

27 678

Verbetering van de procesgang in het eerste ziektejaar en nieuwe regels voor de ziekmelding, de reïntegratie en de wachttijd van werknemers alsmede met betrekking tot de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever (Wet verbetering poortwachter)

NADER VOORLOPIG VERSLAG VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID¹

Vastgesteld 2 november 2001

Na lezing van de memorie van antwoord hadden de leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid nog behoefte tot het stellen van enkele nadere vragen en het maken van enkele nadere opmerkingen.

Zoals bij wetsvoorstellen 27 588 en 27 665 wilden de leden van de **CDA**-fractie ook met betrekking tot dit wetsvoorstel hun waardering uiten voor de snelle beantwoording van de gestelde vragen. Opvallend is echter wel de wijze waarop een concrete beantwoording soms ook wordt ontweken. Het kan uiteraard zijn dat deze vragen onvoldoende duidelijk waren gesteld of onvoldoende zijn begrepen.

Met de staatssecretaris waren deze leden ervan overtuigd, dat met de huidige invulling van de poortwachterfunctie onvoldoende resultaten zijn geboekt, al hadden deze met een correcte uitvoering en handhaving van de huidige wet beduidend beter kunnen zijn.

Het gaat er echter vooral om in het eerste jaar van ziekte zo snel mogelijk de reïntegratie ter hand te nemen en het is een goede zaak, dat zowel werkgevers als werknemers hiertoe op hun verantwoordelijkheden en inspanningen worden aangesproken.

De leden van de CDA-fractie gingen er echter vanuit, dat de nu voorgestelde wijzigingen nog niet het laatste woord zijn, omdat de fundamentele discussie over het WAO-stelsel nog niet is afgerond. Juist hierover waren en zijn zij nog steeds ernstig bezorgd. Immers, telkenmale nieuwe wijzigingen in de wetgeving veroorzaken bij alle betrokkenen grote onrust en onzekerheid, verhogen de noodzaak steeds weer nieuwe energie te moeten steken in organisatorische en andere processen, die de aandacht van de feitelijke reïntegratie afleiden en daardoor – tot de nieuwe wijzigingen volledig zijn geïmplementeerd – eerder afnemende resultaten laten zien. Tegen deze achtergrond werden de vragen gesteld of met enige beperking, maar wel met een vroegere aanvang van de reïntegratie in het eerste ziektejaar en met aanpak van andere, nog bestaande knelpunten voorlopig en zonder wetswijziging niet had kunnen volstaan om met gezwinde spoed af te koersen op een afronding van de fundamentele discussie.

¹ Samenstelling: Ginjaar (VVD), Jaarsma (PvdA), Van Leeuwen (CDA), Van den Berg (SGP), Hofstede (CDA), Bierman (OSF), Hessing (D66), Ruers (SP), Wolfson (plv. voorzitter) (PvdA), Lodders-Elfferich (CDA), Swenker (VVD), Kneppers-Heijnert (VVD) (voorzitter), De Wolff (GL) en De Vries (ChristenUnie).

Uiteraard hadden deze leden ook de argumenten van de staatssecretaris goed op zich laten inwerken met als conclusie: «wachten op de besluitvorming rond Donner is nodig noch wenselijk», waarna wordt opgemerkt: «ook bij een *eventuele* herziening van het arbeidsongeschiktheidsstelsel blijft een slagvaardige aanpak in het eerste ziektejaar essentieel. Zonder dit laatste te betwisten, zit in het eerder gestelde nu juist de angel. Zij achtten dan ook volstrekte helderheid over de eerste passage noodzakelijk. Acht de staatssecretaris het mogelijk, dat er geen fundamentele herziening van het arbeidsongeschiktheidsstelsel zal volgen na aanvaarding van de wet verbetering poortwachter? Vanwaar anders het woord essentieel?

In dit kader zouden de leden het op prijs stellen ruim vóór de plenaire behandeling het rapport van de Commissie Donner I, dat dezer dagen wordt uitgebracht, te ontvangen.

Naar aanleiding van de concrete vragen over de oplossing van de huidige knelpunten worden een aantal maatregelen genoemd, die al in gang zijn gezet of nog moeten worden gezet. Wil de staatssecretaris nog eens meer concreet aangeven, op grond van welke maatregelen dan het volledig arbeidsongeschikt verklaren zo aanzienlijk is gedaald, alsook de kans op toekenning van een WAO-uitkering?

