

Voor u ligt de 60ste editie van het ANB-loonjournaal. Via dit journaal informeert ANB administratie- en adviesburo u over zaken die te maken hebben met lonen en salarissen van u en uw werknemers. Het ANB-loonjournaal, met zorg opgesteld door medewerkers van ANB, verschijnt eenmaal per kwartaal.

LOON JOURNAAL



WIJZIGING WML HEEFT GEVOLGEN VOOR OVERWERK, VAKANTIEGELD EN STUKLOON

De huidige Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) regelt niets over de uren die de werknemer meer werkt dan de normaal gebruikelijke arbeidsduur. Dat verandert per 1 januari 2018.

Over- en meerwerk

De huidige Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) regelt niets over de uren die de werknemer meer werkt dan de normaal gebruikelijke arbeidsduur. Dat verandert per 1 januari 2018. In de WML wordt een nieuw artikel 13a opgenomen dat bepaalt dat werknemers over alle gewerkte uren tezamen ten minste het geldende minimumloon dienen te ontvangen. Compensatie in (betaalde) vrije tijd van over- of meerwerk (de Memorie van toelichting gebruikt de term "meerwerk" voor alle uren die de werknemer meer werkt dan de contractueel overeengekomen arbeidsduur) is vanaf 1 januari 2019 alleen nog maar mogelijk als dat in een cao is geregeld. In 2018 is afwijking bij "gewone" schriftelijke overeenkomst nog mogelijk.

Twee kanttekeningen

1. Het recht op minimumloon geldt per betalingsperiode. Krijgt een werknemer per maand betaald, dan is compensatie in vrije tijd voor meerdere binnen de maand waarin de meeruren zijn ontstaan nog steeds mogelijk.
2. Het recht op het minimumloon wordt bekeken over alle uren tezamen. Krijgt een werknemer meer betaald dan het minimumloon, dan is tijd voor tijd nog steeds mogelijk, mits de werknemer over alle uren tezamen ten minste het minimumloon ontvangt. De Memorie van toelichting bij de wet zegt daarover het volgende:
"De regels die zien op compensatie in betaalde vrije tijd zijn niet relevant als voor het totaal aan verrichte uren arbeid ten minste het minimumloon is betaald, conform het van de normale arbeidsduur afgeleide geldende minimumloon per uur. Als er bijvoorbeeld sprake is van een bruto uurloon van € 10,00 en een normale arbeidsduur van 40 uur per week (€ 400 per week), dan is bij 4 uren meerwerk 44 uur per week gewerkt. Dit is omgerekend € 9,09 bruto per uur, waarmee dit loon nog steeds boven het van het minimumloon afgeleid loon per uur van € 9,03 bruto ligt. Indien voor deze 4 uren compensatie in vrije tijd zou zijn afgesproken, dan is deze afspraak niet onderworpen aan de vereisten die de WML via het onderhavige wetsvoorstel stelt aan compensatie in betaalde vrije tijd. Immers, voor alle 44 gewerkte uren is reeds ten minste het minimumloon betaald."

Meerwerk, minimumloon en vakantiegeld

Doordat over- en meerwerk per 1 januari 2018 onder de WML komt te vallen, is de werkgever vanaf die datum in beginsel ook verplicht daarover vakantiebijslag te betalen. Bij cao kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt, bijvoorbeeld dat er geen of minder recht is op vakantiebijslag over overwerkvergoeding. In een cao zal (vrijwel) altijd bepaald zijn wat de grondslag voor de vakantiebijslag is. Als overwerk daar niet bijstaat, geldt dat ook als een afwijkende afspraak. Wel moet, ook als er een cao is, de som van loon plus vakantiebijslag altijd ten

minste 108% van het minimumloon zijn. Is er geen cao (meer) van toepassing, dan moet de werkgever over overwerk altijd vakantiebijslag betalen, ook als de werknemer over overwerk meer dan 100% krijgt betaald, wat veelal gebruikelijk is.

De werkgever kan hierdoor in overtreding komen met het verbod op onderscheid op grond van arbeidsduur. Dit kan het geval zijn als de parttime werknemer voor meerwerk tot aan de fulltime arbeidsduur een toeslag krijgt waarin de vakantiebijslag al verdisconteerd is, terwijl dat niet expliciet bepaald is (wat vrijwel altijd het geval is). De parttime werknemer krijgt dan over het meerwerk nogmaals 8% vakantiebijslag en krijgt daarmee meer betaald dan zijn fulltime collega. In ieder geval maakt deze wijziging van de WML voor ondernemingen waar geen cao van toepassing is, meer- en overwerk in het algemeen 8% duurder. Alleen als een werknemer een overeengekomen loon heeft van meer dan drie maal het wettelijk minimumloon, kan schriftelijk worden overeengekomen dat de werknemer geen recht heeft op vakantiebijslag dan wel recht heeft op een lager bedrag aan vakantiebijslag. Andere mogelijkheid is om er bij de honorering van over- en meerwerk rekening mee te houden dat er vakantiegeld over moet worden betaald. Diverse instanties vinden dat over meer- of overwerk geen vakantiebijslag verschuldigd zou moeten zijn als de werknemer hiervoor reeds ten minste 108% van het minimumloon krijgt betaald. Dit probleem is signaleerd, maar de minister van SZW is helaas niet bereid geweest om de wet op dit punt aan te passen.

Stukloon

Per 1 januari 2018 moeten werknemers, die volgens stukloon worden betaald (loon dat per stuk afgeleverd werk wordt betaald), voor ieder gewerkt uur gemiddeld minstens het minimumloon verdienen. Stukloon blijft onder deze omstandigheden mogelijk. Voor bepaalde werkzaamheden in een sector is het mogelijk om van de regels af te wijken. Het gaat om werkzaamheden waarbij werkgevers onvoldoende toezicht kunnen houden op de werkzaamheden van een werknemer en de werknemer een zekere mate van vrijheid heeft om de werkzaamheden in te richten. Om voor deze werkzaamheden toch een beloning te bepalen, stellen sociale partners in een sector een stukloonnorm vast en dienen een verzoek in bij de Stichting van de Arbeid. Het verzoek kan ook alleen worden ingediend door een werkgeversorganisatie in een sector. De Stichting van de Arbeid beoordeelt de stukloonnorm en dient vervolgens het verzoek in bij de minister van SZW. Op de site van de Stichting van de Arbeid is meer informatie over de procedure te vinden.

Compensatie hoger minimumjeugdloon

Per 1 juli 2017 is de leeftijd voor het volwassen minimumloon omlaaggegaan van 23 naar 22 jaar. Het minimumjeugdloon voor 18- tot en met 21-jarigen is tegelijkertijd verhoogd. Werkgevers krijgen voor de hogere loonkosten van 18- tot en met 21-jarigen compensatie via het minimumjeugdloonvoordeel. Deze regeling gaat per 1 januari 2018 in en compenseert werkgevers met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2017. Het minimumjeugdloonvoordeel, over zowel de tweede helft van 2017 als over 2018, betaalt de Belastingdienst automatisch uit in de tweede helft van 2019 op basis van gegevens van het UWV.

IN 2018 OVERGANGSREGELING VOOR MEERWERK EN OVERWERK

In 2018 overgangsregeling voor meerwerk en overwerk

Hoewel werkgevers straks voor alle gewerkte uren minstens het wettelijk minimumloon moeten gaan betalen, mag van die regel in 2018 nog schriftelijk afgeweken worden. Na 2018 mag dat alleen nog in de cao. Voor de regels voor meerwerk en overwerk is 2018 een bijzonder jaar. In principe geldt per 1 januari 2018 namelijk de hoofdregel dat voor elk gewerkt uur – dus ook voor uren die buiten de normale arbeidsduur van de werknemer of de organisatie vallen – minstens het wettelijk minimumloon uitbetaald moet worden. Afwijken van die regel mag volgens de wet alleen nog in de collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Voor 2018 geldt er echter een soepelere overgangsregeling: in dat jaar zijn afspraken hierover in een schriftelijke overeenkomst voldoende.

Schriftelijk overeenkomen mag nog even

Om overwerk- of meerwerkuren niet uit te betalen, werknemers te compenseren in bijvoorbeeld vakantieuren of de uren in te zetten in een cafetariastelsel, is in 2018 dus nog geen cao-afpraak nodig. In een schriftelijke overeenkomst met de werknemer mogen werkgevers nog één jaar afwijken van de wettelijke bepaling. Dit uitstel is bedoeld om cao-partijen de tijd te geven om afwijkingen in de cao vast te leggen.

Na 2018: geen cao = geen afwijking

Geldt voor een organisatie na 2018 geen cao of staan er in de cao geen afspraken over meerwerk en overwerk, dan moet de werkgever zich houden aan de nieuwe regels. Die houden in dat voor elk gewerkt uur minstens het wettelijk minimumloon betaald moet worden.

ZIEKTEVERZUIM

Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van werknemers is allereerst voor henzelf natuurlijk heel vervelend. Maar er kleven tegenwoordig ook behoorlijk wat financiële consequenties voor de werkgever aan. Waar moet u dan precies aan denken?

Loondoorbetaling

Bij ziekte betaalt u het loon gedurende maximaal 104 weken voor tenminste 70% door met in het eerste jaar als ondergrens het wettelijk minimumloon. Vallen uw werknemers onder een collectieve arbeidsovereenkomst dan geldt vaak een hoger percentage. Stel vast hoeveel de zieke werknemer doorbetaald krijgt en per wanneer dit bedrag eventueel verandert. Kijk ook naar afspraken over de opbouw van ADV- en vakantiedagen, de reiskostenvergoeding of het gebruik van bijvoorbeeld een lease-auto, laptop of mobiele telefoon bij ziekte. Meld uw zieke werknemer tijdig aan bij uw verzuimverzekering. Is het ziekteverzuim het gevolg van een ongeval met een schuldige derde persoon dan kunt u de loon- en re-integratiekosten verhalen op deze partij. In het volgende item wordt hier aandacht aan geschonken. Het gaar hier om het zogenaamde “regresrecht”.

Ziektewet

UWV neemt soms de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever over. Bijvoorbeeld bij ziekte als gevolg van zwangerschap. Of als een zogenaamde no-riskpolis geldt. De werknemer heeft dan recht op een Ziektewetuitkering. Meld de werknemer, die onder de no-riskpolis valt, binnen zes weken nadat hij ziek is geworden bij UWV aan en vergeet vervolgens niet het (gedeeltelijke) herstel door te geven. Is uw werknemer voor bepaalde tijd in dienst dan betaalt u zijn loon door tot het einde van het contract. Is de werknemer dan nog ziek, dan meldt u hem op de laatste “werkdag” bij UWV en kan hij een Ziektewetuitkering aanvragen. Het is dus handig om van elk personeelslid te weten of hij onder de no-riskpolis valt. De werknemer is verplicht dit kenbaar te maken als u hier, na het verstrijken van de proeftijd, naar vraagt.

Neemt u iemand aan die eerder is gekeurd voor de WIA en/of een WIA-uitkering heeft, of heeft u iemand met een WIA-uitkering in dienst gehouden dan geldt de eerste vijf jaar de no-riskpolis.

Re-integratie

Werkgever en werknemer moeten alles doen aan re-integratie. In de Wet verbetering poortwachter zijn de minimale vereisten vastgelegd. Verzuimbegeleiding betekent niet alleen medische begeleiding; werkgever en werknemer moeten zelf nadrukkelijk aan de slag. Niet alleen met de terugkeer in eigen werk, maar ook met het zoeken naar ander werk bij de eigen of een andere werkgever. Documenteer al uw activiteiten zorgvuldig. De re-integratiekosten, bijvoorbeeld voor een rugtraining of een re-integratiebureau zijn voor rekening van de werkgever. Verzekeringsmaatschappijen participeren overigens vaak in de kosten als zij daarmee toekomstige uitkeringslasten kunnen reduceren. Bij 42 weken ziekte moet u dit melden aan UWV. Na 88 weken ziekte krijgt de werknemer een brief van UWV met daarin onder andere instructies voor de aanvraag van de WIA-keuring en WIA-uitkering. De verplichtingen gelden ook als iemand in de Ziektewet zit of gedurende de looptijd van een tijdelijk contract.

Na 104 weken

Als UWV vindt dat er onvoldoende aan re-integratie is gedaan moet u het loon nog maximaal 52 weken extra doorbetalen om alsnog aan re-integratie te werken. De zogenaamde loonsanctie. Kijk ook goed wat de uitslag van de WIA-keuring betekent. Moet het contract en/of beloning worden aangepast; blijft de werknemer hetzelfde werk doen of niet? Werkt de werknemer helemaal niet en kunt u de loondoorbetaling stopzetten? Moet u een ontbindingsprocedure opstarten? Is er reden tot het maken van bezwaar tegen de keuring? Wat zijn de financiële consequenties op langere termijn? Komt uw werknemer bijvoorbeeld in aanmerking voor een WGA-uitkering (meer dan 35% arbeidsongeschikt), dan wordt gedurende de tien daaropvolgende jaren de uitkering voor een groot deel op u verhaald. De gedifferentieerde premie WGA zal overeenkomstig stijgen. Of als u eigenrisicodragend bent moet u de te betalen uitkering bij uw verzekeraar declareren.

REGRESRECHT

Als een werknemer (tijdelijk) arbeidsongeschikt raakt door toedoen van een ander, kunt u die ander aansprakelijk stellen op grond van het zogenaamde regresrecht. Die ander kan een persoon zijn, maar het kan ook een andere werkgever van uw werknemer zijn. Een veelvuldig voorkomend voorbeeld is arbeidsongeschiktheid door een auto ongeval. Het maakt hierbij niet uit of het ongeval tijdens werktijd of tijdens privé-tijd is gebeurd. De aansprakelijkheid houdt in dat de andere partij de kosten die u moet maken door de arbeidsongeschiktheid zal moeten vergoeden.

Een arbeidsongeschikte werknemer kost u veel geld. Allereerst is er natuurlijk de verplichte loondoorbetaling. Deze loondoorbetalingsverplichting omvat een maximale termijn van maar liefst 104 weken. Het verhaalsrecht geldt echter alleen met betrekking tot het netto loon. Verder zult u ook re-integratiekosten maken. Al die kosten kunt u verhalen op de derde die de arbeidsongeschiktheid heeft veroorzaakt. Ook de eigenrisicodragend in het kader van de WGA, die verantwoordelijk is geworden voor de re-integratie van de werknemer van wie hij de uitkering betaalt, kan de re-integratiekosten verhalen op de aansprakelijke derde. Het is wel noodzakelijk dat de veroorzakende partij erkent schuld te hebben. Dit zal meestal via de verzekeringsmaatschappij lopen.

Misschien komt u er pas later achter wie er precies schuld heeft aan de arbeidsongeschiktheid van één van uw werknemers. Het regresrecht kunt u met terugwerkende kracht vijf jaar toepassen. Ook als u er niet meteen bij bent om een claim in te dienen wil dat dus niet zeggen dat u per definitie te laat bent!

