

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

### 2073

Vragen van het lid **Stoffer** (SGP) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *mogelijke arbeidsongeschiktheid als gevolg van uitgestelde zorg vanwege corona* (ingezonden 8 februari 2022).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 16 maart 2022). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2021–2022, nr. 1901.

Vraag 1, 3

Bent u bekend met situaties waarin sprake is van (dreigende) arbeidsongeschiktheid als gevolg van uitgestelde zorg vanwege corona, zoals bijvoorbeeld iemand met een versleten knie of heup in afwachting een uitgestelde operatie voor een knie- of heupprothese?

Zijn er meer (vergelijkbare) situaties bekend waarin werknemers als gevolg van uitgestelde zorg door corona hiermee te maken krijgen?

Antwoord 1, 3

Sinds de uitbraak van de coronapandemie staat de zorg in Nederland onder grote druk. Daardoor wordt een deel van de zorg uitgesteld. Ik ben me ervan bewust dat het uitblijven van een behandeling de belastbaarheid van een zieke werknemer en zijn re-integratie negatief kan beïnvloeden. Als een zieke werknemer door uitgestelde zorg niet binnen de periode van 104 weken loondoorbetaling bij ziekte of Ziektewet het werk volledig heeft hervat, is het mogelijk dat hij daarna een WIA-uitkering ontvangt.

Vraag 2

Kunt u aangeven om hoeveel personen dit naar verwachting gaat?

Antwoord 2

Een werkgever en zijn zieke werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de terugkeer in het arbeidsproces. De bedrijfsarts adviseert over de re-integratiemogelijkheden op basis van de belastbaarheid van de zieke werknemer. De mate waarin uitgestelde zorg de belastbaarheid heeft beïnvloedt en het effect daarvan op de re-integratie, zal per zieke werknemer verschillen. Dit wordt niet bijgehouden of geregistreerd. Dit maakt dat er geen inzicht is in hoe groot de groep werknemers is waarbij uitgestelde zorg vanwege corona een rol speelt of heeft gespeeld in hun re-integratie.

#### Vraag 4

Hoe wordt omgegaan met werknemers die hiermee te maken krijgen?

#### Antwoord 4

Als door omstandigheden, gelegen buiten de werknemer zelf, een re-integratietraject geen doorgang kan vinden, blijft de werknemer zijn loon of Ziektewetuitkering ontvangen. Dit geldt in alle gevallen. Er zijn helaas meer ziekten met een onvoorspelbaar verloop, waarbij soms onverhoopt meer tijd nodig is voor de re-integratie dan de periode van 104 weken loondoorbetaling bij ziekte of Ziektewet. Na die periode komt een werknemer mogelijk in aanmerking voor een WIA-uitkering. Dat betekent niet het einde van de re-integratie. Ook voor uitkeringsgerechtigden geldt dat er nadruk ligt op ondersteuning van de re-integratie op de arbeidsmarkt.

#### Vraag 5

In hoeverre wordt hierbij ook rekening gehouden met de revalidatieperiode na afloop van een uitgestelde operatie, waardoor een ziekteperiode nog langer kan duren en mogelijk de termijn van twee jaar in de Ziektewet wordt overschreden?

#### Antwoord 5

Voor alle werknemers die ziek worden en daardoor hun eigen werk niet meer kunnen doen, gelden de regels zoals vastgesteld in de Wet verbetering poortwachter. Re-integratie is maatwerk en de belastbaarheid van de zieke werknemer is leidend in het re-integratietraject. Dit betekent dat er wordt gekeken naar de mogelijkheden van de individuele zieke werknemer op dat moment en op basis daarvan er een re-integratieplan wordt opgesteld. Na de periode van 104 weken kan de zieke werknemer een WIA-uitkering aanvragen. Werkgever en werknemer kunnen kiezen voor een vrijwillige verlenging van de loondoorbetalingsperiode bij ziekte wanneer zij denken dat de werknemer binnenkort (volledig) terug kan keren in zijn oude werk. Verlenging van de periode van 104 weken gebeurt in samenspraak, werkgever en werknemer dienen hiertoe gezamenlijk een verzoek in bij UWV. Wanneer zij dat doen en UWV kent de verlenging toe, wordt de WIA-aanvraag uitgesteld.

#### Vraag 6

Deelt u de mening dat het onwenselijk is dat werknemers om deze reden na twee jaar in de Ziektewet te hebben gezeten in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) terecht komen? Zo ja, welke mogelijkheden ziet u om mensen in een dergelijke situatie tegemoet te komen zodat zij niet als gevolg van uitgestelde zorg ontslagen worden en een WIA-uitkering aan moeten vragen?

#### Antwoord 6

Als gevolg van de coronapandemie kunnen zieke werknemers langer op hun medische behandeling hebben moeten wachten of in sommige situaties mogelijk nog steeds wachten op hun behandeling. Ik kan me indenken dat dit tot onzekerheid over de gezondheid kan leiden voor werknemers die hier mee te maken krijgen. Het uitstellen van een medische behandeling kan de ziekteperiode van een werknemer verlengen. De invloed van het uitstellen van een medische behandeling verschilt per individu. Het re-integreren van zieke werknemers is en blijft maatwerk gedurende de periode van 104 weken van loondoorbetaling of Ziektewetuitkering. Als een zieke werknemer niet binnen de periode van 104 weken loondoorbetaling bij ziekte of Ziektewet het werk volledig heeft hervat, is het mogelijk dat hij daarna een WIA-uitkering ontvangt. In samenspraak kunnen werkgever en werknemer de loondoorbetalingsperiode bij ziekte met maximaal één jaar verlengen. De WIA-aanvraag wordt dan uitgesteld. Als een werknemer daarna recht heeft op een WIA-uitkering betekent dit echter niet dat de inzet op re-integratie stopt. Ook betekent het niet dat de werkgever tot ontslag moet over gaan. Ook de WIA kent mogelijkheden om de re-integratie bij de werkgever voort te zetten.