

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

3658

Vragen van de leden **Koppejan** en **Van Hijum** (beiden CDA) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *toepassing van regels bij ziek melding werknemers met een recht op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)*. (Ingezonden 15 juli 2009)

1
Bent u van mening wanneer blijkt dat een werkgever een medewerker aanneemt die niet bij zijn Arbo-dienst verzekerd kan worden omdat er een WIA-recht in het spel is, het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) de werkgever moet informeren over de rechten en de plichten die hier tegenover staan, bijvoorbeeld over loondoorbetaling bij ziekte en de meldplicht?

2
Is het waar dat het vangnet van loondoorbetaling door het UWV alleen geldt als je aan de meldplicht bij ziekte wordt voldaan? Kunt u uiteenzetten in hoeveel gevallen er onvolkomenheden zijn geconstateerd bij de meldplicht bij ziekte waarbij de werkgever zelf moest opdraaien voor de loondoorbetaling?

3
Is het waar dat wanneer het UWV geen melding heeft gekregen er dus

niet voldaan is aan de meldingsplicht wanneer er geen andere «bewijzen van ziek zijn» overlegd kunnen worden, zoals bijvoorbeeld een bewijs van ziekenhuisopname?

4
Bent u van mening dat de website van het UWV voldoende informatie geeft over de rechten en plichten voor de werkgever die (onwetend) een WIA-gerechtigde werknemer in dienst heeft genomen? Klopt het dat de communicatie van het UWV via de (ziek gemelde) WIA-gerechtigde werknemer verloopt? Bent u van mening dat deze communicatie tussen UWV en werknemer te allen tijde met de (ziek gemelde) werknemer zou moeten plaatsvinden ook in het geval waar het gaat om bijvoorbeeld klachten van psychische aard? Wat zijn de overwegingen om geen communicatie tussen werkgever en UWV te laten plaatsvinden er vanuit gaande dat de werkgever wel een re-integratieverplichting heeft?

5
Is het waar dat elke ziekmelding apart moet plaatsvinden en dat ziekmeldingen niet «gestapeld» mogen worden (per periode claimen)? Deelt u de mening dat de administratieve lasten enorm kunnen zijn voor het midden- en kleinbedrijf, bijvoorbeeld omdat elke ziekmelding automatisch een kostbare handeling

van een accountant betreft? Wat zijn volgens u de voor en nadelen van zo'n periodieke aangifte?

6
Is het waar dat, wanneer de werkgever te laat zijn aangifte heeft gedaan, hij pas ziekengeld ontvangt vanaf de datum van aangifte? Klopt het wanneer het UWV een ziekmelding ontvangt dat er na zes weken een bevestiging wordt verstuurd? Klopt het wanneer deze bevestiging uitblijft (en de melding volgens de werkgever wel heeft plaatsgevonden) de werkgever deze zes weken de loondoorbetaling voor zijn rekening moet nemen? Klopt het dat het UWV ook telefonische aangiften accepteert en wordt dan een registratie en terugkoppeling ook onderdeel van de procedure? Deelt u de mening dat wanneer deze registratie en terugkoppeling niet heeft plaatsgevonden dat de werkgever (door ontbreken van bewijslast aan zijn zijde) hier niet de dupe van mag worden?

7
Is het waar dat de werkgever verplicht is om de kosten van reïntegratie van een in dienst genomen werknemer met een WIA-recht (of een structurele functionele beperking) voor zijn rekening te nemen? Klopt het voorts

dat de restitutie van ziekengeld en premiekorting wel van kracht blijft maar dat het UWV de kosten van reïntegratie niet betaalt wanneer de werknemer uitvalt op basis van zijn «oude» klachten waarover hij in het verleden het WIA-recht heeft gekregen? Bent u van mening dat deze verantwoordelijkheden in kosten evenredig verdeeld zijn tussen werkgever en UWV? Zo ja, kunt u dat nader verklaren?

8

Bent u van mening dat werkgevers die zich van geen kwaad bewust zijn het gevoel kunnen krijgen dat ze «puur op procedures» worden afgerekend? Deelt u voorts de mening dat het UWV ten allen tijde klantvriendelijk moet kunnen werken vanuit een basis van vertrouwen voorzien van harde sancties wanneer een werkgever dit vertrouwen schaadt? Zo ja, bent u voorts van mening dat regelgeving en procedures van het UWV hier ook de ruimte voor zouden moeten bieden?

