

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

### 1421

Vragen van de leden **Koppejan** en **Van Hijum** (beiden CDA) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *loondoorbetaling bij ziekte*. (Ingezonden 17 december 2009)

1

Naar aanleiding van uw antwoord op vraag 1<sup>1</sup>: wanneer wordt gesteld dat «ervan uitgaande dat het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) al op de hoogte is van het dienstverband», dit impliceert dat het UWV niet altijd op de hoogte is van een nieuw dienstverband, in hoeverre wordt er dan getoetst op fraude? Uitgaande van iemand die een werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA)-uitkering krijgt met een restverdiencapaciteit van 40%, maar deze persoon besluit voltijds te gaan werken tegen een regulier salaris bij een nieuwe werkgever, welke mechanismen bestaan er voor hierop toe te zien en deze fraude aan te pakken?

2

Naar aanleiding van uw antwoord op vraag 2 en 3, waarin staat dat het ziekengeld naar de uitkeringsgerechtigde gaat en dat de werkgever dit op de loondoorbetalingsplicht in mindering brengt, deelt u de mening dat dit niet (volledig) juist is aangezien de werkgever het ziekengeld ontvangt?

Uitgaande van uw antwoord dat een aantal aangiften te laat wordt gedaan, deelt u de mening dat dit vreemd is gezien het antwoord op vraag 5 waar gesteld wordt dat «(..) de mogelijkheid tot het doen van bulkaangiften het voordeel heeft (...) dat het aantal te late aangiften aanzienlijk zal verminderen»? Kan hieruit geconcludeerd worden dat er dus wél veel aangiften te laat worden gedaan, en dit in tegenspraak lijkt met de eerder genoemde lagere waarde dan 1%? Om welk aantal aangiften gaat het in totaal?

3

Naar aanleiding van uw antwoord op vraag 3: kunt u antwoord geven op de vraag zoals eerder gesteld: Is het waar dat wanneer het UWV geen melding heeft gekregen en er dus niet voldaan is aan de meldingsplicht er geen andere «bewijzen van ziek zijn» overlegd kunnen worden, zoals bijvoorbeeld een bewijs van opname in een ziekenhuis of instelling? Deelt u de mening dat dit wel zou moeten kunnen?

4

Naar aanleiding van uw antwoord op vraag 4a: bent u op de hoogte van het feit dat de informatie voor werkgevers op de UWV-site, waar in het antwoord naar verwezen wordt, pas sinds juli 2009 op de site staat? Kunt u aangeven waar werkgevers die (onwetend) een Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)-gerechtigde werknemer in dienst hebben genomen hun rechten

en plichten voor juli 2009 konden bekijken? Bent u op de hoogte dat deze site via de link: [http://www.uwv.nl/werkgevers/arbeidsongeschiktheid/werknemers\\_met\\_een\\_ziekte\\_of\\_handicap/index.aspx](http://www.uwv.nl/werkgevers/arbeidsongeschiktheid/werknemers_met_een_ziekte_of_handicap/index.aspx) niet te achterhalen was via de «home pagina» van de UWV site? Bent u nu nog steeds van mening dat de website van het UWV toegankelijke informatie geeft over de rechten en plichten voor de werkgever die (onwetend) een Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)-gerechtigde werknemer in dienst heeft genomen?

5

Naar aanleiding van uw antwoord op vraag 4b: kunt u aangeven wat de redenering is achter het feit dat wanneer de werkgever het UWV een vraag stelt, het antwoord mede naar de werknemer wordt gestuurd? Heeft de werkgever geen recht op dezelfde privacybescherming als de werknemer?

6

Naar aanleiding van uw antwoord op vraag 6: hoe kan een werkgever in de huidige situatie controleren of het UWV correct omgaat met de meldingen van ziekte die ze krijgen? Deelt u de mening dat de hieronder beschreven situatie onwenselijk is en dat dit anders zou moeten? «Als een werkgever na 6 weken een positieve reactie van het UWV gekregen heeft en de werknemer is al die tijd ziek, of inmiddels weer aan het werk dan is er niets aan de hand, maar als na 6

weken nog geen reactie ontvangen is van het UWV en de melding blijkt niet correct verwerkt dan is de werkgever 6 weken ziektegeld kwijt. Mocht in een dergelijk voorkomend geval er alsnog melding gedaan worden van verzuim met als ingangsdatum de dag van 6 weken daarvoor, dan wordt de 4 dagen meldingsplicht gehandhaafd en gaat de melding pas in op de dag van melding. Dit houdt dus in dat ook de normale 4 dagen voorafgaande aan de feitelijke melding worden ingehouden. Dit wordt geen sanctie genoemd, maar wordt wel als zodanig ervaren. Aangezien er geen ontvangstbewijzen worden verstrekt door het UWV kan de werkgever niet bewijzen dat het UWV de melding heeft ontvangen?»?

