

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 (Aanpassings- en verzamelwet Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen)

Nr. 9

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 4 november 2005

1. Algemeen

Met belangstelling heeft de regering kennisgenomen van de bijdragen van de fracties van de PvdA en D66 aan het verslag bij het onderhavige wetsvoorstel.

De leden van de fractie van de PvdA hebben zich enigszins verbaasd over de omvang van het wetsvoorstel en vragen zich af of het wetsvoorstel Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) minder doordacht aan het parlement is gezonden dan de regering wenselijk acht.

De regering hecht er aan op te merken, dat aan de uitwerking van het nieuwe arbeidsongeschiktheidsstelsel een zorgvuldige en grondige voorbereiding is voorafgegaan. Hierbij is nauw overleg geweest met onder meer het UWV, de Belastingdienst en het Verbond van Verzekeraars. Het is van aanvang af de bedoeling geweest om de wettelijke verankering van het nieuwe stelsel neer te leggen in drie afzonderlijke wetten. Allereerst is er de Wet WIA zelf, die voorziet in een stelsel van activering en inkomensbescherming voor werknemers met arbeidsbeperkingen. Vervolgens wordt in het tweede wetsvoorstel – de Wet Invoering en financiering Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet IWIA) – een groot aantal inhoudelijke zaken geregeld die verband houden met de invoering van de Wet WIA. Het gaat hierbij onder meer om de financiering van de Wet WIA, het overgangsrecht alsmede de afschaffing van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA) en het opnemen van de reïntegratie-instrumenten in de verschillende wetten.

Het sluitstuk van het omvangrijke wetgevingscomplex wordt gevormd door het voorliggende wetsvoorstel. Dit wetsvoorstel regelt met name de technische aanpassingen van andere wetten. Daarnaast zijn in dit wetsvoorstel een aantal verbeteringen in de verschillende wetten opgenomen. Belangrijkste doel van de technische aanpassingen is er voor te zorgen dat de technische aansluiting tussen de Wet WIA en de Wet IWIA met de overige wetten wordt gerealiseerd. Gezien de vele raakvlakken die het arbeidsongeschiktheidsstelsel met de andere wetten heeft is het niet te vermijden dat ook de technische aanpassingen omvangrijk zijn.

Van minder doordachte wetgeving is naar de stellige overtuiging van de regering dan ook geen sprake. Integendeel, de regering heeft juist beoogd met deze wetgeving een goed doordacht nieuw arbeidsongeschiktheidsstelsel neer te zetten. Hierbij is de grootst mogelijke zorgvuldigheid betracht.

2. Commentaar op de toetsen

De leden van de fractie van de PvdA merken op dat de wijzigingen die het UWV heeft voorgesteld niet allemaal, maar in overwegende mate zijn verwerkt in het wetsvoorstel. Deze leden vragen welke voorstellen niet zijn overgenomen en waarom dit niet is gebeurd.

In reactie op deze vraag merkt de regering allereerst op dat het UWV in de uitvoeringstoets zelf te kennen heeft gegeven het conceptwetsvoorstel uitvoerbaar te achten en ook met ingang van 29 december 2005 te kunnen uitvoeren. In een bijlage bij de uitvoeringstoets heeft het UWV bij een vijftal artikelen opmerkingen van uitsluitend wettechnische aard gemaakt. Hierbij gaat het onder meer om voorstellen om de redactie van de betreffende wetsartikelen of de toelichting hiervan te verduidelijken of aan te vullen. Deze voorstellen zijn waar dit uit het oogpunt van een goede wettechniek mogelijk was zonder meer opgevolgd. In een enkel geval is er – in goed overleg met het UWV – voor gekozen om de suggestie van het UWV niet of op een andere manier uit te werken.

3. Artikelsgewijs

Artikelen VI, onderdeel A, onder 1, VII, onderdeel A, onder 1, en XI, onderdeel D, onder 1

De leden van de PvdA-fractie vragen waarom er in de Wet WIA en in vervolg daarop ook in de andere arbeidsongeschiktheidswetten voor is gekozen de te hanteren termijn in de voorhangprocedure van het Schattingsbesluit te bepalen op vier weken in plaats van op de huidige acht weken.

In de Wet WIA is conform aanwijzing nummer 37 van de Aanwijzingen voor de regelgeving bepaald dat de zogenaamde voorhangprocedure vier weken duurt. De reden voor deze periode is dat daardoor in de toekomst vlotter en adequater gereageerd kan worden op noodzakelijke aanpassingen van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten. Het ligt voor de hand deze periode ook te laten gelden voor de overige arbeidsongeschiktheidswetten, omdat het Schattingsbesluit ziet op al deze wetten. Het voordeel van een vlottere behandeling zou immers teniet gaan indien de andere wetten een langere periode zou kennen.

Artikel VIII. Wet financiering sociale verzekeringen, onderdeel B, en Artikel XVI. Ziektewet, onderdeel E

De leden van de PvdA-fractie vragen waarom de regering zichzelf de mogelijkheid wil geven de reikwijdte van de premiekortingsregeling en de no-riskpolis Ziektewet voor de zogeheten gemeentelijke doelgroep in te perken. Zij vragen naar de achtergrond van de voorwaarden dat burgemeester en wethouders ten minste twee jaar verantwoordelijk moeten zijn geweest voor de reïntegratie van de betrokkene, dat de betrokkene ten minste twee jaar moet zijn ingeschreven bij CWI, en dat de betrokkene geen voltijd arbeid kan verrichten. Voorts vragen zij of dit voorwaarden zijn die in de ministeriële regeling worden vastgelegd. Ook willen deze leden weten hoe groot de gemeentelijke doelgroep voor de no-riskpolis Ziektewet en voor de premiekortingsregeling is. Tot slot vragen zij

waarom de regering zulke inperkingen wil doorvoeren zonder voorhangprocedure bij het parlement.

De regering merkt op dat in de memorie van antwoord op de Wet IWIA is vermeld dat nader zou worden vastgesteld op basis van welke criteria de indicatiestelling voor de beschikbaarheid van de instrumenten no risk polis en premiekorting wordt uitgevoerd en dat daarvoor heldere, objectief bepaalde criteria zullen worden ontwikkeld. Daarom wordt in de artikelen over de no risk polis en de premiekorting bepaald dat bij ministeriële regeling nadere voorwaarden kunnen worden gesteld. Dit is niet anders dan dat in het Arbeidsgehandicaptebesluit op grond van de Wet REA nadere voorwaarden werden gesteld op grond waarvan werd vastgesteld of een persoon als arbeidsgehandicapte in aanmerking kwam voor deze twee instrumenten.

Bij de vormgeving van de voorwaarden is aansluiting gezocht bij de inzichten in de Wet WIA, zulks in navolging van het SER-advies Werken aan arbeidsgeschiktheid 02/05, dat overheidsmiddelen in de vorm van no risk polis en premiekorting slechts ter beschikking worden gesteld indien de mate van de handicap zodanig is dat er substantiële belemmeringen optreden in het functioneren. De regering is van mening dat zoveel mogelijk bij de criteria van de Wet WIA moet worden aangesloten en dat de toegang tot de instrumenten no risk polis en premiekorting voor personen die onder verantwoordelijkheid van de gemeente vallen niet wezenlijk anders is dan bij personen die wel onder de Wet WIA vallen. Dit betekent dat het criterium voor de vaststelling voor welke personen buiten de WIA met een vergelijkbare ernst van de handicap deze instrumenten zullen worden ingezet, moet worden aangepast. Dit heeft als consequentie dat bepaalde groepen die onder de Wet REA nog in aanmerking komen voor deze instrumenten no risk polis en premiekorting (personen met een arbeidsongeschiktheidspercentage beneden de 35%), behoudens toepassing van het overgangsrecht, dat straks niet meer doen. Voor de duidelijkheid wordt nog opgemerkt dat deze criteria geen betrekking hebben op voorzieningen voor arbeidsplaatsaanpassingen.

In de Wet WIA is de bevordering van de arbeidsinschakeling van de zieke werknemer zowel in als buiten het bedrijf, gedurende de eerste twee jaar van de ziekte een taak van de werkgever. In die periode van ziekte wordt geen no risk polis of premiekorting ter beschikking gesteld. Na afloop van die eerste twee jaar, wordt beoordeeld of er voldoende inspanningen zijn gepleegd door de werkgever en de werknemer, en als deze voldoende zijn beoordeeld, wordt de aanspraak op een WIA-uitkering beoordeeld. Indien de werknemer ten minste 35% arbeidsongeschikt is, zijn de no risk polis en premiekorting beschikbaar als de werknemer in dienst blijft bij de werkgever, respectievelijk in dienst treedt bij een andere werkgever. Indien de werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is, maar niet geschikt is voor de eigen arbeid en er geen passend werk is bij de eigen werkgever, wordt de no risk polis eveneens ter beschikking gesteld als de werknemer binnen vijf jaar in dienst treedt bij een werkgever. Dit geldt ook als de werknemer direct voorafgaande aan dat moment onder verantwoordelijkheid valt van de gemeente doordat hij werkloos is en een bijstandsuitkering ontvangt of geen uitkering ontvangt.

