

Vergaderjaar 2005–2006

30 318

Aanpassing van en verbeteringen in diverse wetten in verband met de invoering van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen alsmede enkele andere correcties (Aanpassings- en verzamelwet Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen)

C

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 15 december 2005

De leden van de PvdA-fractie vragen of de toevoeging «nadere en zo nodig afwijkend» aan een delegatiebepaling ruimer of juist beperkter is dan het stellen van regels zonder meer.

Bij delegatie van bevoegdheid wordt over «het stellen van regels» gesproken indien in de delegerende regeling over het betrokken onderwerp nog niets is geregeld. Alles met betrekking tot het onderwerp wordt dan in lagere regelgeving geregeld. In andere gevallen wordt over «nadere regels» gesproken. Hierbij gaat het om een onderwerp waarbij de hoofdregels in de delegerende regeling zijn opgenomen. Er is daarbij dus minder ruimte om het onderwerp in de lagere regelgeving te regelen. Door de bevoegdheid op te nemen om zo nodig afwijkende regels te stellen wordt die ruimte groter omdat de mogelijkheid wordt gecreëerd om in situaties waarbij de hoofdregel niet kan worden toegepast of een ongewenst effect heeft, van deze hoofdregel af te wijken.

Verder vragen de leden van de PvdA-fractie in welke gevallen wordt gekozen voor de bevoegdheid tot het stellen van afwijkende regels en of hiervoor criteria zijn ontwikkeld en zo ja welke. Daarnaast vragen zij of met «afwijkend» wordt bedoeld afwijkend van het wettelijk regime en zo ja, wie de noodzaak tot afwijking bepaalt.

Er zijn geen officiële criteria ontwikkeld voor het opnemen van de bevoegdheid om afwijkende regels te stellen. In de praktijk wordt gekozen voor de bevoegdheid om afwijkende regels te stellen indien te verwachten is dat de hoofdregel die is neergelegd in de delegerende regeling niet in alle gevallen een goede voorziening biedt voor situaties die zich in de praktijk kunnen voordoen. Het gaat dan met name om situaties waarvoor de van de hoofdregel afwijkende regels te gedetailleerd zijn om op hoger niveau te regelen en om mogelijke situaties waarvan op voorhand niet duidelijk is hoe deze er uit zullen zien. Met de term «afwijkend» wordt bedoeld afwijkend van de hoofdregel die is opgenomen in de delegerende regeling, in dit geval afwijkend van de wet.

Als in de wet de mogelijkheid is opgenomen om bij algemene maatregel van bestuur afwijkende regels te stellen bepaalt de regering of van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt en op welke wijze. Als in de wet de

mogelijkheid is opgenomen om bij ministeriële regeling afwijkende regels te stellen bepaalt de betrokken minister of van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt en op welke wijze.

De leden van de PvdA-fractie vragen in te gaan op de inhoud van het hergeformuleerde eerste lid, onderdeel c, van artikel 29b van de Ziektewet dat ziet op de zogeheten 35-min groep. Zij willen weten welke voorwaarden gelden voor de toekenning van deze faciliteit. Meer in het bijzonder vragen zij of de tweede voorwaarde aldus moet worden gelezen dat een werknemer die op proef hervat bij een ander bedrijf zijn no risk status kwijtraakt wanneer hij binnen de periode van twee jaar minus dertien weken in dienst treedt bij een andere werkgever, terwijl hij deze behoudt wanneer de aanvaarding van het nieuwe dienstverband plaats heeft na ommekomst van of in de laatste drie maanden van de wachttijd. Tevens wordt gevraagd naar de achterliggende redenen en of die voor partijen niet verwarrend is. Zij vragen ook waarom niet is overwogen het UWV enige ruimte te geven om de toekenning van de polis in gevallen van reïntegratie in het eerste of tweede spoor naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid in te vullen.

Met betrekking tot de woorden «in staat» in de derde voorwaarde wordt gevraagd of wordt bedoeld op een lichamelijk buiten staat zijn, of ook op een niet in staat gesteld worden omdat passende arbeid bij de eigen werkgever niet voorradig is.

Tot slot vragen deze leden of met de herformulering van de vierde voorwaarde bedoeld is een verruiming te geven van die in de aanvaarde Invoeringswet WIA, en zo ja, welke.

Met de voorwaarden in artikel 29b, eerste lid onderdeel c, van de Ziektewet wordt voorzien in toekenning van aanspraak op ziekengeld (no risk polis) voor werknemers die per einde wachttijd minder dan 35% arbeidsongeschikt blijken te zijn en die wegens ziekte of gebrek toch aangewezen zijn op werk in een nieuwe dienstbetrekking. In het oorspronkelijke voorstel van wet voor de Wet Invoering en financiering Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: wet IWIA) was in het geheel niet voorzien in een no risk polis voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn per einde wachttijd. Uitgangspunt in de wet is immers dat alleen voor personen die ten minste 35% arbeidsongeschikt zijn de instrumenten van toepassing moeten zijn en dat voor werknemers bij wie dit niet het geval is, geen bijzondere instrumenten noodzakelijk zijn. Naar aanleiding van het debat met de Tweede Kamer is toegezegd dat hierin alsnog zal worden voorzien en is dit ook geschied bij nota van wijziging op de wet IWIA. In dat voorstel gold als belangrijke voorwaarde dat de werknemer niet al tijdens een bepaalde periode voorafgaand aan het einde van de wachttijd werkzaam was bij een andere werkgever, al dan niet in dienstbetrekking. Deze voorwaarde bleek niet goed uitvoerbaar omdat het UWV niet eenduidig kan vaststellen of een werknemer in een periode tijdens de wachttijd in of buiten dienstbetrekking voor een andere werkgever werkzaam is geweest.

