



## UvA-DARE (Digital Academic Repository)

### Wandelen langs de verantwoordelijkheden van de werkgever

Verhulp, E.

**Publication date**

2021

**Document Version**

Final published version

**Published in**

Verburg: geciteerd en besproken

**License**

Article 25fa Dutch Copyright Act (<https://www.openaccess.nl/en/in-the-netherlands/you-share-we-take-care>)

[Link to publication](#)

**Citation for published version (APA):**

Verhulp, E. (2021). Wandelen langs de verantwoordelijkheden van de werkgever. In F. G. Laagland (Ed.), *Verburg: geciteerd en besproken: liber amicorum prof. mr. L.G. Verburg* (pp. 105-114). (Serie onderneming en recht; Vol. 124). Wolters Kluwer.  
[https://new.navigator.nl/document/idpass396f919207a3418493a568be22bd0e5f?ctx=WKNL\\_CSL\\_2924](https://new.navigator.nl/document/idpass396f919207a3418493a568be22bd0e5f?ctx=WKNL_CSL_2924)

**General rights**

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

**Disclaimer/Complaints regulations**

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

# WANDELEN LANGS DE VERANTWOORDELIJKHEDEN VAN DE WERKGEVER

*Evert Verhulp*<sup>1</sup>

## 1. Inleiding

Leonard is, naast veel meer, een wandelaar. Hij is dat zowel in feitelijke als in overdrachtelijke zin. Met vrienden wandelt hij door Italië en Nederland. In overdrachtelijke zin wandelt Leonard vaak door de arbeidsrechtelijke constructies, waarbij hij als een kunstenaar soms minutieus de regels analyseert en soms in grove penseelstreken een totaaloverzicht schildert.

Een voorbeeld van dat laatste is zijn bijdrage aan de bundel ter ere van Paul van der Heijden, waarin hij met Paul een denkbeeldige wandeling maakt door het 'huis van de arbeidsovereenkomst',<sup>2</sup> terwijl hij ondertussen de functies van het arbeidsrecht duidt. In zijn bijdrage schetst hij dat huis als een kapitale, maar door de verschillende bewoners rampzalig slecht verbouwde buitenplaats. Hij identificeert als een van de functies van het arbeidsrecht 'het kanaliseren'. Leonard geeft aan het kanaliseren twee betekenissen. De eerste is "de chaos is aldus bedwongen en gereguleerd", de tweede is "het resultaat van de worsteling omtrent wensen, belangen, eisen, ideeën en passies van de bij het arbeidsrecht betrokken partijen."<sup>3</sup> Wie die 'bij het arbeidsrecht betrokken partijen' precies zijn, laat Leonard in het midden. Maar elders in genoemde bijdrage noemt Leonard de werkgever een "dierbaar onderdeel van de lange arm van de belastingdienst", zodat ook de overheid partij zal zijn.<sup>4</sup> Maar is het dan zo dat de werkgever vaak als lange arm van de overheid wordt gebruikt? En als dat zo is, gaat het dan om overheidsverant-

---

1 Prof. mr. E. (Evert) Verhulp is hoogleraar Arbeidsrecht aan de Universiteit van Amsterdam.

2 L.G. Verburg, 'Gedachten over enige functies van het arbeidsrecht', in: G.J.J. Heerma van Voss en E. Verhulp, *De waarde(n) van het arbeidsrecht, liber amicorum voor Prof. mr. P.F. van der Heijden*, Den Haag: Sdu 2013, p. 93-105.

3 Verburg a.w. (noot 2) p. 102.

4 Verburg a.w. (noot 2) p. 104.

woordelijkheden of -taken die worden ingezet voor het bereiken van doelen die ver van de arbeidsovereenkomst afliggen? Buiten het arbeidsrecht lijkt me daarvan een voorbeeld dat 6,3% van de werknemers van Rabobank Nederland in 2019 bezig was met de controle op ongebruikelijke transacties,<sup>5</sup> en dus met de uitvoering van een opsporingstaak die toch als een publieke taak kan worden beschouwd. Dat deze opsporingsstaak aan de banken is opgelegd, is vanuit het oogpunt van efficiëntie zeer begrijpelijk, maar dat maakt het niet minder een overheidstaak. De 'lange arm-gedachte' van Leonard biedt steun aan de gedachte dat ook de werkgever vaker door de overheid als uitvoerder en bewaker van buiten de arbeidsovereenkomst gelegen belangen en verantwoordelijkheden wordt ingezet.