Deze lijnen worden doorgetrokken naar de populatie waarvoor de gemeenten verantwoordelijk zijn.

In de eerste plaats worden de instrumenten pas ter beschikking gesteld als de betrokkene gedurende ten minste twee jaar onder verantwoordelijkheid van de gemeente valt en er reïntegratie-inspanningen zijn gepleegd. Dit laatste wordt verondersteld indien de betrokkene ten minste twee jaar is geregistreerd bij het CWI als werkloos werkzoekende. In die periode van twee jaar kan de gemeente al haar eigen instrumenten inzetten uit haar vrij besteedbaar reïntegratiebudget.

Vervolgens wordt vastgesteld of er structurele functionele beperkingen zijn door ziekte of gebrek. Evenals onder de Wet REA wordt vastgesteld of de betrokkene in staat is een voltijdfunctie te vervullen. Voor de indicatietelling zal bepalend zijn of hij minder dan 65% van een normale voltijdfunctie kan vervullen door een beperking in uren. Personen waarvoor de gemeente gedurende ten minste twee jaar onafgebroken op medische gronden individuele vrijstelling van registratieplicht en sollicitatieplicht heeft verleend, worden geacht eveneens te voldoen aan de voorwaarden voor de indicatiestelling.

Zonder nadere voorwaarden zou de gehele gemeentelijke populatie onder de doelgroep van de no risk polis vallen. Door het stellen van de nadere voorwaarden wordt het instrument gericht op de personen uit de gemeentelijke doelgroep die vergelijkbare belemmeringen ondervinden als gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers. Naar verwachting zullen circa 50 000 personen uit de gemeentelijke doelgroep gebruik kunnen maken van de no risk polis, omdat zij daartoe een beschikking hebben gekregen na indicatiestelling door CWI. Verwacht wordt dat CWI jaarlijks circa 10 000 beschikkingen zal afgeven, die gelden voor de duur van vijf jaar. De regering hecht eraan nadere voorwaarden te stellen, zodat het instrument zo goed mogelijk gericht kan worden op personen die deze vorm van ondersteuning het meest nodig hebben. Verdere uitbreiding zou ertoe kunnen leiden dat het instrument minder effectief wordt voor degenen die het instrument het meest nodig hebben.

De regering ziet geen aanleiding om voor de regeling over de nadere voorwaarden een voorhangprocedure toe te passen. Het gaat hier immers om een invulling die aansluit bij hetgeen in de kamerstukken over de Wet WIA en de Wet IWIA is gecommuniceerd.

Artikel VIII. Wet financiering sociale verzekeringen; Onderdeel A

Artikel 40, vierde lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) wordt gewijzigd opdat duidelijk is dat de wachttijd van drie jaar voor het wederom eigen risico mogen dragen alleen geldt voor het zelf dragen van het risico dat is beëindigd. De leden van de D66-fractie zien graag toegevoegd hoe het straks precies geregeld is met de wachttijd voor diverse vormen van eigenrisicodragen in de Wet WIA en wat eigenlijk de reden is om het zo te regelen. Vervolgens vragen de leden van de D66-fractie of zij het goed hebben begrepen, dat de hier voorgestelde wetswijziging bedoeld is om onderscheid te kunnen maken tussen verschillende vormen van eigenrisicodragen.

In antwoord op deze vragen wil de regering het volgende opmerken. Bedrijven kunnen afzonderlijk kiezen om eigenrisicodrager WGA of IVA te worden. Het door de leden van de D66-fractie aangehaalde artikel regelt, dat indien het eigenrisicodragen voor één bepaalde regeling (ZW, WAO, WGA dan wel IVA) wordt beëindigd, alleen voor de financiering van die regeling een wachttijd geldt van drie jaren voordat een werkgever opnieuw eigenrisicodrager kan worden voor die regeling. Genoemde leden hebben het inderdaad goed begrepen dat de hier voorgestelde wijziging bedoeld is om onderscheid te kunnen maken tussen de verschillende vormen van eigenrisicodragen.

