

De Geus

bijstand. In die gevallen waarin mensen aan het einde van hun WW-periode scholing volgen, heeft het UWV hen geïndiceerd geacht. Er is een bepaalde reden waarom het belangrijk is dat die persoon de opleiding afmaakt. De Wet werk en bijstand is sinds kort gelokaliseerd. Gemeenten trekken hun eigen plan. De minister sprak over ketenafspraken. Die ketenafspraken hebben te maken met de financiering van scholing. De minister kan toch niet weten of gemeenten datgene wat het UWV zo nodig vindt, opvolgen? Hij weet niet of zij een scholier onmiddellijk in hun tewerkstellingsprogramma's zullen opnemen waardoor het rendement van die eerste maanden dat iemand de scholing volgt, weg is, omdat de scholing wordt afgebroken. Baart dat de minister geen zorgen in het licht van die 2,4 miljoen en, zo nee, waarom niet?

Minister De Geus: Mevrouw Westerveld snijdt nu een zeer breed vraagstuk aan. Uit de samenwerking in de keten heb ik de impressie dat de aansluiting tussen wat in een bepaald punt in de keten wordt geïndiceerd in redelijkheid wordt voortgezet, tenzij er natuurlijk bijvoorbeeld in een bepaalde gemeente een mogelijkheid is van een tewerkstellingsprogramma dat superieur is aan hetgeen UWV kan bieden. UWV heeft naar zijn aard geen tewerkstellingsprogramma's.

Ik sluit niet uit dat in een enkel geval toch nog een wissel wordt gemaakt. Dat gaat natuurlijk in overleg met betrokkene. De impertinentie die mevrouw Westerveld in haar vraag veronderstelt, zou zich in incidentele gevallen als daar reden voor is, kunnen voordoen, maar dan is die ten faveure van de samenleving en betrokkene.

Als het haar bedoeling is, breder de aansluiting van begeleiding en scholing in de verschillende stappen in de keten te bespreken, is dat niet iets waar dit wetsvoorstel als zodanig verandering in aanbrengt. Ik stel het op prijs daarover met deze Kamer te debatteren. Het behoort echter ook politiek tot de portefeuille van de staatssecretaris. Ik ben bang dat een volgende vraag van mevrouw Westerveld op dit punt mij zou overvragen.

Mevrouw **Westerveld** (PvdA): Ik riskeer dat. Ik had mij voorgenomen

het hierbij te laten, maar u maakte een opmerking die mij prikkelde. U zei namelijk dat het programma van de gemeente ten faveure van de samenleving en de betrokkene is. Het voorbeeld dat ik gaf, zou u als portefeuillehouder WW heel ongewenst moeten vinden: de scholing wordt afgebroken, omdat iemand in zo'n traject wordt gestopt. Dat is ten faveure van niemand, maar een uitermate betreurenswaardige situatie.

Minister De Geus: Het zou kunnen dat wij het laatste woord hierover nog niet spreken. Ik begreep de casus zoals mevrouw Westerveld die schetste als een waarin scholing is ingezet met het doel om aan de slag te komen, waarna de gemeente met een programma komt dat iemand per direct met een baan aan de slag helpt. In dat geval klopt mijn stelling dat dit laatste superieur is. Als mevrouw Westerveld bedoelt dat er ook tewerkstellingsprogramma's zijn die van voren af en aan bij nul beginnen, dan ben ik het met haar eens dat in dat geval het stopzetten van zo'n lopend scholingsprogramma dat al dicht bij het doel is, een heel merkwaardige afleidingsmanoeuvre zou zijn. De gemeenten hebben er alle belang bij dat de trajecten die het snelst naar werk leiden, worden gevolgd. Dat is ook in het belang van betrokkene. Het mooie van deze vereenvoudiging is dat daarmee alle prikkels in dezelfde richting gaan.

De beraadslaging wordt gesloten.

Het wetsvoorstel wordt zonder stemming aangenomen.

De voorzitter: De aanwezige leden van de fracties van de PvdA en de SP wordt conform artikel 121 van het Reglement van orde aantekening verleend, dat zij geacht willen worden zich niet met het wetsvoorstel te hebben kunnen verenigen.

