



**Advies inzake de initiatief
ontwerplandsverordening tot wijziging van Boek
7A van het Burgerlijk Wetboek**

Sociaal - Economische Raad

Ansinghstraat # 13-17, Curaçao
Tel.: 461 -5406 / 461 -5328 Fax.: 461 -5399
Website: www.ser.an
Email: info@ser.cw

Aan de Regering van Curaçao
d.t.v. de Minister van Algemene Zaken
Fort Amsterdam 17
Curaçao

Datum: Curaçao, 3 maart 2014

Ref.nr.: 034/2014-SER

Betreft: Initiatief ontwerplandsverordening tot wijziging van Boek 7A van het
Burgerlijk Wetboek

Naar aanleiding van het Besluit van de Raad van Ministers gedateerd 27 november 2013 met betrekking tot zaaknummer 2013/068757, is de Sociaal Economische Raad, hierna "de SER", verzocht om advies uit te brengen betreffende de initiatief ontwerplandsverordening tot wijziging van Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek. De Sociaal Economische Raad brengt hierbij advies uit.

Het ontwerp is in behandeling genomen in de voorbereidende vergaderingen van de SER op 17 januari, 3, 7, en 28 februari 2014.

Bijgaand advies is in de plenaire vergadering van 28 februari 2014 vastgesteld. Voor een inhoudelijke uiteenzetting wordt verwezen naar bijgevoegd advies.

De SER verzoekt u bijgaand advies door te geleiden naar de Staten van Curaçao.

Namens de Sociaal Economische Raad,

De fungerend Voorzitter,

A large, stylized black ink signature of Mr. J.H. Jacobs is written over the text. The signature is highly cursive and loops around the text.

mr. J.H. Jacobs

de Secretaris,

A blue ink signature of Mw. drs. J.J. Provence is written over the text. The signature is cursive and includes a long horizontal stroke at the end.

Mw. drs. J.J. Provence

c.c.: - Wetgeving en Juridische Zaken

Inhoud

1.	Inleiding	1
2.	Inhoud en strekking van het ontwerp	2
3.	Standpunt van de SER	2
3.1.	Algemeen	2
3.1.2.	Ongelijke behandeling	3
3.1.3.	Data ter ondersteuning ontslaggevallen	4
3.2.	Gevolgen wijziging ontslagtermijn voor werknemers	4
3.2.1.	Verscheidenheid in ontslagtermijnen	4
3.2.3.	Factoren van invloed op langdurige arbeidsongeschiktheid	5
3.3.	Gevolgen wijziging ontslagtermijn voor werkgevers	5
3.3.1.	Financieel	6
3.3.2.	Bedrijfsvoering	7
4.	Financiële paragraaf	7
5.	Juridische aanpassingen	7
6.	Conclusie	9

Advies van de Sociaal Economische Raad zoals vastgesteld in de plenaire vergadering van 28 februari 2014 inzake de initiatief ontwerplandsverordening tot wijziging van Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek.

1. Inleiding

Naar aanleiding van het Besluit van de Raad van Ministers gedateerd 27 november 2013 met betrekking tot zaak nr. 2013/068757 is de Sociaal Economische Raad, hierna "de SER", verzocht om advies uit te brengen met betrekking tot de initiatief ontwerplandsverordening tot wijziging van Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek.

Zoals vermeld in de overweging van het initiatief ontwerp is het voor de initiatiefnemer wenselijk, Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek te wijzigen zodat de ontslagtermijn van één jaar die in artikel 1615h, tweede lid 2, is opgenomen, gelijk loopt met de maximale termijn van verstrekking van ziekingeld, zoals vermeld in artikel 5, eerste lid, van de Landsverordening Ziekteverzekering.

Onder de zevende titel A van Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek worden de overeenkomsten tot het verrichten van arbeid geregeld.

Het onderhavige artikel 1615h valt onder de vijfde afdeling van de zevende titel A. De vijfde afdeling regelt de verschillende wijzen waarop de dienstbetrekking, door arbeidsovereenkomst ontstaan, eindigt.