De reden voor het hanteren van een wachttijd is dezelfde als destijds bij Pemba: het tegengaan van een zogenoemd «duiventil-effect» in het geval een aantal werkgevers binnen korte tijd kiezen voor hetzij eigenrisicodragen hetzij publieke verzekering. Tegen het frequent en binnen kort tijdsbestek kunnen wisselen van eigenrisicodragen naar publieke verzekering bestaan bezwaren, namelijk dat dit voor de uitvoering bewerkelijk is, dat het de toerekening van uitkeringslasten compliceert en dat het kan leiden tot onduidelijkheid over de verantwoordelijkheid voor reïntegratie.

Naar aanleiding van de vragen van de leden van de D66-fractie, hecht de regering er voorts aan het volgende op te merken. Bedrijven die vóór 1 januari 2005 eigenrisicodragers WAO zijn geworden, worden van rechtswege eigenrisicodragers WGA. Zij kunnen daar van af zien, door dit uiterlijk 28 december 2005 aan het UWV te melden. In dat geval is geen sprake van een formele beëindiging van het eigenrisicodragerschap WGA. Het is dan ook niet zo, dat bedrijven die zich afmelden voor eigenrisicodragers WGA per 29 december 2005, vervolgens verplicht zijn om drie jaren publiek verzekerd te zijn bij het UWV.

Artikelen XI, onderdeel A, onder 1, en XVI, onderdeel A, onder 1

De leden van de PvdA-fractie vragen wat volgens de regering de essentie is van het verschil tussen de definitie van onbetaald verlof in WAO en ZW in vergelijking met de definitie in het wetsvoorstel WIA.

Het essentiële verschil tussen de definitie van onbetaald verlof in de huidige ZW en WAO en de definitie die nu in de Werkloosheidswet (WW) staat en die ook in de Wet WIA zal worden opgenomen, is dat er in de ZW en WAO geen sprake is van onbetaald verlof in het geval van zogenaamd deeltijdverlof. Deze afwijkende definitie was noodzakelijk omdat er in de dagloonregelingen voor deze wetten in vergelijking met de dagloonregeling voor de WW afwijkende bepalingen van toepassing waren. Met ingang van 1 januari 2006 zullen alle bestaande dagloonregelingen vervangen worden door één dagloonbesluit namelijk het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen. In dit besluit zal voor alle werknemersverzekeringen het dagloon op dezelfde wijze worden vastgesteld. Om deze reden kan ook de definitie van onbetaald verlof in alle werknemersverzekeringen worden geharmoniseerd. Door de voorgestelde wijzigingen in de WAO en ZW wordt de definitie in die wetten aangepast aan die van de WW en Wet WIA. Inhoudelijk wordt er derhalve geen wijziging beoogd.

Artikel XV. Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, onderdeel b

De leden van de PvdA-fractie vragen op welke grond een ministeriële regeling kan worden opgesteld op grond van artikel 1.2.3, vierde lid van de Wet WIA omdat dat lid alleen een algemene maatregel van bestuur noemt, maar geen ministeriële regeling.

Artikel 1.2.3, vierde lid, van de Wet WIA biedt de mogelijkheid om bij of krachtens algemene maatregel van bestuur regels te stellen. Dit betekent dat er in een algemene maatregel van bestuur een delegatiebepaling opgenomen kan worden om bij ministeriële regeling nadere regels ten opzichte van de algemene maatregel van bestuur te stellen. In casu betekent dit dat in het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten -dat nu onder andere op de WAO is gebaseerd maar dat ook mede op genoemde artikelen van de Wet WIA zal worden gebaseerd delegatiebepalingen ten behoeve van te treffen ministeriële regelingen zijn opgenomen. Op dit moment bestaat al een dergelijke ministeriële regeling, namelijk de Regeling nadere invulling algemeen gebruikelijke bekwaamheden. Ook kan een regeling worden getroffen in verband met bepaling van het maatmanloon. In het vijfde lid van artikel 1.2.3 wordt dus met «ministeriële regeling» bedoeld de hiervoor genoemde regelingen.

