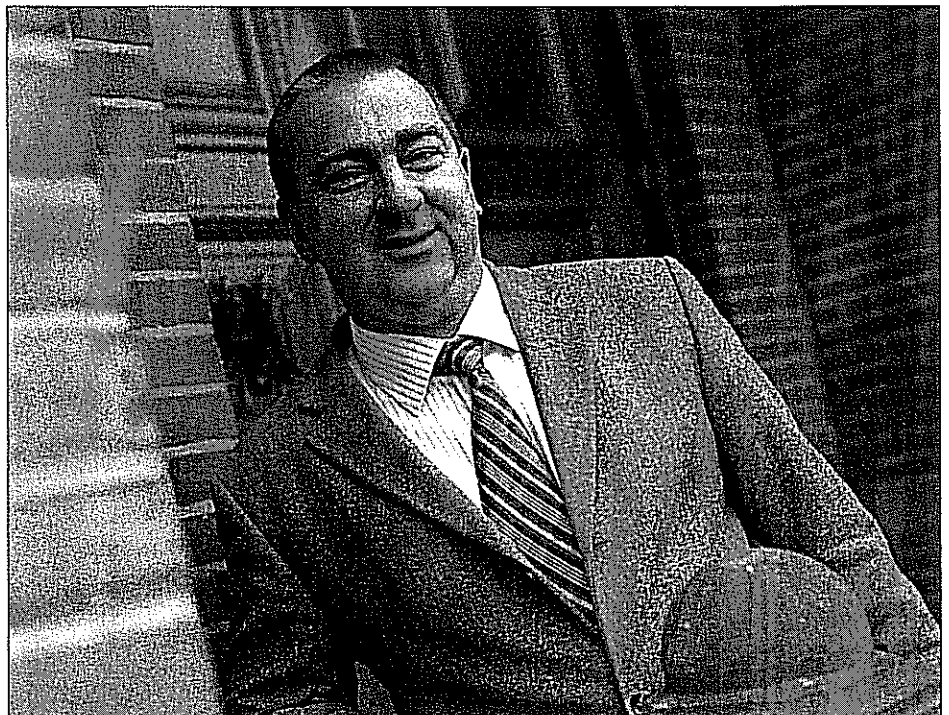


# De loonsanctie onder vuur

Minstens een decennium lang heeft de regering geprobeerd wettelijke maatregelen te treffen, die ertoe zouden leiden dat het beroep op de WAO en andere wettelijke arbeidsongeschiktheidsverzekeringen zoals de WAZ en de WAJONG, zou afnemen. En hoewel uiteindelijk wel minder geld aan die uitkeringen werd uitgegeven, slaagde de regering er maar niet in om het aantal uitkeringen te laten dalen. Tot in april 2002 de Wet verbetering poortwachter werd ingevoerd.

Die wet (waarvan de naam verwijst naar de functie die het UWV aan de poort van de WAO moet vervullen) schrijft de werkgever en werknemer een procedure voor die zij moeten volgen bij de voorgeschreven pogingen om de arbeidsongeschikt geworden werknemer weer terug aan de slag te krijgen. Als

die procedure niet op juiste wijze is gevolgd, en als de werknemer bij het aanvragen van de WAO-uitkering niet weer aan het werk is in de mate waarin hij daartoe in staat is, legt het UWV aan de werkgever en/of de werknemer sancties op. Voor de werknemer houden die sancties verband met de toekenning van de



WAO-uitkering die door het UWV tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk kan worden geweigerd. Voor de werkgever bestaan die sancties uit een verlenging van de verplichting die de werkgever heeft tot doorbetaling van (70%) het loon tijdens ziekte. Die verplichting heeft de werkgever gedurende 104 weken (indien de werknemer vóór 1 januari 2004 arbeidsongeschikt is geworden: gedurende 52 weken) en kan door het UWV met maximaal 52 weken worden verlengd. Deze verlenging van de loondoorbetalingsverplichting wordt in de praktijk aangeduid als de "loonsanctie".

## *Geen algemene maatregel van bestuur dus huisregels van het UWV*

Volgens de wet is het UWV verplicht de exacte duur van de verlenging af te stemmen op de periode die nodig wordt geacht om alsnog voldoende te doen om de werknemer weer aan het werk te krijgen en op de aard en ernst van het verzuim van de werkgever. De wet bepaalt verder dat de regering in een algemene maatregel van bestuur nadere regels kan stellen over de toepassing van de loonsanctie. Omdat de regering een dergelijke algemene maatregel van bestuur niet heeft opgesteld, heeft het UWV in de "Beleidsregels verlenging loondoorbetaling poortwachter" zelf maar regels opgesteld om enige lijn te brengen in de toepassing van de loonsanctie. Volgens die regels wordt de werkgever in alle gevallen eerst gedurende veertien dagen de gelegenheid geboden om een eventueel verzuim te herstellen, en wordt vervolgens de loondoorbetalingsverplichting steeds verlengd met een periode van minimaal vier maanden. Hoe lang de verlenging daadwerkelijk is, hangt af van de mate waarin het verzuim van de werkgever hem te verwijten valt.