Aan de orde is de behandeling van:

- **het wetsvoorstel Wijziging van de Werkloosheidswet in verband met maximering van de ziekengeldlasten in het wachtgeldfonds voor de uitzendsector en wijziging van enige andere wetten in verband met de Wet verlenging loondoor-**

betalingsverplichting bij ziekte 2003 (29718).

De beraadslaging wordt geopend.

□

Mevrouw **Westerveld** (PvdA): Mijnheer de voorzitter. "l'Histoire se répète." Een jaar geleden debatteerden wij in kleiner verband met deze minister over een element in de WVLBZ dat mijn fractie toen ook al aanvechtbaar voorkwam. Dat was, jawel, de verhaalsanctie in de Ziektewet, de regeling dat een werkgever die tijdens het dienstverband onvoldoende heeft gedaan voor de reïntegratie van zijn door ziekte uitgevallen werknemer daarvoor gestraft kan worden in de vorm van de verplichting het loon door te betalen over de periode waarover de inspanningen verricht hadden moeten worden. Voor reguliere werkgevers hebben wij de bepaling dat het UWV de werkgever kan verplichten langer dan twee jaar het loon door te betalen. Voor tijdelijke werkgevers of uitzendwerkgevers ± ik zal hen hierna gemakshalve aanduiden als tijdelijke werkgevers ± gaat die vlieger niet op. In hun geval is het dienstverband beëindigd op het moment dat de nalatigheid wordt vastgesteld en is er geen grondslag meer voor de verlenging van de loondoorbetalingsplicht. Deze bestaat namelijk niet meer. Voor hen is toen de list bedacht dat zij het UWV dan maar over de verzuimperiode het aan de werknemer uit te keren ziekengeld moeten vergoeden.

De bezwaren van mijn fractie, die ook door anderen gedeeld werden, waren voor de minister aanleiding om de regeling voorlopig op non-actief te stellen en op zoek te gaan naar, zo vul ik het maar in, juridisch houdbaarder constructies. Inmiddels zijn wij een jaar verder en weer wordt ons verzocht een wetsvoorstel te behandelen waar dit thema als een klein geniepig element in verstopt zit. Opnieuw is het doel van het wetsvoorstel respectabel: op verzoek van de SER is de loondoorbetalingsplicht bij ziekte voor tijdelijke werkgevers gemitigeerd. Daar zal niemand het mee oneens zijn.

Mijn fractie betreurt deze gang van zaken. Het was haar liever geweest als er twee wetsvoorstellen hadden gelegen: de mitigering van de

Westerveld

loondoorbetalingsplicht van tijdelijke werkgevers, die wij dan als hamerstuk hadden kunnen afhandelen, en de nu opnieuw opgepoetste verhaalssanctie. In dat geval hadden wij de discussie over dit onderwerp zuiverder en onder minder grote tijdsdruk kunnen voeren. Opnieuw zijn er wat mijn fractie betreft ernstige bedenkingen over de legitimiteit en de juridische houdbaarheid van dit instrument. Mijn vragen in de schriftelijke fase waren erop gericht een aantal zaken scherp te krijgen voordat wij over de regeling ten gronde met de minister zouden debatteren.

Voordat ik daaraan begin, spreek ik een woord van waardering uit voor de gedegen beantwoording van de vragen, die bovendien in een zeer kort tijdsbestek moesten worden opgesteld. Veel dank hiervoor, zowel aan de minister als aan degene die dit stuk heeft opgesteld. Het is duidelijker geworden, maar onze bedenkingen zijn helaas gebleven. Door het antwoord op deze vragen weten wij nu hoe wij de verhaalsanctie moeten zien: niet als een sanctie, maar als een schadevergoedingsregeling. Immers, "de sanctie is erop gericht herstel van reïntegratie-inspanningen mogelijk te maken en schade aan het UWV te vergoeden indien en voor zover deze schade is ontstaan door vertraging in reïntegratie-inspanningen. Dat in de situatie dat de werknemer geen ziekengeld toekomt, feitelijk geen verhaal plaatsvindt, is volstrekt logisch, omdat er in dat geval geen sprake is van schade die moet worden vergoed." Het is dus schadevergoeding. Maar, hoe houdbaar is dat uitgangspunt nu in rechte? Het fenomeen dat het UWV uitkeringen mag verhalen op schadeveroorzakers kennen wij natuurlijk, bijvoorbeeld wanneer een werknemer ongeschikt is geworden door toedoen van een ander. In zo'n geval ligt de grondslag van het verhaal in het feit dat deze andere de voor de uitkeringskassen ontstane schade heeft veroorzaakt. Dat valt civielrechtelijk goed te verdedigen, maar bij deze regeling ligt dat toch een beetje anders.

Laat ik opnieuw het voorbeeld nemen dat eerder in de stukken werd gegeven: de werknemer die voor een jaar is aangenomen, na twee maanden uitvalt en aan het eind de rit nog altijd ziek is. In die tien maanden is niets aan reïntegratie

gedaan. In de gedachtegang van dit wetsvoorstel kan het UWV het ziekengeld gedurende tien maanden verhalen, opdat het reïntegratietraject dat de werkgever in die periode had moeten opstarten alsnog op diens kosten kan worden ingezet. Ik merk overigens op dat de werkgever uit dit voorbeeld niet bepaald een geluksvogel genoemd mag worden. Van het jaar waarvoor hij de werknemer had aangenomen, heeft hij precies twee maanden waarvoor zijn geld gehad, de andere tien maanden zal hij moeten afboeken als bedrijfsrisico. Maar goed, dat hoort bij het kansspel dat arbeid en ziekte heet. Het is alleen wel zo eerlijk om ook die kant van de zaak te belichten voordat wij over dit thema in termen van verwijtbaarheid praten. Misschien heeft deze werkgever nog geluk en krijgt de werknemer het hem toekomende ziekengeld niet. Het kan namelijk zijn dat de werknemer de aandoening waardoor hij is uitgevallen, al had toen het dienstverband een aanvang nam. In dat geval kan het UWV het ziekengeld weigeren op grond van artikel 44 ZW en is er dus in de optiek van dit wetsvoorstel geen schade. Op die situatie was ook een van onze vragen in de schriftelijke voorbereiding gericht.

Dit voorbeeld is de opmaat voor de volgende vragen. In de eerste plaats: de minister ziet de grondslag van de verhaalsregeling in de schade die ontstaat, doordat de werkgever al die tijd niets aan de reïntegratie heeft gedaan. Betekent dit niet dat het daarmee aan het UWV is om aannemelijk te maken dat er geen schade zou zijn geweest als die activiteiten wel volgens het boekje waren uitgevoerd, in die zin dat wij dan met dit dossier belangrijke stappen verder waren geweest?

In de tweede plaats: het gaat bij deze gevallen doorgaans om tijdelijke werkgevers en dus om werknemers met een kort dienstverband dat mogelijk hun eerste is. Daarmee is de kans groot dat zich onder de categorie uitvallers en ziekblijvers een fors aantal bevindt bij wie de aandoening of de kans op een snel uitvallen als gevolg van die aandoening, al bestond bij de aanvang van het dienstverband. Het UWV kan in die situatie ziekengeld weigeren, maar dat hoeft niet; dit is namelijk een bevoegdheid van de uitvoerder. In een geschil over dit punt (waarom doet u dit wel of

waarom doet u dit niet?) wordt de werkgever derdebelanghebbend. Zijn schadeplicht staat of valt immers met de vraag of de werknemer ziekengeld ontvangt. Acht u dit wenselijk?

Mijn derde vraag is of in de kosten-batenanalyse van deze regeling is meegenomen dat het UWV in complexe procedures verwikkeld kan raken om de juridische vragen die ik hierboven schetste, scherp te krijgen. Hiermee samenhangend: is de introductie van een juridisch omstreden instrument op dit moment wel zo'n gelukkige zaak? Ik vraag dit mede gehoord de verklaring van de minister in een overleg met de Tweede Kamer in antwoord op de vraag waarom de implementatie van het SUWI-proces niet volgens de planning verloopt. Het UWV, aldus de minister in dit overleg, kampt met vertragingen vanwege alle al doorgevoerde en nog door te voeren nieuwe wetgeving. Het kabinet daarentegen hecht veel waarde aan de realisatie van belangrijke wijzigingen in de WAO en de WW én aan de realisatie van de operatie Walvis/SUB. Om die reden krijgt de uitvoering van die beleidsprogramma's prioriteit en daarom zal de implementatie van de SUWI niet per 1 januari 2006 gereed zijn.

