

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

539

Vragen van het lid **Ortega-Martijn** (ChristenUnie) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het door werkgevers onterecht gedeeltelijk ziekmelden van werknemers die terugkeren van ziekteverzuim* (ingezonden 2 november 2010).

Antwoord van minister **Kamp** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 18 november 2010).

Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van de berichten «Baas verlaagt loon bij ziekte door truc»¹ en «Ziekmelding jaagt werknemer op kosten»²?

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2, 4, 5, 6

Deelt u de mening dat het ten onrechte gedeeltelijk ziekmelden van werknemers die terugkeren van ziekteverzuim door werkgevers ongewenst is? Zijn hiervoor sancties mogelijk en ligt hier niet een taak voor de arbeidsinspectie? Bent u bereid verder onderzoek te doen naar de omvang van de problematiek en binnen welk termijn kan hierover dan meer informatie naar de Kamer worden gezonden? Zo nee, waarom niet?

Wilt u in overweging nemen om de wettelijke bepalingen in de wet Poortwachter aan te scherpen zodat onterechte gedeeltelijke ziekmeldingen voorkomen worden en wat is daarbij uw afweging?

Welke andere maatregelen gaat u nemen om werknemers te informeren over deze tekortkoming in de wet Poortwachter?

Antwoord 2, 4, 5, 6

Naar mijn mening betreft het hier geen ziekmelding, maar wordt de werknemer door de werkgever niet hersteld gemeld. Uit de krantenberichten wordt overigens niet duidelijk of dat herstel niet wordt gemeld bij de bedrijfsarts/arbodienst en/of de salarisadministratie van de werkgever. In de eerste plaats merk ik op dat er nu geen verplichting voor de werkgever bestaat om zijn werknemer hersteld te melden, noch bij de bedrijfsarts/

¹ Nederlands Dagblad, 28 oktober 2010: «Baas verlaagt loon bij ziekte door truc».

² Nederlands Dagblad, 28 oktober 2010: «Ziekmelding jaagt werknemer op kosten».

arbodienst, noch bij de salarisadministratie. Daarom is een sanctie niet mogelijk en ligt hier ook geen taak voor de arbeidsinspectie.

In de tweede plaats merk ik op dat een dergelijke verplichting naar mijn mening ook niet nodig is, omdat de werkgever alleen maar zichzelf ermee heeft als hij de werknemer niet hersteld meldt bij de bedrijfsarts/arbodienst of zijn salarisadministratie. In de eerste situatie zal snel boven water komen dat geen herstelmelding heeft plaatsgevonden. De bedrijfsarts/arbodienst zal de betrokkene namelijk oproepen, omdat hij/zij moet nagaan of sprake is van dreigend langdurig verzuim en dus binnen zes weken na de eerste ziekte dag een oordeel over het desbetreffende ziektegeval moet geven aan de werkgever. Verder brengt de opvatting van de werkgever dat de werknemer nog steeds ziek is, mee dat hij zijn verplichtingen op grond van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar zal moeten nakomen. Zo dient hij onder meer een re-integratiedossier bij te houden, een plan van aanpak op te stellen, een afschrift daarvan aan de werknemer en de bedrijfsarts/arbodienst te verstrekken, dit plan regelmatig te evalueren en ervoor te zorgen dat de bedrijfsarts/arbodienst de werknemer regelmatig hoort over het verloop van de arbeidsongeschiktheid. De werkgever kan dat allemaal nalaten maar daarmee verzwakt hij zijn positie ernstig indien het tot een rechtszaak of een aanvraag voor een WIA-uitkering komt.

Daarmee kom ik op de tweede situatie, te weten dat de werkgever zijn salarisadministratie niet informeert over het herstel van de werknemer. Zolang de werkgever het loon volledig doorbetaalt bij ziekte, heeft dit geen materiële of andere gevolgen voor de werknemer. Dat komt anders te liggen wanneer de werkgever op een zeker moment minder loon gaat betalen. Als de werkgever dit motiveert met de stelling dat de werknemer nog steeds ongeschikt is voor de bedongen arbeid vanwege ziekte, kan de werknemer daartegen beroep instellen bij de rechter. Volgens hem is de werkgever immers zijn verplichting om loon te betalen niet nagekomen (art. 7:616 BW). De werknemer heeft een grote kans op toewijzing van zijn vordering als de werkgever zijn hiervoor genoemde verplichtingen niet is nagekomen. Ik zie dan ook geen reden om voor deze situatie een andere procedure in te stellen dan ingeval de werkgever zijn verplichting om loon te betalen om een andere reden niet is nagekomen.

Tot slot kan zich in de tweede situatie voordoen dat de werkgever na 104 weken geen loon meer doorbetaalt, omdat hij van oordeel is dat zijn loondoorbetalingsverplichting is geëindigd. Ook in deze situatie kan de werknemer een loonvordering instellen bij de rechter. Daarnaast kan de werknemer zekerheidshalve een WIA-uitkering aanvragen. Bij de claimbeoordeling moet het UWV onder meer vaststellen of de wachttijd is vervuld. Dat is niet het geval als de werknemer in de hiervoor genoemde periode meer dan vier weken de bedongen arbeid heeft verricht. Als het UWV tot dit oordeel komt, kan de werknemer dit in of buiten rechte tegenover zijn werkgever gebruiken.

Afrondend concludeer ik dat de huidige regelgeving omtrent ziekteverzuim geen tekortkomingen heeft. Ik ben dan ook niet voornemens om wettelijke of andere maatregelen te treffen ter zake dan wel onderzoek te doen naar de omvang van de problematiek.

Vraag 3

Vindt u dat de angst van werknemers in de praktijk voor baanverlies als gevolg van het aanvragen van een medische onderbouwing en eventueel een deskundigenoordeel van UWV gegrond is? Zo nee, waarom denkt u dan dat de rechten van werknemers in de betreffende situatie wel voldoende zijn beschermd?

Antwoord 3

De mogelijkheid om een deskundigenoordeel van het UWV te vragen is een laagdrempelige procedure, waarmee wordt beoogd om gerechtelijke procedures te voorkomen. Dit kan en mag voor een werkgever nooit een reden zijn om een werknemer te ontslaan. Het is dan ook zeer onwaarschijnlijk dat op die grond het UWV toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding zal geven of de kantonrechter de arbeidsovereenkomst zal ontbinden. Naar mijn mening biedt het ontslagrecht dan ook voldoende bescherming voor werknemers.