

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. 3

### **MEMORIE VAN TOELICHTING**

#### **I. ALGEMEEN**

##### **1. Inleiding**

###### *a. Voorgeschiedenis*

De verantwoordelijkheid voor de bestrijding van langdurig ziekteverzuim ligt sinds 1 maart 1996<sup>1</sup> bij de werkgever, die daarin ondersteund wordt door een arbodienst. Pas wanneer het duidelijk is dat de werknemer niet meer binnen het eigen bedrijf de arbeid kan hervatten, treedt de uitvoeringsinstelling (uvi) op als «poortwachter» voor de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), om zo het collectief te behoeden voor de financiële gevolgen van het beroep op deze wet. Deze verantwoordelijkheidsverdeling brengt met zich dat, indien de reïntegratie van een zieke werknemer niet slaagt, er een overdracht van dossiers en verantwoordelijkheden dient plaats te vinden van de private naar de publieke sector. Om dit proces ordelijk te laten verlopen is een complex van regels opgesteld, «het poortwachtersmodel»<sup>2</sup>.

Die huidige regeling kent een drietal elementen. Ten eerste dient de werkgever (feitelijk veelal diens arbodienst) na 13 weken een ziekmelding te doen aan de uvi. Daarmee wordt een signaal afgegeven dat hier sprake is van een ernstiger ziektegeval, en kan in de administratie van de uvi worden vastgelegd wanneer het wachtjaar voor de WAO is begonnen. Ten tweede dient die ziekmelding vergezeld te gaan van een (voorlopig) reïntegratieplan<sup>3</sup>. Met dit voorlopig reïntegratieplan geeft de werkgever/arbodienst aan wanneer hij verwacht dat de werknemer weer bij hem binnen het eerste ziektejaar aan de slag gaat. Is deze verwachting er niet, dan dient vervolgens een volledig reïntegratieplan te worden ingediend, uiterlijk binnen 8 maanden na het begin van het verzuim. In dit definitieve plan meldt de werkgever/arbodienst aan de uvi, dat de werknemer in kwestie niet binnen het jaar volledig in het eigen bedrijf zal kunnen hervatten, en wat de reden daarvan is. Worden de reïntegratieplannen niet tijdig of adequaat ingediend, dan volgt boete-oplegging aan de werkgever.

<sup>1</sup> Inwerkingtreding van de Wet uitbreiding loondoorbetalingsverplichting bij ziekte (WULBZ), Stb. 1996, 134.

<sup>2</sup> Deze regeling geldt niet voor personen die onder de zogenaamde vangnetregeling vallen van de WULBZ. In deze gevallen is de uvi verantwoordelijk voor de reïntegratie van deze werknemers gedurende het wachtjaar voor de WAO en daarna. Dit geldt ook voor personen die als zelfstandige werkzaam waren (WAZ-verzekerden).

<sup>3</sup> Sinds 1 september 1997 wordt het reïntegratieplan onderscheiden in een tweetal versies: het voorlopige en het definitieve reïntegratieplan.

Uit signalen van uvi's<sup>1</sup>, arbodiensten en het College van Toezicht Sociale Verzekeringen (Ctsv)<sup>2</sup> is naar voren gekomen dat het huidige poortwachtersmodel niet goed functioneert. De volgende oorzaken zijn hiervoor aanwijsbaar. Het Ctsv constateert dat de functie en het doel van de reïntegratieplannen voor de uitvoeringspraktijk niet helder zijn, evenmin als de wederzijdse taken en verantwoordelijkheden van de diverse actoren in het eerste ziektejaar. De uvi's signaleren dat de reïntegratieplannen geen inzicht geven in de reïntegratie-inspanningen, waardoor er nauwelijks een inhoudelijke beoordeling van de reïntegratieplannen plaatsvindt. Er ontbreekt een gedeeld normatief kader om de activiteiten van betrokken actoren te kunnen beoordelen. Daarnaast lijken uvi's procedurele en administratieve criteria te hanteren ter compensatie van (ontbrekende) inhoudelijke criteria. Als gevolg hiervan wordt de toezichtsfunctie van de uvi's niet of onvoldoende uitgeoefend. Bovendien leidt het opleggen van procedurele sancties tot vermijdingsgedrag bij werkgevers, zet het niet aan tot reïntegratie-activiteiten en verstoort het de verhouding tussen uvi's en arbodiensten. Daarnaast blijken werkgevers zich nog onvoldoende bewust te zijn van de grote financiële consequenties van ziekte en arbeidsongeschiktheid en nemen te vaak een afwachtende houding aan. Van de werknemer wordt te weinig initiatief verwacht, waardoor ook hij vaak een te passieve houding aanneemt. De uvi wordt bij de uitkeringsaanvraag veelal met slecht voorbereide dossiers geconfronteerd, hetgeen bijdraagt aan de overbelasting van de keuringsprofessionals. Soms komt het moment van keuring te vroeg, omdat de werknemer zich midden in een reïntegratietraject bevindt. Voorts werken de verschillende belangen van arbodiensten en uvi's belemmerend op de onderlinge samenwerking.

Een inventarisatie van het beschikbare onderzoek met betrekking tot de ondervonden problemen in het eerste ziektejaar levert de volgende relevante gegevens op.

Met name kleine bedrijven blijken niet altijd op de hoogte te zijn van de Pembarisiko's<sup>3</sup>. Daarnaast kan het vroegtijdig ondersteuning krijgen van een arbodienst in het Midden- en Kleinbedrijf reïntegratie bevorderend werken<sup>4</sup>. Als eenmaal duidelijk is dat gezocht moet worden naar een nieuwe werkgever is het van belang – indien dit nodig is – zo snel mogelijk een passend traject te starten. Anders gaat veel tijd verloren aan wachttijden en overdrachtmomenten.<sup>5</sup>

Voorts is uit onderzoek bekend dat het van belang is zo vroeg mogelijk in het eerste ziektejaar helderheid te krijgen of terugkeer bij de oude werkgever nog tot de mogelijkheden zal gaan behoren. Zolang de werknemer nog verwacht bij de oude werkgever terug te kunnen worden verwacht wordt weinig actie ondernomen tot het vinden van een andere werkkring<sup>6</sup>.

Tevens blijkt dat naarmate de werknemer langer van het werk weg is, de intensiteit van de contacten met de werkgever afneemt. Er ontstaat dan een situatie waarin weinig nieuwe initiatieven worden ondernomen. In de huidige situatie blijkt men vooral oog te hebben voor mogelijkheden bij de eigen werkgever. Het streven naar herplaatsing elders wordt door werkgevers en arbodiensten nog nauwelijks gedaan.<sup>7</sup>

Uit onderzoek is bekend dat de kans op het realiseren van reïntegratie groter is bij de oude werkgever waarbij de werknemer (al) een dienstverband heeft dan bij een nieuwe werkgever. Veel mensen hervatten dan ook al gedurende het eerste ziektejaar (gedeeltelijk) bij de oude werkgever. Ook na ommekomst van het eerste ziektejaar vinden nog veel reïntegraties bij de oude werkgever plaats<sup>8</sup>. Er blijft echter een grote groep bestaan waarbij volgens de ondervraagde cliënten reïntegratie bij de oude werkgever wel tot de mogelijkheden had behoort, maar waarbij dit niet gerealiseerd is. Het is derhalve van belang dat eventueel te realiserende mogelijkheden in voldoende mate onderkent en onderzocht worden.<sup>9</sup>

<sup>1</sup> Zie Ceulenaere, Hento, «Het WAO-uitvoeringsproces bij Cadans», Lisv, november 1999 en Trendrapportage arbeidsongeschiktheid 2000, Lisv.

<sup>2</sup> Zie Ctsv-Augustusrapportage arbeidsongeschiktheidsverzekeringen 1998 en 1999 en het Ctsv-rapport «Zicht op reïntegratie», een onderzoek naar de uitvoering van de poortwachtersfunctie, januari 2000.

<sup>3</sup> SZW-werkgeverspanel 1997–1998 en 1998–1999.

<sup>4</sup> De baas en ziekte/Ziekte de baas, reïntegratie in het Midden- en Kleinbedrijf, TNO Arbeid, januari 2000.

<sup>5</sup> De Realiteit, Integrale rapportage evaluatie Wet Rea, TNO Arbeid, januari 2001.

<sup>6</sup> Zie hiervoor onder meer de in het kader van het project Epidemiologie van de Arbeidsongeschiktheid (EPI) uitgebrachte rapporten; PES-onderzoek; Nijboer e.a., 1993; De Vos e.a., 1995; Veerman 1995.

<sup>7</sup> Van Brummelen e.a., «Survival of the fittest/Tijd voor reïntegratie»; CNV 2000; Amstel R. van, Putten D van, Vinke H en Het Arbodienstenpanel; rapportage derde peiling, De ervaringen met één jaar REA, TNO Arbeid.

<sup>8</sup> Zie noot 8, 9 en 10 en De Vos e.a., Werkaanpassing bij reïntegratie na ziekte, TNO Arbeid, oktober 1996 en Ceulenaere, Veerman, Prins en Van der Giezen, In distant mirrors, work incapacity and return to work, september 1999.

<sup>9</sup> Zie noot 9.

In het huidige poortwachtersmodel is teveel bureaucratische rompslomp ontstaan die vroegtijdige reïntegratie eerder belemmert dan bevordert. Tevens blijkt dat snellere helderheid bij werkgevers en werknemers over het te volgen herstel- en werkhervattingstraject is geboden. Een inhoudelijk door het veld gedragen normenkader is hierbij een cruciaal instrument.

Om een oplossing te bieden voor de hiervoor geschetste problemen heeft het kabinet besloten tot herziening van de procesgang in het eerste ziektejaar. Bij brief van 28 mei 1999<sup>1</sup> is dit voornemen aan de Tweede Kamer medegedeeld, waarbij tevens de contouren voor een andere regeling zijn geschetst.

Naar aanleiding van het Kamerdebat over de nieuwe uitvoeringsstructuur van de sociale zekerheid, zijn de kabinetsplannen rond Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI) fundamenteel gewijzigd<sup>2</sup>. Als gevolg hiervan is ook de voorgenomen herziening van de procesgang in het eerste ziektejaar bijgesteld. In de recente voortgangsnota arbeidsongeschiktheidsregelingen<sup>3</sup> zijn deze aangepaste maatregelen aangekondigd. Tijdens een algemeen overleg op 8 juni 2000 is deze nota met de Vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid besproken<sup>4</sup>.

#### *b. Het wetsvoorstel in het kort*

Het doel van dit wetsvoorstel is om bepaalde weeffouten uit de procesgang in het eerste ziektejaar te verwijderen en op een zo eenvoudig mogelijke manier voorwaarden te scheppen voor betere reïntegratieprestaties. Daarnaast wordt de publieke toezichtsfunctie verscherpt doordat de activiteiten van partijen worden beoordeeld aan de hand van een inhoudelijk gedeeld normenkader. Werkgever en werknemer weten hierdoor wat van hen in het kader van reïntegratie wordt verwacht. De basis voor betere reïntegratieprestaties wordt geschapen door de nieuwe SUWI-voorstellen, die een heldere taakafbakening tussen de reïntegratiemarkt en de uitvoering van de werknemersverzekeringen scheppen. Dit wetsvoorstel beoogt stimulansen te creëren voor effectiever optreden in het eerste ziektejaar, de verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever te versterken en de samenwerking tussen de private reïntegratiemarkt en de publieke uitvoeringsinstelling te verbeteren. Het gaat daarbij om de volgende concrete maatregelen:

- Vervroeging van de ziekmelding naar 6 weken: werkgever en werknemer worden vroegtijdig geïnformeerd en gealerteerd (hoofdstuk 4).
- Werknemer wordt geïnformeerd via de arbodienst.
- Werkgever wordt geïnformeerd over de (financiële) gevolgen van arbeidsongeschiktheid door de uvi in «zoet-en-zuurinformatie»
- De huidige papieren rompslomp rond voorlopig en definitief reïntegratieplan wordt afgeschaft.
- Invoering van een reïntegratieverslag waarin verantwoording wordt afgelegd over het verloop van, en de verrichtte reïntegratie-inspanningen, tijdens het eerste ziektejaar. Voor de inhoud van het reïntegratiedossier en het daaruit samen te stellen reïntegratieverslag wordt in overleg met de huidige uitvoerders een protocol ontwikkeld. In het protocol worden eisen aan het dossier en het verslag gesteld. Het zal normen bevatten over adequate reïntegratie-inspanningen. Richtsnoer hierbij is het vroegtijdig verrichten van interventies in het eerste ziektejaar. Deze normen zullen een uitstralingseffect hebben naar het gedrag in het eerste ziektejaar (hoofdstuk 5).
- De werknemer zal een eigen rol krijgen in de totstandkoming van het reïntegratieverslag en deze zelf moeten indienen bij aanvraag van de WAO-uitkering.
- Het reïntegratieverslag zal medische en arbeidskundige basisinformatie gaan bevatten voor de claimbeoordeling. Hierdoor zullen de

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 1998/99, 22 187, nr. 89.

<sup>2</sup> Zie hiervoor: Handelingen II, nrs. 58 en 60, pp. 4048 t/m 4170 en 4184 t/m 4206.

<sup>3</sup> Kamerstukken II, 1998/1999, 22 187, nr. 104.

<sup>4</sup> Kamerstukken II, 1998/1999, 22 187, nr. 107.

- administratieve taken van de uvi worden verlicht en meer tijd vrijkomen voor de daadwerkelijke claimbeoordeling.
- Flexibilisering van het moment van WAO-beoordeling: uitstel van WAO-beoordeling op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer. Onnodig verblijf in de WAO (omdat het herstelproces nog gaande is) kan hierdoor worden voorkomen (hoofdstuk 6).
  - Verlenging loondoorbetalingsverplichting van de werkgever als hij onvoldoende heeft gedaan aan de reïntegratie van zijn zieke werknemer.
  - Uitstel van WAO-beoordeling als werkgever én werknemer onvoldoende reïntegreren. De werkgever betaalt dan het loon door.
  - «Second opinion» voor werkgever en werknemer: zij kunnen de uvi een oordeel vragen over de vraag of er binnen het bedrijf passende arbeid aanwezig is, dan wel of er voldoende reïntegratie-activiteiten worden ontplooid (hoofdstuk 7).
  - Inhouden van het loon door de werkgever en treffen van een maatregel door uvi als de werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn reïntegratie (hoofdstuk 7).

Invoering van dit wetsvoorstel is een zaak die de nodige zorgvuldigheid vergt. Het succes ervan staat of valt met een goede onderlinge samenwerking tussen alle betrokken partijen. Inzet van dit wetsvoorstel is niet om van bovenaf een gedetailleerde werkwijze op te leggen. Het heeft uitdrukkelijk de bedoeling de procesgang zodanig in te richten dat deze de neerslag vormt van de administratieve en uitvoeringstechnische mogelijkheden van de direct betrokken bedrijven en instellingen. Het kabinet is zich er van bewust dat – ook met deze uitgangspunten – de implementatie van dit wetsvoorstel de nodige organisatorische inspanningen zal vergen. Er zal dan ook een begeleidingsgroep worden ingesteld, waarin alle betrokken organisaties en het departement van SZW zijn vertegenwoordigd, teneinde te garanderen dat de invoering op een zorgvuldig afgestemde wijze geschiedt.

Zoals hiervoor al werd gesteld is het onmogelijk om via wetgeving en procedures te verzekeren dat alle honderdduizenden ziektegevallen per jaar op een adequate manier worden benaderd. Uiteindelijk zal veel afhangen van het welbegrepen eigenbelang van werkgever en werknemer. Het belang van de werkgever bij adequate reïntegratie is de afgelopen jaren fors versterkt en zal in de komende jaren nog verder toenemen als gevolg van het oplopen van de gedifferentieerde WAO-premie, een afnemende tendens tot herverzekering van het ziekteverzuimrisico en de krapte op de arbeidsmarkt. Ook het belang van de werknemer is groot: instroom in de WAO betekent uiteindelijk een minder solide maatschappelijke positie en inkomensachteruitgang. Dit besef zou echter beter uit de verf komen als afspraken in de CAO-sfeer zich minder eenzijdig op bescherming en meer op participatie zouden richten. Deze onevenwichtigheid in de CAO-sfeer kan nooit geheel via wettelijke maatregelen worden gecorrigeerd.