7  
Naar aanleiding van het antwoord op vraag 7: uitgaande van uw antwoord dat het waar is dat de werkgever verplicht is om de kosten van re-integratie van een in dienst genomen WIA-uitkeringsgerechtigde voor zijn rekening te nemen, is het waar dat deze kosten doorlopen nadat de vangnetregeling tot een einde is gekomen? Is het in aanvulling hierop waar dat naast deze re-integratiekosten de loondoorbetalingsplicht met een looptijd van 2 jaar weer van voren af aan begint? Hoe valt dit te rijmen met een beleid waarin werkgevers juist gestimuleerd moeten worden om meer WIA-uitkeringsgerechtigden in dienst te nemen? Bent u bereid het beleid dusdanig te bezien en aan te passen en de Kamer hierover te informeren?

8  
Is het waar dat een uitkeringsgerechtigde die uit de WIA opnieuw instroomt (na de vangnetregeling) gewoon verzekerd kan worden met een zogenaamde arbeidsverzuimverzekering? Hoe verhoudt zich dit tot de situatie wanneer het verzuim op een hoog peil blijft dit desastreuze gevolgen heeft voor de te betalen premie door de werkgever en in het uiterste geval voor de continuatie van een dergelijke verzekering?

9  
Is het waar dat u vindt dat werknemers met een chronische psychische aandoening die geheel zijn afgekeurd na 5 jaar vangnet als

geheel genezen worden beschouwd en hierdoor niet meer in aanmerking komen voor de vangnet regeling of een voortzetting hiervan? Is het waar dat een herkeuring in dergelijk voorkomend geval geheel ten laste van de werkgever komt? Zo ja, waarom?

10  
Deelt u tenslotte de mening dat er geen adequate informatie beschikbaar is over de ontslagprocedures wanneer een WIA uitkeringsgerechtigde werknemer is aangenomen onafhankelijk van het UWV? Is het waar dat in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden de werknemer niet meer onder de WIA valt? Als dit zo is, krijgt de werknemer dan 70% van de WIA uitkering? Zo ja, is het dan mogelijk dat de werknemer in voorkomende gevallen onder het bijstandsniveau terecht komt?

<sup>1</sup> Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2008–2009, nr. 3658.

## Antwoord

Antwoord van minister **Donner** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 1 februari 2010)

1  
Allereerst heeft de betrokken werknemer op grond van de wet (WIA en ZW) een algemene inlichtingsverplichting richting UWV met betrekking tot alle feiten en omstandigheden die relevant zijn voor het recht op en de hoogte van de uitkering. Daarnaast kan UWV dergelijke gegevens halen uit de polisadministratie. Als er een vermoeden van fraude is kan UWV via de polis nagaan of de gegevens van betrokkene juist zijn. Vervolgens mag van een WGA-gerechtigde worden verwacht dat hij werk zoekt en aanvaardt dat past bij zijn resterende arbeidsvermogen. Dat zijn restverdiencapaciteit wordt geschat op een bepaald percentage van zijn vroegere loon, betekent niet dat daarmee een maximum is gesteld aan de werktijd of de verdiensten in een mogelijke nieuwe werkkring. Integendeel, voor zover het gaat om werkzaamheden die hij psychisch en fysiek aankan, is het uitdrukkelijk de bedoeling van de Wet WIA dat hij probeert om voltijds bij een

werkgever te gaan werken tegen een regulier salaris. De WGA-uitkering dient immers als aanvulling op nieuwe arbeidsinkomsten, en niet als basisinkomen. Van fraude kan in dit opzicht niet worden gesproken.

2  
In het door u aangehaalde antwoord op de vragen 2 en 3 heb ik gemeld dat de werkgever het door UWV uitgekeerde ziekengeld op zijn loondoorbetalingsverplichting in mindering mag brengen. Het is niet zo dat het ziekengeld standaard naar de uitkeringsgerechtigde gaat. In het merendeel van de gevallen waarin recht bestaat op ziekengeld voor verzekerden met een dienstverband, vergoedt UWV het ziekengeld aan de werkgever. De werkgever betaalt deze verzekerden tijdens ziekte loon door en mag het van UWV ontvangen ziekengeld daarop in mindering brengen. Via deze no-riskpolis wordt de werkgever gecompenseerd voor de kosten van loondoorbetaling. In mijn antwoord op de vragen 2 en 3 heb ik gemeld dat minder dan 1% van het totaal aangiften van arbeidsongeschiktheid te laat bij het UWV binnenkomt. Dit percentage komt overeen met ruim 3.000 gevallen per jaar. In het kader van het project deregulering wordt de mogelijkheid van bulkaangifte door de werkgever onderzocht. Zoals ik reeds in het door u gememoreerde antwoord op vraag 5 aangaf is één van de verwachte voordelen hiervan dat het aantal te laat ingediende aangiften aanzienlijk zal afnemen.

