

Vergaderjaar 1995–1996

**24 439**

## **Wijziging van het Burgerlijk Wetboek, de Ziektewet en enkele andere wetten in verband met loondoorbetaling door de werkgever bij ziekte van de werknemer (Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte)**

**A**

### **OORSPRONKELIJKE TEKST VAN HET VOORSTEL VAN WET EN VAN DE MEMORIE VAN TOELICHTING ZOALS VOORGELEGD AAN DE RAAD VAN STATE EN ZOALS NADIEN GEWIJZIGD**

#### **I. VOORSTEL VAN WET**

– Artikel I kende geen aanhef en was verdeeld in twee leden. De aanhef van het eerste lid luidde:

1. Tenzij ten tijde van de inwerking-treding van deze wet het bij koninklijke boodschap van 7 oktober 1993 ingediende voorstel van wet tot vaststelling van titel 7.10 (arbeids-overeenkomst) van het nieuw Burgerlijk Wetboek (Kamerstukken 23 438) tot wet is verheven en in werking is getreden, wordt het Burgerlijk Wetboek als volgt gewijzigd:

– Het eerste lid van artikel I kende de onderdelen A, B en C, waarvan de tekst overeenkomt met het huidige eerste, tweede en derde lid van onderdeel A van artikel I.

– In artikel I, eerste lid, onder A (thans artikel I, onderdeel B, eerste lid) luidde het voorgestelde artikel 1638 c, tweede lid:

2. Voor de arbeider die ten behoeve van zijn werkgever in diens huishouding uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huishoudelijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in het eerste lid bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.

– In artikel I, eerste lid, onder A (thans artikel I, onderdeel B, eerste lid) luidde het voorgestelde artikel 1638 c, zesde lid:

6. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling op te schorten, indien hij de arbeider daarvan geen kennis heeft gegeven binnen een redelijke termijn nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.

– In artikel I, eerste lid, onder A (thans artikel I, onderdeel B, eerste lid) luidde het voorgestelde artikel 1638 ca, tweede lid:

2. Het eerste lid geldt niet, voor zover de verhindering niet wordt betwist of het overleggen van de verklaring in redelijkheid niet van de arbeider kon worden gevergd.

– In artikel I, eerste lid, onder A (thans artikel I, onderdeel B, eerste lid) luidde het voorgestelde artikel 1638 ca, zesde en zevende lid:

6. De arbeider wordt ter zake van een vordering als bedoeld in het eerste lid slechts in de kosten van de werkgever, bedoeld in artikel 56 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering, verwezen voor zover deze het gevolg zijn van kennelijk onredelijk gebruik van procesrecht.

7. Slechts bij collectieve arbeids-overeenkomst of bij regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan kan worden bepaald dat een deskundige door een ander dan de bedrijfsvereniging wordt aangewezen.

– In artikel I, eerste lid, onder A (thans artikel I, onderdeel B, eerste lid) luidde het voorgestelde artikel 1638 cb:

#### **Artikel 1638 cb**

1. De arbeider behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon voor een korte naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij, hetzij ten gevolge van de vervulling van een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, welke vervulling niet in zijn vrije tijd kon geschieden, hetzij ten gevolge van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten.

2. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden voor de toepassing van dit artikel in ieder geval begrepen: de bevalling van de echtgenote van de arbeider en het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn. Onder de vervulling van een door de wet of overheid opgelegde verplichting wordt begrepen de uitoefening van het actief kiesrecht.

3. Het vierde lid, onderdelen a en b, en zevende lid van artikel 1638c zijn van overeenkomstige toepassing.

4. Van dit artikel kan slechts bij schriftelijke overeenkomst of bij reglement worden afgeweken.

– Artikel I, eerste lid, onder B (thans artikel I, onderdeel A, tweede lid) luidde:  
In artikel 1638ee van Boek 7A wordt «artikel 1638c, derde en vierde lid,» vervangen door: artikel 1638cd.

– Artikel I, eerste lid, onder C (thans artikel I, onderdeel A, derde lid) luidde:  
Artikel 1639I van Boek 7A wordt als volgt gewijzigd:

a. Het derde lid komt te luiden:

3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de echtgenote van wie de arbeider niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de arbeider ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen en bij ontstentenis ook van deze degenen met wie de arbeider in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.

b. In het vijfde lid wordt na «het tweede lid» ingevoegd: indien de arbeider onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van de artikel 1638c, derde lid, geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 1638c, eerste lid, of.

– De aanhef van artikel I, tweede lid (thans artikel I, onderdeel B) luidde:

2. Het Burgerlijk Wetboek wordt overigens als volgt gewijzigd:

– Het tweede lid van artikel I kende de onderdelen A, B en C, waarvan de tekst overeenkomt met het huidige eerste, tweede en derde lid van onderdeel B van artikel I.

– De aanhef van artikel I, tweede lid, onderdeel A (thans artikel I, onderdeel B, eerste lid) luidde:

A. Artikel 629 van Boek 7 wordt vervangen door de volgende artikelen:

– In artikel I, tweede lid, onder A (thans artikel I, onderdeel B, eerste lid) luidde het voorgestelde artikel 629, tweede lid:

2. Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huishoudelijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in lid 1 bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.

– In artikel I, tweede lid, onder A (thans artikel I, onderdeel B, eerste lid) luidde het voorgestelde artikel 629, zesde lid:

6. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.

– In artikel I, tweede lid, onder A (thans artikel I, onderdeel B, eerste lid) luidde het voorgestelde artikel 629a, tweede lid:

2. Lid 1 geldt niet, voor zover de verhindering niet wordt betwist of het overleggen van de verklaring in redelijkheid niet van de werknemer kon worden gevergd.

– In artikel I, tweede lid, onder A (thans artikel I, onderdeel B, eerste lid) luidde het voorgestelde artikel 629a, zesde en zevende lid:

6. De werknemer wordt ter zake van een vordering als bedoeld in het eerste lid slechts in de kosten van de werkgever als bedoeld in artikel 56 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering verwezen voor zover deze het gevolg zijn van kennelijk onredelijk gebruik van procesrecht.

7. Slechts bij collectieve arbeids-overeenkomst of bij regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk kan worden bepaald dat een deskundige door een ander dan de bedrijfsvereniging wordt aangewezen. In dat geval zijn op de in lid 6 bedoelde kosten van de deskundige de leden 7 en 8 niet van toepassing.

– Artikel II luidde:

## ARTIKEL II

1. Het Wetboek van Koophandel wordt als volgt gewijzigd:

A. In artikel 391, eerste lid, wordt «629, lid 2–6,» vervangen door: 1638c,.

B. Artikel 415a komt te luiden:

### Artikel 415a

De schepeling die niet is verzekerd ingevolge de Ziektewet en op wie niet enige daarmee overeenkomende wettelijke regeling van een lidstaat

van de Europese Gemeenschappen van toepassing is, heeft het in artikel 629, eerste lid, van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek bedoelde recht op uitkering gedurende een tijdvak van tweeënvijftig weken, ongeacht of zijn dienstbetrekking gedurende dat tijdvak eindigt.