## **2. Voorgeschiedenis**

### *a. Voorbereiding*

Bij de voorbereiding van dit wetsvoorstel heeft een open communicatie plaatsgevonden met de uitvoeringspraktijk. Teneinde een nader inzicht te krijgen in de feitelijke knelpunten in het eerste ziektejaar en de uitwerking van de diverse voorgestelde maatregelen zijn in het voortraject van dit wetsvoorstel de verschillende betrokken partijen geconsulteerd. Zij hebben de gelegenheid gekregen om zich uit te spreken over de voorgestelde maatregelen, en zijn nauw betrokken bij de nadere uitwerking

daarvan. Dat geldt in het bijzonder voor de opstelling van een protocol voor het reïntegratieverslag en de ontwikkeling van een toetsingskader voor de toezichtsfunctie van de uvi's op de private reïntegratie-inspanningen.

Medio 1999 is aan diverse instanties technisch commentaar gevraagd op het in de brief van 28 mei 1999 voorgestelde poortwachtersmodel. Een aantal instanties heeft spontaan gereageerd. Een deel van dit commentaar is echter niet meer actueel omdat het poortwachtersmodel als gevolg van de genoemde wijziging van het SUWI-plan is aangepast. Er is dan ook opnieuw commentaar aan deze instanties gevraagd. Dit nieuwe commentaar wordt hierna beknopt weergegeven samen met die onderdelen van het toentertijd uitgebrachte commentaar voorzover de inhoud ervan voor dit wetsvoorstel nog relevant is. Hieronder zullen het commentaar van het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv), de toezichtstoets van het Ctsv, en de commentaren van de BOA<sup>1</sup>, de STAR<sup>2</sup>, de NVvA<sup>3</sup> ende KNMG<sup>4</sup> kort worden weergegeven.

#### *b. Ontvangen commentaren*

Alle bovengenoemde instellingen kunnen in grote lijnen het in dit wetsvoorstel geschetste model onderschrijven. De helderheid in de taakverdeling tussen de private en publieke sector wordt algemeen als een vooruitgang gezien, en ook de vorming van een gemeenschappelijk normenkader in het kader van een adequate verzuimbegeleiding spreekt alle betrokken partijen aan. Bij het protocolleren van het reïntegratieverslag wordt dit kader in nauwe samenwerking met de uitvoerende instanties tot stand gebracht.

De BOA onderschrijft (bij brieven van 21 juni 1999, 8 juli 1999 en 19 mei 2000) de constatering dat het huidige poortwachtersmodel slagvaardig optreden van partijen in het eerste ziektejaar in de weg staat en is voorts onder meer ingegaan op het tijdstip van de ziekmelding en de voorgestelde bedrijfsbezoeken. Desgevraagd merkt de STAR<sup>5</sup> op dat de poortwachtersfunctie idealiter op een objectieve wijze, vrij van risico van belangenverstremming, zou moeten worden uitgeoefend. Voorts is het zinvol om te bezien of het beschikbare reïntegratie-instrumentarium van de Wet (re)integratie arbeidsgehandicapten (REA) effectiever kan worden ingezet voor reïntegratie in het eerste ziektejaar. De NVvA heeft bij brief van 21 juli 1999 gereageerd. Daarbij is aangegeven dat de kabinetsplannen in grote lijnen worden gesteund. Er wordt voor gepleit om de arbeidsdeskundige een prominente rol te geven als casemanager, zowel in het eerste spoor, als in het tweede spoor. De KNMG onderschrijft in zijn brieven van 11 november 1999 en 9 oktober 2000 de in het conceptwetsvoorstel neergelegde hoofdlijn en wijst erop dat het contact tussen partijen zich dient te kenmerken door samenwerking en (vak)inhoudelijk overleg, op het moment dat dit zinvol is en toegespitst op de specifieke situatie van de (verzuimende) werknemer. Het grote belang van de eigen rol van de werknemer in het reïntegratieproces wordt hierbij aangegeven. De KNMG merkt nog op dat een gemeenschappelijk denk- en werkkader een belangrijke voorwaarde is voor het slagen van het poortwachtersmodel.

Zowel het Lisv als het Ctsv hebben naast hun beleidsmatige inbreng ook een aantal technische verbeteringen voorgesteld. Diverse technische punten die door het Ctsv en het Lisv naar voren zijn gebracht, leiden tot een verbetering van het wetsvoorstel en zijn door het kabinet overgenomen. Op specifieke onderdelen van het commentaar wordt in het navolgende uitvoeriger ingegaan.

<sup>1</sup> Branche Organisatie Arbodiensten.

<sup>2</sup> De Stichting van de Arbeid.

<sup>3</sup> Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen.

<sup>4</sup> De Koninklijke Nederlandsche Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst.

<sup>5</sup> Zie de op 6 oktober 1999 vastgestelde nota over beperking van het ziekteverzuim en instroom in de WAO.

### 3. Heldere verantwoordelijkheidsverdeling

Maatgevend voor de systematiek van dit wetsvoorstel is de nieuwe verantwoordelijkheidsverdeling uit hoofde van het wetsvoorstel SUWI. In SUWI is bepaald dat de reïntegratiebegeleiding grotendeels wordt toevertrouwd aan de private markt, terwijl de klassieke uitvoeringstaken van de werknemersverzekeringen (claimbeoordeling, uitkeringsverstrekking en premieheffing) in handen komen van het publieke Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen (UWV). Naast de noodzaak van een heldere taakverdeling, zijn er ook dwingende, praktische redenen om het voortouw tot reïntegratie bij de werkgever en daarmee de facto bij de arbodiensten en reïntegratiebedrijven te leggen. Ten eerste is het voor de uvi onmogelijk om effectief inzicht te krijgen in de vele honderdduizenden ziektegevallen die zich jaarlijks voordoen. Ten tweede dient de uvi zijn schaarse capaciteit aan verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen bij voorrang aan te wenden voor de claimbeoordeling WAO en de versterking van zijn poortwachtersfunctie. Zo zullen ingezette verbeteracties ten aanzien van de tijdigheid, de doelmatigheid en de rechtmatigheid van de WAO-claimbeoordeling, alsmede de verbetering van de toezichtsfunctie veel inspanning van de uvi vergen. Verbetering van deze werkprocessen heeft overigens tevens een positieve invloed op het reïntegratiegedrag van werknemer en werkgever; een strikte keuring en effectief toezicht zal tot een actievere houding in het eerste ziektejaar aanzetten.

Het zijn deze overwegingen die de reden zijn geweest om te komen tot de verantwoordelijkheidsverdeling zoals die in het wetsvoorstel SUWI vorm zal krijgen. De werkgever is thans al verantwoordelijk voor de reïntegratie van zijn werknemers in het eigen bedrijf. Met SUWI wordt die verantwoordelijkheid uitgebreid met reïntegratie naar een andere werkgever. Deze verantwoordelijkheid duurt zolang werkgever en werknemer bipartiet opdrachtgever blijven voor reïntegratie. Reïntegratie blijft in principe het domein van de werkgever, daarbij ondersteund door zijn arbodienst, die met een reïntegratiebedrijf gelieerd kan zijn. Het bestaan van een dienstbetrekking en de financiële prikkels van WULBZ en PEMBA zijn krachtige impulsen voor reïntegratie-inspanningen door de werkgever en zijn arbodienst om de reïntegratie van zieke werknemers zo effectief mogelijk aan te pakken. Die eigen verantwoordelijkheid impliceert ook dat het UWV met betrekking tot reïntegratie in het ziektejaar, en het eerste WAO-jaar, op afstand komt te staan. Dat uit zich onder meer hierin dat het UWV gedurende het eerste ziektejaar alleen in actie komt op verzoek van één der private partijen. Het UWV behoudt een aantal faciliterende taken ten aanzien van reïntegratie (informatieverstrekking, verstrekking REA-subsidies), maar het voortouw bij de reïntegratie van individuele werknemers ligt bij private partijen.

Het UWV behoudt wel de reïntegratietaak voor werknemers die geen werkgever meer hebben (uitzendkrachten, tijdelijke contractanten), de gelijkgestelde arbeidsverhoudingen («rariteiten») en de langdurig arbeidsongeschikten wier dienstverband is verbroken. Daarnaast blijft het UWV verantwoordelijk voor personen die als zelfstandige werkzaam waren (WAZ-verzekerden) en voor jonggehandicapten. De feitelijke reïntegratie-activiteiten voor deze groepen werknemers zullen overigens door het UWV weer worden uitbesteed aan particuliere reïntegratiebedrijven.

Het feit dat het UWV bij reïntegratie-inspanningen op afstand komt te staan, betekent niet dat er door werkgever en werknemer geen verantwoording meer hoeft te worden afgelegd voor hun inspanningen. Het poortwachtersmodel veronderstelt dat het UWV erop toeziet dat mensen niet onnodig in aanmerking komen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Dat betekent dat het UWV een controlerende taak blijft

behouden: het zal aan het einde van het eerste ziektejaar een oordeel moeten vellen over de reïntegratie-inspanningen van werkgever en werknemer. Zoals ook het Lisv terecht aangeeft, zal de faciliterende rol van de uvi in het eerste ziektejaar in de interne organisatie gescheiden dienen te zijn van de controlerende functie, teneinde te garanderen dat deze twee taken elkaar niet in de weg komen te staan. Het is van essentieel belang dat de verhouding tussen arbodiensten en UWV helder blijft, en dat nieuwe onderlinge tegenstellingen (competentiestrijd, scheve concurrentieverhoudingen) voorkomen worden.

Daarnaast wordt de aansluiting van het publieke op het private domein verder versterkt doordat – zoals ook het Lisv voorstelt – alle partijen zullen gaan werken met een zoveel als mogelijk zelfde normenkader voor zieke en arbeidsongeschikte werknemer (een door alle partijen gedragen «best practice»). Deze best practice wordt in overleg met de verschillende betrokken partijen in het veld vastgelegd in het protocol van het reïntegratieverslag. Hierdoor ontstaat meer duidelijkheid over hetgeen gedurende het eerste jaar van een werkgever<sup>1</sup>, een werknemer en arbodienst op het gebied van adequaat verzuim en reïntegratiebeleid wordt verwacht. Daarnaast worden op deze manier de wederzijdse rechten en de plichten van de werkgever, de uitkerende instantie en de werknemer vastgelegd. Voorts wordt de samenhang versterkt doordat wordt geregeld dat de onderlinge informatie-uitwisseling zal gaan plaatsvinden op basis van een door partijen zelf ontwikkelde wijze van dossiervorming en rapportage (zie hoofdstuk 5).

#### **4. Verbeterde informatievoorziening en communicatie**

##### *a. Ziekmelding en informatievoorziening aan werknemers*

In het wetsvoorstel wordt de ziekmelding vervroegd tot uiterlijk zes weken na de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. In technische zin dient de ziekmelding tot het vaststellen van de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid in verband met het wachtjaar voor de WAO. Met dit wetsvoorstel wordt met name de signaalfunctie van de ziekmelding versterkt. Met de vervroeging van de ziekmelding wordt een eerder moment gecreëerd waarop werknemer en werkgever worden gealerteerd ten aanzien van de consequenties van langdurig ziekteverzuim. Voorts zal er ook een intensivering plaatsvinden van de informatieverstrekking aan betrokkenen hierover. Dit zal bijdragen aan de bewustwording van werknemer en werkgever dat het aangewezen is om vroegtijdig in het eerste ziektejaar actie te ondernemen. Via de arbodienst zal de uvi algemene informatie aan de werknemer verstrekken. Hierin zal uitdrukkelijk aandacht worden besteed aan de hem ter beschikking staande instrumenten (zoals mogelijkheid uitstel WAO-beoordeling en uitbreiding van de second opinionmogelijkheid) om zijn reïntegratie te bevorderen. Tevens zal worden benadrukt dat van de werknemer een actieve rol bij het herstel en de reïntegratie wordt verwacht. Door de informatieverstrekking aan de werknemer, zal het voor hem beter mogelijk worden zijn acties te bepalen, en de rechten die hij in dit verband heeft te effectueren.<sup>2</sup> De uvi's zullen met de arbodiensten afspraken maken over het verstrekken van deze informatie.

##### *b. Zoet-en-zuurinformatie aan werkgevers*

Ook de werkgevers zullen in het nieuwe poortwachtersmodel door de uvi worden voorgelicht. Als gevolg van de wet Premiedifferentiatie marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (PEMBA) is de uvi op de hoogte van de WAO-risico's van elk individueel bedrijf. Ook kan de uvi deze WAO-cijfers vergelijken met het gemiddelde in de sector waarin het

<sup>1</sup> Hiermee wordt ook de uvi bedoeld die verantwoordelijk is voor de verzuimbegeleiding en reïntegratie van degenen die een Ziektewetuitkering, WAZ-uitkering en Wajong-uitkering ontvangen.

<sup>2</sup> In het reïntegratieverslag zal melding worden gemaakt van de datum waarop het voorlichtingsmateriaal aan de werknemer is verstrekt.

desbetreffende bedrijf opereert. Alle bedrijven zullen bij de jaarlijkse premiebeschikking branchevergelijkende informatie van de uvi ontvangen. Hierin zal de werkgever worden geïnformeerd of hij een hoger arbeidsongeschiktheidsrisico heeft dan het gemiddelde arbeidsongeschiktheidsrisico van zijn sector en in welke mate dat het geval is. Tevens zal de werkgever geattendeerd worden op de mogelijkheden van reïntegratie, die de werkgever bij zijn arbodienst kan aankaarten. Deze «zoet en zuur»-informatie zal bijdragen aan de alertheid van de werkgever ten aanzien van de financiële risico's van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Dit zal worden ondersteund door publicitaire campagnes.

### *c. SV-advies*

Het kan voorkomen dat er, bij het opstellen van een plan van aanpak voor de reïntegratie in een concreet geval, bij werkgever/arbodienst en werknemer – naast de algemene informatie – ook behoefte bestaat aan op maat toegesneden informatie ten aanzien van de REA-subsidiemogelijkheden en de mogelijke WAO-aspecten. Is dat het geval, dan kunnen de werkgever/arbodienst en de werknemer aan de uvi informatie vragen over de sociale verzekeringsaspecten van het betreffende geval. Hierbij moet gedacht worden aan het terrein waarop de uvi bij uitstek deskundig is, zoals de vraag of er in een concreet geval REA-voorzieningen verstrekt kunnen worden, of er recht op WAO-uitkering kan gaan ontstaan en de vraag of het zinvol is om de wachttijd te verlengen. Dit speciale advies is een verbijzondering van de wettelijke informatievoorzieningstaak van de uvi en wordt als zodanig in de OSV 1997 opgenomen. Thans wordt in deze behoefte voorzien door middel van structureel overleg, met name bij grotere werkgevers, de zogenoemde werkgeversteams. Deze overleggen kunnen in de toekomst worden voortgezet, zij het dat de inbreng van het UWV zich primair zal concentreren op adviezen voortvloeiend uit zijn hiervoor aangegeven kerntaken. De voor de werknemer te ondernemen reïntegratieacties zullen moeten worden geïnitieerd door de werkgever en diens arbodienst. Voorkomen moet worden dat vermenging plaatsvindt van publieke en private taken van respectievelijk de uvi als WAO-uitkeringsverstrekker en de werkgever als reïntegratieverantwoordelijke.

## **5. Het reïntegratiedossier en -verslag**

De huidige voorlopige en definitieve reïntegratieplannen zijn geen succes gebleken. Hoewel bedoeld als informatieve documenten richting werkgever en uvi, is indiening daarvan in de praktijk verworden tot een formele verplichting die door alle partijen als belastend worden ervaren. De reïntegratieplannen blijken veelal geen probleemanalyse te bevatten, noch een op basis daarvan geformuleerde aanpak van zowel de klachten, als de werkhervatting en de eventuele reïntegratie. De uvi's reageren hier nauwelijks inhoudelijk op maar voornamelijk procedureel. Werknemers blijken in de praktijk vaak niet betrokken te worden bij beslissingen die hen zelf betreffen. Al met al leiden deze omstandigheden ertoe dat de reïntegratieplannen in de praktijk meestal weinig toegevoegde waarde hebben. Zij komen derhalve te vervallen.

Daarvoor in de plaats komt het reïntegratieverslag, dat na negen maanden tegelijkertijd met de aanvraag van de WAO-uitkering moet worden ingediend. Het reïntegratieverslag zal een wezenlijk onderdeel gaan vormen van het besluitvormingsproces rond langdurig zieke werknemers en de spil worden van de informatie-uitwisseling tussen de verschillende partijen die in dit veld opereren.



