

Arbeidsrecht | Sociaalzekerheidsrecht | Broekzak | Vestzak

Het zijn twee aparte rechtsgebieden: arbeidsrecht en sociaalzekerheidsrecht. Desondanks lopen deze rechtsgebieden soms in elkaar over. Denk bijvoorbeeld aan het UWV die ingrijpt in de arbeidsrelatie als de werkgever onvoldoende aan re-integratie heeft gedaan en een loonsanctie oplegt. Dit sociaalrechtelijke handelen van het UWV heeft tot gevolg dat de werkgever civielrechtelijk nog een jaar langer het loon tijdens ziekte moet doorbetalen.

Ook in andere situaties kan een dergelijke overlap tussen deze twee rechtsgebieden spelen.

Zo moest de bestuursrechter van de rechtbank Den Haag ([ECLI:NL:RBDHA:2023:18217](#)) een oordeel geven of er voor een werknemer recht bestond op een Ziektewetuitkering (socialezekerheidsrecht) of dat dit recht niet bestond, omdat de werknemer nog recht had op loondoorbetaling tijdens ziekte van de werkgever (arbeidsrecht).

Wat is het probleem?

Het UWV heeft de aanvraag van een Ziektewetuitkering van een ex-werknemer afgewezen, omdat het UWV vindt dat de werknemer recht heeft op loondoorbetaling tijdens ziekte van zijn werkgever. Het UWV stelt zich op dat standpunt, omdat er sprake is geweest van meer dan drie tijdelijke contracten die elkaar hebben opgevolgd met een tussenpoos van minder dan 6 maanden. De werknemer is dus niet ziek uit dienst gegaan, maar er is volgens het UWV sprake van een contract voor onbepaalde tijd en dus een loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte.

De werkgever is het daar niet mee eens, omdat de werknemer onder een uitzonderingsbepaling van de wettelijke ketenregeling van [artikel 7:668a BW](#) valt. In de toepasselijke [cao Glastuinbouw](#) is namelijk een uitzonderingsbepaling opgenomen op de wettelijke ketenregeling voor bepaalde 'referentiefuncties'. Daarom is volgens de werkgever geen sprake van een contract voor onbepaalde tijd, maar is de werknemer ziek uit dienst gegaan en heeft recht op een Ziektewetuitkering.

Wat vindt de rechtbank?

De rechtbank oordeelt dat de werknemer als 'hoofd spoelierij' onder de referentiefuncties van de cao Glastuinbouw valt. Voor de werknemer geldt zodoende een afwijkende ketenregeling en is geen sprake van een contract voor onbepaalde tijd. Het UWV heeft ten onrechte de Ziektewetuitkering afgewezen en moet met inachtneming van de uitspraak van de rechtbank een nieuwe beslissing nemen over de Ziektewetuitkering van de werknemer.

Kortom: uit deze zaak volgt opnieuw dat het arbeidsrecht en sociaalzekerheidsrecht weliswaar aparte rechtsgebieden zijn, maar dat deze rechtsgebieden erg met elkaar zijn verweven. Het is

daarbij bijzonder dat een bestuursorgaan zoals het UWV feitelijk treedt in de civielrechtelijke verhouding tussen werkgever en werknemer.

Broekzak vestzak?

De vraag is natuurlijk wat het de werkgever financieel (met de nadruk op financieel) oplevert dat deze werknemer de Ziektewet instroomt. Als dit een (middel)grote werkgever is, dan wordt de rekening voor de Ziektewetuitkering uiteindelijk ook aan de werkgever gepresenteerd via de gedifferentieerde premie. Als de werkgever eigenrisicodrager is voor de Ziektewet, dan heeft de ex-werkgever als “extraatje” de re-integratieverplichtingen daarbij te pakken...

Datum

30 november 2023

Auteur

Stéphanie Heijtlager