

DUBBELSPEL

Door mr. Joop van Zijl

In de vorige uitgave van "Activa" klaagde ik mijn nood over het feit dat ik enerzijds in een proefprocedure (in het belang van zo'n 38.000 werkgevers) met het UWV aan het procederen was over de rechtsgeldigheid van de afschaffing per 1 januari 2003 van de premiedifferentiatie in de WAO voor kleine werkgevers, terwijl anderzijds het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid doende was de wet zodanig te wijzigen dat de premiedifferentiatie in de WAO met terugwerkende kracht alsnog rechtsgeldig zou zijn afgeschaft. Ik maakte daarbij de vergelijking met een voetbalwedstrijd om het kampioenschap waarbij de stadionspeaker halverwege de tweede helft van de wedstrijd bekend maakt dat de voetbalbond heeft besloten ongeacht de uitslag van de wedstrijd geen wedstrijdpunten toe te kennen. Misschien vergeeft u het mij als ik op deze plaats nog even over deze kwestie "doormekker".

Wat is er aan de hand? Vanaf 1998 kent de WAO premiedifferentiatie: de WAO-premie die een werkgever voor zijn werknemers betaalt, is hoger naarmate meer werknemers die op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid bij die werkgever in dienst waren, een WAO-uitkering uitbetaald krijgen. Dat werd door werkgevers als onredelijk ervaren, omdat geen onderscheid gemaakt werd tussen arbeidsongeschiktheid die wel en niet werkgerelateerd was, en omdat ook niet van belang was of werkgevers überhaupt in staat waren om aan de eenmaal ingetreden arbeidsongeschiktheid iets te veranderen. Met name voor kleine werkgevers had die premiedifferentiatie in de WAO iets van "Russisch roulette": óf men had geen WAO-er en betaalde de minimumpremie, óf men had toevallig wel een WAO-er waarna de premie direct met procenten omhoog schoot naar het maximum. Na een lobby door MKB-Nederland vonden uiteindelijk ook de regeringspartijen bij de formatie van het eerste kabinet Balkenende dat de premiedifferentiatie voor kleine werkgevers onredelijk uitpakte en besloten werd die

per 1 januari 2003 af te schaffen en te vervangen door een sectorgewijs vast te stellen premie.

Premiedifferentiatie voor kleine werkgevers

De invoering van een sectorgewijze premie bleek wat meer tijd te kosten dan de regering op dat moment had verwacht en werd uitgesteld tot 1 januari 2004. Over de afschaffing van de premiedifferentiatie voor kleine werkgevers waren echter toezeggingen gedaan aan MKB-Nederland. De minister nam daarom zijn vlucht tot een onorthodoxe maatregel. In plaats van de kennelijk te lange weg van een wetswijziging te bewandelen, wijzigde de minister snel de Algemene maatregel van bestuur (het Besluit premiedifferentiatie WAO), waarin op grond van de wet de wijze is geregeld waarop de premiedifferentiatie moet plaatsvinden. De premiedifferentiatie wordt daar geregeld door een toeslag of een

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.

korting te geven op het rekenpercentage (de gemiddelde premie). Door die toeslag en korting voor kleine werkgevers op nul te stellen, dacht de minister te bereiken dat de premiedifferentiatie voor kleine werkgevers feitelijk toch al per 1 januari 2003 zou vervallen.

Hoewel de afschaffing van de premiedifferentiatie voor kleine werkgevers op zichzelf toe te juichen valt, was het gevolg daarvan wel dat negen van de tien kleine werkgevers van 2002 op 2003 een premie gingen betalen die tussen de één en twee procenten hoger was. Die werkgevers heb ik geadviseerd bezwaar te maken tegen de vaststelling van de gedifferentieerde WAO-premie over het jaar 2003.

Omdat de wet premiedifferentiatie voorschrijft, is de wijziging van het Besluit premiedifferentiatie WAO waarbij in feite geen premiedifferentiatie meer plaats vindt, immers onverbindend. Dit advies werd door ruim 3.000 werkgevers gevolgd.

Het UWV heeft mij daarop voorgesteld slechts enkele van die zaken bij wijze van proef uit te procederen en heeft toegezegd bij de afhandeling van de overige bezwaarschriften met de uitkomst van die proefprocedures "rekening te houden". Op dat voorstel ben ik ingegaan, waarna twee proefprocedures zijn gestart. Het UWV heeft de andere werkgevers daarna een brief gestuurd, waarin hen is toegezegd dat als de afhandeling van de bezwaarschriften wordt

aangehouden, bij de beslissing rekening zal worden gehouden met de uitkomst van de te voeren proefprocedures.

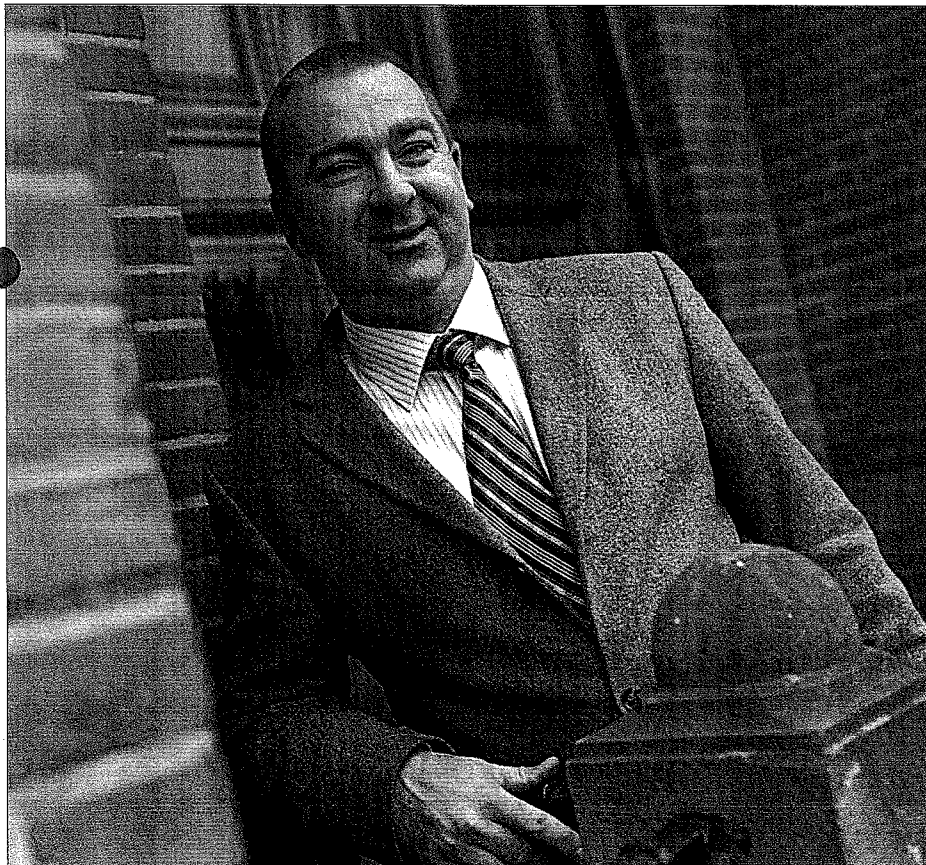
Waar maak ik me nu zo druk over?

Niet over de terugwerkende kracht op zichzelf. Hoewel allerminst fraai, is dat iets wat wel vaker voorkomt. Wel over de houding van de minister. Die zegt in de Kamer dat er met de wijze van afschaffing van de premiedifferentiatie niets mis is. Het wetsvoorstel is volgens hem alleen maar bedoeld om "te verduidelijken en nader te expliciteren" waarom de wijze waarop de premiedifferentiatie is afgeschaft wel in orde is. Verhullend taalgebruik, waarachter schuil gaat dat de minister natuurlijk ook wel weet dat de wijze van afschaffing van de premiedifferentiatie niet in de haak is. De rechtbank Breda heeft dat inmiddels in de eerste proefprocedure bevestigd.

*Tijd te winnen totdat
de wet met
terugwerkende kracht
gewijzigd zal zijn*

Wat volgens mij echt niet door de beugel kan, is het volgende. Onlangs werd het verslag van de Vaste Kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid over dit wetsvoorstel gepubliceerd. Daaruit bleek van het bestaan van een al uit juli 2003 daterend wetgevingsadvies van het UWV aan de minister over het wetsvoorstel. Ik heb dit bij de Kamer opgevraagd en wat bleek? Hetzelfde UWV dat in de proefprocedures stelt dat de wijze van afschaffing van de premiedifferentiatie volstrekt rechtsgeldig is geweest, adviseert de minister niet te verhullen dat er eigenlijk geen wettelijke basis was voor de afschaffing van de premiedifferentiatie. Door de wetgever de uitspraak te ontlokken dat de wettelijke grondslag er eigenlijk niet was maar dat die er met terugwerkende kracht alsnog moet komen, denkt het UWV bij de afhandeling van de bezwaarschriften beter af te zijn. De proefprocedure gaat dan weliswaar verloren, maar bij het alsnog nemen van een beslissing op de bezwaarschriften stelt het UWV zich dan te kunnen beroepen op de wetswijziging die dan inmiddels met terugwerkende kracht in werking getreden moet zijn.

Aldus spelen het UWV en het Ministerie een verwerpelijk dubbelspel. Enerzijds houden zij in de proefprocedures een standpunt overeind waar men zelf uiteindelijk niet in gelooft, uitsluitend om tijd te winnen totdat de wet met terugwerkende kracht gewijzigd zal zijn. Anderzijds zegt men werkgevers toe bij de afhandeling van de bezwaarschriften met de uitkomst van de proefprocedures rekening te houden, terwijl men op voorhand al van plan is dat niet te gaan doen, met een beroep op de wetswijziging die inmiddels met terugwerkende kracht door het Ministerie tot stand moet zijn gebracht. Werkgevend Nederland verdient een betere behandeling!



Adviesgroep

Partners in kwaliteit

Kantoor Mr. van Zijl B.V.
Advocaten • Belastingadviseurs

Korvelseweg 142

5025 JL Tilburg

Tel. 013-463 55 99

E-mail: mail@kantoorrvanzijl.nl

Uw vragen over arbeidsrecht

Kijk verder op www.noab.nl