Waarom trekt de minister deze verstandige gedachte niet door tot dit sluitstuk, het laatste legosteentje zou je kunnen zeggen van het bouwwerk dat de regering rondom het thema arbeid, ziekte en reïntegratie optrekt? Waarom houdt de minister de activering van dit instrument niet aan tot er iets meer bekend is over de effectiviteit van grote broer, de loonsanctie? Enig uitstel zou de minister mooi de gelegenheid geven om een studie te laten uitvoeren naar een adequater en juridisch minder aanvechtbaar sanctie-instrument voor nalatige werkgevers. Met minder aanvechtbaar bedoel ik dan dat dit niet zozeer botst met het uitgangspunt van rechtsgelijkheid als de onderhavige regeling die toch echt zal worden aangemerkt als een reparatoire sanctie. Want is zo'n sanctie niet evenzeer op zijn plaats jegens een nalatige werkgever wiens werknemer om welke reden ook geen ziekengeld ontvangt, maar een WW- of een bijstandsuitkering of misschien in het geheel geen uitkering? Immers, ook voor deze werknemers kunnen

Westerveld

reïntegratie-inspanningen geboden zijn en ook voor hen kan het proces door het stilzitten van de werkgever onnodige vertraging hebben opgelopen.

Voorzitter. Wij zien met belangstelling uit naar het antwoord van de minister.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

Voorzitter: Jurgens



Minister **De Geus**: Voorzitter, ik zie dat u de hamer hebt overgenomen. Ik ga graag in op het betoog van mevrouw Westerveld van zojuist. Dit spitst zich toe op de verhaalsregeling. Het punt waarover dit wetsvoorstel in bredere zin gaat, maximering van de ziekengeldlasten in de uitzendsector, staat als zodanig eigenlijk niet ter discussie. Mevrouw Westerveld zei met zoveel woorden dat het belangrijk is om op dit moment het dispuut over de verhaalsregeling een stap verder te brengen. In een vorig debat bleven op dat punt namelijk nog de nodige vragen open. Hopelijk kan met de gedachtewisseling naar aanleiding van dit wetsvoorstel het debat worden beslecht. Een groot deel van het betoog van mevrouw Westerveld is bekend uit eerdere gedachte-wisselingen, zowel mondeling als schriftelijk. De concrete vragen die zij vervolgens stelt, kunnen een opmaat vormen voor de beoogde overeenstemming.

De eerste vraag is of de nu voorgestelde verhaalsregeling er niet toe leidt dat UWV aannemelijk moet maken dat er wel of geen schade was geweest als de activiteiten wel of niet volgens het boekje waren uitgevoerd. Hiermee zet zij één van de risico's van een stelsel van arbeidsongeschiktheid dat uitgaat van reïntegratieplichten scherp neer. In hoeverre ligt de bewijslast eenzijdig bij de samenleving of de persoon die schade lijdt, als de werkgever niet aan zijn reïntegratieplicht heeft voldaan? Het antwoord staat en valt natuurlijk met de duidelijkheid die wordt gegeven over de verplichtingen van de werkgever. In de Wet verlenging loondoorbetalingsplicht bij ziekte zijn daarom duidelijker dan voorheen de verplichtingen van de werkgever genoteerd. De bewijslast zal al naar

gelang de omstandigheden dan eens bij de ene partij, dan weer bij de andere partij liggen. De bewijslast ligt dus niet eenzijdig bij UWV. Het is al helemaal niet zo dat UWV de theoretische situatie moet bewijzen dat er absoluut geen schade zou zijn geweest als alle activiteiten volgens het boekje waren uitgevoerd. Het is niet zo dat het inzetten van een reïntegratie-inspanning een 100%-garantie is. Als dat wel zo was, kon met zekerheid worden gesteld dat er een andere situatie zou zijn ontstaan. Dat kan UWV echter nooit bewijzen, dus in de praktijk zal de juridische bewijslast anders liggen. Voor zover dat nodig is voor de wetsgeschiedenis, heb ik dat bij dezen nog eens verduidelijkt.

De tweede vraag van mevrouw Westerveld betreft de situatie waarin iemand een aandoening al had bij de aanvang van het dienstverband. Dit komt weinig voor, maar het is uiteraard niet volstrekt denkbeeldig. Als het ziekengeld op basis daarvan wordt geweigerd, is er geen schade wegens nalatigheid bij reïntegratie-inspanningen. Eerlijk gezegd, kan in de systematiek van de verhaalsregeling daarop geen afdoende antwoord worden gegeven. Eenvoudigweg omdat wij dan de bepaling zouden moeten terugdraaien dat ziekengeld niet aan de orde is als een aandoening al bestond bij aanvang van het dienstverband. Overigens zijn er nauwelijks werkgevers die een beroep doen op deze bepaling in art. 44. De derde belanghebbende werkgever kan dan inderdaad meeprocederen. De rechter zal erover moeten oordelen. De werkgevers zijn, voorzover nu bekend, zeer terughoudend om een werknemer om die reden ziekengeld te weigeren. Als iemand een ziekte heeft die hij moedwillig heeft verzwegen, is het wat anders. Als het echter een aandoening is waarvoor de werkgever geen risico draagt volgens de letter van de wet maar die niettemin in relatieve onbekendheid bestond en ontstaan is, dan loopt de werkgever in Nederland niet keihard om zich juridisch te verschonen van zo'n ziekengeldbepaling. Dat geldt al helemaal niet als UWV er iets in te zeggen heeft. Ik geef toe dat ik bij de tweede vraag het laatste juridische puntje niet kan geven, omdat wij dan moeten terugdraaien dat er dan geen ziekengeld verschuldigd is.

Het derde punt waarmee mevrouw Westerveld komt, is van grote betekenis. Dat raakt namelijk aan de vraag of een juridisch omstreden moment, als er toch al veel verandert, geen risico met zich meebrengt. Daarom is het van belang om te weten dat het instrument dat nu wordt voorgesteld, eigenlijk veel minder omstreden is dan een tijd terug. In de stuurgroep verbetering poortwachter is inmiddels overeenstemming bereikt met vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers. Tegenover hen zou de verhaalsregeling worden uitgeoefend. Het bereiken van overeenstemming hierover met vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers, geeft een ontzaglijk draagvlak voor zo'n regeling. In die zin is de regeling minder omstreden dan mevrouw Westerveld wellicht vreest. Wel heeft zij er gelijk in dat er ook andere processen zijn die moeten worden doorgevoerd, zoals het SUWI-proces en de andere beleidswijzigingen. Binnen dat geheel kan ik zeggen dat er inderdaad spanning is over de vraag of UWV én de nieuwe beleidsregeling kan implementeren én de reorganisatie volgens SUWI met tempo kan afwerken. Daarbij moeten prioriteiten worden gesteld. Over die prioriteitstelling ben ik in gesprek met UWV. Bovendien leg ik daarover verantwoording af. Mevrouw Westerveld wijst naar de Tweede Kamer, waarin dat al is gebeurd. Maar de verhaalsregeling brengt als zodanig niet een additioneel risico met zich mee voor de voortgang van deze grote processen.

Mevrouw **Westerveld** (PvdA): De stuurgroep zien wij in de beleidsstukken regelmatig voorbij komen als een pseudo-Raad van State of een pseudo-adviesorgaan. Wie zitten er nu in? Wat is het nu voor orgaan?

Minister **De Geus**: De vertegenwoordigers van de in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde organisaties van werkgevers en werknemers hebben plaats in de stuurgroep.

Mevrouw **Westerveld** (PvdA): De Kamer heeft brieven gekregen uit het midden- en kleinbedrijf. Daarin wordt nogal geklaagd over de maatregel en vooral over het feit dat nog zo verschrikkelijk onduidelijk is wat van hen wordt verlangd. Het wetsvoor-

De Geus

stel is vooral voor dat soort werkgevers van groot belang. Heeft de minister het gevoel dat dit geluid in de stuurgroep voldoende wordt gehoord?

Minister **De Geus**: Sterker nog, om die reden hebben wij de stuurgroep ingesteld. Bovendien hebben wij daarom de werkgevers uitgenodigd om in de stuurgroep mee te denken over de verhaalsregeling. Zo'n regeling moet er zijn. Als in de stuurgroep alleen werkgevers-vertegenwoordigers waren gevraagd, dan had zij misschien afgezien van een verhaalsregeling. In theorie houd ik rekening met die mogelijkheid. Door de stuurgroep evenwichtig samen te stellen, met vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties, is dat gevaar uit de wereld. De stuurgroep heeft zijn werk in transparantie verricht. Over dat werk is gerapporteerd in eigen kring. De Kamer heeft signalen gekregen. Wij zouden moeten traceren welk signaal op welk moment is gekomen. Vaak lijken er vlak voor de overeenstemming de grootste verschillen te bestaan. Ik heb dat zelf ervaren in diverse onderhandelingen met de vakbeweging.

