

# GDBM

Ik hou niet zo van het gebruik van vaktermen. Het maakt al heel snel dat degene voor wie ik als advocaat mijn werk doe, en die mij daarvoor betaalt, niet meer begrijpt waar het over gaat. Dat vind ik een slechte zaak.

---

Door: mr. Joop van Zijl

---

Waar het kan probeer ik juridisch jargon zoveel mogelijk te vermijden, en waar het niet kan in elk geval zo goed mogelijk uit te leggen waar het om gaat. Ik hou

al helemaal niet van afkortingen. En zeker niet van afkortingen die alleen bekend zijn bij 'insiders' op een bepaald gebied. Zodra je als advocaat dat soort afkortingen gaat gebruiken,

weet je zeker dat je cliënt je niet meer kan volgen. Toch staat boven dit artikel een afkorting. Ik hoop eigenlijk stiekem dat u deze column bent gaan lezen om erachter te komen waar dat dan wel voor staat: 'GDBM'? Nu ik in die opzet geslaagd lijk (u bent er toch nog?) zal ik u dat vertellen. 'GDBM' is een afkorting die afkomstig is uit de kringen van het UWV en die staat voor 'Geen Duurzaam Benutbare Mogelijkheden tot het verrichten van arbeid'.

Of iemand al dan niet duurzaam benutbare mogelijkheden tot het verrichten van arbeid heeft, is van belang wanneer een werknemer ziek of arbeidsongeschikt is, en een uitkering aanvraagt op grond van de WIA. Bij een dergelijke aanvraag moet het UWV eerst door een verzekeringsarts een verzekeringsgeneeskundig onderzoek laten doen, om in kaart te brengen welke beperkingen voor die werknemer uit zijn ziekte voortvloeien voor het verrichten van arbeid en dus ook om in kaart te brengen welke mogelijkheden tot het verrichten van arbeid hij (of zij natuurlijk) nog wél heeft. Vervolgens gaat een arbeidsdeskundige van het UWV aan de slag om te bezien welk inkomen de werknemer met die resterende mogelijkheden nog kan verdienen. Door vergelijking van dit inkomen met het inkomen dat hij kon verdienen voordat hij arbeidsongeschikt werd, is het mogelijk de

mate van arbeidsongeschiktheid en daarmee het recht op WIA-uitkering te bepalen.

Voor een werknemer die geen duurzaam benutbare mogelijkheden tot het verrichten van arbeid heeft, geldt dat voor hem het arbeidsdeskundig onderzoek achterwege kan blijven. Hij wordt geacht in het geheel niet te kunnen werken en is daarom op uitsluitend medische gronden volledig arbeidsongeschikt.

## Te grote schaal

In 2004 is het begrip 'geen duurzaam benutbare mogelijkheden tot het verrichten van arbeid' aangescherpt omdat gebleken was dat verzekeringsartsen in de tijd van de WAO van dit begrip op veel te grote schaal gebruikmaakten om de WAO-beoordeling snel te laten verlopen, met als gevolg dat veel meer werknemers om medische redenen volledig arbeidsongeschikt werden geacht dan eigenlijk de bedoeling was. Sinds 2004 mag een arbeidsdeskundig onderzoek alleen achterwege blijven bij werknemers die een WIA-uitkering aanvragen en die voldoen aan één van de vier volgende voorwaarden. Zij moeten bedlegerig zijn (1), opgenomen zijn in een ziekenhuis of instelling (2), van anderen afhankelijk zijn voor activiteiten in het dagelijks leven, zoals wassen, aankleden en eten (3) of door een ernstige psychiatrische stoornis niet zelfredzaam zijn op drie niveaus: de zelfverzorging, het gezin en het werk (4). Daarmee is de grens van de groep werknemers die zonder arbeidsdeskundig onderzoek een volledige WIA-uitkering kan krijgen heel eng getrokken. Wellicht zult u denken: "Leuk, maar waarom zou ik dat willen weten?". Dat zal ik u uitleggen. U weet ongetwijfeld dat werkgevers op grond van de wet verplicht zijn arbeidsongeschikte werknemers te re-integreren. Op grond van de wet is dat het geval als de werkgever mogelijkheden heeft om de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer te bevorderen. Alleen dan hoeft de werkgever volgens de wet een plan van aanpak op te stellen, en vervolgens uit te voeren. Het UWV, dat ach-

