

AH 2666
2022Z06456

Antwoord van minister Helder (Langdurige Zorg en Sport) (ontvangen 9 mei 2022)

Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2021-2022, nr. 2528

1. Wanneer start de regeling tijdelijke ondersteuning zorgwerknemers met post-covid-syndroom die u aankondigde in uw brief van 25 februari jongstleden?[1]

Antwoord 1.

Ik verwacht uiterlijk in juni de subsidieregeling te publiceren.

2. Ontvangt u, net als Kamerleden, ook signalen van zorgwerknemers die ontslagen zijn ondanks de aangekondigde regeling?

Antwoord 2.

Ja, langs diverse kanalen bereiken mij berichten over zorgmedewerkers die aan het begin van de pandemie ziek zijn geworden en recent zijn ontslagen.

3. Hoe heeft u uw dringende beroep richting werkgevers gedaan om, vooruitlopend op de regeling, met zorgwerknemers met post-covid-syndroom in gesprek te blijven en niet tot ontslag over te gaan? Heeft u gesprekken gevoerd met brancheverenigingen om dit onder de aandacht te brengen? Hoe heeft u hierover actief gecommuniceerd?

Antwoord 3.

Ik heb de Kamerbrief onder de aandacht van branche- en werkgeversorganisaties gebracht. Met deze partijen is naar aanleiding van vragen over het nieuwsbericht aanvullende informatie gedeeld. Ook in informele contacten met partijen blijf ik aandacht voor de regeling vragen. Daarnaast is bijvoorbeeld informatie beschikbaar gesteld aan C-support om zorgmedewerkers die vanwege langdurige coronaklachten een beroep doen op de dienstverlening van C-support, hierop te wijzen.

4. Kan het UWV bij een ontslagaanvraag op grond van langdurige ziekte, indien geregistreerd is dat dit gaat om langdurige covid-klachten, de werkgever ook direct wijzen op deze aanstaande regeling? Of zou het mogelijk zijn om bij alle ontslagaanvragen op grond van langdurige ziekte in de zorgsector de werkgever hierop te wijzen?

Antwoord 4.

Ja, UWV kan vanaf de inwerkingtreding van de subsidieregeling werkgevers in de zorgsector die een ontslagaanvraag wegens langdurige ziekte indienen, wijzen op de subsidieregeling. De vraag is echter of dit tijdig is, aangezien de ontslagaanvraag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid vaak wordt

ingediend nadat de WIA-claimbeoordeling is afgerond. Om werkgevers in zorg en welzijn tijdig te informeren, ben ik met UWV in gesprek over de mogelijkheden om bij werkgevers via reeds bestaande kanalen de subsidieregeling onder de aandacht te brengen. Daarnaast heb ik de brancheorganisaties in de zorg gevraagd hun leden te wijzen op de ondersteuning die vanuit deze subsidieregeling aan werkgevers gaat worden geboden.

5. Welke mogelijkheden hebben zorgwerknemers om met terugwerkende kracht, indien zij reeds ontslagen zijn, alsnog aanspraak te kunnen maken op de subsidieregeling via hun oude werkgevers? Bijvoorbeeld door opnieuw een arbeidsovereenkomst aan te gaan?

Antwoord 5.

Er is geen sprake van een recht van een langdurig zieke werknemer om gebruik te maken van deze regeling. Het betreft een subsidieregeling voor werkgevers die met hun langdurig zieke werknemer een verlenging van de loondoorbetaling hebben afgesproken. Als werkgever en werknemer dat beiden willen, vragen zij samen bij UWV een verlenging van de loondoorbetaling aan. Indien deze verlenging wordt goedgekeurd, kan de werkgever een beroep doen op de bedoelde subsidieregeling.

Na 2 jaar loondoorbetaling kan de werknemer een WIA-aanvraag doen. UWV toetst dan eerst de re-integratie inspanningen. Als die voldoende zijn, volgt de WIA-beoordeling. Er volgt dan een beslissing over het recht op een WIA-uitkering. Het is daarna niet meer mogelijk om een verlenging van de loondoorbetaling aan te vragen. De beëindiging van het dienstverband vindt vaak na de WIA-beoordeling plaats.

6. Kunt u nader ingaan op het juridische kader met betrekking tot zorgwerknemers met post-covidsyndroom en hun rechten via ontslagwetgeving wanneer de subsidie van start gaat?

Antwoord 6.

De subsidieregeling richt zich enkel op de werkgever. Daarom heeft de subsidieregeling geen gevolgen voor de rechten van zorgwerknemers t.a.v. de sociale zekerheid. De subsidieregeling heeft ook geen gevolgen voor de kaders waarbinnen een vrijwillige verlenging van de loondoorbetaling na het tweede ziektejaar ook nu al kan plaatsvinden.

7. Bent u blijvend in contact met vakbonden, te meer omdat de regeling nog niet van start is gegaan en zij meldingen kunnen ontvangen van zorgwerknemers waarbij ontslag dreigt?

Antwoord 7.

Ja.

8. Kunt u deze vragen ieder afzonderlijk en met spoed beantwoorden?

Antwoord 8.

Ja.

[1] Kamerstuk 25 295, nr. 181