Van de loonsanctie gaat zo veel dreiging uit dat werkgevers veel meer dan voorheen werk maken van de al veel langer op hen rustende verplichting om arbeidsongeschikte werknemers op de arbeidsmarkt te reintegreren. En werkgevers die onverhoopt toch niet aan hun reintegratieverplichtingen hebben voldaan, ontwijken vaak de toets van het UWV waarbij

de loonsanctie kan worden opgelegd, door met medewerking van de werknemer de WAO-keuring voor een beperkte periode uit te stellen. Weliswaar betekent ook dit dat de loondoorbetalingsverplichting wordt verlengd, maar als de werkgever er in slaagt binnen die periode de werknemer aan de slag te krijgen voor het deel waarvoor hij arbeidsgeschikt is, komt er geen verdere verlenging van de loondoorbetalingsverplichting, of er komt zelfs helemaal geen WAO-keuring (en dus ook geen verdere verlenging van de loondoorbetalingsverplichting) als de werknemer weer volledig aan het werk is. Per saldo is het vooral de dreiging van de loonsanctie die zijn werk doet, want het UWV legt jaarlijks maar ongeveer 2000 loonsancties op (in 2004 tot en met oktober 1700).

## *UWV houdt zich niet aan internationale afspraken en zetten zo loonsanctie op de helling*

Loonsancties die wel worden opgelegd, liggen echter zwaar onder vuur van de rechtbanken die daarover tot nu toe hebben geoordeeld. Het ontbreken van een wettelijke regeling over de wijze waarop de loonsanctie moet worden toegepast, geeft die rechtbanken de vrijheid om te toetsen of de loonsanctie van (meestal) vier maanden wel in overeenstemming is met de periode die voor de werkgever nodig is om alsnog voldoende reïntegratie-inspanningen te leveren. Zo zal een sanctie van vier maanden verlenging van de loondoorbetalingsverplichting niet evenredig zijn als het toegepast wordt op een verzuim van de werkgever, dat bestaat in het drie weken te laat inleveren van het (volledige) reïntegratieverslag. Ook hebben rechtbanken geoordeeld dat de sanctie (anders dan de regering tijdens de behandeling van de Wet verbetering Poortwachter in de Tweede Kamer steeds heeft volgehouden) wel degelijk mede een strafsanctie is, zoals blijkt uit de wettelijke eis dat de sanctie ook moet worden afgestemd op de aard en ernst van het verzuim. Dat betekent dat voor de loonsanctie ook de regels

moeten gelden die internationale verdragen voorschrijven voor dergelijke sancties, zoals het in staat van beschuldiging stellen en het wijzen op het zwijgrecht van de werkgever. Aangezien het UWV in geen enkel geval aan deze regels voldoet, zou dit betekenen dat geen enkele loonsanctie bij toetsing door de rechter stand kan houden.

Komt u in uw praktijk een loonsanctie tegen, dan heeft het zeker zin daartegen bezwaar te maken, en bij ongegrondverklaring van het bezwaar, beroep bij de rechter in te stellen. Zelfs de regering blijkt dat te begrijpen, want bij een nieuwe aanvullende sanctie voor arbeidsovereenkomsten die eindigen voordat het einde van de loondoorbetalingsperiode is bereikt (het verhaal van Ziektewet-uitkering) is de wettelijke eis dat de omvang van de sanctie moet worden afgestemd op de aard en ernst van het verzuim inmiddels al niet meer opgenomen.

Mr. J.P.M. (Joop) van Zijl is als advocaat werkzaam bij Kantoor Mr. van Zijl te Tilburg. Kantoor Mr. van Zijl is lid van de NOAB-adviesgroep en houdt zich bezig met de juridische en fiscale aspecten van personeelsvraagstukken: arbeidsrecht, premieheffing, werknemersverzekeringen en loonheffing.



**Adviesgroep**  
Partners in kwaliteit

**Dijkstra & Van den Ende**  
Advocaten

Wagenweg 12

1442 BX Purmerend

Tel: 0299-42 30 35

E-mail: [info@dvde-advocaten.nl](mailto:info@dvde-advocaten.nl)

Voor uw juridische vraagstukken  
Kijk verder op [www.noab.nl](http://www.noab.nl)