In artikel 1615h, tweede lid, van Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek is bepaald dat de werkgever, op straffe van nietigheid, de arbeidsovereenkomst niet mag opzeggen gedurende de tijd, dat de arbeider ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid ten gevolge van ziekte of ongeval, tenzij de arbeidsongeschiktheid ten minste een jaar heeft geduurd.

De Landsverordening Ziekteverzekering regelt het recht van de werknemer op tegemoetkoming bij ziekte.

Artikel 5, eerste lid, van de Landsverordening Ziekteverzekering bepaalt dat de werknemer die als gevolg van ziekte arbeidsongeschikt is, recht heeft op een uitkering in geld, ziekingeld genaamd. Ter zake van eenzelfde ziekteoorzaak vervalt dit recht twee jaar na de dag van de eerste ziektemelding, indien het betreft een arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd, ongeacht het voortduren van de arbeidsovereenkomst. Voor een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd vervalt dit recht na verloop van de periode waarvoor zij is aangegaan maar uiterlijk twee jaren na de dag van de eerste ziektemelding wegens eenzelfde ziekteoorzaak.

2. Inhoud en strekking van het ontwerp

In de overwegingen van de initiatief ontwerplandsverordening tot wijziging van Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek wordt vermeld dat de initiatief ontwerplandsverordening strekt tot het wijzigen van de ontslagtermijn van één jaar teneinde de ontslagtermijn gelijk te laten lopen met de maximale termijn van verstrekking van ziekgeld, zoals vermeld in artikel 5, eerste lid, van de Landsverordening Ziekteverzekering.¹

In de memorie van toelichting wordt vermeld dat de strekking van de initiatief ontwerplandsverordening is om de tweejaarstermijn, die als maximale termijn geldt waarbinnen betaling van ziekgeld ten gevolge van eenzelfde oorzaak op grond van de Landsverordening Ziekteverzekering mogelijk is, ook te laten gelden in gevallen, waarin de werknemer wegens ziekte kan worden ontslagen. De initiatiefnemer beoogt met de voorgestelde langere ontslagtermijn dat een langdurig zieke werknemer een jaar langer in dienst kan blijven zodat deze niet meer wegens arbeidsongeschiktheid door ziekte gedurende minstens een jaar zal worden ontslagen.

De volgende wijzigingen zijn in de initiatief ontwerplandsverordening opgenomen:

- onderdeel A bevat de bepaling dat in artikel 1615h, tweede lid, eerste volzin, de woorden “een jaar”, vervangen worden door “twee jaren”;
- in onderdeel B wordt de inwerkingtreding van de Landsverordening geregeld, namelijk zes maanden na de dag van de afkondiging van de Landsverordening.

3. Standpunt van de SER

3.1. Algemeen

De initiatief ontwerplandsverordening tot wijziging van Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek beoogt de ontslagtermijn bij langdurige arbeidsongeschiktheid door ziekte gelijk te laten lopen met de maximale termijn van verstrekking van ziekgeld, zoals vermeld in artikel 5, eerste lid, van de Landsverordening Ziekteverzekering.

Werknemers die krachtens de Landsverordening Ziekteverzekering verzekerd zijn, en die als gevolg van ziekte arbeidsongeschikt zijn, hebben recht op een uitkering in geld, ziekgeld genaamd. Ter zake van eenzelfde ziekteoorzaak vervalt dit recht twee jaar nadien. De termijn van twee jaar geldt bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt, wordt het ziekgeld voor de duur van de arbeidsovereenkomst uitgekeerd, maar uiterlijk twee jaren na de dag van de ziektemelding.²

In artikel 1615h, tweede lid, van Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek is bepaald dat de werkgever, op straffe van nietigheid, de arbeidsovereenkomst niet mag opzeggen gedurende de tijd, dat de arbeider ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid ten gevolge van ziekte of ongeval, tenzij de ongeschiktheid ten minste een jaar heeft geduurd.

