

Vergaderjaar 2003–2004

**29 231**

## **Verlenging van de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever bij ziekte (Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003)**

**Nr. 17**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 18 november 2003

In het wetgevingsoverleg van 17 november met betrekking tot wetsvoorstel 29 231 (wetsvoorstel verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003) heb ik toegezegd de Kamer nog over twee punten nader te zullen informeren, namelijk:

- a. de gevolgen van het wetsvoorstel voor de pensioenopbouw van werknemers;
- b. mijn reactie op de brief van de Koninklijke vereniging van Nederlandse reders (KVNR) met betrekking tot buitenlandse zeelieden.

Hierbij informeer ik u nader over beide punten.

### **Gevolgen van het wetsvoorstel voor de pensioenopbouw van werknemers**

Allereerst zij opgemerkt dat het treffen van regelingen inzake pensioen een zaak is van sociale partners en moet worden gezien als onderdeel van het arbeidsvoorwaardenpakket, waarover onderhandelingsvrijheid bestaat.

Over de mogelijke consequenties voor de pensioenopbouw wil ik het volgende opmerken.

Sociale partners hebben tot nu toe, bij de reeds geruime tijd lopende discussie over (premievrije) pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid, laten blijken grote waarde te hechten aan het doorlopen van de pensioenopbouw voor arbeidsongeschikten. Ik ga er vanuit dat sociale partners die mening nog steeds zijn toegedaan.

Doorbetaling van het loon gedurende het tweede ziektejaar zou, indien er niets verandert in de pensioenregelingen, er toe leiden dat de pensioenopbouw doorloopt op het niveau van die loondoorbetaling. Als die loondoorbetaling dus 70% van het voorheen genoten salaris bedraagt, zal daarvan uitgaande ook de pensioenopbouw op het niveau van die 70% plaatsvinden.

Van belang is dat de hoogte van de wettelijke loondoorbetalingsverplichting in het tweede ziektejaar overeenkomt met het niveau van de

WAO-uitkering die thans nog in het tweede ziektejaar geldt. In het algemeen geldt thans dat sociale partners regelingen met betrekking tot WAO-uitkeringen hebben getroffen die uitgaan van premievrije voortzetting van pensioenopbouw op basis van het volledige salaris. Het staat sociale partners vrij om dit ook in de toekomst in het tweede ziektejaar te doen.

Aan de andere kant speelt een rol dat pensioenfondsen momenteel onder grote financiële druk staan; op diverse plaatsen worden pensioenregelingen versoerd. Ook de bestaande regeling voor premievrije voortzetting wordt op diverse plaatsen bij die discussie betrokken.

Ik acht het om die redenen aannemelijk dat sociale partners, als gevolg van de wijziging in het arbeidsongeschiktheidsbestel en de noodzaak om de betaalbaarheid van de pensioenregeling tegen het licht te houden, zullen besluiten om de opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid eveneens goed tegen het licht te houden. Ik acht het eveneens aannemelijk en ook wenselijk dat dit er toe zal leiden dat ook op dit onderdeel de pensioenregelingen wordt versoerd. De afspraken over aanpassing van de pensioenregeling voor ambtenaren bevestigen mijn veronderstelling. Het is evenwel, zoals hierboven aangegeven, aan sociale partners zelf om hierover te beslissen. Pensioen is een arbeidsvoorwaarde die niet geïsoleerd moet worden gezien, maar in het totaal pakket van arbeidsvoorwaarden moet worden beoordeeld.

Op het onderdeel (premienvrije) voortzetting van de pensioenopbouw bij loon en arbeidsongeschiktheid gelden geen beperkende wettelijke voorwaarden. Ook de fiscale facilitering van pensioenregelingen kent geen beperkingen; voortzetting van de pensioenopbouw tot 100% van het salaris dat voorheen genoten werd is toegestaan.

In het wetgevingsoverleg is ook gevraagd naar de gevolgen voor de pensioenopbouw wanneer een werknemer in het kader van reïntegratie tweede spoor passende arbeid gaat verrichten bij een andere werkgever. Relevant hierbij is de voorgestelde wijziging van artikel 7:629 BW die via een nieuw twaalfde lid erin voorziet dat de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst met de eerste werkgever gedurende de eerste twee jaren in stand blijft, tenzij anders wordt overeengekomen. Hiermee wordt de rechtspositie van de werknemer versterkt. In dat geval kan de werknemer dus terugvallen op de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst en de daarbij behorende pensioenaanspraken.

### **Brief KVNR met betrekking tot buitenlandse zeelieden**

In het wetgevingsoverleg heb ik voorts toegezegd om een reactie te geven op de brief van de KVNR, waarin gepleit wordt om de voorgestelde verlenging van loondoorbetaling voor buitenlandse zeevarenden van een naar twee jaar te schrappen.

De situatie is als volgt. Voor buitenlandse zeelieden die in dienst zijn bij een nederlandse reder en die niet in Nederland wonen noch vallen onder een met de Ziektewet overeenkomstige regeling van een lidstaat van de Europese Unie (bijv. uit de Filippijnen, Indonesië, etc.) gelden specifieke bepalingen, die zijn opgenomen in het Wetboek van Koophandel. Deze zeelieden zijn niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen, zoals de Ziektewet en de WAO.

Voor deze buitenlandse zeelieden zijn wel bepalingen in het Wetboek van Koophandel opgenomen die voorzien in sociale zekerheidsrechten volgens een eigen regime. Zo is thans voorzien in een loondoorbetalingsverplichting van 52 weken. Het wetsvoorstel stelt nu in artikel VII voor deze periode te verlengen naar 104 weken, conform hetgeen in het Burgerlijk Wetboek wordt voorgesteld.

De brief van de KVNR die eerst op 14 november in het bezit van het ministerie kwam maakt bezwaar tegen dit voorstel, waarbij onder meer

gewezen wordt op de uitzonderlijke positie van deze categorie en de nadelige gevolgen voor de loonkosten en concurrentiepositie van de nederlandse koopvaardij.

Op dit moment valt niet geheel te overzien of de positie van buitenlandse zeelieden alsmede van de koopvaardij dusdanig uniek is dat het een uitzonderingspositie en dus het schrappen van artikel VII van het wetsvoorstel rechtvaardigt. Wel is duidelijk dat zorgvuldige bestudering gewenst is, mede in het licht van de belangen van werkgevers en werknemers, effecten op de concurrentiepositie en mogelijke precedentwerking naar andere groepen.

Derhalve stel ik de Kamer voor dat ik deze materie nader onderzoek, zo nodig ook in overleg met andere departementen, en de Kamer mijn inhoudelijke standpunt in de loop van december doe toekomen. Dit behoeft de afhandeling van het wetsvoorstel niet te belemmeren. Artikel XV van het wetsvoorstel maakt het immers mogelijk om voor de verschillende bepalingen of onderdelen daarvan een afwijkend tijdstip van invoering vast te stellen. Ik stel derhalve voor dat ik de betreffende bepaling niet in werking laat treden, zolang het onderzoek niet is afgerond en de Kamer hiervan in kennis is gesteld. Mocht de conclusie zijn dat het onwenselijk is de desbetreffende bepaling in werking te laten treden dan zal ik ter gelegener tijd een wetsvoorstel indienen waarin wordt voorgesteld dit artikel te laten vervallen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A. J. de Geus