

**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)**

### **NADERE MEMORIE VAN ANTWOORD**

Ontvangen 12 november 2001

Met belangstelling hebben wij kennis genomen van het nader voorlopig verslag. Wij betreuren het dat enkele leden de indruk hadden dat de beantwoording van de gestelde vragen in de memorie van antwoord in bepaalde gevallen onvolledig zou zijn geweest. Wij vertrouwen erop met deze nadere memorie van antwoord het gewenste inzicht te verschaffen.

De leden van de CDA-fractie geven aan nog steeds ernstig bezorgd te zijn over de herhaalde wijzigingen in de wetgeving en de onrust die dit veroorzaakt bij alle betrokkenen en die de aandacht van de feitelijke reïntegratie afleiden. Vanuit die optiek vragen zij volstreekte helderheid over de passage uit de memorie van antwoord waarin wordt gesteld dat ook bij een eventuele herziening van het arbeidsongeschiktheidsstelsel een slagvaardige aanpak in het eerste ziektejaar essentieel blijft. Deze leden vragen of de Staatssecretaris het mogelijk acht dat er geen fundamentele herziening van het arbeidsongeschiktheidsstelsel zal volgen na aanvaarding van het wetsvoorstel verbetering poortwachter. Voorts zouden deze leden het op prijs stellen ruim vóór de plenaire behandeling het rapport van de Commissie Donner I, dat dezer dagen wordt uitgebracht, te ontvangen.

Mogelijke toekomstige herzieningen van het arbeidsongeschiktheidsstelsel mogen geen reden zijn te wachten met het treffen van noodzakelijke maatregelen. De leden van de fractie van het CDA hebben gelijk als zij stellen dat deze maatregelen geen onzekerheid of administratieve problemen mogen oproepen. De regering is zich er terdege van bewust dat eventuele wijzigingen in de toekomst zodanig vorm gegeven moeten worden dat zij aansluiten bij bestaande administratieve processen en ook inhoudelijk waarborgen bevatten voor de goede overgang van het ene uitkeringsstelsel naar het andere. Dit uitgangspunt geldt ook voor het wetsvoorstel verbetering poortwachter: het dient aan te sluiten bij de bestaande praktijk, en mag toekomstige aanpassingen niet uitsluiten. Het wetsvoorstel is de neerslag van een groeiende consensus over welke activiteiten noodzakelijk zijn, wil van deugdelijke reïntegratie-inspanningen gesproken kunnen worden. In die zin moeten ook de aangehaalde opmerkingen van de regering in de memorie van antwoord worden begrepen. De op basis van dit wetsvoorstel te plegen acties en

interventies (zoals vastgelegd in het concept ministeriële regeling procesgang eerste ziektejaar) zijn in *ieder* systeem van beheersing van langdurig ziekteverzuim noodzakelijk. Ook de te treffen maatregelen naar aanleiding van de aanbevelingen van de Commissie Psychische arbeidsongeschiktheid (Commissie Donner I) zullen daarin hun plaats kunnen vinden.

Bij brief van 11 oktober 2001 is aan de Tweede Kamer medegedeeld dat de Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid voornemens was op 7 november 2001 haar producten aan te bieden aan de bewindslieden van VWS en SZW en dat de betrokken bewindslieden zich ervoor inzetten zo spoedig mogelijk daarna een kabinetsstandpunt aan de Kamer te doen toekomen. Inmiddels heeft de Commissie op 7 november 2001 de leidraad vastgesteld. Het rapport inzake het verzuim bij psychische klachten behoeft nog aanpassing en zal waarschijnlijk pas medio november 2001 kunnen worden vastgesteld. Voorts is duidelijk geworden dat het bij de leidraad en het rapport behorende concept-implementatieplan eerst nog aan de achterbannen van de deelnemende organisaties moet worden voorgelegd. De vaststelling van het implementatieplan zal naar verwachting eerst begin 2002 kunnen plaatsvinden. Na ontvangst van de leidraad en het rapport, zal ik zo spoedig mogelijk een afschrift hiervan aan uw Kamer doen toekomen. Een kabinetsstandpunt zal worden opgesteld nadat ook het implementatieplan is vastgesteld.

De leden van de CDA-fractie vragen of meer concreet kan worden aangegeven op grond van welke maatregelen het volledig arbeidsongeschikt verklaren zo aanzienlijk is gedaald, alsook de kans op toekenning van een WAO-uitkering.

Het feit dat de instroom in de WAO nog te hoog moet worden geacht, mag niet afleiden van het feit dat er ook duidelijke verbeteringen merkbaar zijn. Er is de laatste jaren hard gewerkt aan verbetering van de kwaliteit van de claimbeoordeling, hetgeen heeft geleid tot een groeiende consensus over hoe een meer selectieve beoordeling er uit moet zien. Het nauwkeuriger duiden van resterende functionele mogelijkheden en verdien capaciteit heeft tot gevolg gehad dat het percentage toegekende WAO-uitkeringen, afgezet tegen het aantal aangevraagde uitkeringen is gedaald, en dat het percentage gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen is toegenomen. Deze dalende trend doet zich voor sinds 1998, onder invloed van de in het Plan van Aanpak WAO (Kamerstukken II, 22 187, nr. 71) aangekondigde maatregelen, en lijkt zich momenteel versterkt door te zetten. Daarnaast speelt hierbij een rol dat de achterstanden bij de uitvoeringsinstellingen met betrekking tot einde wachttijd beoordelingen teruglopen. Dit betekent deze dat de uitvoeringsinstellingen meer ruimte hebben om nauwkeurigere WAO-beoordelingen uit te voeren. Ook hierdoor loopt het aantal verstrekte voorschotten op basis van volledige arbeidsongeschiktheid terug.

De leden van de CDA-fractie vragen of de voor de vangnetgevallen geïnitieerde verbeteringen al niet binnen de bestaande wet- en regelgeving hadden gekund, zij het dat de aanpak nu zoveel mogelijk in overeenstemming wordt gebracht met de regels voor de procesgang in het eerste ziektejaar.

Vanzelfsprekend is het ook mogelijk om een aantal verbeteringen door te voeren onder het huidige wettelijk stelsel, en dat is dan ook gebeurd: er zijn enkele verbeteringen geïnitieerd om het ziekteverzuim van de vangnetgevallen terug te dringen. Hoewel deze initiatieven een stap in de goede richting waren, is echter ook gebleken dat voor een verbetering van de verzuimbegeleiding én de reïntegratie van de vangnetgevallen meer

nodig is. Met het voorliggend wetsvoorstel wordt de rol van het UWV als pseudo-werkgever voor werknemers die geen werkgever meer hebben, nader ingevuld. Deze rol komt grotendeels overeen met hetgeen van een «gewone werkgever» in het eerste ziektejaar op grond van dit wetsvoorstel wordt verwacht. Het UWV zal voor de vangnetgevallen dus zelf uitvoering dienen te geven aan de bij dit wetsvoorstel voorgestelde concept-regeling procesgang in het eerste ziektejaar.

In antwoord op de vraag van de leden van de CDA-fractie of voor de uitvoering voldoende gekwalificeerde menskracht beschikbaar is, kan ik meedelen dat thans intensief overleg met het UWV over de implementatie van de verbeterde poortwachter plaatsvindt. Vanzelfsprekend vormt de personele capaciteit hierbij een belangrijk onderdeel.

De leden van de CDA-fractie geven aan dat de opmerkingen van de Staatssecretaris over het eerst over 5 jaren op orde zijn, hen nog steeds dwars zit. Deze leden vragen zich af of de nieuwe wet dan niet uiterst moeilijk handhaafbaar wordt en of in deze 5 jaar de toezichthouder toch in alle onafhankelijkheid moet kunnen rapporteren.

