

Van goede bedoelingen en foute uitkomsten

Bescherming van de zwakkeren in de samenleving is een doel dat de wetgever nastreeft. In het arbeidsrecht gaat het dan om de bescherming van de werknemer in het algemeen. In verhouding tot de werkgever wordt die verondersteld de onderliggende partij te zijn. De werkgever heeft namelijk een sterkere economische positie en een surplus aan kennis.

Er zijn groepen werknemers aan wie de wetgever nog extra bescherming wil bieden. Zwangere werknemers, arbeidsongeschikte werknemers en oudere werknemers bijvoorbeeld. Voor hen worden in de wet extra beschermende regels opgenomen.

Ik vraag me wel eens af of die werknemers met die extra wettelijke bescherming wel gediend zijn. Neem bijvoorbeeld gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers. Daar hebben we er helaas een heleboel van. Onder de WIA krijgen die werknemers soms helemaal geen uitkering (omdat het inkomensverlies door de arbeidsongeschiktheid minder dan 35% bedraagt). Als ze wel een uitkering krijgen, wordt die uitkering na een bepaalde tijd gekort, als zij niet voor tenminste de helft van het deel waarvoor zij arbeidsongeschikt zijn inkomsten uit arbeid weten te verkrijgen. Tegelijkertijd wordt het voor die werknemers bijzonder moeilijk om dergelijke arbeid te krijgen als die bij de eigen werkgever niet beschikbaar is. Terecht of niet: andere werkgevers bedenken zich in de praktijk twee keer voordat zij een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in dienst nemen. Ook al zouden zij voor die werknemer wel werk hebben. De overheid stelt er bepaalde voordelen tegenover als de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer wel in dienst zou worden genomen in de vorm van premiekorting en een 'no risk-polis'. Bij uitval wegens ziekte (en het is niet zo gek aan te nemen dat de werknemer wat dat betreft een verhoogd risico vertegenwoordigt) geldt immers wel gewoon dat de werkgever re-integratie-inspanningen voor de werkgever moet gaan doen. Inclusief het risico dat het UWV de loondoorbetalingsverplichting

tijdens ziekte met een jaar verlengt als er met die re-integratie wat mis zou zijn. En die verlengde loondoorbetalingsverplichting wordt dan natuurlijk niet gedekt door een Ziektewetuitkering.

Werkgevers worden vooral afgeschrikt door de wetenschap dat zij van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer nauwelijks kunnen afkomen, indien die werknemer eenmaal in vaste dienst is gekomen en indien zij daar later om welke reden dan ook van die werknemer afscheid zouden moeten nemen. De arbeidsongeschikte werknemer geniet extra ontslagbescherming. Als het al tot een ontslag zou komen, wordt aan hem doorgaans een extra hoge ontslagvergoeding toegekend. Dit laatste vanwege de slechte arbeidsmarktpositie van die werknemer. Wie zal hem nou immers nog in dienst nemen, met al die arbeidsrechtelijke bescherming?

Het kwalijke van de extra bescherming is dat de werknemers er van afhankelijk worden. Zij worden vastgeknoot aan de bestaande werkgever, die met allerlei regels min of meer verplicht wordt de werknemer in dienst te houden. Een nieuwe werkgever begint er juist om die reden maar liever niet aan. Dat het voor de werknemer ook niet bepaald gezond is zo afhankelijk te zijn van die bestaande werkgever, wordt maar al te gemakkelijk vergeten.

Ik vraag me dan ook wel eens af of de oplossing voor dit probleem niet zou kunnen zijn om de ontslagbescherming van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer niet te verhogen, maar juist te verlagen. De werkgever die hem in dienst neemt, zou er dan juist gemakkelijker afscheid van kunnen nemen dan van een andere werknemer. Misschien dat er dan, gelokt door premiekorting en 'no risk-polis', meer werkgevers zijn die het wel eens met zo'n gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer willen proberen. "Lukt het niet? Jammer dan, maar niet getreurd. Op naar de volgende." Wel vervelend natuurlijk voor de werknemer die dan zo gemakkelijk ontslagen kan worden, maar misschien geeft het wat troost dat er dan

voor hem wel snel een volgende werkgever klaar zal staan. In dit geval is er geen ongezonde afhankelijkheid van de bestaande werkgever. En ook niet het "straffen" van de werkgever die mogelijk uit ideële motieven zo "onvoorzichtig" was om een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in dienst te nemen.

Ik schrijf hierover, omdat iets soortgelijks wellicht de oudere werknemer staat te wachten, die een zwaar beroep uitoefent. In de WAO-plannen van het inmiddels gevallen kabinet stond dat werknemers met een zwaar beroep na dertig jaar een aanbod zouden moeten krijgen van hun werkgever om minder belastend werk te gaan doen. Bij gebreke daarvan maakt de werkgever het de werknemer financieel mogelijk om met 65 (in plaats van 67) jaar te stoppen met werken. Dat betekent dat een werknemer die op zijn 20e jaar stratenmaker wordt tot zijn 50e jaar stratenmaker kan blijven. Daarna mag de werkgever ander werk voor hem gaan zoeken, terwijl het nog helemaal niet duidelijk is of dat wel zal lukken en hoe dat dan zou moeten. In de praktijk betekent het dat een stratenmaker voor een werkgever al op relatief jonge leeftijd (ruim vóór het bereiken van de 50-jarige leeftijd) een groot financieel risico betekent. Als werkgever begin je daar liever niet aan. Waarmee de stratenmaker van 45 jaar door de wetgever aan de bestaande werkgever wordt vastgeknoot. Slachtoffer van zijn eigen zo goed bedoelde bescherming. Al die politieke partijen die op dit moment hun WAO-plannen schrijven, zouden daar eens aan moeten denken. ■

Aow!

Aow!

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

vedaa NOVA

Voor de Vedaa verzorgt de heer mr. J. van Zijl de cursus Arbeidsrecht in de dagelijkse praktijk (27 mei in Nieuwegein).

Ga voor meer informatie naar www.vedaa.nl.