3  
Tot uitbetaling van ziekengeld kan in principe slechts worden overgegaan, wanneer een ziekteaangifte van de werkgever is ontvangen (zie ook mijn antwoord op vraag 6). Met deze ziekteaangifte verstrekt de werkgever UWV een aantal gegevens, zoals persoonsgegevens, adresgegevens en gegevens betreffende de aanvang van het ziektegeval. Zonder deze gegevens is UWV niet in staat zijn de Ziektewet correct uit te voeren. UWV heeft dan ook in haar Ziekengeldreglement ex art 54 ZW het volgende opgenomen:  
*De werkgever meldt de ongeschiktheid van de verzekerde die aanspraak maakt op ziekengeld onder opgave van de eerste werkdag waarop de verzekerde ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid door*

*middel van een door UWV verstrekt en door of namens de werkgever volledig ingevuld en ondertekend formulier. De op het formulier te verstrekken gegevens kunnen overeenkomstig daartoe door UWV gegeven aanwijzingen worden verstrekt met behulp van geautomatiseerd te verwerken gegevensdragers.*

Een enkel «bewijs van ziek zijn» is onvoldoende voor een correcte wetsuitvoering.

4

Over de rechten en plichten én de voordelen voor een werkgever die een arbeidsgehandicapte in dienst neemt, is op Internet en in de brochures van UWV informatie te vinden. Reeds voor de door u genoemde datum was deze informatie op de website van UWV te vinden. Tevens is het zo dat de webpagina waar de informatie kan worden gevonden op 23 maart 2009 door UWV is aangepast. Deze aanpassing vloeide voort uit het streven van UWV om klanten van zo adequaat en helder mogelijk van informatie te voorzien. Anders dan u veronderstelt, is de door u genoemde pagina wél via reguliere navigatie te bereiken, namelijk door op [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl) te kiezen voor «werkgevers», daarna «arbeidsongeschiktheid» en tot slot «werknemers met een ziekte of een handicap».

5

In mijn antwoord over communicatie tussen UWV en werkgever en werknemer tijdens ziekte heb ik gemeld dat de werkgever als belanghebbende een kopie ontvangen van elke beslissing over de wijziging van de uitkering (toekenning, beëindiging e.d.) die uitgaat naar de zieke werknemer. Dat geldt ook voor een eventuele herziening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het is uiteraard niet zo dat elk antwoord op een vraag van een zieke werknemer tevens in kopie wordt gestuurd naar zijn werkgever. Hetzelfde geldt ten aanzien van vragen van werkgevers. Als een werkgever iets aan UWV vraagt kan dat via het Klant Contact Centrum (KCC) dan wel schriftelijk. De

werkgever, niet de werknemer, ontvangt dan een (telefonisch of schriftelijk) antwoord van UWV.

6

Ziekmelding kan op verschillende manieren worden gedaan. Het kan zowel schriftelijk als per email. Zoals in mijn antwoord op de vragen van 15 juli 2009 reeds aangegeven, stuurt UWV op dit moment geen ontvangstbevestiging bij een schriftelijke aangifte van ziekte. In het incidentele geval dat een ziekteaangifte niet door UWV is ontvangen, is zoekgeraakt of om een andere reden niet door UWV kon worden verwerkt, terwijl de werkgever of zijn arbodienst stellen dat zij deze wél (al dan niet tijdig) hebben verzonden, neemt UWV met de verklaring van de werkgever of zijn arbodienst genoegen onder voorwaarde dat dit aannemelijk wordt gemaakt door het overleggen van een gedateerde kopie. Wanneer het een email betreft wordt de werkgever of arbodienst in de gelegenheid gesteld uit het geautomatiseerde systeem het desbetreffende stuk dat destijds werd verstuurd, te overleggen. Recentelijk heeft UWV enkele vernieuwingen in de zogenaamde «Verzuimmelder» doorgevoerd. Door in te loggen op het werkgeversportaal op [UWV.nl](http://UWV.nl) kunnen onder andere werkgevers en arbodiensten eenvoudig alle meldingen met betrekking tot ziekte, (gedeeltelijke) werkhervatting of langdurige arbeidsongeschiktheid van hun werknemers doen. De melder krijgt een heldere ontvangstbevestiging en ziet een overzicht van actuele en historische meldingen. In bepaalde – bij wet omschreven – situaties, waarin de werkgever écht niet kon weten dat hij een aangifte had moeten doen, kan een werkgever alsnog een aangifte doen met terugwerkende kracht. Wanneer een werkgever op een later tijdstip alsnog een aangifte doet, kan UWV het ziekgeld uitkeren vanaf aanvang ziektegeval (met maximaal 1 jaar terugwerkende kracht). Voorwaarde hierbij is wel, dat de werkgever deze vertraagde aanvraag heeft gedaan binnen 5 dagen na het moment, waarop hij redelijkerwijs had kunnen weten dat er sprake was

van recht op ziekgeld. Van een inhouding van 4 dagen is dan geen sprake.

