

WET VERBETERING POORTWACHTER

Volgens de Wet verbetering poortwachter moeten de werkgever en werknemer er samen met de arbodienst voor zorgen dat de zieke werknemer weer zo snel mogelijk aan het werk kan. De werkgever heeft een actieve rol bij de re-integratie van de werknemer. En ook de werknemer is verplicht om mee te werken volgens de Wet verbetering poortwachter. Zodat de werknemer zo snel mogelijk weer duurzaam inzetbaar is.

Loon doorbetalen

Werkgevers moeten hun zieke werknemers twee jaar lang 70% van het laatste loon doorbetalen. Kan de werkgever niet aantonen dat hij zich volgens de verplichtingen van de Wet verbetering poortwachter voldoende heeft ingespannen om de werknemer te laten re-integreren, dan kan hem verplicht worden om ook het derde jaar loon door te betalen.

Verplichtingen volgens de Wet verbetering poortwachter

Werkgevers en werknemers hebben een aantal verplichtingen volgens de Wet verbetering poortwachter, die al beginnen in de week van de ziekmelding:

Dag 1: Ziekmelding

De werknemer meldt zich ziek bij de werkgever. De werkgever geeft deze ziekmelding door aan de arbodienst.

Week 6: Probleemanalyse

Volgens de Wet verbetering poortwachter moet de probleemanalyse uiterlijk in de zesde verzuimweek zijn geschreven. In de probleemanalyse beschrijft de bedrijfsarts nauwkeurig de klachten, de oorzaak van het verzuim en mogelijkheden tot werkhervatting. Hij geeft zijn verwachtingen aan over het verloop van de reïntegratie en legt vast welke stappen werkgever en werknemer moeten ondernemen. De probleemanalyse wordt opgesteld aan de hand van een spreekuur bij de bedrijfsarts. Op basis van de probleemanalyse beoordeelt UWV of werkgever en werknemer voldoende inspanningen hebben geleverd om tot werkhervatting te komen. Lukt het niet om samen een probleemanalyse op te stellen? Dan kunt er een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd worden.

Week 8: Plan van aanpak

Het plan van aanpak moet uiterlijk in de achtste verzuimweek klaar zijn. Dit plan maken werkgever en werknemer samen. In het plan van aanpak staan de inspanningen beschreven, die beide partijen zullen leveren voor de re-integratie. Samen benoemen de partijen een casemanager, die het plan van aanpak begeleidt en controleert. Het plan moet minimaal eens in de zes weken geëvalueerd en eventueel bijgesteld worden. In het eerste plan van aanpak geeft u aan wanneer deze evaluaties plaatsvinden. Bijstelling kan ook plaatsvinden op advies van de bedrijfsarts. De werkgever moet er voor zorgen dat de bedrijfsarts regelmatig contact heeft met de werknemer over het verloop van de arbeidsongeschiktheid.

WET VERBETERING POORTWACHTER

Week 42: ziekmelding bij UWV

De werkgever geeft de ziekmelding door aan UWV.

Week 52: Eerstejaarsevaluatie

Bij het ingaan van het tweede verzuimjaar verplicht de Wet verbetering poortwachter de werkgever en werknemer om de voortgang in de re-integratie opnieuw beoordelen. En eventueel nieuwe afspraken vastleggen. Omdat de bedrijfsarts een grote rol heeft in het re-integratietraject is het verstandig om hem bij de evaluatie te betrekken.

Week 87: Re-integratieverslag

Als de werknemer na 91 weken het werk nog niet (volledig) heeft hervat, moet de werkgever een re-integratieverslag opleveren om een WIA-uitkering aan te vragen. In dit verslag beschrijven de bedrijfsarts, werkgever en werknemer hun visie over de reïntegratie. In week 87 ontvangt de werknemer de WIA-aanvraagformulieren van UWV. De bedrijfsarts omschrijft de (medische) bevindingen over de verzuimperiode en geeft een actueel oordeel over de situatie.

Week 91: WIA-beoordeling

UWV beoordeelt op basis van het re-integratieverslag of werkgever en werknemer alles hebben gedaan om de instroom in de WIA te voorkomen. Ook nodigen zij de werknemer uit voor een WIA-onderzoek. Als UWV vindt dat de werknemer te weinig aan zijn reïntegratie heeft gedaan, dan kunnen zij een uitkering weigeren. Heeft de werkgever naar het oordeel van UWV niet genoeg meegewerkt aan de re-integratie, dan krijgt de werkgever een boete. Aanpakken van uw conflict