

## Moet het UWV zorgen voor een Tolk bij een Eerstejaarsziektewetbeoordeling?

In deze kwestie is een (voormalig) Ziektewetgerechtigde in beroep gekomen tegen de beëindiging van zijn Ziektewetuitkering, omdat hij volgens het UWV in staat is om met de geselecteerde functies bij de EZWb (eerstejaarsziektewetbeoordeling) 100% van zijn maatmaninkomen te verdienen. Het bezwaar van meneer wordt (net als het beroep bij de rechtbank) ongegrond verklaard. Meneer is het daar niet mee eens en heeft vervolgens hoger beroep ingesteld. In hoger beroep bij de Centrale Raad wordt – onder andere – als beroepsgrond aangevoerd dat het besluit van het UWV om de ZW-uitkering te beëindigen onzorgvuldig is, omdat sprake was van een taalbarrière en bij het gesprek met de verzekeringsarts geen tolk aanwezig was.

Als sprake is van een taalbarrière, dan kan ik mij voorstellen dat in sommige gevallen een tolk moet worden ingeschakeld om te komen tot een zorgvuldig verzekerings- en arbeidsdeskundig onderzoek door het UWV. Volgens de Raad was dat in deze casus echter niet aan de orde. Daarbij heeft de Raad de volgende omstandigheden van belang geacht:

- De verzekeringsarts bezwaar en beroep heeft haar bevindingen op basis van dossierstudie en eigen onderzoek inzichtelijk gemotiveerd en daarbij de beschikbare informatie van de behandelend sector op kenbare wijze betrokken.
- De verzekeringsarts bezwaar en beroep heeft een uitgebreide anamnese afgenomen. Daarbij heeft zij rekening gehouden met het taalniveau van appellant door vragen meerdere keren te stellen, goed door te vragen, steeds korte stukjes samen te vatten en appellant te vragen of de inhoud daarvan juist was.
- Ook heeft de verzekeringsarts bezwaar en beroep aanvullende informatie opgevraagd bij de huisarts.
- Tevens is van belang dat de toenmalige gemachtigde van appellant aanwezig was bij het onderzoek door de verzekeringsarts bezwaar en beroep en tijdens of kort na dat onderzoek geen opmerkingen heeft gemaakt over een taalprobleem.
- Tot slot: ook bij eerdere onderzoeken door het UWV heeft appellant geen melding gemaakt van een taalbarrière.

Kortom: als inderdaad sprake was van een taalbarrière (en meneer als gevolg daarvan zijn medische situatie niet goed onder woorden had kunnen brengen), dan moet dit in een vroeg stadium kenbaar gemaakt worden. Dat was in dit geval überhaupt niet aan de orde, nu meneer daarover nooit iets heeft gezegd en ook zijn (aanwezige) gemachtigde daarover met geen woord heeft gerept tijdens het verzekeringsgeneeskundige onderzoek.

Al met al een logische uitspraak, maar onder andere omstandigheden zou het ook best wel

anders kunnen uitpakken.

### **Hoe zit dat dan met een tolk in het kader van de verzuimbegeleiding bij de werkgever?**

Ook bij de verzuimbegeleiding van een zieke werknemer kan sprake zijn van werknemers met een taalbarrière. Is het dan aan de werkgever ervoor te zorgen dat er een tolk wordt ingeschakeld? Volgens de uitspraak van het [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden van 28 augustus 2018](#) is dat in principe niet het geval. Het hof meent dat tot uitgangspunt moet worden genomen dat een werknemer – die in een Nederlandstalig bedrijf werkzaam is – primair zelf ervoor moet zorgdragen dat hij in het Nederlands gevoerde communicatie en gegeven opdrachten voldoende begrijpt, en zo nodig zelf hulp moet inroepen als daarin problemen worden ervaren. Van de werkgever mag aan de andere kant worden verwacht dat deze probeert om taalproblemen te voorkomen en de werknemer behulpzaam is bij het vinden van oplossingen indien de werkgever merkt dat de communicatie een probleem is, maar de verplichtingen van de werkgever in dat kader gaan zeker niet zover dat alle correspondentie en gesprekken in de moedertaal van elke werknemer vertaald moeten worden.

**In het kader van de re-integratie/arbeidsrelatie doet een werknemer, die de Nederlandse taal niet machtig is, er dus verstandig aan zelf een tolk in te schakelen of om met de werkgever in overleg te gaan om tot een oplossing van een eventueel taalprobleem te komen.**

#### **Datum**

22 november 2021

#### **Auteur**

Stéphanie Heijtlager