De door deze leden aangehaalde opmerking heeft betrekking op de bedrijfsplannen van het UWV. Deze zien op de inrichting van de integratie van de bedrijfsprocessen van de vijf uitvoeringsinstellingen in de komende vijf jaar. Het uiteindelijk resultaat hiervan zal zijn dat in de loop van die periode alle bedrijfsprocessen van de afzonderlijke uitvoeringsinstellingen zullen zijn geïntegreerd tot één UWV-bedrijfsproces. Dit fusieproces geldt echter niet voor de implementatie van het voorliggende wetsvoorstel. Vanaf de datum dat dit wetsvoorstel in werking treedt zal de uitvoering ervan al meteen op UWV-schaal plaatsvinden. Zoals eerder in de memorie van antwoord is aangegeven, is het UWV in oprichting al voortvarend aan de slag gegaan met de voorbereidingen van de implementatie van dit wetsvoorstel. Voor wat betreft de onafhankelijkheid van de toezichthouder in deze vijfjaarsperiode zij verwezen naar hetgeen daarover in het kader van de parlementaire behandeling van SUWI is opgemerkt.

De leden van de CDA-fractie vragen of de stuurgroep per 1 januari 2002 wordt opgeheven.

De stuurgroep verbetering poortwachter is ingesteld om ervoor te zorgen dat de gewenste afstemming bij de nadere uitwerking en implementatie van het wetsvoorstel tussen alle betrokken partijen in het veld wordt bereikt. Zoals tijdens de parlementaire behandeling van dit wetsvoorstel in de Tweede Kamer is toegezegd zal ook de eerste fase van implementatie van dit wetsvoorstel nauwlettend door de stuurgroep worden gevolgd. Dit biedt de stuurgroep de mogelijkheid zo nodig direct initiatieven te nemen voor aanvulling of bijsturing van dit proces. Gelet hierop is de regering dan ook voornemens de stuurgroep verbetering poortwachter ook na 1 januari 2002 in stand te laten.

De leden van de CDA-fractie wijzen erop dat in de uitbreiding van de reïntegratieverantwoordelijkheid van de werkgever een zekere prioritering is aangebracht. Zij vragen waar en hoe de overgangssituatie wordt vastgelegd. Ook indien de nieuwe regels alleen voor werknemers zullen gelden, die na de datum van inwerkingtreding ziek worden, zal dit toch altijd gaan om tienduizenden nieuwe gevallen, zo stellen deze leden.

In de ministeriële regeling op grond van de Invoeringswet SUWI (de SUWI-regeling) is de door de leden aangehaalde overgangssituatie vastgelegd. In deze regeling is bepaald dat zieke werknemers waarvoor

door de uitvoeringsinstelling op de datum van inwerkingtreding van de Invoeringswet SUWI, reeds reïntegratie buiten het eigen bedrijf wordt onderzocht (het tweede spoor), onder de verantwoordelijkheid van het UWV blijven vallen.

Zieke werknemers die nog bij de eigen werkgever kunnen reïntegreren op datum van inwerkingtreding van de Invoeringswet SUWI en werknemers die ziek worden op of na die datum, gaan voor het tweede spoor uitsluitend vanaf die datum over op de werkgever op diens verzoek. Deze overgangperiode zal gedurende één jaar na de inwerkingtreding van de Invoeringswet SUWI gelden. Na dit overgangsjaar gaan alle werknemers waarvoor op dat moment nog geen werkhervattingsmogelijkheden buiten het bedrijf van de eigen werkgever worden onderzocht, over op de werkgever. Wel is bepaald dat het UWV een in het overgangsjaar begonnen reïntegratietaak, ook na afloop van die periode voortzet en afrondt.

In het overgangsrecht in het onderhavige wetsvoorstel is geregeld dat de verplichtingen van de werkgever alsmede de verantwoordelijkheidsverdeling tussen werkgever en UWV voor de werknemers die voor de datum van inwerkingtreding van het onderhavige wetsvoorstel ziek zijn geworden, blijven zoals deze vóór die datum golden. Dit kan vanuit het perspectief van het UWV om vele gevallen gaan. Naar de mening van de regering moet het belang van dit overgangsrecht evenwel vanuit het standpunt van de individuele werkgever worden benaderd. Een werkgever zal in tegenstelling tot het UWV niet met grote aantallen tegelijk worden geconfronteerd.

De leden van de CDA-fractie memoreren dat de werkgevers verplicht zijn meer dan het minimumpakket van hun arbodienst af te nemen, dat de capaciteitsproblemen nog volop aanwezig zijn, en dat dit toch ten koste gaat van de kwaliteit van de te leveren diensten. Zij vragen of het mogelijk is door versnelde uitbrenging van de toegezegde notitie over een mogelijke opening van de markt voor arbodienstverlening nog tijdens de plenaire behandeling hier tot een oplossing te komen. Deze leden stellen voorts dat de capaciteitsproblemen en het belang van de werkgever pleiten voor een vrije keuze van instrumenten. Een deugdelijk arbobeleid kan ook op andere wijze gestalte krijgen. Deze leden vragen om een reactie op hun beschouwing.

Het is juist dat voorliggend wetsvoorstel, werkgevers die tot dusverre onvoldoende gebruik maakten van hun arbodienst, zal nopen tot het afnemen van meer diensten. Er is geen reden te veronderstellen dat de arbodiensten niet tegemoet zouden kunnen komen aan die toegenomen vraag. De arbodiensten kunnen door betere benutting van de beschikbare capaciteit en door grotere inschakeling van andere disciplines naar verwacht aan de grotere vraag voldoen.

Een eventuele opening van de markt voor arbodienstverlening, waarbij mogelijk andere organisaties dezelfde diensten zouden kunnen leveren, zal slecht op langere termijn een bijdrage kunnen leveren, aangezien voor realisering van die openstelling wetswijzigingen noodzakelijk is. Een verkenning van de mogelijkheden met betrekking tot de openstelling vindt thans plaats en zal niet eerder dan voor het einde van dit jaar kunnen worden afgerond.

De leden van de CDA-fractie vragen wat zij zich moesten voorstellen bij de in de memorie van antwoord gemelde versterking van de wetshandhaving door de arbeidsinspectie.

Met versterking van de wetshandhaving door de arbeidsinspectie wordt bedoeld op de invoering van de mogelijkheid van de bestuurlijke boete in

de Arbowet per 1 november 1999 en het daarmee samenhangende stringentere handhavingsbeleid.

De leden van de CDA-fractie missen in onderhavig wetsvoorstel de erkenning van de noodzaak van integrale dienstverlening op het gebied van zorg en sociale zekerheid met een plan van aanpak. Deze leden verwijzen naar de kringen van zorgverzekeraars en reïntegratiebedrijven waar veel duidelijker aandacht aan dit aspect wordt geschonken. Deze leden vernemen graag de mening van de Staatssecretaris hierover.

Vanzelfsprekend onderkent de regering het belang van een integrale aanpak van de WAO-problematiek. En bij die integrale aanpak hoort ook aandacht voor de bijdrage die door de gezondheidszorg kan worden geleverd aan de terugdringing van verzuim en WAO-intrede. Dit is al een aantal jaren onderwerp van intensief overleg tussen het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS). De voorbeelden van ondernomen activiteiten, zoals die in de memorie van antwoord zijn vermeld, vormen geen «los zand». Deze activiteiten maken deel uit van de uitvoering van het plan «Structurele Aanpak van Wachttijden in de Zorgsector», met als ondertitel: «een bijdrage tot tijdigheid van adequate zorg in relatie tot patiënt en werk». Dit Plan van aanpak, opgesteld door een groot aantal veldpartijen, dateert uit 1998. Beide ministeries hebben de uitvoering van dit plan financieel mogelijk gemaakt. Voor de aanpak van de wachtlijsten en de verbetering van de arbo-curatieve samenwerking zijn op grond van dit plan tal van initiatieven in gang gezet. Over de voortgang hiervan wordt de Staten-Generaal regelmatig geïnformeerd.