Van de bepaling met betrekking tot ontslag bij langdurige arbeidsongeschiktheid zoals geregeld in artikel 1615h, tweede lid, van Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek kan worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst (CAO).

¹ P.B. 1966, no. 15, zoals gewijzigd.

² P.B. 1966, no. 15, zoals gewijzigd, artikel 5, eerste lid.

Het bovenstaande impliceert dat de voorgestelde wijziging van de ontslagtermijn bij langdurige ziekte van één naar twee jaar in artikel 1615h, tweede lid, van Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek betrekking heeft op arbeidsovereenkomsten van alle werknemers en niet uitsluitend op arbeidsovereenkomsten van werknemers die verzekerd zijn krachtens de Landsverordening Ziekteverzekering.

Overigens betreft ontslagbescherming bij arbeidsongeschiktheid door ziekte slechts een onderdeel van het sociale zekerheidsstelsel.

De SER heeft de laatste jaren een aantal adviesverzoeken mogen ontvangen waarbij telkens weer een onderdeel van het sociale zekerheidsstelsel wordt gewijzigd zonder dat daarbij rekening wordt gehouden met een bredere samenhang, de contextuele en de financiële gevolgen voor het gehele stelsel van sociale zekerheid.

De SER is in dit kader van oordeel dat het beleid met betrekking tot het sociale zekerheidsstelsel dan ook aan een grondige evaluatie onderworpen moet worden.

3.1.2. Ongelijke behandeling

Ingevolge artikel 1 van de Landsverordening Ziekteverzekering hebben slechts werknemers met een inkomen onder de loongrens en een 5 of 6 daagse werkweek recht op ziekgeld, dat 80% van het dagloon bedraagt.

Een aantal groepen werknemers met een inkomen onder de loongrens is ingevolge artikel 1 van de Landsverordening Ziekteverzekering echter uitgesloten van verzekering krachtens de Landsverordening Ziekteverzekering. Dit betreft onder meer:

- werknemers met een werkweek van minder dan 5 dagen;
- losse werknemers (werknemers die als regel geen twaalf achtereenvolgende dagen, niet meegerekend zondagen, in dienst van de werkgever zijn);
- huispersoneel en thuiswerkers.

Werknemers met een inkomen boven de loongrens zijn eveneens uitgesloten van verzekering krachtens de Landsverordening Ziekteverzekering.

Werknemers die uitgesloten zijn van verzekering krachtens de Landsverordening Ziekteverzekering hebben per definitie geen recht op ziekgeld. Deze groepen werknemers behouden bij ziekte hun aanspraak op salaris voor een betrekkelijk korte tijd, tenzij in een arbeidsovereenkomst of CAO anders is overeengekomen.

De SER constateert dat er voor wat betreft het behoud van inkomen bij langdurige ziekte grote verschillen bestaan tussen werknemers die wel en die niet verzekerd zijn krachtens de Landsverordening Ziekteverzekering. Daarnaast constateert de SER verschillen tussen werknemers die wel of niet middels een arbeidsovereenkomst of CAO aanvullende afspraken hebben gemaakt ten aanzien van de ontslagtermijn en/of doorbetaling van salaris bij ziekte.

De SER geeft de regering in overweging om nader te onderzoeken of voornoemde ongelijkheden beperkt kunnen worden. De SER denkt hierbij bijvoorbeeld aan het onderzoeken van de haalbaarheid van een algemene ziekgeldregeling voor alle werknemers.

3.1.3. Data ter ondersteuning ontslaggevallen

De initiatiefnemer acht het voorkomen van ontslag na reeds één jaar ziekte van belang.

Om een beeld te kunnen vormen van de omvang van het aantal ontslaggevallen na een eerste jaar van ziekte zijn de werkelijke cijfers met betrekking tot voornoemde ontslaggevallen essentieel.

Uit informatie ontvangen van de Directie Arbeidszaken van het Ministerie van Sociale Ontwikkeling, Arbeid en Welzijn (SOAW) is gebleken dat er bij de registratie van aanvragen en verlening van ontslag geen specificatie plaatsvindt voor wat betreft ontslag naar aanleiding van langdurige arbeidsongeschiktheid.

