

Zitting 1981–1982

17 384

## Regelen met betrekking tot de bevordering van de deelname van gehandicapten aan het arbeidsproces (Wet arbeid gehandicapte werknemers)

C

### ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

Aan de Koningin

's-Gravenhage, 8 april 1982

Bij Kabinetsmissive van 1 april 1982, no. 75, heeft Uwe Majesteit, op voordracht van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, mede namens de Staatssecretaris, C. I. Dales, en de Minister van Binnenlandse Zaken, bij de Raad van State ter overweging aanhangig gemaakt een wetsontwerp met memorie van toelichting, houdende regelen met betrekking tot de bevordering van de deelname van gehandicapten aan het arbeidsproces (Wet arbeid gehandicapte werknemers).

#### Algemene opmerkingen

##### 1. Inleiding

Het onderhavige ontwerp bevat een aantal voorstellen, die erop gericht zijn de deelneming van gehandicapten aan het arbeidsproces te bevorderen. De kern daarvan wordt gevormd door het voorstel een bepaald deel van het totale bestand aan arbeidsplaatsen in het bedrijfsleven en bij de overheid te reserveren voor gehandicapten, de zogenaamde quotumregeling. Daarnaast voorziet het ontwerp in een aantal maatregelen en instrumenten die de feitelijke belemmeringen voor de reïntegratie van gehandicapten kunnen verminderen.

##### 2. *Het begrip gehandicapte in verband met de reikwijdte van de regeling*

De Raad moge allereerst opmerken dat de uitdrukking «gehandicapte» in het ontwerp een grotere groep personen betreft dan daarmee in het spraakgebruik wordt aangeduid. Het verdient daarom aanbeveling in de toelichting uiteen te zetten dat het begrip in technische zin wordt gehanteerd, dat wil zeggen slechts ter aanduiding van de met de regeling beoogde kring van belanghebbenden.

In de artikelsgewijze toelichting wordt met betrekking tot de in artikel 1, onder b, gegeven omschrijving van het begrip «gehandicapte werknemer» terecht erop gewezen dat deze omschrijving is gericht op gehandicapten die in een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking werkzaam zijn en niet op een potentieel aan gehandicapten, dat een plaats in het arbeidsproces zou kunnen veroveren. Dit brengt mee dat de in het wetsontwerp naast de quotumregeling voorziene maatregelen die gericht zijn op het verminderen van de bestaande belemmeringen voor reïntegratie van gehandicapten in het arbeidsproces alleen betekenis hebben voor diegenen die reeds een dienstbetrekking hebben. De Raad

meent dat in het inleidende gedeelte van de toelichting aan deze beperking met zoveel woorden aandacht ware te geven.

Wel kan de voorgestelde quotumregeling ook voor gehandicapten die geen binding meer hebben met het arbeidsproces betekenis hebben. Immers, deze kan ertoe leiden dat een werkgever ertoe over moet gaan een gehandicapte, die zonder dienstverband is, in dienst te nemen om aan zijn quotumverplichting te voldoen. Bij de Raad is de vraag gerezen of dit effect niet zou kunnen worden bevorderd door de tekst van het in artikel 19, onder B, voorgestelde nieuwe artikel 57a van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet zodanig te verruimen dat de daarin voorziene bijdrage ook gegeven kan worden voor kosten, die door een werkgever met het oog op de indienstneming van een gehandicapte, die zonder dienstverband is, worden gemaakt.

##### 3. *Het begrip onderneming*

a. In artikel 1, onder d, wordt het begrip onderneming gedefinieerd als een in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband waarin door werknemers arbeid wordt verricht. Blijkens de toelichting is voor de omschrijving

van dit begrip aansluiting gezocht bij artikel 1, onder e van de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

De Raad meent dat het begrip onderneming aldus voldoende omlijnd is voor het gebied waarop de WOR van toepassing is. Dat is evenwel niet het geval waar het de overheid betreft. Het ontwerp voorziet dienaangaande in een nadere regelgeving bij of krachtens algemene maatregel van bestuur. Gelet op het grote belang van deze nadere regelgeving geeft de Raad er de voorkeur aan dat deze uitsluitend bij algemene maatregel van bestuur geschiedt. Voorts dient in het algemeen gedeelte van de toelichting globaal te worden aangegeven waaraan wordt gedacht en welke maatstaven bij de invulling zullen worden gehanteerd.