Voor de volledigheid wordt, om verwarring hieromtrent te voorkomen, nog opgemerkt dat de nog op te stellen ministeriële regeling in verband met de protocollen die door de verzekeringsarts bij de beoordeling van arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zo mogelijk moeten worden gebruikt, zal worden gebaseerd op het zesde lid van artikel 1.2.3 van de Wet WIA.

De leden van de PvdA-fractie vinden het niet duidelijk waarom de regering het nodig vindt de eisen aan te scherpen voor een vervroegde aanvraag van een IVA-uitkering zonder tegelijkertijd de mogelijkheid te bieden al vanaf drie maanden (in plaats van na 26 weken) een vervroegde aanvraag te doen. De regering schrijft dat de bedrijfsarts een verklaring moet geven waaruit blijkt dat hij van mening is dat volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid zonder kans op herstel te verwachten is. Deze zal zich volgens de regering baseren op een verklaring van een medisch specialist. Waarom vertrouwt de regering er niet op dat een medisch specialist, een professional dus, al vanaf drie maanden zo'n oordeel kan geven, maar wel vanaf zes maanden?

De regering is het met de leden van de fractie van de PvdA eens dat de borging van de aanvraag voor de flexibele keuring thans zodanig is dat de termijn voor het indienen van een aanvraag kan worden teruggebracht van zes naar drie maanden. Tijdens de plenaire behandeling in de Eerste Kamer van de wetsvoorstellen Wet WIA en Wet IWIA heb ik daarom aangegeven de verkorting van de aanvraagtermijn op te nemen in de tweede nota van wijziging bij het onderhavige wetsvoorstel.

Artikel XI. Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering; Onderdeel D, onder 2

Naar aanleiding van jurisprudentie wordt voorgesteld de medische besluitenregeling niet langer van toepassing te laten zijn op het beroep op de rechter, maar zal in die fase uitsluitend de regeling van artikel 8:32, tweede lid, van de Algemene wet bestuursrecht gelden. Naar de mening van de D66-fractie is uit de toelichting niet goed op te maken:

- hoe het nu geregeld is;
- wat de jurisprudentie nu precies inhoudt;
- wat het probleem is;
- hoe het voorstel dit probleem oplost.

De fractie van D66 ziet één en ander graag alsnog toegelicht.

De regering gaat graag in op het verzoek van de leden van de D66-fractie om een nadere toelichting te geven op de wijzigingen die worden voorgesteld in de zogenaamde medische besluitenregeling.

Allereerst is van belang op te merken dat de voorgestelde wijzigingen niet op zich zelf staan, maar geheel aansluiten bij de regeling die in paragraaf 12.2 van de Wet WIA reeds is opgenomen. Door de voorgestelde wijzigingen wordt de medische besluitenregeling geharmoniseerd.

Wat de inhoud betreft is het volgende van belang.

Sedert de introductie van het eigenrisicodragerschap en de premiedifferentiatie in de WAO in 1998 is de werkgever belanghebbend geworden bij WAO-beslissingen van zijn werknemers. Hierdoor kunnen werkgevers tegen deze beslissingen ook bezwaar en beroep instellen. Om te voorkomen dat werkgevers door gebruik te maken van deze mogelijkheid zonder meer toegang krijgen tot de medische gegevens van hun werknemers is hiervoor een aparte regeling in de WAO opgenomen¹. Deze regeling houdt in, dat in de fase van de voorbereiding van de primaire beschikking, tijdens de bezwaarschriftenprocedure en tijdens een beroepsprocedure bij de rechter de werkgever alleen inzage in de medische gegevens krijgt indien de werknemer hiervoor uitdrukkelijk toestemming heeft gegeven. Weigert de werknemer deze toestemming, dan krijgt niet de werkgever maar in plaats daarvan een door de werkgever aangewezen arts-gemachtigde inzage in de medische gegevens.

¹ Een vergelijkbare regeling is na introductie van het eigenrisicodragen in de ZW ook opgenomen in de ZW.

In de aangehaalde uitspraken heeft de Centrale Raad van Beroep het deel van de medische bezwaarschriftenprocedure dat ziet op de fase van beroep buiten toepassing verklaard, omdat deze niet in overeenstemming is met artikel 6 EVRM. In de plaats van de medische bezwaarschriftenprocedure past de rechter tijdens het beroep artikel 8:32, tweede lid, van de Awb toe en weegt de rechter bij het gebruik van dit artikel telkens de bescherming van de privacy van de werknemer af tegen het recht op een eerlijk proces van de werkgever. De rechter bepaalt derhalve voor de medische gegevens of en zo ja welke van die gegevens ter beschikking worden gesteld aan de werkgever dan wel aan een advocaat, arts of een andere door de rechter aangewezen gemachtigde.