## 'Onder bedrijfsartsen en ook binnen het UWV heerst veel begripsverwarring'

column

teraf de re-integratie-inspanningen van werkgevers beoordeelt en tekortschietende re-integratie-inspanningen bestraft met een loonsanctie (52 weken extra 70% van het loon tijdens ziekte betalen), was tot voor kort van mening dat een werkgever alleen geen re-integratie-inspanningen hoeft te verrichten als een werknemer geen duurzaam benutbare mogelijkheden tot het verrichten van arbeid heeft. Deze grens was duidelijk te eng getrokken. Het zou bijvoorbeeld betekenen dat de werknemer die met een burnout (vroeger heette dat gewoon 'over-spannen') uitviel en die van de bedrijfsarts eerst maar eens een tijd goed moest uitrusten, toch lastig zou moeten worden gevallen met re-integratieactiviteiten. Inmiddels is het UWV van dat standpunt wel teruggekomen, door nu nog slechts te spreken van 'benutbare mogelijkheden'. Wanneer die er dan wel of niet zijn is echter niet heel duidelijk.

Erger is dat deze koerswijziging door het UWV allerminst helder is gecommuniceerd, zodat onder bedrijfsartsen en ook binnen het UWV veel begripsverwarring heerst en aan verkeerde criteria wordt getoetst. Ik heb onlangs aan den lijve ervaren, dat de Centrale Raad van Beroep niet bereid is om het UWV in deze tot een duidelijkere koers te dwingen.

## Re-integratieverplichtingen

Inmiddels heeft ook de wetgever het begrip 'geen duurzaam benutbare mogelijkheden' gebruikt in het (op 24 mei 2011 door de Eerste Kamer aangenomen en op 1 januari 2012 in werking tredende) wetsvoorstel inzake de aanpassing van de wetgeving inzake vakantiedagen bij arbeidsongeschiktheid. Gevolg van dat wetsvoorstel is dat werknemers die arbeidsongeschikt zijn gedurende twee jaar (in plaats van gedurende zes maanden zoals voorheen) vakantiedagen blijven opbouwen. Volgens de minister in de Memorie van Toelichting kan de werkgever echter de arbeidsongeschikte werknemer dwingen om tijdens ziekte vakantiedagen op te nemen, als hij daarvoor re-integratie-activiteiten (zoals passend werk of arbeidstherapie) moet onderbreken. De minister erkent daarbij dat dat betekent dat arbeidsongeschikte werknemers die geen re-integratieverplichtingen hebben, wel gedurende twee jaar vakantiedagen opbouwen en geen vakantiedagen behoeven op te nemen.

Volgens de minister is dat geen groot probleem: het gaat immers maar om 8.000 werknemers per jaar die geen duurzaam benutbare mogelijkheden tot het verrichten van arbeid hebben. De wetgever slaat daarbij de plank echter op twee manieren mis. Op de eerste plaats mist de minister ook de veel meer werknemers zijn zonder re-integratieverplichtingen, dan alleen degenen die geen duurzaam benutbare mogelijkheden tot het verrichten van arbeid hebben. En op de tweede plaats lijkt mij dat het bij het aantal van 8.000 alleen kan gaan om de werknemers die aan het einde van de wachttijd (dus bij de WIA-keuring) geen duurzaam benutbare mogelijk-

heden tot het verrichten van arbeid hebben. Het bovengaande voorbeeld van de werknemer die uitvalt wegens een burnout toont aan dat er juist aan het begin van de wachttijd veel werknemers zijn zonder re-integratieverplichtingen. De minister houdt daar ten onrechte geen rekening mee.

## 'De wetgever slaat de plank op twee manieren mis'

Afkorting kunnen makkelijk zijn in het gebruik, maar zij worden gevaarlijk als ze een eigen leven gaan leiden en mensen misschien niet meer precies begrijpen wat ermee wordt bedoeld. Dan ontstaan wetten die verder gaan dan de wetgever wellicht gewild had. ■



Fotografie: Guido Koppes