Kern van de nieuwe verslaglegging is dat bij dreigend langdurig ziekteverzuim werkgevers en hun arbodienst samen met de werknemer een dossier vormen. Hierin zal een aantal gegevens moeten worden vastgelegd met betrekking tot de aard van het ziekteverzuim en de ten behoeve van de zieke werknemer gepleegde interventies. In de praktijk zullen de verschillende onderdelen van het dossier niet volledig bij de werkgever berusten. Ten dele zullen relevante gegevens bij zijn arbodienst berusten; zo beschikt niet de werkgever, maar zijn arbodienst over diverse gegevens (zoals de medische gegevens) inzake het ziekteverzuim. De werknemer ontvangt afschriften van alle belangrijke stukken die in het dossier worden opgenomen.

Vanuit dit dossier rapporteert de werkgever overigens niet alleen via het reïntegratieverslag, maar ook op een aantal andere momenten (bijvoorbeeld bij de aanvraag voor een REA-voorziening) aan de uvi. In dit kader krijgt de arbodienst de bevoegdheid het sofinummer te gebruiken. Het reïntegratieverslag wordt het basisdocument voor het verdere besluitvormingsproces aan het einde van het eerste ziektejaar.

Het reïntegratieverslag zal minimaal moeten bevatten:

- een verslag van de reïntegratie-activiteiten die de werknemer, de werkgever en de arbodienst hebben ondernomen. Zij dienen aantekening te houden van de belangrijke stappen die zij hebben gezet op weg naar herstel en reïntegratie (het dossier). Werkgever en arbodienst zullen in dat kader voorts duidelijke afspraken moeten maken over het case-management: wie is het aanspreekpunt voor de werknemer en wie neemt het initiatief op de vaste evaluatiemomenten. Met zo'n vast aanspreekpunt zal het voor de werknemer aanzienlijk gemakkelijker worden om een effectieve begeleiding te effectueren. Aan het dossier en het verslag dat op basis daarvan wordt samengesteld, zullen minimumeisen worden verbonden met betrekking tot deze verschillende etappes in het ziekteproces waarover moet worden gerapporteerd. Hierbij zal de nadruk worden gelegd op de noodzaak tot vroegtijdige interventie. Tevens zal expliciet moeten worden ingegaan op zaken als de vraag of er aangepast ander werk is aangeboden en of er al dan niet sprake is van een arbeidsconflict.
- Anders dan nu het geval is, zal van de werknemer een belangrijke bijdrage aan het reïntegratieverslag worden gevraagd. Ook dit versterkt zijn invloed in het reïntegratietraject, en hij kan zijn werkgever en de arbodienst aanspreken op hun verplichtingen in deze. Hij zal moeten aangeven welke reïntegratie-inspanningen hij zelf heeft geleverd. Tevens zal hij zijn visie op de inspanningen van de werkgever en de inhoud van het verslag kenbaar dienen te maken. Zo wordt voorkomen dat het verslag eenzijdig wordt vastgesteld. De werknemer dient het verslag in bij de uvi als onderbouwing van zijn WAO-aanvraag. Werkgever en arbodienst stellen hem daartoe hun gedeelten van het verslag ter beschikking. Deze procedure garandeert dat de medische gegevens buiten zicht van de werkgever blijven en voorkomt dat de werknemer eerst toestemming zou moeten geven aan de arbodienst voor overdracht aan de uvi. Voorts wordt aldus de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer benadrukt. Van hem wordt verwacht dat hij zijn werkgever en de arbodienst aanspreekt, indien deze te weinig zouden ondernemen en hij heeft zo alle gelegenheid om zijn eigen visie op de stukken aan te tekenen. Uiteraard zal, indien werkgever of arbodienst in gebreke blijven bij het ter beschikking stellen van hun deel van het verslag, de uvi dit niet de werknemer aanrekenen. In dat geval zal de uvi de werkgever en diens arbodienst rechtstreeks aanspreken.
- Het verslag bevat een medisch en arbeidskundig gedeelte dat basisinformatie biedt voor de WAO-claimbeoordeling. Hierbij gaat het om gegevens over de aard en de ernst van de klachten, het ziekteverloop, de prognose en de belastbaarheid (de medische beperkingen) van de

betrokkene. Bij arbeidskundige gegevens gaat het onder meer over de beoordeling of betrokkene nog in staat is om het eigen werk – al dan niet met aanpassingen – dan wel ander aangepast werk te verrichten.

Het verslag zal het juiste midden moeten bewandelen tussen volledigheid en eenvoud. Het moet de neerslag zijn van een door alle betrokken partijen gedragen «best practice» voor reïntegratie. Het verslag zal definitief worden vorm gegeven in nauw overleg met de betrokken partijen in het veld (onder meer) het Lisv en de BOA. Dit zal resulteren in bij ministeriële regeling te protocolleren voorschriften. In deze regeling zal ingeval van dreigend langdurig ziekteverzuim een algemeen procedureel normenkader worden gesteld. Het zal minimumeisen bevatten die vanuit de publieke verzekering worden gesteld aan de spelers in het veld ter voorkoming van WAO-instroom. Aangegeven zal worden door wie, op welk tijdstip, welke stap tenminste in het reïntegratieproces moet zijn gezet. Hiermee worden de randvoorwaarden voor een goede reïntegratie-inspanning door partijen omschreven. Als gevolg hiervan zal het publieke domein zijn toezichtsfunctie op de reïntegratie-activiteiten van partijen effectiever kunnen uitoefenen.

Ook het Adviescollege toetsing administratieve lasten (Actal) zal betrokken worden bij de protocollering. Tevens zal rekening worden gehouden met de uitkomsten van de Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid («Donner I»). Deze commissie streeft er naar te komen tot consensus over een «standard code of good practices», die niet vrijblijvend en bovendien toetsbaar moet zijn. Bij het opstellen van het protocol wordt er naar gestreefd de nadere eisen van het poortwachtersmodel te doen aansluiten op die code.

Aan deze nieuwe werkwijze is een aantal voordelen verbonden:

- De protocollering van de dossiervorming ingeval van dreigend langdurig ziekteverzuim en het verslag zal een normatieve bodem leggen in het interventietraject in het eerste ziektejaar. Het protocol zal immers normen bevatten ter zake van de reïntegratie, waarbij richtsnoer is dat in het eerste ziektejaar vroegtijdig ingegrepen dient te worden. Deze normen zullen een uitstralingseffect hebben naar het gedrag in het eerste ziektejaar, en zullen het vroegtijdig ingrijpen bevorderen.
- De eigen verantwoordelijkheid van de werknemer zal aanzienlijk worden versterkt, hetgeen ook tot een actievere opstelling zal aanzetten.
- Door het reïntegratieverslag wordt de poortwachtersfunctie van het publieke domein versterkt. Een groot deel van de huidige papierstroom tussen werkgever en uvi verdwijnt, hetgeen de mogelijkheid opent om meer inhoudelijke eisen aan het reïntegratieverslag te stellen. Bovendien is het reïntegratieverslag als verantwoording achteraf per definitie beter te verifiëren dan de huidige reïntegratieplannen die plannen voor de toekomst bevatten.
- Het verslag dient een goede basis te bieden voor de claimbeoordeling door de uvi. Adequate aanlevering van medische en arbeidskundige gegevens in het reïntegratieverslag betekent dat de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige meer tijd kunnen besteden aan een kwalitatief hoogwaardige keuring.

## **6. Uitstel van de WAO-beoordeling op verzoek**

Het komt voor dat de WAO-beoordeling voor werknemer en werkgever te vroeg komt, omdat de werknemer zich bijvoorbeeld nog midden in zijn herstelperiode bevindt. Het risico bestaat dan dat de WAO-beoordeling dit reïntegratieproces doorkruist en in sommige situaties dan zelfs verstrend kan werken. Ook kan de WAO-beoordeling door sommige werknemers als stigmatiserend worden ervaren. Het is om die reden dat een flexibeler

moment van de WAO-beoordeling gewenst kan zijn. Niet alleen voor de werknemer overigens, ook de werkgever kan baat hebben bij het uitstellen van de WAO-beoordeling. Op deze manier kan hij de reïntegratie van zijn zieke werknemer immers volledig in eigen hand houden.

Gelet hierop wordt voorgesteld om aan werkgever en werknemer tezamen de mogelijkheid te geven de WAO-beoordeling voor maximaal één jaar uit te stellen. Met andere woorden: de wachttijd voor de WAO wordt in dat geval verlengd. Bij de aanvraag kunnen partijen aangeven met hoeveel tijd zij de wachttijd willen verlengen. De uvi zal dit verzoek marginaal beoordelen en in beginsel in zijn besluit aan een dergelijk verzoek gehoor geven.

Een gezamenlijk verzoek tot verlenging van de wachttijd is vereist omdat tijdens deze periode de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever doorloopt en de werknemer dient in te stemmen met het uitstel van de WAO-beoordeling. De werknemer krijgt, als eenmaal is besloten tot verlenging van de wachttijd, het recht deze wachttijd te bekorten door tussentijds een WAO-aanvraag in te dienen. Reden hiervoor kan zijn dat zich nieuwe of onverwachte omstandigheden aandienen, waardoor verlenging van de wachttijd niet meer aangewezen is. Gedacht kan worden aan het plaatsvinden van een ongeluk, verergering van de medische toestand of mislukking van de voorgenomen reïntegratie. In een dergelijk geval eindigt de loondoorbetaling van de werkgever dertien weken na indiening van de WAO-aanvraag. De werkgever krijgt niet het recht deze termijn tussentijds te beëindigen, omdat voorkomen moet worden dat de werknemer op enig moment tijdens het reïntegratieproces onder druk wordt gezet door een eenzijdig aangekondigde verkorting van de wachttijd. Uiteraard kan de werkgever gedurende de verlenging van de wachttijd wel het loon weigeren als de werknemer niet meewerkt aan de reïntegratie.

Het kan voorkomen dat een werknemer na afloop van de verlengde wachttijd alsnog in aanmerking komt voor een WAO-uitkering. Deze WAO-uitkering werkt dan gedurende vijf jaar door in het gedifferentieerde deel van de WAO-premie van de werkgever. Voorafgaand aan deze WAO-uitkering heeft de werkgever gedurende de verlengde wachttijd al het loon doorbetaald. Om de werkgever voor deze vrijwillig op zich genomen lastenverzwaring te compenseren, wordt voorgesteld de verlengde wachttijd in mindering te brengen op het tijdvak van vijf jaar waarover het arbeidsongeschiktheidsrisico van de werkgever wordt berekend. De werkgever zal hierdoor maar met maximaal zes jaar met de financiële gevolgen van de arbeidsongeschiktheid van zijn werknemer kunnen worden geconfronteerd.

## **7. Versterking verantwoordelijkheid werknemer**

### *a. Effectuering reïntegratiemogelijkheden door second opinion*

Dit wetsvoorstel strekt er mede toe de werknemer intensiever te betrekken bij de voor hem te ondernemen reïntegratiemaatregelen, zo goed als ook van hem verlangd wordt dat hij zich zelf actiever opstelt ten behoeve van zijn herstel- en reïntegratieproces. In het kader van zijn reïntegratie, wordt de positie van de werknemer versterkt door het uitbreiden van de reeds bestaande second opinionmogelijkheid. Indien verschil van mening bestaat, kunnen werknemers (en ook werkgevers) in het kader van de loondoorbetalingsverplichting thans een oordeel aan de uvi vragen over de vraag of een werknemer wegens ziekte ongeschikt is tot werken (de «second opinion», artikel 38 Organisatiewet sociale verzekeringen 1997). De uitslag van de second opinion wordt bijna altijd door partijen aanvaard waardoor de gang naar de rechter voorkomen wordt.

Met dit wetsvoorstel wordt het mogelijk gemaakt tevens het oordeel van de uvi te vragen over de niet-medische aspecten van de reïntegratie:

- a. is er passende arbeid binnen het bedrijf van de werkgever van de arbeidsongeschikte werknemer aanwezig en zo ja, is die arbeid passend voor de werknemer?
- b. verricht de werkgever ten aanzien van zijn arbeidsongeschikte werknemer voldoende reïntegratie-inspanningen?

Indien de werknemer van mening is dat zijn werkgever of arbodienst te weinig doen om hem terug te geleiden naar werk kan hij zich met deze vragen tot de uvi wenden. Met een deskundig oordeel hierover kan de werknemer dan de reïntegratie-inspanningen van zijn werkgever activeren en intensiveren. Dit oordeel zal met name ook effectief kunnen werken, omdat het negeren ervan door de werkgever kan leiden tot verlenging van de loondoorbetalingsverplichting aan het einde van het ziektejaar (zie hoofdstuk 8). De verwachting is echter dat in de meeste gevallen zo'n second opinion een vastgelopen reïntegratieproces weer zal lostrekken, en partijen weer een impuls zal geven om actief naar oplossingen te zoeken.

Indien de uvi van oordeel is dat er wel passende arbeid voorhanden is, zal de werkgever deze (naar verwachting) ook aanbieden. Weigert de werkgever deze passende arbeid aan te bieden, dan strekt de second opinion ertoe de werknemer te ondersteunen met het verkrijgen van passende arbeid en deze zonodig ook via een civiele procedure af te dwingen. Als de werkgever de arbeid weigert aan te bieden en vervolgens een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de civiele rechter indient, kan de werknemer ook in dat kader het oordeel van de uvi aan de orde stellen.

Ook voor de werkgever kan een second opinion over het (niet) aanwezig zijn van passende arbeid van belang zijn. Dit kan bijvoorbeeld de procedure bij een ontbindingsverzoek door de werkgever gemakkelijker maken.

#### *b. Effectuering inspanningsverplichting tot reïntegratie werknemer*

De werknemer is gehouden zich in te spannen om te reïntegreren. De consequentie daarvan is dat, wanneer een zieke werknemer een aantal verplichtingen jegens zijn werkgever niet nakomt, er geen recht bestaat op doorbetaling van het loon. Dat geldt bijvoorbeeld als de werknemer zijn genezing belemmert<sup>1</sup> of als de werknemer zonder deugdelijke grond weigert om passende arbeid te verrichten<sup>2</sup>. Wanneer de werknemer echter weigert om anderszins mee te werken aan zijn reïntegratie – zoals het volgen van een omof bijscholingscursus – is het binnen het huidige wettelijke systeem niet duidelijk of de werkgever de mogelijkheid heeft door opschorting van de loondoorbetaling de werknemer tot het gewenste gedrag aan te zetten. Vaak zal een weigering van een werknemer om mee te werken aan reïntegratie-activiteiten spelen bij arbeidsconflicten, waardoor de situatie kan ontstaan dat men ook niet meer actief zoekt naar een oplossing voor, of uitweg uit het probleem. Het uitvechten van het conflict komt centraal te staan. Teneinde een mogelijkheid te scheppen dit soort impasses te doorbreken, krijgt de werkgever daarom de mogelijkheid om het loon niet te betalen als de werknemer niet meewerkt aan door de werkgever voorgestelde redelijke maatregelen gericht op werkherwinning. Zolang op de werkgever de verplichting rust het loon door te betalen, heeft hij het recht om de zieke werknemer voorschriften te geven voor diens reïntegratie-inspanningen.

Het gaat hier heel uitdrukkelijk om voorstellen die passen bij de mogelijkheden van de werknemer. Het is zaak een balans te vinden tussen wederzijdse verplichtingen; tegenover het recht op loondoorbetaling bij ziekte dient de werknemer ook actief te zoeken naar wegen om de kosten van

<sup>1</sup> Artikel 629 lid 3 sub b van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

<sup>2</sup> Artikel 629 lid 3 sub c van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

zijn ziekteverzuim te beperken. Ook hierbij kan de uitgebreide second opinionmogelijkheid behulpzaam zijn: het oordeel over het al dan niet aanwezig zijn van passende arbeid of reïntegratiemogelijkheden werkt zowel richting werkgever als werknemer. Zijn de werkgever en diens arbodienst er niet zeker van of bepaalde werkzaamheden van een zieke werknemer geveerd kunnen worden, dan kan ook de werkgever hieromtrent een second opinion vragen aan de uvi. Ook hier geldt weer dat dit een zwaarwegend oordeel is, omdat de uvi – bij de claimbeoordeling WAO – de mogelijkheid heeft sancties te treffen richting werknemer, indien hij zich onvoldoende heeft ingespannen om zijn arbeidsongeschiktheid te voorkomen.

