

## POORTWACHTER IN PRAKTIJK:

### Voor al uw vragen over de Wet Verbetering Poortwachter

Per 1 april 2002 geldt de Wet Verbetering Poortwachter. Het doel van deze wet is het terugdringen van het aantal WAO-gerechtigden door in een vroeg stadium reïntegratieactiviteiten op te starten. Werkgever, werknemer en Arbo-dienst zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het uitvoeren van deze reïntegratieactiviteiten. De spelregels staan in de Wet Verbetering Poortwachter.

In deze brochure staan de belangrijkste zaken waar u als ondernemer mee te maken kunt krijgen. De brochure is opgebouwd uit drie delen. In het eerste deel staat een stappenplan voor het eerste ziektejaar. Het tweede deel bespreekt de rechten en verplichtingen van u als werkgever en uw werknemer met betrekking tot aangepast werk. Het derde deel behandelt de sancties die u en de Uitvoering Werknemersverzekeringen (UWV) kunnen nemen.

[Probleemanalyse](#) ⇒ [Plan van aanpak](#) ⇒ [Reïntegratieverslag](#)



## **INHOUDSOPGAVE**

|  |    |
|--|----|
| POORTWACHTER IN PRAKTIJK: .....                              | 1  |
| Voor al uw vragen over de Wet Verbetering Poortwachter ..... | 1  |
| DEEL 1.....  | 3  |
| STAPPENPLAN VOOR HET EERSTE ZIEKTEJAAR.....                  | 3  |
| Stap 1.....  | 3  |
| Binnen zes weken: probleemanalyse.....                       | 3  |
| Stap 2.....  | 3  |
| Binnen acht weken: plan van aanpak .....                     | 3  |
| Stap 3.....  | 4  |
| Binnen één jaar: het reïntegratieverslag .....               | 4  |
| DEEL 2.....  | 5  |
| AANGEPAST WERK .....   | 5  |
| 2.1 Wat is passende arbeid?.....                             | 5  |
| 2.2 De ‘second opinion’ .....                                | 6  |
| 2.3 Rol van subsidies .....                                  | 6  |
| No-riskpolis .....   | 7  |
| Premiekorting .....  | 7  |
| Subsidie voor meerkosten.....                                | 7  |
| Loondispensatie .....  | 7  |
| Fiscale mogelijkheden.....                                   | 7  |
| DEEL 3.....  | 7  |
| SANCTIES .....   | 7  |
| 3.1 Sancties door werkgever.....                             | 7  |
| Loon inhouden .....  | 8  |
| Ontslag.....   | 8  |
| 3.2 Sancties door UWV.....                                   | 8  |
| Sancties voor de werknemer.....                              | 9  |
| Sancties voor de werkgever.....                              | 9  |
| Beperkte nalatigheid .....                                   | 9  |
| Ernstige nalatigheid.....                                    | 10 |
| Grove nalatigheid .....                                      | 10 |
| Uiterste nalatigheid .....                                   | 10 |

## **DEEL 1**

### **STAPPENPLAN VOOR HET EERSTE ZIEKTEJAAR**

De Wet Verbetering Poortwachter voorziet in een aantal stappen die er toe moet leiden dat aan het doel van de wet wordt voldaan. Het einddoel van dit stappenplan is dat u een *reïntegratie-verslag* opstelt.

#### **Stap 1**

##### Binnen zes weken: probleemanalyse

De eerste fase die u bij arbeidsongeschiktheid moet doorlopen is de probleemanalyse. U bent in deze fase verplicht aantekeningen te maken van het verloop van de arbeidsongeschiktheid en de reïntegratie van de werknemer. Dit heet het *reïntegratiedossier* of *reïntegratielogboek*. Uiteraard hoeft u dit logboek niet voor ieder griepje aan te leggen. Deze verplichting bestaat pas als uw werknemer naar verwachting van de Arbo-dienst 'dreigend langdurig' ziek zal zijn. Vanaf het moment van dreigend langdurig ziekteverzuim moet u binnen zes weken na de eerste dag van arbeidsongeschiktheid een zogenoemde *probleemanalyse* van de Arbo-dienst vorderen. Op basis van de gemaakte analyse verstrekt de Arbo-dienst een advies over het herstel en de werkhervatting. Het is vervolgens aan u en de werknemer om op basis van het advies een plan van aanpak op te stellen (zie stap 2). Welke activiteiten de Arbo-dienst verder moet verrichten is niet wettelijk vastgelegd. Samen met uw werknemer bepaalt u zelf welke aanvullende rol de Arbo-dienst gaat spelen.

#### **Stap 2**

##### Binnen acht weken: plan van aanpak

Binnen acht weken na de eerste dag van ziekte moet u een *plan van aanpak* opstellen, waar uw werknemer mee in moet stemmen. In het *plan van aanpak* moet staan:

- De activiteiten die u met de werknemer gaat ondernemen om reïntegratie te realiseren, aangevuld met de termijnen waarbinnen de doelstellingen worden bereikt.
- De afspraken die u maakt over de momenten waarop u de activiteiten uit het *plan van aanpak* gaat evalueren. In de toelichting op het *plan van aanpak* wordt geadviseerd om dit eenmaal in de zes weken te doen. Ook de Arbo-dienst zal de werknemer regelmatig moeten horen over het verloop van de arbeidsongeschiktheid en de mogelijkheid om weer arbeid te gaan verrichten. Indien daartoe aanleiding is, moet u het plan van aanpak tussentijds aanpassen.
- De aanwijzing van een casemanager: de persoon die de overeengekomen activiteiten begeleidt en die het contact verzorgt tussen de werknemer, de Arbo-dienst en uzelf. Deze casemanager kan iemand uit uw bedrijf zijn (bijvoorbeeld een P&O-medewerker) of iemand van een reïntegratiebedrijf dat u inschakelt.

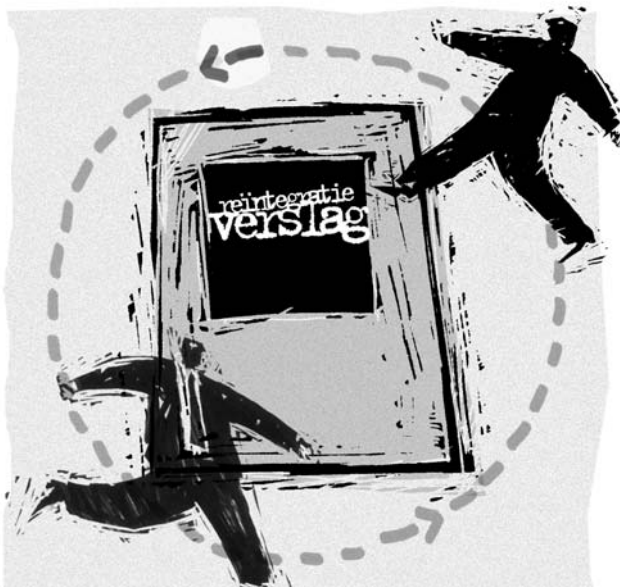
### Stap 3

#### Binnen één jaar: het reïntegratieverslag

De laatste fase breekt aan tegen de tijd dat uw werknemer een WAO-uitkering bij het UWV (Uitvoering Werknemersverzekeringen) aanvraagt. Gelijktijdig met de aanvraag moet u een *reïntegratieverslag* overleggen. Hierin moet u verantwoorden dat u er alles aan heeft gedaan om uw zieke werknemer weer te laten terugkeren in het arbeidsproces. Stap 3 is het samenstellen van *het reïntegratieverslag*. Dit verslag moet bevatten:

- Een aantal basisgegevens over werkgever en werknemer.
- De probleemanalyse en de verslagen van de voortgangsgesprekken die de Arbo-dienst met uw werknemer heeft gevoerd.
- Het plan van aanpak en de eventueel gemaakte bijstellingen.
- Het verslag van het meest recente evaluatiegesprek.
- Uw actuele oordeel over de kwaliteit van de arbeidsrelatie, aangevuld met het oordeel van de Arbo-dienst.
- Een actueel oordeel van de Arbo-dienst over de medische toestand van uw zieke werknemer.
- Een oordeel van uw werknemer over alle hiervoor opgesomde gegevens, over uw standpunten en die van de Arbo-dienst; hij moet zijn medewerking verlenen bij het opstellen van het verslag.

Het reïntegratieverslag bestaat dus in feite uit drie delen: een deel van u als werkgever, een deel van de Arbo-dienst en een deel van de werknemer. Het is de bedoeling dat daarmee het dossier compleet is en rijp voor beoordeling door het UWV in het kader van de WAO-aanvraag door de werknemer. Het reïntegratieverslag kan het UWV overigens in delen bereiken.



U mag in ieder geval niet het complete verslag zien: het medische deel, geschreven door de Arbo-dienst, blijft buiten beeld. Omwille van privacyoverwegingen bent u niet gerechtigd zonder instemming van de werknemer iets te weten te komen over de ziekte zelf. U verneemt alleen welke beperkingen de ziekte heeft voor het werk dat hij moet verrichten. Uiteraard heeft uw werknemer wel het recht het gehele reïntegratieverslag in te zien.

## **DEEL 2**

### **AANGEPAST WERK**

Aangepast werk is een belangrijk onderdeel van het reïntegratietraject. U moet samen met uw werknemer nagaan welk ander passend werk beschikbaar is.

#### **2.1 Wat is passende arbeid?**

Bij passend werk moet het gaan om arbeid die u in redelijkheid aan de werknemer kunt opgedragen. Dit kunt u toetsen aan de hand van factoren als: het arbeidsverleden van uw werknemer, zijn of haar opleiding, gezondheidstoestand, de afstand die hij of zij tot het werk moet afleggen, het loon en hetgeen waartoe hij of zij nog in staat is.

De vraag of uw werknemer moet instemmen met arbeid dat bijvoorbeeld twee opleidingsniveaus lager ligt, kunt u beantwoorden aan de hand van de omstandigheden waarin uw werknemer verkeert.

Eerst moet u nagaan of uw werknemer zijn of haar eigen arbeid nog kan verrichten, bijvoorbeeld door de werkzaamheden aan te passen of anders te organiseren.

Pas wanneer dat niet mogelijk is, moet u nagaan welke andere werkzaamheden hij of zij nog kan verrichten. Het werk moet volgens de wetgever zo dicht mogelijk aansluiten bij zijn of haar opleiding en werkervaring. In dat kader kunt u van uw werknemer verlangen dat hij meewerkt aan een 'assessment' om te beoordelen of hij voor een bepaalde functie geschikt is en of deze functie voor hem passend is. Deelname aan een training of een opleiding voor een niet-passende functie is daarentegen volgens de wetgever niet verplicht.

#### **INDICATOREN VOOR HET INVULLEN VAN DE REÏNTEGRATIEPLICHT WERKGEVER**

Factoren die van invloed zijn op de vraag wat van de werkgever bij reïntegratie van een werknemer kan worden verlangd zijn:

- inhoud van het werk (beperkingen van de werknemer; benodigde aanpassingen in het bedrijf);
- organisatie van het bedrijf (grootte van het bedrijf; aantal vacatures; diversiteit in functies; mogelijkheden aanpassing van het eigen werk);
- bedrijfsvoering (financiële belasting; mogelijkheid van REA-subsidies);
- oorzaak van arbeidsongeschiktheid (werkgerelateerd of juist privé?);
- kenmerken van de werknemer (duur van dienstverband; bereidheid van werknemer mee te werken aan een oplossing);
- sectorale aspecten (branche- en sectorgewijze afspraken).

