

Whitepaper

Het nut van bezwaar



Resolu B.V. | Fultonbaan 56 – 60 | 3439 NE Nieuwegein |
T: 088 0322490 | F: 088 0313299 | I: www.resolu.nl | E: info@resolu.nl

Tegen elke officiële beslissing/beschikking is er de mogelijkheid om bezwaar aan te tekenen. De termijn waarin dat kan staat ook altijd omschreven in de beschikking. Bij het UWV is dit veelal binnen een termijn van 6 weken. Er zijn enkele uitzonderingen zoals de termijn voor bezwaar op een beslissing van een ziektewetuitkering, deze is namelijk 2 weken. Hieronder een voorbeeld hoe dit staat vermeld in een beschikking:

Niet eens met deze beslissing?

Als u het niet eens bent met de beslissing, dan kunt u binnen 6 weken na de datum van deze brief bezwaar maken. Dit betekent dat u tot en met 9 januari 2020 de tijd heeft om uw bezwaarschrift in te dienen. Dit kan online of op papier.

Let op: ook als u contact met ons opneemt, blijft de uiterlijke datum om bezwaar te maken staan.

Op uwv.nl/bezwaarmaken vindt u alle informatie over het maken van bezwaar. U kunt daar ook online bezwaar maken. Als u als gemachtigde bezwaar maakt namens iemand anders, kan dat alleen op papier. Uw papieren bezwaar richt u aan UWV, afdeling Bezwaar en Beroep, Postbus 110, 5900 AC Venlo.

Zet in uw brief altijd uw telefoonnummer. En stuur een kopie mee van de brief waartegen u bezwaar maakt.

Verloop van een bezwaarprocedure

Een bezwaarprocedure verloopt vaak volgens een vast patroon. Wanneer er tijdig een bezwaarschrift wordt ingediend, zal het verloop er voor een werkgever er in chronologische volgorde ongeveer als volgt uitzien:

1. Ontvangstbevestiging

De werkgever ontvangt een ontvangstbevestiging van de uitkerende instantie. Daarmee wordt de goede ontvangst van het bezwaarschrift bevestigd.

2. Toezending stukken

De werkgever heeft recht op inzage in het dossier van de uitkerende instantie. Ook heeft de werkgever recht op een kopie van de stukken. Een arts gemachtigde kan aangehaakt worden zodat de medische stukken daar naartoe verzonden kunnen worden.

3. Aanvulling gronden

Met de toezending van de stukken wordt er een nieuwe termijn vastgesteld om de gronden aan te vullen, wanneer dit nog niet is gebeurd. Overigens kunt er altijd, tot uiterlijk op de hoorzitting, nog extra argumenten naar voren gebracht worden.

4. Behandeling door commissie

Het bezwaar wordt meestal in behandeling genomen door een speciale bezwaarcommissie. De gemachtigde of de werkgever is contactpersoon.

5. Hoorzitting

Deze bezwaarcommissie moet de werkgever de mogelijkheid geven de bezwaren mondeling toe te lichten tijdens een hoorzitting. Er zal een afspraak voor een hoorzitting met de werkgever of de gemachtigde worden gemaakt. Het is overigens niet verplicht gebruik te maken van de mogelijkheid om gehoord te worden. Als de werkgever geen hoorzitting wenst, zal de uitkeringsinstantie de beslissing nemen op basis van de stukken, die zij op dat moment in haar bezit heeft. In sommige gevallen mag ook de uitkerende instantie afzien van een hoorzitting. Dit is bijvoorbeeld het geval als het bezwaar (veel) te laat is ingediend, als het bezwaar zonder reden is of als de uitkeringsinstantie al weer een nieuwe beslissing genomen heeft waarmee de werkgever het volledig eens is. Tot tien dagen voorafgaand aan de zitting mag de werkgever of de gemachtigde nog nieuwe stukken inbrengen.

6. Behandeling op hoorzitting

De werkgever mag iemand meenemen naar de hoorzitting. Dat kan bijvoorbeeld een gemachtigde zijn. De werkgever mag ook eventueel getuigen of deskundigen naar de hoorzitting meenemen. Op een hoorzitting zijn meestal twee of meer medewerkers van de uitkeringsinstantie aanwezig. In medische zaken is daarnaast een arts aanwezig. Zij zijn niet betrokken geweest bij de beslissing waartegen de werkgever bezwaar maakt.

