



Checklist: Zieke werknemer begeleiden volgens Wet Poortwachter

Voorkom boete, begeleid uw zieke medewerker op de juiste manier. Het onjuist of onvoldoende begeleiden van een zieke werknemer kan leiden tot een boete van UWV ter hoogte van maximaal één jaarsalaris. Wat u moet doen zodra u te maken krijgt met een zieke werknemer.

Wet Poortwachter stap voor stap:

Dag 1:

Uw werknemer geeft aan u door niet te kunnen komen werken. De werkgever mag niet vragen wat een werknemer heeft. Wel mag u vragen wanneer werknemer weer verwacht te kunnen komen werken. Doe dit ook, zodat u hiermee rekening kunt houden in uw personeelsplanning.

Week 6:

Uiterlijk in de zesde week dient u een bedrijfsarts in te schakelen welke de belastbaarheid van de werknemer vastlegt in een zogeheten Probleemanalyse.

Week 8:

Samen met uw werknemer dient u een Plan van Aanpak te maken. Hierin legt u vast welke stappen u gaat ondernemen om de re-integratie van werknemers te bevorderen. Soms kan het verstandig zijn ook hier tijdig steun van een re-integratiebedrijf bij te vragen, coaching kan een adequate oplossing bieden.

Week 52:

De stappen welke binnen de re-integratie hebben plaatsgevonden tot aan dat moment moeten worden vastgelegd in een Eerstejaarsevaluatie. Daarnaast moet u vroegtijdig een arbeidsdeskundige inschakelen om te beoordelen of de re-integratie in het tweede jaar zich dient te richten op passend werk binnen uw organisatie of bij een andere werkgever (tweede spoor). Hoe eerder u een re-integratiebedrijf inschakelt des te sneller het tweede spoor kan worden opgepakt.

Week 88:

U en uw werknemer ontvangen van UWV een brief ter herinnering van de naderende WIA aanvraag.

Week 91:

Samen met uw werknemer dient u een eindevaluatie in te vullen. In deze eindevaluatie legt u vast wat de recente status van de re-integratie van de zieke werknemer is. De bedrijfsarts dient een Actueel Oordeel en Medische Informatie op te stellen.

Week 93:

Uiterlijk in de 93e week dient de WIA aanvraag te geschieden. Daarmee wordt een beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer bij UWV in gang gezet.

Het tijdig en adequaat doorlopen, maar ook het schriftelijk vastleggen van alle bovenstaande stappen is de verantwoordelijkheid van werkgever.