Daarom wordt nu voor de toepasselijkheid van de no risk polis als voorwaarde gesteld dat de werknemer 13 weken voor het einde van de wachttijd geen dienstbetrekking heeft met een andere werkgever dan de eigen werkgever. Per einde wachttijd moet voor alle betrokken partijen duidelijkheid bestaan of wel of geen no risk polis beschikbaar is als de werknemer een dienstbetrekking aangaat met een werkgever. Om die reden is als beoordelingsmoment voor het bestaan van een andere dienstbetrekking gekozen voor 13 weken vóór het einde van de wachttijd. Het UWV heeft dan voldoende gelegenheid om dit vast te stellen, zodat de noodzakelijke duidelijkheid per einde wachttijd kan worden geboden. Als de werknemer op proef gewerkt heeft bij de nieuwe werkgever tijdens de

wachttijd, is dat geen belemmering om de no risk polis beschikbaar te stellen als de dienstbetrekking na einde wachttijd wordt aangegaan. Is er al vóór dat moment sprake van een geslaagde reïntegratie door middel van een nieuwe dienstbetrekking, dan is er geen noodzaak om voor het aangaan van die dienstbetrekking een no risk polis ter beschikking te stellen.

De regering ziet dan ook geen reden om het UWV naar redelijkheid en billijkheid het instrument van de no risk polis in het eerste of het tweede spoor te laten invullen. Met betrekking tot het eerste spoor is er voor gekozen om alleen de werknemer die twee jaar ziek is geweest en vervolgens ten minste 35% arbeidsongeschikt is, hiervoor in aanmerking te brengen.

De regering ziet, zoals al eerder is opgemerkt, geen gronden om het instrument no risk polis ook in te zetten als de werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is en bij de eigen werkgever in dienst blijft.

Met het onderhavige wetsvoorstel is al een zeer ruime toepassing mogelijk van het instrument no risk polis als de werknemer niet ten minste 35% arbeidsongeschikt is. Toekenning naar redelijkheid en billijkheid heeft als bezwaar dat er dan geen duidelijke criteria voor partijen zijn, zodat ze niet weten waarop ze kunnen rekenen. Ook zijn de budgettaire consequenties dan niet te overzien. Voor een nog verdere verruiming ziet de regering daarom geen aanleiding. De uitvoering en de resultaten van de nieuwe wetgeving zullen worden gemonitord en geëvalueerd. Mocht in de praktijk blijken dat het thans reeds voorziene instrumentarium geen effectieve en efficiënte bijdrage levert aan de reïntegratie, dan zal op dat moment moeten worden beoordeeld welke wijzigingen daarin noodzakelijk zijn.

Met de woorden «in staat» in de derde voorwaarde wordt bedoeld op een wegens ziekte of gebrek buiten staat zijn om de eigen of andere bij de eigen werkgever beschikbare passende arbeid te verrichten. Met arbeid die wel voorkomt bij de werkgever, maar die voor de werknemer niet beschikbaar is en niet beschikbaar gesteld hoeft te worden in het kader van de Wet verbetering poortwachter wordt geen rekening gehouden.

Zoals hiervoor opgemerkt wordt in de vierde voorwaarde niet meer als eis gesteld dat de werknemer tijdens de wachttijd niet werkzaam mag zijn geweest bij de werkgever met wie de dienstbetrekking wordt aangegaan. Het feit dat de no risk polis ook van toepassing is als na de wachttijd en na beëindiging van het dienstverband met de oude werkgever een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt gesloten, betekent dus een verruiming van het instrument no risk polis. Daarbij is gedacht aan de situatie waarin de werknemer per einde wachttijd niet in staat was de eigen of andere passende arbeid bij de eigen werkgever te verrichten en de dienstbetrekking met de eigen werkgever daarom is beëindigd. Indien op een later tijdstip nieuwe mogelijkheden bij de oude werkgever ontstaan en de werknemer weer in dienst treedt bij die werkgever, heeft hij recht op de no risk polis.

De leden van de PvdA-fractie vragen naar aanleiding van de delegatiebepaling in het tiende lid van artikel 29b van de Ziektewet of het juist is dat voor de UWV-populatie de toekenningsvoorwaarden in de wet zijn opgenomen en voor de gemeentepopulatie middels een ministeriële regeling zullen worden ingevuld. Tevens vragen zij wat de achterliggende gedachte is van dit verschil.

In artikel 29b van de Ziektewet zijn de voorwaarden opgenomen waaronder een werknemer aanspraak kan maken op ziekgeld tijdens een arbeidsovereenkomst. Thans zijn de voorwaarden voor een deel in de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten opgenomen en zijn voor

een belangrijk deel de voorwaarden met betrekking tot de individuele beoordeling opgenomen in een algemene maatregel van bestuur, het zogenaamde Arbeidsgehandicaptebesluit. Voor een deel betreft dit werknemers die vóór aanvang van de dienstbetrekking onder verantwoordelijkheid van het UWV of werkgever of een eigenrisicodragers vallen (de UWV-populatie), voor een deel gaat het om werknemers die vóór aanvang van de dienstbetrekking onder verantwoordelijkheid van de gemeente vallen. Met betrekking tot de UWV-populatie gaat het om personen die in het nieuwe systeem van rechtswege voor de no risk polis in aanmerking komen. Met betrekking tot de gemeentelijke populatie gaat het om een individuele beoordeling. Naar mijn mening leent het karakter van de ministeriële regeling zich beter voor het vaststellen van de criteria voor een dergelijke individuele beoordeling dan de wet.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus