

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie.

HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR-dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

© 2020 Rendement Uitgeverij. Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

VRAAG & ANTWOORD

VERZUIM

Onze werknemer is op dit moment langer dan één jaar arbeidsongeschikt. Wat zijn de consequenties voor ons en voor de werknemer als hij na twee jaar loondoorbetaling nog steeds 25% arbeidsongeschikt is?

U geeft aan dat uw werknemer op dit moment langer dan een jaar (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is. U bent in principe verplicht om bij arbeidsongeschiktheid de werknemer twee jaar (104 weken) loon door te betalen. Is de werknemer na twee jaar nog steeds (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt (en heeft UWV u geen loonsanctie opgelegd), dan stopt de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte, maar moet u de werknemer loon op basis van de loonwaarde van de daadwerkelijk verrichte arbeid gaan betalen.

WIA-uitkering

Kan uw werknemer na 104 weken ziekte nog maar 75% van zijn oorspronkelijke inkomen bij u verdienen, dan bent u slechts verplicht om na de 104 weken ziekte deze 75% door te betalen. Overigens zal de werknemer gezien het loon-

verlies van 25% geen aanspraak kunnen maken op een aanvullende WIA-uitkering. Om in aanmerking te komen voor een WIA-uitkering moet de werknemer door ziekte na twee jaar nog maar 65% of minder van zijn loon kunnen verdienen. De werknemer moet dus een loonverlies van meer dan 35% hebben om aanspraak te maken op een WIA-uitkering.

WW-uitkering

Zoals het er nu naar uitziet, heeft uw werknemer na 104 weken ziekte een inkomensverlies van 25% en zal hij hiervoor gecompenseerd willen worden. Immers, zijn inkomen is wel lager dan voorheen. Zoals gezegd kan uw werknemer geen aanspraak maken op een WIA-uitkering. Hij kan mogelijk wel recht hebben op een (gedeeltelijke) WW-uitkering. Of de betreffende werknemer hier recht op heeft, is afhankelijk van de vraag of er sprake is van een relevant arbeidsurenverlies (minimaal vijf uur per week) en of hij (direct) beschikbaar is voor de arbeidsmarkt.

UWV

Ten aanzien van het verlies van arbeidsuren wringt waarschijnlijk de schoen: de betreffende werknemer kan immers over die 25% van de uren niet werken vanwege zijn gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Of de betreffende werknemer al dan niet beschikbaar is voor de arbeidsmarkt, is mede afhankelijk van wat precies de beperkingen van deze werknemer zijn. Voor een definitief oordeel is te adviseren uw werknemer contact op te laten nemen met UWV. Zij kunnen hem hierover meer duidelijkheid geven.

Loondoorbetaling

Vanuit uw perspectief is het verder van belang om u bewust te zijn van de potentiële risico's van het (gedeeltelijk)

in dienst houden van een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer. Stel dat u ervoor kiest om met de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst te sluiten en de werknemer valt na enkele maanden opnieuw uit, dan zult u wederom 104 weken loon tijdens ziekte moeten doorbetalen.

Maar ook als u de werknemer geen nieuwe arbeidsovereenkomst aanbiedt, kan er op enig moment sprake zijn van een stilzwijgende nieuwe arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld als de re-integratie gestopt is). Ook dan ontstaat een nieuwe loondoorbetalingsverplichting van 104 weken.

Transitievergoeding

Als u er wel voor kiest een nieuwe arbeidsovereenkomst met de werknemer te sluiten voor de overige 75%, moet u zich ervan bewust zijn dat u de werknemer mogelijk ook een gedeeltelijke transitievergoeding moet betalen. Of daarvan sprake is, is afhankelijk van de specifieke omstandigheden (waaronder een structurele vermindering van de arbeidstijd van ten minste 20%).

Risico's

Kortom: het voortzetten van een arbeidsovereenkomst met een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer brengt voor u (financiële) risico's met zich mee, maar ook voor de werknemer. Zoals vermeld zal de werknemer niet zonder meer aanspraak kunnen maken op een WW-uitkering voor het aantal uur dat hij niet meer bij u kan werken. Dat is namelijk afhankelijk van het antwoord op de vraag of hij überhaupt wel beschikbaar is voor de arbeidsmarkt over deze uren.

Stéphanie Heijtlager, advocaat bij WVO advocaten, tel. (055) 506 66 50, e-mail: sheijtlager@wvo-advocaten.nl