

Vergaderjaar 2000–2001

**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)**

**Nr. 18**

**BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 19 juni 2001

In het wetgevingsoverleg van 18 juni heb ik toegezegd enkele vragen schriftelijk te zullen beantwoorden. Deze antwoorden doe ik U onderstaand toekomen.

1

*Op pagina 8 van de memorie van toelichting staat dat de voor de werknemer te ondernemen reïntegratieacties moeten worden geïnitieerd door de werkgever en diens arbodienst. Is de regering ook niet van mening dat het voor zich spreekt dat van de zieke werknemer zelf ook een initiërende rol mag worden verwacht?*

Op pagina 8 van de memorie van toelichting staat vermeld dat de zogenoemde werkgeversteams in de toekomst kunnen worden voortgezet, zij het dat de voor de werknemer te ondernemen reïntegratie-acties zullen moeten worden geïnitieerd door de werkgever en diens arbodienst. Hiermee wordt bedoeld dat bij zulke overleggen de inbreng van het UWV zich primair zal moeten concentreren op adviezen voortvloeiend uit zijn kerntaken. Dit wil niet zeggen dat de werknemer in het reïntegratieproces een lijdelijke rol kan vervullen. Integendeel, de voorstellen vragen een actieve rol van de werknemer.

2

*Kan opnieuw een loonsanctie aan een werkgever worden opgelegd indien die na een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting opnieuw zonder deugdelijke grond in gebreke blijft. Of geldt hier het beginsel dat men niet tweemaal voor hetzelfde feit kan worden gestraft (ne bis in idem-beginsel)?*

*Kan een loonsanctie worden opgelegd na een vrijwillige verlenging van de wachttijd met het maximum van 52 weken?*

In beginsel kan opnieuw een loonsanctie worden toegepast indien de werkgever wederom in gebreke blijft. Hierbij dient wel in het oog

gehouden te worden dat het totaal van de loondoorbetalingsplicht van de werkgever niet meer kan bedragen dan maximaal 104 weken. Dit maximum geldt ook vrijwillige verlenging van de wachttijd. Is de wachttijd met minder dan 52 weken verlengd, dan is derhalve wel een loonsanctie mogelijk.

Het beginsel van ne bis in idem is hier niet van toepassing omdat het in casu niet gaat om een strafsanctie, maar om een reparatoire sanctie. Bovendien is het zeer wel mogelijk dat er geen sprake is van hetzelfde verzuim.

3

*Is het juist dat het rapport van de werkgroep protocollering reïntegratie-verslag niet als een soort pseudo-wetgeving kan worden beschouwd?*

De concept ministeriële regeling is gebaseerd op de voorstellen die de werkgroep protocollering reïntegratieverslag in zijn eindrapport heeft gedaan over de invulling van het protocol. Desgevraagd heeft het Lisv uitvoeringstechnisch commentaar op dit eindrapport geleverd. In aanvulling op het rapport heeft het Lisv nog een aantal waardevolle aanbevelingen gedaan over de randvoorwaarden waaraan dient te worden voldaan om een adequate procesgang te waarborgen. Bij het opstellen van de concept ministeriële regeling is met deze aanbevelingen rekening gehouden. Derhalve kan het rapport niet als een soort pseudowetgeving worden beschouwd.

4

*Klopt het dat de werkgever na afloop van de loondoorbetalingsplicht verantwoordelijk blijft voor de reïntegratie zolang het dienstverband in stand blijft. Klopt het dat hij nu echter geen voorschriften meer kan geven of sancties opleggen? Is dat beoogd?*

De werkgever blijft na afloop van de loondoorbetalingsplicht verantwoordelijk voor de reïntegratie van zijn werknemer. Hij kan aan de werknemer voorschriften stellen c.q. maatregelen treffen om de reïntegratie te bevorderen op grond van het beginsel van het goed werknemerschap van het BW. Ook de werknemer kan de werkgever blijven aanspreken op grond van het goed werkgeverschap. Tenslotte kan het UWV de werknemer voorschriften geven en sanctioneren op grond van diens aanspraak op een WAO-uitkering. Indien de werknemer die niet opvolgt zonder redelijke grond kan op grond van het voorgestelde artikel 28 WAO een sanctie worden getroffen.

5

*Is het mogelijk dat de werkgever zich tegen het risico van sancties kan gaan verzekeren?*

In principe zijn vele risico's voor verzekering vatbaar. Het is echter aan de particuliere verzekeraar om een verzekeringsproduct tegen een bepaalde premie aan te bieden. Mij zijn thans geen plannen van verzekeraars bekend om een product als bedoeld op de markt te brengen.

6

*Is de formulering van het vijfde lid van artikel 71a niet te rigide, omdat alleen de arbodienst de werkgever kan bijstaan. Een reïntegratiebedrijf of een verzekeraar zouden ook prima werk kunnen doen. Als de werkgever op grond van de invoeringswet SUWI en artikel 8 REA een reïntegratiebedrijf inschakelt, wordt hij op dubbele kosten gejaagd, omdat het verslag door de arbodienst moet worden opgesteld. Is er geen discrepantie tussen het wetsvoorstel verbetering poortwachter en de wetsvoorstellen SUWI?*

Voor de bijstand aan werkgever en werknemer bij de verzuimbegeleiding, waaronder begrepen het adviseren over reïntegratie en het verlenen van bijstand bij het opstellen van delen van het reïntegratieverslag is medische deskundigheid vereist die wèl bij de arbodienst is gegarandeerd (want wettelijk voorgeschreven) maar niet bij de reïntegratiebedrijven of de verzekeraars. Juist omdat dat zo geregeld is hoeven aan reïntegratiebedrijven die ingeschakeld worden voor de uitvoering van een plan van aanpak geen specifieke deskundigheidseisen te worden gesteld. Het kabinet verwacht dat arbodiensten en reïntegratiebedrijven samenwerkingsafspraken zullen maken voor een efficiënte uitvoering, eenvoudigweg omdat de werkgevers/opdrachtgevers dat zullen verlangen.

Overigens heeft het kabinet er wel oog voor dat een aantal reïntegratiebedrijven méér wil doen dan alleen het uitvoeren van een plan van aanpak en dat ook verzekeraars wel willen adviseren over reïntegratie. Andere bedrijven dan arbodiensten zouden de bijstand bij verzuimbegeleiding en reïntegratie kunnen bieden, maar dan moeten deze op dit punt wel aan dezelfde kwaliteitseisen voldoen als de arbodiensten. Onderzocht wordt op welke wijze voor dit soort initiatieven in de wet ruimte kan worden geschapen.

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