Daarnaast heeft de Centrale Raad van Beroep geoordeeld dat een categorale uitsluiting van de openbare behandeling, zoals was opgenomen in artikel 88h WAO, zich niet met artikel 6 EVRM verdraagt. In plaats daarvan heeft de Raad bepaald dat behandeling van het geding ter zitting, voor zover betrekking hebbend op medische gegevens, in beginsel achter gesloten deuren plaatsvindt en dat de rechter ambtshalve of op verzoek van een of meer partijen kan beslissen dat de behandeling in het openbaar geschiedt.

Bij het opstellen van de Wet WIA is voor de beroepsfase uitgegaan van de hierboven geschetste jurisprudentie en is de invulling die de Centrale Raad van Beroep aan de regeling heeft gegeven in de wetsbepalingen vastgelegd. Dit wordt nu ook doorgetrokken naar de betreffende regelingen in de WAO en de ZW.

Voor wat betreft de behandeling in bezwaar kan de bestaande medische besluitenregeling grotendeels blijven bestaan. De reden hiervoor is dat het EVRM, zoals ook de Centrale Raad heeft geoordeeld, niet ziet op de fase van bezwaar maar uitsluitend op die van het beroep. Op één onderdeel heeft wel een aanpassing van de bestaande regeling plaatsgevonden. In aansluiting op de jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep wordt het inzagerecht in bezwaar niet meer beperkt tot uitsluitend een arts-gemachtigde, maar kan de inzage ook worden verleend aan een advocaat of een andere persoon die daarvoor bijzondere toestemming heeft gekregen. Deze aanpassing was al opgenomen in de Wet WIA en wordt nu ook geregeld in de WAO en de ZW.

Artikel XV. Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen; Onderdeel U

De voorgenomen beperking van de verwijtbaarheidstoets in de WW zal niet worden toegepast in situaties waarin sprake is van beëindiging van de dienstbetrekking in de periode waarin een loonsanctie geldt. De leden van de fractie van D66 vragen of zij het goed begrijpen dat het blijven toepassen van de verwijtbaarheidstoets alleen geldt als het UWV bij wijze van sanctie de loondoorbetalingsperiode heeft verlengd. Voorts vragen deze leden naar de toepassing van de verwijtbaarheidstoets binnen de wettelijke loondoorbetalingsperiode van twee jaar; naar de ontslagregels die daar nu van toepassing zijn en waar het kabinet naar toe wil na modernisering van het ontslagrecht. Daarnaast zijn deze leden benieuwd naar de uitvoerbaarheid: is het niet erg ingewikkeld om de verwijtbaarheidstoets in het ene geval wel toe te passen en in het andere niet.

Allereerst is het van belang op te merken dat het voornemen om de verwijtbaarheidstoets in de WW te beperken geen onderdeel uitmaakt van dit wetsvoorstel, maar van een binnenkort nog in te dienen voorstel tot wijziging van de WW en het ontslagrecht. Om een soepeler ontslagpraktijk mogelijk te maken zal het meewerken aan een ontslag op initiatief van de werkgever en het niet voeren van een verweer vanuit de WW niet langer worden bestraft. Het is echter niet de bedoeling om hiermee de poortwachterfunctie van de Wet WIA te ondergraven. Zowel de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer als diens werkgever dragen verantwoordelijkheid

voor de werkhervatting. Hierbij past niet dat partijen de dienstbetrekking beëindigen voordat alle reïntegratiemogelijkheden zijn verkend.

Als de werknemer tijdens de eerste twee jaar van zijn ziekte (de reguliere loondoorbetalingsperiode) instemt met zijn ontslag, verliest hij het recht op loon. Zolang de werknemer arbeidsongeschikt blijft voor zijn arbeid, komt hij niet in aanmerking voor WW, maar voor de ZW (het vangnet). De werknemer die zonder deugdelijke grond tijdens de loondoorbetalingsperiode instemt met zijn ontslag, benadeelt de ZW en zal op die grond een maatregel op zijn uitkering krijgen.

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