Voorkomen moet worden dat dit instrument de private verantwoordelijkheid voor reïntegratie uitholt. Voorwaarde zal daarom zijn dat er een first opinion is van de arbodienst en dat de volledige kosten van de second opinion door de werkgever worden gedragen.

Zoals hiervoor reeds is gesteld kan de verruimde second opinion ook een rol spelen bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Hieraan wordt in de artikelsgewijze toelichting aandacht besteed.

## **8. Mogelijkheid tot verlenging loondoorbetalingsplicht**

De werkgever ondervindt forse financiële prikkels om zijn werknemers niet in de WAO te laten afvloeien. Ook door de krappe arbeidsmarkt wordt hij hiervan weerhouden. Het gros van de werkgevers zal dan ook het nodige doen om spoedige reïntegratie te bewerkstelligen.

Indien een werkgever zich desondanks laks opstelt, moet de mogelijkheid bestaan om sancties op te leggen, en die moeten zodanig zijn vormgegeven dat zij de werkgever ertoe aanzetten zijn verzuim goed te maken en alsnog tot reïntegratie van de betrokken werknemer over te gaan. Eén van de problemen waarmee het huidige poortwachtersmodel te maken heeft, is dat het huidige sanctie-instrumentarium richting werkgever weinig effectief is. Weliswaar kent de huidige wetgeving de uvi de mogelijkheid toe om een bedrag ter hoogte van het loon van een arbeidsongeschikte werknemer te verhalen op een werkgever die verzuimt passende arbeid aan te bieden, doch in de praktijk blijkt deze wetsbepaling moeilijk toepasbaar.

Op twee manieren worden in dit wetsvoorstel de sanctiemogelijkheden verbeterd. Ten eerste zal het geprotocolleerde reïntegratieverslag een betere inhoudelijke basis gaan vormen voor de beoordeling van de reïntegratie-inspanningen van de werkgever. Doordat het verslag een overzicht geeft van het gehele eerste ziektejaar, zal duidelijker zichtbaar worden wanneer de werkgever niets of nauwelijks iets heeft ondernomen of wanneer hij aanwezige mogelijkheden om passend werk te bieden niet heeft benut.

Ten tweede verandert de aard van de sanctie. De boetes worden vervangen door een verlenging van de loondoorbetalingsplicht van de werkgever, indien hij in gebreke blijft bij het voldoen aan de verplichtingen die voortvloeien uit het nieuwe poortwachtersmodel. Het Lisv heeft dit in zijn commentaar ook voorgesteld. Een voordeel van deze optie is dat het direct werkt. Dat heeft een belangrijke signaalwerking. De werkgever weet van tevoren dat als hij te weinig onderneemt voor zijn zieke werknemers, dan wel een onvolledig dossier aanlevert, hij de kans loopt dat hij het loon langer moet doorbetalen. Een tweede voordeel van een dergelijke constructie is dat de werkgever ook nog de kans heeft zijn verzuim «goed te maken»: hij kan immers aan de sanctie een eind maken door de zieke werknemer alsnog arbeid aan te bieden die deze nog wel kan

verrichten, dan wel door het reïntegratieverslag aan te vullen. Het totale effect van deze sanctiemogelijkheid is dat het voor verzuimende werkgevers minder gemakkelijk wordt gemaakt om zieke werknemers «door te schuiven» naar de WAO. In het nieuwe systeem dient voor de claimbeoordeling expliciet te worden gemaakt welke inspanningen er voor zieke werknemers verricht zijn.

Technisch gezien zal de verlenging van de loonbetalingsplicht als volgt worden vormgegeven. Indien bij de behandeling van de aanvraag WAO blijkt dat de werkgever zonder deugdelijke grond onvoldoende reïntegratie-inspanningen ten aanzien van zijn werknemer heeft verricht, dan wel zijn verplichtingen met betrekking tot het reïntegratieverslag niet is nagekomen, stelt het Lisv bij beschikking een tijdvak vast ter verlenging van de loonbetalingsplicht. Dit tijdvak bedraagt ten hoogste 26 weken en wordt afgestemd op de aard en ernst van het verzuim. Hiervoor zullen nadere regels worden gesteld.

Dat de loonbetalingsverplichting van de werkgever wordt verlengd, heeft, indien de werknemer in dit verband niets valt te verwijten, geen gevolgen voor de behandeling van de aanvraag WAO. Deze kan normaal doorgaan. Wel zal een eventuele WAO-uitkering niet tot uitbetaling komen, zolang de loonbetalingsplicht van de werkgever duurt. Wanneer de werknemer echter nog niet wil worden gekeurd, als de loonsanctie wordt toegepast, dan kan hij het Lisv verzoeken de WAO-beoordeling aan te houden tot aan het einde van de loonsanctieperiode.

### **9. Uitstel WAO-beoordeling als werkgever en werknemer onvoldoende reïntegreren**

Voor een geslaagde reïntegratie is de inzet van zowel werknemer als werkgever noodzakelijk. Enerzijds is de werknemer gehouden zich in te spannen om te reïntegreren. Anderzijds dient de werkgever zich actief op te stellen om de reïntegratie te bewerkstelligen. Dit wetsvoorstel biedt de mogelijkheid beide partijen aan te sporen de reïntegratie snel aan te vatten. Zo kan de werkgever het loon weigeren als zijn werknemer niet meewerkt aan redelijke maatregelen die er op gericht werkhervatting te bevorderen. Daarnaast kan de werkgever door verlenging van zijn loondoorbetalingsplicht ertoe aangezet worden alsnog tot reïntegratie van de betrokken werknemer over te gaan.

Nu kan het voorkomen dat ondanks deze maatregelen zowel werkgever als werknemer gedurende het eerste ziektejaar geen of onvoldoende reïntegratie-activiteiten ondernemen. De werkgever zal het loon gewoonweg doorbetalen en de werknemer zal gelaten de WAO-beoordeling afwachten. In een dergelijke situatie wordt de werkgever bij de behandeling van de WAO-aanvraag geconfronteerd met een verlenging van zijn loondoorbetalingsverplichting na einde eerste ziektejaar. Voor de werknemer dient in zo'n geval duidelijk te zijn dat WAO-beoordeling aan het eind van het eerste ziektejaar geen automatisme is. Vandaar dat dit wetsvoorstel bepaalt dat bij het falen van werkgever én werknemer de WAO-aanvraag van de werknemer wordt afgewezen. Zowel werkgever als werknemer krijgen hierdoor de mogelijkheid hun verzuim te herstellen en alsnog de reïntegratie van de zieke werknemer in gang te zetten. Voor de verdere juridisch-technische details rond deze maatregel wordt verwezen naar de artikelsgewijze toelichting.

#### *Herstelgedrag*

Een technisch punt dat nog de aandacht verdient is het herstelgedrag van de zieke of arbeidsongeschikte werknemer en de sanctionering die kan worden toegepast indien blijkt dat betrokkene zich niet voldoende heeft

ingespannen om zijn terugkeer naar de arbeid te bevorderen. Op zich kennen de Ziektewet en WAO van oudsher reeds bepalingen die het mogelijk maken sancties te treffen, indien de werknemer terzake in gebreke blijft. Gebleken is echter dat er in de uitvoeringsorganisatie twijfels leven over de vraag of de sancties ook in alle situaties wel afdoende kunnen worden toegepast. Hoewel het kabinet die twijfels niet deelt, is het wel een feit dat de desbetreffende artikelen tamelijk onoverzichtelijk in de wet zijn opgenomen. Vandaar dat besloten is de redactie van de artikelen 21, 23, 24 en 28 van de WAO en een aantal artikelen van de wet REA beter op elkaar af te stemmen.

## 10. Overgangperiode tot aan SUWI

De betekenis van het wetsvoorstel SUWI voor het poortwachtersmodel is gelegen in de wijzigingen in de verantwoordelijkheidsverdeling tussen de verschillende actoren in het ziektejaar en het eerste WAO-jaar. In de Wet REA is de huidige verantwoordelijkheidsverdeling tussen de werkgever en de uvi uitgewerkt, zoals die met WULBZ tot stand gekomen is. De werkgever is met zijn arbodienst verantwoordelijk voor de reïntegratie van zijn arbeidsgehandicapte werknemer binnen het eigen bedrijf (*het eerste spoor*), tenzij de uvi (namens het Lisv) heeft vastgesteld dat er bij de werkgever geen passende arbeid voorhanden is. Dan neemt de uvi de verantwoordelijkheid voor de begeleiding naar een andere werkgever over (*het tweede spoor*). Tot de overname door de uvi moet de werkgever/arbodienst al het mogelijke doen om de werknemer in zijn bedrijf te reïntegreren<sup>1</sup>. In het wetsvoorstel SUWI is gekozen voor een andere verdeling van de verantwoordelijkheden. Niet meer de verdeling tussen eerste spoor (werkgever) en tweede spoor (uvi), maar werkgeversverantwoordelijkheid zolang er een dienstverband is voor zowel het eerste als het tweede spoor.

Wat betekenen deze uitgangspunten nu voor de activiteiten van de uvi's in de periode totdat SUWI is ingevoerd?

De overname van de reïntegratieverantwoordelijkheid in het tweede spoor blijft tot aan de inwerkingtreding van SUWI een taak van de uvi's, en daarmee ook de toets op de aanwezigheid van passende arbeid in het eigen bedrijf indien de werkgever de verantwoordelijkheid wil overdragen. De overige onderdelen van het nieuwe poortwachtersmodel kunnen reeds worden ingevoerd voorafgaande aan de inwerkingtreding van SUWI. Bestaande activiteiten gericht op een soepele overgang van de verantwoordelijkheid tussen arbodiensten en uvi's, waar het betreft de overgang van het eerste naar het tweede spoor, kunnen in aangepaste vorm worden voortgezet tot aan de inwerkingtreding van het wetsvoorstel SUWI. Dat geldt ook voor de overleggen (werkgeversteams) die met name in de overheidssector en met enkele grote werkgevers in de marktsector plaatsvinden over dreigende WAO-gevallen. Wel zullen die overleggen enigszins van karakter veranderen naarmate de invoeringsdatum van SUWI naderbij komt. Zoals in paragraaf 4c al werd aangegeven zal de advisering van het UWV zich dan gaan beperken tot de sociaal-verzekeringsrechtelijke aspecten van individuele gevallen; de reïntegratie komt dan volledig voor de verantwoordelijkheid van de werkgever (en diens arbodienst).

## 11. Financiële gevolgen en de gevolgen voor de rechterlijke macht en administratieve belasting werkgevers.

### a. Financiële gevolgen

De voorgenomen veranderingen in de procesgang eerste ziektejaar hebben financiële gevolgen voor zowel de uitkeringslasten als de

---

<sup>1</sup> De vaststelling van het Lisv dat geen passende arbeid bij de werkgever aanwezig is, betekent niet dat de werkgever geen moeite meer hoeft te doen om zijn werknemer op een later tijdstip alsnog in zijn bedrijf te laten reïntegreren. De verplichting om een werknemer terug te nemen blijft bestaan zolang er nog een dienstverband bestaat.

uitvoeringskosten. De uitvoeringskosten zullen enerzijds licht stijgen, als gevolg van enkele nieuwe activiteiten en de intensivering van reeds ingezette verbeteracties (zoals bijvoorbeeld het (beoordelen van het) reïntegratieverslag, de adviezen en de bedrijfsrisico-analyses). Het naar voren schuiven van de ziekmelding heeft het grootste opwaartse effect op de uitvoeringskosten. Daartegenover staat een daling van de uitvoeringskosten, omdat een aantal elementen in de nieuwe procesgang tijdens het eerste ziektejaar niet (meer) uitgevoerd hoeven worden. Hierbij kan gedacht worden aan (het beoordelen van) voorlopige en volledige reïntegratieplannen.

De verwachting bestaat dat de uitvoeringskosten per saldo zullen stijgen met ongeveer 45 miljoen gulden ten opzichte van de huidige poortwachter. Deze kosten kunnen nog dalen als er een automatiseringslag wat betreft de ziekmeldingen zou plaatsvinden bij de uvi's c.q. het UWV. In de Voortgangsnota arbeidsongeschiktheidsregelingen heeft het kabinet 20 miljoen gulden extra beschikbaar gesteld voor de uitvoering van de poortwachter nieuwe stijl.

Tegenover de extra uitvoeringskosten staan verwachte besparingen in de uitkeringslasten. Deze zijn het gevolg van een aantal factoren die invloed kunnen hebben op de in- en uitstroom en op de mate van arbeidsongeschiktheid van personen. De maatregelen zullen voor een deel instroom voorkomen, dan wel snellere uitstroom bevorderen door reïntegratie voor of vlak na WAO-instroom. Overigens zal reïntegratie er lang niet altijd toe leiden dat de WAO-uitkering volledig kan vervallen. Wel wordt het arbeidsongeschiktheidspercentage lager.

De volgende effecten op de uitkeringslasten kunnen worden verwacht:

- in de eerste plaats zullen er in het algemeen meer reïntegratie-inspanningen verricht worden door onder andere de stimulerende werking van het reïntegratieverslag en van de mogelijkheid tot verlening van de wachttijd.
- In de tweede plaats zal, door onder andere de stimulerende werking van het reïntegratieverslag, sprake zijn van een *eerdere* inzet van Rea-trajecten, waardoor in een vroegere fase mensen vanuit de WAO gereïntegreerd kunnen worden;
- in de derde plaats valt te verwachten dat, doordat de Rea-trajecten vroeger worden ingezet, de gemiddelde *effectiviteit* ervan (in termen van (her)plaatsing) groter zal worden.

Naast besparingen op de WAO-uitkeringslasten kan sprake zijn van besparingen op de Werkloosheidswet (WW)- en de Algemene Bijstandswet (ABW)-uitkeringslasten. Dat kan het geval zijn bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, waarbij naast de WAO-uitkering ook recht bestaat op een WW- of ABW-uitkering. Echter, de huidige arbeidsmarktsituatie met een zeer lage werkloosheid (het merendeel van de gedeeltelijk arbeidsongeschikten werkt reeds) doet vermoeden dat deze besparingen in de huidige conjuncturele fase gering zullen zijn.

Hoeveel per saldo de besparingen op de uitkeringslasten zijn is moeilijk in te schatten. De verwachting bestaat echter dat de omvang zodanig zal zijn dat daarmee de extra lasten voor de uitvoering ruimschoots worden goedge maakt.

Voor het totale pakket aan intensiveringen van het plan van aanpak WAO, waar dit plan het belangrijkste onderdeel van is, is ten tijde van de voortgangsnota 2000 120 miljoen gulden aan besparingen ingeboekt en 70 miljoen gulden aan extra uitvoeringskosten.



### *b. Gevolgen voor de rechterlijke macht*

Als gevolg van dit wetsvoorstel wordt het aantal besluiten dat vatbaar is voor beroep, c.q. dat aan de rechter kan worden voorgelegd uitgebreid. Het betreft de invoering van de loonsanctie (dat wil zeggen: de verlenging van de loondoorbetalingplicht), het uitstel van de WAO-beoordeling en de uitbreiding van de second opinionmogelijkheid.

Het ligt niet in de verwachting dat deze nieuwe regelingen zullen leiden tot een toename van het aantal procedures, en daarmee tot een verzwa- ring van de belasting van de rechterlijke macht. Immers, tegenover deze uitbreiding staat een vermindering van het aantal procedures ten gevolge van het vervallen van de reïntegratieplannen (boete-opleggingen). Voorts zullen er naar verwachting nagenoeg geen negatieve beschikkingen worden afgegeven – waartegen beroep wordt ingesteld – op het verzoek om uitstel van de WAO-beoordeling, omdat de uvi dit gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer in principe moet honoreren en slechts marginaal mag toetsen. Ten slotte wordt evenmin een toename van het aantal procedures naar aanleiding van de second opinion verwacht. Zoals in hoofdstuk 7 reeds aan de orde kwam, wordt de uitslag van de reeds bestaande second opinion immers bijna altijd aanvaard door partijen en wordt daarmee een gang naar de rechter juist voorkomen. Van de onder- havige uitbreiding van de second opinion wordt dan ook niet verwacht dat deze wél zal leiden tot een toename van het aantal procedures. Voorzover er al sprake zal zijn van wijzigingen in de belasting van de rech- terlijke macht ten gevolge van dit wetsvoorstel, dan zal deze naar verwachting zeer marginaal zijn.