In mijn 'wandelbijdrage' aan de Liber voor Leonard past het dat ik eens kijk of ik dergelijke belangen of verantwoordelijkheden kan vinden, en als die er zijn, dat ik die voorzie van mijn commentaar. Het voorgenomen doel is om te bezien of de overheid de werkgever belast met taken waarvan het de vraag is of die uit de arbeidsovereenkomst voortvloeien en zo ja, of die taken dan tot de verantwoordelijkheid van de werkgever behoren. Ik realiseer me daarbij dat het antwoord op de vraag of een taak tot de verantwoordelijkheid van de werkgever behoort, makkelijk formeel te beantwoorden is. In dat geval geldt dat iedere taak die door de overheid op de werkgever is gelegd tot de verantwoordelijkheid van de werkgever behoort. Ik vind dat formele antwoord onbevredigend en neem me voor losjes wandelend, slenterend misschien, te bezien of voor een bepaalde taak een eerstverantwoordelijke is aan te wijzen. Indien er taken te vinden zijn die op deze grove wijze beschouwd niet primair tot de verantwoordelijkheid van de werkgever behoren maar wel bij hem zijn belegd, dan dringt de vraag zich op of dergelijke op de werkgever gelegde taken of verplichtingen leiden tot een zware belasting van de arbeidsovereenkomst, die kan leiden tot het vermijden van die overeenkomst. Leonard lijkt in zijn wandeling in het huis van het arbeidsrecht te suggereren dat sommige taken voor de werkgever een te zware belasting vormen. Hij doet dat door zijn voorkeur uit te spreken voor het aanpassen van het ontslagrecht en het aanpassen van de regels omtrent de positie van de werkgever bij arbeidsongeschiktheid, om payrolling de wind uit de zeilen te nemen.<sup>6</sup>

---

5 2800 werknemers op een totaal van 43822, [www.trouw.nl/nieuws/meer-personeel-maar-ook-tegenvallers-bij-de-rabobank~b30b3b220](http://www.trouw.nl/nieuws/meer-personeel-maar-ook-tegenvallers-bij-de-rabobank~b30b3b220).

6 Verburg a.w. (noot 2) p. 96.

## 2. Welke taken zijn 'des werkgevers'? De ondergeschiktheid van de werknemer.

Hoewel ik me voorneem losjes te wandelen, zou een iets duidelijker bewegwijzering toch nuttig kunnen zijn. Is het mogelijk een duidelijker onderscheid te maken tussen taken en verantwoordelijkheden die aan de arbeidsovereenkomst verbonden en die, die daaraan niet direct zijn verbonden? Vloeit bijvoorbeeld voort uit de arbeidsovereenkomst dat de werkgever verantwoordelijk wordt gehouden voor het welzijn van de werknemer, voor zover het welzijn door de arbeid zou kunnen worden geraakt? Ik denk het wel nu het gaat om het normeren van het gedrag van een contractspartij, de werkgever, in de relatie tot zijn wederpartij, de werknemer. Een dergelijke verantwoordelijkheid is nauw verbonden aan en vloeit voort uit het primaire doel van de arbeidsovereenkomst waarvan het uitoefenen van gezag onderdeel uitmaakt. Op deze manier bezien zijn veel verantwoordelijkheden die op de werkgever rusten, verbonden aan de arbeidsovereenkomst. De contractuele ondergeschiktheid van de werknemer aan de werkgever brengt die verantwoordelijkheid met zich. Strekt die contractuele verantwoordelijkheid zich ook zover uit dat de werkgever zich bij de invulling van de overeenkomst rekenschap van het privéleven van de werknemer dient te geven? Een bevestigend antwoord ligt eerder in de rede als de contractuele ondergeschiktheid van de werknemer in ogeschouw wordt genomen en daarmee wordt aangenomen dat de werknemer niet zijn arbeid in ondergeschiktheid verricht, maar zelf ondergeschikt is. In deze redenering past het de werkgever (mede) verantwoordelijk te maken voor de scholing van de werknemer, ook buiten de vereisten voor het verrichten van de functie, zeker daar waar het zijn arbeidsmarktpositie betreft,<sup>7</sup> voor de mogelijkheden die de werknemer heeft om arbeid en privé te combineren,<sup>8</sup> voor