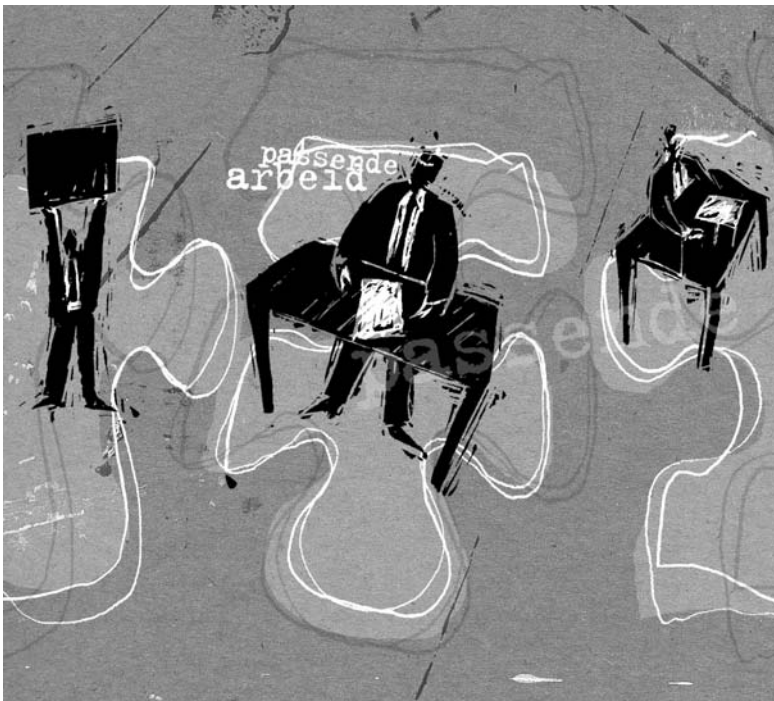
In sommige gevallen kan ook werk buiten uw bedrijf als passend werk worden beschouwd. Dit is bijvoorbeeld het geval als de arbeidsongeschiktheid wordt veroorzaakt door een arbeidsconflict. Reïntegratie bij de eigen werkgever is dan vaak niet meer mogelijk.

Met ingang van 2004 bent u verplicht om bij gebrek aan passend werk in het eigen bedrijf te zoeken naar passend werk bij een andere werkgever.

## 2.2 De 'second opinion'

Indien u onenigheid heeft met uw werknemer over de vraag of een bepaalde functie passend is, kunt u (of uw werknemer) een 'second opinion' opvragen bij het UWV. Hiermee staat u sterker om bijvoorbeeld een weigerachtige werknemer te straffen met een loonsanctie. De aanvraag voor een 'second opinion' moet wel gebaseerd zijn op een concrete vraag die is ontstaan bij bijvoorbeeld het opstellen of bijstellen van een plan van aanpak. Het UWV geeft dus geen algemeen advies over de gewenste reïntegratieaanpak.

De kosten van een 'second opinion' verschillen al naar gelang de werkgever dan wel de werknemer een aanvraag indient. Indien u een aanvraag indient kost dat: € 350. Een aanvraag door de werknemer kost: € 25. Uit kosten oogpunt kan het dus verstandig zijn uw werknemer de aanvraag te laten indienen.



## 2.3 Rol van subsidies

Indien uw werknemer arbeidsgehandicapt is en u zijn of haar werkzaamheden wilt aanpassen, kunt u aanspraak maken op subsidies. Deze subsidies kent het UWV toe op basis van de Wet Reïntegratie Arbeidsgehandicapten. De belangrijkste groep arbeidsgehandicapte werknemers bestaat uit:

- werknemers die gedurende het eerste ziektejaar 70% van hun loon doorbetaald krijgen en;
- personen die al langer arbeidsongeschikt zijn en aanspraak maken op een (gedeeltelijke) WAO-, WAZ- of WAJONG-uitkering.

Vanaf 1 januari 2002 kunt u aanspraak maken op de volgende reïntegratie-instrumenten:

### No-riskpolis

Gedurende vijf jaar nadat u een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst heeft genomen, wordt het betaalde loon tijdens ziekte terugbetaald op grond van de Ziektewet. Bovendien tellen deze werknemers niet mee voor de vaststelling van de gedifferentieerde WAO-premie.

### Premiekorting

Een korting op de WAO-premie en een korting op het werkgeversdeel AWF/Ufo-premie. Deze bedraagt:

- bij indienstneming van een arbeidsgehandicapte werknemer € 2.042 per jaar gedurende maximaal drie jaar (mits de werknemer meer dan 50% van het wettelijke minimumloon verdient);
- bij herplaatsing van uw werknemer in de eigen of in een andere functie: € 1.021 gedurende maximaal 1 jaar (mits de werknemer meer dan 50% van het wettelijke minimum loon verdient);
- bij een jonggehandicapte naast genoemde bedragen (dus extra): € 1.360.

### Subsidie voor meerkosten

Als de premiekorting onvoldoende is kunt u aanvullende subsidie krijgen, bijvoorbeeld voor aanpassing van het werk (mits de werknemer tenminste zes maanden in dienst is).

### Loondispensatie

Als de prestatie van uw werknemer aanmerkelijk lager is dan gemiddeld (waardoor een wanverhouding tussen prestatie en verschuldigd loon ontstaat), ontvangt u loondispensatie.

### Fiscale mogelijkheden

Vermindering van afdracht van loonheffing bij indienstneming van een arbeidsgehandicapte.

De oude reïntegratie-instrumenten van vóór 1 januari 2002 (herplaatsingsbudget, plaatsingsbudget, pakket-op-maat, kortings- en vrijstellingsregeling) zijn komen te vervallen. Wel kunt u met terugwerkende kracht een aanvraag over 2001 indienen (uiterlijk in 2006).

## **DEEL 3**

### **SANCTIES**

Indien uw werknemer zijn of haar reïntegratieverplichtingen niet nakomt, kunt u sancties opleggen. Het UWV heeft dat recht eveneens.

#### **3.1 Sancties door werkgever**

Weigert uw werknemer ten onrechte mee te werken aan de reïntegratie en komt hij daardoor zijn verplichtingen niet na, dan kunt u de volgende sancties treffen:

### Loon inhouden

In de eerste plaats kunt u loon inhouden. Dit recht heeft u wanneer uw werknemer weigert passende arbeid te verrichten. De vraag of sprake is van passende arbeid kunt u (zoals gemeld) aan het UWV voorleggen ('second opinion'). Ook kunt u loon inhouden als uw werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan de voorschriften of maatregelen om hem in staat te stellen passende arbeid te verrichten. Stel dus dat een werknemer weigert een plan van aanpak op te stellen, te evalueren en/of bij te stellen, dan kunt u zijn of haar loon inhouden.

#### PRAKTISCHE TIPS

- bij discussie over de vraag of sprake is van passend werk is het verstandig een second opinion bij het UWV aan te vragen;
- maak gebruik van de subsidiemogelijkheden om arbeidsgehandicapte werknemers te reintegreren;
- bij situatieve arbeidsongeschiktheid (werknemer meldt zich ziek ten gevolge van een conflict met de werkgever) verdient het aanbeveling gebruik te maken van 'mediation';
- sanctioneer een werknemer die onvoldoende meewerkt aan zijn reïntegratie: 'wie niet straft, wordt zelf door het UWV gestraft';
- bouw te nemen sancties ten aanzien van een werknemer die onvoldoende meewerkt aan reïntegratie op: waarschuwing -inhouden van loon- ontslag.

### Ontslag

Een zwaardere sanctie dan het stopzetten van de loondoorbetaling is ontslag van de werknemer. Normaliter kunt u gedurende de eerste twee jaar de arbeidsovereenkomst niet opzeggen indien uw werknemer arbeidsongeschikt is. Dit opzegverbod vervalt als de werknemer geen gevolg geeft aan de in de vorige alinea omschreven verplichtingen. U kunt dan een ontslagvergunning aanvragen bij de Centrale Organisatie voor Werk en Inkomen (CWI). Als deze wordt verleend kunt u tot opzegging overgaan. Ontslag op staande voet zal daarentegen niet snel gerechtvaardigd zijn.

Een bepaalde volgorde -eerst inhouden van loon, daarna pas ontslag- schrijft de wet niet voor. Wel zal in de regel het aanhouden van deze volgorde voortvloeien uit de eisen van het 'goed werkgeverschap'. Slechts in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld wanneer u uw werknemer verschillende malen heeft gewaarschuwd, kunt u tegelijkertijd met een aanvraag van een ontslagvergunning de loonbetaling stopzetten.

### **3.2 Sancties door UWV**

Het UWV kan zowel aan de werknemer als de werkgever sancties opleggen.

### Sancties voor de werknemer

Het UWV kan (net als u als werkgever) sancties opleggen aan de werknemer die tekortschiet in het nakomen van zijn reïntegratieverplichtingen. Indien het UWV van oordeel is dat de werknemer onvoldoende medewerking heeft verleend aan de maatregelen, is deze instantie verplicht een maatregel op te leggen (tenzij alle verwijtbaarheid ontbreekt).