De omvang van het aantal ontslaggevallen naar aanleiding van langdurige arbeidsongeschiktheid door ziekte is daarom voor de SER niet vast te stellen, zo ook niet de gevallen van het aantal werknemers dat niet wordt ontslagen na een jaar van ziekte. De SER geeft de regering in overweging om bij de registratie van ontslagen, waarbij toestemming vereist is van de Directeur Arbeidszaken, de reden van ontslag nader te specificeren waardoor een beter inzicht ontstaat in de verschillende grondslagen voor ontslag.

3.2. Gevolgen wijziging ontslagtermijn voor werknemers

Alle werknemer worden op basis van de ontwerpregeling een jaar langer beschermd tegen ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

In de algemene beschouwing behorende bij de memorie van toelichting van de ontwerpregeling wordt door de indiener gesteld dat de ontwerpregeling tot gevolg zal hebben dat de werknemer meer arbeidsrust kan hebben, aangezien hij een jaar langer in dienst blijft. Volgens de initiatiefnemer bestaat tevens de mogelijkheid dat de werknemer binnen dat jaar geneest en niet meer wegens ziekte zal worden ontslagen.

De werknemersvertegenwoordiging binnen de SER ondersteunt de gedachte dat verlenging van de ontslagtermijn bij ziekte van één naar twee jaar een betere bescherming aan de werknemer biedt tegen baanverlies bij ziekte, met name als de langdurig zieke werknemer van zijn ziekte herstelt in het tweede jaar. De werknemer loopt daarmee minder risico op langdurige werkloosheid.

3.2.1. Verscheidenheid in ontslagtermijnen

De werknemersvertegenwoordiging heeft erop gewezen dat in veel CAO's reeds geruime tijd een ontslagtermijn van twee jaar wordt gehanteerd in geval van arbeidsongeschiktheid door ziekte, waardoor naar het oordeel van de werknemersvertegenwoordiging binnen de SER een wijziging van de ontslagtermijn goed aansluit bij de bestaande praktijk.

De werkgeversvertegenwoordiging binnen de SER heeft erop gewezen dat in de sectoren met hogere lonen veelal geen CAO's zijn afgesloten. Bovendien stelt de werkgeversvertegenwoordiging binnen de SER dat niet in alle CAO's een ontslagtermijn van twee jaar wordt gehanteerd.

Naar de mening van de SER ontstaat er zodoende een onderscheid binnen eenzelfde groep werknemers doordat de ontslagtermijn in sommige CAO's afwijkt van het bepaalde in artikel 1615h, tweede lid, van Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek.

De SER geeft de regering in overweging om, indien de regering besluit tot wijziging van de ontslagtermijn bij ziekte van één in twee jaar; deze ontslagtermijn van toepassing te verklaren op alle werknemers, mits dit besluit tot wijziging gepaard gaat met de introductie van een ziekingeldregeling voor alle werknemers.

Het bovenstaande impliceert onder andere dat artikel 1615h, vierde lid, aangepast dient te worden met dien verstande dat van het bepaalde in artikel 1615h, tweede lid, met betrekking tot de verlenging van de ontslagtermijn niet langer bij CAO kan worden afgeweken.

Een verlenging van de ontslagtermijn sluit naar het oordeel van de werkgeversvertegenwoordiging binnen de SER niet aan bij internationale en nationale ontwikkelingen op het gebied van arbeidsregelgeving, waarbij juist flexibilisering van de arbeidsmarkt wordt nagestreefd.

Uit een internationale verkenning over de effecten van doorbetaling van loon bij ziekte blijkt dat, behalve in Nederland³, nergens ter wereld een ontslagbescherming van twee jaar na ziekmelding bestaat. Wereldwijd wordt in 75% van de landen bij ziekte het loon doorbetaald door de werkgever, gedurende een betrekkelijk korte periode. In de meeste landen is de werkgever slechts tussen de twee en vier weken verantwoordelijk voor de loondoorbetaling bij ziekte. Daarna wordt de loondoorbetaling via een sociale verzekering uitgekeerd, waarbij de duur varieert van een half jaar tot bijna vier jaar.⁴

3.2.3. Factoren van invloed op langdurige arbeidsongeschiktheid

Door de werknemersvertegenwoordiging binnen de SER is expliciet gewezen op het feit dat een jaar van ziekte een relatief korte tijd kan zijn indien rekening gehouden moet worden met het proces van behandeling van de ziekte waarbij lange wachttijden voor specialistische behandelingen een grote rol kunnen spelen.

Door de werknemersvertegenwoordiging binnen de SER is daarnaast gesteld dat in bepaalde gevallen de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van ondeugdelijke omgevingsfactoren of fysiek belastende factoren tijdens werktijd, waarbij werkgevers geen maatregelen treffen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren zodat deze niet meer leiden tot ziekte en ziekteverzuim.

Tevens wordt door de werknemersvertegenwoordiging binnen de SER aandacht gevraagd voor de beperkte mogelijkheden voor reïntegratie binnen het bedrijf van zieke werknemers omdat de werkgever vaak niet bereid is om de werknemer tijdens het eerste jaar van ziekte op therapeutische basis te werk te stellen zodat de werknemer geheel of gedeeltelijk terug kan keren in het normale arbeidsproces.

De naleving van de richtlijnen voor de toepassing van de Landsverordening beëindiging arbeidsovereenkomsten is naar het oordeel van de SER in deze cruciaal. In voornoemde richtlijnen is onder meer opgenomen dat door de Directeur Arbeidszaken dient te worden nagegaan in hoeverre redelijkerwijs van de werkgever verlangd kan worden om de werknemer gedeeltelijk te werk te stellen of passend werk binnen het bedrijf aan te bieden, voordat tot ontslag wordt overgegaan.⁵

3.3. Gevolgen wijziging ontslagtermijn voor werkgevers

De SER vraagt wederom aandacht voor het gegeven dat de voorgestelde wijziging van de ontslagtermijn bij langdurige ziekte van één naar twee jaar in artikel 1615h, tweede lid, van

³ Hierbij dient opgemerkt te worden dat in Nederland het sociale zekerheidsstelsel anders is ingericht, waarbij Nederland tevens een unieke plaats inneemt met betrekking tot loondoorbetaling door werkgevers bij ziekte gedurende twee jaar. Deze regeling gaat gepaard met andere maatregelen, zoals preventie- en re-integratieverplichtingen.

⁴ Rafiq Frierson en Philip de Jong. Effecten van loondoorbetaling bij ziekte: een internationale verkenning. In: TPEdigitaal 2013 jaargang 7 (3) 35-48.

⁵ P.B. 1972, no. 111, paragraaf 3.8.4.

Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek betrekking heeft op arbeidsovereenkomsten van alle werknemers, waardoor per definitie ook de werkgevers de gevolgen hiervan ondervinden.

3.3.1. Financieel

Werkgevers zijn op grond van artikel 7A:1614c, eerste lid BW, wettelijk verplicht om de zieke werknemer gedurende een betrekkelijk korte tijd het salaris van de zieke werknemer door te betalen.

De "betrekkelijk korte tijd" waarover de werkgever het salaris dient door te betalen bij arbeidsongeschiktheid is niet expliciet gedefinieerd. De "betrekkelijk korte tijd" kan door partijen in een schriftelijke arbeidsovereenkomst of in een reglement/CAO nader worden ingevuld.⁶

Jurisprudentie wijst uit dat, indien hierover geen aanvullende afspraken zijn gemaakt, bij de beoordeling van het begrip "betrekkelijk korte tijd" alle relevante feiten en omstandigheden, tezamen en in onderlinge samenhang, in aanmerking dienen te worden genomen. Hierbij wordt onder meer gelet op de duur van het dienstverband, de leeftijd van de arbeidsongeschikte werknemer en de uitzichtloosheid van de ziekte/arbeitsongeschiktheid.⁷

Voor de werkgever betekent de voorgestelde wijziging van artikel 1615h, tweede lid, van Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek dat hij, afhankelijk van het type arbeidsovereenkomst, in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid van een werknemer, een jaar langer de arbeidsovereenkomst dient te respecteren.

