

Privacy werkgever belangrijker dan beurs van de werkgever

Stelt u zich eens voor dat u een werknemer in dienst genomen hebt die kort na de indiensttreding ziek wordt. En dat dan vervolgens blijkt dat die werknemer al een uitgebreid ziekteverleden heeft, zelfs zodanig dat aan hem al een WAO-uitkering is toegekend. Grote kans dat u zich door de werknemer bekocht voelt en dat u zich afvraagt of de werknemer dat bij de sollicitatieprocedure voor u had mogen verzwijgen. Het antwoord op die vraag zal u waarschijnlijk niet bevallen. De werknemer mag zijn WAO-verleden en zijn ziekte voor u verzwijgen, tenzij de ziekte of het gebrek van de werknemer van zodanige aard is dat de werknemer kon weten dat hij door het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden voor zijn werk zou gaan uitvallen. De werknemer met een chronische ziekte of handicap, die door het verrichten van het werk niet arbeidsongeschikt wordt maar die overigens wellicht wel een hoog ziekteverzuim heeft, hoeft daarvan dus geen melding te maken. Sterker nog: de werknemer wordt beschermd doordat de werkgever een werknemer niet ongelijk mag behandelen vanwege zijn chronische ziekte of handicap. Hij zal zo nodig zelfs, mits redelijk, aanpassingen moeten aanbrengen in de organisatie van het werk en de werkplek moeten aanpassen, waarbij hij aanspraak kan maken op een vergoeding van de daarmee gemoeide kosten. De werknemer daarentegen die knieklachten heeft, bij zijn werk regelmatig trappen moet lopen en weet dat hij dat met zijn knieklachten niet lang kan volhouden, moet bij de sollicitatie wel melding maken van zijn knieklachten.

De kaarten kunnen ook nog anders liggen. Het kan zijn dat een werknemer een WAO-verleden heeft, dat niet meldt bij de sollicitatie en niet direct uitvalt voor zijn werk. Niets aan de hand zult u denken, maar dat is toch niet helemaal zo. De werkgever heeft voor het in dienst nemen van een dergelijke werknemer drie jaar lang recht op een korting van € 1.021 op de WW-premie en € 1.021 op de premie van de arbeidsongeschiktheidswetten. Omdat de werknemer bij arbeidsongeschiktheid tijdens de eerste vijf jaren van de arbeidsovereenkomst recht heeft op een Ziektewetuitkering ter grootte van 100% van het dagloon in het eerste jaar en 70% in het tweede jaar, behoeft de werkgever een dergelijke werknemer in de eerste vijf jaar niet aan te melden voor de ziekingeld-

verzekering. En omdat de WGA-uitkering die de werknemer bij arbeidsongeschiktheid tijdens de eerste vijf jaar ontvangt niet behoeft te worden betaald door de werkgever die eigenrisicodragers (en overigens ook niet leidt tot verhoging van de gedifferentieerde WGA-premie van de werkgever) behoeft de eigenrisicodragers de werknemer ook vooralsnog niet aan te melden voor deze verzekering. Het gaat hier om enkele belangrijke financiële voordelen van de werkgever, die door de werkgever alleen geldend kunnen worden gemaakt als hij op de hoogte is van het WAO-verleden van de werknemer. Lange tijd is in discussie geweest of de werknemer ten opzichte van de werkgever mocht zwijgen over zijn WAO-verleden. Met de invoering van de WIA is in de Ziektewet een bepaling opgenomen, die de werknemer verplicht om na afloop van de eerste twee maanden van het dienstverband (dus na het einde van een eventuele proeftijd) aan de werkgever desgevraagd opgave te doen van een mogelijk recht op een Ziektewetuitkering in het geval van ziekmelding. Ongevraagd hoeft de werknemer ook sindsdien zijn WAO-verleden bij de werkgever nog niet te melden. Werkgevers doen er sindsdien goed aan hun werknemers die langer dan twee maanden in dienst zijn te bevragen over een eventueel recht op Ziektewetuitkering. Of dit in de praktijk vaak gebeurt, kan worden betwijfeld.

Onlangs heeft het College Bescherming Persoonsgegevens bepaald dat het UWV beschikkingen over het recht op een WAO- of WGA-uitkering niet meer automatisch mag toezenden aan de huidige werkgever van de werknemer, ondanks dat de actuele werkgever volgens de Centrale Raad van Beroep per definitie belanghebbende is bij elke beschikking over de WAO- of WGA-uitkering van zijn werknemer en dus op grond van de Algemene wet bestuursrecht een kopie van die beschikking zou moeten ontvangen. Het UWV heeft gezegd zich hieraan te zullen conformeren. Daardoor zal de werkgever ook niet langs deze weg kunnen kennis nemen van de financiële voordelen die verbonden zijn aan het indienstnemen van de werknemer. Aldus gaat de privacy van de werknemer ten koste van de beurs van de werkgever. ■

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