9

Vindt er voorlichting plaats door het UWV over de rechten en plichten voor de werkgever die het einde van de vangnetperiode met zich meebrengen? Wie is verantwoordelijk voor de loondoorbetalingsverplichting wanneer de vangnetperiode verloopt en de betreffende werknemer op basis van zijn oude klachten (waarvoor er voorheen WIA-recht bestond) opnieuw uitvalt?

10

Is het waar dat de verlenging van de no-riskpolis alleen bij hoge uitzondering wordt verleend en dat bij psychische klachten een verlenging niet aanneemelijk is? Bent u van mening dat het redelijk is wanneer een verband bestaat tussen de «oude» ziekte (door het aflopen van de vangnetperiode) en de «nieuwe» klachten er niet teruggevallen kan worden op het WIA-verleden maar dat alle risico's voor de werkgever zijn? Bent u voorts van mening dat dit ertoe kan leiden dat werkgevers worden ontmoedigd een WIA-gerechtigde in dienst te nemen? Bent u tenslotte van mening dat de regelgeving en procedures inclusief de communicatie van en door het UWV richting werkgevers gunstige voorwaarden creëren voor werkgevers om WIA-gerechtigden in dienst te nemen?

Antwoord

Antwoord van minister **Donner**
(Sociale Zaken en Werkgelegenheid)
(ontvangen 1 september 2009)

1

Indien een WIA-uitkeringsgerechtigde via bemiddeling van het UWV bij een werkgever een dienstverband krijgt, wordt de werkgever altijd geïnformeerd omtrent de rechten en plichten die hier tegenover staan, bijvoorbeeld over loondoorbetaling bij ziekte, de no riskpolis, de meldplicht en de re-integratie. Indien de werknemer zelfstandig, dus buiten het UWV om, een werkgever vindt, vindt die informatieoverdracht niet plaats. Het is ook de vraag of dat uit privacy overwegingen zou mogen. Immers, het UWV weet niet of de werknemer de werkgever heeft geïnformeerd over zijn WIA-recht. Als het UWV de werkgever spontaan zou informeren – ervan uitgaande dat het UWV al op de hoogte is van het dienstverband – zou het UWV het recht van de werknemer, om de werkgever niet bij een sollicitatie te informeren, ondermijnen.

2 en 3

Het klopt dat het uitbetalen van ziekengeld alleen plaatsvindt als de werkgever de arbeidsongeschiktheid heeft gemeld. In de Ziekwet (ZW) is bepaald dat de werkgever na ontvangst van de ziekmelding van de werknemer die tevens valt onder het zogenaamde vangnet van de ZW (op basis van artikel 29b, no riskpolis), binnen vier dagen na die melding aangifte moet doen bij het UWV. Het ziekengeld dat het UWV uitkeert, mag de werkgever op zijn loondoorbetalingsplicht in mindering brengen.

Zolang het UWV geen aangifte van arbeidsongeschiktheid van de werkgever heeft ontvangen, kan het UWV niet overgaan tot het uitkeren van ziekengeld. Dit vindt mede zijn oorzaak in het feit dat het UWV in dat geval ook niet op de hoogte is van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Indien de aangifte later dan vier dagen na de ziekmelding door de werkgever wordt gedaan, wordt het ziekengeld betaald vanaf het moment dat de aangifte door het UWV is ontvangen.

Het UWV heeft geen cijfermateriaal beschikbaar over het aantal gevallen waarvan het UWV geen aangifte heeft ontvangen. Bij de aangiften van arbeidsongeschiktheid, welke te laat

(na de vierde dag) bij het UWV binnenkomt, gaat het om minder dan 1% van het totaal.

4a

Ja. De website van het UWV geeft in het algemeen, voor alle werkgevers, informatie over de mogelijkheden die zij hebben wanneer zij een werknemer in dienst hebben genomen die WIA-gerechtigd is. Zie bijvoorbeeld:

http://www.uwv.nl/werkgevers/arbeidsongeschiktheid/werknemers_met_een_ziekte_of_handicap/index.aspx

Ook probeert het UWV het voor werkgevers aantrekkelijk te maken om medewerkers in dienst te nemen die een arbeidsongeschiktheidsverleden kennen. Hierover is een brochure beschikbaar. Er zijn bij het UWV geen signalen bekend waaruit blijkt dat deze informatie onvoldoende zou zijn.