Voor de vangnetgevallen worden nu verbeteringen geïnitieerd. Ook dat had toch binnen de bestaande wet- en regelgeving al gekund, zij het dat de aanpak nu zoveel mogelijk in overeenstemming wordt gebracht met de regels voor de procesgang in het eerste ziektejaar?

De vraag over voldoende menskracht in zowel kwalitatieve als kwantitatieve zin is niet beantwoord. Wil de staatssecretaris dit alsnog doen?

Door de toelichting op de van de toetsende gescheiden sanctionerende taak van de uitvoeringsinstelling is dit des te belangrijker, gelet ook op de benodigde inspanning voor volledige implementatie van de voorgestelde wijzigingen.

En alleen met een beter aan te sturen uitvoerbaarheid van de taken zijn we er niet. In dit opzicht zaten de opmerkingen van de staatssecretaris over het eerst over 5 jaren op orde zijn deze leden nog steeds dwars. Wordt dan de nieuwe wet niet uiterst moeilijk handhaafbaar en zal in deze 5 jaar de toezichthouder toch in alle onafhankelijkheid kunnen rapporteren?

Met betrekking tot de zorgvuldige implementatie van het voorliggende wetsvoorstel moesten de leden van de CDA-fractie wel aannemen, dat de staatssecretaris er nog steeds vanuit gaat, dat 1 januari 2002 dan een haalbare datum is voor inwerkingtreding van de wet.

Wordt de stuurgroep dan ook opgeheven?

Overigens hadden deze leden uit een andere passage weer begrepen, dat in de uitbreiding van de reïntegratieverantwoordelijkheid van de werkgever een zekere prioritering zal worden aangebracht. Het is naar de mening van deze leden zeer de vraag of de aangegeven prioritering voldoende soelaas zal bieden. Waar en hoe wordt deze overgangssituatie vastgelegd om ook toezichtbaar te kunnen zijn? Ook de uitleg, dat de nieuwe regels alleen zullen gelden voor werknemers, die na de datum van inwerkingtreding ziek worden, snijdt onvoldoende hout, omdat het dan toch ook altijd nog om tienduizenden nieuwe gevallen gaat, zo merkten deze leden op.

De leden van de CDA-fractie konden toch met de nu versterkte positie van de Arbodiensten in het licht van de te verwachten ontwikkelingen nog steeds moeilijk uit de voeten. Immers, in de aangescherpte vorm van grotere verantwoordelijkheid zal nu de werkgever, ook de kleinere, welhaast verplicht zijn méér dan het minimumpakket af te nemen, ook als de betreffende werkgever én werknemer, of één van beiden, onvoldoende

vertrouwen hebben in de aanwezige deskundigheid bij de arbodienst of partijdigheid veronderstellen.

Ook al zijn de arbodiensten vanuit hun sleutelfunctie inmiddels bezig hun organisatie en werkwijze te herzien, de capaciteitsproblemen zijn nog volop aanwezig en dat gaat toch ten koste van de kwaliteit van de te leveren diensten? Is het mogelijk nog tijdens de plenaire behandeling hier tot een oplossing te komen door versnelde uitbrenging van de toegezegde notitie?

Uit de gegeven antwoorden met betrekking tot de bedrijfsartsen bleek naar het oordeel van deze leden zonneklaar, dat per 1 januari 2002 sommige uitgezette uitvoeringstrajecten nog niet zullen zijn afgerond. Weliswaar heeft de werkgever financieel belang bij snelle reïntegratie en is deze ook van belang voor zijn bedrijfsvoering, maar dat alles pleit voor een vrije keuze van de instrumenten, waarvan zij gebruik willen maken om hun verantwoordelijkheid op de juiste wijze te kunnen beleven. Een deugdelijk arbobeleid kan ook op andere wijze gestalte krijgen. Gaarne een reactie van de staatssecretaris op deze beschouwing.

De bereidheid van de werkgevers om in arbozorg te investeren, zou hierdoor ook wel eens groter kunnen worden.

Er worden een drietal redenen aangegeven waardoor een versterkte aandacht voor de preventie kan worden bereikt. Eén daarvan is de versterking van de wetshandhaving door de arbeidsinspectie. Is de wet dan tot dusverre onvoldoende gehandhaafd? Kortom, wat moesten deze leden zich hierbij exact voorstellen?