---

7 Art.7:611a BW bepaalt dat de werkgever verantwoordelijk is voor functiegerichte scholing, op grond van art. 7:611 BW wordt wel een ruimere verantwoordelijkheid van de werkgever voor scholing bepleit. Zie bijvoorbeeld de speech van voorzitter Mariëtte Hamer bij de bijeenkomst 'Leren en ontwikkelen in de toekomst: van strategie naar actie', ter gelegenheid van de presentatie van het Skills Strategy Diagnostic report: Netherlands (OESO), 20 april 2017, [www.ser.nl/nl/actueel/toespraken/2017/skills-strategy](http://www.ser.nl/nl/actueel/toespraken/2017/skills-strategy). Zie ook in deze zin: D.J.B. de Wolff, *De zorgplicht van de werknemer voor zijn loopbaan*, in: *De werknemer in beweging*, Sdu Den Haag 2007, p. 109.

8 81% van de werkgevers ziet het faciliteren van die combinatie als hun verantwoordelijkheid, <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers-editie-2/faciliteren-werkgevers-de-balans-tussen-arbeid-en-privé>.

de niet-arbeidsgerelateerde gezondheid van de werknemer<sup>9</sup> en wellicht ook voor mogelijke schuldenproblematiek van de werknemer.<sup>10</sup>

Of een dergelijke benadering van de ondergeschiktheid van de werknemer de juiste is, is de vraag. Bij de totstandkoming van de wet op de arbeidsovereenkomst is veel aandacht besteed aan de ondergeschiktheid en de vraag of de werknemer zijn arbeid in ondergeschiktheid verricht dan wel of de werknemer zelf ondergeschikt is. Uiteindelijk is voor het laatste gekozen. De regering liet weten:

“De arbeidskracht toch is onafscheidelijk aan den arbeider verbonden. Arbeidskracht, hetzij spierkracht, hetzij denkvermogen, is niet anders dan de macht om arbeid te verrichten. Alleen de arbeider heeft over die macht te beschikken. Evenmin als b.v. zijn gehoor of zijn gezicht, kan de arbeider zijne arbeidskracht van het lichaam afzonderen en daarover eenen ander de beschikking geven.”<sup>11</sup>

Bij deze benadering is het privéleven van belang voor het verrichten van de werkzaamheden en dus ook onderwerp van de arbeidsovereenkomst. Het is de vraag of de ‘oude’ benadering van ondergeschiktheid nog wel past bij de moderne arbeidsovereenkomst. Tegenwoordig wordt voor het bepalen van de ondergeschiktheid ook, of veeleer, gekeken naar de mate waarin de werkende onderdeel is van de organisatie van de ander, of hij een marktpositie heeft en of hij zelf de prijs van de arbeid kan bepalen.<sup>12</sup> Bij de kwalificatie van de overeenkomst wordt minder belang gehecht aan het antwoord op de vraag of de werkgever opdrachten en instructies aan de werkende kan geven. Vaak zal de werknemer specialistische werkzaamheden uitvoeren waarover de werkgever bij gebrek aan kennis geen instructies kan geven, maar dat hoeft de ondergeschiktheid niet in de weg te staan.<sup>13</sup> Als het element ‘in dienst’ in de arbeidsovereenkomst

---

9 Waarbij soms wordt bepleit dat de werkgever een verantwoordelijkheid heeft ten aanzien van obese werknemers, zie A.E. Jacz, *De arbeidsrechtelijke stand van zaken rondom obesitas*, *ArbeidsRecht* 2017/51, zie ook *Algemeen Dagblad*, 5 februari 2019, *Baas mag zich best met de gezondheid werknemer bemoeien, vindt‘ie zelf*, [www.ad.nl/ad-werkt/baas-mag-zich-best-met-gezondheid-werknemer-bemoeien-vindt-ie-zelf~a7235349](http://www.ad.nl/ad-werkt/baas-mag-zich-best-met-gezondheid-werknemer-bemoeien-vindt-ie-zelf~a7235349).

10 [www.nibud.nl/beroepsmatig/werkgever-kan-prima-hulp-bieden-bij-schulden-werknemers/](http://www.nibud.nl/beroepsmatig/werkgever-kan-prima-hulp-bieden-bij-schulden-werknemers/)

11 MvT, A.E. Bles, *De wet op de arbeidsovereenkomst I*, Gebr. Belinfante, ‘s Gravenhage, p. 319-320.

12 Zie in dit verband de conclusie van A-G de Bock, ECLI:NL:PHR:2020:698, De Hoge Raad heeft deze conclusie op dit punt onbesproken gelaten: HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1748.

13 Onder meer: HR 12 september 2014, ECLI:NL:HR:2014:2653, *JAR* 2014/260 (*Coöperatie van prostituees*).

op deze manier wordt ingevuld, is het de vraag of dat gevolgen heeft voor de verantwoordelijkheden van de werkgever voor 'de privé' van de werknemer. De werknemer is dan wel onderdeel van de organisatie van de werkgever, maar eerder zelf verantwoordelijk voor de uitvoering van de werkzaamheden die hij op zich heeft genomen (en hem niet meer worden opgedragen). Op hem, eerder dan op de werkgever, rust dan ook de verplichting om zijn kennis 'up-to-date' te houden, en de werknemer komt ook een grotere vrijheid toe bij de inrichting van de werkzaamheden. De Wolff wijst er terecht op dat dit beeld van de moderne arbeidsovereenkomst eerder past bij hoogopgeleide werknemers terwijl de arbeidsmarkt een toename van het aantal laaggeschoolde functies kent.<sup>14</sup> Zoals gezegd, het is de vraag of de moderne benadering tot deze andere benadering zou moeten leiden nu ook kan betoogd worden dat, nu de werknemer onderdeel van de organisatie van de werkgever is, dat dezelfde verplichtingen op de werkgever legt.

Om een beetje ontspannen verder te kunnen wandelen zou ik een onderscheid willen maken tussen de verplichtingen die op de werkgever zijn gelegd en een directe verbinding met het primaire doel van de arbeidsovereenkomst hebben (te weten het verrichten van arbeid in ondergeschiktheid tegenover het betalen van loon) en bijkomende verplichtingen die op de werkgever rusten maar daarmee niet direct verband houden, en die eerder tot de verantwoordelijkheid van de overheid kunnen worden gerekend. Naarmate de relatie met de elementen van de arbeidsovereenkomst verder weg ligt, lijkt me meer ruimte om te spreken van een andere dan direct aan de arbeidsovereenkomst verbonden verplichting of verantwoordelijkheid en kan nader bekeken worden of die verplichting het publieke belang dient en eerder bij de overheid zal thuishoren. Als een onderwerp door verdragen of grondrechten tot een verplichting van de overheid wordt gerekend, ligt het voor de hand dat eerder als een publieke taak te zien. In zijn wandeling in het huis van de arbeidsovereenkomst identificeert Leonard zelf twee onderwerpen die als zodanig zouden kunnen kwalificeren, te weten loondoorbetaling bij ziekte en de preventieve ontslagtoets.<sup>15</sup> Ik stel

---

14 D.J.B. de Wolff, *De zorgplicht van de werknemer voor zijn loopbaan*, in: *De werknemer in beweging*, Den Haag: Sdu 2007, p. 108.

15 Om misverstanden te voorkomen: Leonard kwalificeert deze onderwerpen als een zware belasting van de arbeidsovereenkomst maar laat zich er niet over uit of de daaraan verbonden taken of verantwoordelijkheden wel 'des werkgevers' zijn. Dat is ook niet het punt dat hij wil maken.

voor, mede gelet op de tijd, om niet langer te stil te staan maar in ieder geval die twee onderwerpen langs te lopen.

