

## Arbeidsrecht versus sociaalzekerheidsrecht

De rechten en plichten van een zieke werknemer en zijn werkgever worden bepaald door het arbeidsrecht. Recht op loon, de verplichting tot re-integratie, het bespoedigen van herstel; in het arbeidsrecht wordt veel geregeld ten aanzien van de rechten en plichten van werkgever en werknemer.

Desondanks heeft het sociale zekerheidsrecht een grote vinger in de pap. Dat lijkt alleen over het recht op uitkering WIA (soms ZW) te gaan, maar het gaat om meer dan de uitkering alleen. Het gaat bijvoorbeeld over de re-integratie voor de WIA-poort. Het gaat ook over de re-integratie en financiële last van de werkgever de 10 jaar na de WIA-poort. Het kan gaan over de vraag of de werkgever een arbeidsconflict goed heeft aangepakt. Het UWV kan zelfs aangeven dat de werkgever het loon moet opschorten om een werknemer in beweging te krijgen terwijl de werkgever dat om hen moverende redenen niet wil doen.

Toen ik vooral gespecialiseerd was in het juridische deel van het sociaal zekerheidsrecht met wat bestuursrecht, was ik me weinig bewust van de verschillen tussen sociaal zekerheidsrecht en arbeidsrecht, het liep naadloos in elkaar over voor mij. Nu, als arbeidsdeskundige die tussen werkgever en werknemer in staat, zie ik veel duidelijker dat beide rechtsgebieden gescheiden zijn, maar toenemend dooreenlopen zonder dat de wetgever dat bewust zo heeft geregeld. Verder zie ik bijvoorbeeld dat rechtshulpverleners zich bij arbeidsrechtelijke problemen terugtrekken als er ook sprake is van ziekte.

Veel klasjes ofwel, workshops die ik organiseer, begin ik met het uitleggen van het verschil tussen beide rechtsgebieden. Het is goed een probleem eerst in een rechtsgebied te plaatsen. Dat begint al met de vraag of er sprake is van 'ziek zijn' of 'zo zijn'. Is het 'zo zijn', dan is en blijft arbeidsrecht de leidraad voor een oplossing.

Ook is het belangrijk te bepalen wanneer je het UWV nodig hebt. Met een deskundigenoordeel haal je bijvoorbeeld het UWV met de sociale verzekerings-blik binnen, hun sociale verzekerings-oordeel begint vanaf dat moment mee te tellen. In plaats van een deskundigenoordeel kun je soms beter de bedrijfsarts verzoeken jouw vragen te beantwoorden, daarvoor is hij ingehuurd immers. Dat is bepaald via het arbeidsrecht.

Vaak lopen beide rechtsgebieden door elkaar, zoals in onderstaand voorbeeld:

Het betreft een werknemer met een WIA-verleden en met recht op een no-riskpolis, die dat niet heeft vermeld bij een nieuwe werkgever en vervolgens uitvalt. De bedrijfsarts vergeet dat verleden na te vragen. Na uitval heeft de werknemer recht op loon, maar ook ZW-vangnet. Hij informeert de werkgever niet, dat kan een arbeidsrechtelijk verwijt aan hem worden. Komt het boven tafel dan heeft het UWV een dossier en een oud sv-oordeel en kan er een oordeel

ontstaan over WIA en/of vangnet. Een schadelastrelatie herleeft met de vroegere werkgever. De huidige werkgever blijft bij ZW-verstrekking loon betalen maar krijgt een vangnet ZW, en de schadelast is niet voor hem. De werkgever kan ook de werknemer aanspreken en hem zijn gedrag verwijten, het misschien als slecht werknemerschap bestempelen. Dit alles valt onder arbeidsrecht.

Waar het mij om gaat is dat de beide wetgevingen in de praktijk dooreenlopen, maar dat er weinig professionals zijn die in staat en bereid zijn zich in deze kluwen te verdiepen. Als we in staat zijn te herkennen welk deel sociaal zekerheidsrecht is en welk deel arbeidsrecht, is het vragen van advies aan een breder georiënteerde professional makkelijker.

Een ander voorbeeld is de loonsanctie. Het UWV oordeelt over een recht op loon. Dat is een ingreep in de arbeidsrechtelijke relatie. Als de loonsanctie wordt opgelegd omdat er door gedrag van de werkgever te weinig is bereikt, kan het UWV de werkgever verwijten dat hij de werknemer niet met arbeidsrechtelijke middelen heeft gedwongen. Dat gaat best ver. Of dat de werkgever meer of anders had moeten doen in een periode waar loon, werk en gezagsverhouding door het arbeidrecht worden bepaald.

Met enige regelmaat hoor ik van advocaten de uitroep: 'Waar bemoeit het UWV zich mee, dat is niet hun bevoegdheid'. Mijn visie is dat het UWV veel naar zich heeft toegetrokken, maar dat werkgevers daar nauwelijks tegen opkomen, en als ze dat wel doen, door het UWV en soms ook rechters slecht worden gehoord. Ook bestuursrechters scharen zich vaak achter het UWV en bevestigen arbeidsrechtelijke oordelen van het UWV.

Het begint er echter mee dat wij zelf beseffen dat er verschil is tussen sociaal zekerheidsrecht en arbeidsrecht.

**Datum**

19 juni 2022

**Auteur**

Flora van den Berg