De suggestie van de leden van de CDA-fractie voor deskundige ondersteuning van de werknemer wijst de staatssecretaris af. Deze leden wilden zich hierbij wel neerleggen onder aantekening, dat bij een arbeidsconflict de second opinion bij het UWV ook wel eens geen uitkomst kan bieden, zoals uit de praktijk in het kader van de huidige wet tot op heden is gebleken. Het wordt eveneens betreurd, dat er geen inzicht bestaat in het aantal keren dat een werkgever de verplichting tot doorbetaling van het loon opschort op grond van artikel 629, lid 3, sub a en lid 5 BW.

In antwoord op de vraag van deze leden naar het al dan niet bewust buiten beeld gebleven zijn van de samenhang tussen zorg en sociale zekerheid, in casu de WAO-problematiek, kwamen een aantal voorbeelden van ondernomen activiteiten, die op zich zeer de moeite waard zijn, zoals bijvoorbeeld het landelijk dekkend netwerk van regionale samenwerkingsverbanden en expertisecentra als verbetering van de zorg en de begeleiding van mensen met arbeidsgerelateerde aandoeningen.

De leden van de CDA-fractie vonden dit zeer toe te juichen, hadden in het rijtje wel meer fundamenteel onderzoek ter ondersteuning van bijvoorbeeld de keuringsartsen gemist, maar het ging hen toch om een meer diepgaande benadering. De erkenning van de noodzaak van integrale dienstverlening met een plan van aanpak voor de praktijk. Uit de kringen van zorgverzekeraars en reïntegratiebedrijven wordt veel duidelijker ingestoken op de noodzaak van de grote convergentie. Hoe denkt de staatssecretaris hierover? Nu werkgevers én werknemers zo nadrukkelijk worden aangesproken op hun verantwoordelijkheden, kunnen beleidsmakers toch niet achterblijven waar het hun verantwoordelijkheden betreft. Het gaat toch met name ook om de aanpak van langdurig ziekteverzuim en alleen al door het opheffen van bijvoorbeeld de wachtlijsten in de zorg kan het ziekteverzuimpercentage met 10% dalen. De opmerking dat ook bij het bestaan van wachtlijsten veelal niet met de reïntegratie behoeft te worden gewacht, leek de leden van de CDA-fractie voor een groot aantal gevallen toch wel een ontkenning van de werkelijkheid te zijn. Hier ligt een forse uitdaging voor het kabinet, ook om te komen tot reallocatie van publieke middelen.

Daarom is het, nu 34% van de huidige instroom wordt veroorzaakt door psycho-sociale klachten, ook noodzakelijk een snel antwoord te geven op

Donner I. Willen werkgevers en werknemers hun in toenemende mate actieve rol bij het bestrijden en voorkomen van ziekte en arbeidsverzuim niet geblokkeerd zien door wachttijden, wachtlijsten etc., dan zal de wetgever hieraan de hoogste prioriteit moeten geven of de lasten van de blokkade en/of de inspanningsverplichting over moeten nemen. Kan naar de mening van de staatssecretaris de wet verbetering poortwachter wel slagen zonder ontschotting van zorg- en sociale zekerheidsbudgetten en middelencoordinatie?

Hoe ziet de staatssecretaris – mede ter ondersteuning van werkgevers en werknemers – de relatie met het door de Commissie Lemstra bepleite bredere takenpakket terzake van het gezondheidsbeleid?

De leden van de CDA-fractie hadden ook behoefte om nader in te gaan op het spanningsveld tussen de bescherming van de persoonlijke levenssfeer en de gegevens die nodig zijn voor verantwoorde reïntegratie-inspanningen. Enerzijds stelt de staatssecretaris dat het in feite zo'n vaart niet zal lopen (het gaat om functionele beperkingen en de mogelijkheden die de werknemer nog heeft), anderzijds zal de noodzaak om ingevolge artikel 21 Wet bescherming persoonsgegevens nadere regels te stellen worden gezien door de stuurgroep verbetering poortwachter. Moesten deze leden hieruit niet concluderen dat er in een aantal gevallen zeker sprake zal zijn van spanning, ja van grensoverschrijding, die nadere regels noodzakelijk maken?

De individuele werkgever wordt een steeds belangrijker factor in de samenhang tussen zorg en sociale zekerheid. Dat kan ook betekenen dat de werkgevers in toenemende mate aandacht krijgen voor gezondheidsrisico's van hun werknemers. Kunnen, naar het oordeel van de staatssecretaris, de Wet op de Medische Keuringen en de Wet REA hier wel voldoende tegenwicht bieden?