C. In artikel 415b, eerste lid, wordt «, anders dan in verband met het bepaalde in artikel 6, eerste lid, onder a of b, van de Ziektewet, niet verzekerd is ingevolge die wet, noch op grond van het bepaalde in artikel 46, eerste lid, van die wet aanspraak heeft op ziekgeld alsof hij verzekerd was gebleven,» vervangen door: niet is verzekerd ingevolge de Ziektewet en op wie niet enige daarmee overeenkomende wettelijke regeling van een lidstaat van de Europese Gemeenschappen van toepassing is,.

D. In artikel 415c, eerste, tweede en derde lid, wordt «artikel 415a, eerste lid,» telkens vervangen door: artikel 415a

E. In artikel 415d, eerste lid, wordt «artikel 415a, eerste lid,» vervangen door: artikel 415a.

F. In artikel 415h, eerste lid, wordt «, anders dan in verband met het bepaalde in artikel 6, eerste lid, onder a of b, van de Ziektewet, niet verzekerd zijn ingevolge die wet, noch op grond van het bepaalde in artikel 46, eerste lid, van die wet aanspraak heeft op ziekgeld alsof zij verzekerd waren gebleven,» vervangen door: niet zijn verzekerd ingevolge de Ziektewet en op wie niet enige daarmee overeenkomende wettelijke regeling van een lidstaat van de Europese Gemeenschappen van toepassing is,.

G. In artikel 450b wordt «629, lid 2–6,» vervangen door: 629c,.

2. Indien ten tijde van de inwerkingtreding van deze wet het bij koninklijke boodschap van 7 oktober 1993 ingediende voorstel van wet tot vaststelling van titel 7.10 (arbeids-overeenkomst) van het nieuw Burgerlijk Wetboek (Kamerstukken 23 438), niet tot wet verheven is en in werking is getreden, geldt tot het tijdstip waarop dat wetsvoorstel, nadat het tot wet verheven is, in werking treedt het volgende:

a. in artikel 391, eerste lid, van het Wetboek van Koophandel wordt «1638c, lid 3-7,» vervangen door: 1638cd,.

b. in artikel 450b van het Wetboek van Koophandel wordt «1638c, lid 3-7, vervangen door: 1638cd,.

– Artikel III, eerste lid, onderdeel B luidde:

B. In artikel 11 worden de onderdelen a tot en met d geletterd b tot en met e. Toegevoegd wordt een nieuw onderdeel a, dat luidt:

a. f 50 wanneer de eis uitsluitend strekt tot betaling van loon als bedoeld in artikel 629b van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

– Artikel III, tweede lid, luidde:

2. Indien ten tijde van de inwerkingtreding van deze wet het bij koninklijke boodschap van 7 oktober 1993 ingediende voorstel van wet tot vaststelling van titel 7.10 (arbeids-overeenkomst) van het nieuw Burgerlijk Wetboek (Kamerstukken 23 438), niet tot wet verheven is en in werking is getreden, treedt tot het tijdstip waarop dat wetsvoorstel, nadat het tot wet verheven is, in werking treedt, in artikel 2, tweede lid, onderdeel b, en derde lid, onderdeel a, van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering, zoals die bepalingen luiden ingevolge het eerste lid van dit artikel, voor «629 van Boek 7» telkens in de plaats «artikel 1638c van Boek 7A».

– Artikel IV, onderdelen D, E en F, luidde:

D

Artikel 29 wordt vervangen door:

### **Artikel 29**

1. Behoudens de artikelen 29a en 29b wordt geen ziekengeld uitgekeerd indien de verzekerde uit hoofde van de dienstbetrekking krachtens welke hij de arbeid behoort te verrichten, recht heeft op loon als bedoeld in artikel 1638c van Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek. De eerste volzin is eveneens van toepassing indien het recht op loon door toepassing van het derde, vierde, vijfde of achtste lid van artikel 1638c van Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek geheel of gedeeltelijk ontbreekt.

2. Het ziekengeld wordt uitgekeerd over iedere dag van de ongeschiktheid tot werken, doch niet

over de zaterdagen en de zondagen, aan:

a. de verzekerde van wie de arbeidsverhouding op grond van artikel 4 of 5, met uitzondering van artikel 4, eerste lid, onderdeel e, als dienstbetrekking wordt beschouwd, vanaf de derde dag van de ongeschiktheid tot werken;

b. degene wiens aanspraak berust op het bepaalde in artikel 46, vanaf de derde dag van de ongeschiktheid tot werken;

c. degene die krachtens hoofdstuk IV van deze wet vrijwillig verzekerd is en niet in dienstbetrekking staat tot een werkgever, vanaf de derde dag van de ongeschiktheid tot werken;

d. de verzekerde van wie de dienstbetrekking binnen het in het vijfde lid genoemde tijdvak van 52 weken eindigt, vanaf de eerste dag van ongeschiktheid tot werken nadat de dienstbetrekking is geëindigd, doch niet eerder dan vanaf de derde dag van de ongeschiktheid tot werken;

e. de verzekerde die op grond van artikel 7 als werknemer wordt beschouwd, vanaf de eerste dag van de ongeschiktheid tot werken;

f. de verzekerde die wegens orgaandonatie ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid;

g. de vrouwelijke verzekerde, overeenkomstig artikel 29a;

h. de werknemer, bedoeld in artikel 29 b.

3. Als eerste dag van de ongeschiktheid tot werken geldt de eerste werkdag waarop wegens ziekte niet is gewerkt of het werken tijdens de werktijd is gestaakt. Het Tijdelijk instituut voor coördinatie en afstemming kan voor bijzondere gevallen regels stellen inzake welke dag als eerste werkdag wordt aangemerkt.

4. Geen ziekengeld wordt uitgekeerd op en na de eerste dag van de maand waarin de verzekerde de leeftijd van 65 jaar bereikt.

5. Geen ziekengeld wordt uitgekeerd nadat een tijdvak van 52 weken van ongeschiktheid tot werken is verstreken, te rekenen vanaf de eerste dag van de ongeschiktheid tot werken. Voor het bepalen van dit tijdvak worden tijdvakken van ongeschiktheid tot werken samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

6. Het ziekengeld, bedoeld in het tweede lid, onderdelen a tot en met e

en g, bedraagt 70% van het dagloon van de verzekerde.

7. Het ziekengeld, bedoeld in het tweede lid, onderdeel f, wordt gesteld op het dagloon.

8. Het Tijdelijk instituut voor coördinatie en afstemming kan nadere regels stellen met betrekking tot het tweede lid, onderdeel f.

E

In artikel 29a worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1°. In het achtste lid wordt «Artikel 29, tiende lid» vervangen door: Artikel 29, vijfde lid.

2°. In het negende lid wordt «artikel 29, vierde en tiende lid» vervangen door: artikel 29, vijfde lid.