b. In de WOR is bepaald dat twee of meer ondernemingen te zamen als één onderneming kunnen worden aangemerkt wanneer dat voor een goede toepassing van de wet wenselijk wordt geacht. Een soortgelijke voorziening lijkt de Raad ook met betrekking tot de onderhavige regeling op zijn plaats. Die gedachte is ook in het advies van de Sociaal-Economische Raad van 12 februari 1982 tot uitdrukking gebracht waarbij filiaalbedrijven als voorbeeld genoemd zijn. Daarbij is door de SER uitgegaan van het opnemen van deze voorziening in de algemene maatregel van bestuur, welke ter uitwerking van het begrip onderneming zal worden gegeven. Het wetsontwerp biedt daarvoor echter onvoldoende grondslag. De Raad acht evenwel regeling van deze kwestie bij de wet meer aangewezen, gelet op de consequenties die een samenvoeging van ondernemingen voor de toepassing van de quotumverplichting heeft. Wat de inhoud van die regeling betreft zou kunnen worden gedacht aan het leggen van de beslissing omtrent samenvoeging hetzij op verzoek hetzij ambtshalve bij de bedrijfsvereniging met een beroepsmogelijkheid op de minister.

#### 4. De quotumverplichting

a. In de memorie van toelichting wordt gesteld dat de vrijwillige opnemings van gehandicapten de voorkeur zou verdienen boven de verplichting tot indienstneming maar dat de ontwikkelingen van de laatste jaren hebben doen zien dat die benadering niet toereikend is. Naar aanleiding hiervan is in de Raad de vraag gerezen of tot nu toe van overheidswege een zodanig beleid is

gevoerd dat thans reeds geconcludeerd mag worden dat op basis van vrijwilligheid geen behoorlijke resultaten zijn te bereiken. In de toelichting ware op deze vraag in te gaan.

b. Het ontwerp gaat uit van de verplichting voor iedere werkgever om per onderneming op elk geheel van twintig werknemers tenminste een gehandicapte werknemer in dienst te hebben. De Raad erkent enerzijds dat de vaststelling van de hoogte van het verplichte quotum van zodanig gewicht is, dat het de voorkeur verdient deze vaststelling bij wet te doen geschieden en dat eenzelfde overweging ook pleit voor een vaststelling bij wet van de fasering van de invoering van deze norm. Anderzijds meent het college dat in aanmerking moet worden genomen, dat de keuze voor een quotumverplichting van 5%, naar uit de toelichting blijkt, niet steunt op onderzoek omtrent de opnamecapaciteit van de onder de regeling vallende ondernemingen. De in de toelichting berekende verwachtingen zullen pas bij de toepassing van de regeling kunnen worden getoetst. Dit geldt eveneens voor de haalbaarheid van de in het wetsontwerp opgenomen fasering. In de toelichting wordt dan ook terecht opgemerkt dat de ontwikkelingen met betrekking tot de toepassing van de wet mede uit het oogpunt van een doelmatige werking van de quotumverplichting op de voet dienen te worden gevolgd. De Raad meent voorts dat de aanvaardbaarheid van de te hanteren norm mede afhangt van de te eniger tijd bestaande vraag naar en het aanbod van arbeidskrachten en van de met de toepassing ervan samenhangende kosten. Het college acht het op grond van een en ander wenselijk dat in het ontwerp wordt voorzien in de mogelijkheid dat bij algemene maatregel van bestuur de hoogte van het verplichte quotum kan worden verlaagd indien evenwel omstandigheden daartoe nopen.

#### 5. De ontheffing van de quotumeis

a. Het wetsontwerp voorziet in de mogelijkheid van ontheffing van de quotumeis uitsluitend voor de afzonderlijke ondernemingen.

In het advies van de SER met betrekking tot het voorontwerp-WAG is gewezen op de onvermijdelijkheid van een in sommige gevallen sectorale benadering in het ontheffingsbeleid. Waar specifieke eisen worden gesteld aan de gezondheid van omvangrijke

groepen personeel met een specifieke functie (bij voorbeeld in de vervoerssectoren) – zo wordt opgemerkt – kan aan deze sectorale aanpak niet worden ontkomen. Deze gedachte is in het wetsontwerp niet verwerkt. De gestelde noodzaak is echter naar de mening van de Raad in de toelichting onvoldoende weersproken. Met name komt hem de verwijzing naar het grote potentiële aanbod en de grote verscheidenheid in geschiktheid van gehandicapte werknemers daartoe niet toereikend voor. De Raad meent dan ook dat het openstellen van de mogelijkheid van ontheffing voor een groep van gelijksoortige ondernemingen nadere overweging behoeft.

b. Artikel 3, tweede lid, bepaalt dat een ontheffing zo nodig met terugwerkende kracht wordt ingetrokken, indien de werkgever de daaraan verbonden voorschriften niet naleeft. De Raad acht het met het oog op de rechtszekerheid niet aanvaardbaar dat een ontheffing met terugwerkende kracht kan worden ingetrokken. Een dergelijke mogelijkheid scheidt de voortdurende onzekerheid of er te eniger tijd een bijdrage verschuldigd is.

#### 6. De gevolgen van het niet voldoen aan de quotumeis

a. Op grond van artikel 4, eerste lid, is de werkgever een geldelijke bijdrage verschuldigd voor zover hij niet voldoet aan de quotumeis. Het ontwerp gaat, voor zover de Raad kan nagaan, ervan uit, dat een bijdrage zonder meer verschuldigd is zodra niet aan de quotumeis wordt voldaan. Het college meent dat er situaties denkbaar zijn waarin, gelet op de doelstelling van de regeling, voor een dergelijk onvoorwaardelijk gevolg geen plaats is.

Zo kan in de overgangsfase het niet voldoen aan de eis het gevolg zijn van het gaan gelden van een hogere norm, terwijl er voor gehandicapten geen passende of passend te maken functies (meer) voorhanden zijn. Daardoor zou de noodzaak kunnen ontstaan werkgevers toestemming te verlenen een werknemer te ontslaan in verband met de verplichting tot het in dienst nemen van een gehandicapte.

Daarnaast kan zich het geval voordoen dat een gehandicapte werknemer overlijdt of dat op staande voet het dienstverband van een gehandicapte wordt beëindigd en de werkgever daardoor niet meer aan de quotumeis voldoet. In situaties als hiervoor bedoeld treft de werkgever naar het oordeel van de Raad geen

verwijt en is er, gelet op de strekking van de wet, geen plaats voor het heffen van een bijdrage gedurende ten minste de tijd welke de werkgever in redelijkheid nodig heeft om in de vacature te voorzien.

Afgaande op de toelichting op artikel 3, eerste lid, lijkt deze bepaling voor even gemelde situaties geen ontheffingsmogelijkheid te bieden. Het college acht zulks wel gewenst en geeft in overweging de tekst van het artikellid daartoe te verruimen en de toelichting daaraan aan te passen.

b. Het ontwerp en de toelichting geven voorts geen antwoord op de vraag naar de gevolgen van het aanvragen van een ontheffing op het verschuldigd zijn van een bijdrage. Datzelfde geldt voor het geval het niet voldoen aan de quotumeis te wijten is aan het niet tijdig afgerond zijn van in het ontwerp voorziene administratieve procedures en het benutten van de geboden rechtsbeschermingsmogelijkheden. Het verdient overweging in evenbedoelde gevallen te voorzien in een opschorting van de verplichting tot het betalen van een bijdrage.

#### *7. De voorgenomen hoogte van de bijdrage*

In de toelichting wordt medegedeeld dat er aan gedacht wordt van een werkgever die niet aan de quotumeis voldoet een bijdrage te heffen ter hoogte van f 500 per persoon per maand. De Raad onderschrijft het streven de bijdrage zodanig vast te stellen dat daarvan een reële stimulans uitgaat naar het in dienst houden of nemen van gehandicapten. Het college meent evenwel dat enige terughoudendheid geboden is in verband met de grote verscheidenheid van ondernemingen en het daarmee samenhangende verschil in financiële en materiële mogelijkheden om noodzakelijke aanpassingen van de arbeidsplaatsen tot stand te brengen. Een bijdrage van f 500 per persoon per maand komt de Raad ook overigens te hoog voor. De verwijzing naar een heffing van gelijke grootte in Frankrijk is weinig overtuigend aangezien daartegenover gesteld kan worden de bijdrage van DM 100 in de Bondsrepubliek Duitsland en het feit dat de voorgestelde regeling met de regeling van de Bondsrepubliek overeenkomsten vertoont. De hoogte van de bijdrage ware dan ook tegen de achtergrond van het vorenstaande in heroverweging te nemen.

#### *8. Aanpassing arbeidsplaats*

In de toelichting wordt op bladzijde 27 betoogd dat er behoefte bestaat

aan een aanscherping van de in de Arbeidsomstandighedenwet opgenomen voorschriften die mede gericht kunnen zijn op de aanpassing van de arbeid en de arbeidsomstandigheden aan de gehandicapte werknemer. Daarbij wordt met name gewezen op de voorschriften van artikel 3, eerste lid, aanhef en onder e en g en tweede lid van die wet. Het bepaalde in artikel 5 van het wetsontwerp strekt tot deze aanscherping. De precieze inhoud van die aanscherping is de Raad evenwel uit de toelichting niet geheel duidelijk geworden. De in dit artikel voorgeschreven aanpassing zal immers, wat de inrichting van de arbeidsplaats, de productie- en werkmethoden en de bij de arbeid te gebruiken hulpmiddelen betreft, niet verder kunnen gaan dan mogelijk is, dat wil zeggen niet verder dan de grens welke in het artikel 3, eerste lid, aanhef en onder e Arbeidsomstandighedenwet neergelegde, tot diezelfde aanpassing verplichte voorschrift is opgenomen. Wat de aanpassing van de inrichting van het bedrijf betreft lijkt veeleer sprake van een precisering van het voorschrift van artikel 3, tweede lid Arbeidsomstandighedenwet dan van een aanscherping. Ziet de Raad dat goed, dan zou alleen wat de aanpassing van de samenstelling en de toewijzing van arbeid betreft van enige aanscherping van het overeenkomstige voorschrift van de Arbeidsomstandighedenwet gesproken kunnen worden. In ieder geval behoeft naar het oordeel van het college de toelichting op dit onderdeel in het licht van het voorgaande bijstelling. De Raad merkt hierbij overigens op het wel van belang te achten dat tegelijk met het in werking treden van de voorgestelde quotumverplichting ook een op de aanpassing van arbeidsplaatsen van gehandicapte arbeidskrachten gerichte voorziening gaat gelden. Nu de inwerkingtreding van de Arbeidsomstandighedenwet nog op zich laat wachten, heeft het voorgestelde artikel 5 althans voorhands ook naar zijn mening een zelfstandige betekenis.

#### *9. De financiële gevolgen van de voorgestelde regeling*

In paragraaf 5 van de toelichting wordt aandacht gegeven aan de financiële gevolgen van de voorgenomen regeling. De Raad leest uit de toelichting dat de gevolgen voor het Rijk moeilijk zijn te voorspellen. De in Tabel 1 opgenomen cijfers geven daarenboven slechts een beperkt beeld. Zij betreffen immers slechts inzicht in hetgeen door de zogenaamde substitutie minder aan uitkeringen

behoeft te worden betaald. Niet gekwantificeerd worden de uitgaven in verband met de tegemoetkomingen aan werkgevers die boven de quotumeis zitten en de bijdragen welke werkgevers op grond van artikel 57a van de AAW kunnen krijgen zomin als de opbrengst van de heffing wegens het niet voldoen aan de quotumeis. De Raad acht een meer diepgaande beschouwing in de toelichting over de financiële gevolgen geboden.

Voorts voelt de Raad het als een gemis dat uit de toelichting niet blijkt dat de met de regeling samenhangende lastenverzwaring voor het bedrijfsleven in de overwegingen zijn betrokken. Met name in een tijd waarin het beleid erop is gericht het bedrijfsleven te ontzien kan een beschouwing terzake niet achterwege blijven.

Samenvattend komt het de Raad voor dat in paragraaf 5 uitvoeriger moet worden aangetoond dat de wijze waarop de beleidsvoornemens in de wet zijn uitgewerkt aanvaardbaar is tegen de achtergrond van de daaraan verbonden financiële gevolgen.

#### *10. De uitvoering van de wet*

Bij de uitvoering van de wet zijn niet alleen een groot aantal instanties betrokken maar wordt ook hun onderlinge samen- en medewerking bij de uitvoering van diverse onderdelen verlangd. Door het ontbreken van een op de uitvoeringsmoeilijkheden gericht advies van de Sociale Verzekeringsraad heeft het college zich geen oordeel kunnen vormen over de vraag naar de bestuurlijke en technische uitvoerbaarheid van de regeling. De Raad gaat ervan uit dat de in het wetsontwerp opgenomen regeling niet in werking zal treden alvorens bedoeld advies is uitgebracht.

#### *11. De adviezen van de SER en de Raad voor de Arbeidsmarkt*

De inleiding van de toelichting wekt de indruk als zou alleen het advies van de SER over vermijdbaar verzuim wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid bij de ontwerp-regeling zijn betrokken. Op bladzijde 16 van de toelichting wordt echter vrij onverwacht het advies van de Raad voor de Arbeidsmarkt van 19 augustus 1975 in het betoog betrokken. Dit advies blijkt een belangrijke rol te hebben gespeeld bij de vormgeving van het ontwerp. Naar het oordeel van de Raad ware het advies dan ook in de inleiding van de toelichting te noemen.

## Artikelen

12. *Artikel 2, vierde lid; part-time functies in verband met de berekening van het quotum*

In de toelichting wordt nauwkeurig aangegeven welke regels ter zake bij algemene maatregel van bestuur zullen worden gesteld. Nu daaromtrent vaste voornemens bestaan, lijkt het aangewezen de regels in het onderhavige ontwerp op te nemen.

13. *Artikel 4, eerste lid*

In de wettekst ware duidelijk aan te geven dat de bijdrage niet eenmalig verschuldigd is, doch periodiek zolang aan de quotumeis niet wordt voldaan.

14. *Artikel 6; beloning gehandicapte werknemers*

In artikel 6 wordt voorgesteld aan iedere gehandicapte werknemer aanspraak op een geldelijke beloning toe te kennen die gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet gehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie pleegt te ontvangen.

Met betrekking tot deze bepaling is bij de Raad de vraag gerezen hoe het is gesteld met de loonaanspraak van een gehandicapte werknemer die ten gevolge van ziekte of gebreken slechts voor een deel van de normale werktijd arbeid verricht. Afgaande op de uitgangspunten van de voorgestelde regeling zou naar de mening van de Raad iedere in deeltijd werkzame gehandicapte werknemer in beginsel aanspraak moeten kunnen maken op een geldelijke beloning die een evenredig deel vormt van de geldelijke beloning van een niet gehandicapte werknemer die in een gelijkwaardige functie gedurende de normale arbeidstijd werkzaam is. Bij het college bestaat evenwel twijfel of een dergelijke aanspraak rechtstreeks voortvloeit uit het bepaalde in artikel 6. Zou dat niet het geval zijn, dan zou de beoogde vermindering van de geldelijke beloning naar rato van de kortere arbeidsduur alleen kunnen worden bereikt door toepassing van de in artikel 7 voorgestelde dispensatiemogelijkheid. Dat laatste acht de Raad niet wenselijk en ook niet nodig. Het belang van de rechtszekerheid verzet zich naar zijn mening niet tegen een afstemming van de loonaanspraak op de arbeidsduur krachtens een daartoe strekkend algemeen werkend voorschrift. Het verdient dan ook naar het oordeel van de Raad aanbeveling in deze afstemming uitdrukkelijk in artikel 6 te voorzien. In ieder geval ware aan deze kwestie in de toelichting aandacht te besteden.

15. *Artikel 7, eerste lid; evenredige vermindering loon op verzoek*

Wat de mogelijkheid van vermindering van het loon door de minister betreft is in het wetsontwerp gekozen voor een discretionaire bevoegdheid. In de toelichting wordt ter zake alleen opgemerkt dat daartoe heeft meegeïmpeld de overweging dat er bij een geringe negatieve afwijking van de arbeidsprestatie geen directe aanleiding behoeft te bestaan voor een lagere beloning. De Raad acht dit laatste op zich zelf juist. Hij wijst er evenwel op dat in de aangehaalde overweging miskend wordt dat in artikel 7, eerste lid, wordt voorgesteld de mogelijkheid van dispensatie alleen open te stellen voor het geval de arbeidsprestatie van een gehandicapte werknemer «duidelijk minder» is. Het is het college voorts opgevallen, dat in de weergave van deze bepaling in de toelichting op twee plaatsen de kwalificatie «duidelijk» niet is opgenomen (zie de bladzijden 33 en 34). Deze kwalificatie strekt er, naar de Raad meent te mogen aannemen, juist toe gevallen waarin de arbeidsprestatie slechts een geringe negatieve afwijking vertoont, van de mogelijkheid van dispensatie uit te sluiten. Zulks ware in de toelichting tot uitdrukking te brengen. Binnen een aldus beperkte mogelijkheid van dispensatie is naar het oordeel van het college geen plaats voor een discretionaire bevoegdheid. Hij wijst er in dit verband op dat naar de thans ter zake geldende bepalingen – anders dan uit de weergave van die bepalingen in de toelichting zou kunnen worden afgeleid – de verplichting bestaat tot het verlenen van dispensatie wanneer de daarvoor in die bepalingen omschreven grond zich voordoet.

16. *Artikel 7, derde lid*

In artikel 7, derde lid, worden onder openbare dienst mede begrepen «instellingen, diensten en bedrijven door de Staat en openbare lichamen beheerd». Met «openbare lichamen» wordt naar het college aaneemt mede bedoeld op de lagere overheden zoals provincies, gemeenten en waterschappen. De aanduiding van deze organen met «openbaar lichaam» komt de Raad niet juist voor. Hij acht het beter te spreken over publiekrechtelijke rechtspersonen. Daarnaast is de vraag gerezen of de bepaling alle denkbare gevallen omvat. Zo is, bij wijze van voorbeeld, het niet zonder meer duidelijk of een door een gemeenschappelijke regeling in stand gehouden (nuts)bedrijf wel onder de omschrijving valt.

17. *Artikel 10, vijfde lid; voor beroep vatbare beschikkingen*

Een voor beroep vatbare beschikking kan slechts op verzoek van de werkgever worden verkregen. De reden daarvoor, aldus de toelichting, is gelegen in het feit dat de bijdrageheffing veel overeenkomt met de premieheffing ten aanzien waarvan een zelfde voorschrift geldt.

De Raad betwijfelt of de vergelijkbaarheid wel zo sterk is. De vraag of een bijdrage verschuldigd is, is niet altijd zeker en ook de omvang van het aantal beschikkingen zal relatief gering zijn. Het college pleit dan ook zeker in de overgangsfase voor het steeds afgeven van voor beroep vatbare beschikkingen.

18. *Artikel 13, eerste lid*

In het onderhavige artikellid ware ook de Gemeenschappelijke Medische Dienst te noemen.