Kan de staatssecretaris nog eens exact aangeven in welke gevallen het voorliggende wetsvoorstel zal leiden tot vermindering van onnodige bureaucratistische en administratieve belasting?

De leden van de CDA-fractie hadden ook met belangstelling kennis genomen van de beantwoording van de vragen over artikel III van het wetsvoorstel, die betreffende wijziging van het Burgerlijk Wetboek.

Op enkele punten gaf deze beantwoording echter nog aanleiding tot nadere vragen.

In de schriftelijke voorbereiding, alsmede in het plenaire debat is de mitigatie van het opzegverbod door het amendement Van der Knaap c.s. door de indieners en ook wel door de tegenstanders gerelativeerd met verwijzing naar het aantal second opinions (ex 629 lid 3 BW) van ca. 4000 in 1999 (nota n.a.v. het verslag, pag. 35). Op de vraag of de regering die relativering deelt, is in de memorie van antwoord geen antwoord aangehouden en deze leden zouden dit antwoord alsnog gaarne verkrijgen. Daarbij stelden zij nadere vragen: indien de regering die relativering niet deelt, waarom niet; zo ja, welke (causale) relatie bestaat er tussen de aanvraag van een second opinion ex 629 lid 3 BW en onwilligheid van een werknemer in de zin van artikel 658a, 660a en 670a lid 3 BW?

Is de regering bekend met cijfers betreffende de toepassing van de toetsingsregeling van het reïntegratieplan door het Lisv in het kader van het af te schaffen artikel 685 lid 1, laatste volzin, met name het aantal keren dat die toetsing heeft plaatsgevonden en met name de termijn van behandeling ervan? Zo ja, dan zouden de leden hier aan het woord deze cijfers graag ontvangen.

In de memorie van antwoord, nr. 37a, pagina 18, wordt in de eerste volledige alinea gesproken over de mogelijkheid voor de werkgever om bij een weigerachtige houding ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken aan de kantonrechter «indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven». Kan de regering de strekking van de geciteerde passage nader toelichten? Zou de regering daarbij de volgende alinea in de memorie willen betrekken, waar gesproken wordt over de RDA-procedure, waarin de werkgever aannemelijk zal moeten maken, dat de werknemer een verwijt te maken valt ter zake de weigering mee te werken aan reïntegratie. In de laatstbedoelde passage wordt immers niet gesproken over «omstandigheden» als bedoeld in de eerstbedoelde passage.

In de memorie van antwoord wordt boven aan pagina 19 gesproken over de mogelijkheid de ontslagvergunning te verlenen ondanks een alsnog gebleken bereidheid van de te reïntegreren werknemer tot medewerking, namelijk in het geval de verhoudingen inmiddels zodanig zijn verstoord, dat van de werkgever niet meer kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst in stand te laten. Ziet de regering hierbij de oorzaak van de verstoring in het ontstane conflict over reïntegratie? Is bij de toepassing van de opschorting van de loondoorbetalingverplichting al sprake van zo'n verstoring? In dit verband stelden de leden van de CDA-fractie nog de vraag aan de orde of bij een vergunningverzoek van de werkgever, gebaseerd op een verstoorde arbeidsverhouding, een UWV-oordeel nog wel aan de orde is. Daarbij onderscheidden zij twee casusposities, namelijk één waarin sprake was van een situationele arbeidsongeschiktheid en één waarin van dit laatste geen sprake is. Deze leden wezen erop, dat in de memorie van antwoord boven aan pagina 22 is geantwoord op een vergelijkbare vraag en wel op een zodanige wijze dat zij de indruk kregen, dat in beide casusposities het antwoord negatief is, derhalve: geen UWV-oordeel nodig.

