



*Uw medewerkers op de rails*

# Nieuwsbrief januari 2011

## De WIA-keuring komt eraan voor mijn 'zieke' medewerker, wat houdt dit in?

### De poortwachertoets

Trans Lion begeleidt werkgevers met hun zieke werknemers die vallen onder het 2e spoor traject Wet Verbetering Poortwachter. Aan het einde van dit traject volgt de poortwachertoets van het UWV.

Dit houdt in dat het UWV de aanvraag van een arbeidsongeschiktheidsuitkering beoordeelt. UWV gaat onder meer na of werknemer en werkgever zich voldoende hebben ingespannen voor re-integratie. Daarbij wordt bekeken of de werkgever beschikt over passende arbeid voor zijn werknemer en of hij de werknemer die passende arbeid heeft aangeboden. Tevens wordt bekeken of er voldoende inspanningen zijn gedaan om aan de re-integratieverplichtingen te voldoen, bijvoorbeeld de verplichte sollicitatieactiviteiten.

Als uit de poortwachertoets blijkt dat de werkgever zich onvoldoende voor de re-integratie van de werknemer heeft ingespannen, wordt de wettelijke verplichting om het loon tijdens ziekte door te betalen met maximaal een jaar verlengd. De periode van verplichte loondoorbetaling bij ziekte loopt gelijk op met de periode waarin het wettelijk opzegverbod tijdens ziekte geldt. Bij verlenging van de loondoorbetalingsverplichting wordt de termijn voor het wettelijk opzegverbod bij ziekte dus ook verlengd.

Als het UWV bij de poortwachertoets constateert dat de werkgever voldoende aan de re-integratie heeft gedaan, houdt de verplichting om het loon tijdens ziekte door te betalen na twee jaar op en is ook het opzegverbod bij ziekte niet langer van toepassing.

# Nieuwsbrief januari 2011

De arbeidsrelatie kan met wederzijds goedvinden beëindigd worden als uit de poortwachertoets het volgende duidelijk blijkt:

- De werknemer is volledig arbeidsongeschikt voor de overeengekomen werkzaamheden;
- Re-integratie van de werknemer is in aangepaste of passende arbeid in het bedrijf binnen afzienbare termijn niet mogelijk (ook niet via scholing);
- De werkgever en werknemer hebben voldoende re-integratie inspanningen verricht, maar zonder resultaat.

Werkgever en werknemer kunnen een beëindigingsovereenkomst sluiten. In dat geval is een ontslagvergunning niet nodig. Dit is een ontslag met wederzijds goedvinden. Dit voorkomt een onnodige ontslagprocedure bij het UWV WERKbedrijf.

Indien een werknemer niet instemt met ontslag langs deze weg, is een procedure bij het UWV WERKbedrijf (of kantonrechter) nog steeds noodzakelijk. Er is dan immers geen sprake van wederzijds goedvinden.

Indien u vragen heeft over de re-integratie inspanningen die u als werkgever dient te verrichten kunt u Trans Lion te allen tijde bereiken op telefoonnummer 010-2643030.

Klik [hier](#) om af te melden van de nieuwsbrief van Trans Lion HRM.