Op grond van het Maatregelenbesluit wordt de uitkering gedurende 16 weken met 20% gekort. Als het gedrag van de werknemer verminderd verwijtbaar is, is de maatregel 10% gedurende 16 weken. Wanneer echter blijkt dat u beiden tekort bent geschoten, dan is een maatregel in deze zin nog niet aan de orde. De WAO-aanvraag wordt dan afgewezen en u krijgt een loonsanctie (zie hierna).

### Sancties voor de werkgever

Komt het UWV tot de conclusie dat u uw reïntegratieverplichtingen niet bent nagekomen, dan kan de instantie een zogenoemde loonsanctie opleggen. U moet gedurende een bepaalde periode -maximaal 52 weken- loon betalen.

De hoogte van het loon is net als in het eerste ziektejaar 70 procent van het maximum dagloon en tenminste het wettelijke minimumloon. De duur van het tijdvak waarover u loon moet doorbetalen, is afhankelijk van de aard en ernst van het verzuim, alsmede op de periode die nodig wordt geacht om alsnog voldoende reïntegratie-inspanningen te leveren. De Beleidsregels (d.d. 6 april 2003) maken in het verlengde daarvan een onderscheid tussen een:

- beperkte nalatigheid (4 maanden);
- ernstige nalatigheid (maximaal 6 maanden);
- grove nalatigheid (maximaal 9 maanden);
- uiterste nalatigheid (maximaal 12 maanden).

### Beperkte nalatigheid

Van *beperkte nalatigheid* is sprake indien u voldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, maar bij niet of onvoldoende meewerken door uw werknemer geen deskundigenoordeel heeft gevraagd (*second opinion* door het UWV), geen looninhouding heeft toegepast of een vergelijkbare adequate maatregel heeft getroffen. U wordt bestraft, omdat u uw werknemer onvoldoende of niet heeft bestraft.

### Ernstige nalatigheid

Bij *ernstige nalatigheid* heeft u onvoldoende reïntegratie-inspanningen gepleegd. In dat geval bedraagt de loonsanctie maximaal zes maanden (en zal in de praktijk vermoedelijk altijd vijf of zes maanden zijn, gelet op de vier maanden van de eerste categorie).

#### SANTIES VOOR WERKGEVER

Loonsanctie door UWV: extra loon betalen (minimaal 52 weken).

#### SANCTIES VOOR WERKNEMER

Privaatrechtelijk

Publiekrechtelijk

Werkgever

UWV

1. verval loondoorbetaling

1. korting 20% op uitkering gedurende 16 weken

2. ontslag

2. korting 10% op uitkering gedurende 16 weken

### Grove nalatigheid

De *grove nalatigheid* is van toepassing als u (nagenoeg) geen reïntegratie-inspanningen heeft verricht. U wacht een loonsanctie van maximaal negen maanden (in feite zeven, acht of negen maanden).

### Uiterste nalatigheid

*Uiterste nalatigheid* doet zich voor als u helemaal niets (of nagenoeg niets) heeft ondernomen om uw zieke werknemer te helpen in het arbeidsproces terug te keren. De loonsanctie kan in dit geval oplopen tot tien, elf of twaalf maanden doorbetaling.

Voor meer details en modelformulieren verwijzen wij u naar de website van het UWV ([www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)). Op de homepage van het UWV kiest u voor 'reïntegratie'. U kunt voor meer informatie ook altijd contact opnemen met uw adviseur.

COLOFON

Auteur: Mr.dr. W.A. Zondag (hoogleraar Arbeidsrecht Rijksuniversiteit Groningen)

SRA:

Telefoon: 030-6566060

E-mail: [info@sra.nl](mailto:info@sra.nl)

Website: [www.sra.nl](http://www.sra.nl)

Vormgeving & realisatie: Lenthe publishers & consultants

©2003, SRA

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of gekopieerd zonder uitdrukkelijke toestemming van de uitgever. De uitgever heeft bij de samenstelling van deze uitgave naar uiterste betrouwbaarheid en zorgvuldigheid gestreefd, maar kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden en de gevolgen hiervan.