

Werkwijzer Poortwachter (Laatst bijgewerkt: 17 december 2018)

Addendum versie 1: Wet verbetering Poortwachter i.v.m. COVID-19 dd 310320

Bij een aanvraag WIA door werknemer dient een re-integratieverslag (RIV) meegezonden te worden waarin de re-integratie inspanningen van Werkgever en Werknemer beschreven staan in de eerste 2 jaar van ziekte. De Werkgever is eindverantwoordelijke voor de geleverde re-integratie inspanningen van beiden.

Alvorens de claimbeoordeling WIA op te starten toetst UWV of de beschreven re-integratie inspanningen voldoende zijn geweest. Het is aan de werkgever om plausibel te maken waarom inspanningen wel of niet verricht zijn.

Indien zonder deugdelijke grond de werkgever zijn poortwachtersverplichtingen niet is nagekomen, legt UWV een loondoorbetalingsverplichting van maximaal 52 weken op. Uitgangspunt is dat de beoordeling van het RIV door UWV binnen de grenzen van de redelijkheid plaats vindt.

RIV is wel of niet compleet

Het RIV dient te voldoen aan de vereisten gesteld in de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar en de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter. Derhalve toetst UWV in eerste instantie of het RIV compleet is. Zo niet dan legt UWV een (administratieve) loondoorbetalingsverplichting op indien de ontbrekende informatie niet binnen een termijn van 5 werkdagen alsnog ontvangen is. Deze wordt beëindigd zodra de ontbrekende informatie is ontvangen.

Indien de termijn **op aangeven van de Werkgever door Covid-19** dreigt te worden overschreden of de benodigde handtekening van de werknemer ontbreekt of anderszins, is coullance, dan wel maatwerk aan de orde en weegt UWV of de argumenten plausibel zijn. Zo ja, dan wordt geen (administratieve) loondoorbetaling opgelegd. Vervolgens worden de re-integratie inspanningen inhoudelijk beoordeeld op grond van de dan aanwezige informatie.

Inhoudelijke beoordeling RIV

Inhoudelijk wordt getoetst of er een maximaal mogelijk re-integratie resultaat behaald is. Zo nee, waren de re-integratie inspanningen voldoende? Zo nee, heeft de Werkgever een deugdelijke grond voor de tekortkomingen? Zo nee, zijn er mogelijkheden om de tekortkomingen te herstellen? Zo ja, dan wordt een loondoorbetaling opgelegd.

Indien **op aangeven van de Werkgever door Covid-19** bepaalde inspanningen niet verricht konden worden, is coullance, dan wel maatwerk aan de orde en weegt UWV of dit een deugdelijke grond is voor de nagelaten inspanningen. Zo nee, wordt een loondoorbetaling opgelegd.

Indien **op aangeven van de Werkgever door Covid-19** de nagelaten inspanningen niet hersteld kunnen worden, wordt geen loondoorbetaling opgelegd. Bijvoorbeeld wegens een tijdelijke bedrijfssluiting en de werknemer kan niet thuis of elders de (passende) arbeid verrichten.

Claimbeoordeling WIA

Indien de re-integratie inspanningen voldoende zijn of door Covid-19 is een op te leggen loondoorbetaling niet aan de orde wordt de claimbeoordeling WIA opgestart en afgerond. In het geval dat wel een loondoorbetaling is opgelegd maar Werkgever meent dat de herstel-inspanningen stagneren door Covid-19 vraagt hij een bekortingsverzoek Loondoorbetaling aan. Acht UWV de argumenten plausibel dan wordt de

Loondoorbetalingsverplichting beëindigd en wordt de claimbeoordeling WIA alsnog opgestart en afgerond.

Landelijke Loonsanctie Commissie (LLC)

Bij UWV is een LLC ingesteld om landelijke uniformiteit te borgen bij het opleggen van loondoorbetalingen en om aan de hand van praktijkgevallen het toets-beleid bij te stellen. Dit beleid vindt zijn weergave in de Werkwijzer Poortwachter die ter transparantie van hoe UWV de RIV toetst geplaatst is op UWV.nl. Voor bezwaarzaken is zelfs een Bezwaar-LLC ingericht. Alvorens een loondoorbetaling daadwerkelijk aan de Werkgever wordt opgelegd wordt deze eerst voorgelegd aan de LLC voor een bindend advies. De LLC toetst of de op te leggen loondoorbetaling past binnen de grenzen van de redelijkheid, deze voldoende beargumenteerd is en of voldaan is aan verplichte procedures als hoor en wederhoor. **De LLC waakt over de grenzen van redelijkheid in relatie tot Covid-19.**

In de komende weken zal de LLC bezien in welke gevallen ondanks Covid-19 toch een loondoorbetaling moet worden opgelegd en hierover maandelijks rapporteren.