

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

1980

Vragen van het lid **Heerma** (CDA) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het ontslaan van «ziek» personeel* (ingezonden 19 maart 2013).

Antwoord van minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 16 april 2013).

Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van het onderzoek van FNV Bondgenoten, waaruit naar voren komt dat werkgevers proberen om werknemers die ziek zijn geweest te ontslaan door hen op papier ziek te houden, zodat zij na 2 jaar een ontslagvergoeding voor hen kunnen aanvragen?¹

Antwoord 1

Ja

Vraag 2

Deelt u de mening dat hier sprake is van misbruik van regelgeving?

Antwoord 2

Ik keur het niet goed dat een werknemer die na een ziekteperiode de bedongen arbeid volledig heeft hervat, administratief voor één of enkele procenten als arbeidsongeschikt geregistreerd blijft staan. De op schrift gestelde situatie is dan immers niet in overeenstemming met de feitelijke situatie. Overigens is de feitelijke situatie bepalend en niet de situatie die volgt uit de administratie van de werkgever.

Vraag 3 en 4

Is het u bekend of er daadwerkelijk werknemers zijn ontslagen, die slechts op papier ziek waren, maar in werkelijkheid niet?

Zo ja, om hoeveel werknemers gaat het dan en hoe worden zij gecompenseerd voor het onterechte verlies van hun baan? Zo nee, bent u bereid te onderzoeken om hoeveel werknemers het gaat en te bezien hoe deze mensen

¹ <http://www.ad.nl/ad/nl/1012/Nederland/article/detail/3411058/2013/03/18/Ziekte-misbruikt-om-werknemers-te-ontslaan.dhtml>

kunnen worden gecompenseerd voor hun ontslag, dat op onterechte gronden is goedgekeurd door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)?

Antwoorden 3 en 4

Er zijn mij geen gegevens bekend over de ziekte registratie van werkgevers. De werkgever moet een werknemer uiterlijk na 42 weken ziekmelden bij het UWV. De Ziektewet (ZW) en het Burgerlijk Wetboek (BW) kennen niet het onderscheid tussen gedeeltelijke en volledige arbeidsongeschiktheid; een werknemer is wel of niet arbeidsongeschikt (ziek). Als een werknemer zijn arbeid niet volledig (maar slechts gedeeltelijk) kan verrichten, wordt hij voor de ZW en het BW als arbeidsongeschikt aangemerkt. Daarom hoeft de werkgever enkel aan het UWV te melden dat een werknemer arbeidsongeschikt is, en dus niet of er sprake is van gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid. Hierdoor bestaan dus geen cijfers over het aantal werknemers dat gedeeltelijk arbeidsongeschikt is gemeld bij het UWV. Evenmin zijn mij dan ook cijfers bekend over het aantal werknemers, dat als gedeeltelijk arbeidsongeschikt geregistreerd staat bij de werkgever en waarvoor een ontslagvergunning wordt aangevraagd bij het UWV.

Ik zie geen aanleiding om onderzoek te doen naar deze gegevens c.q. naar compensatiemogelijkheden. De reden hiervoor is dat ons wettelijke systeem al een adequate rechtsbescherming biedt. Er geldt immers ontslagbescherming en de werknemer kan bezwaar maken als de werkgever een ontslagvergunning aanvraagt bij het UWV. De door de werknemer aangevoerde bezwaren kunnen reden zijn voor het UWV om de ontslagvergunning niet te verlenen.

De rechten van de werknemer zijn door ons systeem van ontslagbescherming adequaat gewaarborgd. Naast de ontslagbescherming kan het vragen van een deskundigenoordeel aan het UWV – waar ik in de antwoorden 5 en 6 nader op in zal gaan – hier bovendien ook nog soelaas bieden.

Vraag 5 en 6

Welke maatregelen gaat u nemen om te voorkomen dat er mensen op deze manier worden ontslagen?

Worden de werkgevers die zich met deze praktijken bezighouden gestraft? Zo ja, op welke wijze? Zo neen, waarom niet?

Antwoorden 5 en 6

Weliswaar kan het in de praktijk voorkomen dat de werknemer er niet van op de hoogte is dat hij als ziek geregistreerd staat in de administratie van de werkgever en de werknemer veronderstelt dat hij weer volledig hersteld is, maar doorgaans zal dit niet het geval zijn. Vaker zal zich de situatie voordoen dat, als de werknemer hersteld is en weer aan het werk is, de werkgever de werknemer toch als ziek registreert, omdat de werkgever van mening is dat de werknemer de bedongen arbeid nog niet volledig kan verrichten.

In die situatie is de werknemer nog niet volledig geschikt en is het legitiem om hem als ziek te registreren, nu de werknemer (nog) niet in staat wordt geacht om de bedongen arbeid te verrichten.

Als de werknemer het hier niet mee eens is, omdat hij van mening is dat hij volledig arbeidsgeschikt is, kan dit verschil van mening met de werkgever beslecht worden door het aanvragen van een deskundigenoordeel aan het UWV. Daarna kan het geschil bovendien aan de rechter worden voorgelegd. Voorts is er een aantal waarborgen waardoor de werknemer door zijn werkgever geïnformeerd wordt over zijn ziektegeval. Op grond van Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar moet de werkgever namelijk in overleg met de zieke werknemer een plan van aanpak opstellen. Dit plan van aanpak moet de werkgever regelmatig evalueren met de zieke werknemer, waardoor regelmatig contact is gewaarborgd. Deze verplichtingen gelden ongeacht het percentage waarvoor de werknemer als ziek is geregistreerd. Naar mijn mening zijn de plichten van de werkgever en de rechten van de werknemer hierdoor adequaat gewaarborgd.

Toelichting:

Deze vragen dienen ter aanvulling op eerdere vragen terzake van de leden Vermeij en Hamer (beiden PvdA), ingezonden 19 maart 2013 (vraagnummer 2013Z05450, Aangangsel Handelingen, vergaderjaar 2012–2013, nr. 1979)