De leden van de CDA-fractie vragen of het voorliggende wetsvoorstel wel kan slagen zonder ontschotting van zorg- en sociale zekerheidsbudgetten en middelencoördinatie.

Voor het welslagen van dit wetsvoorstel is ontschotting van zorgen sociale zekerheidsbudgetten geen voorwaarde. Wel is het van cruciaal belang dat de arbodienstverlening, reïntegratiebedrijven en de reguliere gezondheidszorg goed met elkaar samenwerken. Dit zal de begeleiding, zorgverlening en reïntegratie van zieke werknemers aanzienlijk kunnen verbeteren.

De leden van de CDA-fractie vragen zich af hoe de Staatssecretaris – mede ter ondersteuning van werkgevers en werknemers – de relatie ziet met het door de Commissie Lemstra bepleitte bredere takenpakket ter zake van het gezondheidsbeleid.

Zowel de Commissie Lemstra als het Platform Openbare Gezondheidszorg (ook onder voorzitterschap van prof. Lemstra) hebben aangegeven dat de openbare gezondheidszorg meer is dan het uitvoeren van de gemeentelijke taken zoals die zijn vastgelegd in de Wet collectieve preventie volksgezondheid (Wcpv). De openbare gezondheidszorg omvat het hele samenspel van openbaar bestuur en delen van de gezondheidszorg gericht op het beschermen en bevorderen van de gezondheid en het voorkomen van ziekte. Natuurlijk zijn Gemeentelijke Gezondheidsdiensten en gemeenten daarin belangrijke spelers, maar zij kunnen dat zeker niet alleen. Niet alleen verzekeraars, zorgaanbieders en maatschappelijke organisaties zijn betrokken en dragen verantwoordelijkheid, maar ook de burger, de werknemer en de instellingen en bedrijven, de werkgevers. Commissie en Platform geven aan dat een gelijkgerichte inspanning nodig is om een aantal maatschappelijke problemen, waaronder ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid adequaat aan te pakken. Een integrale aanpak van het gezondheidsbeleid kan zo een belangrijke bijdrage leveren aan

een goede verhouding tussen draaglast en draagkracht van onze beroepsbevolking. De Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport heeft dit in haar standpunt op het advies van de Raad voor de Volksgezondheid en Zorg over het gezondheidsfacetbeleid ook bevestigd en aangegeven dat zij de samenwerking op het terrein van gezondheid en werk verder wil versterken.

De leden van de CDA-fractie gaan nader in op het spanningsveld tussen de bescherming van de persoonlijke levenssfeer en de gegevens die nodig zijn voor verantwoorde reïntegratie-inspanningen. Omdat verwezen wordt naar nog te blijken noodzaak voor nadere regels op grond van artikel 21 Wet bescherming persoonsgegevens vragen deze leden of zij daaruit moeten concluderen dat er wel degelijk sprake zou kunnen zijn van die spanning of zelfs grensoverschrijding die nadere regels noodzakelijk maakt.

Artikel 21 Wet bescherming persoonsgegevens (WBP) bevat regels voor het verwerken van gezondheidsgegevens door bijvoorbeeld werkgevers. Het artikel bepaalt onder meer dat werkgevers dergelijke gegevens mogen verwerken voor zover dit noodzakelijk is voor de reïntegratie en begeleiding van werknemers. Het vijfde lid van artikel 21 biedt de mogelijkheid om bij algemene maatregel van bestuur de verwerking van deze gegevens nader te begrenzen.

In de structuur van het voorliggend wetsvoorstel is ervoor gekozen om zowel in de wet als in de concept ministeriële regeling procesgang eerste ziektejaar, nader uit te werken welke gegevens door de werkgever respectievelijk zijn arbodienst worden verwerkt en welke taak de werkgever en arbodienst hebben bij het opstellen van het reïntegratieverslag en het plan van aanpak. In deze taakverdeling is de verwerking van medische gegevens voorbehouden aan de arbodienst. Deze taakverdeling tussen arbodienst en werkgever sluit aan bij het tweede lid van artikel 21 van de WBP. Dit artikellid schrijft namelijk voor, dat de medische gegevens alleen verwerkt mogen worden door personen op wie een geheimhoudingsplicht rust. Bedrijfsartsen van de arbodiensten hebben een beroepsgeheim en zijn op grond daarvan tot geheimhouding verplicht.

In de regelgeving in het kader van de poortwachter wordt derhalve voor de verwerking van medische gegevens door de werkgever en zijn arbodienst al een zodanige regeling gegeven dat geen behoefte meer bestaat aan een aanvullende regeling op grond van artikel 21, vijfde lid van de WBP. Hetzelfde geldt voor de verwerking van medische gegevens door reïntegratiebedrijven. In het kader van de SUWI-regelgeving worden specifieke regels gesteld voor de gegevensuitwisseling tussen opdrachtgevers (werkgevers en uitvoeringsinstanties) en reïntegratiebedrijven en arbodiensten.

Zoals gezegd is er de verwerking en uitwisseling van medische gegevens door werkgever, arbodiensten en reïntegratiebedrijven geen behoefte aan nadere regels. Wanneer echter in de toekomst medische gegevens van de werknemer voor de werkgever noodzakelijk blijken te zijn in relatie tot andere instanties dan arbodienst, reïntegratiebedrijf of UWV in verband met zijn verantwoordelijkheid voor verzuimbeleid en reïntegratie van werknemers, dan kunnen nadere regels op grond van artikel 21, vijfde lid, WBP alsnog noodzakelijk zijn om te voorkomen dat grenzen worden overschreden.

De leden van de CDA-fractie stellen vast dat de individuele werkgever een steeds belangrijker factor wordt in de samenhang tussen zorg en sociale zekerheid. Dat kan volgens deze leden er toe leiden dat werkgevers in toenemende mate aandacht krijgen voor de gezondheidsrisico's van hun

werknemers. Deze leden vragen of de Wet op de medische keuringen en de Wet REA daartegen voldoende tegenwicht bieden.

De regering onderkent dit risico. Vandaar ook de maatregelen die getroffen zijn in het kader van de Wet op de medische keuringen en de Wet REA.

Dat neemt niet weg dat de regering het wenselijk vindt om aanvullende maatregelen te treffen om zo het risico van risicoselectie tegen te gaan. In dat kader is de voorgenomen nadere invulling van de Wet op de medische keuringen van belang. In juli 2001 zijn daartoe het ontwerp-besluit aanstellingskeuringen en het ontwerp-besluit klachtenbehandeling aanstellingskeuringen ter advisering aan de Raad van State voorgelegd. Deze besluiten voorzien in nadere regels voor de aanstellingskeuringen en in de instelling van een onafhankelijke klachtencommissie. Deze regelgeving zal naar verwachting op 1 januari 2002 worden ingevoerd. De invoering hiervan zal worden begeleid door voorlichtingsactiviteiten gericht op onder meer werkgevers en sollicitanten.

De leden van de CDA-fractie vragen nog eens exact aan te geven in welke gevallen het wetsvoorstel zal leiden tot een vermindering van onnodige bureaucratische en administratieve belasting.

