

Vergaderjaar 2005–2006

30 318

Aanpassing van en verbeteringen in diverse wetten in verband met de invoering van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen alsmede enkele andere correcties (Aanpassingsen verzamelwet Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen)

Nr. 12

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 20 juni 2006

Hierbij informeer ik u voor de goede orde over de stand van zaken met betrekking tot de uitvoering van de loonsanctie WAO/WIA. Aanleiding hiervoor zijn recente uitspraken van de Centrale Raad van Beroep (CRvB) over de loonsanctie WAO.

Zoals bekend beoordeelt UWV aan het eind van de eerste twee jaar van ziekte of de werkgever voldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht. Wanneer dit niet het geval is legt UWV de werkgever een loonsanctie op. De loondoorbetalingsperiode wordt dan verlengd zodat de werkgever de vereiste reïntegratie-inspanningen alsnog kan verrichten.

De recente uitspraak van de CRvB houdt in dat de standaard en minimum sanctieduur die door UWV wordt gehanteerd wanneer de werkgever zijn reïntegratieverplichtingen niet is nagekomen (vier maanden), strijdig is met de wettelijke verplichting om de sanctieduur af te stemmen op de periode die de werkgever nodig heeft om alsnog zijn reïntegratieverplichtingen na te komen.

Naar aanleiding hiervan is overleg gevoerd tussen UWV en SZW. Dit overleg is afgerond in het bestuurlijk overleg van 19 juni jl. In het overleg zijn de juridische implicaties van de uitspraak van de CRvB en de praktische mogelijkheden om hieraan tegemoet te komen zorgvuldig bezien. Van groot belang hierbij is dat de uitspraak van de CRvB alleen relevant is voor personen die vóór 15 augustus 2004 ziek zijn geworden, dus ook voor de nog lopende bezwaar- en beroepszaken.

UWV heeft aangegeven dat het vanuit oogpunt van uitvoering niet mogelijk is om een adequate regeling te ontwikkelen en te implementeren voor deze gevallen, naast de implementatie van het nieuwe loonsanctiesysteem WIA voor personen. Bij de groep voor wie het oude loonsanctiesysteem nog geldt gaat het om een beperkte groep (enkele honderden gevallen).

Het nieuwe loonsanctie systeem is, mede naar aanleiding kritiek op het oude systeem, ontwikkeld in de stuurgroep verbetering poortwachter. Dit

nieuwe systeem kent geen minimumsanctieduur meer, maar komt neer op een sanctieduur «op maat». De duur wordt in het nieuwe loonsanctiesysteem immers afgestemd op de periode die de werkgever nodig heeft om alsnog zijn reïntegratieverplichtingen na te komen. Het nieuwe loonsanctiesysteem is via de Aanpassings- en Verzamelwet WIA opgenomen in de Wet WIA. Dit nieuwe systeem geldt voor personen die na 15 augustus 2004 ziek zijn geworden.

Inmiddels heeft UWV bij nieuwe WIA-aanvragen vanaf medio mei een aanvang gemaakt met de implementatie van het nieuwe loonsanctiesysteem. Vanaf medio mei worden WIA-aanvragen van personen die op of na 15 augustus 2004 ziek zijn geworden beoordeeld volgens het nieuwe loonsanctiesysteem.

UWV legt in het licht van het voorgaande geen loonsancties oude stijl meer op aan werkgevers die onvoldoende reïntegratie-inspanningen hebben verricht bij werknemers die vóór 15 augustus 2004 ziek zijn geworden. Wel maakt UWV zijn oordeel over de geleverde reïntegratie-inspanningen schriftelijk aan werkgever en werknemer kenbaar. Hiermee kan de werknemer de werkgever aanspreken om alsnog de vereiste reïntegratie-inspanningen te leveren. Voorts gaat UWV over tot beoordeling van de aanvraag om een WIA-uitkering.

Ik heb UWV kenbaar gemaakt deze aanpak met betrekking tot de uitvoering van de loonsanctie oude stijl in het licht van het voorgaande (uitspraak van de CRvB; implementatie loonsanctie nieuwe stijl; tijdelijkheid en aflopen overgangsregeling) te kunnen billijken. Wel heb ik UWV verzocht cliënten die een WGA of WW-uitkering ontvangen persoonlijk te benaderen voor reïntegratie. UWV heeft dit toegezegd. UWV verricht in die gevallen adequate reïntegratieactiviteiten, die gericht zijn op een hervatting bij een andere werkgever. Als het in het kader van een adequaat reïntegratietraject nodig is om inspanningen te verrichten die de werkgever eerder heeft nagelaten, dan zal dit uiteraard onderdeel uitmaken van zo'n traject.

Naar mijn oordeel wordt hiermee zoveel mogelijk recht gedaan aan de positie van de werknemer.

Tot slot heeft UWV mij eerst recent op de hoogte gebracht van het feit dat de per 1 maart 2005 in werking getreden verhaalsregeling thans nog niet wordt uitgevoerd. De regeling houdt in dat UWV bij einde dienstverband van zieke werknemers, doorgaans met een tijdelijk contract, toetst of de werkgever voldoende aan reïntegratie heeft gedaan. Als dat niet het geval is legt UWV de werkgever een sanctie op (verhaal van ziekengeld).

De reden dat de regeling thans feitelijk niet wordt uitgevoerd is dat UWV de systeemondersteuning voor de invorderingsactiviteiten nog in productie moet nemen. UWV heeft toegezegd hierin te voorzien en dat de verhaalsregeling vanaf september kan worden uitgevoerd. Ik heb UWV verzocht mij via de eerstvolgende kwartaalrapportage te informeren over de ondernomen verbeteracties.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus