EIGEN RISICODRAGERS IN DE KNEL

DOOR MR L. J. M. DE LEEDE

Bij de onderhandelingen, die tussen werkgevers- en werknemersorganisaties worden gevoerd vóór het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst, wordt vaak gesproken over een regeling van de uitkeringen bij ziekte en ongeval die uitgaat boven de wettelijk verplicht gestelde uitkeringen.

De vraag of het verlenen van bovenwettelijke prestaties onjuist moet worden geacht, door Dr G. M. J. Veldkamp in zijn proefschrift [1]) bevestigend beantwoord, blijkt bij die onderhandelingen niet in overweging genomen te worden. Dit zal ook niemand verbazen, omdat aan deze vraag een andere voorafgaat, en wel deze: of het juist moet worden geacht dat onze Ziekte- en Ongevallenwetten wachtdagen kennen en de uitkeringen beperken tot een percentage van het gederfde loon. Het antwoord hierop is niet eensluidend. Over het algemeen kan men zeggen dat de werknemersorganisaties het wettelijk systeem zonder meer onjuist achten. Zij stellen zich op het standpunt dat het inkomen van de werknemer, wanneer hij door ziekte of ongeval niet in staat is zijn arbeid te verrichten, gelijk moet blijven. De kosten van levensonderhoud voor hem en zijn gezin zullen bij ziekte of ongeval eerder groter zijn dan kleiner, zodat het sociaal gezien niet gewenst is, dat zijn inkomen kleiner wordt [2]).

Hoewel bij de werkgevers voor deze opvatting begrip bestaat, voeren zij hiertegenover aan ,dat hogere uitkeringen bij ziekte en ongeval de lasten van het bedrijfsleven nog meer verzwaren. Bovendien vrezen zij dat het verzuim van korte duur [3]), vooral na de laatste wereldoorlog zo sterk toegenomen, nog groter omvang zal krijgen, als er geen wachtdagen meer bestaan en de uitkeringen gelijk worden aan de gederfde verdiensten. Juist dit kort durende verzuim immers is voor de onderneming nadelig, omdat een vervanger in het productieproces (zo deze al te vinden is) weer kan vertrekken, voordat hij met het werk vertrouwd is geraakt. Het is evenwel de vraag of dit verzuim niet op andere wijze moet worden bestreden. Het wachtdagensysteem schiet in veel gevallen het doel voorbij, doordat vele bonafide werknemers de dupe worden van het misbruik van enkelingen. Liever zoeken wij de oplossing hiervoor in de richting van een scherpere contrôle, zoals o.a. Dr E. J. Aalders voorstaat [4]).

De langdurige staking in Sleeswijk-Holstein, door de vakbonden geproclameerd om de werkgevers in de grote metaalindustrie te bewegen tot volledig doorbetalen van het loon bij ziekte of ongeval, heeft wel zeer duidelijk bewezen, dat het vraagstuk ook buiten onze grenzen nog niet is opgelost.

1) Dr G. M. J. Veldkamp ,,Individualistische karaktertrekken in de Nederlandse Sociale Arbeidsverzekering'', Alphen a.d. Rijn 1949. p. 142.

2) Weliswaar schrijft artikel 1638 c B.W. voor dat het loon moet worden doorbetaald, maar van deze bepaling wordt herhaaldelijk afgeweken bij overeenkomst of reglement.

3) Over de oorzaken hiervan laatstelijk A. C. Drogendijk in de ,,Ziekenfondsgids'', januari en februari 1957.

4) Dr E. J. Aalders in ,,Mens en Onderneming'' jaargang 1954 blz. 36 e.v.

Juist deze staking is voor ons aanleiding geweest om een onderzoek in te stellen naar de wijze, waarop in onze metaalindustrie deze kwestie is geregeld.

DE ONTWIKKELING IN DE METAALINDUSTRIE

In de eerste na-oorlogse Regeling van Arbeidsvoorwaarden in de Metaalindustrie van 29 oktober 1945 (gepubliceerd in de Nederlandse Staatscourant van 5 november 1945 no. 104) was geen bepaling gewijd aan de regeling van de betaling bij ziekte en ongeval.

Nadat op 16 augustus 1947 een collectieve arbeidsovereenkomst was gesloten, werd een nieuw artikel 20 aan de Regeling toegevoegd, inhoudende dat de uitkeringen bij ziekte vanaf de dertiende dag worden aangevuld tot 90 % van het gederfde loon (Staatscourant 1947 no. 191). In de C.A.O. was bepaald dat de meerdere kosten voortvloeiend uit deze aanvullingen door werkgevers en werknemers gelijkelijk zouden worden gedragen. Indien in een onderneming reeds regelingen inzaken bovenwettelijke uitkeringen golden, die geacht konden worden tenminste gelijkwaardig te zijn, konden deze gehandhaafd blijven.

De wachtdagen werden met één verminderd in de C.A.O. van 24 mei 1948. Door het College van Rijksbemiddelaars werd dit nog niet overgenomen in de nieuwe Regeling van Arbeidsvoorwaarden, gepubliceerd in de Staatscourant van 31 mei 1948 no. 103. Dit gebeurde pas, nadat ter vervanging van de Regeling, de inmiddels weer gewijzigde C.A.O. in de Metaalindustrie was goedgekeurd en gedeeltelijk algemeen verbindend verklaard.

In artikel 22 van deze C.A.O. werd vermindering van het wettelijk aantal wachtdagen bij ziekte met één voorgeschreven, terwijl het ziekengeld met ingang van de derde dag moest worden aangevuld tot 90 % van de gederfde verdienste. In geval van ongeval moest de schadeloosstelling op dezelfde wijze worden aangevuld. Wachtdag en aanvullingen zijn wederom voor gezamenlijke rekening, voor zover bestaande regelingen niet reeds gunstiger waren.

In april 1954 verdwijnen de wachtdagen, die de Ongevallenwet kent, wanneer de getroffene op de derde dag het werk heeft hervat, doordat werd overeengekomen dat over die dag(en) 80 % zou worden betaald. Het duurde tot juli 1956, eer de verdergaande voorstellen van de vakbonden voor een zeer groot deel werden overgenomen door de werkgevers. Na veel onderhandelen kwam tenslotte de volgende regeling in artikel 22 van de C.A.O.

ARTIKEL 22

Uitkering bij ziekte en ongeval.

1. Met uitsluiting van het bepaalde in het 1e en 2e lid van artikel 1638c van het Burgerlijk Wetboek is de werkgever verplicht:
1. in geval van ziekte:
a. in plaats van het wettelijk aantal wachtdagen een wachttijd toe te passen, gelijk aan het aantal uren van een normale werkdag (geen zaterdag) in de zin van artikel 14a lid 1.
b. over elke dag of gedeelte van een dag, waarover de werknemer uitkering krachtens de Ziektewet ontvangt of zou hebben ontvangen, indien in de Ziektewet

een wachttijd was opgenomen, gelijk aan die onder a genoemd, een zodanige aanvulling te geven respectievelijk uitkering te doen dat de werknemer in totaal 94 % van de over die dag of gedeelte van die dag gederfde verdienste ontvangt.

De kosten, aan deze aanvullingen en uitkeringen verbonden, waaronder begrepen die van de uitkeringen krachtens de Ziektewet, zullen door werkgever en werknemers gelijkelijk worden gedragen.

II. in geval van ongeval, daarmede gelijkgesteld letsel of beroepsziekte:

a. aan de werknemer die van de Rijksverzekeringsbank een tijdelijke uitkering ontvangt dan wel een rente voor algehele invaliditeit, met ingang van de eerste dag der ongeschiktheid tot werken (de dag van het ongeval zelf niet inbegrepen) en hoogstens tot een jaar na de aanvang dier ongeschiktheid, een aanvulling op die schadeloosstelling uit te betalen tot 94 % van de gederfde verdienste;

b. aan de werknemer, die van de Rijksverzekeringsbank een rente ontvangt voor gedeeltelijke invaliditeit, eveneens gedurende ten hoogste een jaar na de aanvang der ongeschiktheid tot werken een aanvulling uit te betalen, welke zich zal verhouden tot de aanvulling bedoeld onder IIa, als de rente die genoten wordt zich verhoudt tot de rente, die door de Rijksverzekeringsbank bij volledige invaliditeit zou zijn uitgekeerd, met dien verstande dat loon, uitkering vanwege de Rijksverzekeringsbank en aanvulling tezamen niet mogen stijgen boven de normale verdienste van de werknemer;

c. aan de werknemer over de eerste en tweede dag van de ongeschiktheid (de dag van het ongeval zelf niet inbegrepen) een uitkering te verlenen van 94 % van de gederfde verdienste, indien betrokkene in verband met beëindiging van de ongeschiktheid vóór de derde dag geen recht op tijdelijke uitkering van de Rijksverzekeringsbank heeft, doch dit wel zou hebben gehad, indien de ongeschiktheid op de derde dag nog zou hebben bestaan.

De aanvullingen, bedoeld sub a en b, indien de bedoelde uitkering of rente van de Rijksverzekeringsbank binnen een jaar na de aanvang der ongeschiktheid een einde neemt, doch later opnieuw wordt verstrekt — eventueel met nieuwe onderbrekingen — uitbetaald, totdat de betrokkene in totaal gedurende ten hoogste 313 werkdagen de aanvulling genoten heeft.

In geval de werknemer op het tijdstip, waarop de uitkering of rente opnieuw wordt verstrekt, bij een andere werkgever in dienst is, kan hij uitsluitend bij de nieuwe werkgever op voortgezette uitbetaling van de aanvulling aanspraak maken. Deze zal tot uitbetaling daarvan overgaan, indien de onderhavige overeenkomst op hem van toepassing is en voor zover de betrokken werknemer bij de nieuwe werkgever in de aanvullingsregeling bijdraagt. De kosten, verbonden aan deze sub II vermelde aanvullingen en uitkeringen vanwege de werkgever, zullen door werkgevers en werknemers gelijkelijk worden gedragen.

Deze aanvullingen en uitkeringen zijn onderworpen aan de desbetreffende bepalingen in statuten en reglementen van ondernemingsfondsen dan wel aan in overleg met de Kern getroffen ondernemingsregelingen.

2. De in lid 1 sub I bedoelde aanvullingen resp. uitkeringen, uitgaande boven die welke krachtens de Ziktewet worden genoten, alsmede de in lid 1 sub II bedoelde aanvullingen en uitkeringen, zijn niet verschuldigd, indien en voor zover de werknemer terzake van zijn ziekte dan wel uit hoofde van een hem overkomen ongeval jegens derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden. In dit geval zal de werkgever niettemin de in lid 1 voorziene betaling aan de werknemer doen, doch alleen bij wijze van voorschot op deze schadevergoeding. De werknemer wordt geacht zijn recht op schadevergoeding ten belope van het bedrag van het voorschot aan de werkgever te hebben gecedeerd en is desverlangd verplicht een hierop betrekking hebbende acte van cessie te tekenen. De werkgever zal het voorschot met de uit te keren schadevergoeding verrekenen.

Op verzoek van de Vakraad is dit artikel door het College van Rijksbemiddelaars algemeen verbindend verklaard (Staatscourant 1956 no. 127). Uit dit artikel blijkt dat *alle* kosten, verbonden aan de uitkeringen bij ziekte door werkgever en werknemers gelijkelijk worden gedragen. Niet langer wordt een uitzondering gemaakt voor ondernemingen, waarin reeds regelingen voor bovenwettelijke uitkeringen golden. De bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie heeft een nieuw „Wachtdagenbesluit Ziektewet" ontworpen, alsmede een nieuw „Besluit Uitkeringspercentages Ziektewet" overeenkomstig de artikelen 29 en 57 van de Ziektewet, terwijl aan de werkgevers de door artikel 60 vereiste ministeriële toestemming is verleend om een groter aandeel dan 1 % van het loon als premie in te houden (St. Crt 1956 no. 126). Voor de werkgevers, die, zoals men dat noemt, omslaglid zijn of in wier onderneming een afdelingskas bestaat zijn er derhalve geen problemen bij de uitvoering van de nieuwe regeling bij ziekte.

Wanneer zij op de oude voet doorgaan, dat wil zeggen geen deel van de premie voor de Ziektewet verhalen op de werknemers, maken zij zich schuldig aan een overtreding, omdat het niet nakomen van de bepalingen neergelegd in een algemeen verbindend verklaarde C.A.O., door artikel 2 van de Wet Economische Delicten als zodanig strafbaar is gesteld. In artikel 31 van de statuten der bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie is echter als voorwaarde voor gelijkstelling van de eigenrisicodrager met een afdelingskas gesteld, dat een lid-werkgever voor de kosten van de ziekengeldverzekering geen deel afhoudt van het loon van de in zijn dienst zijnde personen. De eenvoudigste oplossing zou zijn het dragen van eigen risico te staken en omslaglid te worden of met medewerking van de arbeiders een afdelingskas te stichten. Gezien de financiële consequenties, die hieraan voor de arbeiders verbonden zijn, zal de animo echter niet groot zijn.

Moeilijkheden geeft deze regeling ook bij het bepalen van het loon voor de loonbelasting. Als de normale premie voor de Ziektewet 1 % is, hoeft de eigen-risicodrager het belastbare loon hiermee niet te verhogen Maar zou dit ook toegestaan zijn als de premie hoger is dan 1 %?

Wij vinden de idee om werkgever en werknemers samen de kosten te doen dragen gezond, omdat dan *beide* partijen er belang bij hebben, dat die kosten zo laag mogelijk blijven. Onnodig ziekteverzuim zal nu niet alleen de werkgever, maar ook de werknemers geld kosten. Zij zullen hierdoor inzien de noodzaak van een goede en doeltreffende contrôle teneinde misbruik te voorkomen.

Het instituut van de eigen-risicodrager past niet goed meer in een tijd, waarin veel gesproken en geschreven wordt over medezeggenschap. Geen wonder derhalve dat wij enkele moeilijkheden aantroffen in de Metaalindustrie.