

Vergaderjaar 2007–2008

31 357

Wijziging van de Ziektewet, van het Burgerlijk Wetboek en van enkele andere wetten in verband met het meldingsproces van een werknemer bij de ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid en de sanctie voor de werkgever bij niet naleving van zijn verplichtingen in dit proces

Nr. 6

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 6 juni 2008

Inhoud

1. Algemeen	1
2. Inleiding en hoofdlijnen van het voorstel	2
3. Wijziging ziekmeldingstermijn	3
4. Overige wetswijzigingen	5
5. Financiële en administratieve gevolgen	7
6. Overig	7

1. Algemeen

De regering heeft met belangstelling kennisgenomen van het verslag van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) bij het voorstel tot de wijziging van de Ziektewet, van het Burgerlijk Wetboek en van enkele andere wetten in verband met het meldingsproces van een werknemer bij de ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid en de sanctie voor de werkgever bij niet naleving van zijn verplichtingen in dit proces. Dit wetsvoorstel beoogt het proces van ziekmelden te verbeteren, zodat de administratieve lasten voor werkgevers en werknemers verminderen, evenals de uitvoeringskosten voor het UWV. Tevens beoogt het wetsvoorstel de aandacht van werkgevers en werknemers voor de re-integratie bij ziekte te verbeteren.

De regering stelt met genoegen vast dat de leden van de fractie van het CDA verwachten dat de onderhavige maatregelen het ziekmeldingsproces zullen verbeteren en dat de leden van de fractie van de PvdA met de maatregelen kunnen instemmen. Ook stelt de regering met genoegen vast dat de leden van de fractie van de SP positief zijn over de voorgestelde vervanging van de 13e-weeksmelding door een 42e-weeksmelding. Verder stelt de regering vast dat de leden van de fracties van de VVD en de ChristenUnie met belangstelling van het wetsvoorstel kennis hebben genomen.

Het wetsvoorstel heeft geleid tot vragen bij de leden van de voornoemde fracties. In deze nota naar aanleiding van het verslag beantwoordt de regering deze vragen. Bij de beantwoording is zoveel mogelijk de volgorde van het verslag aangehouden. In de gevallen waar samenvoeging van vragen en antwoorden voor de hand lag, is hiervan afgeweken.

2. Inleiding en hoofdlijnen van het voorstel

De leden van de fracties van de PvdA, het CDA en de VVD vragen op welke wijze het wetsvoorstel de aandacht van werkgevers bevordert voor (de juiste aanpak van) re-integratie van de zieke werknemer. Op dit punt vragen de leden van de fractie van het CDA ook naar de informatievoorziening richting werknemers.

Zowel in de huidige situatie (waarin sprake is van een 13e-weeksziekmelding door de werkgever in de periode waarin een loondoorbetalingsverplichting bestaat) als in de nieuwe situatie (waarin de ziekte van de werknemer uiterlijk in de 42e ziekte week bij het UWV moet worden gemeld) zijn werkgever en werknemer in de periode voor de ziekmelding aan het UWV met de re-integratie begonnen. Een probleemanalyse en een plan van aanpak worden in respectievelijk de zesde en achtste ziekte week opgesteld. De verandering van het moment van ziekmelding bij het UWV brengt hierin geen wijziging. Het invoeren van een 42e-weeksziekmelding betekent dat de werkgever zijn zieke werknemer bij het UWV moet melden op het moment dat zij beiden in het kader van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar de re-integratie-activiteiten en -resultaten moeten gaan evalueren (eerstejaarsevaluatie). Doordat de ziekmelding vlak voor de eerstejaarsevaluatie plaatsvindt, functioneert de ziekmelding tevens als een signaal om de eerstejaarsevaluatie te starten. Op dat moment zullen werkgever en werknemer behoefte hebben aan een helder overzicht van de rechten en plichten bij re-integratie. Zij ontvangen deze informatie via de alerteringsbrieven van het UWV.