De vermindering van de bureaucratische en administratieve belasting voor werkgevers ligt er vooral in dat de informatieverstrekking aan het UWV plaats zal vinden op basis van gegevens die de werkgever en diens arbodienst in vrijwel alle gevallen van langdurig ziekteverzuim toch al vastleggen. Anders dan de reïntegratieplannen – die een toekomstverwachting bevatten – wordt in het reïntegratieverslag achteraf verantwoord welke acties werkgever en werknemer hebben ondernomen. De in de conceptregeling Procesgang eerste ziektejaar voorgestelde procesgang geeft – eveneens in tegenstelling tot de huidige reïntegratieplannen – concreet aan welke stappen in het reïntegratieproces moeten worden gezet. Deze voorschriften zijn bovendien niet rigide, aangezien gemotiveerd afwijken volgens de regeling altijd mogelijk is. De procesgang in het eerste ziektejaar wordt hierdoor efficiënter. Daarnaast spaart de harmonisatie van de informatie-wisseling tussen uitvoeringsinstelling en arbodiensten tijd. Bij de WAO-aanvraag beschikt de uitvoeringsinstelling immers al over medische en arbeidskundige gegevens die bruikbaar zijn voor de daaropvolgende WAO-beoordeling.

De leden van de CDA-fractie geven aan dat in de schriftelijke voorbereiding, alsmede in het plenaire debat, de mitigatie van het opzegverbod door het amendement van der Knaap c.s. door de indieners en ook wel door de tegenstanders is geresolveerd met verwijzing naar het aantal second opinions van circa 4000 in 1999 (nota naar aanleiding van het verslag, pagina 35). Op de vraag of de regering die relativering deelt, is door de leden van deze fractie geen antwoord aangetroffen en deze leden zouden dit antwoord alsnog gaarne verkrijgen. Daarbij stellen zij nadere vragen: indien de regering deze relativering niet deelt, waarom niet; zo ja, welke (causale) relatie bestaat er tussen de aanvraag van een second opinion ex artikel 629, lid 3 BW en onwilligheid van een werknemer in de zin van artikel 658a, 660a en 670a, lid 3, BW.

Naar het oordeel van de regering is hier sprake van een misverstand. Naar aanleiding van eerder gestelde vragen over hoe vaak de nieuwe second opinions naar verwachting zullen worden aangevraagd is in de nota naar aanleiding van het verslag immers opgemerkt dat de huidige second opinion over het bestaan van ziekte (artikel 38, eerste lid onder g, Organisatiewet sociale verzekeringen 1997) volgens opgave van het Lisv in 1999 4000 keer is aangevraagd. Vervolgens is in het plenaire debat,

naar aanleiding van de vraag of de uitvoeringsinstellingen voldoende tijd zullen hebben te adviseren in ontslagzaken, aangegeven dat het aantal adviezen, naar verwachting, ver onder het huidige aantal second opinions over ziekte zal liggen. Hiermee is zeker niet beoogd een relatie aan te brengen tussen de second opinion en de advisering bij een ontslagaanvraag.

De hierboven vermelde second opinion heeft betrekking op de vraag of de werknemer wel of niet in staat is de eigen arbeid te verrichten en niet op de vraag of bijvoorbeeld terecht of ten onrechte ander passend werk is geweigerd. Er bestaat dan ook geen causale relatie tussen de aanvraag van een second opinion als hier bedoeld en onwilligheid van de werknemer in de zin van de artikelen 658a, 660a, en 670a derde lid van het Burgerlijk Wetboek (BW).

De leden van de CDA-fractie vragen of er cijfers bekend zijn over de toetsing door het Lisv van het reïntegratieplan, met name het aantal keren dat dit heeft plaatsgevonden en de termijn van behandeling.

Het Lisv biedt in zijn Trendrapportages arbeidsongeschiktheid 2000 en 2001 kwantitatieve informatie over het aantal ingediende reïntegratieplannen (brief van 9 oktober 2001). De Trendrapportages bevatten echter geen cijfers over het aantal keren dat toetsing van het reïntegratieplan heeft plaatsgevonden noch de termijn van behandeling. Het Lisv merkt hierover op dat geen betrouwbare cijfers beschikbaar zijn over de mate waarin de uitvoeringsinstellingen werkgevers een boete opleggen voor een niet adequaat of tijdig ingediend reïntegratieplan.

De leden van de CDA-fractie vroegen om de in de opgenomen passage (op pagina 18, 1e alinea) 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» nader toe te lichten en daarbij te betrekken hetgeen is opgemerkt (in de daarop volgende alinea) over de RDA-procedure waarin de werkgever aannemelijk zal moeten maken, dat een werknemer een verwijt treft ter zake van zijn weigering mee te werken aan reïntegratie. Zij merken hierbij op, dat in laatstbedoelde passage niet wordt gesproken over «omstandigheden» als bedoeld in de eerstbedoelde passage.

De betreffende passage moet worden gelezen in de context waarin hij is geplaatst. Aangegeven is dat het voor een werkgever ook thans reeds mogelijk is om bij bijvoorbeeld het weigeren van passende arbeid de loondoorbetaling op te schorten en, indien de situatie daartoe aanleiding geeft, de kantonrechter te verzoeken om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Hierbij is gedacht aan de situatie waarin een werknemer blijft weigeren mee te werken aan zijn reïntegratie, ondanks hiertoe herhaaldelijk door de werkgever te zijn gemaand. In dat geval is het denkbaar dat de werkgever niet (langer) wil volstaan met het opschorten van de loondoorbetaling vanwege de weigerachtige houding van de werknemer en om die reden zich tot de kantonrechter wendt met een verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Na aanvaarding van het onderhavige wetsvoorstel kan dezelfde situatie aanleiding zijn voor de werkgever om zich tot de RDA te wenden met het verzoek om een ontslagvergunning te verlenen en niet (langer) te volstaan met het opschorten van de loondoorbetaling. Verwezen zij in dit verband naar de alinea in de memorie van antwoord volgend op de alinea waar deze leden naar verwijzen. De «omstandigheid» als hier bedoeld kan zich zowel voordoen in de procedure bij de kantonrechter als bij de RDA.



De leden van de CDA-fractie merken op, dat in de memorie van antwoord boven aan pagina 19 wordt 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. Zij vragen of de regering hierbij de oorzaak van de verstoring ziet in het ontstane conflict over reïntegratie.

In de context van het gegeven voorbeeld is de oorzaak van de verstoring inderdaad gelegen in het ontstane conflict over de reïntegratie. De RDA zal echter eerst moeten vaststellen of de werknemer zonder deugdelijke grond een reïntegratieverplichting niet is nagekomen. Is dat niet het geval, dan blijft het opzegverbod bij ziekte in stand en is het verlenen van een ontslagvergunning niet aan de orde, ook al zou de verhouding inmiddels zijn verstoord.

Heeft de werknemer wel verwijtbaar gehandeld, dan geldt het opzegverbod bij ziekte voor hem niet. Als de werknemer zich alsnog bereid verklaart om aan zijn verplichting te voldoen, dan is het in eerste instantie ter beoordeling van de werkgever om de aanvraag voor een ontslagvergunning in stand te houden of niet. Als hij ondanks de bereidverklaring van de werknemer zijn aanvraag wenst te handhaven dan zal de RDA moeten beoordelen – en door de werkgever worden aangetoond – of in de gegeven omstandigheden inderdaad niet van de werkgever kan worden gevergd om de arbeidsverhouding in stand te houden. Hierbij kunnen de ontstane (slechte) verhoudingen een rol spelen. Het kan echter ook zo zijn, dat de werkgever inmiddels iemand anders heeft aangenomen om de betreffende arbeid te verrichten en hij om die reden van oordeel is, dat van hem niet kan worden gevergd om de arbeidsovereenkomst in stand te houden.

De leden van de CDA-fractie hebben voorts gevraagd of bij de toepassing van de opschorting van de loondoorbetalingsverplichting al sprake is van zo'n verstoring.

Dit behoeft niet altijd het geval te zijn. Het enkele feit dat een conflict ontstaat over het terecht of onterecht weigeren van een werknemer mee te werken aan reïntegratie-inspanningen van de werkgever hoeft op zichzelf niet een verstoorde arbeidsrelatie te betekenen. Het is toepassen van de loonopschorting kan ertoe bijdragen dat een werknemer wel meer gaat meewerken aan zijn reïntegratie en dat de arbeidsrelatie aldus juist verbetert.

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 onderscheidde deze leden twee casusposities, namelijk één waarin sprake was van situationele arbeidsongeschiktheid en één waarin van dit laatste geen sprake is. Deze leden wezen erop, dat in de memorie van antwoord bovenaan 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.

Naar het oordeel van de regering is hier sprake van een misverstand. Waar het in casu om gaat is het verlenen van een ontslagvergunning wegens het weigeren van een zieke werknemer om mee te werken aan reïntegratieverplichtingen. Hierbij kan verstoring van de arbeidsrelatie een rol spelen, namelijk (zoals hiervoor geschetst) in de situatie waarin de werknemer zich alsnog bereid verklaart om aan zijn verplichtingen te

voldoen. De reden voor de aanvraag van een ontslagvergunning is echter gelegen in het feit, dat de werknemer weigert bepaalde reïntegratieverplichtingen na te komen. Advisering door het UWV is in dat geval vereist. Als uit het advies blijkt, dat de werknemer op deugdelijke gronden heeft geweigerd mee te werken aan door de werkgever voorgestelde reïntegratiemaatregelen, dan zal geen ontslagvergunning worden verleend.

Over de situatie van situationele arbeidsongeschiktheid is in de memorie van antwoord opgemerkt dat als de arbeidsongeschiktheid mede een gevolg is van een verstoorde arbeidsrelatie, het meer voor de hand ligt dat de werkgever passende arbeid bij een derde aanbiedt dan andere passende arbeid in het eigen bedrijf. Voor het verrichten van passende arbeid bij een derde is toestemming vereist van het Lisv/UWV, zoals in antwoord op een daartoe strekkende vraag van de fractie van GroenLinks is aangegeven (zie hiervoor memorie van antwoord, bladzijde 30, eerste volle alinea). In die zin is de betrokkenheid van het Lisv/UWV dan ook gewaarborgd.

Voor de goede orde zij hierbij opgemerkt, dat het niet uitgesloten is dat de werkgever ondanks de verstoorde arbeidsrelatie toch nog mogelijkheden ziet om de werknemer in zijn eigen bedrijf te herplaatsen. Als de werknemer daar niet mee instemt en de werkgever om die reden een ontslagvergunning aanvraagt, dan zal de RDA hierbij het oordeel van het UWV moeten betrekken.

De leden van de CDA-fractie wezen er in dit verband op, dat in het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering de mogelijkheid zal worden ingevoerd van het horen van niet door de rechter benoemde deskundigen, ook wel aangeduid als «partij-deskundigen». Deze leden vragen of de regering uitsluit, 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 volgens deze leden dan de vraag of het UWV niet gebonden moet worden aan een maximale termijn waarbinnen het oordeel (op schrift) zal moeten worden verstrekt.

Bij het wetsvoorstel tot herziening van het procesrecht voor burgerlijke zaken, in het bijzonder de wijze van procederen in eerst aanleg (Kamerstukken II, 1999–2000, 26 855) wordt voorzien in een nieuw artikel 2.8.51 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering. Deze bepaling maakt het mogelijk dat de rechter een partij op haar verzoek toestaat deskundigen te doen horen die niet door de rechter zijn benoemd. Een dergelijk verhoor van een deskundige zal uiteraard benut kunnen worden ten aanzien van aspecten waarover ook een gewone, door de rechter benoemde, deskundige zich zou kunnen uitlaten. Artikel 2.8.51 maakt deel uit van het bewijsrecht, dat ingevolge artikel 3.4.7, eerste lid, Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering van overeenkomstige toepassing zal zijn op verzoekschriftprocedures, tenzij de aard van de zaak zich hiertegen verzet. In de memorie van toelichting bij artikel 3.4.7 is erop gewezen dat onder meer de spoedeisendheid van een zaak aan overeenkomstige toepassing in de weg kan staan, waarbij als voorbeeld is gewezen op «spoedeisende artikel 7:685 BW-procedures» (Kamerstukken II, 1999–2000, 26 855, nr. 3, blz. 157–158). Daarmee is niet zonder meer gezegd dat de rechter in een ontbindingsprocedure geen deskundigen zal kunnen horen, doch slechts dat bij de beoordeling of daartoe ruimte zal worden geboden, acht mag worden geslagen op de spoedeisendheid van de zaak. Een nadere wettelijke grondslag in artikel 7:685 BW is daarvoor niet vereist. Ziet de rechter ruimte voor een deskundigenverhoor, dan valt niet uit te sluiten dat dit ook betrekking zal kunnen hebben op de reïntegratiepogingen door de werkgever of de houding van de werknemer. Van belang is hier voorts

dat het in het geval van een zodanig deskundigenverhoor ingevolge artikel 2.8.51, derde lid, aan de andere partij is toegestaan op dezelfde voet eigen deskundigen te doen horen.

Wordt aan het UWV een deskundigenbericht gevraagd dan bepaalt de rechter de termijn waarbinnen het schriftelijk, ondertekend bericht ter griffie moet worden ingeleverd of de terechtzitting waarop mondelinge verslag moet worden uitgebracht (artikel 223 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering). Dergelijke termijnen zullen in goed overleg met de betrokken deskundigen worden vastgesteld. Een aparte regeling is dus niet nodig.

De leden van de CDA-fractie geven aan, dat de regering niet is ingegaan op de stelling, dat – mede in aanmerking nemend de middellange termijn effecten op het gedrag van werkgevers, werknemers, raadslieden en rechters – niet zozeer de uitvoeringsinstelling als poortwachter gaat fungeren, maar de RDA, respectievelijk de kantonrechter. Zij verwijzen kortheidshalve naar de toelichting op die vraag in het voorlopig verslag. Graag zouden deze leden alsnog een reactie van de regering op deze stelling ontvangen.

De regering deelt niet de vrees van de leden van de fractie van het CDA dat de nuancering van het ontslagverbod werkgevers zal prikkelen om arbeidsongeschikte werknemers onder druk te zetten door snel passende *arbeid* aan te bieden om vervolgens, bij een conflict over dit aanbod, de werknemer te ontslaan. De doelstelling van het wetsvoorstel is werkgevers en werknemers te stimuleren om tot snelle reïntegratie te komen en instroom in de WAO (zoveel mogelijk) te voorkomen. Indien het voorgestelde systeem ertoe leidt dat werkgevers eerder geneigd zijn passende arbeid aan te bieden is dit een, in beginsel, gewenste reactie. Er zijn daarbij voldoende waarborgen ingebouwd die voorkomen dat dit tot misbruik kan leiden. Hierbij kan gedacht worden aan onder meer de second opinion over de aanwezigheid van passende arbeid en de verplichte advisering door het UWV indien er een ontslagvergunning wordt aangevraagd. Indien de werkgever passend werk aanbiedt, impliceert dit dat de aanvaarding van dit aanbod van de werknemer gevegd zal kunnen worden. Ook in de huidige situatie kan de werkgever arbeidsrechtelijke consequenties verbinden aan afwijzing van een dergelijk aanbod, zoals het stopzetten van de loonbetaling. Als het aanbod van de werkgever als niet passend wordt aangemerkt, heeft afwijzing van dit aanbod geen consequenties voor de arbeidsrechtelijke positie van de werknemer.

