

• Unfit for the job?

Beschrijving

Sommige mensen hebben niet de eigenschappen voor een bepaalde functie. Niet alleen in het kader van de arbeidsmarkt is dat een voorkomend probleem, maar ook in het kader van de arbeidsongeschiktheidswetten zoals de Wet WIA en de Ziektewet speelt deze problematiek. Sommige verzekerden hebben dusdanige kenmerken dat van een werkgever in redelijkheid niet verlangd kan worden de verzekerde in bepaalde arbeid tewerk te stellen. Die functies moeten dus buiten de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling gelaten worden. Dit is geregeld in artikel 9 aanhef onder e van het Schattingsbesluit.

Maar wanneer is daarvan dan sprake?

In de toelichting op artikel 9 aanhef onder e van het Schattingsbesluit zijn een aantal voorbeelden gegeven van wanneer sprake is van zodanige kenmerken dat daarom tewerkstelling door een werkgever niet kan worden verlangd. Denk bijvoorbeeld dat van een werkgever niet gevegd kan worden iemand met ernstige brandwonden (verminking) als receptionist te laten werken.

De Centrale Raad van Beroep is erg terughoudend bij het buiten toepassing laten van geduide functies, omdat in redelijkheid niet van een werkgever gevegd kan worden de betrokkene tewerk te stellen. In de uitspraak van 11 juli 2024 ([ECLI:NL:CRVB:2024:1447](#)) heeft de Raad een dergelijk beroep van een verzekerde daarop wel gehonoreerd.

In die zaak was sprake van een verzekerde die bij de eerstejaarsziektewetbeoordeling door het UWV in staat werd geacht nog 93,94% van haar maatmaninkomen te verdienen met passende functies uit het CBBS. De verzekerde is het daar niet mee eens, omdat van een werkgever niet kan worden gevegd om haar in dienst te nemen vanwege haar manier van communiceren voortdurende (schriftelijke) communicatie. Kennelijk overstelpt de mevrouw anderen met communicatie, zij verzandt in details, is breedspakig en emotioneel en laat zich niet onderbreken. De rechtbank heeft vervolgens geoordeeld dat wegens de hinderlijke gevolgen van de wijze van communiceren en het blijven communiceren, sprake is van de situatie als bedoeld in artikel 9, aanhef en onder e, van het Schattingsbesluit dat van een werkgever in redelijkheid niet valt te vergen betrokkene in dienst te nemen.

Hoe kijkt de Raad daartegenaan?

De Raad is van mening dat de rechtbank terecht heeft geoordeeld dat in dit geval in redelijkheid niet van een werkgever kan worden verlangd om haar in dienst te nemen wegens haar manier van communiceren. Daarbij heeft de rechtbank zich mede gebaseerd op het rapport van de door haar ingeschakelde deskundige. Die wijze van communiceren van betrokkene roept problemen op: betrokkene is enerzijds beperkt in haar functioneren in een sociale context, waarbij zij onder meer nuances en non-verbale uitingen niet adequaat kan interpreteren en waarbij zij anderzijds anderen overstelpt met communicatie, waarbij zij verzandt in details. Daarbij laat zij zich niet sturen en is zij zeer breedspakig en emotioneel.

Dat de verzekerde wel in staat is om vier dagen per week, twee uur per dag als vrijwilliger te werken bij een radio omroep, maakt dit volgens de Raad niet anders. Dit is vrijwilligerswerk waarbij geen sprake is van een gezagsverhouding en waarbij de verzekerde geheel zelfstandig en ongestoord kan werken, zoals blijkt uit een overgelegde brief van de leidinggevende van de radio omroep.

Kortom: soms kan vanwege de specifieke kenmerken van een verzekerde van een werkgever niet worden verlangd hen in betaald werk te werk te stellen. Een hoge drempel; maar niet ondenkbaar in bijzondere situaties.

Categorie

1. Blogs

Tags

1. karakter
2. schattingsbesluit
3. UWV
4. zo zijn

Datum aangemaakt

12 september 2024

Auteur

stheijtlager

default watermark