Bij de invoering van een langere ontslagtermijn bij arbeidsongeschiktheid wordt de werkgever geconfronteerd met additionele kosten.

In het geval van een langdurig zieke werknemer die *wel* krachtens de Landsverordening Ziekteverzekering verzekerd is zijn deze additionele kosten:

- een jaar langer doorbetaling van de premie van de Ziekteverzekering van 1,9% van de loonsom;
- meerkosten voor de werkgever indien hij 100% van het salaris aan de zieke werknemer doorbetaalt, terwijl door de SVB 80% aan ziekengeld wordt vergoed én hij vervangend personeel in dienst heeft genomen.

De additionele kosten voor werkgevers voor langdurig zieke werknemers die *niet* zijn verzekerd krachtens de Landsverordening Ziekteverzekering bestaan uit:

- Doorbetaling van een jaar langer salaris indien in een arbeidsovereenkomst of reglement/CAO is bepaald dat de werkgever het salaris doorbetaalt bij arbeidsongeschiktheid door ziekte;
- Dubbele loonlasten indien de werkgever genoodzaakt is om bij ziekte van een werknemer vervangend personeel in dienst te nemen en de werkgever gehouden is het loon van de zieke werknemer door te betalen.

Overigens wijst de werkgeversvertegenwoordiging binnen de SER erop dat de bepaling opgenomen in artikel 5, zesde lid, van de Landsverordening Ziekteverzekering, betreffende de uitbetaling van het ziekengeld aan de werkgever binnen uiterlijk zeven werkdagen na schriftelijke aanvraag, niet wordt nageleefd door de SVB.

⁶ Art. 7A:1614c lid 7 BW.

⁷ GEA Sint Maarten d.d. 6 maart 2013, zaaknummer EJ10/2013 en GEA Aruba d.d. 4 oktober 2013, zaaknummer KG no. 2011 van 2013.

3.3.2. Bedrijfsvoering

Tijdens de beraadslaging is gebleken dat de werkgever bij de verlenging van de ontslagtermijn van één jaar naar twee jaar nadelige gevolgen ondervindt in de bedrijfsvoering.

De werkgever kan de zieke werknemer tijdelijk vervangen door het aannemen van werknemers met tijdelijke dienstbetrekkingen. Aan het successievelijk aanbieden van tijdelijke dienstbetrekkingen zijn echter wettelijke bepalingen verbonden waardoor bij opeenvolgende tijdelijke dienstbetrekkingen deze mogelijk van rechtswege omgezet worden in een dienstbetrekking voor onbepaalde duur.⁸

Naar het oordeel van de werkgeversvertegenwoordiging binnen de SER leidt de onderhavige initiatief ontwerp landsverordening tot een verdere verstarring van de arbeidsmarkt en draagt als zodanig niet bij aan de verbetering van het investeringsklimaat en een duurzame economische ontwikkeling waarbij arbeidsplaatsen gecreëerd worden.

Daarbij worden volgens de werkgeversvertegenwoordiging binnen de SER in de onderhavige initiatief ontwerp landsverordening geen maatregelen voorgesteld om de arbeidsproductiviteit te verhogen met als gevolg dat werkgevers genoodzaakt worden om de kostenstijgingen te verminderen. Versobering van het arbeidsvoorwaardenpakket en/of vermindering van arbeidsplaatsen acht de werkgeversvertegenwoordiging binnen de SER hierbij niet uitgesloten.

De werkgeversvertegenwoordiging binnen de SER vraagt de aandacht van de initiatiefnemer voor de arbeidsrechtelijke consequenties die een negatief effect zouden kunnen hebben op een duurzame economische ontwikkeling als gevolg van een verdere verstarring van de arbeidsmarkt.

