

Vergaderjaar 2022–2023

25 883

Arbeidsomstandigheden

Nr. 458

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 5 april 2023

Op 26 januari 2023 heeft uw vaste commissie voor Sociale Zaken aan mij gevraagd om te reageren op een aan u toegezonden brief van M.D. te K. Zijn brief gaat onder andere over de handelwijze van UWV. Op 9 maart 2023 heeft uw commissie mij nog een drietal nagezonden berichten van M.D. gestuurd. In verband met de privacy van de briefschrijver gebruik ik in deze brief alleen zijn initialen.

Ik kan niet ingaan op de persoonlijke situatie van M.D., maar ik zou in deze brief toch graag reageren op de problemen die hij beschrijft. Die problemen hebben te maken met arbeidsomstandigheden, een gevoelsmatig gedwongen WIA-aanvraag en het uitblijven van controle op re-integratieverplichtingen. Daarnaast merkt hij op dat het onmogelijk is voor een WGA-gerechtigde om een lening of hypotheek te krijgen. Ook is hij kritisch over de manier waarop UWV met hem communiceert.

Ik vind het vervelend dat de briefschrijver de afgelopen jaren veel problemen heeft ervaren. Op een aantal punten uit zijn brief wil ik graag reageren. Daarbij kan ik niet ingaan op de individuele situatie van de briefschrijver, omdat het ministerie zich niet kan mengen in individuele kwesties. Dat moeten uitvoeringsorganisaties doen. Als het gaat om arbeidsongeschiktheid, is dat het UWV. Deze organisatie kan een aanvraag over het recht op uitkering beoordelen. Toetsing van de juistheid van deze beoordelingen is aan de rechter. Ik reageer dus in algemene zin op een aantal punten uit de brief.

De briefschrijver vertelt dat hij de afgelopen decennia bij meerdere werkgevers heeft gewerkt in loondienst. Ook was hij een tijd actief als zelfstandige. Zijn laatste werk was in loondienst. Bij die werkgever leidde een combinatie van omstandigheden tot zowel ziekmelding als een arbeidsconflict. Na verloop van tijd voelde M.D. zich gedwongen om een WIA-aanvraag in te dienen. Zo is hij de WIA ingestroomd.

In zijn brief stelt M.D. dat arbeidsomstandigheden (mede) hebben bijgedragen aan het ontstaan van zijn arbeidsongeschiktheid. In het algemeen vind ik het belangrijk dat elke werknemer werkt op een plek waar zijn veiligheid en gezondheid voorop staat. De briefschrijver heeft deze veiligheid helaas niet ervaren.

De verantwoordelijkheid voor een veilige werkplek ligt bij de werkgever. Die dient erop toe te zien dat alle betrokkenen (werknemer, collega's en eventuele derden) de regels rondom een veilige werkplek in acht nemen. De Nederlandse Arbeidsinspectie controleert werkgevers hierop. Als werknemers tegen onveilige of ongezonde werksituaties aanlopen, dan kunnen zij deze melden bij de Nederlandse Arbeidsinspectie. Dat kan via een online meldformulier op de website van de inspectie, maar ook telefonisch.

Wanneer een werknemer ziek wordt, geldt een «wachttijd» van 104 weken voordat instroom in de WIA mogelijk is. In deze periode heeft de werknemer in loondienst recht op loondoorbetaling bij ziekte. Wanneer de arbeidsovereenkomst tijdens deze wachttijd eindigt, is er mogelijk recht op Ziektewetuitkering. Rond de 88^e week van ziekte of beperking krijgt de werknemer van UWV een bericht over de mogelijkheid om een WIA-aanvraag te doen. Na beoordeling van de belastbaarheid van de werknemer en de vaststelling van het inkomensverlies als gevolg van de ziekte of beperking (mate van arbeidsongeschiktheid), wordt het recht op WIA-uitkering vastgesteld.

In zijn brief schrijft M.D. dat er tijdens zijn periode van ziekmelding en loondoorbetaling bij ziekte onvoldoende re-integratie-begeleiding is geweest. Hij stelt dat UWV niet heeft gereageerd, wat ik interpreteer als een situatie waarin UWV geen loonsanctie aan de werkgever heeft opgelegd.

