WIJ WILLEM ALEXANDER,
BIJ DE GRATIE GODS,
KONING DER NEDERLANDEN,
PRINS VAN ORANJE-NASSAU,
ENZ. ENZ. ENZ.

Ontwerp Besluit van [ ]

houdende tijdelijke regels voor experimenten in het kader van de Ziektewet (Tijdelijk besluit experimenten Ziektewet)

Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van [datum invullen], nr. [nr invullen], ;

Gelet op artikel 82a, eerste lid, onderdelen a, f, i en k, en tweede lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

De Afdeling advisering van de Raad van State gehoord (advies van);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van [datum invullen], nr. [nr invullen],

HEBBEN GOEDGEVONDEN EN VERSTAAN:

Artikel 1. Algemene begrippen
In dit besluit wordt verstaan onder:
a. UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen als genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet SUWI;
b. werkgever: werkgever als bedoeld in artikel 9 van de Ziektewet, niet zijnde een eigenrisicodrager als bedoeld in artikel 1, onderdeel h, van de Ziektewet, die deelneemt aan een door Onze Minister goedgekeurd project, of een in een project als bedoeld in artikel 2 aangewezen partij;
c. werknemer: werknemer als bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdeel c, van de Ziektewet die deelneemt aan een door Onze Minister goedgekeurd project;
d. Wet SUWI: Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
e. Wet WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

Artikel 2. Uitvoering re-integratietaak
1. In het kader van de uitvoering van door Onze Minister goedgekeurde projecten waarin de mogelijkheden worden onderzocht van uitvoering van de re-integratietaak door werkgevers ten aanzien van werknemers die ziekengeld ontvangen op grond van de Ziektewet, voert een werkgever, bij wijze van experiment als bedoeld in artikel 82a van de Wet SUWI, de taken die het UWV op grond van artikel 30a, eerste en tweede lid, van de Wet SUWI heeft, uit.
2. Artikel 30a, eerste lid, artikel 54, eerste lid, derde lid, onderdeel c, en tiende lid en artikel 73, vierde, tiende en elfde lid, van de Wet SUWI, artikel 26, eerste en vierde lid, van de Wet WIA, met dien verstande dat artikel 25, tweede en vijfde lid, van de Wet WIA van toepassing is, en artikel 52e van de Ziektewet zijn van overeenkomstige toepassing op de werkgever die de taken als bedoeld in het eerste lid uitvoert, waarbij voor “Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen” wordt gelezen “werkgever”.

3. De werkgever die taken op grond van het eerste lid uitvoert, voert deze taken uit gedurende de periode waarin de werknemer recht heeft op ziekengeld op grond van de Ziektewet, ten aanzien van wie de werkgever de taken, bedoeld in artikel 30a van de Wet SUWI, uitvoert.
4. Op de werkgever, bedoeld in het derde lid, is de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar van overeenkomstige toepassing.
5. Het UWV stelt met overeenkomstige toepassing van artikel 32 van de Wet SUWI op verzoek van de werknemer een onderzoek in naar en geeft een oordeel over:
a. de aanwezigheid van passende arbeid die de zieke werknemer voor de werkgever in staat is te verrichten; of
b. de vraag of de werkgever voldoende en geschikte re-integratie-inspanningen heeft verricht.

Artikel 3. Uitbreiding no-riskpolis
1. Artikel 29b, eerste, vijfde en zesde lid, van de Ziektewet is van overeenkomstige toepassing op de werknemer die onmiddellijk voorafgaand aan de aanvang van de dienstbetrekking:
a. recht had op ziekengeld op basis van artikel 29, tweede lid, onderdeel c, van de Ziektewet;
b. gedurende een tijdvak van ten minste 52 weken ongeschikt was tot het verrichten van zijn arbeid als bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Ziektewet; en
c. na de beoordeling op basis van artikel 19aa, eerste lid, van de Ziektewet, nog steeds recht heeft op ziekengeld.
2. Voor het bepalen van het tijdvak, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, is artikel 29, vijfde lid, tweede zin, van de Ziektewet van overeenkomstige toepassing.
3. Het eerste lid, onderdeel c, is niet van toepassing op de werknemer van wie de eerste ziektedag is gelegen voor 1 januari 2013, die gedurende een tijdvak van ten minste 52 weken ongeschikt is geweest tot het verrichten van zijn arbeid en na dat tijdvak nog steeds recht heeft op ziekengeld.

Artikel 4. Inwerkingtreding
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst.

Artikel 5. Citeertitel
Dit besluit wordt aangehaald als: Tijdelijk besluit experimenten Ziektewet.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

L.F. Asscher

NOTA VAN TOELICHTING

Inleiding

Artikel 82a van de Wet SUWI biedt de mogelijkheid om bij wijze van experiment bij algemene maatregel van bestuur af te wijken van onder meer de Ziektewet (ZW) om een doeltreffender uitvoering van de ZW te onderzoeken. Het onderhavige besluit strekt tot uitwerking van deze bepaling. In dit Tijdelijk besluit experimenten Ziektewet (hierna: het Besluit) wordt geregeld dat in het kader van pilots van sociale partners, om het ziekteverzuim terug te dringen, bij wijze van experiment afgeweken mag worden van een aantal wettelijke bepalingen met betrekking tot de arborol, de re-integratieverantwoordelijkheid, de re-integratie-instrumenten en de inzet van de no-riskpolis. Het gaat in deze experimentele opzet om het tijdelijk toestaan van een andere aanpak van het ziekteverzuim van ZW-gerechtigden, met als doel hun ziekteverzuim terug te dringen en aldus hun instroom in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) te beperken.

1. Algemeen

Per 1 januari 2013 is de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (grotendeels) in werking getreden. Met deze wet wordt de activerende werking van de ZW versterkt en wordt de prikkelwerking van de financieringssystematiek van de Wet WIA, in de Werkhervattingsregeling gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA), verbeterd. Het invoeren van een arbeidsverledeneis in de ZW vormde aanvankelijk ook een onderdeel van dit wetsvoorstel. Bij invoering van de arbeidsverledeneis zou het recht op ziekengeld worden opgedeeld in twee perioden. Eerst een periode met een loongerelateerde uitkering, waarbij de uitkering zou worden gebaseerd op 70% van het dagloon terwijl de duur ervan zou worden bepaald door de duur van het arbeidsverleden van de betrokkene. Na de loongerelateerde periode zou sprake zijn van een uitkering, gebaseerd op 70% van het wettelijk minimumloon (minimumniveau). Geregeld was dat de arbeidsverledeneis per 1 januari 2014 in werking zou treden. In het Regeerakkoord van 29 oktober 2012 is afgesproken dat de arbeidsverledeneis zou worden uitgesteld en dat er in 2013 een alternatief voor de arbeidsverledeneis zou worden gevonden, om de hoge instroom van werknemers zonder vast contract in de ZW te verminderen. Hiertoe heeft het kabinet met sociale partners in het sociaal akkoord van 11 april 2013 het volgende afgesproken: "sociale partners blijven ervoor verantwoordelijk dat minder mensen een beroep doen op de Wet WIA. In pilots gericht op re-integratie ontwikkelen sociale partners hiertoe innovatieve werkwijzen, die op termijn landelijk uitgerold kunnen worden". In dat kader hebben sociale partners samen met de Stichting van de Arbeid voorstellen gedaan voor pilots, met als doel het beroep op de ZW te verminderen, door snellere uitstroom uit de ZW door werkhervatting en zo instroom in de Wet WIA te voorkomen. Omdat binnen de pilots wordt afgeweken van de huidige wettelijke taakverdeling – nu de verantwoordelijkheid voor de re-integratie en arborol van het UWV in de pilots overgaat naar werkgever – en enkele andere wettelijke bepalingen, wordt het met dit Besluit mogelijk gemaakt om hiermee te experimenteren.

In het sociaal akkoord heeft het kabinet aangegeven dat de arbeidsverledeneis niet wordt ingevoerd in de ZW. Tevens heeft het kabinet hierin aangekondigd dat het

sectorplannen zal ondersteunen, die (inter)sectorale mobiliteit bevorderen voor onder meer personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het kabinet en sociale partners vinden een goed functionerende arbeidsmarkt een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Dit is van belang voor werknemers, werkgevers en de maatschappij in zijn geheel. Het kabinet wil daarom bedrijven ondersteunen bij hun inspanningen mensen aan het werk te krijgen en aan het werk te houden door middel van (inter)sectorale mobiliteit. In de Regeling cofinanciering sectorplannen van 12 augustus 2013 zijn de voorwaarden gesteld om voor cofinanciering uit de middelen van de sectorplannen in aanmerking te komen. Ook voor de onderhavige sectorale pilots in het kader van de ZW kan een beroep op deze regeling worden gedaan, indien voldaan is aan de in de regeling gestelde voorwaarden.

De kosten die werkgevers/sectoren maken, die deelnemen aan de pilots, kunnen derhalve in aanmerking komen voor cofinanciering op grond van de Regeling cofinanciering sectorplannen. Daartoe dient een aanvraag voor cofinanciering ingediend te worden bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: de minister). Indien aan de voorwaarden van de Regeling cofinanciering sectorplannen is voldaan, keurt de minister de aanvraag – en daarmee het project – goed. Na goedkeuring door de minister is dus sprake van een "door Onze Minister goedgekeurd project" als bedoeld in het onderhavige Besluit en gelden tijdelijk de afwijkende wettelijke taken zoals beschreven in dit Besluit.

Na goedkeuring van het ingediende sectorplan en de toekenning van de cofinanciering zal de meting van de effectiviteit, monitoring en evaluatie van de pilots vervolgens plaatsvinden in het kader van de Regeling cofinanciering sectorplannen[1]; het onderhavige Besluit biedt slechts het juridische kader om tijdelijk af te wijken van de wettelijke taakverdeling, waardoor de pilots mogelijk gemaakt worden.

2. Inhoud en doel pilots

Voor werknemers met een vast dienstverband is bij ziekte sprake van een loondoorbetalingsplicht voor de werkgever, op grond van artikel 629, boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (BW). Zieke werknemers die geen werkgever (meer) hebben, hebben aanspraak op een uitkering op grond van de ZW. Dit geldt onder meer voor werknemers van wie het dienstverband afloopt tijdens ziekte: de eindedienstverbanders. Omdat zij onder de werkingssfeer vallen van het vangnet van de ZW, worden zij ook wel vangnetters genoemd. In geval van ziekte ontvangen zij ziekengeld van het UWV indien ook aan de overige uitkeringsvoorwaarden van de ZW is voldaan. Omdat zij na het einde van het dienstverband geen werkgever (meer) hebben, is niet hun (ex-)werkgever maar het UWV verantwoordelijk voor hun re-integratie. Het UWV voert ook de arborol uit.

Nu zij geen dienstverband (meer) hebben met een werkgever, zijn vangnetters voor hun re-integratie aangewezen op werkhervatting in een nieuw dienstverband bij de oude werkgever of bij een nieuwe werkgever. Met de pilots wordt beoogd voor een deel van deze groep te komen tot werkhervatting bij de oude of een andere werkgever. In de pilots krijgt de werkgever hiertoe bij wijze van experiment tijdelijk een rol die hij nu niet heeft. Door middel van de pilots wordt onder meer onderzocht of de uitvoering van de

[1] Rapportage, monitoring en evaluatie zijn geregeld in artikel 5.4, artikel 5.7, respectievelijk artikel 6.1 van de Regeling cofinanciering sectorplannen.

re-integratietaak door werkgevers en sectoren een effectieve wijze is van toeleiding naar werk bij de oude werkgever of een andere werkgever binnen dan wel buiten de sector.

Uiteenlopende sectoren doen mee aan de pilots, zoals vervoer, detailhandel en de land- en tuinbouw. De doelgroep binnen de sectorpilots bestaat uit eindedienstverbanders. In deze pilots zullen deelnemende werkgevers de arborol en re-integratietaak ten aanzien van deze groep vervullen. De beoogde werkwijze is om de aanpak die binnen hun bedrijf of sector succesvol is gebleken voor zieke vaste krachten ook voor de betrokken eindedienstverbanders te hanteren. Werkgevers hebben er belang bij om aldus het ziekteverzuim van vangnetters te bekorten en hun WIA-instroom te voorkomen vanwege de premiedifferentiatie op grond van de ZW en WGA.

3. Afwijking van wettelijke bepalingen

Verplaatsen re-integratieverantwoordelijkheid
Zoals gezegd, draagt het UWV in de huidige situatie de re-integratieverantwoordelijkheid en de arborol ten aanzien van vangnetters. De arborol is onder meer geregeld in de ZW en de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever (Stcrt. 2007, 140). Op grond daarvan moet het UWV tijdens de ZW-periode op de daartoe geëigende momenten bepaalde processtappen zetten, conform de processtappen die gelden bij werknemers met een dienstverband in het kader van de Wet verbetering poortwachter. Deze stappen zijn gericht op de re-integratie van de vangnetter. Daartoe moet het UWV onder meer – na overleg met de betrokken vangnetter – uiterlijk in de achtste week na de eerste ziektedag een plan van aanpak opstellen. Daarin wordt vastgelegd welk re-integratiedoel UWV en vangnetter voor ogen hebben – bijvoorbeeld hervatten in passend werk bij een andere werkgever – en langs welke weg zij dat doel denken te bereiken. Het UWV evalueert dit plan van aanpak regelmatig met de betrokken vangnetter. Als de situatie daar aanleiding toe geeft, kan het plan van aanpak bijgesteld worden.

In de pilots gaat dit anders. Daarin voeren werkgevers deze taken uit. Zij handelen alsof zij (nog) een dienstverband hebben met de vangnetter. De deelnemende werkgevers in de sectoren behandelen – hetzij zelf, hetzij georganiseerd – vangnetters op dezelfde wijze als hun eigen zieke werknemers met een vast contract. Om deze reden wordt in dit Besluit dan ook geregeld dat in de pilots de Regeling Procesgang eerste en tweede ziektejaar – die thans geldt voor de zieke werknemers met een vast contract – van overeenkomstige toepassing is. De aanpak die binnen hun sector succesvol is gebleken voor hun vaste krachten, hanteren zij eveneens voor de betrokken vangnetters. Dit alles met het doel om re-integratie en werkhervatting van de vangnetter te bevorderen, het ziekteverzuim te beperken en WIA-instroom te voorkomen.

Nu de werkgever deze taken op zich neemt, verricht het UWV de hiervoor beschreven taken in het kader van de pilots niet. De vangnetter behoudt zijn recht op ziekengeld, zo lang daar op grond van de ZW aanspraak op bestaat. Het ziekengeld wordt betaald door het UWV.

De vangnetters die in het kader van de pilots van het UWV overgaan naar sectoren, gaan voor de re-integratie niet terug naar het UWV. De sector blijft verantwoordelijk voor de re-integratie en de arborol ten aanzien van de vangnetter tot deze weer arbeidsgeschikt is of tot het einde van de wachttijd voor de Wet WIA (104 weken).

Poortwachtertoets
Als een werknemer het einde van de wachttijd voor de Wet WIA bereikt en een aanvraag voor een WIA-uitkering indient, wordt een re-integratieverslag (RIV) opgesteld. In dit RIV wordt verantwoording afgelegd over de re-integratieactiviteiten die gedurende de twee ziektejaren zijn ondernomen om de betrokkene aan het werk te helpen en WIA-intrede te voorkomen. Bij een werknemer met een vast dienstverband, stelt diens werkgever het RIV op. In de vangnetsituatie doet het UWV dat.

Bij werknemers met een vast dienstverband – voor wie de werkgever gedurende twee jaar ziekte het loon heeft betaald – beoordeelt het UWV op basis van het RIV of de werkgever voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Als het UWV concludeert dat dit niet het geval is, wordt de verplichting van de werkgever om het loon te betalen met nog eens maximaal 1 jaar verlengd. Dit is de zogeheten loonsanctie.

In de pilots heeft de werkgever niet de verplichting, op grond van het BW, om het loon te betalen, maar betaalt het UWV ziekengeld. De verplichting van de werkgever om het loon door te betalen – bij onvoldoende re-integratie-inspanningen – kan dan ook niet worden verlengd. Aan de werkgever die meedoet aan een pilot kan dan ook geen loonsanctie worden opgelegd. Evenmin kan de verhaalsanctie – waarbij het UWV het betaalde ziekengeld verhaalt op de (ex-)werkgever indien hij onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht – worden toegepast.

Bij de aanvraag voor een WIA-uitkering moet de werkgever die deelneemt aan de pilot wel een RIV opstellen. Door het bijhouden van een re-integratiedossier en het opstellen van een RIV wordt de werkgever aangespoord om zijn re-integratietaken serieus te nemen. Bovendien wordt via het RIV een goede overdracht van het dossier – in het kader van de WIA-beoordeling – aan het UWV bewerkstelligd en kan het UWV op basis van de reeds beschikbare informatie de re-integratie continueren.

Als het re-integratieproces vast dreigt te lopen en de werknemer van mening is dat de werkgever in het kader van de pilot onvoldoende re-integratie-inspanningen verricht of als er een verschil van inzicht bestaat ten aanzien van de aanwezigheid van passende arbeid, kan de werknemer een deskundigenoordeel vragen aan het UWV. Ook de werkgever kan hierover een deskundigenoordeel aanvragen, als de werkgever van mening is dat de werknemer onvoldoende doet om weer aan het werk te gaan of als er een verschil van inzicht bestaat ten aanzien van de aanwezigheid van passende arbeid. Dit is geregeld in het onderhavige Besluit. Door het deskundigenoordeel van het UWV kan een stagnerend re-integratieproces weer worden vlotgetrokken. De kosten van dit deskundigenonderzoek voor het UWV komen evenals bij de uitvoering van deze taak door het UWV op grond van artikel 32 van de Wet SUWI ten laste van de sectorfondsen of het Uitvoeringsfonds voor de overheid. Met onderhavige Besluit worden hierin geen wijzigingen aangebracht.

De verplichting van werkgevers en arbodiensten om aan het UWV gegevens te verstrekken blijft onverminderd gelden. Wanneer een werkgever van mening is dat de werknemer weer arbeidsgeschikt is – op basis van het advies van de bedrijfsarts/de arbodienst – en de ZW-uitkering dus kan worden stopgezet, meldt hij dit bij het UWV. In dat geval kan het UWV op grond van de Wet SUWI de daarvoor van belang zijnde gegevens, waaronder gegevens over de gezondheid, verkrijgen van de arbodienst die de sector heeft ingeschakeld. Een primaire beslissing over arbeidsgeschiktheid wordt dus afgegeven op basis van een signaal vanuit de sector. Indien de werknemer van mening is dat hij (nog) niet arbeidsgeschikt kan worden verklaard, staat de bezwaar- en

beroepsprocedure open. Indien bezwaar wordt gemaakt tegen het afgegeven besluit, vindt een volledige heroverweging plaats met zo nodig een beoordeling door de verzekeringsarts van het UWV.

Eerdere inzet no-riskpolis
Op grond van dit Besluit de mogelijkheid geboden om gebruik te maken van een eerdere inzet van de no-riskpolis. De no-riskpolis is geregeld in artikel 29b van de ZW en voorkomt dat de werkgever bij ziekte van werknemers het loon moet doorbetalen. Het UWV neemt in feite de loondoorbetalingverplichting van de werkgever over door ziekengeld uit te betalen.

De inzet van de no-riskpolis is op basis van de huidige wetgeving mogelijk voor een beperkt aantal groepen die nauw omschreven zijn. Het betreft werknemers met een hoog ziekterisico, zoals werknemers die onmiddellijk voorafgaand aan de dienstbetrekking recht hadden op een WIA-uitkering, en werknemers van wie na afloop van de 104 weken wachttijd is vastgesteld dat zij voor minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn (de zogenaamde 35-minners). Hieruit volgt dat toepassing van de no-riskpolis pas mogelijk is na 2 jaar ziekte. Deze limitatieve opsomming past bij het uitgangspunt dat re-integratie-instrumenten selectief en gericht dienen te worden ingezet en dat de no-riskpolis is bestemd voor zwaardere gevallen na twee jaar.

Sociale partners hebben aangedrongen op de mogelijkheid te experimenteren met een eerdere inzet van de no-riskpolis in het kader van de pilots. De veronderstelling is dat een eerdere inzet meer potentiële werkgevers over de streep trekt om een dienstverband aan te gaan met een vangnetter die passend werk kan verrichten. Op deze manier zou een snellere werkhervatting van de zieke vangnetter kunnen worden gerealiseerd. In het kader van door de Minister goedgekeurde projecten (de pilots) wordt daarom een eerdere inzet van de no-riskpolis mogelijk gemaakt.

Er is voor gekozen om de no-riskpolis in te zetten na 52 weken ten behoeve van de doelgroep van deze pilots: eindedienstverbanders die deelnemen aan een door de Minister goedgekeurd project. De grens van 52 weken is gesteld vanwege het uitgangspunt van selectiviteit, en sluit aan bij de beoordeling na het eerste ziektejaar of iemand algemeen geaccepteerde arbeid kan verrichten. Alleen een eindedienstverbander die na deze beoordeling nog recht heeft op ziekengeld, kan een beroep doen op de no-riskpolis binnen de pilot.

Bij de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters is geregeld dat de beoordeling aan de hand van het gewijzigde ZW-criterium na het eerste ziektejaar niet van toepassing is op de verzekerde van wie de eerste ziektedag is gelegen voor 1 januari 2013. Voor hen geldt daarom met betrekking tot de no-riskpolis de voorwaarde dat zij gedurende 52 weken wegens ziekte ongeschikt zijn geweest om hun arbeid te verrichten en na afloop van deze periode nog recht op ziekengeld hebben.

Naast de eerdere inzet van de no-riskpolis kan in het kader van de pilots ook het in het kader van de ZW al geldende instrument van de proefplaatsing worden ingezet. De werknemer kan dan maximaal zes maanden bij een werkgever werken met behoud van zijn ZW-uitkering. Hiervoor gelden wel een aantal voorwaarden, waaronder het verlenen van toestemming voor de proefplaatsing. In het kader van de pilots zal deze toestemming worden gevraagd en verleend door de sectoren indien aan de voorwaarden voor proefplaatsing is voldaan. Tegen het ter zake afgegeven besluit van de sector, kan

de vangnetter bezwaar en vervolgens beroep aantekenen, indien de vangnetter zich niet kan verenigen met het besluit van de sector.

Verwerking van persoonsgegevens bij de pilots
In de pilots gaat de taak van het UWV met betrekking tot de arborol en de verantwoordelijkheid voor de re-integratie over naar de werkgever/sectororganisatie die deelneemt aan de pilot. Dit wordt juridisch mogelijk gemaakt in het onderhavige Besluit. Om dit ook feitelijk mogelijk te maken heeft het UWV afspraken gemaakt met de desbetreffende sectoren. Deze afspraken worden vastgelegd in een convenant tussen het UWV en de sectoren. Het convenant wordt gesloten met de sectororganisaties Stigas (land- en tuinbouw), Vakcentrum (detailhandel) en Gezond Transport (transport). Dit zijn tevens de partijen aan wie de gegevens, op basis van het te sluiten convenant, door het UWV worden overgedragen, als bewerker. Het gaat daarbij onder meer om afspraken over het moment van overgang en het verstrekken van bepaalde gegevens over de desbetreffende vangnetter. Hierbij moet gedacht worden aan de volgende gegevens: naam, adres, woonplaats (NAW), land, telefoonnummer, geboortedatum, datum 1e ziektedag en functie. Het UWV verstuurt deze gegevens niet per e-mail maar – met het oog op de privacybescherming – per gewone post.
Op dezelfde dag dat het UWV de bovengenoemde gegevens verstuurt aan de werkgever/sector, stuurt het UWV de desbetreffende vangnetter een brief waarin de overgang naar de sector wordt toegelicht. Tevens wordt hierin een contactpersoon vermeld. Zodoende worden de betrokken vangnetters geïnformeerd over de pilot en wat dit voor hen betekent.

Het UWV kan en mag in het kader van deze pilots deze gegevens verstrekken aan de sector/werkgever. De reden hiervoor is dat deze persoonsgegevens noodzakelijk zijn voor de sector/werkgever om de wettelijke publieke taak, die hij in het kader van de pilot op grond van dit Besluit krijgt (arborol en re-integratie), naar behoren uit te kunnen voeren. Omdat de sector/werkgever in de plaats treedt van het UWV heeft hij deze gegevens nodig en mag hij deze persoonsgegevens verkrijgen en verwerken, zodat hij in staat wordt gesteld om zijn taken uit te kunnen voeren, met als doel de vangnetter te begeleiden en re-integreren. Bij de uitvoering van zijn taken moet de werkgever/sector dezelfde wettelijke regels en waarborgen – zoals die onder meer gelden op grond van de Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP) – in acht nemen, als die gelden voor het UWV.
De verwerking van persoonsgegevens betreffende iemands gezondheid door werkgevers is op grond van de WBP aan strikte voorwaarden gebonden en mede beperkt door het noodzakelijkheidsvereiste. Dit betekent dat werkgevers niet mogen beschikken over persoonsgegevens betreffende iemands gezondheid tenzij dat noodzakelijk is voor de uitoefening van de re-integratietaak. Bij de verwerking van deze gegevens zal de werkgever zich dan moeten beperken tot persoonsgegevens met betrekking tot de functionele mogelijkheden en beperkingen die bij de werknemer zijn vastgesteld.

Overigens gaat het hier om persoonsgegevens waarover de (pilot)werkgever ook de beschikking zou (mogen) hebben, als hij de reguliere werkgever was geweest van de betrokken vangnetter. Bovendien moet nog bedacht worden dat het in de pilots gaat om eindedienstverbanders die bij afloop van hun arbeidsovereenkomst ziek uit dienst zijn gegaan. Bovengenoemde gegevens zullen daardoor veelal al bekend zijn bij deze werkgever, als hun ex-werkgever de arborol en re-integratieverantwoordelijkheid gaat dragen in het kader van de pilot. De verantwoordelijkheidsverdeling bij de gegevensverwerking in relatie tot de arbodienst zal gelijk zijn aan toen de werknemer nog in dienst was van de werkgever. Indien bij het uitoefenen van de taak in de pilot

ook gegevens nodig zijn van of dienen te worden verstrekt aan een arbodienst of re-integratiebedrijf omdat die bij de werkzaamheden voor deze taak worden ingeschakeld, gelden dezelfde bepalingen als voor het UWV op grond van de Wet SUWI.

4. Start, duur en monitoring van de pilots: relatie met Regeling cofinanciering sectorplannen

Inleiding
Eerder is in deze nota van toelichting al vermeld dat dit Besluit in samenhang gezien moet worden met de Regeling cofinanciering sectorplannen. Het onderhavige Besluit biedt immers uitsluitend het juridische kader om de pilots mogelijk te maken en is alleen van toepassing indien de pilot – na een aanvraag daartoe – is aangemerkt als een door "Onze Minister goedgekeurd project". Met dit laatste wordt geduid op de Regeling cofinanciering sectorplannen. De pilots worden niet alleen (mede) gefinancierd op grond van die regeling, maar ook de aanvraag, goedkeuring, meting van de effectiviteit, monitoring en evaluatie ervan vindt plaats in het kader van de Regeling cofinanciering sectorplannen. Om deze reden is omtrent deze onderwerpen niets geregeld in het onderhavige Besluit.

Start pilots
De betrokken sectoren en werkgevers zijn voortvarend van start gegaan en hebben samen met de Stichting van de Arbeid de pilotvoorstellen opgesteld en uitgewerkt. Door de inzet van de sociale partners kunnen de pilots naar verwachting in de tweede helft van 2014 starten.

Duur
Werkgevers voeren de regie op de re-integratie van werknemers in een sector die in een bepaalde periode een beroep op de ZW doen. Het UWV draagt gedurende deze periode nieuwe vangnetters over aan de sector. De re-integratie verantwoordelijkheid voor deze personen blijft bij de sectoren en deze personen worden dus niet terug overgedragen aan het UWV. Sectoren blijven zo tot maximaal het einde van de wachttijd voor de Wet WIA (104 weken) verantwoordelijk voor de re-integratie van de zieke vangnetter. Als de vangnetter ook tijdens het tweede ziektejaar nog recht op ziekengeld heeft en ziek blijft, volgt immers een WIA-aanvraag.

De periode waarover de vangnetter wordt begeleid door de sector is maximaal twee jaar (104 weken). Daarmee is de looptijd van de pilots dus sowieso korter dan de maximale duur van vijf jaar, die geldt op grond van artikel 82a, van de Wet SUWI voor de experimenten zoals die nu worden geregeld in dit Besluit.

Monitoring
De meting van de effectiviteit, monitoring en evaluatie van de pilots zal plaatsvinden in het kader van de Regeling cofinanciering sectorplannen. Een van de in deze regeling gestelde voorwaarden met betrekking tot monitoring is dat de sectoren een rapportageverplichting hebben bij een sectorplan dat langer dan 12 maanden duurt. Na 12 maanden overhandigt de hoofdaanvrager van het sectorplan een verslag van de tot dan toe behaalde resultaten en gemaakte kosten. In 2016 zullen alle uitgevoerde sectorplannen geëvalueerd worden. De evaluatie wordt aan de Tweede Kamer aangeboden. Daarnaast is het de bedoeling ook een extern onderzoeksbureau deze pilots te laten monitoren, waarbij de re-integratie van de eindedienstverbanders in de pilots vergeleken wordt met de re-integratie van eindedienstverbanders door het UWV.

5. Administratieve lasten

De verschuiving van de arborol en de re-integratieverantwoordelijkheid in de pilots leidt ertoe dat deze taken verricht worden door werkgevers/sectoren. Het zijn voor hen echter geen nieuwe taken, aangezien zij de zieke eindedienstverbanders op dezelfde manier als vaste krachten zullen behandelen. De administratieve lasten zullen door de extra mensen die begeleid moeten worden tijdelijk stijgen, maar de verwachting is dat de lasten qua omvang beperkt zijn. Het zal om weinig extra kosten per geval voor werkgevers gaan. Vanwege de geringe omvang (geschatte aantal is 200 eindedienstverbanders) zullen de lasten dus nihil zijn. Bovendien nemen werkgevers vrijwillig deel aan de pilots en verrichten zij vrijwillig deze taken, omdat zij verwachten dat deze aanpak zal leiden tot een reductie van het ziekteverzuim. Zoals hiervoor al is toegelicht, kunnen de kosten die werkgevers/sectoren maken – als gevolg van het uitvoeren van arborol, begeleiding en re-integratietaken – in aanmerking komen voor cofinanciering op grond van de Regeling cofinanciering sectorplannen.

6. Ontvangen commentaren

Het UWV heeft op 20 januari 2014 een toets uitgebracht over het conceptbesluit. Daarin geeft het UWV aan dat het Besluit juridisch uitvoerbaar is. Tevens heeft het UWV daarin aangegeven dat het UWV – in overleg met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid – op een nader te bepalen moment een uitvoerbaarheidstoets uitbrengt over de financiële consequenties van de pilots op de uitvoeringskosten van het UWV.
Voorts heeft ook het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP) op 15 april 2014 een advies uitgebracht. Het CBP heeft geadviseerd om de onderhavige nota van toelichting te verduidelijken met betrekking tot de volgende punten: de vraag welke partij WBP-verantwoordelijke is ten aanzien van gegevensverwerking en gegevensbewerking, dat de verwerking van persoonsgegevens betreffende iemands gezondheid door werkgevers aan strikte voorwaarden is gebonden en op basis van welke wettelijke bepalingen c.q. mogelijkheden afgeweken kan worden van artikel 26, van de Wet WIA.
De nota van toelichting is conform het advies van het CBP aangepast en verduidelijkt**.**

Artikelsgewijs

Artikel 1. Algemene begrippen
Als werkgever in de zin van dit Besluit wordt aangemerkt de werkgever als bedoeld in artikel 9 van de ZW niet zijnde een eigenrisicodrager als bedoeld in artikel 1, onderdeel h, ZW, die deelneemt aan een door de minister goedgekeurd project. Voorts wordt als werkgever aangemerkt een in een dergelijk project als zodanig aangewezen partij, bijvoorbeeld een arbodienst. In paragraaf 2 van deze toelichting is al aangegeven dat het Besluit betrekking heeft op de zogenaamde 'vangnetter', meer in het bijzonder de eindedienstverbander. Deze categorie is nader omschreven in artikel 1, onderdeel c. Het betreft verzekerden als bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdeel c, ZW.

Artikel 2. Uitvoering re-integratietaak
Dit artikel opent de mogelijkheid dat de re-integratietaak van het UWV ten aanzien van werknemers die ziekengeld op grond van de ZW ontvangen overgaat naar werkgevers

die meedoen aan een door de Minister goedgekeurd project. Voor de toepassing van artikel 30a, eerste lid, van de Wet SUWI treedt de werkgever of de aangewezen partij in de plaats van het UWV. Daarmee ontstaat een situatie die vergelijkbaar is met de situatie waarin een werkgever een eigen zieke werknemer begeleidt en re-integreert. Het ligt dan ook voor de hand dat de werkgever ook de zogenaamde arborol op zich neemt. In dat kader houdt de werkgever, net zoals een werkgever bij wie de zieke werknemer nog in loondienst is op grond van artikel 25, eerste, tweede, derde en vijfde lid, Wet WIA doet, aantekening van het verloop van de ziekte en de re-integratie. Er wordt samen met de werknemer een plan van aanpak opgesteld, dat moet worden nageleefd en geëvalueerd. De werkgever stelt een re-integratieverslag op dat door de werknemer bij het indienen van een aanvraag voor een uitkering op grond van de Wet WIA aan het UWV wordt overgelegd, De werkgever laat zich hierbij bijstaan door een persoon bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet. Ook deze taken vloeien voort uit het tweede lid. Op grond van artikel 26, eerste lid, van de Wet WIA krijgt de werkgever de taak die het UWV heeft ten aanzien van zieke vangnetters. Daaraan is de toepasselijkheid van artikel 25, tweede en vijfde lid toegevoegd. Aldus wordt de taak van het UWV die de werkgever krijgt in het kader van experiment uitgebreid. Voor zover het UWV op grond van de Wet SUWI in verband met de re-integratietaak gegevens verstrekt of verkrijgt van arbodiensten of re-integratiebedrijven die hij daarbij inschakelt, geldt dat ook voor de werkgevers die meedoen aan de pilot. De daarop betrekking hebbende bepalingen in de Wet SUWI zijn daartoe van overeenkomstige toepassing verklaard. Dat geldt ook voor de bepalingen in het Besluit SUWI die nadere invulling geven aan die bepalingen in artikel 54 en 73 van de Wet SUWI.

Het is uiteraard niet de bedoeling dat – nu de werkgever deze taken verricht –deze taken ook bij UWV blijven berusten. Daarom wordt artikel 26, eerste lid, van de Wet WIA met enige uitbreiding voor de werkgever van toepassing. Daaruit vloeit ook voort dat de werkgever naar wie de re-integratietaak is overgegaan niet geconfronteerd zou kunnen worden met een loon- of verhaalssanctie. Hij is immers bijvoorbeeld ook niet verantwoordelijk voor de loondoorbetaling bij ziekte. Daarom is artikel 25, negende lid, Wet WIA door het van toepassing zijn van artikel 26, eerste lid, van de Wet WIA niet van toepassing.

Door het van overeenkomstige toepassing verklaren van artikel 52e ZW wordt het voor de werkgever mogelijk om in het kader van de re-integratie ook het instrument van de proefplaatsing te kunnen inzetten. In deze pilots zal toestemming worden gevraagd en verleend door de sectoren zelf, indien aan de wettelijke voorwaarden van proefplaatsing is voldaan. Daarbij kunnen de sectoren de beleidsregels proefplaatsing van het UWV hanteren, doch zij zijn hier op grond van dit Besluit niet toe verplicht. Tegen het ter zake afgegeven besluit van de sector, kan de vangnetter bezwaar en vervolgens beroep aantekenen, indien de vangnetter zich niet kan verenigen met het besluit van de sector. Dit volgt uit het onderhavige Besluit.

In het derde lid is geregeld dat de werkgever naar wie de re-integratietaak is overgegaan deze taak blijft uitvoeren totdat de werknemer geen recht meer heeft op ziekengeld. Dat is het geval als de werknemer weer arbeidsgeschikt is of als de ziekte 104 weken heeft geduurd en de werknemer het einde van de wachttijd voor de Wet WIA bereikt.

In het vierde lid is bepaald dat de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar van overeenkomstige toepassing is. Omdat de werkgever de vangnetter met wie hij geen

dienstverband heeft – in het kader van de pilots – op dezelfde wijze behandelt als de werknemer met wie hij wel een dienstverband heeft, ligt het voor de hand om bij dreigend langdurig verzuim de werkgever de verplichte processtappen – zoals hierboven genoemd – te laten zetten (zoals opstellen van probleemanalyse en plan van aanpak), die al gelden ten aanzien van de zieke werknemer met een vast dienstverband, zoals geregeld in de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar.

Het vijfde lid maakt het mogelijk dat het UWV op verzoek van een werknemer een deskundigenoordeel geeft over de aanwezigheid van passende arbeid of de vraag of de werkgever ten aanzien van de werknemer voldoende en geschikte re-integratie-inspanningen heeft verricht. Deze taak is vergelijkbaar met de taak die geregeld wordt in artikel 32 van de Wet SUWI. De overeenkomstige toepassing van artikel 32 van de Wet SUWI maakt het mogelijk dat de kosten van het UWV voor dit onderzoek ten laste komen van de sectorfondsen of het Uitvoeringsfonds voor de overheid.

Artikel 3. Uitbreiding no-riskpolis

Ingevolge artikel 3 bestaat de mogelijkheid om te experimenteren met een eerdere inzet van de no-riskpolis in het kader van door de Minister goedgekeurde projecten (de pilots), zoals al aangegeven in het algemeen deel van deze toelichting. De no-riskpolis kan op grond van deze bepaling worden ingezet ten behoeve van werknemers waarvan het dienstverband afloopt tijdens ziekte (eindedienstverbanders) en deelnemen aan een door de Minister goedgekeurd project. Artikel 82a, eerste lid, van de Wet SUWI maakt het mogelijk in het kader van experimenten als in dit besluit worden geregeld af te wijken van de bepalingen over de no-riskpolis in de Ziektewet. Dit gebeurt door artikel 29b, eerste, vijfde en zesde lid, ZW waarin de no-riskpolis is geregeld na 52 weken van overeenkomstige toepassing te verklaren op de zogenaamde eindedienstverbanders die verder worden omschreven in artikel 29, tweede lid, onderdeel c, ZW.

De no-risk polis wordt ingezet voor een eindedienstverbander die bij aanvang van een nieuwe dienstbetrekking 52 weken ongeschikt was tot het verrichten van zijn arbeid als bedoeld in artikel 19, eerste lid, ZW. Voor het bepalen van het tijdvak van ten minste 52 weken van ongeschiktheid tot werken is artikel 29, vijfde lid, tweede zin, ZW van overeenkomstige toepassing verklaard. Hierdoor worden tijdvakken van ongeschiktheid tot werken samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin uitkering in verband met zwangerschap of bevalling op grond van artikel 3:7, eerste lid, 3:8 of 3:10, eerste lid, van de Wet arbeid en zorg wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

Het van overeenkomstige toepassing verklaren van artikel 29b, eerste, vijfde en zesde lid van de ZW impliceert dat het ziekengeld 70% van het dagloon van de verzekerde bedraagt (artikel 29b, vijfde lid, ZW). Op verzoek van de werkgever kan het ziekengeld op 100% dagloon worden vastgesteld (artikel 29b, zesde lid, ZW).

In dit verband bepaalt artikel 3, eerste lid, onderdeel c, van het Besluit dat hieraan wel een beoordeling op basis van artikel 19aa ZW ten grondslag dient te liggen dat er nog recht op ziekengeld bestaat. Deze laatste bepaling is op grond van het derde lid echter niet van toepassing op werknemers die voor 1 januari 2013 ziek zijn geworden, omdat zij niet worden beoordeeld op basis van het ZW-criterium van artikel 19aa ZW. Voor hen geldt wel dat zij 52 weken wegens ziekte ongeschikt moeten zijn geweest om hun arbeid te verrichten en na afloop van deze periode nog recht op ziekengeld hebben.

Artikel 4. Inwerkingtreding

Inwerkingtreding is beoogd in de tweede helft van 2014. Eerder (1 juli 2014) is niet haalbaar wegens de noodzakelijke voorbereidingstijd. Inwerkingtreding per 1 januari 2015 zou leiden tot een privaat nadeel: werkgevers kunnen pas later aan de slag met de re-integratie van de vangnetters.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

L.F. Asscher