

# Bots 3 | Met een lage loonwaarde in een parttime baan



# Bots 3 | Met een lage loonwaarde in een parttime baan

## 3.1

Wajongers die gaan werken kunnen te maken krijgen met loondispensatie. Dat is het geval als de jongere een lagere arbeidsprestatie heeft dan een vergelijkbare collega. Loondispensatie geeft een werkgever het recht slechts de geleverde arbeidsprestatie in loon uit te betalen. Omdat de inzet van de jongere met een beperking even groot is als die van zijn collega, kun je zeggen dat hij voor hetzelfde werk minder loon ontvangt. Het wordt door de wetgever als onrechtvaardig ervaren dat iemand als het ware 'voor zijn eigen handicap betaalt'. Daarom is de 'Regeling samenloop van arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomsten uit arbeid' in het leven geroepen. De Regeling wordt in het jargon ook wel 'wetje Breman' genoemd, naar de indiener van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer (1992). De Regeling is op 19 februari 1994 in werking getreden. Deze Regeling maakt het mogelijk bij een gedispenseerd loon de uitkering te verhogen, tot de som van loon en uitkering gelijk is aan het geldende CAO- of functieloon. Er is een maximum aan deze som gesteld. Loon en uitkering (inclusief verhoging) samen mogen niet meer bedragen dan 120% van het wettelijk minimum loon. Verdienen de collega's een hoger loon dan 120% van het wettelijk minimumloon dan heb je pech als werknemer met een beperking en een lage loonwaarde.

De uitvoering van deze Regeling levert problemen op. Vooral als het gaat om jongeren met een lage arbeidsprestatie die in deeltijd werken. (Zie ook bots 4 als er om medische redenen in deeltijd wordt gewerkt met een normale arbeidsprestatie).

### Casus

*Joep, een klant met Wajongstatus wil een indicatie WSW aanvragen. Maar eigenlijk alleen om financiële redenen. Joep werkt momenteel 12 uur betaald met een lage loonwaarde. De werkgever heeft loondispensatie aangevraagd en gekregen. Het loon en de uitkering samen komen nu op vrijwel hetzelfde bedrag uit als de uitkering voordat Joep aan het werk ging. Misschien zelfs wel iets minder. Als Joep een aanvulling op zijn uitkering zou krijgen vanuit de Regeling Samenloop zou het er wat rooskleuriger voor hem uitzien. Nu wil het UWV zijn aanvraag voor de Regeling Samenloop niet in behandeling nemen, omdat zij die pas toepassen als mensen tenminste 30 uur gaan werken. De jobcoach van Joep zegt nu nog niet te kunnen overzien hoeveel uur hij uiteindelijk, vanwege zijn handicap, zal kunnen werken. Ze zijn langzaam begonnen om te kijken hoever hij komt. De jobcoach verwacht niet dat hij de 30 uur haalt, hooguit 24 uur. Overigens heeft zijn werkgever ook niet meer werk voor Joep dan die 12 uur. Als Joep in het kader van de WSW begeleid gaat werken, dan zou hij het geldende functieloon uitbetaald krijgen en financieel beter af zijn (de werkgever betaalt het 'gewone loon' en ontvangt ter compensatie van de lage loonwaarde een loonkostensubsidie). Daarom dacht Joep er goed aan te doen om een indicatie WSW aan te vragen. Het UWV geeft nu aan dat dit geen reden is om een indicatie WSW aan te vragen en voorziet dat het CWI de indicatie gaat weigeren. Het UWV zegt met een berekeningsmodel voor de Regeling Samenloop te werken, waarin die 30 uur het minimale uitgangspunt is, maar het UWV wil deze rekenmethode niet voorleggen.*

*De jobcoach legt de vraag voor aan, onder andere, de brancheorganisatie BoaBorea en collega-reïntegratiebureaus, maar die kennen de methode niet. Wel worden er door verschillende UWV-medewerkers verschillende voorwaarden op dit onderwerp gesteld. Soms wordt er pas bij 34 uur een aanvraag voor de Regeling samenloop in behandeling genomen. Het is dus ook nog eens verschillend beleid met blijkbaar verschillende berekeningsmodellen. Joep en zijn jobcoach vragen zich af of het UWV dit allemaal zelf mag bepalen. Zij kunnen de vraag niet bevestigd krijgen. Dit UWV-beleid is op geen enkele website vinden, zelfs niet op de website van het UWV zelf.*

## 3.2

### Wetgeving

De wet- en regelgeving over loondispensatie en de mogelijke ophoging van de uitkering tot maximaal 120% vinden we terug in de Wajong en de Regeling Samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomsten uit arbeid.

Het eerst moet de loonwaarde worden vastgesteld en de loondispensatie worden verleend. Artikel 59a Wajong behandelt dat. Daarna wordt artikel 50 Wajong toegepast voor de verrekening van loon en uitkering. Er wordt eerst theoretisch afgeschat en als na maximaal 5 jaar vaststaat dat het inkomen blijvend kan worden verworven, wordt er daadwerkelijk afgeschat. Bij een Wajonggerechtigde met een WSW-indicatie kan dit vangnet een arbeidsleven lang bescherming bieden.

### **Artikel 59a. Loondispensatie**

1. Indien de arbeidsprestatie van een werknemer die:
  - a. recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering; of
  - b. de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt;  
in een bepaalde functie, maar geen functie waarin hij werkzaam is als werknemer in de zin van de Wet Sociale Werkvoorziening of op een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7 van die wet, tengevolge van ziekte of gebrek duidelijk minder is dan de arbeidsprestatie die een geldelijke beloning van het voor hem geldende wettelijk minimumloon rechtvaardigt, vermindert het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op verzoek van de betrokken werkgever of werknemer de hoogte van de aanspraak op een geldelijke beloning voor de verrichte arbeid naar evenredigheid, in afwijking van hetgeen bij en krachtens de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag is bepaald.
2. Elk beding waarbij een geldelijke beloning voor de verrichte arbeid wordt overeengekomen die lager is dan de beloning vastgesteld op grond van het eerste lid is nietig.
3. Vanaf de dag waarop de werknemer, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, de leeftijd van achttien jaar bereikt en recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, wordt de op grond van onderdeel b verstrekte vermindering van de hoogte van de aanspraak op een geldelijke beloning geacht te zijn gebaseerd op het eerste lid, onderdeel a, tenzij de werknemer niet aan de overige voorwaarden van het eerste lid voldoet.

### **Artikel 50. Inkomsten uit arbeid tijdens uitkering**

1. Indien de jonggehandicapte die recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering inkomsten uit arbeid geniet, wordt die arbeid gedurende een aaneengesloten tijdvak van vijf jaar, vanaf de eerste dag waarover de inkomsten uit arbeid worden genoten, niet aangemerkt als arbeid, bedoeld in artikel 2, vijfde lid, en wordt de arbeidsongeschiktheidsuitkering niet ingetrokken of herzien, doch wordt de uitkering:
  - a. niet betaald indien de inkomsten uit arbeid zodanig zijn dat als die arbeid wel arbeid als bedoeld in artikel 2, vijfde lid, zou zijn, niet langer sprake zou zijn van arbeidsongeschiktheid van ten minste 25%; of
  - b. indien onderdeel a niet van toepassing is, betaald tot een bedrag ter grootte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering zoals deze zou zijn vastgesteld indien die arbeid wel arbeid als bedoeld in artikel 2, vijfde lid, zou zijn.  
Na afloop van het in de eerste zin genoemde tijdvak wordt de arbeid aangemerkt als arbeid, bedoeld in artikel 2, vijfde lid.
2. Het in het eerste lid genoemde tijdvak van vijf jaar:
  - a. wordt niet onderbroken indien gedurende perioden van korter dan vier weken geen inkomsten uit arbeid worden genoten;
  - b. wordt, indien gedurende een periode van vier weken of langer geen inkomsten uit arbeid worden genoten, onderbroken indien vervolgens opnieuw inkomsten worden genoten uit dezelfde arbeid als de arbeid die werd verricht vóór de onderbreking, met dien verstande dat het van de vijf jaar resterende tijdvak aanvangt vanaf het moment dat opnieuw de inkomsten uit die arbeid worden genoten.
3. Indien de jonggehandicapte die recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering inkomsten uit arbeid geniet ingevolge een arbeidsovereenkomst als bedoeld in de hoofdstukken 2 en 3 van de Wet Sociale Werkvoorziening, is het eerste lid voor onbepaalde duur van toepassing.
4. Maandelijks wordt, wat betreft onderdeel b in afwijking van paragraaf 5.3 van de Zorgverzekeringswet, aan 's Rijks Kas afgedragen het geraamde bedrag aan arbeidsongeschiktheidsuitkeringen die op grond van het derde lid niet worden uitbetaald wegens het genieten van dat loon, alsmede van de dientengevolge niet uitbetaalde vakantie-uitkeringen, vermeerderd met:
  - a. het bedrag aan premies dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen bij uitbetaling op grond van enige wet over dat bedrag verschuldigd zou zijn en dat niet op de uitkeringen in mindering kan worden gebracht; en
  - b. de op grond van artikel 46 van de Zorgverzekeringswet vergoede inkomensafhankelijke bijdrage, bedoeld in artikel 41 van die wet, over dat bedrag.  
De afdracht geschiedt door middel van gelijktijdige verrekening met het aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen toegekende voorschot ten behoeve van uitkeringen, sociale lasten en uitkeringskosten voor hetzelfde tijdvak.
5. Bij ministeriële regeling worden regels gesteld met betrekking tot het eerste lid. Deze regels hebben in elk geval betrekking op:



- a. de gelijkstelling van inkomsten in verband met arbeid met inkomsten als bedoeld in het eerste lid;
  - b. de gevallen waarin het eerste lid buiten toepassing blijft.
6. Bij ministeriële regeling kan worden bepaald dat het tweede lid geen toepassing vindt ten aanzien van andere vormen van arbeid die de jonggehandicapte gaat verrichten.