### *c. Administratieve lasten werkgevers*

De administratieve lasten van werkgevers zullen veranderen onder invloed van de voorgestelde maatregelen. Hierbij is een vergelijking gemaakt tussen de kosten die onder de huidige wetgeving gemaakt zouden moeten worden en de kosten die als gevolg van dit wetsvoorstel gemaakt zullen worden.

Uit de berekening blijkt dat de administratieve lasten in de nieuwe situatie lager zullen zijn dan in de huidige situatie, ongeveer zo'n 20 miljoen gulden. Dit komt voornamelijk omdat er in de nieuwe situatie *alleen bij dreigend langdurig ziekteverzuim* een oordeel van de arbodienst bestaande uit een probleemanalyse en een advies en het maken van een plan van aanpak plaatsvindt. In de huidige situatie moet voor die gehele groep die na 13 weken nog ziek is, reeds een voorlopig reïntegratieplan opgesteld worden. Daarnaast daalt het aantal reïntegratieplannen ten opzichte van het aantal reïntegratieverslagen doordat deze pas 9 maanden na de eerste ziektedag ingediend hoeven worden, tegen 8 maanden nu.

Deze besparing door afname van doelgroepen weegt op tegen het feit dat de arbodienst en werkgever meer activiteiten hebben (en dus meer kosten maken) voor de betreffende onderdelen. Het oordeel van de arbodienst (inclusief de probleemanalyse en het advies), plan van aanpak en het uiteindelijke reïntegratieverslag brengen hogere administratieve lasten per klant met zich mee dan in de huidige situatie. Dit komt voornamelijk doordat in de nieuwe situatie de arbodienst en werkgever al vroeg in het proces gedegener aantekening houden van de belangrijkste stappen die zij hebben gezet op weg naar herstel en reïntegratie. Een en ander zal gebeuren volgens de protocollering.

Zoals we reeds eerder vermeldden, zijn we bij de berekeningen uit gegaan van de situaties (zowel huidig als nieuw) zoals die volgens de regelgeving uitgevoerd zou moeten worden. Mocht het zo zijn dat in de huidige prak-

tijk de werkgevers minder doen dan in de huidige regelgeving is aangegeven, dan kan het zijn dat er geen administratieve lastenverlichting, maar een (beperkte) lastenverzwaring plaatsvindt.

Dit wordt ook genoemd in het naar aanleiding van dit wetsvoorstel door Actal uitgebrachte commentaar.<sup>1</sup> Daarin wordt aangegeven dat inderdaad sprake is van een meer beperkte invulling van de preventietaken door werkgevers dan mag worden verwacht en dat met name bij het huidige reïntegratieplan minder kosten worden gemaakt dan zou mogen worden verwacht. Overigens zijn ook de overige punten van het Actal commentaar verwerkt, onder meer de opmerking over het aantal hersteldmeldingen.

In de berekeningen van de administratieve lasten zijn de contacten tussen de werkgever en de werknemer tijdens het eerste ziektejaar niet meegenomen, aangezien hier alleen rekening gehouden is met de lasten voor werkgevers om de uitvoeringsinstelling te informeren. Werkgever-werknemercontacten in het kader van verzuimpreventie vallen hier niet onder.

Met dit wetsvoorstel wordt de verplichte bijstand van de arbodienst met betrekking tot de verzuimbegeleiding geëxpliciteerd, impliciet wordt verondersteld dat de meeste bedrijven hier al gebruik van maken. Bedrijven die op dit moment nog geen gebruik maken van de arbodienst voor deze verzuimbegeleiding, zullen derhalve contact op moeten nemen met een arbodienst. De kosten die hiermee samenhangen, zijn in bovenstaand overzicht niet meegenomen, aangezien wordt verondersteld dat de efficiency, kennis en slagvaardigheid van de arbodienst bij verzuimbegeleiding van dreigend langdurig zieken opwegen tegen deze eventuele kosten.

## **12. Monitoring/evaluatie**

Zoals het Ctsv terecht opmerkt, is niet vast te stellen in hoeverre de optredende effecten het gevolg zijn van dit wetsvoorstel als zodanig dan wel voortkomen uit de werking van andere wetten en ontwikkelingen. Dit wetsvoorstel maakt onderdeel uit van een totaal pakket aan WAO-maatregelen en derhalve is het geïsoleerde effect van dit wetsvoorstel niet eenduidig te meten. De regering stelt voor de invoering en toepassing van dit wetsvoorstel na 3 jaar te evalueren. In de evaluatie zal inzicht worden gegeven in het gebruik van de maatregelen die met dit wetsvoorstel zijn ingevoerd en waarvan de regering een positieve werking verondersteld op het beperken van langdurig verzuim en WAO-intrede.

De belangrijkste basis voor de evaluatie is een nog te starten longitudinaal onderzoek onder zieke werknemers. Op basis van dit onderzoek zal inzicht verkregen worden in de interventies die in het eerste ziektejaar plaatsvinden en de effecten van deze interventies. De bedoeling is dit onderzoek met een nog nader te bepalen periodiciteit te herhalen om zo ontwikkelingen in kaart te kunnen brengen.

Daarnaast zullen nieuw op te zetten reguliere informatiebronnen van de uvi's zicht geven op het gebruik van de instrumenten uit het wetsvoorstel verbetering poortwachter

---

<sup>1</sup> Brief van 1 december 2000 met kenmerk RL/FvK/2000/89.

## II. ARTIKELSGEWIJS

### Artikel I. Ziektewet

#### *Onderdeel A*

##### *Onder 2 en 3*

Door middel van dit artikel wordt de ziekmelding vervroegd van dertien weken naar zes weken na de eerste ziektedag. Bij ministeriële regeling kunnen nadere regels worden gesteld. In die regels kan onder meer worden opgenomen welke gegevens er bij de ziekmelding moeten worden verstrekt.

#### *Onderdeel B*

Dit onderdeel strekt ertoe dat het Lisv geen controle-activiteiten verricht bij verzekerden die recht hebben op loondoorbetaling van hun werkgever en aan wie geen ziekengeld wordt uitgekeerd.

In dit wetsvoorstel wordt voorgesteld in artikel 28, onderdeel h, van de WAO een bepaling op te nemen die ertoe strekt het voor het Lisv mogelijk te maken om bij intrede van de WAO een sanctie op te leggen aan de belanghebbende indien deze zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door zijn werkgever of door een deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de belanghebbende in staat te stellen passende arbeid te verrichten. Het gaat hierbij dus om een oordeel bij intrede van de WAO. Gedurende de periode daaraan voorafgaand is het de werkgever die beoordeelt of het geven van voorschriften of het treffen van maatregelen aan de orde is. Als de werknemer zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan deze voorschriften of maatregelen heeft de werknemer geen recht op loondoorbetaling (artikel 629 lid 3, onderdeel d, van Boek 7 van het BW).

Binnen dit stramien past niet langer de mogelijkheid van het Lisv om werknemers waarvoor bij de werkgever nog een loondoorbetalingsverplichting geldt, te controleren.

#### *Onderdeel C*

Artikel 39a heeft betrekking op een werkgever die loon doorbetaalt aan zijn zieke werknemer, aan wie op grond van artikel 29, eerste lid, geen ziekengeld wordt uitgekeerd, en die zich bij de begeleiding van zieke werknemers, die niet in staat zijn hun arbeid te verrichten, laat bijstaan door een arbodienst. In dat geval kan de uvi de zieke werknemer geen verplichtingen op grond van de Ziektewet (ZW) opleggen. De uvi heeft gedurende deze periode immers geen controletaken. Gelet op het hierboven omschreven nieuwe stramien past het niet dat het Lisv na het verstrijken van het in artikel 38, eerste lid bedoelde tijdvak van zes weken nog controletaken heeft. Derhalve kan artikel 39a komen te vervallen.

#### *Onderdelen A*

##### *Onder 1, D, E en F*

In de artikelen 38, eerste lid, 47a, tweede lid, 70, eerste lid, en 87a, derde lid, van de ZW wordt gesproken van «loon als bedoeld in artikel 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek». Gelet op het feit dat het overheids-personeel sinds 1 januari 2001 onder het bereik van de ZW valt dienen die artikelleden ook betrekking te hebben op de situatie van bezoldiging als bedoeld in artikel XV, tweede lid, van de Wet terugdringing ziekteverzuim. De onderhavige onderdelen voorzien daarin.

## **Artikel II. Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering**

### *Onderdeel A*

In deze bepaling is geregeld dat de werkgever en de werknemer tezamen het Lisv kunnen verzoeken de wachttijd voor de WAO voor ten hoogste 52 weken te verlengen. Het uitgangspunt is dat het Lisv aan dit verzoek tegemoet komt, tenzij er zwaarwegende omstandigheden zijn die zich daartegen verzetten. De toetsing door het Lisv is een marginale; het is niet de bedoeling dat het Lisv in dit kader onderzoekt of de werkgever in staat is zijn loondoorbetalingsverplichting na te komen. Dit is een civielrechtelijke kwestie.

Gedurende deze verlengde wachttijd heeft de werknemer op grond van artikel 7:629 van het BW recht op loondoorbetaling. De mogelijkheid van verlenging van de wachttijd geldt alleen voorzover de werkgever het loon doorbetaalt, dus niet in geval het loon op grond van artikel 629, lid 4, Boek 7 BW niet tot uitbetaling komt, omdat bijvoorbeeld aanspraak bestaat op ziekengeld (op grond van artikel 29b ZW of in de gevallen bedoeld in artikel 29, tweede lid, onder e, f of g van de ZW).

In het verzoek kunnen partijen aangeven met hoeveel tijd zij de wachttijd willen verlengen. In beginsel zal het Lisv in zijn beschikking deze termijn volgen, tenzij er zwaarwegende omstandigheden zijn die zich er tegen verzetten. In een dergelijk geval stelt het Lisv zelf een termijn vast. Ook indien partijen zelf geen termijn aangeven, stelt het Lisv een termijn vast. De verlengde wachttijd eindigt als de in de beschikking neergelegde einddatum is bereikt. De aanvraag voor een WAO-uitkering moet dan op grond van artikel 34, derde lid, WAO uiterlijk 13 weken voor die einddatum worden ingediend. De werknemer kan eerder een WAO-aanvraag indienen en daarbij aangeven de wachttijd te willen bekorten. In het laatste geval eindigt de wachttijd 13 weken na die aanvraag.

Op grond van artikel 34, tweede lid, onder a, WAO stelt het Lisv de belanghebbende uiterlijk vier maanden vóór de datum waarop de reguliere wachttijd van 52 weken verstrijkt, in kennis van de mogelijkheid tot het doen van een aanvraag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Indien de wachttijd is verlengd, dan zal een WAO-uitkering dus uiterlijk dertien weken voor het verstrijken van de verlengde wachttijd moeten worden aangevraagd. Het Lisv informeert de werknemer hierover bij de bekendmaking van het verlengingsbesluit.

De artikelen met betrekking tot het bepalen van het tijdvak van de wachttijd, de herleving van het recht op toekenning en de bepaling van het vierde lid over de ondergrens van 15% arbeidsongeschiktheid (bij minder dan 15% is geen sprake meer van arbeidsongeschiktheid) zijn van overeenkomstige toepassing op de verlengde wachttijd.

Bij ministeriële regeling kunnen nadere regels worden gesteld met betrekking tot de procedures die bij de verlenging kunnen gelden.

### *Onderdeel B en E*

In artikel 21, vierde lid, is geregeld dat indien de belanghebbende zonder redelijke grond weigert deel te nemen aan scholing opnieuw geschat wordt als ware de wenselijk geachte scholing reeds afgerond. Naast deze bijzondere bepaling geldt de in artikel 28 geregelde algemene sanctie in de vorm van het geheel of gedeeltelijk, tijdelijk of blijvend weigeren van de WAO-uitkering, indien de belanghebbende in algemene zin niet meewerkt aan gegeven voorschriften tot behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid (onderdeel a). Aangezien het bij de verplichting tot het volgen van scholing in feite ook gaat om meewerken aan reïntegratie ligt het in de rede om aan te sluiten bij de algemene sanctie. De hier voorgestelde artikelen strekken daartoe.

### *Onderdeel C*

De wijziging van artikel 23 komt er op neer dat de onderdelen a en c vervallen. Onderdeel a vervalt zodat het oproepen van personen door het Lisv zoals geregeld in artikel 23 geen betrekking heeft op werknemers die recht hebben op loondoorbetaling van hun werkgever. Gedurende die tijd is het de werkgever die beoordeelt of het geven van voorschriften of het treffen van maatregelen aan de orde is. De werknemer die zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan deze voorschriften of maatregelen heeft geen recht op loondoorbetaling (artikel 629 lid 3, onderdeel d van Boek 7 van het BW). Het Lisv beoordeelt pas op het moment van intrede in de WAO of er aanleiding is om een sanctie toe te passen.

Onderdeel c betref personen die van het Lisv een REA-voorziening ontvangen of waarvan de toekenning van een voorziening wordt overwogen. De mogelijkheid om deze personen op te roepen hoort meer thuis in de Wet REA.

### *Onderdeel D*

In artikel 24 is geregeld dat het Lisv voorschriften kan geven in het belang van behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid. Het gaat bij deze voorschriften niet alleen om het stellen van voorschriften waarvan vaststaat dat het opvolgen ervan – op basis van de in de WAO gehanteerde schattingsmethodiek – zal leiden tot een vermindering van het arbeidsongeschiktheidspercentage. Het gaat om die concrete voorschriften die er toe leiden dat de belanghebbende zijn mogelijkheden tot het verrichten van inkomensvormende arbeid vergroot, waardoor de belanghebbende zijn reïntegratie bevordert en uiteindelijk in staat zal zijn arbeid te verrichten. De hier voorgestelde wijziging van artikel 24 beoogt te verduidelijken dat het Lisv voorschriften kan geven die de inschakeling in de arbeid bevorderen. Met artikel 24 wordt dus inhoud gegeven aan de algemeen geformuleerde reïntegratietaak van artikel 10 van de Wet REA.

### *Onderdeel E*

Naast het toevoegen van onderdeel g aan artikel 28, zoals hiervoor als beschreven, is in dit onderdeel geregeld dat het Lisv de WAO-uitkering tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk kan weigeren als de werknemer zonder deugdelijke grond niet heeft meegewerkt aan voorschriften of maatregelen die zijn reïntegratie bevorderen. Met uitbreiding van deze mogelijkheid een maatregel op te leggen wordt de verantwoordelijkheid van de werknemer om mee te werken aan reïntegratie benadrukt. Voorts is de terminologie van artikel 28, onderdeel a, aangepast aan die van artikel 24 zoals dat in dit wetsvoorstel wordt voorgesteld.

### *Onderdeel F*

#### *Onder 1*

Vanwege de consistentie wordt evenals in artikel 87 WAO in het derde lid van artikel 34 WAO de aanduiding drie maanden vervangen door dertien weken. De aanpassing van artikel 87 betreft de regeling van de beslistermijnen.

#### *Onder 2*

Dit onderdeel regelt dat ingeval de wachttijd verlengd is, de werknemer de WAO-uitkering uiterlijk 13 weken voor het verstrijken van de door het Lisv vastgestelde einddatum moet aanvragen. Het Lisv dient binnen

dertien weken na ontvangst van de aanvraag een beslissing over het recht op een WAO-uitkering bekend te maken.

### *Onder 3*

Deze technische wijziging van artikel 34, vierde lid, van de WAO is nodig, omdat in dit wetsvoorstel (zie onderdeel R van dit artikel) de leden van artikel 87 WAO (zie onder 1) zijn vernummerd.

### *Onder 4*

Dit onderdeel regelt dat een aanvraag om een WAO-uitkering, die is ingediend vóór het verzoek om verlenging van de wachttijd, niet wordt behandeld als het Lisv de wachttijd voor de WAO heeft verlengd. Indien de werknemer na de verlengde wachttijd voor een uitkering in aanmerking wil komen moet hij op grond van artikel 34, derde lid, uiterlijk dertien weken voor het verstrijken van de verlengde wachttijd een WAO-aanvraag indienen.

