

Werkwijzer Poortwachter

Addendum versie 3: Wet verbetering Poortwachter i.v.m. COVID-19 dd 180520

Aanleiding

De maatschappelijke gevolgen van de maatregelen in het kader van COVID-19 maken dat dit ook van invloed is op de wijze van beoordelen van de re-integratie inspanningen van de werkgever in het kader van de Wet verbetering poortwachter (WVP). Voorliggende tekst betreft een addendum op de bestaande RIV-werkwijzer – die op zijn beurt een uitwerking is van bestaande wet- en regelgeving. Dit addendum wordt aangepast dan wel aangevuld op grond van de praktijkervaring met hiervoor genoemde maatregelen.

Inleiding

Indien zonder deugdelijke grond de werkgever zijn poortwachtersverplichtingen niet is nagekomen, legt UWV een loondoorbetalingsverplichting van maximaal 52 weken op (art 25 lid 9 WIA). Uitgangspunt is dat de beoordeling van het re-integratieverslag (RIV) binnen de grenzen van de redelijkheid plaats vindt. Door de Covid-19-crisis kunnen er situaties zijn dat de verplichtingen rond het RIV (art 25 WIA, Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar, Beleidsregels beoordelingskader poortwachter) over die grens dreigen te gaan. Vastgesteld moet worden of er gezien de bijzondere omstandigheden in alle redelijkheid voldoende aan re-integratie is gedaan en/of de verwachte procesgang wel/niet gevolgd kon worden. Dat betekent dat in alle gevallen rekening moet worden gehouden met het volgende bij de opstelling van het RIV:

- een wijziging van de belastbaarheid van werknemer vanwege COVID-19 vereist altijd een aanpassing van de probleemanalyse;
- een wijziging in de te ondernemen re-integratie inspanningen vanwege COVID-19 vereist altijd een aanpassing van het plan van aanpak.

Dit addendum is ook van toepassing op de beoordeling van de re-integratie-inspanningen in het kader van de Ziektewet o.g.v. art. 39a ZW (Verhaalsanctie).

Het zal niet zo zijn dat deze notitie op alle situaties, waar de uitvoering mee geconfronteerd gaat worden, een antwoord zal geven. Veelal zal van de arbeidsdeskundigen, verzekeringsartsen en ondersteunende disciplines gevraagd worden om in deze situaties maatwerk te leveren.

Beoordeling

1. Maatwerk

Uitgangspunt van de beoordeling is nog steeds de Werkwijzer Poortwachter. Als de beoordeling van het re-integratieverslag leidt tot de conclusie dat er onvoldoende re-

integratie-inspanningen worden geleverd, moeten we echter rekening houden met de overheidsmaatregelen die genomen zijn in het kader van de Covid-19 situatie. Dat betekent dat we maatwerk moeten gaan leveren. Wat houdt dat in? De werkgever zal moeten beschrijven hoe de situatie in zijn bedrijf als gevolg van Covid-19 van invloed is (geweest) op het re-integratieproces of het herstel hiervan. Op grond hiervan moet je als arbeidsdeskundige de plausibiliteit beoordelen en stel je vast of er voldoende argumenten zijn om een deugdelijke grond aan te nemen.

Als er redenen zijn om de door de bedrijfsarts vastgestelde belastbaarheid aan de verzekeringsarts voor te leggen, kan dat voor de verzekeringsarts betekenen dat hij met beperkte onderzoeksmiddelen zo goed mogelijk helder moet krijgen of de beoordeling van de belastbaarheid door de bedrijfsarts gevolgd kan worden of niet.

De procesbegeleider en teamondersteuner toetsen of het RIV compleet is. Indien documenten niet meegestuurd zijn of niet volledig ingevuld zijn, beoordelen zij of het ontbreken van de betreffende documenten vanwege de maatregelen in het kader van COVID-19 acceptabel is. Dit kan alleen wanneer op de stukken is uitgelegd waarom deze niet volledig zijn ingevuld of wanneer in een begeleidende brief wordt uitgelegd waarom bepaalde documenten ontbreken.

Van belang bij dit alles is om ook aandacht te houden voor de positie van de werknemer.

2. Beoordelen RIV

RIV is wel of niet compleet

- In principe ongewijzigd beleid omdat informatie ook elektronisch uitgewisseld kan worden (ook indien er bijvoorbeeld sprake is van een gedwongen bedrijfssluiting).
- Fysieke handtekeningen op documenten zijn niet nodig. De werknemer kan in de daarvoor bestemde documenten (of in RIV of op de aanvraag) zijn visie op de re-integratie verwoorden.
- Als de termijn tot completering, die 5 werkdagen is, door Covid-19 dreigt te worden overschreden, is als de tijdigheid RIV/WIA dit toelaat enige coulance aan de orde. In de Werkwijzer poortwachter staat: wanneer er een dringende reden is dat niet voldaan kan worden aan het binnen 5 werkdagen leveren van de ontbrekende informatie, overleg met UWV mogelijk is. Dit geeft voldoende ruimte ook in de situatie als gevolg van Covid-19.

Inhoudelijke beoordeling RIV

- Er is meer informatie nodig maar de werkgever kan niet bereikt worden (bijvoorbeeld als gevolg van bedrijfssluiting of ziekte). Van de werkgever mag worden verwacht dat administratieve handelingen gewoon worden uitgevoerd (zoals dat ook bij bedrijfssluitingen wegens vakantie het geval is). Contacten en onderzoeken (door bijvoorbeeld arbeidsdeskundige) kunnen telefonisch worden ingezet/uitgevoerd en zo nodig in een later stadium worden aan-/ingevuld door daadwerkelijke fysieke acties.
- Zoveel mogelijk het RIV beoordelen op basis van de gegevens van de bedrijfsarts. De arbeidsdeskundige overlegt nog steeds met de verzekeringsarts in de hiervoor aangewezen situaties, de verzekeringsarts neemt zo nodig contact op met de bedrijfsarts maar als de gegevens van de bedrijfsarts ook maar enigszins plausibel zijn, hanteren we deze als uitgangspunt voor de RIV-toets.

- Indien er een verschil van inzicht is met de bedrijfsarts en dit verschil ook na telefonisch overleg met de bedrijfsarts blijft bestaan:
 - De verzekeringsarts probeert dan of er via een telefonisch spreekuur voldoende informatie verzameld kan worden om te onderbouwen dat er sprake is van een andere belastbaarheid (FML is niet nodig) dan die door de bedrijfsarts aangegeven en sinds wanneer dat is. De arbeidsdeskundige beargumenteert vervolgens of er eventueel re-integratiekansen zijn gemist.
 - Indien het niet mogelijk is om telefonisch (via werknemer en bedrijfsarts) voldoende informatie te verzamelen om dit te onderbouwen en een fysiek spreekuur (nog) niet tot de mogelijkheden behoort, moeten we alsnog uitgaan van de belastbaarheid zoals beschreven door de bedrijfsarts en beoordeelt de arbeidsdeskundige of er uitgaande van deze belastbaarheid eventueel re-integratiekansen zijn gemist. We dienen hierbij vooral de belangen van werknemer in het oog te houden. Door een te late beoordeling, zou mogelijk onterecht geen verlengde loondoorbetalingsverplichting kunnen worden opgelegd en kunnen tekortkomingen niet meer worden hersteld.
 - Zodra er weer fysieke spreekuren mogelijk zijn, zullen deze weer plaatsvinden indien nodig voor de gevalsbehandeling.

Hoe gaan we om met het beoordelen van de deugdelijke grond?

In principe blijft het beoordelen van de deugdelijke grond staan zoals in de Werkwijzer Poortwachter is beschreven. Er kunnen echter in verband met Covid-19 nieuwe situaties worden benoemd die mogelijk een deugdelijke grond kunnen opleveren.

Deugdelijke grond

- Verplichte bedrijfssluiting in verband met Covid-19. Dit is met name aan de orde als klant re-integreert in eigen of ander werk bij de eigen werkgever. We verwachten wel van werkgever, dat als werknemer herplaatst kan worden conform mogelijkheden na bedrijfssluiting in passend werk, er (ook aan werknemer) sprake is van een toezegging dat structurele herplaatsing wordt gerealiseerd na heropening.
- Geen uitvoering kunnen geven aan (onderdelen van) een traject 2e spoor in verband met Covid-19. Dit kan onder meer aan de orde zijn bij proefplaatsing/bedrijfssluiting nieuwe werkgever, uitvoeren van vrijwilligerswerk/opdoen arbeidsritme, niet beschikken over voldoende digitale vaardigheden voor begeleiding op afstand. Dit traject kan dan voor die onderdelen tijdelijk worden opgeschort en vraagt heroverweging en waar mogelijk bijstelling van het plan.
- Fysiek niet kunnen uitvoeren van passend werk, bijvoorbeeld door weggevallen werkaanbod werkgever of het niet meer kunnen realiseren van voldoende ondersteuning op werkplek door een opgelegde Covid-19-maatregel.

Geen sprake van een deugdelijke grond

- Geen mogelijkheid tot uitvoeren van onderzoek in spoor 1. In principe kunnen deze onderzoeken ook tijdens Covid-19 "gewoon" worden uitgevoerd, eventueel in aangepaste vorm.

- Spoor 2 kan niet worden voortgezet. In veruit de meeste gevallen is dit geen deugdelijke grond. Re-integratiebureaus kunnen hun dienstverlening meestal ook op afstand organiseren.
- Van een werkgever mag verwacht worden dat hij de werkplek van een werknemer inricht volgens de RIVM- en andere overheids-richtlijnen, zodat een werknemer voldoende beschermd zijn werk kan doen.
- Dreigende betalingsonmacht door Covid-19 is geen deugdelijke grond. Er zijn verschillende overheidsregelingen (onder andere de NOW-regeling) waarbij de werkgever wordt gecompenseerd.

Repareren tekortkomingen

- We verwachten van een werkgever dat onderzoek naar passende mogelijkheden in spoor 1 (eigen werkgever) zoveel mogelijk wordt uitgevoerd. Indien mogelijk zal werknemer geplaatst worden in passend werk.
- Als er sprake is van een (gedeeltelijke) bedrijfssluiting, waardoor werknemer niet kan worden herplaatst, dan verwachten we van werkgever dat hij een toezegging doet (ook aan werknemer) dat structurele herplaatsing wordt gerealiseerd na heropening.
- Indien er geen mogelijkheden zijn in spoor 1 en er is een spoor 2 traject ingezet, dan kan deze over het algemeen worden voortgezet en afgerond. Mogelijk zal begeleiding op een andere manier worden uitgevoerd dan voor Covid-19 gebruikelijk was.
- Gedurende de Covid-19-periode worden er door de regering steeds wisselende maatregelen genomen. Deze kunnen van invloed zijn op de te zetten stappen met betrekking tot re-integratie. Eerder ingezette activiteiten in spoor 1 en spoor 2 moeten heroverwogen worden. Indien nodig moet het plan van aanpak bijgesteld worden. Zo kan een functie bij de eigen werkgever, die aanvankelijk niet passend was, mogelijk nu wel passend zijn en andersom. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan gewijzigde situaties in verband met thuiswerken.
- In het tweede spoor is sprake van een veranderde arbeidsmarkt. Een adequaat tweede-spoortraject vraagt bij een gewijzigde situatie om een heroverweging van het einddoel (zoekprofiel) en mogelijk inzetten andere activiteiten die gericht zijn op een structurele verwerving van een geschikte functie buiten de eigen onderneming, via de kortst mogelijke route.

3. Beoordelen bekortingsverzoek

- Indien een werkgever laat weten een probleem te ervaren met het herstel van de tekortkomingen in de periode van loondoorbetaling, adviseren wij om een bekortingsverzoek in te dienen.
- Werkgever motiveert in het bekortingsverzoek waarom- en gedurende welke periode de re-integratie is gestagneerd.
- Voor het beoordelen van het bekortingsverzoek gelden verder dezelfde richtlijnen zoals genoemd bij het beoordelen van de deugdelijke grond en het herstel van de tekortkomingen.

4. Landelijke Loonsanctie Commissie (LLC)

Alvorens een verlengde loondoorbetalingsverplichting 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 loondoorbetalingsverplichting past binnen de grenzen van de redelijkheid, of deze voldoende beargumenteerd is en of

voldaan is aan verplichte procedures als hoor-en wederhoor. De LLC bewaakt ook de grenzen van redelijkheid in relatie tot Covid-19.

5. Aanpassingen maatregelen tijdens de Covid-19-periode

De overheid heeft inmiddels de maatregelen verlicht en verdere aanpassingen worden verwacht. We zullen rekening blijven houden met eventuele (on)mogelijkheden tot het uitvoeren van re-integratie-activiteiten op basis van de maatregelen die golden in de betreffende periode. De werkgever motiveert in het RIV en in een eventueel bekortingsverzoek waarom en gedurende welke periode de re-integratie is gestagneerd.

6. Deskundigenoordelen

Tijdens de Covid-19 periode kunnen er door werkgevers en werknemers deskundigenoordelen worden aangevraagd. Deze zullen door het UWV zoveel mogelijk op stukken en op afstand worden uitgevoerd. Hiervoor kunnen creatieve oplossingen worden gezocht.

Het zal echter niet in alle gevallen mogelijk zijn (geweest) om tot een inhoudelijk oordeel te komen, bijvoorbeeld in verband met noodzakelijk fysiek spreekuur bij een verzekeringsarts. Mocht dit aan orde zijn, dan zal dit werkgever bij een latere RIV-beoordelingen niet kunnen worden verweten. Het ontslaat werkgever en werknemer echter niet van de verplichting om andere wegen te zoeken om re-integratie zoveel mogelijk voort te zetten.

Literatuurlijst

Werkwijzer Poortwachter 1 mei 2020.
Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar
Beleidsregels beoordelingskader poortwachter
Richtlijnen RIVM zoals bekend op 15-5-2020