De feitelijke gang van zaken op de hoorzitting varieert per uitkeringsinstantie. Meestal is het een bijeenkomst waarbij de werkgever in de gelegenheid wordt gesteld om de argumenten nogmaals toe te lichten. Vaak zullen de medewerkers van de uitkeringsinstantie ook een aantal vragen willen stellen.

7. Informatie opvragen

Voor of na de hoorzitting kan de uitkerende instantie ook besluiten nog extra informatie op te vragen. Dit doet zich vooral voor in het geval van medische geschillen. Van de hoorzitting wordt een verslag gemaakt. Dit kan op verzoek worden toegestuurd.

8. Beslissing op bezwaar

Aan de hand van alle argumenten, die naar voren zijn gebracht, neemt de bezwaarcommissie een beslissing op bezwaar.

Beslissing op bezwaar

Als de bezwaarcommissie alle argumenten en informatie heeft verzameld, neemt ze een beslissing op het bezwaarschrift. De beslissing wordt aan de werkgever verzonden per post.

Die beslissing kan zijn:

- dat de werkgever helemaal gelijk krijgt
- dat de werkgever gedeeltelijk gelijk krijgt
- dat de werkgever geen gelijk krijgt
- dat het bezwaar niet verder wordt behandeld, omdat de werkgever bijvoorbeeld zonder goede redenen te laat was met het maken van bezwaar.

Als de werkgever het niet eens is met de beslissing op bezwaar, kan er beroep ingesteld worden bij de rechtbank.

Beslistermijnen in bezwaar

De uitkeringsinstantie dient binnen een wettelijke termijn na ontvangst van het bezwaarschrift een beslissing op bezwaar te nemen. In het algemeen gelden hierbij de volgende termijnen:

- Het bestuursorgaan heeft 6 weken de tijd te beslissen op het bezwaarschrift
- Deze termijn kan door de uitkeringsinstantie met 4 weken worden verlengd
- Alleen met toestemming kan de beslistermijn nog meer verlengd worden

In verschillende wetten wordt afgeweken van de algemene regels. Bijvoorbeeld die van het UWV. Het UWV heeft meestal 13 weken de tijd om een beslissing op bezwaar te nemen. Wanneer het een medische kwestie betreft op grond van de WIA/WAO, mag deze termijn verlengd worden naar 17 weken. Bij medische geschillen op grond van de ZW geldt een beslistermijn van 4 weken

Als de uitkeringsinstantie geen of niet tijdig de beslissing op bezwaar afgeeft, dan kan de werkgever hiertegen beroep aantekenen bij de rechtbank. Er kan in dat geval ook besloten om eerst een klacht in te dienen bij de uitkeringsinstantie (in gebreke stellen). In de praktijk is dat ook vaak een effectief middel om alsnog snel een beslissing te krijgen.

Praktijkvoorbeeld

Medewerker X is een 58 jarige schoonmaakwerknemer die sinds 1985 werkt bij zijn werkgever. In januari 2016 is de medewerker uitgevallen met fysieke beperkingen waardoor hij op dat moment niet in staat was zijn eigen bedongen arbeid te verrichten. Een re-integratietraject van 2 jaar volgde waarin alle benodigde stappen in wet verbetering poortwachter zijn gezet. Op het moment van de WIA keuring was de medewerker gedeeltelijk werkzaam in nieuw bedongen arbeid. Het UWV heeft na de WIA keuring een beschikking afgegeven van 35-80% WGA. De prognose was gunstig en er werd ook verwacht dat de medewerker binnen 26 weken verder kon gaan opbouwen in de nieuwe bedongen arbeid.

Na de WIA keuring, in januari 2018, werd de arbeidsovereenkomst aangepast. Voor de uren die hij werkte kreeg hij 100% salaris uitbetaald. Voor de resterende uren die hij nog niet werkte, werd hij voor 70% aangevuld door het UWV middels zijn WIA uitkering. Naarmate de medewerker verder ging opbouwen in de nieuwe werkzaamheden, werd de WIA uitkering steeds verder afgebouwd door het UWV. Helaas namen de beperkingen in september 2018 weer toe waardoor de medewerker weer volledig is uitgevallen.

De werkgever heeft in september 2018 een vangnet aanvraag gedaan bij het UWV gezien de medewerker een no risk status heeft door zijn WIA status. De aanvraag werd toegekend door het UWV en de loonkosten werden om die reden door het UWV uitbetaald aan de werkgever. Vanaf dag 1 is de re-integratie weer gaan lopen. De bedrijfsarts heeft na 6 weken de probleemanalyse opgesteld. Er werd op dat moment nog uit gegaan van een gunstige prognose waarbij de medewerker tijds contingent kon gaan opbouwen in zijn werkzaamheden.

In januari 2019 was de medewerker weer bijna volledig opgebouwd in de eigen uren en taken van zijn eigen bedongen arbeid. Helaas is de medewerker eind januari 2019 wederom volledig uitgevallen door forse toename van beperkingen. Er is toen geadviseerd om de medewerker een herbeoordeling bij het UWV te laten aanvragen. Vanaf die tijd waren er volgens de bedrijfsarts op medische gronden geen benutbare mogelijkheden. In mei 2019 kwam de nieuwe beschikking van het UWV met daarin omschreven dat de medewerker 100% arbeidsongeschikt is verklaard waarbij werd aangegeven dat de beperkingen niet als duurzaam aangemerkt konden worden. Dit houdt concreet in dat het UWV niet uitsluit dat er nog verbetering te verwachten is voor de toekomst waarmee er eventueel een toename kan zijn van de medewerker zijn werkvermogen.

Het kan zeer interessant zijn voor de werkgever om te onderzoeken of de beperkingen daadwerkelijk niet duurzaam van aard zijn. Indien blijkt dat er wel degelijk sprake is van duurzame beperkingen zou een IVA van toepassing kunnen zijn. Een IVA staat voor inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten. Concreet houdt dit in dat een werknemer op dat moment niet in staat is om te werken of voor nog maar een heel klein deel van het oude werkvermogen (minder dan 20%) maar door de duurzame beperkingen ook nooit meer in staat zal zijn om te werken (of voor meer dan 20% van het oude werkvermogen).



Een IVA uitkering wordt niet aan de werkgever toegerekend wat inhoudt dat er in die situatie ook geen sprake meer is van schadelast voor de werkgever. Dit houdt in het geval van het verzuimdossier van deze medewerker in dat tot aan de 2 jaar er ook geen re-integratiekosten meer zullen zijn.

Kwantitatieve informatie UWV

Uit de jaarlijkse rapportage van het UWV over de kwantitatieve informatie komt naar voren dat het UWV veel meer WGA-uitkeringen toekent dan WW of IVA-uitkeringen tijdens een WIA-beoordeling. Daarnaast komt ook naar voren dat ruim 30% van de ingediende bezwaarschriften ook gegrond worden verklaard. Hieruit kan de conclusie getrokken worden dat bezwaar indienen lonend is om schadelast te beperken.

<https://www.uwv.nl/overuwv/Images/uwv-kwantitatieve-informatie-2018.pdf>

Het nut van bezwaar

Resolu heeft voor de werkgever bezwaar gemaakt tegen de beschikking 100% arbeidsongeschikt zonder duurzaamheid van beperkingen. De arts gemachtigde heeft alle (medische) stukken ontvangen en heeft door analyse van al deze stukken gronden gevonden voor een inhoudelijk bezwaar. Na het hele verloop van de bezwaarprocedure, zoals in het begin van deze whitepaper omschreven, is het bezwaar gegrond verklaard en is er met terugwerkende kracht een IVA uitkering toegekend. Dit heeft de werkgever, op de lange termijn, ruim 1,5 ton bespaart!

Naast dit voorbeeld van een WIA beschikking zijn er nog meerdere beschikkingen waartegen in bezwaar gegaan kan worden. Bijvoorbeeld de werkhervattingskas, Ziektewetbeschikkingen en no risk beschikkingen. Wilt u meer informatie hoe Resolu u hier als werkgever bij kan helpen en om inzichtelijk te krijgen wat de concrete besparing kan zijn? Neem dan contact op via www.resolu.nl!