Daarnaast voorziet het wetsvoorstel in een betere informatievoorziening door het UWV aan de zieke werknemer en zijn werkgever over de rechten en plichten bij re-integratie. De alerteringsbrief wordt verbeterd zodat de brief meer en duidelijkere informatie zal bevatten. Dit zal de kwaliteit van de eerstejaarsevaluatie bevorderen. Bovendien zal het UWV de alerteringsbrief ook aan werkgevers zenden; op dit moment wordt deze brief alleen aan zieke werknemers gezonden. Tot slot geldt dat in de WIA-kennisgeving wordt gewezen op de optie dat werkgever en werknemer afspreken dat de loondoorbetalingsperiode na twee jaar nog enige tijd wordt voortgezet (de werknemer vraagt dan geen WIA-uitkering aan), omdat de werknemer naar verwachting zal herstellen.

De leden van de SP-fractie vragen of het uitvoerbaar is om de alerteringsbrief direct na de 42e-weeksmelding te versturen en niet pas in de 44e ziekte week.

Het direct (na ommekomst van de ziekmelding) in de 42e week van de ziekte verzenden van de alerteringsbrief is naar het oordeel van de regering niet mogelijk en niet nodig. Dit kan aan de hand van het volgende voorbeeld worden geïllustreerd. Een werknemer wordt ziek op 1 januari 2008. De werkgever moet dan uiterlijk de eerste dag nadat de ziekte 42 weken heeft geduurd, de ziekteangifte doen. Op die dag (te weten 23 oktober 2008) is reeds de 43e week gestart. De 44e-weeks alerteringsbrief zal dan uiterlijk 30 oktober moeten worden verstuurd. Eerdere verzending zal dus nauwelijks tijdwinst opleveren. Bij verzending van de alerteringsbrief in de 44e week arriveert de brief op het juiste tijdstip om te kunnen worden gebruikt bij de voorbereiding van de eerstejaarsevaluatie.

De leden van de CDA-fractie verzoeken de regering te reageren op de aanbevelingen in het advies over de re-integratie van zieke werknemers van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI)¹. Hierbij vragen de leden van de CDA-fractie ook aandacht van de regering voor de ontwikkeling van de re-integratiemogelijkheden bij andere werkgevers.

¹ *Beterschap! Advies over de re-integratie van zieke werknemers*, Raad voor Werk en Inkomen, maart 2008.

Het RWI-advies laat, geheel in lijn met de evaluatie van de Wet verbetering poortwachter (Wvp) en de evaluatie van de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 zien dat de laatste jaren sprake is van een daling van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid¹. Een belangrijke conclusie is ook dat maar liefst 90% van de zieke werknemers terugkeert in het eigen werk. Dit is een positief signaal waaruit blijkt dat werkgevers en werknemers hun verantwoordelijkheid nemen.

De re-integratie van langdurig zieke werknemers, met name via het tweede spoor (dat wil zeggen re-integratie bij een andere dan bij de eigen werkgever), is in de ogen van de RWI nog weinig succesvol. De regering vindt dit een belangrijk punt van aandacht, zeker gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt. Het is echter de verantwoordelijkheid van sociale partners om langdurig zieke werknemers weer zo spoedig mogelijk aan de slag te helpen. Als dat niet in hun oude baan kan, dan in een aangepaste functie en/of bij een ander bedrijf. Dit principe is reeds wettelijk verankerd². Private initiatieven die het voorgaande bevorderen juicht de regering toe. Een goed voorbeeld is het initiatief van de poortwachterscentra die werkgevers helpen bij de re-integratie van zieke werknemers in de eigen organisatie of bij een andere werkgever. De oprichting van meer poortwachtercentra wordt dan ook met € 3 miljoen ondersteund door het ministerie van SZW. Via dergelijke samenwerkingsverbanden kunnen werkgevers werknemers voor wie in het eigen bedrijf geen plaats meer is, elders aan de slag laten blijven.

De leden van de VVD-fractie signaleren dat de evaluatie van de Wvp aangeeft dat de informatie over re-integratie aan zowel werknemers als werkgevers verbetering behoeft. Deze leden willen weten hoe de regering hieraan invulling wil geven en met welke concrete maatregelen de regering werkgevers en werknemers bij re-integratie wil ondersteunen.

De aanpak van verzuim en arbeidsongeschiktheid is primair een taak van werkgevers, werknemers en hun ondersteuners. De rol van de overheid hierbij is het ondersteunen van private initiatieven. Naar aanleiding van de evaluatie van het verlengen van de loondoorbetalingsverplichting van één naar twee jaar, zijn beschrijvingen van de goede praktijken van re-integratie verspreid onder de organisaties in het veld die zijn vertegenwoordigd in de Stuurgroep verbetering poortwachter (sociale partners, professionals, verzekeraars en het UWV).

Voorts wordt momenteel in het verband van de stuurgroep de laatste hand gelegd aan een brochure voor werkgevers, werknemers en hun ondersteuners. Deze brochure zal vanaf medio 2008 door de betrokken partijen in verschillende vormen worden verspreid, onder meer via de website arboportal.nl, waar informatie te vinden is over arbeidsomstandigheden, verzuim en re-integratie voor zowel werkgevers als werknemers.

3. Wijziging ziekmeldingstermijn

De leden van de fracties van het CDA en SP willen weten of het wijzigen van de 13e-weeksziekmelding in een 42e-weeksmelding effect heeft op de aandacht van werkgevers voor de mogelijkheid een kortere wachttijd aan te vragen in het kader van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA). De leden van de VVD-fractie willen weten of deze mogelijkheid meer bekend wordt gemaakt.

Het wetsvoorstel brengt geen wijziging aan in de procedure voor het aanvragen van een verkorte wachttijd voor de Wet WIA. Werknemers waarvan al in een vroeg stadium van de ziekte blijkt dat zij volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, kunnen na de 13e ziekteweek in aanmerking komen voor een uitkering in het kader van de regeling inkomens-

¹ Zie respectievelijk Kamerstukken II 2005/06, 30 510, nr. 1 en Kamerstukken II 2006/07, 30 915, nr. 1.

² Artikel 7:658a BW.

verzekering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA). Gewoonlijk zal dit door de bedrijfsarts of arbodienst van de werkgever vóór de 13e-ziekteweek worden gesignaleerd bij de probleemanalyse of bij het opstellen van het plan van aanpak. Het wijzigen van de 13e-weeks-ziekmelding in een 42e-weeksmelding brengt geen verandering in deze handelswijze. Het wetsvoorstel voorziet dan ook niet in extra informatievoorziening over de mogelijkheid de WIA-wachttijd te verkorten.

De CDA-fractie wijst erop dat werkgevers voor een aantal doelgroepen, waaronder Wajongers, via een no risk polis vrijgesteld kunnen worden van loondoorbetaling bij ziekte. Deze leden vragen of de regering kan aangeven welke administratieve lasten voor werkgevers gemoeid zijn met het aanvragen van een dergelijke polis en het effectueren van de risico-vrijstelling op het moment dat een werknemer uitvalt door ziekte en de herstelmelding. Tevens vragen zij op welke wijze de administratieve lasten kunnen worden verminderd en hoe wordt gewaarborgd dat werkgevers wel hun verantwoordelijkheid nemen voor het beperken van de verzuimduur van deze groep werknemers en een snelle re-integratie.

Terecht wijzen de leden van de CDA-fractie op de mogelijkheid dat werkgevers voor bepaalde doelgroepen, waaronder Wajongers, in aanmerking kunnen komen voor een no risk polis. Hiermee lopen zij bij het aannemen van deze werknemers niet het risico dat zij het loon moeten doorbetalen bij ziekte: werkgevers worden hiervoor gecompenseerd door toekenning van ziekengeld door het UWV. Een no risk polis is van toepassing als wordt voldaan aan een aantal wettelijke voorwaarden. Wil de werkgever bij ziekte van de werknemer zijn loonkosten compenseren, dan moet hij een ziekte-aangifte doen bij het UWV en de daarvoor relevante gegevens verstrekken. Werkgevers kunnen deze ziekte-aangifte doen via de website van het UWV. Dit brengt administratieve lasten voor werkgevers met zich mee. De inzet van het kabinet is om deze lasten tot een minimum te beperken en werkgevers, waar mogelijk en noodzakelijk, voor deze taak te faciliteren. Dit is een belangrijk punt van aandacht bij de uitwerking van de plannen voor de Wajong die het kabinet op 30 mei 2008 aan de Kamer heeft gestuurd.

Werkgevers zullen hun verantwoordelijkheid moeten (blijven) nemen. Op grond van het Burgerlijk Wetboek blijven zij de eerste twee ziektejaren verantwoordelijk voor het beperken van de verzuimduur van zieke werknemers en een snelle re-integratie, ook wanneer zij gebruik kunnen maken van een no risk polis. En ook voor deze groep werknemers is de Arbeidsomstandighedenwet van kracht, waarin staat vermeld dat, de werkgever zich moet laten bijstaan door een of meer gecertificeerde deskundigen ten aanzien van de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten¹.

De leden van de PvdA-fractie willen weten welke maatregelen worden genomen vanwege mogelijk verlies aan beleidsinformatie over ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid als gevolg van het wijzigen van de 13e-weeksziekmelding in een 42e-weeksmelding.

De voorgestelde wijziging van de ziekmeldingstermijn brengt mogelijk verlies van beleidsinformatie op macro-niveau met zich mee. Om hierop zicht te krijgen, zal het ministerie van SZW een onderzoek laten uitvoeren. Over de invulling van dit onderzoek zal worden gesproken met partijen in de Stuurgroep verbetering poortwachter. Voor individuele werkgevers zal de verschuiving van het moment van ziekmelding naar verwachting geen informatieverlies opleveren. Zij kunnen hun systemen inrichten aan de hand van hun eigen informatiebehoefte.

¹ Artikel 14, eerste lid, onderdeel b, van de Arbeidsomstandighedenwet.

De leden van de SP-fractie vragen naar de gevolgen voor de overgang van een uitkering in het kader van Ziektewet (ZW) naar een uitkering in het kader van de Wet WIA in de situatie dat een werkgever geen ziekmelding doet bij het UWV als de werknemer 42 weken ziek is.

Dit wetsvoorstel brengt geen wijzigingen aan in de verplichting voor werkgevers om werknemers met recht op een ZW-uitkering (vangnetters) tijdig ziek te melden bij het UWV. De huidige regeling op basis van artikel 38a ZW blijft van kracht. Dit betekent dat de werkgever binnen vier dagen nadat de vangnetter zich bij hem heeft ziek gemeld, de ziekte van de vangnetter bij het UWV moet melden. Deze meldingsplicht staat los van de verplichting voor werkgevers om werknemers met recht op loondoorbetaling bij ziekte bij het UWV te melden (nu uiterlijk de 13e ziekteweek, na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel uiterlijk de 42e ziekteweek). In de situatie dat het UWV bij de aanvraag van een ZW-uitkering constateert dat de (ex-)werkgever voor de desbetreffende vangnetter met recht op ziekgeld een 13e- of 42e-weeksmelding had moeten doen, regelt het wetsvoorstel dat het UWV die werkgever een bestuurlijke boete kan opleggen. Deze bestuurlijke boete vervangt de huidige verplichting voor de werkgever om na twee jaar ziekte de werknemer het loon langer door te betalen voor de periode dat de melding te laat is.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of de invoering van een 42e-weeksmelding ter vervanging van de huidige 13e-weeksmelding gevolgen heeft voor de mogelijkheid om een deskundigheidsoordeel aan te vragen.

Dit is niet het geval. Om een deskundigenoordeel aan te vragen hoeft een werknemer nog niet als zieke werknemer bij het UWV bekend te zijn. Een deskundigenoordeel kan tijdens het gehele ziektraject worden aangevraagd, dus ook vóórdat de huidige 13e weeks ziekte-aangifte heeft plaatsgehad.

Zowel in de huidige situatie als na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel wordt de werknemer zes weken na aanvang van de ziekte geïnformeerd over de mogelijkheid om een deskundigenoordeel aan te vragen. Op dat moment ontvangt de zieke werknemer informatie via de bedrijfsarts en de UWV-brochure «Ik ben ziek, wat nu?» uit. In deze brochure wordt het deskundigenoordeel toegelicht. De informatie over het deskundigenoordeel wordt in de alerteringsbrief nog een keer aan de werknemer verstrekt. In de nieuwe situatie zal de werknemer de informatie blijven ontvangen in de meer uitgebreide alerteringsbrief die in de 44e week van de ziekte zal worden verstuurd. Nieuw is dat ook werkgevers die informatie over het deskundigenoordeel zullen ontvangen, in de nieuwe alerteringsbrief die aan hen zal zijn gericht. Tot dusver wordt de alerteringsbrief alleen aan werknemers gestuurd.

De door de regering voorgestelde maatregelen hebben dus geen invloed op de mogelijkheid tot het vragen van een deskundigenoordeel. De informatievoorziening over het deskundigenoordeel wordt wel verbeterd.

4. Overige wetswijzigingen

De leden van de fractie van het CDA vragen of de regering kan toelichten hoe de administratieve lastenverlichting voor werkgevers opweegt tegen de lastenverzwaring bij het UWV.

Het wetsvoorstel regelt dat de ziekmeldingen op een later tijdstip zullen plaatsvinden, waardoor het aantal ziekmeldingen zal afnemen. Daarnaast vervallen de herstelmeldingen. Dit leidt tot een structurele afname van de administratieve lasten voor bedrijven met circa € 2,2 mln en een struc-

turele besparing op de uitvoeringskosten van het UWV van € 0,8 miljoen per jaar.

Het vervallen van de herstelmeldingen brengt met zich mee dat werknemers die na de ziekmelding weer herstellen, als ziek geregistreerd blijven staan. Deze situatie doet zich onder de huidige wetgeving ook regelmatig voor (in 20% van de gevallen). Dit wordt veroorzaakt doordat veel herstelmeldingen niet of te laat plaatsvinden, waardoor reeds herstelde werknemers een alerteringsbrief en WIA-kennisgeving ontvangen. Daarom regelt het wetsvoorstel dat de ziekmelding in de 42e-zielteweek gaat plaatsvinden, waardoor het UWV geen alerteringsbrieven zal verzenden aan werknemers die na de ziekmelding weer zijn hersteld. Tegelijkertijd wordt de WIA-kennisgeving vereenvoudigd en zal deze ook ingaan op de mogelijkheid dat de werknemer inmiddels hersteld kan zijn. Deze maatregelen leiden per saldo tot een beperkte toename van administratieve lasten voor burgers met circa 4333 uur en weinig of geen extra uitvoeringskosten bij het UWV.

De leden van de SP-fractie vragen of het in stand houden van de herstelmelding grote nadelen heeft. Op dit punt vragen de leden van de VVD-fractie of de regering heeft gekeken naar de mogelijkheden (anders dan het handhaven van de herstelmeldingsplichting) om te voorkomen dat de zieke werknemers die na de 42e-zielteweek weer herstellen, onnodig een WIA-kennisgeving ontvangen.

De maatregelen in het wetsvoorstel zijn opgesteld in het verband van de Stuurgroep verbetering poortwachter, waarin ondermeer werknemers- en werkgeversorganisaties en het UWV zijn vertegenwoordigd. Met het oog op vermindering van de administratieve lasten voor werkgevers en lagere uitvoeringskosten voor het UWV is in de stuurgroep voor gekozen om de verplichte herstelmelding te laten vervallen. Daarbij is als alternatief voor het huidige ziekmeldingsproces gekeken naar de optie om de ziekmelding, alerteringsbrief en WIA-kennisgeving, te laten vervallen. Hiervoor is niet gekozen, vanwege het risico op stagnatie van het re-integratieproces en de noodzaak van een tijdige en ordelijke WIA-aanvraag.

Voorts vragen de leden van de SP-fractie of de regering uiteen wil zetten wat de gevolgen zijn voor een zieke werknemer als de loondoorbetalingsplicht wordt vervangen door een boete bij een te late ziekmelding door een werkgever bij het UWV.

In de huidige situatie wordt bij een te late ziekte-aangifte de loondoorbetalingsperiode van de werkgever evenredig verlengd, evenals het opzegverbod bij ziekte. Het wetsvoorstel regelt dat het UWV in deze situatie de werkgever een boete kan opleggen in plaats van een langere periode van verplichte loondoorbetaling. Voor de werknemer betekent dit dat hij aan het einde van het tweede ziektejaar in aanmerking kan komen voor een WIA-uitkering in plaats van na de verlengde loondoorbetalingsperiode. Ingeval van een te late ziekmelding, acht de regering een verlengde loondoorbetalingsperiode een onevenredig zware sanctie voor de werkgever gezien de administratieve aard van de overtreding. Dit speelt des te meer als de werkgever om andere redenen te maken heeft met een verlengde loondoorbetalingsperiode, zoals op vrijwillige basis, wegens een te late WIA-aanvraag of vanwege onvoldoende re-integratie-inspanningen.

Daarnaast vragen de leden van de VVD-fractie waarom de regering van mening is dat – ingeval van het niet voldoen aan de re-integratieverplichtingen door de werkgever – de sanctie van loondoorbetaling niet onevenredig zwaar zou zijn.

Het niet-naleven van de re-integratieverplichtingen door de werkgever is van een andere orde dan het niet-tijdig ziekmelden. Indien de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, wordt zijn loon-doorbetalingsverplichting verlengd (loonsanctie). De duur van deze verlenging wordt afgestemd op de tijd die de werkgever nodig heeft om de achterwege gebleven activiteiten alsnog te verrichten. De werkgever krijgt in die periode de gelegenheid om zijn tekortkomingen te herstellen, opdat instroom in de WIA wordt voorkomen. Nadat hij de benodigde inspanningen alsnog heeft geleverd en zijn tekortkomingen heeft hersteld, wordt de loonsanctie beëindigd. De werkgever heeft het dus zelf in de hand hoe lang de loonsanctie feitelijk duurt. Naar het oordeel van de regering is in deze systematiek sprake van onevenredigheid.

5. Financiële en administratieve gevolgen

Ten aanzien van de «vermindering van administratieve lasten» vragen de leden van de CDA-fractie wat de regering specifiek doet ter vermindering van de lasten van het midden- en kleinbedrijf.

De afgelopen jaren is al sterk ingezet op het verminderen van de administratieve lasten voor bedrijven. De vermindering bleek niet altijd voldoende merkbaar voor ondernemers. In het Plan van Aanpak Regeldruk Bedrijven 2007–2011 dat op 19 juli 2007 aan de Tweede Kamer is gestuurd staat aangegeven hoe het kabinet samen met de ondernemer in de komende periode onnodige regels merkbaar gaat verminderen¹. Sectoren en wetgevingsgebieden worden doorgelicht én aangepakt op nalevingskosten, toezichtlasten, administratieve lasten, vergunningen en dienstverlening door de overheid. In de nulmeting van administratieve lasten en het onderzoek naar inhoudelijke nalevingskosten is expliciet aandacht voor knelpunten en oplossingen voor verschillende bedrijfs-grootte-klassen. MKB Nederland wordt actief bij deze doorlichtingen betrokken zodat ook voor het midden- en kleinbedrijf de lasten merkbaar verminderen. De voorjaarsrapportage 2008 die het kabinet op 20 mei jl. aan de Tweede Kamer heeft gezonden, geeft uitgebreide informatie over de voortgang van het programma².

6. Overig

De leden van de fracties van het CDA en de VVD vragen een reactie van de regering op het voorstel van werkgeversorganisaties om werkgevers vrij te stellen van loon-doorbetaling bij ziekte, indien de oorzaak van de ziekte buiten de beïnvloedingssfeer van de werkgever ligt (zoals bij sportblessures of alcohol- en drugsgebruik).

De regering is geen voorstander van het beperken van de loon-doorbetalingsverplichting als de ziekte van de werknemer buiten de invloedssfeer van de werkgever is ontstaan. Een dergelijke beperking past niet in het huidige socialeverzekeringsstelsel waarin de oorzaak van ziekte of arbeidsongeschiktheid niet ter zake doet (causaliteitsbeginsel), maar uitgegaan wordt van hetgeen de persoon met zijn ziekte of arbeidsongeschiktheid nog kan (finaliteitsbeginsel). Er zijn immers, zoals ook de leden van de CDA-fractie opmerken, ziektes waar een werknemer niets aan kan doen en die los staan van het beroepsrisico. Daarnaast zegt de oorzaak van een ziekte niets over het werk dat de zieke werknemer nog wel kan verrichten. In de praktijk zijn er in de eigen of een andere organisatie vaak nog mogelijkheden voor werkhervatting. Daarom zijn in het huidige stelsel werkgever en werknemer beiden verantwoordelijk voor de re-integratie van de zieke werknemer. Bovendien hecht de regering eraan dat de zieke werknemer tijdens zijn ziekte zeker is van een inkomen.

¹ Kamerstukken II 2006/07, 29 515, nr. 202 herdruk.

² Ibid. nr. 244.

De leden van de CDA-fractie vragen ook de zienswijze van de regering op de suggestie jurisprudentie op het gebied van loondoorbetaling te codificeren via het opnemen van een wettelijke bepaling die werkgevers het recht geeft om de loondoorbetaling te beperken bij «bewuste roekeloosheid» van de werknemer.

In de praktijk is ziekte vaak een complex van omstandigheden, waardoor niet bij voorbaat duidelijk is of de werknemer (of werkgever) aan de ziekte schuld heeft. In de situatie dat de werknemer door bewuste roekeloosheid verzuimt, heeft de werkgever al op grond van de huidige wetgeving en jurisprudentie de mogelijkheid het loon niet door te betalen. Hiervoor is codificatie niet nodig. De regering acht de huidige regeling adequaat en voldoende, zowel voor werknemers als werkgevers.

De leden van de CDA-fractie vragen de regering om in te gaan op de relatie tussen de 42e weekmelding en artikel 37 Pensioenwet, waarin is geregeld dat pensioenuitvoerders met het UWV een contract moeten sluiten over de melding van arbeidsongeschiktheid. Genoemde leden vragen of de berichten juist zijn dat de uitvoering van deze regeling problemen geeft, omdat het UWV niet van elke arbeidsongeschikte uitkeringsgerechtigde de pensioenuitvoerder weet. Als dat het geval is, dan willen deze leden weten of de problemen worden opgelost als de werkgever bij de 42e weekmelding tevens aangeeft welke pensioenuitvoerder moet worden geïnformeerd, als de werknemer later een WIA-uitkering wordt toegekend. Zij vragen om te kijken naar de situatie dat een werkgever met meerdere pensioenuitvoerders te maken heeft, zoals een pensioenfonds voor de premievrijstelling en een verzekeraar voor het excedent arbeidsongeschiktheidspensioen, en in hoeverre dit zou leiden tot lastenverzwaring voor het UWV. Ook vragen deze leden of het een optie is om te regelen dat de werkgever tegelijk met de 42e weekmelding aan zijn pensioenuitvoerder een melding doet en de pensioenuitvoerder die melding moet gebruiken voor rapportage aan het UWV (in het kader van het te sluiten contract op grond van artikel 37 Pensioenwet). In dat geval vragen de leden van de CDA-fractie of een dergelijke regeling kan bijdragen aan de uniformering van de bestaande meldingstermijn bij pensioenfonds en verzekeraars en of dit wenselijk is als administratieve lastenverlichting.

Naar aanleiding van artikel 37 Pensioenwet, dat op 1 januari 2009 in werking zal treden, zijn het UWV en de pensioenuitvoerders in overleg over het stroomlijnen van de uitwisseling van gegevens met betrekking tot personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. De regering verwacht dat het UWV en de pensioenuitvoerders tot werkbare afspraken komen. Hierbij kan worden gekeken naar die situaties waarin thans de melding arbeidsongeschiktheid effectief en op efficiënte wijze kan worden doorgegeven aan pensioenuitvoerders.

Het voorstel van de leden van de CDA-fractie om te regelen dat de werkgever bij de 42e week melding tevens aangeeft welke pensioenuitvoerder moet worden geïnformeerd indien aan de werknemer later een WIA-uitkering wordt toegekend, acht de regering niet wenselijk. Het staat 42 weken na de ziekmelding nog geenszins vast dat de werknemer de gehele periode van loondoorbetaling ziek zal blijven. Al is dat wel het geval, dan is het na afloop van de periode van loondoorbetaling nog niet zeker dat betrokkene bij de WIA-claimbeoordeling gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard. Om dezelfde redenen wijst de regering het idee af om wettelijk voor te schrijven dat een werkgever tegelijk met de 42e weekmelding een melding verricht aan zijn pensioenuitvoerder.

In reactie op de opmerking van de leden van de CDA-fractie dat een werkgever mogelijk meerdere pensioenuitvoerders heeft, wijst de regering

erop dat in dat geval geldt dat alle pensioenuitvoerders een contract met het UWV moeten sluiten.

De leden van de VVD-fractie vragen hoe het kabinet het voorstel van MKB-Nederland beoordeelt om een no risk polis te introduceren in de eerste twee jaar van ziekte.

De overheid bevordert de aanpak van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid door werkgevers en werknemers. Ook richt de overheid zich op preventie van uitval uit arbeid en het voorkomen van schade aan de gezondheid door werk door goede arbeidsomstandigheden. In het huidige stelsel van ziekte en arbeidsongeschiktheid zijn werkgevers twee jaar lang verantwoordelijk voor de loonkosten van het verzuim. Dit betekent dat zij via een adequate aanpak van ziekteverzuim besparingen kunnen realiseren. Het systeem prikkelt werkgevers om de mogelijke tewerkstelling van werknemers in de eigen of een andere organisatie actief te bevorderen en te begeleiden. De prikkel wordt zo op de juiste plek gelegd. Dit heeft geresulteerd in de succesvolle re-integratie van werknemers, bijvoorbeeld via de inzet van Poortwachtercentra. Het is daarom niet wenselijk in te breken op deze tweejaarsgrens en daarmee de huidige scherpe verantwoordelijkheidsverdeling en de prikkel voor werkgevers aan te tasten. Dit zou gebeuren wanneer al in de eerste twee jaar van ziekte een no risk polis voor werknemers zou worden geïntroduceerd.

Tot slot vragen de leden van de VVD-fractie wat volgens de regering het effect zou zijn als de loondoorbetalingsverplichting en het ontslagverbod tijdens ziekte voor werkgevers tot 25 werknemers tot één jaar wordt beperkt.

De loondoorbetalingsverplichting bij ziekte stimuleert werkgevers tot een snelle en adequate aanpak van ziekteverzuim en inzet op preventie d.m.v. goede arbeidsomstandigheden. De laatste jaren is de aanpak van ziekteverzuim door zowel grote als kleine werkgevers flink verbeterd. Dit blijkt ondermeer uit de evaluatie van het verlengen van de loondoorbetalingsverplichting van één naar twee jaar. In de actuele situatie wordt dit beeld bevestigd door het lage ziekteverzuim en beperkte beroep op een uitkering in het kader van de Wet WIA.

De regering is van mening dat de voorgestelde beperking tot gevolg heeft dat werkgevers die tot 25 werknemers in dienst hebben niet meer in voldoende mate (financieel) zullen worden gestimuleerd tot een snelle en adequate aanpak van ziekteverzuim. Het ligt in de verwachting dat ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid bij deze werkgevers fors zullen toenemen. Bovendien verwacht de regering dat de door de leden van de VVD-fractie voorgestelde maatregel tot gevolg heeft dat veel organisaties hun structuur zodanig zullen aanpassen, dat zij zoveel mogelijk (oneigenlijk) gebruik kunnen maken van het aangepaste loondoorbetalingsregime. Deze ontwikkeling moet naar het oordeel van de regering worden voorkomen.

Voorts is het de vraag of de werknemers die onder een aangepast loondoorbetalingsregime zouden vallen, voldoende in staat zouden zijn om voor het tweede ziektejaar een inkomen veilig te stellen, bijvoorbeeld via de particuliere verzekeringsmarkt. Werknemers die dit niet lukt, zullen een beroep moeten doen op de overheid, bijvoorbeeld in de vorm van een bijstandsuitkering. Dit kan leiden tot hogere collectieve lasten.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. P. H. Donner