

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1979

Vragen van de leden **Vermeij** en **Hamer** (beiden PvdA) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *misbruik van ziekte door werkgevers* (ingezonden 19 maart 2013).

Antwoord van minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 16 april 2013).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Werkgevers misbruiken ziekte om werknemers te ontslaan»?¹

Antwoord 1

Ja

Vraag 2 en 3

Wat is uw reactie op het in het bericht genoemde onderzoek van FNV Bondgenoten waaruit zou blijken dat werkgevers de «ziekeroute» gebruiken om te bezuinigen op loonkosten of werknemers eruit te werken?

Bent u op de hoogte van het feit dat zonder medeweten van de werknemers er werkgevers zijn die werknemers voor 1 procent ziek houden? Deelt u de mening dat dit ongeoorloofde praktijken zijn? Zo ja, wat gaat u hier aan doen?

Antwoorden 2 en 3

Ik keur het niet goed dat een werknemer die na een ziekteperiode de bedongen arbeid volledig heeft hervat, administratief voor één of enkele procenten als arbeidsongeschikt geregistreerd blijft staan. De op schrift gestelde situatie is dan immers niet in overeenstemming met de feitelijke situatie. De feitelijke situatie is overigens bepalend en niet de situatie op basis van de administratie van de werkgever.

Hoewel het in de praktijk wel eens zal voorkomen dat de werknemer er niet van op de hoogte is dat hij als ziek geregistreerd staat in de administratie van de werkgever, omdat de werknemer veronderstelt dat hij weer volledig hersteld is, zal dit doorgaans niet het geval zijn. Vaker zal zich de situatie voordoen dat, als de werknemer hersteld is en weer aan het werk is, de werkgever de werknemer toch nog als ziek registreert, omdat de werkgever

¹ Algemeen Dagblad 18 maart 2013

van mening is dat de werknemer de bedongen arbeid nog niet volledig kan verrichten. In die situatie is de werknemer nog niet volledig geschikt en is het legitiem om hem als ziek te registreren, nu de werknemer (nog) niet in staat wordt geacht om de bedongen arbeid te verrichten.

De werkgever dient zich in een dergelijk geval te baseren op een door de bedrijfsarts gegeven advies inzake de mogelijkheden voor werkhervatting door de werknemer. Een dergelijke situatie dient bij de werknemer bekend te zijn en zal in het algemeen in overeenstemming zijn met zowel het advies van de bedrijfsarts als met de feitelijke situatie.

Als de werknemer het hier niet mee eens is, omdat hij bijvoorbeeld van mening is dat hij wel volledig arbeidsgeschikt is, kan dit verschil van mening met de werkgever beslecht worden door het aanvragen van een deskundigenoordeel aan een publieke instantie, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV). In laatste instantie kan het geschil bovendien aan de rechter worden voorgelegd.

Vraag 4

Uit dit onderzoek blijkt dat werknemers niet altijd toegang hebben tot een bedrijfsarts, wat is hierover uw opvatting? Wat gaat u ondernemen opdat werknemers toegang hebben tot de bedrijfsarts?

Antwoord 4

De Arbowet verplicht werkgevers om zich voor de verzuimbegeleiding te laten ondersteunen door een bedrijfsarts. Het is aan de bedrijven om met instemming van hun Ondernemingsraad een contract af te sluiten met een bedrijfsarts of arbodienst voor onder meer de verzuimbegeleiding.

Vraag 5

Wie houdt er toezicht op de bedrijfsartsen? Welke criteria worden gehanteerd?

Antwoord 5

Bedrijfsartsen zijn medisch specialisten die zijn ingeschreven in het BIG-register van het ministerie van VWS. Zij vallen onder de systematiek van de tuchtrechter of in geval van een arbodienst onder de verplichte klachtenregeling van de arbodienst.

Vraag 6

Deelt u de mening dat het ongeoorloofd is wanneer verzuimbegeleiders, c.q. bedrijfsartsen medische informatie verstrekken aan de werkgevers? Zo ja, welke sancties kunnen worden opgelegd? Hoe vaak werden deze sancties de afgelopen twee jaar opgelegd?

Vraag 6

Deelt u de mening dat het ongeoorloofd is wanneer verzuimbegeleiders, c.q. bedrijfsartsen medische informatie verstrekken aan de werkgevers? Zo ja, welke sancties kunnen worden opgelegd? Hoe vaak werden deze sancties de afgelopen twee jaar opgelegd?

Antwoord 7

Als de werknemer na afloop van de twee jaar loondoorbetaling nog ziek is en de werknemer een aanvraag indient voor een WIA-uitkering, moet de werkgever een re-integratieverslag opstellen. Daarin doet de werkgever onder meer verslag van de re-integratie-inspanningen die hij heeft verricht tijdens deze twee jaar.

De werknemer heeft de gelegenheid om zijn oordeel te geven over de door de werkgever geleverde re-integratie-inspanningen, waarna hij het re-integratieverslag samen met de WIA-aanvraag indient bij het UWV.

Vraag 8

Hoe wordt de zieke werknemer gewezen op zijn rechten?

Antwoord 8

De werknemer kan voor informatie over zijn rechten terecht bij zijn werkgever, diens bedrijfsarts/arbodienst en het UWV. De website van het UWV en websites van andere organisaties (bijvoorbeeld van vakbonden) bevatten veel

informatie over de rechten van de werknemer. Daarnaast kunnen ook rechtshulpverleners en vakbonden de werknemer hierover informeren. Verder kunnen werknemer en werkgever op het Arboportaal (<http://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbowet--en--regelgeving/verzuim/ziekteverzuimbeleid.html>) informatie vinden betreffende ziekteverzuimbeleid in de onderneming. Bij het CBP (http://www.cbpweb.nl/downloads_pb/pb_20120711-verzuimreductie-medische-gegevens.pdf) is informatie beschikbaar over privacy en medische persoonsgegevens.

Vraag 9

Zijn er gevallen bekend, waarbij het UWV ontslag heeft verleend voor werknemers die al geruime tijd aan het werk zijn en zich al beter hebben gemeld bij de werkgever?

Antwoord 9

Neen, dergelijke gevallen zijn mij niet bekend.