4b

Het UWV is veelal vooraf betrokken bij de bemiddeling met werkgevers, die deze werknemers in dienst nemen (zie ook antwoord bij vraag 1). Over de communicatie van het UWV met de werknemer en werkgever tijdens ziekte zij opgemerkt dat het UWV in deze situaties voor wat betreft de arbo-verplichtingen een beperkte rol heeft en slechts controle op afstand verricht. Deze ziektegevallen behoren immers tot de verantwoordelijkheid van de werkgever (daarbij eventueel ondersteund door diens arbodienst). Wel ontvangen werkgevers, als belanghebbenden, een kopie van elke beslissing (toekenning, beëindiging e.d.) die uitgaat naar de verzekerde. Bij een eventuele herziening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering die de werknemer ontvangt, zal het UWV ook de belanghebbende werkgever informeren over de aanpassing van die uitkering. Daarbij zullen echter nooit medische gegevens worden verstrekt

5

Dit klopt. De ZW bepaalt dat een werkgever van elke afzonderlijke ziekmelding aangifte moet doen bij het UWV. In het kader van het project deregulering wordt de mogelijkheid onderzocht om werkgevers de gelegenheid te bieden tot het doen van zogenaamde bulk-aangiften. Het voordeel van een dergelijke periodieke aangifte is dat de administratieve lasten voor de

werkgever worden verlaagd. Daarnaast heeft de mogelijkheid tot het doen van bulkangiften het voordeel dat het aantal te late aangiften aanzienlijk zal verminderen. Het nadeel van bulkangiften is dat het voor het UWV in een groot aantal gevallen niet meer mogelijk zal zijn een toets te doen op de plausibiliteit van de aangiften, zoals nu de praktijk is. Daarmee bestaat het gevaar dat er ten onrechte een beroep wordt gedaan op de ZW.

6

Het is momenteel nog niet de praktijk dat het UWV een bevestiging van de ziekmelding aan de werkgever stuurt. Het UWV is overigens wel voornemens om in de toekomst een ontvangstbevestiging aan de werkgever te sturen. Zoals hierboven vermeld ontvangt de werkgever wel van elke officiële beschikking een afschrift, zo ook van de toekenningsbeschikking welke doorgaans binnen vier weken uitgaat. Bij verschil van mening tussen de werkgever en het UWV over het wel of niet gedaan hebben van een aangifte van arbeidsongeschiktheid door de werkgever, ligt de bewijslast bij laatstgenoemde. Indien de werkgever niet of onvoldoende kan aantonen dat deze eerder een ziekteaangifte zou hebben gedaan, wordt tot de datum van daadwerkelijke ontvangst van de aangifte geen ziekengeld uitgekeerd en komt de loondoorbetaling gedurende deze periode voor rekening van de werkgever. Telefonische aangiften van arbeidsongeschiktheid door een werkgever worden door het UWV niet geaccepteerd. In voorkomende gevallen wordt altijd om een schriftelijke aangifte gevraagd. Dit komt in de praktijk overigens nauwelijks voor. Over het algemeen zijn werkgevers gewend deze aangiften schriftelijk te doen. Gezien het feit dat het UWV uitsluitend schriftelijke aangiften van arbeidsongeschiktheid accepteert is de situatie waarin registratie en terugkoppeling niet heeft plaatsgevonden, niet van toepassing.

7

Het is juist dat de werkgever verplicht is om de kosten van re-integratie van een in dienst genomen WIA-uitkeringsgerechtigde voor zijn rekening te nemen. De no riskpolis (de uitbetaling van ziekengeld, die de

werkgever op zijn loondoorbetalingsplicht in mindering mag brengen) en de premiekorting zijn wel van kracht.

Ik ben van mening dat de kosten evenredig zijn verdeeld tussen de werkgever en het UWV. De WIA-gerechtigde is in dienst genomen om bepaalde werkzaamheden te verrichten en heeft daarmee dezelfde rechten als alle andere werknemers in het bedrijf. Ook voor deze werknemer geldt een opzegverbod en loondoorbetalingsplicht tijdens de eerste twee ziektejaren. Daar staat tegenover dat voor deze werknemer allerlei voordelen gelden, die niet van toepassing zijn voor de «gewone» werknemers. Naast de no riskpolis en premiekorting arbeidsgehandicapten, zijn dit bijvoorbeeld subsidie voor werkplekaanpassing en loonkostensubsidie.