F

Artikel 29b wordt vervangen door:

### **Artikel 29b**

1. De werknemer die onmiddellijk voorafgaand aan zijn dienstbetrekking recht had op een uitkering op grond van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, heeft vanaf de eerste dag van de ongeschiktheid tot werken recht op ziekengeld over perioden van ongeschiktheid tot werken wegens ziekte die gelegen zijn in de drie jaren na aanvang van de dienstbetrekking.

2. De werknemer die in de twee jaren voorafgaand aan zijn dienstbetrekking de wachttijd van 52 weken, bedoeld in artikel 6 van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en artikel 19 van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, heeft doorgemaakt, en aansluitend aan die wachttijd niet arbeidsongeschikt is als bedoeld in die wetten, heeft vanaf de eerste dag van de ongeschiktheid tot werken recht op ziekengeld over perioden van ongeschiktheid tot werken wegens ziekte die gelegen zijn in de drie jaren na aanvang van de dienstbetrekking.

3. Dit artikel is niet van toepassing wanneer:

a. de werknemer jegens de werkgever bij ongeschiktheid tot werken wegens ziekte geen aanspraak op betaling van loon kan maken;

b. er sprake is van een dienstbetrekking krachtens de Wet Sociale Werkvoorziening.

– Artikel IV, onderdeel I, luidde: Artikel 36 wordt vervangen door:

## Artikel 36

In de gevallen, waarin op de dag van het overlijden van de verzekerde of van degene die verzekerd is geweest, nog geen ziekgeld is toegekend omdat aan het overlijden geen periode van arbeidsongeschiktheid voorafging, dient de uitbetaling als bedoeld in artikel 35, eerste lid, plaats te vinden, alsof hem met ingang van de dag na het overlijden ziekgeld is toegekend.

– In artikel IV, onderdeel J, luidde het voorgestelde artikel 38, eerste lid:

1. De werkgever van de verzekerde die bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte recht heeft op loon doet, uiterlijk op de eerste dag nadat de ongeschiktheid van die werknemer dertien weken heeft geduurd, aangifte van die ongeschiktheid bij de bedrijfsvereniging waarbij hij is aangesloten. Voor het bepalen van dit tijdvak worden tijdvakken van ongeschiktheid tot werken samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

– Artikel IV, onderdeel L, luidde: In artikel 39, eerste lid, wordt «artikel 38» vervangen door: artikel 38 of 38a.

– Artikel V, onderdeel F, luidde: Artikel 93, eerste lid, wordt als volgt gewijzigd:

1°. De onderdelen b tot en met d worden geletterd c tot en met e.

2°. Na onderdeel a wordt een nieuw onderdeel ingevoegd, luidende:

b. de op grond van artikel 29, tweede lid, onderdeel c, e, f en g, van de Ziektewet te betalen uitkeringen.

3°. In het nieuwe onderdeel c wordt «onderdeel a» vervangen door: onderdeel a en b.

4°. In het nieuwe onderdeel d wordt «onderdeel a» vervangen door: onderdeel a en b.

– Artikel VI, onderdeel D, luidde: Na artikel 43 wordt een nieuw artikel ingevoegd, luidende:

## Artikel 43a

De arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt niet uitbetaald gedurende het verlengde tijdvak waarin recht bestaat op loon ingevolge artikel

1638c, eerste lid, tweede volzin, van Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek.

– Artikel VII, onderdeel C, luidde: Na artikel 32 wordt een nieuw artikel ingevoegd, luidende:

## Artikel 32a

De arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt niet uitbetaald gedurende het verlengde tijdvak waarin recht bestaat op loon ingevolge artikel 1638c, eerste lid, tweede volzin, van Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek.

– Artikel IX luidde: Artikel 4 van de Toeslagenwet vervalt.

– Artikel X luidde: In artikel 9 van de Coördinatiewet Sociale Verzekering wordt de zinsnede «waarnaar de premies ingevolge de Ziektewet, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Werkloosheidswet worden geheven» vervangen door: waarnaar de premies ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Werkloosheidswet worden geheven.

– De artikelen XI tot en met XVIII ontbraken.

– Artikel XIX was genummerd XI

– Hoofdstuk IV Overige wetten, bevattende de artikelen XX tot en met XXXI, ontbrak.

– Hoofdstuk V Overgangs- en slotbepalingen, was genummerd IV.

– Het oorspronkelijke artikel XII is vervallen.

– De artikelen XXXII tot en met XXXVIII waren genummerd XIII tot en met XIX.

– Het oorspronkelijke artikel XVIII (thans XXXVII) kende een tweede lid, dat luidde:

2. Indien ten tijde dat deze wet in werking treedt het bij koninklijke boodschap van 7 oktober 1993 ingediende voorstel van wet tot vaststelling van titel 7.10 (arbeids-overeenkomst) van het nieuw Burgerlijk Wetboek (Kamerstukken 23 438) nog niet tot wet verheven is, werken de artikelen I, tweede lid, en II, eerste lid, onder A en G, met

ingang van het tijdstip waarop die inwerkingtreding geschiedt.

## II. MEMORIE VAN TOELICHTING

In de algemene toelichting, onderdeel 1 (Inleiding) ontbraken de volgende passages:

Na de zin «Ook het ziekteverzuim lijkt te dalen.» ontbrak:

Deze op zich gunstige ontwikkelingen mogen geen reden zijn nu enkele jaren de ontwikkelingen af te wachten: nog lang niet alle oorzaken van het hoge arbeidsongeschiktheidsvolume zijn weggenomen, en een verdere stijging van het volume blijft in de toekomst een reële mogelijkheid. Weliswaar leidt het ingezette beleid tot een blijvende niveau-correctie, demografische ontwikkelingen – vergrijzing – zullen ertoe leiden dat op termijn het arbeidsongeschiktheidsvolume weer gaat stijgen. In de MEV 1996 (blz. 79) becijfert het CPB dat, afhankelijk van de inschatting die men maakt van lagere invalideringsfrequenties en stijgende revalideringsfrequenties, het structurele niveau van arbeidsongeschiktheid ondanks het ingezette beleid toch nog 800 000 à 1 000 000 personen bedraagt.

Na de zin «De huidige wetgeving bevat nog steeds elementen die belemmerend kunnen zijn voor een goede kostenbeheersing.» ontbrak:

In zijn advies vraagt de Raad van State bijzondere aandacht voor de uitgangspunten die aan deze stelselherziening ten grondslag liggen. De voorgenomen stelselherziening hangt nauw samen met ontwikkelingen die hebben plaatsgehad. Daarom acht de Raad het noodzakelijk dat hier een uiteenzetting wordt gegeven over de uitgangspunten die de regering hanteert bij de onderhavige stelselherziening. De Raad vraagt daarbij ook aandacht voor artikel 20, tweede lid, van de Grondwet. Het gaat hier volgens de Raad om een principiële verandering in het stelsel van sociale zekerheid, en inzicht zal moeten worden geboden op welke wijze de balans tussen solidariteit enerzijds en eigen inspanning en initiatief anderzijds thans moet worden gevonden.