### 3. Op pad langs de preventieve toetsing en de loondoorbetaling

Art. 19 lid 1 Grondwet verplicht de overheid tot het voeren van een arbeidsmarktbeleid, hetgeen in Nederland mede wordt of werd ingevuld door het ontslag preventief te toetsen. Die toetsing -voor zover het de arbeidsmarkteffecten betrof- werd in ieder geval tot 2015 door de overheid uitgevoerd. Het oorspronkelijke doel van de preventieve BBA-toets was om "chaos en gevaar voor de openbare orde te voorkomen",<sup>16</sup> maar dat doel is verworpen tot een instrument gericht op de bescherming van de individuele werknemer 'tegen ongerechtvaardigd ontslag en voor het voeren van specifiek ontslagbeleid, bijvoorbeeld ten aanzien van arbeidsgehandicapte werknemers, en ter voorkoming van het afwentelen van normale ondernemersrisico's op de WW'.<sup>17</sup> Leonard vindt de preventieve toetsing 'helemaal niets' omdat het een groep van beschermde werknemers creëert, en dus ook een groep van niet of minder beschermde werknemers. In zijn inaugurele rede zegt hij:

"Wij hebben een BBAmuur opgetrokken met hier en daar een Checkpoint Charlie. Aan de ene kant staan de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (de insiders) met hun naar Europese maatstaven ruime beschermingsniveau. Aan de andere kant staan de werknemers en zelfstandigen zonder personeel die op flexibele basis werken (deels con amore, deels de outsiders)."<sup>18</sup>

Nu de preventieve toetsing door de vaststelling van de redelijke gronden in art. 7:669 lid 3 BW is gereguleerd en door art. 7:671 BW van semi dwingend recht is gemaakt, is het de vraag of deze toetsing nog steeds vooral een publiek doel dient. Na de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) is het voeren van een generiek arbeidsmarktbeleid door de preventieve toetsing op zijn minst ver op de achtergrond geraakt. Daarmee kan de preventieve toets alleen wat betreft specifiek arbeidsmarktbeleid nog strekken tot uitvoering van overheidsbeleid. Hoewel de preventieve toets inderdaad door veel, vooral grote, werkgevers als een

---

16 G.C. Scholtens, *Ontstaansgeschiedenis van het ontslagverbod van art. 6 BBA in 1940-1945*, *ArA* 2005, 3 p. 29.

17 MvT WWZ, *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 22.

18 L.G. Verburg, 'Het Nederlandse ontslagrecht en het BBA-Carcinoom', *rede*, 7 oktober 2010, p. 29, repository.ubn.ru.nl/bitstream/handle/2066/83237/83237\_aut.pdf.

belemmering wordt ervaren, gaat het niet zo zeer om de uitvoering van arbeidsmarktbeleid als wel om de bescherming van de werknemer tegen ongerechtvaardigd ontslag en de noodzaak tot een zekere mate van dergelijke bescherming past bij de arbeidsovereenkomst. Ik wil hier nu niet de gedachte van Leonard dat die bescherming te ver strekt betwisten. Waar het mij nu om gaat is dat de preventieve toetsing van het ontslag in beperkte mate de uitvoering van overheidsbeleid betreft. Het gaat dan vooral om de regeling met betrekking tot collectief ontslag, gericht op rust op de arbeidsmarkt, en de opzegverboden waarin overheidsbeleid tot uiting komt, en dan vooral het opzegverbod van zieke werknemers.

Zo stuit ik bij deze wandeling al snel op de berg die door de voortgezette loonbetaling bij ziekte en de verplichting tot re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer wordt opgeworpen. Ik sta er maar kort bij stil: de berg is goed in kaart gebracht en voor velen het voorbeeld van een te zware belasting van de werkgever.<sup>19</sup> De eerste vraag is of de regeling loondoorbetaling bij ziekte eerder een publiek dan een privaat belang verbonden aan de arbeidsovereenkomst, dient. Waar de voorzieningen terzake tot 1996 (in ieder geval na een relatief korte periode van arbeidsongeschiktheid) collectief geregeld waren, lijkt een bevestigend antwoord voor de hand te liggen. Omdat het zorgen voor voldoende bestaanszekerheid gaat om de uitvoering van een grondwettelijke zorgplicht van de overheid, ligt dat antwoord nog meer voor de hand.<sup>20</sup> De huidige regeling heeft ten doel te voorkomen dat van het arbeidspotentieel van arbeidsongeschikte werknemers onvoldoende gebruik wordt gemaakt. Voor de werknemer maakt het weinig verschil of zijn werkgever of een publieke voorziening in zijn inkomen tijdens ziekte voorziet. Voor de werkgever wellicht ook minder dan wel wordt gedacht, omdat de werkgever nu het loon moet doorbetalen maar voorheen de premie voor de publieke voorziening diende te betalen. Een verschil is dat voor de oude regeling van inkomensvoorziening voor arbeidsongeschikte werknemers de werkgevers die lasten collectief droegen, en dat dat nu op werkgeversniveau is geïndividualiseerd. Belangrijk is ook dat de werkgever door de bij de regeling behorende bepalingen een sterke prikkel heeft de werknemer te re-integreren in eigen of ander passend werk. Ook als zowel de arbeidsongeschiktheid als de werkzaamheden

---

19 Zie voor bronnen: Commissie Regulering van Werk: *'In wat voor land willen wij werken?'*, Eindrapport 23 januari 2020, p. 36.

20 Zie hierover: Guus Heerma van Voss en Saskia Klosse, *'Arbeidsrechtelijke sociale zekerheid: wat is dat eigenlijk?'* In: *Sociale Zekerheid voor het oog van de meester*, opstellen voor prof. mr. F.M. Noordam, Deventer: Kluwer 2006, p. 159-174.



waarin de werknemer wordt gere-integreerd weinig of niets met de overeengekomen arbeid te maken hebben, geldt de verplichting tot het doorbetalen van loon en de re-integratie onverkort.

Veel werkgevers geven aan dat de verplichtingen voortvloeiend uit de WULBZ, WVP en de Wet Verlenging<sup>21</sup> een belemmering vormen om mensen in dienst te nemen.<sup>22</sup> Daarom, althans “om te bevorderen dat het MKB weer personeel in (vaste) dienst durft te nemen”, was in het regeerakkoord 2017 voorzien in een verkorting van de periode van loondoorbetaling voor kleine werkgevers van twee naar één jaar.<sup>23</sup> Van deze verkorting is later afgezien, mede vanwege de vrees bij sociale partners dat de positieve effecten van de regeling daardoor in gevaar zouden komen.<sup>24</sup> Per 1 januari 2020 is de Verzuim ontzorgverzekering in het leven geroepen die voor deze kleine werkgevers een verlichting van de lasten moet geven. Of werkgevers die deze verzekering sluiten dat ook zo ervaren, is mij nog niet bekend. Daarbij wordt een tegemoetkoming in de kosten van loondoorbetaling voor kleine werkgevers voorgesteld.<sup>25</sup> De overheid tracht op deze wijze het werkgeverschap te ontlasten, zonder de regeling in de kern aan te tasten. Want hoewel het dus zeer de vraag is of de loondoorbetaling en re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer voortvloeit uit een in de arbeidsovereenkomst gelegen verantwoordelijkheid, werkt de regeling zoals die bedoeld is: het ziekteverzuim wordt teruggedrongen en dat heeft grote maatschappelijke waarde. Hier zie ik duidelijk een voorbeeld van arbeidsrechtelijk geschuif van verantwoordelijkheden: een verantwoordelijkheid die ik eerder collectief, publiek, vind dan aan de arbeidsovereenkomst verbonden, wordt toch bij de werkgever neergelegd. De vraag is: wat dan nog? Ik zie omdat het meer om een maatschappelijk risico gaat daarom niet zonder meer een reden om een andere regeling voor te stellen. Of we naar een andere regeling toe moeten zou ik niet alleen van de door de werkgevers ervaren belasting willen laten afhangen, maar ook van het

---

21 Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte, (WULBZ) *Stb.* 1996, 134, Wet Verbetering Poortwachter, (WVP), *Stb.* 2001, 685, Wet verlenging loondoorbetaling bij ziekte, *Stb.* 2003, 555.

22 Commissie Regulering van Werk: *In wat voor land willen wij werken?* Eindrapport 23 januari 2020, p. 36.

23 Vertrouwen in de toekomst, regeerakkoord 2017, p. 24.

24 Vervolgens zijn met werkgevers- en werknemersverenigingen andere afspraken gemaakt, zie [www.stvda.nl/nl/thema/sociale-zekerheid-en-zorg/ziekte-en-arbeidsongeschiktheid](http://www.stvda.nl/nl/thema/sociale-zekerheid-en-zorg/ziekte-en-arbeidsongeschiktheid).

25 Zie *Kamerbrief* van 11 november 2020, De Kabinetsreactie op de Commissie Regulering van Werk en het WRR-rapport “Het betere werk”, p. 8.

antwoord op de vraag of een regeling is vorm te geven die dezelfde positieve effecten bij voorkomen van langdurige arbeidsongeschiktheid heeft.

#### **4. En het wordt donker, dus snel terug**

Het is een te korte wandeling geworden. Ik ben te lang bezig geweest met de voorbereidende beschouwingen om het terrein vervolgens goed te kunnen overzien. Ik hoop dat ik daarmee Leonard de kans bied op een wandeling waar echt wat te ontdekken valt. Het antwoord op de vraag of de werkgever wordt belast met taken die wellicht eerder tot het publieke domein behoren, is misschien al lastig te geven. De volgende vraag, of die taken en verantwoordelijkheden leiden tot een te zware belasting van het werkgeverschap, en of daarom misschien naar een andere verdeling moet worden gekeken, is wellicht nog lastiger te beantwoorden. Leonard hintte tijdens zijn wandeling in het huis van de arbeidsovereenkomst bijvoorbeeld nog aan de inhoudingsplicht van de werkgever. De werkgever is door die verplichting gehouden tot een ingewikkelde salarisadministratie. Ook hier geldt dat de wetgever zich heeft gerealiseerd dat de gevraagde medewerking een zware last op de schouders van de werkgever vormt. Dat "legt op de Overheid de taak door het scheppen van een zo eenvoudig mogelijke regeling de administratieve last voor het bedrijfsleven tot een minimum te beperken."<sup>26</sup> Het is zeer de vraag of de overheid in die opzet is geslaagd. Bij het onderzoek naar de vraag of de werkgever te zwaar belast wordt met verantwoordelijkheden, die misschien meer publiek zijn, zou ook de 'regeling' dienstverlening aan huis moeten worden betrokken. Deze regeling bestaat uit een reeks maatregelen die het uitbesteden van taken in de persoonlijke dienstverlening moet stimuleren. Deze 'regeling' bevat onder meer vrijstelling van de inhouding van loonbelasting en premies,<sup>27</sup> maar bestaat ook uit het buiten werking stellen of 'verzachten' van verschillende arbeidsrechtelijke regels. Zo geldt het vereiste van instemming van de werknemer die onder de regeling valt bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet (art. 7:671 lid 1 onder d BW), zodat voor het ontslag van deze werknemer de verplichting om toestemming te vragen van het UVW of ontbinding te vragen niet geldt. Het recht op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid is voor deze werknemers beperkt tot zes weken

---

26 *Kamerstukken 1958/59, 5380, nr. 7, MvT p. 1.*

27 Art. 5 lid 1 Wet op de Loonbelasting 1964 en de verschillende SV wetten.

(art. 7:629 lid 2 BW). Waarom de geheel of gedeeltelijk buiten toepassing verklaarde regels voor de particulier als werkgever een te grote belemmering zouden zijn, maar voor andere werkgevers niet, is niet op het eerste gezicht duidelijk, te meer niet nu ook professionele werkgevers van deze regeling gebruik maken.<sup>28</sup> De regeling biedt een duidelijke indicatie dat de op de werkgever gelegde verantwoordelijkheden, die voor een deel tot het publieke domein behoren, het werkgeverschap belemmeren. Nog een onontdekte weg biedt een door Sira uitgevoerd onderzoek in opdracht van MKB Nederland.<sup>29</sup> Uit dat onderzoek blijkt dat de vele regels en verplichtingen 70% van de ondernemers ervan weerhoudt om personeel in dienst te nemen.

Er valt gewoon nog te veel te onderzoeken en ontdekken om stil te zitten en ik hoop dat Leonard blijft wandelen....

---

28 In het in 2014 verschenen rapport van de Commissie Dienstverlening aan huis (Dienstverlening aan huis: wie betaalt de rekening?) wordt gepleit voor het buiten werking stellen van de toepassing van de regeling voor publiek gefinancierde dienstverlening. De Commissie Regulering van Werk (in wat voor land willen wij werken, p. 75) noemt de regeling een route voor oneigenlijk gebruik.

29 Dat blijkt uit *De Telegraaf*, 20 oktober 2020, p.T18, 'Hakbijl in Jungle aan regels'.