Mevrouw **Westerveld** (PvdA): Maar het zijn dus vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Zitten daar ook juristen in die naar de juridische houdbaarheid van een dergelijk instrument kijken?

Minister **De Geus**: Ja, het is inderdaad zo dat de vertegenwoordigers hierin ter zake kundige experts zijn. Hier zitten niet de Loek Hermansen en de Jacques Schravens van deze wereld in. Die zijn voor deze stuurgroep op expertniveau gediskwalificeerd. Ik krijg ook net het bericht dat het MKB als organisatie met zoveel woorden de verhaalsregeling die er nu ligt, heeft geaccordeerd, dus dat kan ik u toezeggen.

U vraagt verder of er niet meer bekend zou moeten zijn over de effectiviteit van de loonsanctie. In 80% van de gevallen waarin er een loonsanctie wordt uitgevoerd, treedt er zelfs geen WAO in. Kennelijk is er in het geval van loonsancties altijd wel meer aan de hand, waardoor het niet eens tot de WAO komt. Dat is vooralsnog een geweldig resultaat. Enig uitstel zou de gelegenheid

geven om een studie te laten uitvoeren naar een adequater instrument. Het eerdere uitstel is, zoals ik u dat ook geschreven heb, juist benut om in de stuurgroep te komen tot de adequate oplossing waar wij net over spraken.

U geeft aan dat u het toch echt aanmerkt als een reparatoire sanctie. Ik denk dat wij elkaar de kwalificaties gunnen die wij gebruiken en de duiding daarvan doet u zoals u dat doet. Ik heb aangegeven dat het naar zijn aard een schadevergoedingsregeling is en ik ben ook blij met het feit dat het in ieder geval gelukt is om u hierover duidelijkheid aan te reiken in de schriftelijke stukken. Uw complimenten daarvoor neem ik graag in ontvangst.

Ter afsluiting van uw betoeg trekt u de vergelijking door naar andere vormen van uitkeringsrisico, WW, bijstand of zelfs in het geheel geen uitkering. Je zou je kunnen voorstellen dat ook daar een bepaalde vorm van verhaal gehaald zou kunnen worden. Dan moet er natuurlijk wel sprake zijn van schuld van de betrokken werkgever daaraan. Voor zover dat het ontslagrisico betreft ± en ontslag is vaak de intrede tot een dergelijke uitkering ± kent ons BW al de schadevergoeding bij ontslag. Verder is het bijzondere aan de loondoorbetaling bij ziekte nu juist dat er in het BW een heel specifieke reïntegratieplicht voor de werkgever is opgenomen. Het verhaalsrecht kan dus in dit geval berusten op een met zoveel woorden in de wet opgenomen plicht. Daar waar die ontbreekt en de werkgever heeft af afscheid genomen, is er geen zorgplicht voor de werkgever in de periode na het ontslag. Alles wat zich vóór het moment van ontslag afspeelt, valt juridisch gesproken onder het beslag van het ontslagrecht als zodanig.

□

Mevrouw **Westerveld** (PvdA): Voorzitter. Ik dank de minister voor zijn antwoorden. Ik heb het idee dat de samenhang er een beetje uit is gehaald doordat de minister de aparte vragen die ik in mijn betoeg had gesteld, één voor één heeft beantwoord. Ik heb de minister het verschil tussen schadevergoeding en sanctie niet alleen om terminologische redenen voorgehouden, maar juist om zaken zoals bewijslast, procespositie en dergelijke. Als wij over een sanctie praten, hoeft dat