Hoewel het kabinet de term stelselherziening wil vermijden, om verwarring met eerdere wijzigingen in het stelsel te voorkomen, is het kabinet met de Raad van State van mening dat hier inderdaad principiële wijzigingen in het stelsel van de sociale verzekeringen worden aangebracht. Met name betreft dit de wijze waarop de sociale rechten van de burger worden gegarandeerd. De Grondwet bepaalt in artikel 20, tweede lid, dat de wet regels stelt omtrent aanspraken op sociale zekerheid. Tot nu toe is deze bepaling ingevuld met publiekrechtelijke verzekeringen. Deze nadruk op publiekrechtelijke regelingen neemt af. Uitgangspunt van dit kabinet is dat er ruimte is voor het treffen van privaatrechtelijke regelingen, mits er geen overwegende redenen zijn tot het treffen van een publiekrechtelijke regeling.

Na de zin «Op grond van hierna aan te geven overwegingen is het kabinet tot de conclusie gekomen dat het grootste deel van de «ziekteverzekeringmarkt» zich goed leent voor privatisering en adequaat door het private verzekeringswezen bediend kan worden.» ontbrak:

In die gevallen waarin de markt afdoende bescherming kan bieden is de rol van de wetgever derhalve beperkt. Het gaat er dan om zorg te dragen voor een zodanig systeem van wetgeving dat – in de termen van de Raad van State – een nieuw evenwicht ontstaat tussen solidariteit enerzijds en eigen initiatief anderzijds. Meer concreet: het wettelijk kader dient negatieve effecten van de markt te voorkomen c.q. uit te bannen en werknemers voldoende bescherming daartegen te bieden. Dit betekent dat de rechten en plichten van werknemers en werkgevers duidelijk dienen te zijn, evenals de mogelijkheden om die rechten te effectueren. Anderzijds dient dit wettelijk kader voldoende ruimte te bieden aan marktpartijen om een goed produkt in termen van prijs/kwaliteitsverhouding te ontwikkelen. Alleen op die wijze komt een produkt tot stand voor datgene waaraan werknemers en werkgevers het meeste behoefte hebben: een kwalitatief goede verzekering tegen een betaalbare prijs. Marktwerking is geen doel op zich. Het gaat er om dat een proces van privatisering flexibiliteit en concurrentie mogelijk

maakt: het monopolie van de wettelijke uitvoeringsorganisaties vervalt en de sociale verzekeringsmarkt wordt opengesteld voor private ondernemingen, zodat werkgevers de keuze hebben over de vorm van verzekering die zij willen afsluiten. Het naar de markt brengen van verzekeringen (zoals in het geval van de Ziektewet) of het inbrengen van marktelementen in een publiek stelsel (zoals opting out in de WAO) is in de ogen van het kabinet dus vooral de meest geschikte methode om een dergelijke betere allocatie van sociale kosten tot stand te brengen.

Na de zinsnede «alleen zo wordt bereikt dat de premies van de verzekering in relatie staan tot het risico, en alleen op die manier kan gegarandeerd worden dat de sociale zekerheid ook op langere termijn betaalbaar blijft.» ontbrak:

Deze confrontatie met de kosten zal de werkgever prikkelen zijn werkorganisatie zo in te richten dat het beroep op de sociale (en nu ook particuliere) regelingen zo beperkt mogelijk is. Een zieke werknemer zal hij hoe dan ook moeten betalen, dus de werkgever krijgt er alle belang bij de werknemer weer zo snel mogelijk in het arbeidsproces op te nemen.

Ook de werknemer krijgt een directer belang zijn ziekteverzuim te beperken: hij heeft bij ziekteverzuim niet langer te maken met een anonieme bedrijfsvereniging, maar met zijn eigen werkgever of diens arbodienst. De werknemer zal zich minder gemakkelijk dan voorheen wel eens het geval is geweest ziek kunnen melden. Ook wordt de werkgever door het systeem gedwongen meer actief naar oplossingen te zoeken voor verzuim dat gelegen is in problemen in de werksfeer. Beide partijen zijn in feite tot elkaar veroordeeld: de mogelijkheid om bepaalde problemen af te wentelen op het collectief bestaat niet langer. Het kabinet kiest voor een activerend stelsel niet alleen om het beroep op het stelsel beheersbaar te houden, maar ook vanuit sociale overwegingen. Mensen moeten immers niet onnodig aan de kant blijven staan. Het kabinet is er allerwegen op gericht dit te voorkómen. Het leggen van de verantwoordelijkheden in grotere mate bij individuele burgers en bedrijven in het sociale

zekerheidsstelsel is hierbij één van de invalshoeken. De activerende werking van het stelsel is enige jaren geleden in gang gezet en met deze voornemens wil het kabinet deze ingezette lijn in het kader van de Ziektewet voltooien.

Het kabinet realiseert zich dat dit beleid ook het risico met zich brengt van meer conflicten in de arbeidsverhouding. Voor een groot deel zijn dit echter overgangsproblemen. Zodra de nieuwe structuur zich gezet heeft schat het kabinet in dat dit effect zal verminderen. Het nadeel van meer conflicten in het begin wordt door het kabinet duidelijk minder ingeschat dan het voordeel dat de kosten-toerekening structureel biedt. Het kabinet is er van overtuigd dat de hier voorgestelde fundamentele wijzigingen in de Ziektewet zullen leiden tot een nieuw evenwicht tussen solidariteit en eigen initiatief. Dit wetsvoorstel schept de wettelijke kaders daarvoor.

De Raad van State heeft voorts een aantal opmerkingen gemaakt met betrekking tot het tempo van de maatregelen zoals die de laatste jaren getroffen worden. De Raad is van oordeel dat de in het recente verleden doorgevoerde veelal ingrijpende en elkaar deels overlappende wijzigingen de tijd niet hebben gekregen om hun waarde in de praktijk te bewijzen. De talrijke wijzigingen zetten bovendien een goede uitvoering door de uitvoeringsorganen sterk onder druk, waardoor het effect van de ingevoerde maatregelen niet goed zichtbaar kan worden. De Raad van State is dan ook van mening dat onder deze omstandigheden de invoering van een (opnieuw) diep ingrijpende stelselwijziging vergt dat overtuigend wordt aangetoond dat deze stelselwijziging op dit moment reeds onvermijdelijk is.

Het kabinet is zich er terdege van bewust dat ingrijpende wijzigingen in de sociale zekerheid elkaar de laatste jaren in hoog tempo hebben opgevolgd. Ook realiseert het kabinet zich dat de uitvoeringsorganisaties daardoor vaak onder druk zijn gezet, en dat niet alle in de laatste jaren ingezette maatregelen reeds volledig tot uitwerking zijn gekomen. De wijzigingen die de laatste jaren hebben plaatsgevonden in de hoogte van uitkeringen, de uitkerings-

voorwaarden, de premieheffing en de uitvoeringsorganisatie dient men echter niet te zien als een aantal los van elkaar staande maatregelen, waarmee wordt getracht een deel van het sociale stelsel te repareren, en waarvan dan afgewacht moet worden of zij effectief zijn. Het kabinet beschouwt de verschillende maatregelen veeleer als elkaar opvolgende stappen in de richting van een meer privaat, marktgericht en (mede) daardoor meer activerend stelsel.

