

2009Z24831

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 1¹: 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 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 loondoorbetalingplicht 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?

¹ Aangangsel Handelingen, vergaderjaar 2008–2009, nr. 3658.