4. Financiële paragraaf

In de memorie van toelichting ontbreekt een paragraaf met de financiële consequenties van de verlenging van de ontslagtermijn bij langdurige arbeidsongeschiktheid.

Ingevolge artikel 11 van de Landsverordening comptabiliteits voorschriften Curaçao (A.B. 2010, no 87) dient in de toelichting bij het ontwerp van een Landsverordening waarin nieuwe beleidsvoornemens of toezeggingen met betrekking tot het te voeren beleid worden uitgewerkt, een afzonderlijk deel te worden opgenomen waarin de financiële gevolgen voor en de dekking door het Land worden vermeld.

5. Juridische aanpassingen

De SER geeft in overweging om ingevolge het bepaalde in aanwijzing 235 van de Aanwijzing voor de regelgeving aan een wetstechnische toets te onderwerpen.

Vooralsnog stelt de SER voor om de opmaak en de tekst van het ontwerp als volgt te wijzigen:

Artikel I

Het Burgerlijk Wetboek wordt als volgt gewijzigd:

⁸ Art. 7A:1615fa lid 1b BW.

A In artikel 1615h, tweede lid, eerste volzin wordt "een jaar" vervangen door: twee jaren.

Artikel II

Deze landsverordening treedt in werking met ingang van zes maanden van de dag na die der afkondiging.

6. Conclusie

Aan de orde is de initiatief ontwerplandsverordening tot wijziging van Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek. De initiatief ontwerplandsverordening beoogt de ontslagtermijn bij langdurige arbeidsongeschiktheid door ziekte gelijk te laten lopen met de maximale termijn van verstrekking van ziekgeld, zoals vermeld in artikel 5, eerste lid van de Landsverordening Ziekteverzekering.

Ontslagbescherming bij arbeidsongeschiktheid door ziekte betreft echter slechts een onderdeel van het sociale zekerheidsstelsel.

De SER heeft de laatste jaren een aantal adviesverzoeken mogen ontvangen waarbij telkens weer een onderdeel van het sociale zekerheidsstelsel wordt gewijzigd zonder dat daarbij rekening wordt gehouden met een bredere samenhang en de contextuele en financiële gevolgen voor het gehele stelsel van sociale zekerheid.

De SER is in dit kader van oordeel dat beleid met betrekking tot de sociale zekerheid dan ook aan een grondige integrale evaluatie onderworpen moet worden.

Werknemers die krachtens de Landsverordening Ziekteverzekering verzekerd zijn, en die als gevolg van ziekte arbeidsongeschikt zijn, hebben recht op een uitkering in geld, ziekgeld genaamd. Ter zake van eenzelfde ziekteoorzaak vervalt dit recht twee jaar nadien.

In artikel 1615h, tweede lid, van Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek is bepaald dat de werkgever, op straffe van nietigheid, de arbeidsovereenkomst niet mag opzeggen gedurende de tijd, dat de arbeider ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid ten gevolge van ziekte of ongeval, tenzij de ongeschiktheid ten minste een jaar heeft geduurd.

De SER vraagt in dit kader aandacht voor het feit dat voorgestelde wijziging van de ontslagtermijn bij langdurige ziekte van één naar twee jaar in artikel 1615h, tweede lid, van Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek betrekking heeft op arbeidsovereenkomsten van alle werknemers en niet uitsluitend op arbeidsovereenkomsten van werknemers die verzekerd zijn krachtens de Landsverordening Ziekteverzekering.

De SER constateert dat voor verschillende groepen werknemers verschillende regelgeving bestaat met betrekking tot betaling van ziekgeld of salaris bij arbeidsongeschiktheid door ziekte. Derhalve heeft de voorgestelde wijziging van artikel 1615h, tweede lid, van Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek niet dezelfde implicaties voor verschillende groepen werknemers en voor werkgevers.

De SER geeft de regering in overweging om nader te onderzoeken of de ongelijkheden tussen verschillende groepen werknemers opgeheven kunnen worden. De SER denkt hierbij bijvoorbeeld aan het onderzoeken van de haalbaarheid van een algemene ziekgeldregeling voor alle werknemers.

