

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

3578

Vragen van het lid **Omtzigt** (CDA) aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *arbeidsongeschikt melden voor enkele procenten* (ingezonden 15 augustus 2011).

Antwoord van minister **Kamp** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 8 september 2011).

Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van de uitspraak van de rechtbank Zwolle-Lelystad van 22 juli 2011, waarin de rechtbank bepaald heeft dat een werknemer volledig hersteld verklaard dient te worden bij werkhervatting en niet voor één of enkele procenten ziek gemeld kan worden om zo de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) termijnen door te laten lopen (in het laatste geval loopt de wachttijd voor de WIA door)?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Deelt u de mening dat een werknemer die zijn werk volledig hervat heeft en niet voor één of enkele procenten ziek gemeld mag worden en zeker niet voor maanden? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 2

Ik deel uw mening in die zin dat een werknemer die na een ziekteperiode de bedongen arbeid volledig heeft hervat, niet administratief voor één of meer procenten arbeidsongeschikt kan worden gelaten. De op schrift gestelde situatie is dan immers niet in overeenstemming met de werkelijke situatie.

Vraag 3

Hoeveel werknemers en (semi-)ambtenaren zijn op dit moment «voor 1 of enkele procenten» (maximaal 5 procent) arbeidsongeschikt gemeld bij de arbodiensten?

¹ LJN: BR4713.

Antwoord 3

Er wordt geen landelijke registratie bijgehouden over het ziekteverzuim. Wel vindt door het CBS en TNO jaarlijks een onderzoek plaats naar de arbeidsomstandigheden van werknemers in Nederland. In deze Nationale enquête arbeidsomstandigheden (NEA) wordt aan werknemers wel gevraagd of, en zo ja, hoe vaak zij in het afgelopen jaar hebben verzuimd en om hoeveel werkdagen het naar schatting ging, maar niet de mate waarin men per dag heeft verzuimd. De dagen waarop men gedeeltelijk heeft verzuimd vanwege ziekte, tellen volledig mee als verzuimdagen.

Vraag 4

Op welke wijze zult u er zorg voor dragen dat de praktijk dat werknemers die hun eigen werk volledig hervat hebben, niet ziek gemeld blijven?

Antwoord 4

In de casus waarover de rechtbank Zwolle-Lelystad een beslissing nam, bestond er tussen de werkgever en werknemer verschil van mening over de vraag of, en zo ja, vanaf welke dag de werknemer de bedongen arbeid weer volledig kon verrichten en of dat herstel een duurzaam karakter had. Omdat de arboarts dat laatste betwijfelde stelde hij aan de werkgever voor om de werknemer voor 1 of enkele procenten arbeidsongeschikt te laten om zo te onderzoeken of de werknemer inderdaad probleemloos zijn werk kan verrichten. Dat laatste werd door de werkgever aldus uitgelegd dat de arboarts feitelijk aangaf dat de werknemer nog niet (volledig) arbeidsgeschikt was. De werknemer was het daar niet mee eens. Er was dus sprake van een inhoudelijk verschil van mening tussen werkgever en werknemer. Dat valt met regelgeving niet te voorkomen. Wel is nodig dat meningsverschillen kunnen worden beslecht door een onafhankelijke en onpartijdige instantie. In dit geval bestaat daarvoor een speciale, laagdrempelige voorziening doordat het UWV om een second-opinion kan worden verzocht (zie ook antwoord 7).

Vraag 5

Kunt u per sector (wellicht op basis van informatie van de arbodiensten) in Nederland aangeven welk percentage werknemers voor een percentage van 1% tot 10% is ziek gemeld bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekering (UWV)?

Antwoord 5

De werkgever dient een werknemer uiterlijk na 42 weken ziek te melden bij het UWV. De Ziektewet (ZW) kent, evenals het Burgerlijk Wetboek (BW), niet het onderscheid tussen gedeeltelijke en volledige arbeidsongeschiktheid. Een werknemer is wel of niet arbeidsongeschikt. Als een werknemer zijn arbeid niet volledig kan verrichten, dan wordt hij voor de ZW en het BW als arbeidsongeschikt aangemerkt. Een werkgever behoeft daarom aan het UWV enkel te melden dat een werknemer arbeidsongeschikt is, en dus niet of er sprake is van gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid. Er bestaan dan ook geen cijfers over het aantal werknemers dat gedeeltelijk arbeidsongeschikt is gemeld bij het UWV.

Vraag 6

Neemt u in overweging om werkgevers te verplichten om hun werknemers ten minste één maal per drie maanden schriftelijk te informeren over hun door de arbo-arts vastgestelde (mate van) geschiktheid voor eigen werk? Zo nee, neemt u dan in overweging te bevorderen dat werknemers beter en vaker schriftelijk geïnformeerd worden over hun (al dan niet volledige) geschiktheid voor eigen werk? Zo ja, op welke wijze?

Antwoord 6

Op grond van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar dient de werkgever in overleg met de werknemer een plan van aanpak op te stellen. In dit plan van aanpak dient onder meer te worden opgenomen welke activiteiten door de werkgever en werknemer zullen worden ondernomen gericht op inschakeling in de arbeid, de daarmee te bereiken doelstellingen en de termijnen waarbinnen die doelstellingen naar verwachting worden bereikt. Dit plan van aanpak dient periodiek te worden geëvalueerd. De werkgever dient dit plan van aanpak op schrift te stellen en onverwijld een afschrift aan de

werknemer te geven. Naar mijn mening wordt de werknemer zodoende voldoende geïnformeerd over de wijze waarop zijn terugkeer in het arbeidsproces wordt bevorderd, meer in het bijzonder of, en zo ja, wanneer de werknemer naar verwachting weer de bedongen arbeid volledig kan verrichten.

Vraag 7

Is er een wijziging van wet- en/of regelgeving gewenst naar aanleiding van het vonnis van de rechtbank Zwolle-Lelystad van 22 juli jongstleden?

Antwoord 7

Naar mijn mening vormt de betreffende casus geen aanleiding om de bestaande wet- en regelgeving aan te passen. Zoals gezegd was in die casus sprake van een verschil van mening tussen werkgever en werknemer over de vraag of, en zo ja, vanaf welke dag de werknemer de bedongen arbeid weer volledig kon verrichten en of dat herstel een duurzaam karakter had. Voor dit soort meningsverschillen is de mogelijkheid van een second-opinion bij het UWV gecreëerd. Uit de casus blijkt dat de werknemer van die voorziening gebruik heeft gemaakt. De second-opinion leidt er in veel gevallen toe dat de werknemer het verschil van mening niet aan de rechter behoeft voor te leggen, omdat de werkgever het deskundigenoordeel van het UWV volgt. Dat de werkgever dat in deze casus niet heeft gedaan, is geen reden om het huidige systeem van rechtsbescherming te wijzigen.