



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Arboportaal

[Home >](#)

[Alle onderwerpen >](#)

Wet Verbetering Poortwachter

Om het aantal werknemers dat langdurig ziek is terug te dringen, is de **Wet Verbetering Poortwachter** ingesteld. Het uitgangspunt hierbij is dat snel en effectief ingrijpen het verzuim korter maakt.



Gezamenlijke inspanning

Ziek zijn is voor niemand prettig. Voor de werknemer niet, maar ook niet voor de werkgever. Nog vervelender wordt het als een werknemer door ziekte langdurig uit de roulatie is of zelfs arbeidsongeschikt raakt. De **Wet Verbetering Poortwachter** gaat de strijd aan met langdurig verzuim door ziekte. Deze wet verlangt dat werkgever en werknemer zich samen met arbodienst of gecertificeerde bedrijfsarts inspannen om de getroffen werknemer zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen.

Verplichtingen

Werkgevers en werknemers hebben een aantal verplichtingen, die al beginnen in de eerste week van de ziekmelding.

Voor het eerste jaar:

- Ziektegevallen moeten uiterlijk binnen één week na de eerste ziektedag worden gemeld bij de arbodienst of bedrijfsarts.
- Is de werknemer zes weken ziek, dan moet door de arbodienst of bedrijfsarts een probleemanalyse worden gemaakt. Hierin staat waarom de werknemer niet meer kan werken, wat zijn mogelijkheden tot herstel zijn en wanneer hij het werk weer denkt te kunnen hervatten.
- Binnen acht weken na de ziekmelding of uiterlijk twee weken na de probleemanalyse stelt de werkgever in overleg met de werknemer een **Plan van Aanpak** (PvA) op. In dit plan staat beschreven wat beiden gaan doen om de werknemer weer aan het werk te krijgen. Het PvA is een onderdeel van het re-integratiedossier.
- Is er sprake van dreigend langdurig verzuim, dan moet de werkgever een re-integratiedossier bijhouden. Hierin staan het verloop van de ziekte en alle activiteiten die beiden hebben ondernomen om terugkeer naar werk mogelijk te maken.
- Iedere zes weken moet de werkgever de voortgang met de werknemer bespreken.
- Samen met de werknemer kiest de werkgever een casemanager. Deze persoon begeleidt en controleert de uitvoering van het PvA.
- In de 42e week moet de werkgever de werknemer ziek melden bij het **UWV**.

Na een jaar:

- Blijft de werknemer onverhoopt lang ziek, dan volgt tussen week 46 en 52 een eerstejaarsevaluatie. Werkgever en werknemer evalueren het afgelopen jaar en stellen vast welk re-integratieresultaat ze in het tweede ziektejaar willen behalen en hoe ze dat gaan doen.
- Is de werknemer na twintig maanden nog niet volledig aan de slag, dan stelt de werkgever in overleg met de 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 de werknemer in de 87e week een WIA-aanvraagformulier van het UWV. Dit formulier moet hij binnen drie weken terug sturen aan het UWV. Snel daarna beoordeelt UWV het re-integratieverslag en voert het een WIA-keuring uit en start de WIA-uitkering indien aan de wettelijke voorwaarden is voldaan.
- Indien noodzakelijk moet de werkgever het werk, de werkplek en/of de arbeidsmiddelen van de werknemer aanpassen.

Doorbetaling loon

Werkgevers moeten hun werknemers bij ziekte twee jaar lang 70% van het laatste loon doorbetalen. Voor het eerste ziektejaar zijn werkgevers wettelijk verplicht minimaal het minimumloon door te betalen. Dat geldt niet voor het tweede ziektejaar. Als een werkgever niet kan aantonen dat hij zich voldoende heeft ingespannen om de werknemer te laten re-integreren, dan kan hem verplicht worden om ook het derde jaar loon door te betalen

Passend werk

Lukt het niet om de werknemer terug te laten keren in zijn oude functie, dan moet de werkgever hem passend werk aanbieden binnen het bedrijf, bijvoorbeeld werken in deeltijd of met een aangepast takenpakket. In het uiterste geval kan de werkgever hem een andere functie aanbieden of een baan bij een andere werkgever. Weigert de werknemer dit werk te aanvaarden, dan kan dit leiden tot stopzetting van het loon en zelfs tot ontslag.

Beoordelen van de situatie

Naast de wettelijke verplichtingen hebben werkgevers ook een aantal mogelijkheden om de situatie te beoordelen:

- De werkgever mag de werknemer niet vragen wat hem scheelt, maar wel wanneer hij verwacht weer aan het werk te kunnen.
- De werkgever kan de werknemer vragen een bezoek te brengen aan de bedrijfsarts. Die beoordeelt of de werknemer in staat is aangepast werk te doen en hoe lang het verzuim kan gaan duren. Ook de arbodienst kan een bezoek aan de zieke werknemer brengen in de vorm van een spoedcontrole.
- De werkgever kan de werknemer weer met het werk laten beginnen op arbeidstherapeutische basis. Zo kan hij langzaam weer aan het werk wennen. Officieel is de werknemer dan nog wel ziek en moet zijn loon doorbetaald worden.
- Als de werkgever met de werknemer en/of arbodienst van mening verschilt over de re-integratie, dan kan hij bij het UWV een deskundigenoordeel aanvragen.
- Een re-integratiebedrijf kan de werkgever en de werknemer begeleiden bij de terugkeer naar het werk of naar ander werk in hetzelfde bedrijf of naar een andere werkgever.

Maatregelen tegen langdurig verzuim

- Maak concrete afspraken in het PvA: wat doet de werknemer om weer aan het werk te komen? En wat doet de werkgever om hem weer aan het werk te helpen?
- Bespreek het PvA regelmatig met de werknemer.
- Verandert de situatie van de werknemer, zorg er dan voor dat er snel nieuwe afspraken worden gemaakt.

Nieuws

Wet verbetering Poortwachter nu geanimeerd

Op het Arboportaal is een nieuwe videoanimatie beschikbaar over de Wet Verbetering Poortwachter, een onderwerp waar veel...

13-04-2015 | 11:07