Nu het wetsvoorstel geen regeling treft in artikel 7:685 BW betreffende een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is de vraag of de kantonrechter de werkgever kan verplichten het oordeel in te roepen van de UWV over de reïntegratiepogingen door de werkgever en over de houding van de werknemer. De behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer geeft op dit punt geen houvast, nog afgezien van de vraag of een dergelijk belangrijk punt niet expressis verbis in de wet had moeten worden opgenomen. Het antwoord zijdens de regering in de memorie van antwoord op pagina 19, tweede volle alinea, waarin gerefereerd wordt aan het artikel van Fase, suggereert, dat het slechts om een UWV-oordeel zou kunnen gaan, maar de tekst sluit bepaald niet uit, dat een dergelijk oordeel door een andere instantie of deskundige zou worden gegeven. In dit verband wezen de leden van de CDA-fractie op de bevoegdheid in het nieuwe Wetboek van Burgerlijke rechtsvordering om de rechter een zogenaamde partijdeskundige te laten horen over een niet-juridisch aspect van een zaak waar een deskundigenbericht het middel is de rechter voor te lichten. Sluit de regering uit, dat van dit middel gebruik kan worden gemaakt in ontbindingszaken wegens een weigerachtige werknemer? En zo ja, vereist dat dan geen expliciete grondslag in artikel 7:685 BW? Bovendien rijst dan de vraag of de UWV niet gebonden moet worden aan een maximale termijn waarbinnen het oordeel (op schrift) zal moeten worden verstrekt. Zo nee, dan rijst opnieuw de vraag naar de wenselijkheid van deskundige ondersteuning van de werknemer in deze procedure, een vraag waarop in de algemene context van een andere vraag zijdens de leden van de CDA-fractie negatief op is gereageerd in de memorie van antwoord op pagina 16.

Het is de leden van de CDA-fractie opgevallen, dat de regering niet is ingegaan op de stelling, dat – mede in aanmerking nemend de middel-

lange termijn effecten op het gedrag van werkgevers, werknemers, raadslieden en rechters – niet zozeer de uitvoeringsinstelling als poortwachter gaat fungeren, maar het RDA, resp. de kantonrechter. Zij verwezen kortheidshalve naar de toelichting op die vraag in het voorlopig verslag. Graag zouden zij alsnog een reactie van de regering op deze stelling ontvangen.

Tenslotte is de Ministeriële regeling m.b.t. de procesgang in het eerste ziektejaar al beschikbaar?

De leden behorende tot de **PvdA**-fractie stonden in beginsel niet onwelwillend tegenover premievrijstelling als alternatief voor de artikelen 15, 16, 17 en 18 van de Wet-REA, maar zagen met belangstelling uit naar de uitkomst van het hierover door de regering met de Tweede Kamer te voeren nadere overleg. Aannemende dat wordt aangetoond dat deze voornemens kunnen leiden tot een verlaging van de uitvoeringslast voor het UWV, zouden zij graag van de regering vernemen of deze ruimte dan ingezet kan worden tot een snellere en meer adequate uitvoering van het nieuwe artikel 16a, en het instrumentarium voor arbeidsgehandicapten. Zij zouden het op prijs stellen zo mogelijk thans reeds een globaal inzicht te ontvangen in het aantal gevalsbeslissingen van de uvi's uit hoofde van toekenningen van werkgevers- en werknemersvoorzieningen en de daarmee pro tanto gemoeide bedragen onder het huidige regime, teneinde zich een beter beeld te kunnen vormen van de huidige uitvoeringslast. Hoewel zij positief stonden tegenover de bedoelingen van het nieuwe art. 16a, maakten zij zich zorgen over de daar aan verbonden administratieve lasten. Zij vroegen zich dan ook af waarom hier niet voor een forfaitaire subsidie gekozen is, temeer omdat de werkgever die met eigen faciliteiten wil bijdragen aan het begeleiden van een werknemer naar zelfstandig ondernemerschap vaak niet-declarabele kosten zal moeten maken. Meer in het algemeen wilden deze leden nogmaals benadrukken zich zorgen te maken over de uitvoeringslast die in het geheel van de voorstellen op het UWV afkomt. Nu hun vragen daaromtrent op blz. 7 van het voorlopig verslag (gedrukte versie) niet zijn beantwoord, zagen zij met des te meer belangstelling uit naar het door de regering voor november toegezegde bedrijfsplan UWV 2002–2005.

Deze leden vroegen een bevestiging dat de werkgever die zich na invoering van de wetsvoorstellen inzet om een voordien al zieke werknemer aan werk te helpen buiten het eigen bedrijf dan wel te ondersteunen op weg naar zelfstandig ondernemerschap een beroep kan doen op voorzieningen uit hoofde van art 16a REA, en dat het in dit artikel voorziene persoonsgebonden reïntegratiebudget openstaat voor werknemers die al voor de invoeringsdatum ziek waren. Ook wilden zij graag weten of de werkgever, door te voldoen aan de voorwaarden voor REA subsidies, tevens voldaan heeft aan de verplichting in art. 658a, lid 1 van het BW. Zij namen verder aan dat met het trajectplan in art. 4.4 van het conceptbesluit SUWI bedoeld wordt op het plan van aanpak uit de Wet verbetering poortwachter.