De leden van de CDA-fractie vragen of de ministeriële regeling Procesgang eerste ziektejaar al beschikbaar is.

Tijdens de parlementaire behandeling van voorliggend wetsvoorstel in de Tweede Kamer is toegezegd om deze conceptregeling op een aantal onderdelen nader te bezien en vervolgens aan de Tweede Kamer te doen toekomen. De aangepaste conceptregeling is onlangs aan zowel de stuurgroep verbetering poortwachter als aan het College Bescherming Persoonsgegevens ter commentaar voorgelegd. Thans worden de verkregen commentaren verwerkt. Naar verwachting zal de conceptregeling op zeer korte termijn aan het parlement kunnen worden toegezonden.

De leden van de PvdA-fractie zouden het op prijs stellen een globaal inzicht te ontvangen van het aantal gevalsbeslissingen van de uvi's uit hoofde van toekenningen van werkgevers- en werknemersvoorzieningen op basis van de Wet REA, teneinde zich een beter beeld te kunnen vormen van de huidige uitvoeringslasten. Deze leden geven aan in beginsel

positief te staan tegenover het nieuwe art. 16a Wet REA, maar maken zich zorgen over de daaraan verbonden uitvoeringslasten. Zij vragen zich dan ook af waarom hier niet voor een forfaitaire subsidie is gekozen. Voorts vragen deze leden of de door de beoogde premievrijstelling beschikbaar komende ruimte bij het UWV, kan worden ingezet voor een snellere en meer adequate uitvoering van het nieuwe artikel 16a, en het instrumentarium voor arbeidsgehandicapten.

Volgens de ramingen zullen er in 2002 4240 herplaatsingsbudgetten, 40 320 plaatsingsbudgetten, 1830 pakketten op maat, en 10 000 voorzieningen eigen werk worden verleend. Voor wat betreft de uitvoeringslast die op het UWV afkomt realiseert de regering zich terdege dat het UWV de komende tijd voor een gecompliceerde taak staat. Bij de beoordeling van het Bedrijfsplan UWV 2002–2005, dat binnenkort aan het parlement worden verzonden, wordt hier terdege aandacht aan besteed.

Op termijn wordt verwacht dat de uitvoeringslasten voor het UWV met betrekking tot het REA-instrumentarium zullen verminderen. De voorstellen tot wijziging van de Wet REA in het Belastingplan 2002 – V leiden uiteindelijk tot een vereenvoudiging voor de uitvoering. Het Lisv heeft deze verwachting in haar commentaar op het Belastingplan 2002 – V onderschreven. Het Lisv geeft in haar commentaar ook aan geen technische knelpunten te verwachten bij de uitvoering van de voorstellen uit dit wetsvoorstel in relatie tot de invoeringswet SUWI en het onderhavige wetsvoorstel.

Mocht capaciteit vrijkomen dan ligt het voor de hand dat gebruikmakend van de ervaringen van de betrokken medewerkers, deze capaciteit dan zal worden ingezet voor reïntegratieactiviteiten in het kader van artikel 16a Wet REA.

Overigens is de regeling voor toekenning van subsidie op basis van het nieuwe artikel 16a Wet REA zo vorm gegeven, dat de administratieve lasten voor zowel het UWV als de werkgever tot een minimum worden beperkt.

Voor het UWV zullen de uitvoeringskosten per saldo verminderen, omdat voor de betreffende groep arbeidsgehandicapten in de huidige situatie door de uitvoeringsinstelling trajecten moeten worden ingekocht. Dit is arbeidsintensiever dan het verstrekken van de voorgestelde subsidie aan de werkgever. De regering ziet geen aanleiding om de subsidie in de vorm van een forfaitair bedrag te verstrekken omdat het in het streven van de regering past om zoveel als mogelijk tot resultaatfinanciering over te gaan. Met de verstrekking van een subsidie voor werkelijk gemaakte kosten met betaling van een gedeelte vooraf en een gedeelte achteraf bij een geslaagd traject, wordt beoogd om onnodige inzet van middelen te beperken en de betrokken partijen te stimuleren tot het behalen van het beoogde resultaat. Ook bij de aanbesteding en inkoop van trajecten door het UWV wordt een vorm van resultaatfinanciering toegepast. Indien een forfaitaire subsidie zou worden verleend, zouden weliswaar de uitvoeringskosten kunnen worden verminderd, maar zouden de subsidiebedragen worden verstrekt zonder dat uitzicht en een prikkel bestaat tot het behalen van resultaat.

De leden van de PvdA-fractie vragen een bevestiging van de opvatting dat de werkgever een beroep kan doen op voorzieningen uit hoofde van artikel 16a REA voor werknemers, die reeds voor de invoering van de wetsvoorstellen ziek zijn. Voorts vragen zij of werknemers, die al voor de invoeringsdatum ziek waren, een beroep kunnen doen op het persoonsgebonden reïntegratiebudget. Ook wilden zij weten of de werkgever, door te voldoen aan de voorwaarden voor REA subsidies, tevens voldaan heeft aan de verplichting in artikel 658a, lid 1, BW. Zij nemen verder aan dat met

het trajectplan in artikel 4.4 van het conceptbesluit SUWI bedoeld wordt op het plan van aanpak uit de Wet verbetering poortwachter.

De werkgever kan voor werknemers die op de datum van inwerking-treding van SUWI reeds arbeidsgehandicapt zijn, inderdaad een beroep doen op de subsidieregeling op basis van artikel 16a Wet REA. In het conceptbesluit SUWI wordt alleen als voorwaarde gesteld dat de werknemer arbeidsgehandicapt is. Daarbij wordt niet de eis gesteld dat de werknemer op of na de datum van inwerking-treding pas als arbeids-gehandicapt is aangemerkt. Hetzelfde geldt voor de werknemer die een beroep doet op de regeling inzake het persoonsgebonden reïntegratie-budget.

De werkgever die voldoet aan de voorwaarden voor de subsidie op grond van artikel 16a Wet REA voldoet daarmee niet zonder meer aan zijn verplichting in artikel 658a, lid 1, BW. Met de toekenning van de subsidie wordt geen oordeel uitgesproken over de vraag of de werkgever voldoende en adequate reïntegratie-inspanningen heeft ondernomen. Het UWV behoeft namelijk niet te onderzoeken of het voorgestelde reïntegratietraject in het individuele geval nodig is. Bovendien kunnen de reïntegratieverplichtingen van de werkgever verder reiken dan het inkopen van reïntegratietrajecten. Welke verplichtingen de werkgever in concreto heeft is afhankelijk van de individuele omstandigheden van de werknemer en het bedrijf.

Het trajectplan als bedoeld in artikel 4.4 conceptbesluit SUWI kan dan ook niet worden gelijkgesteld met het plan van aanpak uit het wetsvoorstel verbetering poortwachter. Dit trajectplan kan een onderdeel zijn van het plan van aanpak dat de werkgever, in overeenstemming met de werknemer, dient op te stellen. Behalve dit trajectplan, dienen in het plan van aanpak ook nog andere afspraken te worden vastgelegd, zoals de momenten waarop de voortgang van de reïntegratie wordt geëvalueerd.

De leden van de PvdA-fractie merken op sterk te hechten aan de onafhankelijkheid van de arbodienst en de materiële rechtsbescherming van de zieke werknemer. Zij achtten de onafhankelijkheidseisen die in artikel 4.4, derde lid, conceptbesluit SUWI worden gesteld, echter te strikt. Zij zouden graag een nieuwe redactie van die bepaling tegemoet zien.

Eén van de kernelementen van SUWI is dat reïntegratiebedrijven met elkaar concurreren. Om eerlijke concurrentieverhoudingen te bevorderen wordt geen subsidie verstrekt voor de diensten die de werkgever inkoop bij een «interne arbodienst» of een «intern reïntegratiebedrijf». Hieronder wordt verstaan:

- een arbodienst of reïntegratiebedrijf binnen het eigen bedrijf van de werkgever;
- een arbodienst of reïntegratiebedrijf die binnen het concern de «dochter» is van de werkgever/holdingmaatschappij;
- een arbodienst of reïntegratiebedrijf die binnen het concern een «zuster» is van de werkgever/zustermaatschappij,
- een arbodienst of reïntegratiebedrijf die aandelen heeft in het bedrijf van de werkgever. Volledigheidshalve wordt daarbij opgemerkt dat met «concern» wordt bedoeld op het begrip «groep» zoals gedefinieerd in artikel 2:24b BW. Dat brengt mee dat het enkele feit dat een werkgever/rechtspersoon aandelen houdt in een arbodienst of reïntegratiebedrijf niet zonder meer betekent dat er sprake is van een moeder dochter-relatie. De regering acht de bepaling dan ook zeker niet te restrictief geformuleerd en ziet derhalve geen aanleiding de redactie te herzien.

De leden van de PvdA fractie vragen aandacht voor een naar hun mening onjuiste verwijzing in artikel 33, lid 4 en 5 van het wetsvoorstel REA.

Deze constatering is juist. De desbetreffende verwijzingen worden in het kader van een ander wetsvoorstel, waarbij de Wet REA wordt aangepast, gecorrigeerd.

De leden van de fractie van GroenLinks menen dat werkgevers er onder de dreiging van de sanctie van artikel 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. De leden van de fractie van GroenLinks vragen of de regering dit risico ziet en of dat kan leiden tot een verzwaring van de werklast van het UWV in het eerste ziektejaar.

Het door de leden van de fractie van GroenLinks gesignaleerde risico wordt door de regering onderkend. Om te voorkomen dat werkgever en werknemer calculerend gedrag gaan vertonen, zijn voorwaarden verbonden aan het aanvragen van een second opinion. Zo dient de werkgever bij het verzoek een first opinion van zijn arbodienst aan het UWV te overleggen. Hieruit moet blijken dat werkgever en werknemer geprobeerd hebben met elkaar tot een oplossing te komen. Daarnaast wordt van de werkgever een reële bijdrage in de kosten van de second opinion gevraagd.

Van het door de leden gememoreerde uitblijven van een second opinion zal geen sprake kunnen zijn, aangezien het UWV wettelijk verplicht is een dergelijk oordeel binnen twee weken af te geven. Bij de WAO-aanvraag beoordeelt het UWV of werkgever en werknemer in redelijkheid tot de door hen gepleegde reïntegratie-inspanningen hebben kunnen komen. De uitkomst van de second opinion ontslaat werkgever en werknemer uitdrukkelijk niet van hun verplichting om, ook los van het oordeel van het UWV, tijdige en adequate herstel en reïntegratie-inspanningen te verrichten.

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 vermoeden dat de regering deze vraag niet goed begrepen heeft. Deze leden geven aan dat indien een werknemer na 52 weken ziekte niet arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO, artikel 43a van toepassing is gedurende de eerste vijf jaar na afloop van die wachttijd. Deze leden vragen of die vijfjaarstermijn gaat lopen vanaf de 52e week van ziekte of na afloop van de wachttijd (die immers straks langer kan lopen dan 52 weken).

In dit wetsvoorstel wordt geregeld dat de vijfjaarstermijn van artikel 43a WAO van toepassing is op degene die, na afloop van de in artikel 19 van de WAO bedoelde wachttijd, ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid, maar niet arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO. De verlengde wachttijd wordt geregeld in artikel 19, zevende lid. Dit betekent dat bij een verlengde wachttijd de vijfjaarstermijn ingaat na afloop van die verlengde wachttijd.

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 van de WAO en artikel 52j van de WW. Deze leden geven aan dat weliswaar de sanctie van de verlengde wachttijd wellicht eenvoudiger is toe te passen, maar dat deze sanctie in het tweede en

volgende ziektejaar niet meer kan worden toegepast en evenmin ten aanzien van de werkgever wiens werknemer weliswaar ongeschikt is voor de bedongen arbeid, maar na afloop van het eerste ziektejaar niet in de WAO, maar in de WW terechtkomt. Deze leden vragen of de analyse juist is dat in die gevallen de uitvoering geen instrumenten meer ter dienste staan om een werkgever tot het aanbieden van passend werk te pressen.

In het voorgestelde systeem zal er minder behoefte bestaan aan een verhaalsmogelijkheid jegens de werkgever nu het UWV, door de mogelijkheid van het verlengen van de loondoorbetalingsperiode, een sterk instrument in handen krijgt om er voor te zorgen dat de werkgever in het eerste ziektejaar aan zijn reïntegratieverplichtingen voldoet. In beginsel is de analyse van deze leden juist dat als de (verlengde) loondoorbetalingsperiode voorbij is, het UWV geen verdere sanctiemogelijkheden jegens de werkgever heeft. Aangetekend moet echter worden dat in deze gevallen de werkgever wel ten volle de Pemba-prikkel ondervindt.

De leden van de GroenLinks-fractie merken op dat indien een werknemer in het eerste ziektejaar hervat in een lager beloonde functie bij een andere werkgever en er een einde komt aan de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, de wachttijd voor de WAO volgens de memorie van antwoord, doorloopt. Zij vragen zich af waar dat in de wettekst is opgenomen. Verder vragen zij wie er verantwoordelijk is 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. Deze leden vragen ook of de regering kan 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 gelden moeten maken. Daarnaast vragen deze leden of de wachttijd voor de WAO ook doorloopt indien de werknemer ziek wordt, in de «Vangnet-Ziektewet» verzeild raakt (bijvoorbeeld als gevolg van 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.

In artikel 18 van de WAO is geregeld dat degene, die als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling zijn verdien capaciteit geheel of gedeeltelijk heeft verloren, arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO. Zodra die werknemer 52 weken arbeidsongeschikt is geweest en na afloop van deze periode nog steeds arbeidsongeschikt is, heeft hij op grond van artikel 19 van de WAO recht op een WAO-uitkering. Bepalend is derhalve niet of de betrokkene in die periode andere arbeid heeft verricht, maar bepalend is of die werknemer na afloop van die 52 weken nog steeds de verdien capaciteit, die hij had voorafgaand aan die periode, geheel of gedeeltelijk heeft verloren. Dit geldt ook voor een vangnet-ZW-werknemer.

In de situatie die de leden van de fractie van GroenLinks beschrijven, heeft na 8,5 maand geen reïntegratieverslag meer worden ingediend. Immers het dienstverband met de werkgever, bij wie de werknemer werkte voordat hij ziek werd, is al geëindigd. Na de beëindiging van het dienstverband gaat de reïntegratieverantwoordelijkheid over naar de UWV. Zoals bekend hoeft de UWV zelf geen reïntegratieverslag op te stellen.

In artikel 34 van de WAO is bepaald dat de UWV de belanghebbende uiterlijk vier maanden voor het verstrijken van de wachttijd schriftelijk in kennis stelt van de mogelijkheid van het doen van een WAO-aanvraag. Dit

voorschrift voorkomt dat werknemers zich niet realiseren dat zij hun recht op uitkering geldend moeten maken. De leden van de fractie van GroenLinks zijn 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. Volgens deze leden valt nog maar te bezien of de inkomensbescherming bij ziekte in de verlengde wachttijd in vrijwel alle CAO's naar 100% van het oorspronkelijke salaris wordt aangevuld. Maar ook in het eerste ziektejaar ontberen steeds meer werknemers suppletie tot 100% van hun salaris. Deze leden vragen de regering nog eens na te denken over de verhouding tussen beide bepalingen en bij nader inzien alsnog te bevestigen dat de werkgever bij hervatting in aangepast werk op grond van artikel 7:628 BW verplicht is het bij dat werk behorende salaris te betalen voor zover dat uitstijgt boven het in artikel 7:629 BW genoemde niveau.

Naar de mening van de regering is hier mogelijk sprake van een misverstand. De vraag van deze leden kan zonder meer bevestigend worden beantwoord. Indien de werknemer hervat in aangepast werk waarvan het salaris hoger is dan het in artikel 7:629 BW genoemde niveau, is de werkgever verplicht dit hogere salaris te betalen.

De leden van de fractie van GroenLinks geven aan dat in de memorie van antwoord gesteld wordt 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. Volgens deze leden gaat dat argument 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 geen recht heeft op loondoorbetaling. Deze leden vragen de regering nog eens te overwegen of een verplichte toets door het UWV in het kader van artikel 660a BW niet toch wenselijk is.

Allereerst merkt de regering op dat in de situatie dat een werknemer recht heeft op een ZW-uitkering op grond van artikel 29b ZW er wel degelijk sprake is van een recht op loondoorbetaling op grond van artikel 629 BW. Het is voorts zo dat artikel 29b ZW alleen kan worden toegepast (en recht op ziekengeld bestaat) indien de werknemer werkzaam is in een dienstbetrekking op grond waarvan hij recht heeft op loondoorbetaling bij ziekte. De werkgever kan in deze situatie de ZW-uitkering in mindering brengen op het te betalen loon. In een dergelijke situatie is artikel 629, derde lid BW dus zonder meer van toepassing.

De situatie waar de leden van de fractie van GroenLinks op doelen – er is geen recht meer op loondoorbetaling bij ziekte, terwijl het dienstverband niet is beëindigd – zal zich met name voordoen in het tweede ziektejaar indien er geen aanleiding bestond de periode van loondoorbetaling te verlengen. De werknemer heeft dan ofwel een gedeeltelijke WAO-uitkering en daarnaast een WW-uitkering ofwel alleen WW-uitkering. Zolang het dienstverband duurt is de werkgever gehouden de werkhervatting van de werknemer bij een andere werkgever te bevorderen. De werknemer is verplicht een passend arbeidsaanbod te aanvaarden. Ook op grond van de WW is de werknemer verplicht passende arbeid te aanvaarden. Het UWV zal in dit kader beoordelen of een bepaald arbeidsaanbod passend is. Ook in deze situatie is er dus een toets door het UWV.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen of ze goed begrepen hebben dat de doorbreking van het ontslagverbod bij ziekte onmiddellijke werking heeft. Voorts vragen deze leden of de regering haar mening deelt dat het wenselijk is om invoering van dat artikel uit te stellen, totdat de eerste



ervaringen met dit wetsvoorstel bekend zijn, althans tot 12 maanden na invoering van de overige bepalingen.

Het artikel omtrent de doorbreking van het ontslagverbod bij ziekte zoals dat door het aanvaarden van het amendement Wilders c.s. (Kamerstukken II 2000/01, 27 678, nr. 24) in het wetsvoorstel is ingevoegd heeft zoals de leden van de GroenLinks-fractie terecht aangeven onmiddellijke werking. De regering ziet geen reden om met de inwerkingtreding van deze bepaling te wachten totdat ervaring is opgedaan met de overige onderdelen van het wetsvoorstel.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen wanneer de tekst van het aangepaste Ontslagbesluit valt te verwachten en in hoeverre de praktijk voldoende de tijd zal worden gegund om zich in het nieuwe besluit te verdiepen.

Een herziening van het Ontslagbesluit is in voorbereiding. Over de nadere invulling vindt overleg plaats met Arbeidsbureau Nederland. De verwachting is dat begin december het besluit tot wijziging van het Ontslagbesluit gereed zal zijn en in de Staatscourant zal worden gepubliceerd.

De leden van de fractie van GroenLinks vragen zich af of het juist is dat ervan mag worden uitgegaan, 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 hervattingsmogelijkheden te verwachten zijn. Ook wilden deze leden weten wat van een werkgever die toestemming voor opzegging vraagt (met name na twee jaar ziekte) precies wordt verwacht als het gaat om het antwoord op de vraag in hoeverre de mogelijkheden tot hervatting bij andere werkgevers zijn beproefd. Hoever strekt in dat verband de adviesrol van het UWV?

Als de werknemer in zijn bezwaar tegen het verlenen van een ontslagvergunning aanvoert dat er nog mogelijkheden zijn om bij het eigen bedrijf of daarbuiten in een aangepaste of andere passende functie aan het werk te gaan, dan zal de RDA dit moeten toetsen en hierbij het oordeel van het UWV betrekken. Over de vraag in hoeverre mogelijkheden tot inschakeling in de arbeid bij de eigen of andere werkgevers zijn beproefd, zal op het moment dat de werkgever een ontslagvergunning aanvraagt bij het UWV al het nodige bekend zijn. Immers in dat geval heeft het UWV na een jaar arbeidsongeschiktheid al getoetst of de werkgever zich voldoende heeft ingespannen. Is dat niet het geval dan zal de verplichting voor de werkgever op grond van artikel 7:629 BW om het loon bij ziekte door te betalen zijn verlengd. Een dergelijke verlenging kan tot maximaal een jaar worden opgelegd (dus in totaal maximaal twee jaar loondoorbetalingsverplichting). Bij de beoordeling van de vraag of er voor de werknemer binnen of buiten het bedrijf passende werkzaamheden voorhanden zijn en, of de werkgever zich bij de reïntegratie voldoende heeft ingespannen zal het UWV dezelfde criteria hanteren als bij de toetsing van het reïntegratieverslag respectievelijk het geven van second opinion inzake passende arbeid of reïntegratie-inspanningen.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen hoe de medezeggenschap van werknemers in kleine bedrijven is verzekerd bij het opdrachtgeverschap voor reïntegratie. Zit het bi-partiete karakter van het opdrachtgeverschap verscholen in de overeenstemming die werkgever en werknemer moeten bereiken over het plan van aanpak, zo vragen deze leden?

In kleine bedrijven heeft de werkgever de instemming van de ingestelde personeelsvertegenwoordiging nodig voor het contracteren van een reïntegratiebedrijf. Indien de ondernemer geen personeelsvertegenwoordiging heeft ingesteld, dient hij hierover overleg te voeren met de in de onderneming werkzame personen.

De invloed van werknemers is dus ook bij kleine bedrijven zonder personeelsvertegenwoordiging gewaarborgd. Daarenboven is de invloed van de betrokken werknemer op de eigen reïntegratie gewaarborgd doordat, zoals deze leden terecht opmerken, werkgever en werknemer overeenstemming moeten bereiken over het plan van aanpak.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. F. Hoogervorst

De Minister van Justitie,  
A. H. Korthals