

# Loonsanctie aanvechtbaar

Sinds begin 2003 heeft het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) een nieuwe taak. De Wet verbetering Poortwachter belast het UWV met het beoordelen van de reïntegratieverslagen die sinds de invoering van die wet gevoegd moeten worden bij aanvragen voor een WAO-uitkering. Het UWV moet dan beoordelen of werkgever en werknemer voldoende hebben gedaan om de reïntegratie van de arbeidsongeschikt geworden werknemer op de arbeidsmarkt te bevorderen. Als de werkgever daarbij tekort is geschoten, dan verlengt het UWV de verplichting van de werkgever om aan de arbeidsongeschikte werknemer het loon door te betalen met een periode van maximaal een jaar. Heeft de werknemer het er bij laten zitten, dan kan het UWV het laten bij een waarschuwing, maar het kan ook de WAO-uitkering weigeren. Die weigering kan geheel of gedeeltelijk zijn en blijvend of tijdelijk.

Toen begin 2003 de eerste WAO-aanvragen bij het UWV binnenkwamen, bleek met die reïntegratieverslagen (zo die al bij de aanvragen waren gevoegd) nogal wat mis te zijn. Van de eerste 10.000 aanvragen bleken er maar liefst zo'n 7.500 niet van een (volledig) reïntegratieverslag te zijn voorzien. Nadat het UWV de werkgevers gedurende twee weken in de gelegenheid had gesteld om de verzuimen te herstellen, deelde de minister officieel mee dat de eerste 1000 WAO-aanvragen hadden geleid tot het opleggen van 130 sancties. Het lijkt er sterk op dat destijds een belangrijk aantal onvolledige WAO-aanvragen met de mantel der liefde is bedekt. Ik kan mij in elk geval niet voorstellen dat die 7500 werkgevers bijna allemaal hun verzuim binnen twee weken hebben hersteld.

## Bureaucratie

Sindsdien doet het UWV het wat rustiger aan met de beoordeling van WAO-aanvragen en reïntegratieverslagen. Sancties hoger dan een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting met meer dan vier maanden, zijn wij op ons kantoor in elk geval nog niet tegengekomen. Ook het aantal sancties lijkt sindsdien relatief

beperkt te blijven, al dan niet als gevolg van het feit dat werkgevers gewend raken aan de op hen rustende reïntegratieverplichtingen en aldus meer en beter werk maken van hun reïntegratieverplichtingen. Tegelijkertijd lijkt de toetsing toch weer vooral een bureaucratische aangelegenheid te worden, terwijl het nu juist de bedoeling van de Wet verbetering Poortwachter was om de reïntegratie-inspanningen vooral inhoudelijk te beoordelen.

Toch is er hoop voor de werkgever die door het UWV, al dan niet als gevolg van een bureaucratisch standpunt, bestraft wordt met verlenging van de loondoorbetalingsverplichting.

De verlenging van de loondoorbetalingsverplichting, de loonsanctie, is door de regering steeds betiteld als een sanctie die er op gericht was dat de werkgever alsnog de reïntegratie-inspanningen te laten verrichten, die hij ten onrechte achterwege had gelaten (een zogenaamde reparatoire sanctie). Het doel van de loonsanctie is belangrijk, omdat bijzondere eisen gelden als de sanctie (mede) ten doel heeft de werkgever te bestraffen (leed toe te voegen). Een dergelijke punitieve sanctie moet voldoen aan eisen van artikel 6 van het

Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens, hetgeen inhoudt dat de werkgever het recht heeft om op de hoogte te worden gesteld van de tegen hem ingebrachte beschuldiging, en dat hij voor onschuldig wordt gehouden totdat het tegendeel in rechte is bewezen. De Nederlandse wet verbindt daaraan bovendien de consequentie dat de werkgever het recht heeft te zwijgen, waarop hij dan ook door het UWV moet zijn gewezen.

## Kritiek

In oktober schreef een hoogleraar sociale zekerheidsrecht aan de universiteit van Groningen, professor Noordam, een artikel over de loonsanctie in het juridische vaktijdschrift SMA. Hij betoogde daarin dat de loonsanctie mede een punitieve sanctie is, met als argument onder meer dat de wet bepaalt dat bij het vaststellen van de hoogte van de sanctie ook rekening moet worden gehouden met de aard en ernst van het verzuim van de werkgever. Dat wijst op het bestraffen van de werkgever, en niet op het repareren van de gevolgen van een verzuim van de werkgever.