niet aan de orde te zijn. Net zo goed als je de redenering van een loonsanctie hebt, kun je die redenering doortrekken naar een situatie dat er geen werkgever meer is. Het valt best te verdedigen dat je naar analogie daarvan iets regelt voor werknemers waarvan de werkgever weg is komen te vallen. Maar daar zit nu juist het probleem, doordat de sanctie uitsluitend aan de Ziektewet gekoppeld is, ontstaat er een heel onevenwichtig instrument. Het antwoord van de minister op mijn laatste vraag bevestigt dit ook. Ik heb hem gevraagd of hij het er niet mee eens is dat er heel goed sprake kan zijn van nalatigheid van een werkgever als die helemaal niets aan reïntegratie heeft gedaan in het geval waarin iemand geen recht heeft op ziekgeld en in de WW belandt. Dit kan voorkomen als iemand nog wel passend werk kan doen waarmee hij hetzelfde kan verdienen. Hij wordt dan als werkloze aangemerkt, maar de stappen die wij zo hard nodig vinden voor reïntegratie, zijn intussen niet gezet. De minister antwoordt dat er misschien civielrechtelijk geprocedeerd kan worden, als er sprake is van schuld. Hier gaat het mij nu juist om. Ik vind het buitengewoon ongelukkig dat het idee van de loonsanctie op deze manier in één wet is gehanteerd, waardoor het wel tegen het ene, maar niet tegen het andere type werkgever kan worden ingezet. Ik vind dit onevenwichtig.

Daarnaast wil ik de minister nog even iets voorhouden in verband met de artikel 44a-zaken. Natuurlijk procederen werkgevers daar niet voor. Toen ik in de advocatuur werkte, was er nog helemaal geen loondoorbetalingsverplichting bij ziekte. Toen waren zulke procedures aan de orde van de dag, want het kwam geregeld voor dat UWV op die grond ziekgeld weigerde uit te keren en dat werknemers het daar niet mee eens waren. Maar als er met dit wetsvoorstel zo'n sterk verband wordt aangebracht tussen de sanctie en het recht op ziekgeld, zullen die procedures er zeker komen, als werkgevers weten dat een werknemer uitvalt door een aandoening die hij al had. Volgens de jurisprudentie kunnen werkgevers werknemers dan ook ontslaan. Sommige werkgevers zullen dat niet doen, omdat zij een werknemer maar voor een jaar in dienst nemen en het risico gewoon nemen, omdat zij er

Westerveld

na dat jaar toch van af zijn. Maar als werkgevers na een jaar met een sanctie geconfronteerd werden, zouden zij wel eens kunnen besluiten om een beslissing aan te vragen en te gaan procederen over artikel 44-zaken. Mijn vraag aan de minister was of hij zo'n ontwikkeling niet ongewenst vindt.

□

Minister **De Geus**: Voorzitter. Van 1980 tot 1986 ben ik als vakbondsadvocaat zelf ook heel intensief met het ontslagrecht bezig geweest. Ik heb toen wel geleerd dat het twistpunt tussen werkgever en werknemer daarbij heel sterk cirkelde rondom de ontslagwetgeving. Behalve de mogelijkheid om bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst een schadevergoeding toe te kennen, als er sprake is van kennelijk onredelijk ontslag, is er sowieso een toets op het mogen verlenen van ontslag. Zolang er door een dienstverband recht op loon is, is er gewoon geen recht op WW of bijstand. Die situaties sluiten elkaar dus uit, maar mevrouw Westerveld heeft er wel gelijk in dat het mogelijk is dat iemand rechtmatig ontslagen is, maar dat de werkloosheid die daarna ontstaat, korter zou kunnen duren als er gedurende de opzegtermijn nog wat meer aan scholing gedaan zou zijn. Dergelijke situaties zijn denkbaar. Het instrument van loonsanctie staat daarbij in de voornemens van de regering niet voorop, maar ik denk dat het huidige ontslagrecht voldoende mogelijkheden biedt om de positie van de werknemer tegenover de werkgever te beschermen. Er kan een verschil in afweging zijn, maar daarom ben ik ook vrij concreet ingegaan op de laatste vraag van mevrouw Westerveld, al weet ik dat die niet de hoofdlijn van haar betoog raakte. Die betreft de bewijspositie.

Verder vroeg mevrouw Westerveld nog of de werkgever er geen belang bij kan hebben om zich erop te beroepen dat zijn werknemer de aandoening die tot het ontslag leidt, al had voordat hij in dienst kwam. Ik zeg haar graag toe dat wij in de gaten zullen houden hoeveel van dit soort gevallen zich zullen voordoen. Het komt heden ten dage echt weinig voor. Ik ben het met haar eens dat een dergelijke ontwikkeling ongewenst zou zijn, maar ik heb begrepen dat zij ook niet heeft

bestreden dat wij dit eigenlijk alleen ten principale zouden kunnen voorkomen door af te zien van de mogelijkheid van de werkgever om zich hier überhaupt op te beroepen.

Nu zegt mevrouw Westerveld dat dit veel gemakkelijker wordt gemaakt door een algemene sanctie voor te stellen, maar de kern van de visie van de regering op deze verhaalsregeling is toch wel degelijk dat er schade geleden wordt. Dat is zoals wij de regeling hebben uitgewerkt. Het was ook een vrij cruciaal punt, daar waar het erom ging overeenstemming te bereiken met de stuurgroep en met vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers, die niet zitten te wachten op een sanctie van de overheid om het kabinetsbeleid te optimaliseren. Wel zien zij de redelijkheid in van de situatie dat er schade wordt geleden en dat er dan wordt ingegrepen. Ik zeg in antwoord hierop dat het anders inrichten dan als een verhaalsregeling bij geleden schade, onmiddellijk de overeenstemming die bereikt is in de stuurgroep met de vertegenwoordigers van het midden- en kleinbedrijf, in gevaar zou kunnen brengen.

Mevrouw **Westerveld** (PvdA): Ik neem onmiddellijk aan dat het punt van de artikel-44-werknemers geen grootschalig punt is. Het was meer een illustratie om aan te geven dat er iets merkwaardigs gebeurt, als je de sanctie uitsluitend koppelt aan de Ziekwet. Uw stelling dat dit eigenlijk de enige manier is om werkgevers aan te pakken die geen werkgever meer zijn en onvoldoende aan reïntegratie hebben gedaan, geeft mij aanleiding u het volgende te vragen. Is er niet te snel van uitgegaan dat het enige instrument de verhaalssanctie in de Ziekwet is? Je hebt immers ook andere werknemers, bijvoorbeeld werknemers die een WW-uitkering krijgen. Het afstandsverhaal is hetzelfde. In termen van rechtsgelijkheid is het eigenlijk heel raar dat een werkgever wel hangt als de werknemer ziekengeld krijgt en niet als de werknemer WW krijgt, terwijl de mate van verwijtbaarheid dezelfde is. Zou het een idee zijn om dat punt nog eens wat breder te bekijken en na te gaan of er niet een efficiënter instrument denkbaar is dan dit instrument, een instrument dat het departement wat minder snel op het verwijt zal komen te staan dat

sommige werkgevers wel gepakt worden, om redenen waar zij niets aan kunnen doen, en andere werkgevers niet? Zou de minister een toezegging op dit punt kunnen doen?

Minister **De Geus**: Het spijt mij als ik onvoldoende duidelijk ben geweest. Het betreft hier het punt uit uw eerste termijn dat uw tweede vraag en uw vijfde vraag met elkaar in verband bracht. Daarvan heb ik in mijn antwoord het volgende gezegd. Het grote verschil met andere vormen van schade die geleden zou kunnen worden, is dat er bij ziekte een daadwerkelijke verplichting voor de werkgever is neergelegd in het Burgerlijk Wetboek. Ik heb erop gewezen dat de beslechting van geschillen bij andere vormen van schade tussen werkgever en werknemer, vorm kan krijgen via het ontslagrecht, maar dat betoog heb ik nu even niet meer nodig in deze redenering. Het punt dat er een verplichting ligt om te reïntegreren tijdens de periode van ziekte, biedt wel degelijk de mogelijkheid om het ontstaan van schade en de schuld daarvoor van de werkgever met elkaar in verband te brengen. Daarvoor heb je ook nodig dat er een verplichting is om dit te doen. Langs die weg is er gezocht en er is uitstel geweest om te kijken naar een optimale situatie. Daar is ook de stuurgroep bij betrokken, waar de juristen van de betreffende organisaties zitting in hadden. Toen is dit eruit gekomen als een in alle opzichten verdedigbaar verhaal; de stuurgroep was daarin unaniem. Het betekent dat de meerwaarde van een nadere studie op dit punt onvoldoende in beeld is om daarover een toezegging te doen aan uw Kamer.

De beraadslaging wordt gesloten.

Het wetsvoorstel wordt zonder stemming aangenomen.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

Aan de orde is de voorzetting van de behandeling van:

- **het wetsvoorstel Wijziging van de Ziekenfondswet in verband met het invoeren van een no-claimteruggaaf voor verzekerden die geen of weinig gebruik hebben gemaakt van**