In het algemeen kan ik aangeven dat het UWV aan het einde van de wachttijd van 104 weken toetst of de werkgever zich voldoende heeft ingespannen om de zieke werknemer te laten re-integreren in eigen of ander passend werk – uiteraard binnen zijn mogelijkheden op dat moment. Dit is de zogeheten «RIV-toets». Wanneer re-integratie niet is gelukt en dit verwijtbaar is aan de werkgever, legt het UWV aan hem een loonsanctie op. Dit betekent dat de werkgever maximaal één jaar het loon van de werknemer moet doorbetalen. Ook kan de werkgever dan nog een jaar werken aan re-integratie van de werknemer.

Als UWV geen loonsanctie oplegt en de betrokken werknemer is het hier niet mee eens, dan kan diegene tegen dit besluit bezwaar indienen. UWV moet het besluit dan heroverwegen. Wordt de werknemer in het gelijk gesteld, dan kan diegene een schadevergoedingsverzoek indienen bij UWV om eventueel geleden schade vergoed te krijgen.

Ten overvloede wijs ik erop dat het ook mogelijk is dat een werknemer vanuit een werkloosheidsuitkering arbeidsongeschikt kan worden. Ook in die situatie stroomt iemand dan na 104 weken Ziektewetuitkering, de WIA in. In dat geval is er geen betrokken werkgever op wie re-integratieverplichtingen rust. Er vindt dan geen beoordeling van re-integratie-inspanningen plaats.

M.D. geeft in zijn brief ook aan dat hij door de toekenning van de WGA-uitkering geen geldlening of hypotheek kan afsluiten. Hypotheek- of geldverstrekkers kijken doorgaans of aanvragers van een geldlening een vast inkomen hebben. Dat vaste inkomen geeft de verstrekker de zekerheid dat de aanvrager het geleende kan terugbetalen. De

WGA-uitkering heeft als uitgangspunt dat iemand voor een deel nog arbeidsmogelijkheden heeft en dat die arbeidsmogelijkheden in de toekomst nog kunnen verbeteren. Dat betekent dat het recht op de uitkering in de toekomst kan stoppen, of dat de hoogte van de uitkering kan veranderen. Een WGA-uitkering geeft dus geen langdurige zekerheid voor hypotheek- of geldverstrekkers. Daardoor besluiten zij vaak negatief als iemand een WGA-uitkering heeft. Dit is een afweging die door de geldverstrekker zelf gemaakt moet worden.

Tenslotte geeft de briefschrijver aan dat hij ontevreden is over de manier waarop UWV met hem heeft gecommuniceerd de afgelopen jaren. Daarbij wijst hij op het taalgebruik in dossierstukken en op telefoongesprekken die onprettig zijn verlopen. Ik vind het belangrijk dat mensen die te maken krijgen met UWV op een respectvolle manier worden behandeld. Ook is het belangrijk dat mensen kunnen begrijpen wat er in hun dossier staat, en dat zij zich in dat dossier kunnen herkennen. Als dat niet zo is, vind ik het terecht dat de betrokkene UWV daarop aanspreekt. Dat kan via een klachtenprocedure. Klachtenambassadeurs van UWV onderzoeken dan waar het misgaat. Ze zetten zich ook in om de relatie tussen beide partijen te verbeteren.

M.D. geeft in zijn brief aan dat de «klachtensite» van UWV veel last heeft van storingen. Daardoor was het indienen van een klacht voor hem niet mogelijk. Problemen rondom de bereikbaarheid van de digitale dienstverlening van UWV zijn mij niet bekend. Een groot deel van de dienstverlening loopt tegenwoordig via digitale middelen, zoals DigiD, e-mail en Mijn UWV. Het is uiteraard belangrijk dat deze dienstverlening goed functioneert.

Ik vind het vervelend te lezen dat betrokkene de afgelopen jaren veel problemen heeft ervaren met betrekking tot werken en gezondheid. Zoals gezegd kan ik in deze brief niet ingaan op individuele omstandigheden. Toch hoop ik dat mijn toelichting over de rechten die werknemers in deze situaties hebben en de manieren waarop zij bezwaar kunnen maken of klachten kunnen indienen, handen en voeten geven aan een oplossing.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip