

Vergaderjaar 2009–2010

32 464

Wijziging van de Werkloosheidswet, de Ziektewet en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen om cumulatie van de uitkeringsduur op grond van de Ziektewet met de uitkeringsduur op grond van de Werkloosheidswet tegen te gaan en enige andere wijzigingen (Wet anticumulatie Ziektewet en Werkloosheidswet)

Nr. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING

Algemeen

1. Inleiding

In dit wetsvoorstel wordt geregeld dat de einddatum van de uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) niet verschuift na een periode waarover een uitkering op grond van de Ziektewet (ZW) is genoten. Voorts wordt geregeld dat de loon- en verhaalssanctie ook zullen gelden voor de werkgever van personen die aanspraak maken op een uitkering op grond van de ZW, indien deze werkgever zijn re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Deze twee voorstellen hebben betrekking op werknemers die aanspraak hebben op een ZW-uitkering: de zogenaamde vangnetters. Beide vangnetmaatregelen worden hierna in hoofdstuk 2 van het algemeen deel van deze memorie toegelicht. Daarnaast wordt in dit wetsvoorstel een nieuwe systematiek voorgesteld voor de verrekening van inkomsten uit arbeid tijdens het recht op een uitkering op grond van de ZW. Deze nieuwe systematiek wordt toegelicht in hoofdstuk 3 van het algemeen deel van deze memorie. Tot slot komen de financiële aspecten van dit wetsvoorstel en de ter zake uitgebrachte commentaren aan de orde in de hoofdstukken 4 en 5 van het algemeen deel van deze memorie.

2. Vangnetmaatregelen

§ 2.1 Inleiding

De ZW vervult een vangnetfunctie voor zieke werknemers die geen werkgever (meer) hebben, zoals werknemers wier dienstbetrekking eindigt tijdens hun ziekte (dit komt bijvoorbeeld vaak voor bij uitzendkrachten) en werklozen, die een WW-uitkering hebben. Deze (ex-)werknemers hebben immers geen werkgever (meer), die het loon doorbetaalt ingeval van ziekte. In plaats daarvan kunnen zij aanspraak maken op een uitkering op grond van de ZW. Daarnaast heeft de ZW nog betekenis voor een beperkte groep werknemers die wel in dienst is van een werkgever. Als werknemers

namelijk ongeschikt zijn tot het verrichten van hun arbeid, als gevolg van zwangerschap of bevalling (buiten de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof), orgaandonatie of indien werknemers bij ziekte aanspraak hebben op de zogenaamde «no riskpolis», dan ontvangen deze werknemers een uitkering op grond van de ZW. Deze uitkering mag de werkgever in mindering brengen op het door hem te betalen loon. Al deze personen (mèt en zonder werkgever) vallen onder het vangnet van de ZW. Daarom worden zij «vangnetters» genoemd.

Dit wetsvoorstel strekt ertoe tegen te gaan dat het ontvangen van ziekgeld leidt tot het verschuiven van de einddatum van het recht op WW. Dit geldt voor zieke werklozen en voor werknemers van wie de dienstbetrekking eindigt bij ziekte. Het is voor een werknemer, wiens dienstbetrekking eindigt, nu vanuit financieel oogpunt namelijk aantrekkelijk om zich ziek te melden. Ook voor een WW-gerechtigde kan het financieel aantrekkelijk zijn zich ziek te melden omdat de einddatum van het recht op WW-uitkering wordt verschoven met de duur dat de werkloze ziek is. Het onderhavige wetsvoorstel strekt ertoe dit tegen te gaan. De regering heeft deze maatregel aangekondigd in de Rijksbegroting voor het jaar 2010¹.

Daarnaast wordt in dit wetsvoorstel een wijziging voorgesteld ten aanzien van de vangnetters met een werkgever. Dit betreft werknemers die een orgaan doneren, een no riskpolis hebben of werkneemsters die ziek zijn geworden als gevolg van zwangerschap of bevalling. Voor de werkgever van deze vangnetters geldt thans weliswaar al de verplichting om hen te re-integreren, maar als de werkgever deze verplichting niet heeft nageleefd, dan kan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) daaraan geen consequenties verbinden.

In dit wetsvoorstel wordt daarom geregeld dat (evenals voor de werkgever van de «gewone» werknemer) ook voor de werkgever van de vangnetter geldt dat hij het loon moet doorbetalen aan zijn zieke vangnetter – na afloop van de maximale duur van de ZW-periode van 104 weken – indien hij onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Voorts wordt geregeld dat ook voor de werkgever van de vangnetter de verhaalsanctie gaat gelden (evenals voor de werkgever van de «gewone» werknemer). De verhaalsanctie is het equivalent van de loonsanctie en houdt in dat het UWV de ZW-uitkering verhaalt op de werkgever, indien de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht ten aanzien van zijn zieke vangnetter van wie het dienstverband eindigt tijdens ziekte.

Hierdoor bestaat er in dit opzicht geen onderscheid meer tussen de werkgever van de gewone zieke werknemer en die van de vangnetter.

Deze maatregelen liggen in het verlengde van eerder beleid dat is ingezet om de re-integratie van de zieke vangnetters te bevorderen. Zo is op 1 januari 2008 de Wet van 12 december 2007, houdende regels tot bevordering van de activering van personen die aanspraak maken op een uitkering op grond van de Ziektewet (Stb. 553) in werking getreden. Die wet kan worden getypeerd als een ondersteuning van de uitvoering bij de activering van vangnetters. Desondanks blijft de duur van het verzuim van zieke vangnetters nog steeds zeer lang. Ook hun instroom in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) is onverminderd hoog. Circa de helft van de instroom in de Wet WIA is afkomstig uit de ZW.

In de volgende paragrafen wordt eerst ingegaan op de achtergrond van deze voorstellen en worden de voorgestelde maatregelen nader toegelicht.

¹ Kamerstukken II 2009/10, 32 123-XV, nr. 2.

§ 2.2. Achtergrond en doel van de vangnetmaatregelen

Met dit wetsvoorstel worden in de ZW meer prikkels ingebouwd. Daarmee is beoogd de activerende werking van de ZW te bevorderen. Tevens wordt hiermee een bijdrage geleverd aan de begrotingsproblematiek. In de SZW-begroting 2010 zijn de maatregelen zoals opgenomen in dit wetsvoorstel reeds aangekondigd.

Zoals al is aangegeven in de inleiding, dragen zieke vangnetters in hoge mate bij aan de instroom in de Wet WIA. Het aantal reguliere zieke werknemers dat een aanvraag voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering doet is daarentegen de afgelopen jaren sterk gedaald. Dit is onder meer het gevolg van Wet verbetering poortwachter en de Wet verlenging loondoorbetaling tijdens ziekte. De in deze wetten vervatte maatregelen vormen een sterke prikkel voor werkgevers om hun zieke werknemers zoveel mogelijk aan het werk te krijgen/houden en een sterke prikkel voor werknemers om verzuim als gevolg van ziekte tot een minimum te beperken. Dat geldt niet voor de ZW. In de ZW zijn nog niet alle prikkels eenduidig gericht op activering. Met dit wetsvoorstel worden daarom in de ZW meer prikkels ingebouwd. Daarmee is beoogd de activering van vangnetters verder te bevorderen.

Tevens wordt met de in dit wetsvoorstel genoemde maatregelen een bijdrage geleverd aan de begrotingsproblematiek. De besparing die wordt gerealiseerd met dit wetsvoorstel levert een bijdrage aan het opvangen van uitvoeringstegenvallers op de SZW-begroting en de oplossing van rijksbrede uitvoeringsproblematiek.

Een belangrijke oorzaak voor de hoge instroom in de Wet WIA is dat de zieke vangnetter die geen werkgever meer heeft om naar terug te keren voor zijn re-integratie is aangewezen op een nieuwe baan bij een nieuwe werkgever. Bij de redenen om zich ziek te melden speelt echter ook een rol dat de einddatum van het recht op WW-uitkering wordt verschoven met de duur dat de werkloze ziek is. Zo blijkt uit onderzoek van TNO¹ dat 35% van de zieke werklozen – naast hun ziekte – als belangrijke reden noemt om zich ziek te melden dat men anders geen uitkering meer ontvangt of dat men door ziekmelding de duur van de uitkering verlengt. Om dit tegen te gaan en activering te bevorderen, wordt met dit wetsvoorstel geregeld dat het ontvangen van ziekengeld niet langer leidt tot verschuiving van de einddatum van het recht op WW-uitkering. Dit geldt zowel voor de WW-gerechtigde die ziek wordt als voor de zieke werknemer wiens dienstbetrekking eindigt. In dat kader is mede van belang dat voor de WW en de ZW in principe dezelfde re-integratieverplichting geldt. In beide gevallen dient de uitkeringsgerechtigde te trachten passende arbeid te verkrijgen en, indien hij daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, deze arbeid te verrichten. Dat men ongeschikt is voor het verrichten van «zijn arbeid», betekent immers niet dat men niet in staat is om andere passende arbeid te gaan verrichten.

§ 2.3. Inhoud van de voorgestelde vangnetmaatregelen

§ 2.3.1 Niet verschuiven einddatum WW-uitkering na ziekengeld

Omdat WW-gerechtigden verzekerd zijn voor de ZW, hebben zij bij ziekte recht op ziekengeld. Sinds 1 mei 2007 is geregeld dat degene die recht heeft op een WW-uitkering tijdens de eerste 13 weken van ziekte een WW-uitkering blijft ontvangen. Dit is geregeld in de Wet wijziging WW-stelsel. Voorheen eindigde het recht op WW-uitkering indien de werkloze ziek werd en ontving de zieke werkloze een uitkering op grond van de ZW vanaf de eerste ziektedag.

¹ TNO-rapport, december 2007, «Gezondheids Herstel en Werkherleving van zieke en niet-zieke werklozen».

Gedurende die 13 weken bestaat nu wel recht op een uitkering op grond van de ZW, maar wordt deze niet uitbetaald. Het laten doorlopen van de WW-uitkering bij kortdurende ziekte werd ingegeven vanuit dereguleringsoptiek. Door de WW-uitkering gedurende 13 weken te laten doorlopen wordt namelijk voorkomen dat binnen het UWV overdracht moet plaatsvinden van dossiers (van WW naar ZW) ingeval van kortdurende ziekte. Na die 13 weken eindigt het recht op WW-uitkering en wordt ziekengeld betaald. Indien de betrokkene pas na een periode van meer dan 13 weken herstelt en zijn WW-recht herleeft, eindigt dat WW-recht momenteel zoveel later dan de oorspronkelijke einddatum als de periode waarover ziekengeld is betaald.

Het onderhavige wetsvoorstel regelt dat perioden waarover een ZW-uitkering is ontvangen bij herleving van het recht op WW-uitkering niet langer leiden tot verschuiving van de einddatum van dat recht.

§ 2.3.2. Reikwijdte

Dit wetsvoorstel geldt niet alleen voor de WW-gerechtigde die ziek wordt, maar ook voor de werknemer wiens dienstbetrekking eindigt op het moment van ziek worden (zoals vaak bij uitzendkrachten) of wiens dienstbetrekking eindigt tijdens zijn ziekteperiode (zoals bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd). Na het einde van zijn dienstbetrekking heeft deze werknemer (nog) geen recht op een WW-uitkering, omdat tijdens ziekte geen recht op WW-uitkering bestaat. Deze vangnetter heeft uitsluitend recht op ziekengeld. Na afloop van de periode waarover ziekengeld wordt ontvangen, ontstaat pas het recht op WW-uitkering (indien aan de voorwaarden voor het recht op WW-uitkering is voldaan), dat thans de volledige duur heeft.

Als gevolg van dit wetsvoorstel heeft de zieke werknemer wiens dienstbetrekking is geëindigd – evenals onder het huidige recht – recht op ziekengeld. Anders dan onder het huidige recht, verbruikt de zieke werknemer zijn WW-duur gedurende de periode waarin ziekengeld wordt betaald na het einde van de dienstbetrekking. Die periode wordt als gevolg van dit wetsvoorstel namelijk in mindering gebracht op zijn WW-duur, als de betrokkene na afloop van de ziekteperiode – na zijn herstel – recht heeft op een WW-uitkering.

Als de betrokkene ziek blijft, kan hij na de wachttijd van 104 weken een WIA-aanvraag doen. Met dit wetsvoorstel wordt geregeld dat de periode waarover de betrokkene ziekengeld heeft genoten, in mindering wordt gebracht op zijn resterende WW-duur. Aangezien de duur van de loongerelateerde uitkering van de WGA-uitkering op grond van de Wet WIA is gekoppeld aan de WW-duur wordt in de Wet WIA naar analogie geregeld, dat ook de periode tussen het einde van de dienstbetrekking en het moment waarop recht op de loongerelateerde uitkering van de WGA-uitkering ontstaat en waarin betrokkene ZW-uitkering heeft ontvangen, in mindering wordt gebracht op de duur van de loongerelateerde uitkering van de WGA-uitkering.

Voorzien is in een uitzondering voor werknemers die een ZW-uitkering ontvangen op grond van artikel 29, tweede lid, onderdeel e, f of g, ZW (ZW-uitkering bij ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid als gevolg van orgaandonatie of zwangerschap of op basis van de no-risk polis). Daarmee wordt voorkomen dat degenen die op de laatste dag van het dienstverband al op grond van artikel 29, tweede lid, onderdeel e, f of g, ZW een ZW-uitkering ontvangen en deze ook na het einde van het dienstverband nog ontvangen, onder de anticumulatie vallen. Het verdraagt zich namelijk niet met de aard van deze ZW-uitkeringen om de WW-duur te bekorten met de duur van deze uitkeringen.

§ 2.3.3. Verlenging loondoorbetalingsperiode voor en verhaal ZW-uitkering op werkgevers van vangnetters

Zoals hiervoor is aangegeven, komen werknemers die een orgaan doneren, werkneemsters die ziek worden als gevolg van zwangerschap of bevalling en werknemers die aanspraak hebben op een no riskpolis, in aanmerking voor een uitkering op grond van de ZW, die uitbetaald wordt door het UWV. Hoewel deze werknemers in dienst zijn van een werkgever, vallen zij onder het vangnet van de ZW. De reden hiervoor is dat hierdoor risicoselectie door werkgevers wordt voorkomen¹. Via de ZW ontvangt de werkgever een tegemoetkoming in de kosten van de loondoorbetaling bij ziekte. De ZW-uitkering bedraagt ten minste 70% van het dagloon. De werkgever mag het ziekengeld in mindering brengen op zijn loondoorbetalingsverplichting waardoor hij een groot deel van de loonkosten bij ziekte niet zelf hoeft te dragen.

In deze gevallen is de werkgever ook nu al verantwoordelijk voor de re-integratie van deze zieke vangnetter. De re-integratieverantwoordelijkheid is bij de werkgever belegd omdat de re-integratiekansen het grootst zijn bij de eigen werkgever met wie de werknemer een dienstverband heeft. Als het einde van de eerste twee ziektejaren in zicht komt, en daarmee ook het einde van de wachttijd voor de Wet WIA, moet de werkgever een re-integratieverslag opstellen. Bij het aanvragen van zijn WIA-uitkering, dient de zieke werknemer het re-integratieverslag in bij het UWV. Uit het re-integratieverslag moet blijken welke re-integratie-inspanningen de werkgever en werknemer gedurende de eerste twee ziektejaren hebben verricht. Dit is sinds 2002 geregeld in de Wet verbetering poortwachter en de bijbehorende Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar. Hierin is geregeld aan welke administratieve en inhoudelijke voorwaarden het re-integratieverslag moet voldoen en hoe het UWV dit verslag beoordeelt. Zo dient het re-integratieverslag naast (onderbouwde) gegevens van de werkgever, ook gegevens te bevatten van de arbodienst en het oordeel van de werknemer. Het beoordelen van het re-integratieverslag behoort sinds 2002 tot de dagelijkse uitvoeringspraktijk van het UWV. In tegenstelling tot de situatie bij gewone werknemers, kan het UWV er thans echter geen consequenties aan verbinden als uit het re-integratieverslag blijkt dat de werkgever onvoldoende aan de re-integratie van zijn zieke vangnetter heeft gedaan. Kostbare tijd is dan verloren gegaan, waardoor de re-integratie van de zieke vangnetter wordt bemoeilijkt.

Indien de dienstbetrekking van de zieke vangnetter eindigt voor het einde van de wachttijd moet de werkgever uiterlijk op de laatste werkdag een re-integratieverslag opstellen als de werknemer op dat moment zes weken of langer ziek is. De werknemer verstrekt op verzoek van het UWV dat re-integratieverslag aan het UWV. Het UWV kan thans evenwel niet overgaan tot een beoordeling van het re-integratieverslag in dat geval en er geen consequenties aan verbinden als uit het re-integratieverslag blijkt dat de werkgever onvoldoende aan de re-integratie van zijn zieke vangnetter heeft gedaan.

Bij de inwerkingtreding van de Wet verbetering poortwachter in 2002, is voor de werkgever van de vangnetter een uitzondering gemaakt op de verlenging van de loondoorbetalingsverplichting (hierna: loonsanctie) respectievelijk het verhalen van de ZW-uitkering op de ex-werkgever (hierna: verhaalssanctie) bij het niet nakomen van zijn re-integratieverplichtingen. Destijds bestond de vrees dat werkgevers deze personen niet meer zouden aannemen als een verhaals- of loonsanctie zou gelden. De regering maakt thans een andere keuze. De regering is namelijk van mening dat het belang van de re-integratie van de vangnetter in deze situatie, net als bij de andere werknemers zwaarder moet wegen dan de

¹ Het voorkomen van risicoselectie is niet de reden geweest om orgaandonoren aanspraak te geven op een ZW-uitkering. Voor hen geldt dat het redelijk wordt geacht de kosten van het ziekteverzuim als gevolg van orgaandonatie te financieren uit collectieve middelen, wegens het maatschappelijk belang van orgaandonatie.

vermeende kans op risicoselectie. Het is de vraag of risicoselectie zich daadwerkelijk zal voordoen. Door de Wet op de medische keuringen wordt dit immers tegengegaan. Bovendien bevorderen de loon- en verhaalsanctie de re-integratie, omdat zij een prikkel vormen voor werkgevers om de al geldende verplichting serieus te nemen en vroegtijdig actie te ondernemen. Doen ze dat niet, dan hangt het risico van een sanctie boven hun hoofd. Hiervan kan een preventieve werking uitgaan die positief is voor de positie van vangnetters, namelijk dat werkgevers zich meer inspinnen en al vroeg interventies plegen. Om deze redenen wordt voorgesteld om de uitzondering op de loonsanctie voor de werkgevers van vangnetters te laten vervallen. Voorts gaat op grond van dit wetsvoorstel ook de verhaalsanctie gelden voor de situatie waarin de dienstbetrekking met deze vangnetter eindigt tijdens de ziekteperiode. De regering zal volgen welke effecten dit heeft voor de arbeidsmarktpositie van vangnetters.

De loon- en verhaalsanctie vormen een directe prikkel voor de werkgever en zetten hem aan zijn re-integratieverplichtingen serieus te nemen. Er is immers geen reden om de re-integratieverplichting van de werkgever ten aanzien van de zieke vangnetter minder zwaar of minder effectief te maken dan ten aanzien van andere werknemers.

Op grond van dit voorstel moet de werkgever het loon maximaal één jaar doorbetalen, na afloop van de eerste twee ziektejaren (104 weken), respectievelijk wordt de te betalen ZW-uitkering na afloop van de dienstbetrekking over maximaal één jaar verhaald op de ex-werkgever, indien hij niet heeft voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen. De duur van het tijdvak waarover de werkgever het loon moet betalen, respectievelijk waarover de ZW-uitkering wordt verhaald, wordt bepaald door het gedrag van de werkgever. Voor de loonsanctie geldt dat als de werkgever aantoont dat hij alsnog zijn re-integratieverplichting is nagekomen, de duur van de verlengde loondoorbetalingsperiode wordt bekort. De werkgever kan aldus zelf de duur van de verlenging beïnvloeden. Voor de verhaalsanctie geldt dat de duur van het tijdvak waarover de ZW-uitkering wordt verhaald, is afgestemd op de periode dat de ex-werkgever niet heeft voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen.

Als gevolg van dit wetsvoorstel is er in dit opzicht geen verschil meer tussen de werkgever van de gewone zieke werknemer en die van de vangnetter.

§ 2.4. Overgangsrecht

De anticumulatie van de uitkeringsduur ZW en WW waarin dit wetsvoorstel voorziet, geldt alleen voor nieuwe ziektegevallen na de inwerkingtreding van de desbetreffende wijzigingen in de WW. De eerste ziektedag is ook bepalend voor het onderdeel van dit wetsvoorstel dat ziet op de loonsanctie en verhaalsanctie ten aanzien van werkgevers van vangnetters. De werkgever van de vangnetter die ziek geworden is voor de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel, kon er immers geen rekening mee houden dat hem een sanctie boven het hoofd zou hangen als hij zijn re-integratieverplichtingen ten aanzien van zijn zieke vangnetter niet serieus zou nemen. Daarom geldt de loonsanctie en de verhaalsanctie alleen voor toekomstige ziektegevallen.

3. Verrekening inkomsten uit arbeid tijdens recht op een ZW-uitkering

§ 3.1 Huidige regeling

De inkomsten die een werknemer met werken verdient tijdens het ontvangen van een uitkering op grond van de ZW, worden daarmee verrekend. Omdat de ZW-uitkering een daguitkering is, dient het inkomen te worden herleid naar een bedrag per dag. De ZW hanteert bij deze inkomensverrekening een systematiek die het onderste deel van het inkomen vrijlaat («inkomensvrije voet»). De inkomsten worden volledig vrijgelaten tot de som van de inkomsten en het ziekengeld gelijk is aan het dagloon. De werknemer ontvangt aan uitkering namelijk niet meer dan het bedrag waarmee zijn dagloon het bedrag van het door hem ontvangen loon overtreft (artikel 31, tweede lid, ZW). Het dagloon is het loon dat wordt gehanteerd voor de berekening van het ziekengeld.

§ 3.2 Aanleiding tot deregulering

De herleiding van de inkomsten uit arbeid naar een bedrag per dag is ingewikkeld voor de uitvoering. Ook is dit administratief belastend voor de burger omdat hij zijn inkomsten per dag moet verantwoorden. Daarnaast leidt de verrekening per dag tot ongelijke uitkeringen in gelijke situaties. Een werknemer die in een betalingstijdvak evenveel verdient als een ander, maar dat in minder dagen doet, ontvangt minder aan ZW-uitkering dan die ander. Dit kan met het volgende rekenvoorbeeld worden toegelicht.

Veronderstel dat twee werknemers (A en B) eenzelfde dagloon hebben van € 100. Werknemer A gaat halve dagen werken tegen een loon van € 50 per dag. Dit betekent dat hij € 50 aan ZW-uitkering per dag ontvangt. In een betalingstijdvak van vier weken, ontvangt hij dus een bedrag van $20 * € 50$, dat is € 1 000, aan ZW-uitkering. Daarnaast ontvangt hij over dat betalingstijdvak een loon van € 1 000.

Werknemer B gaat – evenals A – ook voor de helft van zijn arbeidstijd werken, maar volgens een ander patroon, te weten tweeënhalve dag per week. Op maandag en dinsdag ontvangt hij € 100 aan loon en op woensdag € 50. Hij ontvangt dus over een betalingstijdvak van vier weken eveneens € 1 000 aan loon. Het verschil met werknemer A is echter dat hij dat in twaalf werkdagen (acht volledige en vier halve) verdient. Dit heeft tot gevolg dat hij minder aan ZW-uitkering ontvangt dan werknemer A. Over de maandagen en dinsdagen ontvangt hij geen ZW-uitkering, over de woensdagen € 50 en over de donderdagen en vrijdagen € 70. Hij ontvangt dus per kalenderweek € 190 aan ZW-uitkering, en over het gehele betalingstijdvak gerekend een bedrag van € 760. Met andere woorden, hij ontvangt € 240 minder aan uitkering dan werknemer A, terwijl hij aan loon evenveel verdient als werknemer A. Dit komt doordat hij zijn loon over minder dagen werken verdient dan werknemer A. Daardoor profiteert hij slechts over twaalf dagen van de inkomensvrije voet, terwijl werknemer A twintig dagen van die «voet» profiteert. Anders gezegd, men kan 20 uur werken beter spreiden over vijf dan over drie dagen.

Een ander nadeel van deze verrekensystematiek is dat deze weliswaar een sterke prikkel kent om te *gaan werken*, maar geen prikkel kent om *meer te gaan werken*. De inkomsten worden immers volledig vrijgelaten tot de som van de inkomsten en het ziekengeld gelijk is aan het dagloon. Dus bij een ZW-uitkering van 70% wordt een bedrag van 30% van het dagloon vrijgelaten. Alle inkomsten boven dit bedrag worden echter volledig

gekort. Er is dus wel een prikkel om inkomsten te gaan verwerven tot maximaal 30% van het dagloon, maar vervolgens loont het niet om meer te gaan verdienen. Dit kan worden verbeterd door dezelfde systematiek te hanteren als die wordt gehanteerd bij de loongerelateerde uitkering van de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA-uitkering) als bedoeld in hoofdstuk VII van de Wet WIA (zie artikel 61, eerste lid, Wet WIA).

§ 3.3 Voorgestelde regeling

Voorgesteld wordt om de inkomsten uit arbeid die in een betalingstijdvak zijn ontvangen, te delen door het aantal uitkeringsdagen in dat tijdvak. De inkomsten worden daarmee gemiddeld over het aantal uitkeringsdagen in dat tijdvak. Het resultaat is dat aan alle uitkeringsdagen in het betalings-tijdvak hetzelfde bedrag aan inkomsten wordt toegerekend. Het maakt daardoor niet meer uit over hoeveel dagen in dat betalingstijdvak de werknemer de inkomsten uit arbeid heeft genoten en wat de verschillen in inkomsten per dag waren. Het verschil in uitkeringshoogte van werknemers met gelijke inkomens maar die een verschillend aantal dagen werken, wordt daarmee ongedaan gemaakt.

Verder wordt voorgesteld om dezelfde verrekeningsystematiek te hanteren als bij de loongerelateerde uitkering van de WGA-uitkering te hanteren (zie artikel 61, eerste lid, Wet WIA). Dat betekent dat niet meer een bepaald bedrag volledig wordt vrijgelaten en het overige volledig wordt gekort, maar dat van de inkomsten een percentage wordt verrekend dat gelijk is aan het uitkeringspercentage. Voor een zieke werknemer loont het daarom niet alleen om te gaan werken, maar ook om *meer* te gaan werken. Meer werken levert altijd meer inkomsten op. Ingeval het uitkeringspercentage 70% van het dagloon is, zal dus 70% van de inkomsten in mindering worden gebracht op de uitkering. Bij een ZW-uitkering in verband met orgaandonatie of zwangerschap en bevalling is het uitkeringspercentage 100% en worden alle inkomsten in mindering gebracht. Dat is redelijk want anders zou een werknemer die tijdens ziekte werkt een hoger inkomen hebben dan voorafgaand aan zijn ziekte. Voor werknemers die een recht hebben op grond van artikel 29b Ziekewet is het uitkeringspercentage ten minste 70% en ten hoogste 100% van het dagloon, afhankelijk van de hoogte van de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever.

§ 3.4 Gevolgen van verrekening voor de uitkeringen

Het verschil tussen de huidige en voorgestelde systematiek van verrekening kan met het volgende voorbeeld worden toegelicht. Een werknemer ontvangt aan uitkering 70% van zijn dagloon van € 100, dus € 70. Hij gaat daarnaast inkomsten genieten uit arbeid. Bij inkomsten tot € 30 per dag heeft dit inkomen in het bestaande systeem geen effect op de uitkering: de werknemer ontvangt € 70 aan uitkering en € 30 aan loon, in totaal € 100. In het voorgestelde systeem ontvangt de werknemer aan uitkering per dag 70% van het verschil tussen het dagloon en de inkomsten per dag. Bij een inkomen van € 30 is dit € 49. Het totale inkomen is dan € 79.

Bij een toename van zijn inkomen naar € 60 wordt de ZW-uitkering van de werknemer onder de huidige systematiek verlaagd naar € 40, zodat zijn totale inkomen nog steeds € 100 bedraagt. Hij heeft dus geen prikkel om meer te gaan verdienen dan € 30. Onder de voorgestelde systematiek wordt zijn ziekengeld – bij de inkomstenstoe name naar € 60 – verlaagd naar € 28, maar zijn totale inkomen neemt toe naar € 88. Meer werken levert dus een hoger inkomen op.

In deze systematiek bestaat er een prikkel om te gaan werken en om meer te gaan werken, omdat elke euro inkomsten uit arbeid een toename van inkomsten leidt van € 0,30.

4. Financiële gevolgen, uitvoeringskosten en administratieve lasten

§ 4.1 Financiële gevolgen

Het wetsvoorstel heeft consequenties voor de uitkeringslasten en de uitvoeringskosten. Hieronder worden de totale budgettaire consequenties in tabelvorm weergegeven. Deze worden vervolgens per maatregel nader toegelicht.

Tabel 1: Financiële gevolgen wetsvoorstel:

Jaar/ besparing in mln.	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1) Anticumulatie ZW/WW		€ 6	€ 27	€ 44	€ 46	€ 42
2) Loon- en verhaalsanctie		€ 1	€ 2	€ 2	€ 2	€ 2
3) Verrekeningssystematiek inkomsten uit arbeid		€ 5	€ 10	€ 15	€ 15	€ 15
4) Uitvoeringskosten	- € 2	€ 1	€ 1	€ 1	€ 1	€ 1
Totale besparing	- € 2	€ 13	€ 40	€ 62	€ 64	€ 60

§ 4.1.1 Anticumulatie ZW/WW

Doordat de einddatum van de WW-uitkering niet meer verschuift na een periode waarover een ZW-uitkering is genoten, vindt een besparing op de uitkeringslasten van de WW plaats. De besparing bedraagt in de structurele situatie € 42 miljoen. Dit bedrag is het netto resultaat van een besparing op WW-lasten en toenemend gebruik van de Wet werk en bijstand (WWB).

De samenloop van de ZW en de WW heeft ook gevolgen voor de uitkeringsrechten van de Wet WIA. Door de anticumulatie van de ZW en de WW komt de vangnetter namelijk sneller in de vervolgfase van de WGA terecht. Er wordt daardoor bespaard op het verschil tussen de hoogte van de uitkering in de loongerelateerde fase en de hoogte van de uitkering in de vervolgfase. Echter, gemiddeld genomen bestaat er voor deze groep vangnetters niet of nauwelijks een verschil tussen de hoogte van de uitkering in de loongerelateerde fase en de vervolgfase van de WGA. De besparing is daardoor nihil.

§ 4.1.2 Loon- en verhaalsanctie

Werkgevers van vangnetters die onvoldoende re-integratie-inspanningen hebben verricht zijn als gevolg van deze maatregel verplicht om na afloop van de ZW-periode maximaal een jaar loon door te betalen aan de vangnetter. De doorbetaling van het loon leidt ertoe dat de betrokkene langer uit de Wet WIA blijft en brengt daarom besparingen op de WIA-uitkeringslasten met zich mee.

De besparing met betrekking tot de loonsanctie treedt pas in 2013 op, omdat dit onderdeel van het onderhavige wetsvoorstel naar verwachting op 1 januari 2011 in werking treedt en de loonsanctie alleen geldt voor de ziektegevallen die na de inwerkingtreding van de wet zijn ontstaan.

Bij de verhaalsanctie verhaalt het UWV de ZW-uitkering op de betreffende ex-werkgever indien deze onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Hierdoor neemt de werkgever van de vangnetter (een deel van) de ZW-uitkeringslasten voor zijn rekening. Deze besparing zal al in

2011 optreden. De verhaalssanctie kan namelijk al opgelegd worden vanaf het moment dat het dienstverband van de vangnetter eindigt mits de eerste ziekte­dag van de werknemer na inwerkingtreding van onderhavig wets­voorstel gelegen is.

De besparing door de loon- en verhaalssanctie is beperkt. De reden hiervoor is dat de re-integratieverplichting reeds gold voor werkgevers en omdat de werkgever de duur van de loonsanctie zelf in de hand heeft. De besparing van de loon- en verhaalssanctie bedraagt structureel ongeveer € 2 miljoen.

§ 4.1.3 Verrekeningssystematiek inkomsten uit arbeid

Door de nieuwe verrekeningssystematiek voor inkomsten uit arbeid vindt er structureel een besparing van € 15 miljoen plaats in de ZW-uitkeringslasten. In plaats van vrijstelling tot een bepaald bedrag en volledige verrekening daarboven, betekent dit voorstel dat van de inkomsten een vast percentage (het uitkeringspercentage) wordt verrekend met de uitkering. Conform de systematiek in de Wet WIA, levert naast gáán werken ook méér werken altijd een hoger inkomen op voor de werkende ziekgeldgerechtigde. Vanwege de maximale ZW-duur van 104 weken en de toepassing van de maatregel op uitsluitend nieuwe gevallen wordt de structurele besparing bij invoering in 2011 bereikt in 2013. In de eerste twee jaar is sprake van een lineair ingroeipad.

§ 4.2 Uitvoeringskosten

Dit wets­voorstel leidt tot een beperkte besparing op de uitvoeringskosten bij het UWV in de structurele situatie van ongeveer € 1 miljoen. De kosten in 2010 hebben onder meer betrekking op de implementatie.

§ 4.3 Administratieve lasten

Het wets­voorstel heeft geen consequenties voor de administratieve lasten van werkgevers. Dit geldt zowel voor het anticumulatievoorstel, de nieuwe verrekeningssystematiek, als voor de loon- en verhaalssanctie. Voor de loon- en verhaalssanctie geldt immers dat de inhoudelijke re-integratieverplichtingen al gelden voor de werkgever van de zieke vangnetter.

5. Ontvangen commentaren

Het wets­voorstel is op uitvoerbaarheid beoordeeld door het UWV en op toezichtbaarheidsaspecten door de Inspectie Werk en Inkomen (IWI). Het wets­voorstel is tevens voor toetsing op de administratieve lasten voorgelegd aan het Adviescollege vermindering administratieve lasten (Actal). Op grond van haar selectiecriteria heeft Actal besloten dit wets­voorstel niet te selecteren voor een advies. Daarom is door Actal geen advies uitgebracht. Het wets­voorstel geeft de IWI geen aanleiding tot het maken van opmerkingen over de toezichtbaarheid.

In de uitvoeringstoets geeft het UWV aan dat het wets­voorstel uitvoerbaar is. Het UWV acht invoering van de meeste onderdelen van het wets­voorstel haalbaar op de beoogde invoeringsdatum van 1 januari 2011. Aangezien voor de verrekening van de duur van genoten ZW-uitkering met resterende WW-duur aanpassing van systemen nodig is, is invoering van dit onderdeel volgens het UWV niet haalbaar per 1 januari 2011. Invoering van dit onderdeel is wel mogelijk per 1 juli 2011. De inwerkingtredingsbepaling van het wets­voorstel biedt de mogelijkheid

om verschillende onderdelen van het wetsvoorstel op verschillende momenten in werking te laten treden.

Voorts heeft het UWV een aantal wettechnische opmerkingen gemaakt. Dit commentaar is verwerkt in het onderhavige wetsvoorstel en heeft geleid tot een aantal aanpassingen van overwegend technische aard. Daarnaast vraagt het UWV de aandacht voor internationale aspecten. Het UWV vraagt met name om in te gaan op de ILO Conventie 102 en artikel 1 van het 1^o Protocol bij het EVRM.

Op grond van de ILO Conventie 102 en de Europese Code inzake sociale zekerheid moeten de werkloosheidsuitkeringen voldoen aan bepaalde minimumstandaarden met betrekking tot hoogte, percentage en duur. De Nederlandse bijstandsnormen voldoen aan de normen, die de ILO-verdragen hieraan stellen. Alle inwoners van Nederland worden tegen het werkloosheidsrisico beschermd door de WWB. Omdat dit wetsvoorstel niet raakt aan de minimumnormen, levert de onderhavige anticumulatie naar het oordeel van de regering geen strijdigheid op met de ILO Conventie 102.

Op grond van artikel 1 van het 1^o Protocol is inbreuk op bestaande eigendomsrechten slechts toegestaan, indien aan een aantal algemene voorwaarden is voldaan, zoals de aanwezigheid van een legitieme doelstelling van algemeen belang, regeling bij wet en proportionaliteit van de maatregel. Het wetsvoorstel regelt dat ZW-perioden in mindering worden gebracht op de WW-uitkering. Dit geldt alleen voor toekomstige ziektegevallen. Er wordt dus niet getornd aan bestaande reeds toegekende uitkeringen. Naar het oordeel van de regering is daarom geen sprake van aantasting van bestaande eigendomsrechten.

Om deze redenen acht de regering het onderhavige wetsvoorstel in overeenstemming met de regels van het internationale recht.

Artikelsgewijs

Artikel I Wijziging van de Werkloosheidswet

Onderdeel A

Het nieuwe zesde lid van artikel 42 van de WW strekt ertoe dat van een werknemer waarvan de dienstbetrekking eindigt op het moment van ziek worden of de dienstbetrekking eindigt tijdens zijn ziekteperiode, de periode waarover een ZW-uitkering wordt betaald in mindering wordt gebracht op de duur van een recht op WW-uitkering dat daarna ontstaat.

Ook ingeval geen sprake is van beëindiging van de dienstbetrekking tijdens ziekte, maar de werknemer ziek is en de werkgever met de werknemer een vermindering van het aantal arbeidsuren is overeengekomen, wordt op de WW-uitkeringsduur in mindering gebracht de periode waarover ZW-uitkering wordt betaald tussen het moment van het urenverlies en de eerste werkloosheidsdag.

Met het zevende lid, onderdeel a, wordt geregeld dat dat niet het geval is indien de WW-uitkering volkomen los staat van de dienstbetrekking uit hoofde waarvan de ZW-uitkering wordt ontvangen. Het betreft uitsluitend de situatie waarin een werknemer tegelijkertijd naast elkaar twee dienstbetrekkingen had. Verder is het zo dat als er na de dienstbetrekking waaruit de WW-uitkering wordt aangevraagd een nieuwe dienstbetrekking volgt waaruit een WW-uitkering wordt gevraagd, de uitkeringsduur van die WW-uitkering niet wordt verminderd met de nog resterende duur van de eerder ontvangen ZW-uitkering.

Daarnaast wordt in onderdeel b geregeld dat een periode waarover de ZW-uitkering wordt ontvangen na het einde van de dienstbetrekking niet in mindering wordt gebracht op de WW-duur voor zover die ZW-uitkering

wordt genoten tijdens de fictieve opzegtermijn van artikel 16, derde lid, van de WW.

In onderdeel c wordt voorzien in een uitzondering voor werknemers die een ZW-uitkering ontvangen op grond van artikel 29, tweede lid, onderdeel e, f of g, ZW (ZW-uitkering bij ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid als gevolg van orgaandonatie of zwangerschap of op basis van de no-risk polis). Daarmee wordt voorkomen dat degenen die op de laatste dag van het dienstverband al op grond van artikel 29, tweede lid, onderdeel e, f of g, ZW een ZW-uitkering ontvangen en deze ook na het einde van het dienstverband nog ontvangen, onder de anticumulatie vallen. Het verdraagt zich namelijk niet met de aard van deze ZW-uitkeringen om de WW-duur te bekorten met de duur van deze uitkeringen.

Op grond van artikel 29, tweede lid, onderdeel c, van de ZW ontvangt de zieke wiens dienstbetrekking eindigt een uitkering vanaf de eerste dag van de ongeschiktheid tot werken, doch niet eerder dan vanaf de derde dag van de ongeschiktheid tot werken nadat de dienstbetrekking is geëindigd. Om te voorkomen dat, in de situatie dat de dienstbetrekking eindigt op de eerste of tweede dag van ziekte, die wachtdagen niet in mindering worden gebracht op de duur van het recht op WW-uitkering is in het voorgestelde achtste lid geregeld dat voor die dagen de fictie geldt dat wel een ZW-uitkering is ontvangen. Hetzelfde wordt geregeld voor de situatie dat geen ZW-uitkering wordt ontvangen in verband met enig handelen of nalaten van de betrokkene (bijvoorbeeld een gehele weigering van een ZW-uitkering op grond van artikel 45 van de ZW).

Onderdeel B

De wijziging van artikel 43 van de WW betreft een aanpassing van de regeling van de verschuiving van de einddatum van het recht op WW-uitkering bij herleving van dat recht. Op grond van het eerste lid van artikel 43 van de WW eindigt de herleeftde WW-uitkering, na een volledige eindiging, zoveel later dan de oorspronkelijke einddatum als de periode tussen de eindiging en herleving. Op grond van het voorgestelde tweede lid leiden in die periode gelegen tijdvakken waarin de werknemer een uitkering op grond van de ZW ontvangt echter niet tot verschuiving van die einddatum. Met het derde lid, onderdeel a, wordt geregeld dat die verschuiving wel plaatsvindt indien de WW-uitkering volkomen los staat van de dienstbetrekking uit hoofde waarvan de ZW-uitkering wordt ontvangen. Het betreft uitsluitend de situatie waarin een werknemer tegelijkertijd naast elkaar twee dienstbetrekkingen had.

Met het derde lid, onderdeel b, wordt geregeld dat de einddatum van het recht op WW-uitkering wel verschuift met in de periode tussen de eindiging en herleving gelegen tijdvakken waarin een ZW-uitkering wordt ontvangen op grond van artikel 29, tweede lid, onder e, f en g, van de ZW (ZW-uitkering bij ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid als gevolg van orgaandonatie of zwangerschap of op basis van de no-risk polis). Het verdraagt zich namelijk niet met de aard van deze ZW-uitkeringen om deze bij de verschuiving van de einddatum van de WW-uitkering buiten beschouwing te laten.

Met het vierde lid wordt voorkomen dat wachtdagen of de situatie dat geen ZW-uitkering wordt ontvangen in verband met enig handelen of nalaten van de betrokkene wel tot een verschuiving van de einddatum zouden leiden.

Onderdeel C

Met dit onderdeel wordt het overgangsrecht met betrekking tot de WW geregeld.

Indien de eerste ziektedag gelegen is voor de dag van inwerkingtreding van de wijzigingen die de onderdelen A en B van dit artikel aanbrengen in de artikelen 42 en 43 van de WW blijven de artikelen 42 en 43 zoals ze luiden voor die wijzigingen van toepassing. Met betrekking tot het bepalen van de eerste ziektedag wordt in het tweede lid van het voorgestelde artikel geregeld welke perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte worden samengeteld.

Artikel II Wijziging van de Ziektewet

Onderdeel A

De wijziging van de artikelen 29, tiende lid, en 63a, eerste lid, ZW betreft een technische wijziging in verband met het vernummen van de leden van artikel 26 van de Wet WIA (zie artikel III, onderdeel A).

Onderdeel B

Met deze wijzigingen wordt bewerkstelligd dat de inkomsten uit arbeid die in een betalingstijdvak zijn ontvangen, worden gemiddeld over het aantal uitkeringsdagen in dat tijdvak. Hierdoor wordt het verschil in uitkeringshoogte van werknemers met gelijke inkomens, maar over een verschillend aantal dagen, ongedaan gemaakt. Verder wordt dezelfde verrekeningsstelsel en formule gehanteerd als in de Wet WIA (artikel 52, eerste lid, van de Wet WIA). Zie verder de algemene toelichting onder Hoofdstuk 3 Verrekening inkomsten uit arbeid tijdens recht op een ZW-uitkering.

Onderdeel C

Artikel 38, derde lid, van de ZW strekt ertoe dat het UWV een bestuurlijke boete oplegt indien de werkgever zijn verplichting om bij het UWV aangifte te doen van de ongeschiktheid tot werken van de verzekerde niet of niet behoorlijk is nagekomen. Met de Aanpassingswet vierde tranche Awb is de desbetreffende bepaling aangepast. Abusievelijk is daarbij de verwijzing naar artikel 38, eerste lid, weggefallen, waardoor geen boete kan worden opgelegd wanneer de werkgever van de verzekerde, bedoeld in dat lid, de ongeschiktheid van die werknemer niet uiterlijk op de eerste dag nadat de ongeschiktheid van die werknemer 42 weken heeft geduurd, heeft gemeld bij het UWV. Daarnaast is het bedrag van de boete abusievelijk gewijzigd van € 455 in € 454. Beide onjuistheden worden met de onderhavige wijziging hersteld.

In het huidige artikel 38, vierde lid, van de ZW is geregeld dat het UWV niet beoordeelt of de ex-werkgever van de vangnetter voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Als gevolg daarvan kan ook artikel 39a van de ZW, dat de verhaalssanctie regelt, niet worden toegepast. Met de aanpassing van artikel 38, vierde lid, van de ZW wordt alsnog geregeld dat die beoordeling plaatsvindt en dat het UWV op grond van artikel 39a, eerste lid, van de ZW de ZW-uitkering verhaalt op de ex-werkgever van een vangnetter, als bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdeel e, f of g, van de ZW wiens dienstbetrekking eindigt en waarbij het UWV van oordeel is dat deze ex-werkgever zijn re-integratieverplichtingen niet of niet volledig is nagekomen. In verband hiermee dienen ook artikel 38, zesde en zevende lid, van toepassing te zijn met betrekking tot deze vangnetters. Deze in de ZW geregelde verhaalssanctie op de ex-werkgever vormt het equivalent van de in dit wetsvoorstel geregelde verlenging van de loondoorbetalingsverplichting op grond van de Wet WIA bij het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen door de werkgever van een vangnetter wiens dienstbetrekking nog wel bestaat (zie de toelichting op artikel III, onderdelen A, C, E en F).

Onderdeel D

In het voorgestelde nieuwe artikel 97 wordt overgangsrecht opgenomen voor de wijziging van artikel 38, vierde lid. Door de wijziging van dit artikellid wordt, zoals eerder aangegeven, geregeld dat het UWV de re-integratie-inspanningen van een ex-werkgever van een vangnetter beoordeelt en dat het UWV de ZW-uitkering verhaalt op de ex-werkgever als deze die verplichtingen niet of niet-volledig is nagekomen. Met deze overgangsbepaling wordt bereikt dat deze beoordeling en het opleggen van de verhaalsanctie alleen mogelijk zijn ten aanzien van werkgevers wier werknemers na de inwerkingtreding van de betreffende voorstellen ziek zijn geworden. Hiermee wordt voorkomen dat het UWV ziekgeld zou moeten verhalen op een werkgever die met die sanctie op het moment dat zijn werknemer ziek werd geen rekening had behoeven te houden.

Artikel III Wijziging van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

Onderdelen A, C, E en F

In artikel 25 van de Wet WIA worden de verplichtingen in het kader van de re-integratie voor de werkgever van een arbeidsongeschikte werknemer geregeld. Deze verplichtingen voor de werkgever gelden ook wanneer de werknemer een vangnetter is. De werkgevers van deze vangnetters moeten ook aantekening houden van het verloop van de ziekte en de re-integratie van de verzekerde, een plan van aanpak opstellen en dat periodiek evalueren en in samenwerking met de werknemer een re-integratieverslag opstellen.

Indien de werkgever van een «niet-vangnetter» voornoemde verplichtingen zonder deugdelijke grond niet of niet volledig is nagekomen of onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, stelt het UWV een termijn vast waarmee de loondoorbetalingsverplichting wordt verlengd. De maximale duur van deze verlenging is 52 weken. Op grond van het huidige artikel 26, tweede lid, van de Wet WIA kan het UWV een dergelijke (loon-)sanctie niet opleggen aan een werkgever van een vangnetter. Het laten vervallen van het tweede lid strekt ertoe dat het UWV ook ten aanzien van een werkgever van een vangnetter de loondoorbetalingsverplichting verlengt bij het zonder deugdelijke grond niet of niet volledig voldoen aan de re-integratieverplichtingen of verrichten van onvoldoende re-integratie-inspanningen ten behoeve van de vangnetter.

Met deze wijziging worden tevens het derde en vierde lid van artikel 26 van de Wet WIA vernummerd tot tweede en derde lid. De Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever die thans berust op het vierde lid, berust na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel op artikel 26, derde lid, van de Wet WIA (zie artikel IV).

De wijzigingen van de artikelen 64, 102 en 123b van de Wet WIA betreffen technische aanpassingen in verband met de vernummering van het derde lid van artikel 26 van die wet.

Onderdeel B

Met dit wetsvoorstel wordt geregeld dat de periode waarover de betrokkene ziekgeld heeft genoten, in mindering wordt gebracht op zijn resterende WW-duur. Aangezien de duur van de loongerelateerde uitkering van de WGA-uitkering op grond van de Wet WIA is gekoppeld

aan de WW-duur, wordt met deze wijziging in artikel 59, derde lid, van de Wet WIA geregeld dat ook de periode tussen het einde van de dienstbetrekking en het moment waarop recht op de loongerelateerde uitkering van de WGA-uitkering ontstaat en waarin betrokkene ZW-uitkering heeft ontvangen, in mindering wordt gebracht op de duur van de loongerelateerde uitkering van de WGA-uitkering.

Onderdeel D

Artikel 65 van de Wet WIA bevat de grondslag voor de beoordeling door het UWV op basis van het re-integratieverslag of de werkgever en de werknemer in redelijkheid hebben kunnen komen tot de re-integratie-inspanningen die zijn verricht. Deze beoordeling is thans op grond van de derde zin van dit artikel niet mogelijk ten aanzien van een werkgever van een vangnetter. Deze zin is destijds opgenomen omdat het UWV op grond van artikel 26, tweede lid, van de Wet WIA geen (loon-)sanctie kon opleggen. Nu laatstgenoemd artikellid wordt geschrapt, kan ook de laatste zin van artikel 65 komen te vervallen. In de derde zin van het artikel dient dan ook te worden geregeld dat de beoordeling van het UWV ook betrekking heeft op de re-integratie-inspanningen van de vangnetter en zijn werkgever.

Onderdeel G

In de aanhef van artikel 133c van de Wet WIA wordt toegevoegd dat het mede overgangsrecht betreft in verband met de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel.

Onderdeel a van het nieuw voorgestelde artikel 133c van de Wet WIA betreft een redactionele aanpassing van het vigerende artikel 133c en komt daarmee inhoudelijk exact overeen.

In onderdeel b wordt overgangsrecht opgenomen in verband met het vervallen van artikel 26, tweede lid, van de Wet WIA. Ten aanzien van vangnetters waarvan de wachttijd van de Wet WIA is aangevangen (de eerste ziektedag) voor de inwerkingtreding van artikel III, onderdeel A, van dit wetsvoorstel blijft het huidige recht gelden. Dit betekent dat in die gevallen de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever niet kan worden verlengd in verband met het zonder deugdelijke grond niet of niet volledig nakomen van zijn re-integratieverplichtingen op grond van artikel 25 van de Wet WIA of het verrichten van onvoldoende re-integratie-inspanningen.

Artikel IV

Met de voorgestelde wijziging in artikel III, onderdeel A, van dit wetsvoorstel worden tevens het derde en vierde lid van artikel 26 van de Wet WIA vernummerd tot tweede en derde lid. Op het vigerende vierde lid is de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever gebaseerd. Op grond van artikel IV wordt deze regeling «omgehangen» en wordt bepaald dat deze regeling na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel berust op artikel 26, derde lid, Wet WIA.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. P. H. Donner