Het hoge tempo waarmee de maatregelen worden doorgevoerd moet in de ogen van het kabinet zeker niet alleen negatief worden beoordeeld. De druk waaronder werknemers, werkgevers en uitvoeringsorganisaties door het overheidsbeleid worden gezet, is niet alleen een gevolg van de noodzaak te komen tot spoedige aanpassingen van het sociale zekerheidsstelsel. Een neveneffect van de diverse elkaar opvolgende maatregelen is dat een cultuuromslag tot stand is gekomen en in gang wordt gehouden, die leidt tot een uitvoering, die directer reageert op maatschappelijke ontwikkelingen. Men dient zich er van bewust te zijn dat het kabinet ernst is met zijn voornemens de structuur van de sociale zekerheid grondig te veranderen en dat er fundamentele wijzigingen gaande zijn, die moeten voorkomen dat de sociale verzekeringen ten prooi vallen aan verstarring. Het feit dat het arbeidsongeschiktheidsvolume thans daalt is positief, maar dit mag geen reden zijn nu enkele jaren de ontwikkelingen af te wachten: zoals hiervoor reeds werd aangegeven blijft een verdere stijging van het volume helaas in de toekomst een reële mogelijkheid.

De voorbereidingstijd, het wetgevingsproces en het proces van implementatie van afzonderlijke maatregelen nemen vrijwel altijd een aantal jaren in beslag. Het wachten op de effecten van afzonderlijke maatregelen, die vaak enkele jaren nodig hebben om tot hun recht te komen, is een luxe die wij ons, gezien de problemen die nog op ons af komen, niet kunnen permitteren. Dat de snelle opeenvolging van maatregelen het risico in zich bergt dat sommige daarvan minder effectief zullen blijken, is een risico dat genomen moet worden. Indien

maatregelen per saldo minder effectief blijken te zijn, zal ook de bereidheid moeten bestaan deze te heroverwegen. Het kabinet houdt er rekening mee dat het bij een snelle ontwikkeling noodzakelijk kan zijn van richting te veranderen of gas terug te nemen. De wijze waarop de Ziektewet hier wordt aangepast laat dan ook de mogelijkheid open in te grijpen indien bepaalde takken van het bedrijfsleven of bepaalde groepen werknemers aantoonbaar in de problemen zouden komen. Het kabinet zal bij de hierboven beschreven voortgang op weg naar een meer privaat stelsel vanzelfsprekend wel de vinger aan de pols houden. In dat kader zal in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor een evaluatie van de versterking van de marktwerking in de arbeidsongeschiktheidsregelingen onder meer een representatief werkgeverspanel worden opgericht. Dit werkgeverspanel zal dienen als een informatie-infrastructuur voor het volgen van de ontwikkelingen op het terrein van arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en reïntegratie. Ook zal dit panel dienen voor de evaluatie van het (invoerings-) proces en de – beoogde en niet beoogde – effecten van de diverse nieuwe wettelijke maatregelen op het terrein van de arbeidsongeschiktheidsregelingen. Daarnaast zal onderzoek worden gedaan onder werknemers en uitvoeringsorganisaties.

Na de zin « – « het spreekt voor zich dat de positie van chronisch zieke werknemers en van kleine bedrijven bijzondere aandacht behoeft».» ontbrak:

Aanvankelijk lag het in de bedoeling zowel de voorgenomen privatisering van de Ziektewet als de premiedifferentiatie en opting out in de WAO als één pakket in te dienen. Dit is helaas niet mogelijk gebleken. De wijzigingen in de WAO bleken echter van dien aard te zijn dat deze niet voor 1 januari 1996 door te voeren zouden zijn. Derhalve is besloten de behandeling van de wijziging van de Ziektewet los te koppelen van die van overige wetsvoorstellen marktwerking. De Raad van State was van mening dat de verschillende onderdelen van de operatie versterking marktwerking in de sociale verzekeringen niet los van elkaar kunnen worden gezien. In het

nader rapport is aangegeven dat het kabinet deze opvatting niet deelt. Weliswaar is de grondgedachte achter dit en de andere wetsvoorstellen marktwerking vergelijkbaar, de uitwerking verschilt aanzienlijk. Bij het korter durende ziekterisico heeft het kabinet voor een andere verantwoordelijkheidsverdeling gekozen dan bij het langer lopende arbeidsongeschiktheidsrisico. Het ziekterisico wordt immers in beginsel volledig voor de verantwoordelijkheid van de werkgever gebracht. Bij de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen streeft het kabinet naar een duaal stelsel. Overigens is ook bij het opstellen van de verschillende maatregelen reeds rekening gehouden met de afzonderlijke behandeling en invoering van de wetsvoorstellen. Ook vanuit een technisch oogpunt bezien is separate behandeling dan ook goed mogelijk.

In onderdeel 2 (de advisering door de SER) ontbraken de volgende passages:

Na de zin in onderdeel a (beoordeling door de SER) «Voor wat betreft de hoofdlijn van het SER-advies, en de reactie van het kabinet daarop, zij verwezen naar de toelichting bij het wetsvoorstel premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.» ontbrak:

Voor de Ziektewet is wel van specifiek belang het voorstel voor de korte termijn dat de SER als alternatief heeft aangereikt, omdat dit in feite neerkomt op een geheel andere wijziging van de Ziektewet dan het kabinet zich voorstelt. Het SER-voorstel ziet op hoofdlijnen als volgt uit:

- \* de huidige twee/zes-weeken eigen-ricisodragen worden verlengd tot 26 weken;

- \* de totale ZW-periode wordt verlengd tot drie jaar (inclusief de 26-weeken-periode); de uitkeringshoogte gedurende de laatste twee jaren blijft gelijk aan de huidige AAW/WAO-uitkering;

- \* de toepassing van het nieuwe arbeidsongeschiktheids criterium (de keuring) vindt plaats ná afloop van de loondervingsfase, dus eveneens leeftijdsgerateerd; dit betekent dat vanaf dat moment sprake kan zijn van een partiële ZW-uitkering met daarnaast eventueel recht op WW;

- \* na het eerste verzuimjaar wordt voor de toepassing van het

reïntegratie-artikel in de ZW (artikel 30 ZW) het begrip passende arbeid verruimd tot gangbare arbeid; dit betekent een prikkel naar de werknemer om arbeid te accepteren; tevens wordt de mogelijkheid ingebouwd om een deel van de WAO-uitkering te verhalen op de voormalige werkgever indien deze aantoonbaar in gebreke is gebleven in de ZW-periode wat betreft het plegen van reïntegratie-activiteiten (wijziging art. 46 WAO); dit betekent een extra naar de werkgever passende arbeid aan te bieden;

\* werkgevers kunnen voor de totale periode eigen-risicodragers worden; voor zover hiervan geen gebruik wordt gemaakt wordt de huidige premiedifferentiatie in de ZW toegepast;

\* de lastenverschuiving richting de ZW (en dus primair ten laste van werkgevers) ten gunste van de AAW/WAO (en dus ten voordele van werknemers) wordt gecompenseerd door middel van een verlaging van de overhevelingstoelage.

Hoewel de SER afwijzend staat tegenover het voorgestelde pakket van maatregelen als geheel, en bovenstaand voorstel als voorlopig alternatief kan dienen, vooral om de omstreken voorgenomen wijzigingen van de WAO is overigens het oordeel van de SER over de voornemens met betrekking tot de Ziekwet op zich in grote lijnen positief te noemen.

Na de zin in onderdeel b (Standpunt van het kabinet) «In deze paragraaf zal een algemene reactie worden gegeven op de beoordeling door de SER van de kabinetsvoornemens inzake de Ziekwet. Afzonderlijke onderwerpen van aandacht zullen in de hierna volgende paragrafen aan de orde komen.» ontbrak:

Eerst wil het kabinet echter nog een aantal opmerkingen maken over het tussenvoorstel van de SER. Het alternatief zoals door de SER ontwikkeld is met name gepresenteerd als alternatief voor de kabinetsvoornemens met betrekking tot de WAO/AAW. De SER vond een alternatief noodzakelijk omdat vraagtekens werden gezet bij de effectiviteit van het uitstappen zoals dit in de kabinetsvoornemens is vormgegeven. Omdat derhalve het alternatief werd gekoppeld aan de voornemens neergelegd in het

wetsvoorstel premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (Pemba) is in de memorie van toelichting op dit wetsvoorstel uitgebreid ingegaan op het door de SER gepresenteerde alternatief. Dit wetsvoorstel ligt momenteel voor advies bij de Raad van State.

Kort samengevat is de afweging van het kabinet, eindigend in de conclusie het alternatief van de SER niet te volgen, als volgt. De SER heeft zijn alternatief uitdrukkelijk bedoeld als een oplossing voor de korte termijn, als een tussenstap. De SER ging hierbij uit van de veronderstelling dat het kabinet verdergaande wijzigingen in de werknemersverzekeringen overweegt. Tenzij in de zomer van 1996 zou blijken dat de in het regeerakkoord voorziene ombuigingen niet worden gerealiseerd, overweegt het kabinet deze kabinetsperiode geen andere fundamentele wijzigingen in de werknemersverzekeringen. Het overnemen van het SER-alternatief zou hebben betekend dat eerst een tussenstap zou worden gezet met een nog volgende echter nu nog onduidelijke stap in het verschieft. Kijkend naar de inhoud van het alternatief heeft het kabinet ook zijn bedenkingen. Het kabinet beoordeelt het naar achteren schuiven van de toepassing van het arbeidsongeschiktheids criterium ronduit negatief. Het staat haaks op de filosofie van het kabinet ten aanzien van een grotere activerende werking van het stelsel. De reïntegratieprikkel wordt immers verminderd. Ook nemen in het SER-alternatief de collectieve uitgaven toe. Door de latere keuring van een aantal categorieën werknemers zal het beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen voor een bepaalde tijd toenemen. De extra kosten ten gevolge van deze latere keuringen zijn tentatief berekend op ca. 285 miljoen gulden.

Hierbij komt dat de SER weliswaar afwijzend staat tegenover het voorgestelde pakket van maatregelen als geheel, maar overigens in grote lijnen positief oordeelt over de voornemens met betrekking tot de Ziekwet. In beginsel kan de SER zich vinden in een verdergaande privatisering van de Ziekwet. Het alternatieve voorstel van de SER wordt meer ingegeven door de

bedenkingen die de SER heeft tegen het uitstappen («opting out») uit de WAO, zoals deze in het wetsvoorstel Pemba is vormgegeven. In tegenstelling tot de SER gelooft het kabinet echter in deze voornemens. Uitgangspunt bij het uitstappen is het creëren van concurrentie-elementen bij de uitvoering. Uitstappen is dus geen doel op zich. Of er daadwerkelijk gebruik van zal worden gemaakt is van meer factoren afhankelijk dan alleen van het prijselement. Inschatting van het kabinet is dat op den duur door ondernemingen van de mogelijkheid van uitstappen gebruik zal worden gemaakt. Alles afwegende heeft het kabinet geen aanleiding gezien het alternatief van de SER over te nemen, maar heeft het zijn eigen plannen gevolgd.

Wat betreft dit wetsvoorstel stelt het kabinet tot zijn voldoening vast dat de SER in grote lijnen de uitgangspunten met betrekking tot dit wetsvoorstel kan onderschrijven.

In onderdeel 3 (De civielrechtelijke loondoorbetalingsverplichting) ontbrak:

Na de zinsnede: «De verantwoordelijkheid van de individuele werkgever voor het ziekteverzuim in zijn bedrijf komt daarmee in financiële zin niet alleen in de loondoorbetaling, maar ook in de daarmee samenhangende kosten tot uitdrukking.» ontbrak:

In processueel opzicht zijn er geen significante verschillen tussen de huidige bestuursrechtelijke procedure en de nieuwe civielrechtelijke procedure. De toegang tot de rechter voor de werknemer is, doordat het kantongerechtsprocesrecht van toepassing is en door de hiervoor reeds genoemde aanpassingen in de sfeer van het griffierecht en de proceskostenveroordeling, in vrijwel gelijke mate laagdrempelig. Zo gelde hier de bestuursrechtelijke regels dat een laag griffierecht (f 50 en, in hoger beroep, f 150) wordt geheven en dat de werknemer, behoudens misbruik van procesrecht, niet in de proceskosten wordt veroordeeld. Ook de mogelijkheid om, althans in eerste aanleg, te procederen zonder verplichte rechtsbijstand, blijft overeind.

Aan onderdeel 7 (Een vangnetvoorziening voor bijzondere groepen) ontbrak:

Na de zin in onderdeel c (Vangnetvoorziening) «Het kabinet kiest er dan ook voor de Ziektewet als vangnetvoorziening te handhaven voor die groepen werknemers, die niet door de loondoorbetalingsverplichting beschermd kunnen worden.» ontbrak:

Het kabinet wil er nadrukkelijk op wijzen dat het niet zo is dat er sprake is van twee soorten werknemers: zij die onder de loondoorbetalingsverplichting vallen en zij die onder de vangnetvoorziening vallen. Dit is niet de opzet van dit wetsvoorstel: alle werknemers hebben recht op loondoorbetaling (zolang de dienstbetrekking duurt) en alle werknemers zijn verzekerd ingevolge de vangnetverzekering. Als er bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst is voor drie maanden, en de werknemer is de tweede maand ziek, dan zal de werkgever hem over die maand loon moeten doorbetalen. Wordt en blijft een werknemer tijdens zijn tijdelijk contract ziek, dan wordt zijn loon doorbetaald tot het einde van de contractduur. Blijft hij daarna nog ziek dan heeft hij vanaf de eerste dag na einde van het dienstverband recht op ziekengeld tegenover de bedrijfsvereniging. In de opzet van dit wetsvoorstel zijn, net als thans, alle werknemers verzekerd voor de Ziektewet en kunnen dus ook aanspraak maken op een uitkering krachtens de vangnetvoorziening, mits zij daarvoor aan de voorwaarden voldoen: de dienstbetrekking moet bijvoorbeeld zijn geëindigd, of er moet sprake zijn van zwangerschap of bevalling. Dit betekent dat ook alle werknemers moeten meebetalen aan de kosten van de vangnetvoorziening (zie onderdeel 7f). Het is dus niet zo dat alleen personen met een bepaald type arbeidsovereenkomst daarvan de kosten zouden moeten dragen.

In onderdeel 10 (Flankerend beleid) ontbraken de volgende passages:

Na de zin «Privatisering betekent niet dat de overheid tijdens het ziektejaar geheel terugtreedt. Het overheidsbeleid is mede gericht op bevordering van de deelname van personen met een arbeidshandicap aan de arbeidsmarkt.» ontbrak:

Onder deze term arbeidshandicap verstaat het kabinet het volgende. Als mensen als gevolg van enig gezondheidsaspect, vergeleken met mensen bij wie deze gezondheids-

aspecten niet aanwezig zijn, extra belemmeringen ervaren op de arbeidsmarkt, kan gesproken worden van een arbeidshandicap. Deze gezondheidsaspecten kunnen ziekten of gebreken zijn die zich op dat moment openbaren, maar betreffen bijvoorbeeld ook risico's op toekomstige ziekten of gebreken. Zelfs kan er gesproken worden van een arbeidshandicap als mensen belemmeringen ervaren als gevolg van een vermeende ziekte/gebrek of risico daarop. Omgekeerd zal er geen sprake zijn van een arbeidshandicap als mensen weliswaar ziek zijn, of een gebrek hebben, maar geen belemmeringen ervaren. Het kabinet gaat er derhalve van uit dat voor deze mensen zonder arbeidshandicap geen bijzondere maatregelen getroffen hoeven te worden. Het kabinet is met de Raad van State van oordeel dat het voorgenomen beleid ten aanzien van de ZW, AAW en WAO naast kansen ook risico's met zich brengt voor mensen met een arbeidshandicap als gevolg van gezondheidsproblemen. Dit geldt voor hun positie als werkzoekende, als werkende en als verzekerde. Deze risico's moeten zoveel mogelijk voorkómen worden.

Na de zin: « – uitbreiding van de regeling welke het mogelijk maakt werknemers met een arbeidshandicap op de werkplek zodanig te begeleiden dat de werkgever daaraan geen additionele tijd hoeft te besteden;» ontbrak:

Daarnaast gaf het kabinet bij de behandeling van het wetsvoorstel Amber aan te willen stimuleren dat er door de betrokken partijen meer naar het Protocol Aanstellingskeuringen zal worden gehandeld. Dit protocol beperkt het doel en de inhoud van de aanstellingskeuring tot een beoordeling van de medische geschiktheid van de sollicitant voor de functie waarop hij solliciteert en waarborgt een goede positie voor de keurling gedurende het gehele keuringsproces. Het meer doen hanteren van dit protocol wil het kabinet bereiken door partijen aan te sporen om CAO-afspraken te maken en tot een goede klachtenregeling te komen. Na twee tot drie jaren zal aan de hand van de resultaten van een evaluatie worden bezien of nadere wetgeving op dit terrein noodzakelijk en wenselijk is. Ook overweegt het kabinet over te gaan tot een non-discriminatie-

wetgeving ten aanzien van leeftijd en handicap. Begin 1996 zal de Kamer hierover nader worden geïnformeerd worden als de resultaten van een onderzoek hiernaar bekend zijn.

Tevens wil het kabinet de beeldvorming over de mensen met een arbeidshandicap positief beïnvloeden. Derhalve zal er een groot accent gelegd worden op voorlichting en deskundigheidsbevordering en scholing en zal worden geprobeerd eventuele vooroordelen over deze groep mensen weg te nemen. Een centrale rol ziet het kabinet hiervoor weggelegd voor de Nationale Commissie Chronisch Zieken (NCCZ). De NCCZ is dan ook benaderd om een activiteitenprogramma op te starten ten behoeve van voorlichting, bewustmaking en deskundigheidsbevordering van verschillende actoren. Daarvoor zal een bedrag van drie miljoen gulden ter beschikking worden gesteld.

In onderdeel 14 (Financieel) ontbrak:

Na de zin: «De loondoorbetalingsverplichting zal niet een dermate grote verzwarende van de administratie tot gevolg hebben dat deze leiden tot de huidige omvang van de uitvoeringskosten, noodzakelijk voor de uitvoering van de Ziektewet bij de bedrijfsverenigingen.» ontbrak:

Wat de belasting van de rechterlijke macht betreft wordt er voorshands van uitgegaan dat de verschuiving van de bestuursrechtelijke naar de civielrechtelijke rechtsgang netto geen significante effecten zal hebben.

Aan het eind van de algemene toelichting ontbrak het overzicht van onderzoeken op het gebied van de T-wetten.

## **ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING**

In de toelichting bij artikel IV, onderdeel D, is de derde alinea herschreven.

De oorspronkelijke tekst luidde: Het tweede lid geeft de situaties aan waarin wel wettelijk ziekengeld wordt uitgekeerd. Dit zijn in de eerste plaats de gevallen waarin de werknemer geen werkgever of dienstbetrekking (meer) heeft (tweede lid, onderdeel a tot en met e).



Dezelfde situaties zijn ook in de Wet terugdringing ziekteverzuim uitgezonderd van de wachtperiode van 2/6 weken, en zijn thans opgenomen in het zesde tot en met achtste lid van artikel 29. Het betreft de in artikel 4 en 5 ZW genoemde zgn. «rariteiten» met uitzondering van degenen die in de sociale werkvoorziening werkzaam zijn, nawerkingsgevallen, vrijwillig verzekerden die niet in dienstbetrekking staan tot een werkgever, verzekerden van wie de dienstbetrekking in de wachttijd is geëindigd, alsmede zieke werklozen. De aanspraken op wettelijk ziekengeld zijn voor deze groepen werknemers niet inhoudelijk gewijzigd.

In de toelichting bij artikel IV, onderdeel E, is in de vierde en de zesde zin «negende» vervangen door: tiende.

In de toelichting bij artikel IV, onderdeel F, ontbrak in de eerste alinea in de tweede zin na 29b :« , zoals dit komt te luiden na inwerking-treding van de wet Ambe,» en in de tweede alinea in de eerste zin na gehandhaafd: «en opgenomen in het voorgestelde tweede lid.»

In de toelichting bij artikel IV, onderdelen H en I, luidde in de derde zin «zal alleen worden» oorspronkelijk: wordt alleen.

In de toelichting bij artikel V luidde de aanduiding «Onderdelen E en F; Artikel IV, onderdelen A, Q, R, S en T; Artikel VII, onderdeel D; Artikel VIII, onderdelen A, B, D, E, F, G, H en I; Artikel IX, onderdeel B, Artikelen X tot en met XVIII, Artikelen XXII tot en met XXXI» oorspronkelijk: Onderdelen E en F; Artikel IV, onderdelen A, P, Q, R en S; Artikel VII, onderdeel D; Artikel VIII, onderdelen A, B, D, E, F, G, H en I.

In de tekst na deze aanduiding ontbrak in de laatste zin: en overige wetten.

In de toelichting bij artikel IX (Toeslagenwet) ontbrak de aanduiding: Onderdeel A.

De toelichting bij artikel XIX (Wet terugdringing ziekteverzuim) is aangepast aan de vernummering.

De toelichting bij het vervallen artikel XII (oorspronkelijke nummering) luidde:

In het algemeen deel van de toelichting is aangegeven dat het overbrengen van de uitkering bij ziekte van de publieke naar de private sector zou meebrengen dat geschillen die thans door (de sectoren bestuursrecht van) de rechtbanken worden beslecht, in het vervolg tot de competentie van de kantonrechters zouden behoren. Tegen de overheveling van het niet onaanzienlijke aantal betrokken zaken van de rechtbanken naar de kantonrechters bestaan echter belangrijke praktische bezwaren. Niet alleen zou daardoor deskundigheid op het gebied van geschillen over ziekte, die thans bij de rechtbanken aanwezig is, verloren kunnen gaan, maar ook zou het noodzakelijk zijn de formatie van rechtbanken en kantongerechten op zeer korte termijn aan de nieuwe situatie aan te passen. Het gaat daarbij niet alleen om leden van de rechterlijke macht zelf, maar in het bijzonder ook om ondersteunend personeel. De formatieve wijzigingen zouden op hun beurt allerlei andere gevolgen hebben, onder meer op het gebied van de huisvesting.

Al deze gevolgen zouden overkomelijk zijn, als vervolgens de zekerheid bestond dat de nieuwe situatie gedurende zekere tijd ongewijzigd kon voortbestaan. Die zekerheid is er echter niet. Integendeel zouden bij de voorgenomen integratie van kantongerechten en rechtbanken nieuwe wijzigingen optreden, die tot nieuwe aanpassing van de zojuist gewijzigde opzet zouden nopen. Om die reden wordt in het wetsvoorstel voorgesteld om de beslissing over geschillen over loondoorbetaling vooralsnog aan de rechtbanken op te dragen. Dat is weliswaar een inbreuk op de algemene competentieregels, maar nu die inbreuk bedoeld is slechts tijdelijk zijn, acht het kabinet haar aanvaardbaar. Bij de integratie van rechtbanken en kantongerechten zal de geschillenbeslechting worden gelegd bij die onderdelen van de rechtbank die de huidige kantongerechtsprocedures behandelt.

Dat de geschillen om praktische redenen door de rechtbank worden behandeld, laat onverlet dat het in wezen kantongerechtszaken zijn. Het wetsvoorstel bepaalt daarom dat het kantongerechtsprocesrecht van toepassing is. Dat waarborgt een naadloze overgang als te zijner tijd

rechtbanken en kantongerechten worden geïntegreerd. De meer informele behandeling overeenkomstig het kantongerechtsprocesrecht sluit ook beter aan bij de bestaande bestuursrechtelijke regeling voor Ziektewetgeschillen. De belangrijkste verlichting die toepassing van de kantongerechtsregeling brengt, is dat de partijen zich in eerste aanleg niet door een procureur behoeven te doen bijstaan.

Opmerking verdient dat, anders dan in bestuursrechtelijke procedures geldt, de werknemer of werkgever die tegen een vonnis in eerste aanleg in hoger beroep komt, wél is aangevozen op verplichte rechtsbijstand. Het kabinet meent dat het niet wenselijk is ook op de procesgang bij de gerechtshoven en de Hoge Raad een inbreuk te maken door het vereiste van verplichte procesvertegenwoordiging bij geschillen over loondoorbetaling te laten vallen. De gevolgen daarvan zullen in de praktijk beperkt zijn. Ook nu zijn de vragen die in Ziektewetgeschillen aan de orde komen veelal zo complex, dat de procederende werknemer zich genoodzaakt ziet juridische bijstand in te roepen.

De tijdelijke competentieregeling voor loondoorbetalingsgeschillen is neergelegd in artikel XIII. Het eerste en tweede lid noemen de vorderingen, waarvoor de bijzondere bevoegdheidsregels gelden: de vorderingen tot loondoorbetaling op grond van artikel 1638c en, nadat de nieuwe arbeidsrechtstitel 7.10 is ingevoerd, dezelfde vorderingen uit hoofde van die titel.

Het derde en zesde lid bevatten de kern van de regeling. Het derde lid bepaalt dat geschillen over loondoorbetaling in eerste aanleg niet door de kantonrechter, maar door de rechtbank worden behandeld. Het zesde lid verklaart het kantongerechtsprocesrecht van toepassing. Uit de toevoeging in het derde lid, dat de regeling slechts geldt voor vorderingen die onder de bestaande regeling tot de bevoegdheid van de kantonrechter behoren, volgt dat geschillen die nu al tot de competentie van de rechtbank behoren, ook in de toekomst zullen worden beslecht met toepassing van het gewone daar geldende procesrecht. Het gaat met name om arbeidsgeschillen van

bestuurders van naamloze en besloten vennootschappen. De competentieregels gelden ook voor geschillen tussen een werkgever en een werknemer op wie de Wet arbeid mijnbouw Noordzee van toepassing is. Waar in artikel 10 van die wet de kantonrechter te Alkmaar mede bevoegd wordt verklaard om van het geschil kennis te nemen, gaat die bevoegdheid ter zake van geschillen over loondoorbetaling bij ziekte derhalve over de rechtbank aldaar.

Het kan voorkomen dat een geschil over loondoorbetaling gepaard gaat met andere arbeidsrechtelijke geschillen, bijvoorbeeld als de werkgever die meent dat de werknemer niet ziek is, niet slechts de loonbetaling staakt, maar tevens de werknemer op grond van zijn afwezigheid op staande voet ontslaat. Om redenen van rechtseenheid en efficiency is het zaak dat die verschillende geschillen dan zoveel mogelijk door dezelfde rechter worden behandeld. Het vierde en vijfde lid voorzien daarin door te bepalen dat als bij de rechtbank een geschil over loondoorbetaling aanhangig is, andere arbeidsrechtelijke geschillen tussen dezelfde partijen door dezelfde rechtbank worden behandeld, en dat omgekeerd als een geschil over loondoorbetaling aanhangig wordt gemaakt, terwijl bij de kantonrechter al een andere arbeidsprocedure loopt, de kantonrechter ook van de loondoorbetalingsvordering kennis neemt. Het is niet te verwachten dat het laatste veelvuldig zal voorkomen. De werklastverschuiving van rechtbanken naar kantongerechten die daarvan het gevolg is, zal derhalve acceptabel beperkt blijven. De primaire bevoegdheid van de rechtbank blijft voorop staan: als de geschillen gelijktijdig worden aangebracht, moet dat bij de rechtbank geschieden.

De toelichting bij de nieuwe artikelen XX en XXI ontbrak.

De toelichting bij artikel XXXII en volgende is aangepast aan de vernummering.

