

VRAAG & ANTWOORD

LOONDOORBETALING

Een werknemer gaat in het kader van re-integratie gedeeltelijk weer aan het werk. Heeft hij voor de gewerkte uren recht op een hoger loon dan voor de uren waarvoor hij nog arbeidsongeschikt is? Bestaat er voor gewerkte uren altijd recht op 100% van het loon? En wat als de loonwaarde nog beperkt is?

Volgens de wet betaalt je organisatie tijdens ziekte – kort gezegd – twee jaar 70% van het loon door aan een arbeidsongeschikte werknemer. Het eerste jaar moet dat ten minste het minimumloon zijn. Als er een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) van toepassing is, staan daar in veel gevallen hogere loondoorbetalingspercentages in. Ook zonder toepasselijke cao wijken werkgevers vaak in positieve zin van de wet af. Bijvoorbeeld door tijdens het eerste ziektejaar 100% van het loon te betalen.

Stel dat een arbeidsongeschikte werknemer zijn tweede ziektejaar ingaat en je 70% van het loon moet betalen. Op advies van de bedrijfsarts kan deze werk-

nemer in het kader van re-integratie weer gedeeltelijk aan het werk. Het opbouw-schema start bijvoorbeeld met twee uur werken per dag op vier dagen per week en om de paar weken komt er een uur per dag bij. Moet je dan over de uren waarin de werknemer het werk hervat 100% van het loon betalen?

Ziek is ziek

Volgens het Burgerlijk Wetboek geldt het adagium: 'ziek is ziek'. Er bestaat in die zin niet zoiets als gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Je betaalt het loon door dat verschuldigd is bij volledige arbeidsongeschiktheid. Het maakt daarbij dus niet uit of het gaat om uren waarin een werknemer nog niet re-integreert of om uren waarin hij gedeeltelijk het werk hervat. Als er geen uitzonderingen zijn in een cao of anderszins afwijkende afspraken zijn gemaakt, is de wettelijke regeling voor loondoorbetaling leidend.

Je organisatie mag in positieve zin van de wet afwijken door in de arbeidsovereenkomst of het personeelsreglement op te nemen dat je voor gewerkte uren het volledige loon betaalt. Het betalen van 100% van het loon voor gewerkte uren zou een goede stimulans kunnen zijn om sneller het aantal uren op te bouwen. Bovendien getuigt het van goed werkgeverschap. Het niet doen betekent overigens niet perse het tegenovergestelde, bijzondere situaties daargelaten.

Coulance

Wijkt je organisatie op eigen initiatief af zonder dat dit vooraf schriftelijk is vastgelegd? Bevestig die coulance dan per e-mail aan de werknemer en leg dit goed vast in de administratie. Besef dat een positieve afwijking voor één werknemer kan leiden tot ongelijke behandeling als dit voor andere werknemers niet gebeurt.

Geldt er een cao, dan moet je die eerst raadplegen. De cao kan bepalen dat je de uren waarin een zieke werknemer gedeeltelijk – of 'op arbeidstherapeutische basis' – aan het werk is, tegen 100% moet verlonen. Als de cao daar niets over bepaalt en je de ruimte geeft voor eigen regels, geldt wat hiervoor is uiteengezet.

Loonwaarde

Wat in de praktijk vaak voor verwarring zorgt, zijn termen als gedeeltelijk herstel en loonwaarde. Ook de loonwaarde heeft geen invloed op het loondoorbetalingspercentage. Toch is het goed om hierbij stil te staan. De vaststelling van de loonwaarde is namelijk de verantwoordelijkheid van de werkgever. De loonwaarde geeft aan wat de waarde is van iemands werk ten opzichte van de 'normfunctie'. De hoogte van de loonwaarde berekenen je op basis van het aantal uur dat de werknemer werkt, de taken die de werknemer kan uitvoeren en zijn productiviteit. Het is feitelijk de economische waarde in geld uitgedrukt van de arbeidsprestatie die iemand verricht of kan verrichten. Een achterliggende gedachte hierbij is dat de werknemer door het toekennen van de loonwaarde waardering ervaart voor zijn re-integratiewerkzaamheden. Ook meet UWV de inspanningen tijdens re-integratie mede af aan de loonwaarde. Verder hechten verzuimverzekeraars belang aan de loonwaarde voor het vaststellen van de uitkering van de verzuimverzekering. Let wel: de vergoeding van de verzekeraar aan de werkgever staat los van de hoogte van de loondoorbetaling aan de werknemer.

Suzanne Meijers, arbeidsrechtadvocaat en auteur van de boeken 'Geen gedoe met personeel' en 'De Ontslag Code', www.suzannemeijersarbeidsrecht.nl

Salaris Rendement

Dit artikel wordt je aangeboden door Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kun je bijdragen aan een beter rendement van je organisatie. Je moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Salaris Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt je als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. Salaris Rendement is daarnaast multimediaal. De voor je vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- maandelijks in het vakblad Salaris Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/salarisblad