

Wet Verbetering Poortwachter conform ministerie van sociale zaken en Werkgelegenheid

Wanneer een van uw werknemers ziek wordt, gelden er voor u allerlei rechten en plichten. Niet alleen u, ook uw werknemer krijgt hier mee te maken. U bent namelijk samen verantwoordelijk voor het voorkomen van langdurig ziekteverzuim en voor de re-integratie van de zieke werknemer. De rechten en plichten staan beschreven in de Wet verbetering Poortwachter (WVP).

Wat moet?

Meldt een van uw werknemers zich ziek, dan hebt u volgens de WVP de volgende verplichtingen:

- U moet een zieke werknemer uiterlijk binnen één week na de eerste ziekedag melden bij uw bedrijfsarts (al dan niet van een arbodienst).
- Is uw werknemer zes weken ziek, dan moet uw bedrijfsarts een probleemanalyse maken. Hierin staat waarom uw werknemer niet meer kan werken, wat zijn mogelijkheden tot herstel zijn en wanneer hij het werk weer denkt te kunnen hervatten.
- Is er sprake van dreigend langdurig verzuim, dan moet u een re-integratiedossier bijhouden. Hierin staan het verloop van de ziekte en alle activiteiten die u en uw werknemer hebben ondernomen om terugkeer naar werk mogelijk te maken. Dit dossier is belangrijk als uw werknemer in de toekomst een WIA-uitkering wil aanvragen. UWV kijkt dan namelijk of er genoeg is gedaan om uw werknemer aan het werk te helpen.
- Binnen acht weken na de ziekmelding, of uiterlijk twee weken na de probleemanalyse, stelt u in overleg met uw werknemer samen een Plan van Aanpak (PvA) op. In dit plan beschrijft u wat u beiden gaat doen om de werknemer weer aan het werk te krijgen. Het PvA is een onderdeel van het re-integratiedossier.
- Iedere zes weken moet u de voortgang met uw werknemer bespreken.
- Samen met uw werknemer kiest u iemand die de uitvoering van het PvA begeleidt en controleert: een casemanager.
- Na 42 weken moet u de ziekmelding melden aan UWV.
- Na een jaar ziekte hebt u een verplicht evaluatiemoment met uw werknemer. Hierin evalueert u het afgelopen jaar en stelt u vast welk re-integratieresultaat u in het tweede ziektejaar wilt behalen en hoe u dat gaat doen.
- Is uw werknemer na twintig maanden nog niet volledig aan de slag, dan stelt u in overleg met uw werknemer een re-integratieverslag op. Hierin staan alle afspraken

en concrete resultaten van de geplande werkhervatting.

- Hebben alle inspanningen niet geleid tot terugkeer naar het werk, dan ontvangt uw werknemer in de 87ste week een WIA-aanvraagformulier van UWV. Dit formulier moet hij binnen drie weken terugsturen aan UWV. Snel daarna beoordeelt UWV het re-integratie dossier, voert het een WIA-keuring uit en start mogelijk de WIA-uitkering.
- Indien noodzakelijk moet u het werk, de werkplek en/of de arbeidsmiddelen van de werknemer aanpassen. Lukt het niet om uw werknemer terug te laten keren in zijn oude functie, dan moet u hem passend werk binnen uw bedrijf aanbieden, bijvoorbeeld werken in deeltijd of met een aangepast takenpakket. In het uiterste geval kunt u een andere functie aanbieden of een baan bij een andere werkgever. Weigert uw werknemer dit werk te aanvaarden, dan kan dit leiden tot stopzetting van het loon en zelfs tot ontslag.
- Tijdens de ziekte van uw werknemer moet u zijn loon gedurende twee jaar doorbetalen.

Wat mag?

- U mag uw werknemer vragen wat hem scheelt en wanneer hij verwacht weer aan het werk te kunnen.
- U kunt uw werknemer vragen een bezoek te brengen aan de bedrijfsarts. Die beoordeelt of uw werknemer in staat is in aangepast werk te doen en hoe lang het verzuim waarschijnlijk gaat duren. Ook de arbodienst kan een bezoek aan de zieke werknemer brengen in de vorm van een spoedcontrole.
- Leg de werknemer uit wat er van hem wordt verwacht als hij langer dan zes weken ziek is.
- U kunt uw werknemer weer met het werk laten beginnen op arbeid therapeutische basis. Zo kan hij langzaam weer aan het werk wennen. Officieel is uw werknemer dan nog wel ziek en moet u zijn loon doorbetalen.
- Als u met uw werknemer en/of arbodienst van mening verschilt over de re-integratie, kunt u bij UWV een deskundigenoordeel aanvragen.
- Een re-integratiebedrijf kan u en uw werknemer begeleiden bij de terugkeer naar het werk of naar ander werk in hetzelfde bedrijf of naar een andere werkgever.

Wat helpt?

- Maak concrete afspraken in het Plan van Aanpak: wat doet uw werknemer om weer aan het werk te komen? En wat doet u om hem weer aan het werk te helpen?
- Bespreek het Plan van Aanpak regelmatig met uw werknemer.
- Verandert de situatie van uw werknemer, zorg dan dat u snel nieuwe afspraken maakt.