### *Onderdeel G*

Dit nieuwe artikel 34a regelt dat bij de WAO-aanvraag een reïntegratieverslag moet zijn gevoegd. Dit is niet noodzakelijk als de werkgever het reïntegratieverslag al aan het Lisv heeft verstrekt in het kader van artikel 8 van de Wet REA, omdat dan vaststaat, dat voor de betrokken werknemer binnen het bedrijf van de werkgever geen andere passende arbeid voorhanden is.

In geval de werknemer het reïntegratieverslag niet of niet volledig bij de WAO-aanvraag heeft overgelegd dan betekent dit dat de aanvraag niet volledig is. Het Lisv zal de aanvrager op grond van artikel 4:5, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht (AWB) de gelegenheid moeten geven om binnen een door haar bepaalde termijn alsnog het verslag in te dienen of aan te vullen. Voldoet de aanvrager niet of niet tijdig aan dit verzoek, dan kan het Lisv op grond van artikel 4:5, eerste lid, van de AWB de aanvraag buiten behandeling laten. Blijkens de jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep dient het bestuursorgaan alvorens hiertoe over te gaan, na te gaan:

1. of het hier gaat om wettelijk voorgeschreven gegevens die noodzakelijk zijn voor het nemen van een beslissing, en
2. of het voor de aanvrager redelijkerwijs mogelijk is de gevraagde informatie te verstrekken (zie o.a. RSV 1999/21 en RSV 1997/210).

Met betrekking tot het beschikken over het reïntegratieverslag is de werknemer afhankelijk van zijn werkgever. Indien deze zijn verplichting op grond van artikel 71a WAO tot het opstellen en aan de werknemer overleggen van het reïntegratieverslag niet nakomt en dit ook na aandringen van de werknemer niet doet, zal de werknemer niet kunnen beschikken over het reïntegratieverslag en deze dus ook niet bij zijn aanvraag kunnen overleggen. In zo'n geval is het voor de aanvrager dus redelijkerwijs niet mogelijk om over het verslag te beschikken. Het Lisv neemt in dat geval de aanvraag wel in behandeling en verzoekt zelf de werkgever op grond van artikel 71a, achtste lid, om het reïntegratieverslag alsnog over te leggen. Doet de werkgever dit niet dan zal het Lisv zelf de benodigde gegevens moeten gaan verzamelen.

Mocht het aan de werknemer te wijten zijn dat het reïntegratieverslag niet is ingediend dan kan het Lisv besluiten de WAO-aanvraag niet te behandelen. Indien het Lisv van oordeel is dat dit een te zwaar middel is, dan kan via artikel 28 juncto artikel 25 WAO de maatregel worden opgelegd dat de uitkering geheel of gedeeltelijk, blijvend of tijdelijk wordt geweigerd. Van het opleggen van de maatregel kan op grond van artikel 29

WAO worden afgezien en kan worden volstaan met het geven van een schriftelijke waarschuwing.

Mocht het aan de werkgever te wijten zijn dat geen of een onvolledig reïntegratieverslag is overgelegd dan kan het Lisv op grond van 71a, negende lid, de werkgever een verlenging van de loonbetalingsplicht opleggen.

Het tweede lid regelt dat het Lisv de WAO-aanvraag afwijst, indien zowel de werknemer als de werkgever zonder deugdelijke grond hun verplichtingen ten aanzien van het houden van aantekening, het plan van aanpak of het reïntegratieverslag niet of niet volledig zijn nagekomen.

Het reïntegratieverslag bevat gegevens die nodig zijn om de reïntegratie-inspanningen te toetsen en de WAO-claim te beoordelen. Hierbij moet gedacht worden aan gegevens van administratieve aard over werkgever en werknemer, maar ook aan gegevens van inhoudelijke aard, waaronder het plan van aanpak, bedoeld in artikel 71a, tweede lid van de WAO.

Indien zowel de werknemer als de werkgever zonder deugdelijke grond de in het tweede lid genoemde verplichtingen niet of niet volledig zijn nagekomen, wordt aan de werkgever een sanctie opgelegd die bestaat uit de verlenging van de loondoorbetalingsverplichting. Deze sanctie is geregeld in het nieuwe artikel 71a, negende lid van de WAO en wordt bij dat onderdeel nader toegelicht. Door het opleggen van de sanctie op grond van artikel 71a, negende lid van de WAO heeft de werknemer aanspraak op doorbetaling van het loon.

De beslissing van het Lisv om de WAO-aanvraag af te wijzen wordt in een besluit aan de werknemer bekend gemaakt. Tegen dit besluit staat bezwaar en beroep open. Aangezien de termijn waarbinnen een nieuwe WAO-aanvraag moet worden gedaan gekoppeld is aan de duur van de loonsanctie, is het van belang dat de werknemer geïnformeerd wordt over het moment waarop hij opnieuw een aanvraag om een WAO-uitkering kan indienen. Om deze reden is in het derde lid geregeld dat het Lisv bij de bekendmaking van het besluit de werknemer hierover informeert.

In het vierde lid is geregeld dat de aanvraag voor een WAO-uitkering ten minste 13 weken voor het verstrijken van het einde van de verlengde loondoorbetalingsverplichting door de werknemer moet worden gedaan. In onderdeel b van dit lid is voorzien in een uitzondering op de termijn van 13 weken. Deze termijn geldt niet indien de duur van de verlenging van de loondoorbetaling minder dan 13 weken bedraagt. Indien de termijn van 13 weken in deze situatie zou gelden, zou de werknemer immers niet tijdig – uiterlijk 13 weken voorafgaand aan het einde van het verstrijken van de verlengde loondoorbetalingsverplichting – een aanvraag kunnen indienen. In deze situatie moet de werknemer de WAO-aanvraag zo spoedig mogelijk doen. Ook in geval de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever tussentijds eindigt – bijvoorbeeld wegens het einde van het dienstverband of wegens faillissement – dient de werknemer zo spoedig mogelijk de WAO-uitkering aan te vragen en geldt de termijn van 13 weken niet.

De nieuwe WAO-aanvraag van de werknemer wordt op de normale wijze in behandeling genomen en beoordeeld. Voor het recht op uitbetaling van de WAO-uitkering kan dit betekenen dat overeenkomstig het nieuwe artikel 43d wordt gehandeld. Dit wordt hierna bij onderdeel J toegelicht.

#### *Onderdelen H en I*

In artikel 43a, eerste lid, onderdeel b van de WAO en artikel 43c van de WAO wordt verwezen naar de wachttijd van 52 weken. Nu de wachttijd langer kan zijn dan 52 weken, zijn deze bepalingen zodanig aangepast dat

deze zowel betrekking hebben op de wachttijd van 52 weken als op de verlengde wachttijd.

#### *Onderdeel J*

Artikel 43d regelt dat de uitkering niet tot uitbetaling komt, indien sprake is van een loondoorbetalingsverplichting die aan de werkgever is opgelegd, omdat hij onvoldoende reïntegratie-inspanningen verricht of zijn verplichtingen met betrekking tot het reïntegratieverslag onvoldoende is nagekomen (zie bij artikel 71a, negende lid, van de WAO). Het betreft de zogenaamde loonsanctie die in dit wetsvoorstel wordt ingevoerd. Bij toepassing van het negende lid van artikel 71a wordt de loonbetalingperiode wel verlengd, maar dit heeft geen gevolgen voor het tijdstip van behandelen van de aanvraag. Toepassing van deze sanctie is immers aan de orde, wanneer bij behandeling van de aanvraag voor een WAO-uitkering blijkt, dat werkgever niet aan zijn verantwoordelijkheid voor de reïntegratie blijkend uit een reïntegratieverslag en andere maatregelen heeft voldaan. Wordt er een uitkering toegekend, dan leidt dit artikel 43d er toe, dat zolang de werkgever gehouden is loon te betalen, de uitkering niet tot uitbetaling komt.

In dit artikel was al geregeld, dat de uitkering niet tot uitbetaling komt in de situatie dat de werkgever de ziekmelding te laat heeft gedaan en op grond daarvan, als in het BW wordt bepaald, gehouden is langer het loon door te betalen.

#### *Onderdeel K*

Op grond van het voorgestelde artikel 71a WAO kan de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever worden verlengd ingeval de werkgever zijn verplichtingen met betrekking tot het houden van aantekening, het plan van aanpak of het reïntegratieverslag onvoldoende is nagekomen. Gelet hierop kan de mogelijkheid van verhaal op de werkgever komen te vervallen zoals die was geregeld in artikel 46, indien de werknemer door zijn werkgever niet in de gelegenheid wordt gesteld passende arbeid te verrichten.

#### *Onderdeel L*

In dit onderdeel wordt een nieuw artikel 71a van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering voorgesteld. De reïntegratieplannen komen te vervallen. Daarvoor in de plaats komt de verplichting voor de werkgever om gedurende de arbeidsongeschiktheid van zijn werknemer aantekening bij te houden van het verloop van de arbeidsongeschiktheid en de reïntegratie (artikel 71a, eerste lid). Met betrekking tot het houden van aantekening kunnen op grond van het zevende lid nadere regels worden gesteld. Binnen een door Onze Minister nader te bepalen termijn na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid moet de werkgever in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak opstellen. Hierin zal het perspectief op langere termijn worden geschetst en de weg waarlangs men verwacht dit te bereiken. Welke elementen het plan van aanpak moet bevatten zal nader worden uitgewerkt in een ministeriële regeling op basis van het zevende lid.

Uiterlijk twee weken voordat de termijn is verstreken waarbinnen de belanghebbende op grond van artikel 34, derde lid, van de WAO zijn WAO-aanvraag moet doen moet de werkgever met de werknemer een reïntegratieverslag opstellen en een afschrift hiervan aan de werknemer verstrekken (artikel 71a, derde lid). Met de zinsnede «met de werknemer» wordt tot uitdrukking gebracht dat er bij het opstellen van het reïntegratieverslag een belangrijke rol voor de werknemer is neergelegd. In het zesde lid wordt dan ook aangegeven dat de werknemer zijn medewerking moet



verlenen bij het opstellen van het reïntegratieverslag. Bij ministeriële regeling kan nader worden geregeld waaruit die medewerking moet bestaan en welke procedure daarvoor geldt (zevende lid). Indien de werknemer zijn medewerking niet verleent kan dit tot gevolg hebben, dat hij bij de aanvraag om de WAO-uitkering geen volledig reïntegratieverslag kan overleggen. Wat de gevolgen hiervan kunnen zijn, is reeds in de toelichting bij artikel 34a WAO uiteengezet.

Indien er een verlenging van de wachttijd heeft plaatsgevonden dient het reïntegratieverslag uiterlijk veertien weken voor het einde van de verlengde termijn te worden opgesteld. Als de werkgever in een eerder stadium al een verslag had opgesteld, zal hij dit verslag moeten actualiseren en zo nodig aanvullen.

Wanneer de werknemer op een eerder moment dan drie maanden voor het verstrijken van de verlengde wachttijd, een WAO-aanvraag wil indienen, kan hij op grond van het vierde lid de werkgever verzoeken het reïntegratieverslag op een eerder moment op te maken. Dit alles is geregeld in het vierde lid. Dat spoedig een actueel reïntegratieverslag dient te worden overhandigd kan ook aan de orde zijn, indien de aanvraag is afgewezen met toepassing van artikel 34a, tweede lid. De procedure en termijnen van dit lid zijn dan van overeenkomstige toepassing.

In het vijfde lid wordt bepaald, dat de werkgever bij het opstellen van het reïntegratieverslag zijn arbodienst zal moeten inschakelen. Dit is in ieder geval noodzakelijk wanneer er medische gegevens worden verwerkt. Een gecertificeerde arbodienst heeft in ieder geval een bedrijfsarts in dienst, dat wil zeggen een arts, die beschikt over de vakbekwaamheid arbeids- en bedrijfsgeneeskunde. Gelet op het medisch beroepsgeheim heeft alleen een arts toegang tot de medische gegevens. De werkgever heeft geen toegang tot die gegevens. Het deel van het verslag dat die gegevens bevat kan dus niet ter kennis van de werkgever worden gesteld. Het ligt dan ook voor de hand dat de arbodienst dit deel van het verslag samenstelt en aan de werknemer zal verstrekken. In de ministeriële regeling op grond van het zevende lid kan nader worden uitgewerkt waaruit de bijstand van de arbodienst bestaat.

In het achtste lid is geregeld, dat de werkgever het reïntegratieverslag op verzoek aan het Lisv binnen een bepaalde termijn moet overleggen. Dit kan van belang zijn in de situatie dat de werkgever ondanks verzoeken van de werknemer het reïntegratieverslag niet opstelt of verstrekt. Het Lisv kan de werkgever tevens de gelegenheid geven ontbrekende gegevens alsnog te verstrekken.

Het negende lid regelt de loonsanctie bij het niet of niet volledig indienen van een reïntegratieverslag. Indien de werkgever zijn verplichtingen met betrekking tot het reïntegratieverslag niet of niet volledig is nagekomen of indien de werkgever de verplichtingen ten aanzien van de reïntegratie-inspanningen die gelden op grond van de ministeriële regeling niet of niet volledig heeft verricht, stelt het Lisv een termijn vast waarmee de loon- doorbetalingsverplichting wordt verlengd. Bij de toepassing van deze loonsanctie wordt rekening gehouden met de aard en ernst van het verzuim. De loonsanctie is maximaal 26 weken.

Dat de duur van de loon- doorbetalingsverplichting wordt afgestemd op de aard en de ernst van het verzuim heeft te maken met het feit dat het niet of niet volledig opvolgen van de procedurele termijnen sneller te herstellen is dan een verzuim ten aanzien van inhoudelijke eisen aan het houden van aantekening, het plan van aanpak of het reïntegratieverslag. De aard en de ernst van het verzuim zijn bepalend voor de termijn die nodig is om het verzuim te kunnen herstellen. De duur van de loonsanctie wordt hier dan ook op afgestemd.

De loonsanctie kan worden toegepast na afloop van zowel de reguliere wachttijd, als na afloop van de verlengde wachttijd van artikel 19 zevende lid WAO (nieuw). De gevolgen die deze loonsanctie heeft voor de werknemer zijn in de toelichting bij artikel 43d uiteengezet.

Over de toepassing van deze sanctie kunnen bij algemene maatregel van bestuur nadere regels worden gesteld, zodat bepaald kan worden welke periode in welke gevallen zou moeten worden gehanteerd. Tot die regels behoort ook het in de ministeriële regeling opgenomen normenkader voor toetsing van de reïntegratie-inspanningen door de werkgever voorzover van belang om tot oplegging van de sanctie te komen. De verwachting is dat dit laatste op het niveau van een ministeriële regeling krachtens deze amvb zal kunnen worden geregeld (het tiende lid).

Gezien de jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep kan gesteld worden dat het besluit van het Lisv op grond van het negende lid in de termen van het Europese verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM) geen «criminal charge» is, dat wil zeggen niet te beschouwen is als een strafvervolgning, maar wel een «civil obligation», dat wil zeggen dient ter vaststelling van burgerlijke rechten en verplichtingen. De waarborgen van artikel 6, eerste lid, van het EVRM over een eerlijke procesgang en onafhankelijk rechtspraak zijn van toepassing. De vaststelling van het Lisv is een besluit in de zin van de AWB. Indien een werkgever het niet eens is met dit besluit zal de administratiefrechtelijke rechtsgang van bezwaar en beroep dienen te worden gevolgd.

#### *Onderdeel M*

##### *Onder 1*

Het eerste lid regelt de werking van artikel 71a indien er sprake is van een zogeheten vangnetsituatie. Daarvan is sprake bijvoorbeeld bij een zieke werkloze en indien het gaat om een zieke werknemer met een andere dienstbetrekking dan een arbeidsovereenkomst (de zogenaamde rariteiten). In dat geval verstrekt het Lisv (uvi) het ziekengeld en wordt deze aangemerkt als werkgever. In deze situatie is de uvi verantwoordelijk voor de reïntegratie. In de hoedanigheid van pseudowerkgever is de uvi gehouden aantekening bij te houden omtrent het verloop van de arbeidsongeschiktheid en de reïntegratie van de zieke werknemer en een plan van aanpak op te stellen.

Het tweede lid regelt de werking van artikel 71a wanneer een werknemer recht heeft op ziekengeld omdat er sprake is van orgaandonatie, ziekte die haar oorzaak vindt in zwangerschap of bevalling en indien er sprake is van een arbeidsgehandicapte. Wanneer de werknemer in deze gevallen nog wel een werkgever heeft, is die werkgever verplicht om het loon door te betalen. Hoewel de werknemer ook recht heeft op ziekengeld is de werkgever in die gevallen nog wel verantwoordelijk voor de reïntegratie. Voor deze werkgever geldt dat zij aantekening moeten houden, een plan van aanpak moeten opstellen en in samenwerking met de werkgever een reïntegratieverslag moeten opstellen.

De inhoud van deze verplichtingen zal ook nader vorm kunnen worden gegeven in een ministeriële regeling (het derde lid).

##### *Onder 2*

Dit onderdeel houdt er rekening mee dat indien het bij koninklijke boodschap van 27 juni 2000 ingediende voorstel van wet ter vaststelling van regels voor het tot stand brengen van een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg in de ruimste zin (Wet arbeid en zorg, Kamerstukken II 1999/2000,

27 207) tot wet wordt verheven en in werking is getreden, artikel 29a van de Ziektewet wijzigt.

#### *Onderdeel N en O*

Voor eigen risicodragers in de zin van WAO gelden dezelfde verplichtingen als voor de niet-eigenrisicodragers ten aanzien van het bijhouden van het verloop van het ziekteverzuim en het opstellen van het reïntegratieverslag. De inhoud van het reïntegratieverslag vormt immers een uitgangspunt voor de claimbeoordeling door de uvi. De bijzondere voorschriften voor de eigen risicodrager kunnen vervallen.

#### *Onderdeel P*

##### *Onder 1*

In artikel 76f, derde lid wordt verwezen naar de wachttijd van 52 weken. Nu de wachttijd langer kan zijn dan 52 weken, is deze bepaling zodanig aangepast dat deze zowel betrekking heeft op de wachttijd van 52 weken als op de verlengde wachttijd.

##### *Onder 2 en 3*

Wanneer de wachttijd op verzoek wordt verlengd kan dit gevolgen hebben voor de gedifferentieerde premie. Deze wordt berekend aan de hand van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen die ten laste komen van de Arbeidsongeschiktheidskas. Daarbij wordt gekeken naar de uitkeringen die de laatste vijf jaar ten laste zijn gekomen van de Arbeidsongeschiktheidskas. Wanneer de wachttijd wordt verlengd, maar het direct na die wachttijd toch tot een WAO-uitkering komt, verschuift de termijn van vijf jaar met de duur van de verlenging. Hierdoor betaalt de werkgever niet alleen langer het loon door maar wordt deze ook langer geconfronteerd met de doorwerking van de uitkering in zijn gedifferentieerde premie, dan wanneer niet om een verlenging van de wachttijd was gevraagd. Om dit te voorkomen wordt hier voorgesteld om de periode van vijf jaar dat de uitkering maximaal ten laste komt van de Arbeidsongeschiktheidskas te verminderen met de periode van de verlengde wachttijd. Dit betekent dat de totale periode, dat de werkgever geconfronteerd wordt met de financiële gevolgen van de arbeidsongeschiktheid van zijn werknemer de periode van zes jaar niet overschrijdt.

#### *Onderdeel Q*

In verband met het feit dat de wachttijd ook langer dan 52 weken kan zijn is artikel 80 van de WAO aangepast.

#### *Onderdeel R*

Op het verzoek om verlenging van de wachttijd, als bedoeld in artikel 19, zevende lid, moet door het Lisv binnen twee weken worden beslist. Aan het verzoek om verlenging van de wachttijd wordt door het Lisv in principe tegemoet gekomen tenzij er zwaarwegende omstandigheden zijn die zich daartegen verzetten. De toetsing van het Lisv is dus slechts marginaal en zal derhalve snel kunnen worden afgerond.

Indien er na verlenging van de wachttijd een WAO-aanvraag door de werknemer wordt ingediend, moet het Lisv op grond van artikel 87, tweede lid (nieuw) binnen dertien weken op die aanvraag beslissen. In verband met de vernummering wordt in de leden 3 tot en met 5 de verwijzing naar het eerste lid telkens vervangen door een verwijzing naar het tweede lid.

## Artikel III. Burgerlijk Wetboek

### Onderdeel A

#### Onder 2

In het lid 3 van artikel 629, van Boek 7 van het BW is een nieuw onderdeel opgenomen dat inhoudt dat de werknemer geen recht op loondoorbetaling heeft als hij weigert mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten. Dit kan zich bijvoorbeeld voordoen in het geval de werkgever aan zijn werknemer voorstelt om een cursus te volgen waardoor de werknemer geschoold wordt voor arbeid die wel in het bedrijf aanwezig is. Als de werkgever deze mogelijkheid aanbiedt, zal de werknemer daarvan gebruik moeten maken, tenzij hij deugdelijke gronden heeft om hieraan niet mee te werken. Als de werknemer zonder deugdelijke gronden nalaat een dergelijk voorschrift op te volgen, vervalt zijn recht op loondoorbetaling. Aan de werkgever wordt hiermee een middel gegeven om zijn werknemer aan te sporen tot reïntegratie. Bij een door de werkgever aangewezen deskundige moet worden gedacht aan een arbodienst of een reïntegratiebedrijf.

#### Onder 3

In artikel 19, zevende lid, van de WAO is de mogelijkheid geopend om op gezamenlijk verzoek van de werkgever en de werknemer de wachttijd voor de WAO te verlengen. Over de periode dat de WAO-wachttijd wordt verlengd is de werkgever loon verschuldigd. Artikel 629, tiende lid, onder b, van Boek 7 van het BW, zoals dat hier wordt voorgesteld, beoogt dat laatste te regelen.

In artikel 629, eerste lid, laatste zin van het BW was bepaald dat ingeval de werkgever niet tijdig heeft ziek gemeld, de loondoorbetaling met de duur van de vertraging wordt verlengd. Nu er als gevolg van dit wetsvoorstel andere redenen kunnen zijn voor verlenging van de loondoorbetalingsperiode, is er om redenen van overzichtelijkheid voor gekozen deze bij elkaar in het voorgestelde tiende lid van artikel 629 op te nemen. Om die reden vervalt de laatste zin van het eerste lid. (onderdeel a) Onderdeel c betreft de verlenging van de loondoorbetaling in geval van een vaststelling door het Lisv op grond van artikel 71, achtste lid, WAO. De vaststelling van het Lisv is een besluit in de zin van de AWB. Indien een werkgever het niet eens is met dit besluit zal de administratiefrechtelijke rechtsgang van bezwaar en beroep dienen te worden gevolgd. In een geding voor de burgerlijke rechter over de loondoorbetalingsverplichting op grond van artikel 629, lid 10, Boek 7 BW zal de burgerlijke rechter de uitspraak van de bestuursrechter in een geding over een besluit op grond van artikel 71a, negende lid, WAO dienen te eerbiedigen. Indien wel een administratiefrechtelijke rechtsgang heeft opengestaan maar deze rechtsgang niet is gebruikt, zal de burgerlijke rechter dienen uit te gaan van de geldigheid van het besluit van het bestuursorgaan (bv. HR 28 mei 1999, NJ 1999/ 508 met verwijzing naar eerdere gelijklopende jurisprudentie). Hetzelfde geldt voor de situatie dat wel gebruik is gemaakt van de administratieve rechtsgang. In dat geval zal de burgerlijke rechter moeten uitgaan van de geldigheid van het besluit, zolang het niet is vernietigd.

Het elfde lid regelt dat de totale periode waarover de werkgever loon is verschuldigd nooit meer dan twee jaar kan bedragen. De periode van loondoorbetaling kan op grond van de in het tiende lid genoemde redenen worden verlengd. De verschillende vormen van verlenging

kunnen cumuleren, zij het dat het totale tijdvak van de loonbetaling niet meer kan bedragen dan 104 weken.

#### *Onderdeel B*

Artikel 635, derde lid, van Boek 7 van het BW regelt dat de werknemer geen aanspraak heeft op vakantie gedurende de tijd in welke er sprake is van een situatie zoals omschreven in artikel 629, derde lid, onderdeel b of c BW. De omstandigheden die nu in artikel 629, derde lid, worden geregeld, zijn gelijksoortig. Het ligt dan ook in de rede voor deze situatie te bepalen dat er gedurende die periode geen aanspraak op vakantie is.

#### *Onderdeel C*

De kantonrechter is verplicht bij een verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst na te gaan of er sprake is van een ontslagverbod wegens ziekte van de werknemer. Is dat het geval, dan dient een verzoek om ontbinding vergezeld te gaan van een door het Lisv getoetst reïntegratieplan. Uit onderzoek<sup>1</sup> is gebleken dat deze verplichting in veel gevallen geen meerwaarde heeft, vooral in geval van een arbeidsconflict of bij beëindiging van het dienstverband wegens inkrimping of sluiting van het bedrijf. De verplichting van de werkgever om een getoetst reïntegratieplan te overleggen, is daarom komen te vervallen. Als alternatief voor de extra bescherming tegen ontslag die met het verplicht gestelde reïntegratieplan werd beoogd, wordt de werknemer de mogelijkheid geboden een deskundigenoordeel te vragen over de aanwezigheid van passende arbeid bij en de reïntegratie-inspanningen van de werkgever. Ook aan de werkgever wordt het recht gegeven een deskundigenoordeel te vragen indien er een meningsverschil bestaat over de reïntegratie-inspanningen en -mogelijkheden met betrekking tot een arbeidsongeschikte werknemer.

Voorts kan de kantonrechter in voorkomende gevallen van de werkgever verlangen een deskundigenoordeel te vragen, teneinde zekerheid te verkrijgen over de aanwezigheid respectievelijk afwezigheid van passende arbeid alvorens op een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst te beslissen.

### **Artikel IV. Organisatiewet sociale verzekeringen 1997**

#### *Onderdeel A*

Het toegevoegde onderdeel g regelt dat de uvi op verzoek van de private partijen de werkgever en/of de werknemer kan adviseren over de sociaal-verzekeringsrechtelijke aspecten van het specifieke geval. Dit speciale advies is een verbijzondering van de wettelijke informatievoorzieningstaak van de uvi en wordt daarom in een apart onderdeel van artikel 38 OSV 1997 opgenomen.

In het algemeen deel van deze toelichting is al aangegeven dat het wenselijk is om zowel de zieke werknemer als zijn werkgever de mogelijkheid te geven om met betrekking tot twee aspecten een deskundigenoordeel (second opinion) te vragen. Deze mogelijkheden zijn via dit onderdeel vastgelegd in artikel 38, eerste lid, van de Osv. In het voorgestelde onderdeel i is geregeld dat de het Lisv een deskundigenoordeel kan geven over de vraag of er bij de eigen werkgever van de werknemer passende arbeid aanwezig is, die de zieke werknemer in staat is te verrichten. In het voorgestelde onderdeel j is het deskundigenoordeel van het Lisv geregeld over de vraag of de werkgever voldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht.

---

<sup>1</sup> Evaluatie praktijk en ervaring met toetsing van reïntegratieplan bij ontbindingsverzoeken in opdracht van het ministerie van SZW uitgevoerd door IVA Tilburg/Hugo Sinzheimer-instituut.

### *Onderdeel B*

Deze bepaling regelt dat ook ten aanzien van het onderzoek, dat in onderdeel A wordt geregeld, het Lisv een deskundige aanwijst. Voor het verrichten van het onderzoek kan aan diegene die om een deskundigenoordeel heeft verzocht een bijdrage in de kosten worden gevraagd.

### *Onderdeel C*

Het tweede lid van artikel 101 heeft betrekking op de informatieverstrekking door onder andere het Lisv aan arbodiensten. Met name in het eerste ziektejaar heeft de arbodienst een belangrijke taak in het verlenen van bijstand aan de werkgever met betrekking tot de reïntegratie van zieke werknemers. De werkgever is op grond van de WAO gehouden een reïntegratieverslag op te stellen. Zijn arbodienst zal hem daarin moeten bijstaan. Er wordt vanuit gegaan dat de medische gegevens alleen bij de arbodienst berusten en ook alleen door de arbodienst worden verwerkt. In verband met de bijstand aan de werkgever zal de arbodienst, indien een WAO-uitkering is aangevraagd, direct van de uitkomst van de claimbeoordeling op de hoogte willen worden gesteld. Omdat de arbodienst niet direct zicht zal houden op het verloop van die beoordeling is het wenselijk, dat in ieder geval het Lisv ook uit eigen beweging de uitkomsten naar de arbodienst terugkoppelt. Dit voorgestelde artikellid voorziet daarin. Met het schrappen van het toestemmingsvereiste wordt voorkomen dat de betrokkene waarop de gegevens van toepassing zijn, de reïntegratietaan van de werkgever en de door hem ingeschakelde arbodienst frustreert c.q. onmogelijk maakt door toestemming te weigeren. Deze wijziging sluit bovendien aan bij de bepaling in artikel 21, eerste lid, onderdeel f, onder 2, van de Wet bescherming persoonsgegevens (WBP). Voor de verstrekking (verwerking) van (medische) gegevens noodzakelijk met het oog op de reïntegratie van of begeleiding van de werknemer of uitkeringsgerechtigde is (in beginsel) geen toestemming nodig.

## **Artikel V. Werkloosheidswet**

### *Onderdeel A*

Op grond van het voorgestelde artikel 71a WAO kan de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever worden verlengd ingeval de werkgever zijn reïntegratieverplichtingen onvoldoende is nagekomen. Gelet hierop heeft het kostenverhaal op de werkgever ex artikel 52j WW geen bestaansrecht meer. Vandaar dat dit artikel komt te vervallen.

### *Onderdeel B*

#### *Onder 1*

De boetes op grond van artikel 71a van de WAO komen te vervallen, dus ook de inkomsten daarvan.

#### *Onder 2*

In artikel 89 van de WW wordt geregeld welke bijdragen ten gunste van het wachtgeldfonds komen. Daarin is onder meer bepaald dat de bijdragen van de werkgever of de werknemer in de kosten van het onderzoek, bedoeld in het huidige artikel 38, eerste lid, onderdeel g, van de Osv 1997 ten bate van dat fonds komen. In het onderhavige voorstel is bepaald dat artikel 40 van de Osv 1997 zo wordt gewijzigd dat ook indien er sprake is van een onderzoek als bedoeld in het voorgestelde artikel 38, eerste lid, onderdeel i (onderzoek naar het aanwezig zijn van passende

arbeid) of onderdeel j (onderzoek naar de reïntegratie-inspanningen van de werkgever) de onkosten van het onderzoek in rekening kunnen worden gebracht bij de aanvrager van het deskundigenoordeel. Het ligt dan ook in de rede ook deze bijdragen ten gunste van het wachtgeldfonds te laten komen. Deze wijziging strekt daartoe.

#### *Onderdeel C*

In artikel 90 van de WW wordt geregeld welke kosten ten laste van het wachtgeldfonds komen. Deze bepaling is het spiegelbeeld van artikel 89 van de WW en wordt overeenkomstig aangepast.

#### *Onderdelen D en E*

Deze artikelen zijn ingevoerd bij aanpassingswet OOW en betreffen kosten en lasten van het uitkeringsfonds voor de overheid. De aanpassingen zijn dezelfde als die in de onderdelen B, onder 2, en C.

### **Artikel VI. Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten**

#### *Onderdelen A, B, C*

#### *Onder 2, D, E, onder 1, G, onder 2, H, en J*

De hier voorgestelde wijzigingen beogen (conform de wijziging van artikel 24 van de WAO) te verduidelijken dat het gaat om voorzieningen, instrumenten en maatregelen die de inschakeling in de arbeid bevorderen.

#### *Onderdeel C*

#### *Onder 1*

In artikel 8 van de Wet REA wordt aangegeven dat het de taak is van de werkgever om de reïntegratie te bevorderen, tenzij vaststaat dat binnen zijn bedrijf geen passende arbeid voorhanden is. Dit werd vastgesteld door het Lisv op grond van het reïntegratieplan en zal nu worden beoordeeld op grond van het reïntegratieverslag.

#### *Onderdelen E*

#### *Onder 2, F en G, onder 1*

In de artikelen 15, 16 en 18 van de Wet REA was geregeld dat bij de aanvraag van een voorziening het reïntegratieplan moest worden overgelegd. Nu het reïntegratieplan is komen te vervallen en het voor de beoordeling van de aanvraag niet noodzakelijk is om een volledig reïntegratieverslag op te maken en te verstrekken wordt voorgesteld om bij ministeriële regeling te bepalen welke gegevens en bescheiden nodig zijn om de aanvraag te kunnen beoordelen en door de werkgever moeten worden verstrekt.

#### *Onderdeel I*

Door de herformulering van de aanhef van artikel 43 wordt duidelijk welke kosten, die de uvi en het Lisv hebben in verband met de uitvoering de Wet REA ten laste komen van het Reïntegratiefonds. Hieraan zijn toegevoegd de kosten in verband met de uitvoering van artikel 8. Het gaat hier om het overnemen van de reïntegratietaak op grond van de vaststelling door het Lisv dat de werkgever geen passende arbeid in zijn bedrijf voor handen heeft.

#### *Onderdeel K*

De mogelijkheid van het Lisv om personen op te roepen ten aanzien van wie een reïntegratie-instrument is toegekend of waarvan toekenning wordt overwogen stond eerst in artikel 23, eerste lid, onderdeel c, van de WAO. Bij nadere beschouwing van dat artikel is besloten die bepaling over te brengen naar de Wet REA, waar deze gezien de strekking van het artikel meer thuishoort.

#### *Onderdeel L*

In verband met de vernummering binnen artikel 76f van de WAO wordt artikel 84 aangepast.

### **Artikel VII. Arbeidsomstandighedenwet 1998**

#### *Onderdeel A*

Het eerste lid, tweede zin, onderdeel a, biedt de grondslag voor aanwijzing van categorieën bedrijven of inrichtingen. Anders dan in de eerste zin van het eerste lid, de tweede zin, onderdeel e, en het tweede lid, waar wordt gesproken over bedrijf, inrichting of deel daarvan, wordt in onderdeel a niet gesproken over delen van het bedrijf of de inrichting. Niet alleen is er daardoor sprake van inconsistentie in de gebruikte terminologie binnen het artikel, de vraag laat zich ook stellen of de in onderdeel a gehanteerde omschrijving aanwijzing van delen van bedrijven of inrichtingen toelaat. Teneinde elke onduidelijkheid op dit punt uit te sluiten is de terminologie geüniformeerd.

#### *Onderdeel B*

Artikel 9 heeft betrekking op arbeidsongevallen en niet op «gewone» ongevallen, zoals ongevallen die geen ziekteverzuim of de dood ten gevolge hebben gehad. Het opschrift wordt daarop aangepast.

#### *Onderdeel C*

##### *Onder 1*

De arbodienst verleent bijstand bij de reïntegratie, geeft daarover advies en registreert feitelijk de gegevens. Dit wordt nader geregeld in de Arbeidsomstandighedenregeling en in het Arbeidsomstandighedenbesluit. Door de verwijzing naar artikel 71a, eerste tot en met vierde lid, WAO in artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet 1996 wordt duidelijk, dat de verplichte bijstand van de arbodienst zich ook uitstrekt tot de verplichtingen van de werkgever op grond van dat artikel (dossiervorming, het plan van aanpak en reïntegratieverslag). Dit betreft in ieder geval de verwerking van medische gegevens. In de Arbeidsomstandighedenregeling zal nader kunnen worden geregeld aan welke normen de verplichtingen op grond van artikel 71a, eerste tot en met vierde lid, moeten voldoen.

##### *Onder 2*

Nu zowel de werkgever als de uitvoeringsinstantie voor de WAO bij de gegevensverwerking gebruik maken van het sofi-nummer, wordt het in dit nieuwe artikellid van artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 toegestaan, dat ook de arbodienst gebruik maakt van het sofi-nummer. Dit betreft dan alleen de uitvoering van de taak in verband met het verzuimbeleid, die in dit wetsvoorstel verder wordt ingevuld. Omdat ook de arbo-



dienst werkzaamheden verricht voor de dossiervorming en adviseert over het reïntegratieverslag kan het gegevensverkeer niet anders plaatsvinden dan in de relatie tussen werkgever en LISV of uvi, dat wil zeggen op sofi-nummer. Uit het oogpunt van de privacy-wetgeving bestaat hiertegen geen bezwaar.

#### *Onderdeel D*

In dit onderdeel wordt de term «arbeidsongevallen» gewijzigd in ongevallen. Bedrijfshulpverleners moeten zich onder meer bezighouden met het verlenen van eerste hulp bij ongevallen en het voorkomen en beperken van ongevallen. Dit kunnen zowel arbeidsongevallen zijn als de lichtere ongevallen die niet leiden tot ziekteverzuim of de dood.

#### *Onderdeel E*

In het zesde lid van artikel 16 staat met betrekking tot welke arbeid regels kunnen worden gesteld die afwijken van het bij of krachtens de Arbeidsomstandighedenwet 1998 bepaalde, of strekken ter aanvulling daarvan. Deze afwijkende cq aanvullende regels zijn opgenomen in het Arbeidsomstandighedenbesluit. Zij kunnen onder andere gelden voor de rijksinrichtingen, bedoeld in de Wet op de jeugdhulpverlening. De particuliere inrichtingen vielen hier tot nu toe niet onder. Er is thans besloten om geen onderscheid meer te maken tussen rijksinrichtingen en particuliere inrichtingen, en de uitzonderingen, cq aanvullingen die opgenomen zijn in het Arbeidsomstandighedenbesluit ook te laten gelden voor particuliere jeugdinrichtingen. Van de gelegenheid is gebruik gemaakt om de verwijzing naar de Wet op de jeugdhulpverlening te vervangen door een verwijzing naar de Beginselenwet justitiële jeugdinrichtingen omdat de bepalingen over de inrichtingen inclusief een definitie, thans zijn opgenomen in de laatstgenoemde wet.

#### *Onderdeel F*

De tekst van artikel 33, tweede lid, sluit met deze wijziging beter aan op de tekst van het eerste lid. In het eerste lid van artikel 33 staat dat het niet naleven van bepaalde voorschriften of verboden uit de wet als beboetbaar feit wordt aangemerkt. In het tweede lid staat dat het niet naleven van bepaalde voorschriften of verboden uit het Arbeidsomstandighedenbesluit (welke in het besluit als zodanig moeten worden aangemerkt) als beboetbaar feit wordt aangemerkt. Tevens wordt de onjuiste verwijzing naar artikel 16, negende lid, gewijzigd in een verwijzing naar het tiende lid van artikel 16.

De zinsnede: «De algemene maatregel van bestuur, bedoeld in de vorige volzin, wordt vastgesteld op voordracht van Onze Minister» is overbodig en komt hierbij te vervallen.

Aangezien met deze algemene maatregel van bestuur het op de Arbeidsomstandighedenwet 1998 gebaseerde Arbeidsomstandighedenbesluit is bedoeld en er geen misverstand over kan bestaan dat dit besluit wordt voorgedragen door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan deze bepaling vervallen.

### **Artikel VIII. Wet inschakeling werkzoekenden**

In het vervolg wordt in artikel 15 van de WIW de eis gesteld dat er een reïntegratieverslag is opgesteld.

## **Artikel IX. Wet terugdringing ziekteverzuim**

### *Onder 2*

In dit onderdeel wordt geregeld dat ook de werkgevers waarop niet het artikel 629 van het BW maar artikel XV van de Wet terugdringing ziekteverzuim van toepassing is het recht hebben om loondoorbetaling te weigeren indien de betrokkene weigert mee te werken aan door die werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten.

### *Onder 3*

In artikel XV van de Wet terugdringing ziekteverzuim wordt de loondoorbetaling geregeld ten aanzien van personen in dienst van staat, provincie, gemeente, waterschap of enig ander publiekrechtelijk lichaam en van de NV Nederlandse Spoorwegen. Op deze personen is de WAO van toepassing, dit betekent dat ook voor hen geldt dat zij de wachttijd WAO op verzoek kunnen verlengen. Dit artikel regelt dat ook deze personen gedurende de verlengde wachttijd recht hebben op loondoorbetaling (onderdeel b). Daarnaast wordt de loondoorbetalingsverplichting bij de loonsanctie op dezelfde wijze geregeld als in artikel 629 van het BW (onderdeel c). Omwille van de overzichtelijkheid is er voor gekozen alle redenen voor verlenging van de loondoorbetalingsperiode in één lid onder te brengen. Vandaar dat de laatste zin van het tweede lid, is verplaatst naar het veertiende lid, onderdeel a.

## **Artikel X Wet overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen**

Het artikel 85 in de OOW betrof de ziektemelding. Dit artikel heeft inmiddels geen betekenis meer en kan vervallen.

## **Artikel XI Wet beslistermijnen sociale verzekeringen**

In artikel XIV van de Wet beslistermijnen sociale verzekeringen wordt met ingang van 1 januari 2004 de tekst van artikel 87 aangepast. Dit artikel zorgt ervoor ook in de tekst die met ingang van 1 januari 2004 geldt rekening wordt gehouden met de mogelijkheid tot verlenging van de wachttijd.

## **Artikel XII Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen**

### *Onderdeel A en C*

In artikel 9, derde lid, is geregeld dat indien de verzekerde zonder redelijke grond weigert mee te werken aan opnieuw geschat wordt als ware de wenselijk geachte scholing reeds afgerond. Naast deze bijzondere bepaling geldt de in artikel 46 geregelde algemene sanctie in de vorm van het geheel of gedeeltelijk, tijdelijk of blijvend weigeren van de uitkering, indien de belanghebbende niet meewerkt aan gegeven voorschriften tot behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid (onderdeel a). Conform de WAO gaat het bij deze verplichting tot het volgen van scholing, in feite ook om het meewerken aan reïntegratie. Derhalve ligt het in de rede om aan te sluiten bij de algemene sanctie. De hier voorgestelde artikelen strekken daartoe.

B

Evenals in artikel 24 van de WAO is in artikel 43 van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ) geregeld dat het Lisv voorschriften kan geven in het belang van behoud, herstel of bevordering van arbeidsgeschiktheid. Het gaat bij deze voorschriften niet alleen om het stellen van voorschriften waarvan vaststaat dat het opvolgen ervan – op basis van de in de WAZ gehanteerde schattingsmethodiek – zal leiden tot een vermindering van het arbeidsongeschiktheidspercentage. Het gaat om concrete voorschriften die ertoe leiden dat de belanghebbende zijn mogelijkheden tot het verrichten van inkomensvormende arbeid vergroot, waardoor de belanghebbende zijn reïntegratie bevordert en uiteindelijk in staat zal zijn arbeid te verrichten. De hier voorgestelde wijziging van artikel 43 beoogt op dezelfde wijze als artikel 24 van de WAO dus te verduidelijken dat het Lisv voorschriften kan geven die de inschakeling in de arbeid bevorderen.

### **Artikel XIII Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten**

#### *Onderdeel A en C*

In artikel 8, derde lid, was geregeld dat indien de jonggehandicapte zonder redelijke grond weigert mee te werken aan scholing opnieuw geschat wordt als ware de wenselijk geachte scholing reeds afgerond. Naast deze bijzondere bepaling geldt de in artikel 38 geregelde algemene sanctie in de vorm van het geheel of gedeeltelijk, tijdelijk of blijvend weigeren van de uitkering, indien de belanghebbende niet meewerkt aan gegeven voorschriften tot behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid (onderdeel a). Conform de WAO gaat het ook bij deze verplichting tot het volgen van scholing, in feite ook om het meewerken aan reïntegratie. Derhalve ligt het in de rede om aan te sluiten bij de algemene sanctie. De hier voorgestelde artikelen strekken daartoe.

B

Evenals in artikel 24 van de WAO is in artikel 35 van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) geregeld dat het Lisv voorschriften kan geven in het belang van behoud, herstel of bevordering van arbeidsgeschiktheid. Het gaat bij deze voorschriften niet alleen om het stellen van voorschriften waarvan vaststaat dat het opvolgen ervan – op basis van de in de Wajong gehanteerde schattingsmethodiek – zal leiden tot een vermindering van het arbeidsongeschiktheidspercentage. Het gaat om concrete voorschriften die ertoe leiden dat de belanghebbende zijn mogelijkheden tot het verrichten van inkomensvormende arbeid vergroot, waardoor de belanghebbende zijn reïntegratie bevordert en uiteindelijk in staat zal zijn arbeid te verrichten. De hier voorgestelde wijziging van artikel 35 beoogt dus op dezelfde wijze als artikel 24 van de WAO te verduidelijken dat het Lisv voorschriften kan geven die de inschakeling in de arbeid bevorderen. Met artikel 35 wordt dus inhoud gegeven aan de algemeen geformuleerde reïntegratietaak van artikel 10 van de Wet Rea.

### **Artikel XV Overgangsrecht**

#### *Onder 1*

In het eerste lid wordt bepaald dat de nieuwe ziekmeldingstermijn alleen van toepassing is op ziektegevallen die ontstaan na inwerkingtreding van deze wet.

### *Onder 2*

Artikel II, onderdeel L, introduceert het houden van aantekening, het plan van aanpak en het reïntegratieverslag in plaats van het reïntegratieplan. Om te voorkomen dat werkgever en werknemer met zowel de nieuwe regels als het oude reïntegratieplan te maken krijgen wordt hier voorgesteld om deze bepaling slechts van toepassing te laten zijn op nieuwe ziektegevallen. Daarnaast zijn ook alle andere bepalingen die uitgaan van het reïntegratieverslag in plaats van het reïntegratieplan alleen van toepassing op nieuwe ziektegevallen. (De wijziging van de artikel 685 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek zoals voorgesteld in artikel III, onderdeel C, werkt wel onmiddellijk.)

Voor de oude ziektegevallen geldt het oude regime, inclusief de mogelijkheid van verhaal op grond van artikel 46 WAO. De werkgever kan echter zelf aangeven al onder het nieuwe regime te willen vallen. In dat geval is dit overgangsrecht niet van toepassing en zijn alle bepalingen inzake het reïntegratieverslag onverkort van toepassing.

### *Onder 3*

Werknemers en de persoon in dienst van de staat, provincie, gemeente, waterschap of enig ander publiekrechtelijk lichaam dan wel de NV Nederlandse Spoorwegen die zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door hem aangewezen deskundige redelijke gegeven voorschriften en getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten heeft geen recht op loondoorbetaling. Het creëert dus een nieuwe verplichting voor de betrokkene tijdens zijn ziekte. Omdat het hier gaat om een nieuwe verplichting wordt hier voorgesteld deze bepaling slechts van toepassing is als de weigering zich na de inwerkingtreding van de desbetreffende artikelen heeft voorgedaan. Dit betekent ook dat de controle-mogelijkheden van het Lisv op grond van artikel 39 Ziektewet en artikel 23, eerste lid, van de WAO voor de oude ziektegevallen blijft bestaan.

### *Onder 4, 5 en 6*

Een verzekerde of jonggehandicapte die zonder redelijke gronden niet meewerkt aan een scholing of opleiding die wenselijk wordt geacht voor zijn inschakeling in de arbeid wordt door de in dit voorstel van wet voorgestelde wijziging niet langer opnieuw geschat maar kan geheel of gedeeltelijk, tijdelijk of blijvend een uitkering geweigerd worden. Omdat het hier gaat om een nieuwe sanctie wordt hier voorgesteld deze bepaling slechts van toepassing te laten zijn op gevallen die zich na de inwerkingtreding van artikel II, onderdeel B artikel XII, onderdeel A, respectievelijk artikel XIII, onderdeel A, voordoen.

### *Onder 7*

In deze bepaling is geregeld dat voor de gevallen waarop na de inwerkingtreding van deze wet het oude artikel 71a van de WAO van toepassing blijft, ook de bijbehorende bepaling van artikel 89, onderdeel f, van de WW toegepast kan worden. In het oude artikel 89, onderdeel f staat een foutieve verwijzing. Er wordt verwezen naar het artikel 71a, tweede en derde lid, terwijl dat moet zijn het derde en vierde lid. In deze bepaling wordt deze foutieve verwijzing hersteld.

Onmiddellijke werking Aangezien de mogelijkheid tot uitstel van de wachttijd en de mogelijkheid tot het vragen van een deskundigenoordeel ter vrije keuze van werkgever en werknemer staan, zullen deze bepalingen en de bepalingen die daarmee samenhangen, zoals artikel 629, lid 10,

onder b, onmiddellijke werking krijgen en zowel voor oude als nieuwe ziektegevallen gelden.

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

De Minister van Justitie,  
A. H. Korthals