Dat de kritiek van professor Noordam serieus moet worden genomen, blijkt wel uit het feit dat de Eerste Kamer bij de behandeling van het wetsvoorstel tot verlenging van de loondoorbetalingsverplichting daarover vragen aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft gesteld en dat de minister de invoering van een in die wet opgenomen aanvullende sanctie (het verhalen op de werkgever van op grond van de Ziektewet aan de werknemer uitbetaald ziekingeld) heeft moeten aanhouden, totdat hij de Eerste Kamer zal hebben bericht over de uit-

komsten van een onderzoek naar de kritiek van professor Noordam.

### Nog meer mis

Maar er is nog meer mis met de loonsanctie. De wet bepaalt dat aanvullende regels over die loonsanctie bij Algemene Maatregel van Bestuur moeten worden gesteld. Regels over de hoogte van de sanctie in verschillende gevallen zijn echter gesteld in een besluit van het UWV, en dat is toch echt geen Algemene Maatregel van Bestuur. Dat bete-

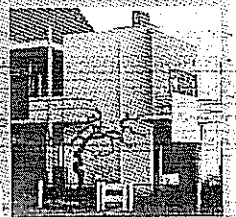
kent tenminste dat de rechter vrij is om de hoogte van de sanctie te toetsen, en daarbij bijvoorbeeld na te gaan of deze evenredig is aan de aard en ernst van het verzuim en aan de periode die nodig is om alsnog voldoende reïntegratie-inspanningen te leveren, zoals de wet bepaalt. De bepaling in het besluit van het UWV dat de verlenging altijd tenminste vier maanden bedraagt, zou dan wel eens kunnen sneuvelen. Een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting met vier maanden

lijkt tenminste onevenredig als de werkgever een paar weken te laat is met het indienen van het reïntegratieverslag.

Wordt u als accountant in uw praktijk binnenkort geconfronteerd met een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting, weet dan dat u of uw cliënt zich bij die sanctie niet zo maar hoeft neer te leggen. **AA**

*mr. J.P.M. van Zijl is advocaat te Tilburg*

Wist u dat Gerrit Rietveld geen architect was, maar timmerman. Hij maakte deel uit van de kunststroming De Stijl en heeft dit huis in 1923 ontworpen. Het huis in Utrecht heeft iets weg van een driedimensionale uitvoering van een schilderij van Mondriaan. Door gebruik van kleur worden de verschillende vlakken gescheiden. De elkaar overlappende delen geven een effect van openheid en gewichtloosheid.



## MKB-ACCOUNTANT (RA OF AA)

### WOLFFENBUTTEL EN FONDERNEIEND

Onze opdrachtgever is een accountants- en belastingadvieskantoor, gevestigd in de regio-Utrecht. 20 medewerkers zetten zich in voor de clientenkring, bestaand uit mkb-ondernemers en vrije beroepsbeoefenaren. Samenwerken voor en met de ondernemer, een informele werksfeer en een uitstekend kennisniveau zijn de sleutelwoorden.

In verband met het terugtreden van een accountant-vennoot komen wij graag in contact met een accountant die nu op medewerkers/ managersniveau opereert.

Vaktechniek, praktijkervaring in het mkb, management- en ondernemersvaardigheden zijn nodig om de functie met succes te kunnen vervullen.

Toetreden behoort tot de mogelijkheden.

Wij zien uw reactie graag tegemoet.



Sinds 1988 bouwen wij vanuit hrm- en ondernemersachtergrond onze expertise op. Resultaat leveren wij door het hanteren van een transparante procedure, waarbij kwaliteit, tijd en geld de kern is. Denken & doen is kenmerkend voor onze organisatie en de vacatures die wij vervullen.

Rijnmond Recruiters, Straatweg 2, 3051 BE Rotterdam. Tel: 010 422 44 14 of kijk op [www.rijnmondrecruiters.nl](http://www.rijnmondrecruiters.nl)