

# De werkgever in de rol van broeders hoeder

Nog niet zo heel lang geleden kreeg een werknemer die ziek was een Ziektewet-uitkering. Op 1 maart 2006 is het tien jaar geleden dat de wet Wulbz (Wet uitbreiding loondoorbetalingsverplichting bij ziekte) werd ingevoerd. Nog maar kort daarvoor werd de werkgever voor het eerst verplicht het loon tijdens ziekte aan de werknemer door te betalen, en wel tijdens de eerste zes weken (voor kleine werkgevers: twee weken). De Wulbz breidde deze nog jonge loondoorbetalingsverplichting meteen maar uit naar een heel jaar. De Ziektewet werd hiermee geprivatiseerd.


Tien jaar later vinden werkgevers zich terug met een loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte die (per 1 januari 2004) zelfs nog verdubbeld is. In geen enkel ander Europees land worden werkgevers geconfronteerd met een zo vergaande loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte. Wie daarbij bedenkt dat werkgevers feitelijk door middel van gedifferentieerde premie ook nog de eerste vier jaar de WAO-uitkeringen van hun werknemers zelf betalen (al gaat dat bij kleine werkgevers 'gepooled' per sector) en dat de WAO-uitkeringen ook daarna nog worden gefinancierd door alle werkgevers samen, zal inzien dat op dit punt een enorme last op de werkgevers drukt.

De al zeer vergaande loondoorbetalingsverplichting bij ziekte gaat de overheid kennelijk nog niet ver genoeg. Het aantal mogelijkheden voor een verdere verlenging van de loondoorbetalingsverplichting na het einde van de periode van twee jaar (104 weken) is in de loop der tijd geleidelijk uitgebreid.

Allereerst wordt het tijdvak van 104 weken uitgebreid met de periode waarmee de werkgever de ziekmelding van de werknemer (verplicht na dertien weken ziekte) te laat doet. Die sanctie is bijzonder fors, omdat de werkgever er doorgaans pas achter komt dat de ziekmelding is vergeten, als de werknemer de WAO/WIA-uitkering aanvraagt. Dat is pas na 91 weken ziekte, zodat de werkgever dan al anderhalf jaar langer het loon moet doorbetalen. De sanctie is ooit ingevoerd om te voorkomen dat het UWV zou worden geconfronteerd met een aanvraag van een WAO-uitkering, zonder dat het in staat was geweest om zelf reïntegratie-inspanningen te doen als de werkgever dat niet had gedaan. Dat die reden niet meer bestaat sinds de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever al met maximaal 104 weken wordt verlengd (loonsanctie) als de werkgever zijn reïntegratieverplichtingen niet nakomt, heeft de wetgever er nooit toe gebracht de sanctie uit de wet te halen of aan te passen. Met deze loonsanctie is dan tegelijkertijd de tweede reden voor verlenging van de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte genoemd.

De werkgever kan ook zelf besluiten om langer loon door te betalen. Hij zou dat moeten doen om lopende reïntegratie-inspanningen niet te frustreren middels een WAO/WIA-keuring. De werkgever wordt daar dan voor beloond doordat de periode waarin de WAO/WIA-uitkering de hoogte van de gedifferentieerde premie beïnvloedt, dienovereenkomstig

wordt ingekort. De regering vond het kennelijk nog niet genoeg allemaal en heeft in het kader van de invoering van de WIA een vierde mogelijkheid voor verlenging van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte ingevoerd. In een soort veegwet, waarin nog een aantal laatste wetswijzigingen als gevolg van de invoering van de WIA is geregeld, heeft de regering ook de wettelijke regeling van de loonsanctie gewijzigd. De bestaande wettelijke regeling rammelde namelijk aan alle kanten. Een aantal vernietigende uitspraken van rechtbanken zorgde ervoor dat de regering moest rekenen met een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep, die de wettelijke regeling van de loonsanctie onuitvoerbaar zou maken. De wijziging van de wettelijke regeling van de loonsanctie vereist echter dat de werknemer de WIA-uitkering op tijd aanvraagt. Om te verzekeren dat dat gebeurt, wordt de werkgever maar opgescheept met een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting voor de periode waarmee de werknemer de aanvraag voor de WIA-uitkering te laat indient. Dat moet de werkgever er dan in scherpen dat hij bewaakt dat de werknemer die aanvraag tijdig indient. Op zijn beurt kan hij de loonbetaling aan de werknemer opschorten, als de werknemer met het indienen van de aanvraag in gebreke blijft. De werkgever moet daar dan wel alert op zijn en hij moet bovendien op de hoogte zijn van het wel of niet ingediend zijn van die aanvraag.

De rol van 'broeders hoeder' ten opzichte van hun werknemers zullen maar weinig werkgevers voor zichzelf passend vinden. De nieuwe, vierde mogelijkheid van verlenging van de loondoorbetalingsverplichting zal werkgevers dan ook tot weinig vreugde stemmen. Schrale troost is dat de regeling pas op 15 augustus van dit jaar in werking treedt. 

mr. J.P.M. van Zijl, advocaat te Tilburg