8

Ik ben van mening dat werkgevers op de website van het UWV voldoende geïnformeerd worden over de compensatieregelingen bij het in dienst nemen van werknemers met beperkingen (zie hiervoor ook antwoord op vraag 9). Daar staat tegenover dat het UWV op de website de werkgever niet uitdrukkelijk informeert dat hij volledig verantwoordelijk is voor de re-integratie van de zieke WIA-gerechtigde. Ik zal het UWV daarom vragen om werkgevers op haar website te wijzen op de re-integratieverantwoordelijkheid als een in dienst genomen WIA-gerechtigde uitvalt wegens arbeidsongeschiktheid. Uw vraag over het opleggen van sancties kan ik niet plaatsen. Het UWV verricht namelijk geen poortwachertoets als een WIA-gerechtigde twee jaar ziek is en kan derhalve ook geen sanctie opleggen.

9

Ja. Deze voorlichting gebeurt op de volgende manieren en momenten. Zodra er geen ziektewetuitkering meer wordt verstrekt, wordt de werkgever daarover via een standaardbeslissing geïnformeerd, ongeacht de reden voor de beëindiging (bereiken van de 65-jarige leeftijd, einde 2 jaar wachttijd, einde arbeidsongeschiktheid). Het UWV informeert werkgevers niet actief over het bereiken van het einde

van de periode waarin mogelijk recht bestaat op ziekengeld op grond van de no riskpolis.

Als werkgevers een ziekteaangifte doen en de betrokken werknemer valt niet meer onder de no riskpolis, dan zal de werkgever dat met een standaard afwijzingsbeslissing te horen krijgen. De vangnetperiode is bij wet geregeld. In het voorlichtingsmateriaal en bij de informatie voor de werkgever op internet wordt duidelijk aangegeven, dat gedurende de eerste vijf jaren van het dienstverband c.q. na toekenning WIA een beroep kan worden gedaan op de no riskpolis.

Zie verder het antwoord op vraag 10.

10a

Ja. Verlenging van de no riskpolis wegens het bestaan van een «aanzienlijk verhoogd risico op ernstige gezondheidsklachten binnen vijf jaren» vindt alleen plaats indien wordt vastgesteld dat de werknemer reeds bij de aanvang van het dienstverband aan een ziekte leed waarvan naar algemeen medisch inzicht wordt aangenomen dat deze met een grote mate van waarschijnlijkheid binnen enkele jaren sterk invaliderende gevolgen zal hebben. Psychiatrische aandoeningen vallen hier in principe niet onder.

10b

De werkgever die een werknemer met recht op een WIA-uitkering in dienst neemt, heeft een no risk polis voor de eerste vijf jaar van het dienstverband. Voor alle ziektegevallen die zich in deze vijf jaar voordoen, bestaat er recht op ziekengeld. De no riskpolis geldt ongeacht de oorzaak van het ziekteverzuim. Er hoeft geen verband te bestaan tussen de «nieuwe» klachten en de «oude» ziekte, die eerder tot toekenning van een WIA-uitkering heeft geleid. Ik zie op dit punt dus ook geen belemmering om een WIA-gerechtigde in dienst te nemen. Heeft het dienstverband vijf jaar geduurd, dan vervalt de no riskpolis. Er is dan voor nieuwe ziektegevallen geen recht op ziekengeld meer, ook niet indien de uitval het gevolg is van dezelfde ziekteoorzaak die ten grondslag lag aan de WIA-toekenning. Ik acht dit niet onredelijk. In zowel de Wet WIA, de WAO, de WAZ als de Wajong is de termijn waarbinnen uitval door dezelfde ziekteoorzaak kan leiden tot het herleven van een oud

uitkeringsrecht, beperkt tot vijf jaar. Indien de no riskpolis na vijf jaar dienstverband vervalt, zal ook de termijn voor het herleven van een eerder ingetrokken arbeidsongeschiktheidsuitkering verstreken zijn. Ik zie geen reden waarom in deze situatie tot verlenging van de no riskpolis zou moeten worden overgegaan. Ik ben van mening dat er voldoende gunstige voorwaarden zijn gecreëerd voor werkgevers die een WIA-gerechtigde in dienst nemen. Zij kunnen in aanmerking komen voor premiekorting, no riskpolis, bijdragen in werkplekaanpassingen, loonkostensubsidie, premiekorting ouderen en een proefplaatsing met behoud van uitkering.