19. *Artikel 18; wijziging artikel 30 van de Ziektewet*

In de toelichting wordt terecht vastgesteld dat de medewerking van de werkgever aan de toepassing van artikel 30 ZW, zoals dit artikel thans luidt, niet kan worden afgedwongen. De Raad acht het juist dat thans in het kader van dit wetsontwerp wordt voorgesteld in deze situatie wijziging te brengen teneinde de effectiviteit van de regeling van artikel 30 ZW te vergroten. Naar aanleiding van de inhoud van dit voorstel – hierop neerkomende dat de bedrijfsvereniging op de werkgever, die zonder deugdelijke grond weigert zijn zieke werknemer in de gelegenheid te stellen passende arbeid te verrichten, een bedrag kan verhalen, gelijk aan het loon, dat de werknemer anders had kunnen verdienen – vraagt het college aandacht voor het feit dat onder omstandigheden ook de werknemer zelf in het omschreven geval tegenover de werkgever aanspraak op loon kan hebben. Gewezen zij op het arrest van de Hoge Raad van 3 februari 1978, N.J. 1978, 248, m.o. P.S., waarin is uitgesproken, dat een redelijke uitleg van artikel 1638d BW meebrengt dat een arbeider die ten dele arbeidsongeschikt is geworden, maar bereid is de bedongen arbeid te verrichten voor het gedeelte waartoe hij in staat is, recht op een voor dat geval passend gedeelte van zijn loon behoudt, indien van de werkgever kan worden gevergd dat hij van de aldus aangeboden arbeid tegen betaling van loon gebruik maakt. Een dubbele verschuldigdheid van het loonbedrag in zo'n geval zal niet zijn bedoeld en acht de Raad ook

niet redelijk. Met het oog hierop ware te overwegen in het derde lid van het nieuw voorgestelde artikel 30 ZW te bepalen dat de daarin geregelde mogelijkheid van verhaal niet bestaat voor zover op de werkgever de verplichting rust aan de werknemer loon te betalen. Het college zou het overigens ook aanvaardbaar achten wanneer de samenloop met een loonaanspraak zou worden betrokken in de redelijkheidstoetsing door de rechter waarin het wetsontwerp ter zake van de toepassing van de onderhavige bepaling terecht voorziet. In ieder geval ware aan deze kwestie – welke ook, zij het in mindere mate, betekenis lijkt te hebben voor de toepassing van het voorstel, vervat in artikel 19, onder A – in de toelichting aandacht te schenken.

#### **Memorie van toelichting**

##### *20. Bladzijde 7*

Aan het slot van de op één na laatste alinea van deze bladzijde, tweede alinea, ware ook aandacht te geven aan de tegemoetkoming welke de werkgever in het vooruitzicht wordt gesteld die meer gehandicapten in dienst neemt (heeft) dan het quotum eist.

##### *21. Bladzijde 9, onderaan*

Te refereren ware aan de aanvaankelijke voornemens welke door de SER in zijn advies zijn afgewezen. Het ontwerp heeft de SER in dezen gevolgd.

##### *22. Bladzijde 16, vierde volle alinea*

Het ligt in het voornemen dat een werknemer blijvend als gehandicapt in de zin van de wet wordt beschouwd, zolang naar het oordeel van de GMD sprake is van een voor hem noodzakelijke voorziening tot behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid op grond van de AAW of anderszins, dan wel dat sprake is van een mate van loonkundige arbeidsongeschiktheid.

De Raad meent dat voor die groepen gehandicapte werknemers die geen beroep doen op een uitkering het noodzakelijk is in de regeling te voorzien in een periodieke beoordeling van de aanwezigheid van de factoren die de betrokkene onder het begrip gehandicapte werknemer doen vallen. Te denken valt aan gehandicapte werknemers voor wie een eenmalige voorziening wordt getroffen en de groepen gehandicapte werknemers die op grond van artikel 1, onder b 4e, als zodanig worden aangewezen.

##### *23. Bladzijde 35, slotalinea*

Aan te geven ware uit welke gegevens wordt afgeleid dat een gehandicapte werknemer geen verhoogde kans loopt om ziek te worden.

De Raad van State geeft U in overweging het wetsontwerp te zenden aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal, nadat met het vorenstaande rekening zal zijn gehouden.

De Vice-President van de Raad van State,  
W. Scholten