De werknemersvertegenwoordiging binnen de SER ondersteunt de gedachte dat verlenging van de ontslagtermijn bij ziekte van één naar twee jaar een betere bescherming aan de werknemer biedt tegen baanverlies bij ziekte, met name wanneer de langdurig zieke werknemer van zijn ziekte herstelt in het tweede jaar. De werknemer loopt daarmee minder risico op langdurige werkloosheid.

De werknemersvertegenwoordiging binnen de SER wijst hierbij op factoren die mede debet zijn aan de langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemers, te weten:

- het proces van behandeling van de ziekte waarbij lange wachttijden voor specialistische behandelingen een grote rol kunnen spelen;

- ondeugdelijke omgevingsfactoren of fysiek belastende factoren tijdens werktijd waarbij werkgevers geen maatregelen treffen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren;
- beperkte mogelijkheden voor reïntegratie van zieke werknemers binnen het bedrijf op therapeutische basis zodat de werknemer geheel of gedeeltelijk terug kan keren in het normale arbeidsproces.

Voor de werkgever betekent de voorgestelde wijziging van artikel 1615h, tweede lid, van Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek dat hij, afhankelijk van het type arbeidsovereenkomst, in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid van een werknemer, een jaar langer de arbeidsovereenkomst dient te respecteren. Bij de invoering van een langere ontslagtermijn wordt de werkgever geconfronteerd met additionele kosten.

Naar het oordeel van de werkgeversvertegenwoordiging binnen de SER leidt de onderhavige initiatief ontwerp landsverordening tot een verdere verstarring van de arbeidsmarkt en draagt als zodanig niet bij aan de verbetering van het investeringsklimaat en een duurzame economische ontwikkeling.

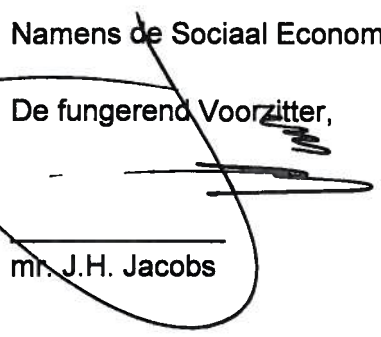
Een verlenging van de ontslagtermijn sluit naar het oordeel van de werkgeversvertegenwoordiging binnen de SER bovendien niet aan bij internationale en nationale ontwikkelingen op het gebied van arbeidsregelgeving.

Er is geconstateerd dat een financiële toelichting ontbreekt in de memorie van toelichting behorende bij de onderhavige initiatief ontwerp landsverordening.

Ingevolge artikel 11, van de Landsverordening comptabiliteits voorschriften Curaçao dient in de toelichting bij het ontwerp van een Landsverordening waarin nieuwe beleidsvoornemens of toezeggingen met betrekking tot het te voeren beleid worden uitgewerkt een afzonderlijk deel, waarin de financiële gevolgen voor en de dekking door het Land worden vermeld, te worden opgenomen.

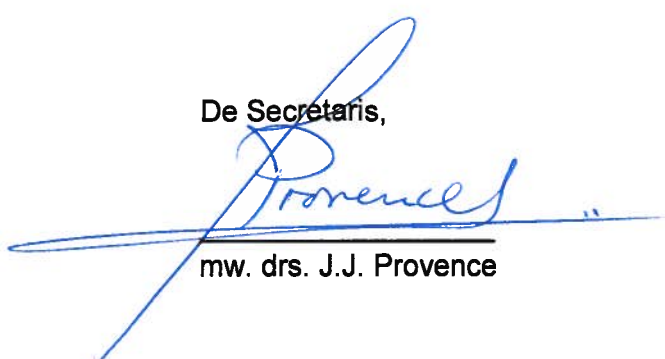
Namens de Sociaal Economische Raad,

De fungerend Voorzitter,



 mr. J.H. Jacobs

De Secretaris,



 mw. drs. J.J. Provence