De leden behorende tot de PvdA-fractie merkten voorts op sterk te hechten aan de onafhankelijkheid van de arbodienst en de materiële rechtsbescherming van de zieke werknemer. In dat licht verwelkomen zij de nieuwe opzet van het persoonsgebonden reïntegratiebudget en zullen zij de definitieve versie van de regeling procesgang eerste ziektejaar kritisch beoordelen. Deze leden hadden ook grote waardering voor het nieuwe artikel 16a in de Wet-Rea, dat het zoeken naar een arbeidsplaats in een ander bedrijf, c.q. de begeleiding naar zelfstandig ondernemerschap bevordert. Zij achtten de onafhankelijkheidseisen die daarbij aan de keuze van de daarbij in te schakelen arbodienst werden gesteld in het conceptbesluit SUWI, art 4.4, lid drie evenwel nu weer net te restrictief en niet

noodzakelijk in het belang van de mensen om wie het gaat. In dat licht zouden zij graag een nieuwe redactie van die regeling tegemoet zien. Tenslotte wilden deze leden nog aandacht vragen voor een detail van technische aard door te attenderen op wat hun voorkwam als een onjuiste verwijzing in art. 33, lid 4 en 5 van het wetsvoorstel REA.

De leden van de fractie van **GroenLinks** menen dat werkgevers er onder de dreiging van de sanctie van 71a WAO wellicht verstandig aan doen om vroeg in het eerste ziektejaar een advies aan het UWV te vragen over de hervattings(on)mogelijkheden. Op die manier zou het UWV, als zo'n advies uitblijft of weinig inhoudelijk is, min of meer gebonden zijn om af te zien van oplegging van deze sanctie na afloop van de wachttijd. Ziet de regering dat risico en kan dat leiden tot een verzwaring van de werklast van het UWV in het eerste ziektejaar?

De leden van de fractie van GroenLinks hebben er behoefte aan hun eerder gestelde vraag over de relatie tussen het nieuwe artikel 71a WAO en artikel 43a opnieuw te stellen, omdat zij vermoedden dat de regering deze vraag niet goed begrepen heeft. Indien een werknemer na 52 weken ziekte niet arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO, is artikel 43a van toepassing gedurende de eerste vijf jaar na afloop van die wachttijd. Gaat die vijfjaartermijn nu lopen vanaf de 52ste week van ziekte of na afloop van de wachttijd (die immers straks langer kan duren dan 52 weken)?

De leden van de fractie van GroenLinks zijn nog steeds niet overtuigd van de argumenten die de regering heeft aangevoerd voor het laten vervallen van artikel 46 WAO en artikel 52j WW. Weliswaar is de sanctie van de verlengde wachttijd wellicht eenvoudiger toe te passen, deze sanctie kan in het tweede en volgende ziektejaar niet meer worden toegepast en evenmin ten aanzien van de werkgever wiens werknemers weliswaar ongeschikt is voor de bedongen arbeid maar na afloop van het eerste ziektejaar niet in de WAO, maar in de WW terecht komt. Is de analyse juist dat in die gevallen de uitvoering geen instrumenten meer ten dienste staan om een werkgever tot het aanbieden van passend werk te pressen?

Indien een werknemer in het eerste ziektejaar hervat in een lagerbeloonde functie bij een andere werkgever en er een einde komt aan de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, loopt de wachttijd voor de WAO volgens de memorie van antwoord (p. 15–6) door. Waar staat dat in de wetstekst? Wie is er dan verantwoordelijk voor de opstelling van het reïntegratieverslag na 8,5 maand van ongeschiktheid voor de oude functie, indien er geen werkgever-werknemer-relatie meer bestaat met de werkgever waar de werknemer oorspronkelijk ziek geworden is en de werknemer niet ongeschikt is voor de bij de nieuwe werkgever bedongen werkzaamheden? Kan de regering aangeven hoe voorkomen wordt dat werknemers zich in deze situatie niet realiseren dat zij hun recht op een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering ten opzichte van het UWV geldend moeten maken? Loopt de wachttijd voor de WAO ook door indien werknemer ziek wordt, in de «Vangnet-ziektewet» verzeild raakt (bijvoorbeeld als gevolg van een einde van rechtswege van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of wegens een opzegging door zijn oorspronkelijke werkgever) en in het eerste ziektejaar elders een nieuwe baan aanvaardt tegen een salaris dat meer dan 15% lager ligt?

De leden van de fractie van GroenLinks waren niet tevreden over de beantwoording van hun vraag over de voorrang tussen de artikelen 7:628 en 7:629 BW bij hervatting na gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Zo valt het nog maar te bezien of de inkomensbescherming bij ziekte in de verlengde wachttijd in vrijwel alle CAO's naar 100% van het oorspronke-

lijke salaris wordt aangevuld. Maar ook in het eerste ziektejaar ontberen steeds meer werknemers suppletie tot 100% van hun salaris. Kan de regering nog eens nadenken over de verhouding tussen beide bepalingen en bij nader inzien alsnog bevestigen dat de werkgever bij hervatting in aangepast werk op grond van artikel 7:628 BW verplicht is het bij dat salaris behorende salaris te betalen voor zover dat uitstijgt boven het in artikel 7:629 BW genoemde niveau?

De regering stelt in de memorie van antwoord dat een toets door het UWV in het kader van artikel 7:660a BW overbodig is, omdat die toets al plaatsvindt in het kader van artikel 7:629 BW. Dat argument gaat evenwel slechts op voor zover de werkgever verplicht is tot loondoorbetaling. Dat is evenwel niet aan de orde zodra die plicht is afgelopen, dan wel in die situaties waarin de werknemer, bijvoorbeeld op grond van artikel 29b ZW feitelijk gene recht heeft op loondoorbetaling. Wil de regering nog eens overwegen of een verplichte toets door de UWV in het kader van artikel 660a niet toch wenselijk is?

Deze leden bleven van mening dat de doorbreking van het opzegverbod zeer onwenselijk is, zeker zo lang niet duidelijk is in hoeverre de nieuwe regelgeving met betrekking tot het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak effectief is en leidt tot een situatie waarin werkgever en werknemer op realistische wijze tot overeenstemming komen over de hervattingmogelijkheden in het eigen bedrijf of bij een andere werkgever. Hebben deze leden het voorstel goed begrepen, dan zal de doorbreking van het ontslagverbod bij ziekte onmiddellijke werking hebben. Is de regering het met deze leden eens dat het wenselijk is om invoering van dat artikel op te schuiven, totdat de eerste ervaringen met dit wetsvoorstel zijn afgewacht, althans tot 12 maanden na invoering van de overige bepalingen?

Wanneer valt de tekst van het aangepaste Ontslagbesluit te verwachten en in hoeverre zal de praktijk voldoende de tijd gegund worden om zich in het nieuwe besluit te verdiepen voordat het zal ingaan?

De leden van de fractie van Groenlinks gaan ervan uit dat de ontslagtoets op grond van het BBA in de toekomst ten aanzien van zieke werknemers zal plaatsvinden aan de hand van de vraag of er bij het bedrijf van de werkgever noch elders binnen 26 weken hervattingmogelijkheden te verwachten zijn. Is dat juist? Wat zal van een werkgever die toestemming voor opzegging vraagt (met name na twee jaar ziekte) precies verwacht worden als het gaat om het antwoord op de vraag in hoeverre de hervattingmogelijkheden bij andere werkgevers zijn beproefd en te verwachten zijn en hoe ver strekt in dat verband de adviesrol van het UWV?

In bedrijven met een medezeggenschapsorgaan zal over het algemeen tussen de werkgever en dat medezeggenschapsorgaan besproken worden met welk reïntegratiebedrijf zaken worden gedaan. In kleine bedrijven is de medezeggenschap van werknemers niet verzekerd. Niettemin stelt de regering dat er steeds sprake is van bipartiet opdrachtgeverschap. Hoe is dat in die kleine bedrijven verzekerd? Zit dat bipartiete karakter van het opdrachtgeverschap verscholen in de overeenstemming die werkgever en werknemer moeten bereiken over het plan van aanpak?

De voorzitter van de commissie,
Kneppers-Heijnert

De griffier van de commissie,
Nieuwenhuizen