7

Voor elke werknemer die ziek wordt en derhalve ongeschikt is geworden voor de bedongen arbeid geldt dat de werkgever verplicht is het loon door te betalen en hem te re-integreren naar passende arbeid, hetzij binnen de eigen onderneming, hetzij buiten de eigen onderneming. De werkgever is verantwoordelijk voor de hiermee gepaard gaande re-integratiekosten. Deze verantwoordelijkheid geldt in elk geval zo lang de verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte voortduurt.

Ook de werkgever die een WIA-gerechtigde werknemer in dienst heeft genomen, is verplicht om bij ziekte van deze werknemer de nodige re-integratie-inspanningen te verrichten en loon door te betalen tot maximaal 104 weken. Zoals in antwoord 10a ook is aangegeven bestaat er gedurende de eerste vijf jaar van het dienstverband aanspraak op een no-riskpolis. Dit houdt het volgende in. Voor elke nieuw ziektegeval bestaat aanspraak op ziekgeld op grond van artikel 29b van de Ziektewet. Dit ziekgeld kan de werkgever in mindering brengen op het door te betalen loon. Zijn kosten zijn daarmee grotendeels beperkt tot de re-integratiekosten. Overigens geldt dit ook voor de werkgever die een WGA-gerechtigde in dienst houdt.

Zoals ik in mijn eerdere antwoord 10a ook heb aangegeven, bestaan er voldoende gunstige voorwaarden voor werkgevers die een WIA-gerechtigde in dienst nemen. Zij kunnen, naast een no-riskpolis, in aanmerking komen voor premiekorting, bijdragen in werkplekaanpassingen, loonkostensubsidie, premiekorting ouderen en een proefplaatsing met behoud van uitkering. Met deze instrumenten worden werkgevers gestimuleerd om meer WIA-gerechtigden in dienst te nemen.

8

Of een werkgever een verzuimverzekering afsluit is afhankelijk van de besluitvorming door de individuele werkgever.

Hetzelfde geldt voor de eventuele dekking van deze verzuimverzekering. Een hoog verzuim van voormalig WIA-gerechtigden heeft in tegenstelling tot hetgeen in de vraag is opgenomen niet automatisch gevolgen voor de te betalen premie. De werkgever heeft immers de mogelijkheid om in deze situatie een beroep te doen op uitkering van ziekgeld door het UWV (no-risk-polis). Mocht de werkgever hierop geen beroep doen dan is het afhankelijk van de verzekeringsvoorwaarden op welke wijze sprake is van doorwerking van een hoog verzuim in de door de werkgever te betalen premie aan de verzekeraar.

9

De no-riskpolis ofwel vangnetregeling is bedoeld om werkgevers te stimuleren werknemers met een arbeidshandicap in dienst te nemen, niet om hen blijvend financieel te compenseren voor een vermeend verhoogd risico op verzuimkosten. Om deze reden geldt de no-riskpolis de eerste vijf jaar van het dienstverband. Voor Wajongers is de duur van de no-riskpolis onbepaald. Daarnaast kan de termijn van vijf jaar worden verlengd, indien de ziekte of gebreken dan wel het verhoogde risico op ernstige gezondheidsklachten naar het oordeel van het UWV bij het verstrijken van de vijf jaar nog bestaan. De situatie van bedoelde werknemers wordt door UWV in het licht van dit wettelijk kader beoordeeld.

10

Voor werknemers die bij hun indiensttreding recht hadden op een WIA-uitkering gelden dezelfde ontslagregels als voor andere werknemers. Afzonderlijke voorlichting op dit punt is dan ook niet nodig. Een werknemer met een WIA-uitkeringsrecht zal na een eventueel ontslag in aanmerking kunnen komen voor een WW-uitkering, als hij aan de referentie-eis voldoet. Heeft hij nog geen WW-recht opgebouwd, dan zal doorgaans zijn WIA-uitkering worden verhoogd tot het oude niveau. De norm voor de verwijtbaarheid van een ontslag is in de Wet WIA niet strenger dan in de Werkloosheidswet. Een ontslag met wederzijds goedvinden op initiatief van de werkgever wordt in de regel niet als

verwijtbaar aangemerkt. Mocht de WW- of WIA-uitkering uitkomen beneden bijstandniveau, dan bestaat aanspraak op een toeslag op grond van de Toeslagwet.