**Artikel 50 lid 1 en 2 verwijzen naar artikel 11 en 12 van de Regeling Samenloop/wetje Breman.  
Artikel 11.**

1. Ten aanzien van de persoon:
  - a. op wie artikel 44, eerste lid, van de WAO, artikel 58, eerste lid, van de WAZ of artikel 50, eerste lid, van de Wajong van toepassing is;
  - b. voor wie loondispensatie is verkregen als bedoeld in artikel 7, tweede lid, van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten zoals dat artikellid luidde op de dag voordat het op grond van artikel 2.10 van de Wet invoering en financiering Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen is vervallen of als bedoeld in artikel 59a, van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten; en
  - c. die noodzakelijke persoonlijke ondersteuning geniet:
    - 1°. als bedoeld in artikel 31, tweede lid, van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten zoals dat artikellid luidde op de dag voordat het op grond van artikel 2.10 van de Wet invoering en financiering Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen is vervallen of als bedoeld in artikel 35 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen; dan wel
    - 2°. die voldoet aan dezelfde voorwaarden op grond waarvan persoonlijke ondersteuning genoten zou kunnen worden als bedoeld in artikel 31, tweede lid, van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten zoals dat artikellid luidde op de dag voordat het op grond van artikel 2.10 van de Wet invoering en financiering Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen is vervallen of als bedoeld in artikel 35 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, maar hiervoor niet in aanmerking komt, aangezien deze persoon reeds op grond van een andere regeling deze ondersteuning geniet; is het tweede lid van toepassing.
2. Indien de som van het per dag tot uitbetaling komende bedrag aan arbeidsongeschiktheidsuitkering van de in het eerste lid bedoelde persoon en het door die persoon per dag genoten bedrag aan inkomsten uit arbeid minder bedraagt dan het bij die arbeid behorende rechtens geldende loon, wordt de arbeidsongeschiktheidsuitkering verhoogd totdat deze som gelijk is aan dat rechtens geldende loon, doch ten hoogste tot 120% van het minimumloon.
3. Het tweede lid is eveneens van toepassing ten aanzien van de persoon die:
  - a. geen begeleiding meer op zijn werkplek heeft als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel b, van de Wet Sociale Werkvoorziening, maar die wel voldoet aan de voorwaarden van het eerste lid, onderdeel a en b, zolang hij werkzaam blijft in de dienstbetrekking waarvoor die begeleiding was verkregen; of
  - b. geen noodzakelijke persoonlijke ondersteuning meer geniet als bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, maar die wel voldoet aan de voorwaarden van het eerste lid, onderdeel a en b, zolang hij werkzaam blijft in de dienstbetrekking waarvoor die persoonlijke ondersteuning was verkregen.

4. Aan de in het eerste lid bedoelde persoon wordt geen hoger bedrag aan arbeidsongeschiktheidsuitkering uitbetaald dan het bedrag aan arbeidsongeschiktheidsuitkering dat tot uitbetaling zou zijn gekomen als artikel 44 van de WAO, artikel 58 van de WAZ of artikel 50 van de Wajong op die persoon niet van toepassing zouden zijn geweest.

#### **Artikel 12.**

Het tweede lid van de artikelen 44 van de WAO, 58 van de WAZ en 50 van de Wajong is niet van toepassing op de persoon, bedoeld in de artikelen 7, 8, eerste lid en 11, eerste en derde lid, voor zolang laatstgenoemde artikelliden op die persoon van toepassing zijn.

## 3.3

### Analyse

De jobcoach in deze casus stelt eigenlijk twee vragen. Een over de reden tot aanvraag van een WSW-indicatie en de belangrijkste over de uitvoering van de Regeling Samenloop. Voordat we daar op ingaan, even een opmerking over de WSW-indicatie. Het staat iemand vrij om een WSW-indicatie aan te vragen (zie ook Bots 10). Voor een Wajonger is dat niet bijzonder, veel Wajongers vragen een WSW-indicatie aan. We kunnen het UWV wel volgen als zij zeggen dat een financiële reden op zich geen goede reden is en dus niet zal hoeven leiden tot een indicatie. Het gaat er bij de indicatie WSW om of iemand in staat is, gezien zijn 'krachten en bekwaamheden' op de reguliere arbeidsmarkt aan de slag te komen of aangewezen is op aangepast werk.

Wat betreft de Regeling Samenloop is er in de wet- en regelgeving geen voorwaarde te vinden over het aantal te werken uren. Geen 30 uur of 34 uur of anderszins. In het intensieve overleg naar aanleiding van de nieuwe Wajongplannen van minister Donner is de Regeling Samenloop wel aan de orde geweest. Op geen enkel moment zijn daar andere beperkende maatregelen aan de orde geweest, dan een voorstel om het maximum aan de ophoging geen som van maximaal 120% van het wettelijk minimumloon te laten zijn, maar slechts 100%. Voor zover bekend, is daar echter nog geen besluit over genomen. We mogen in dit geval uitgaan van de wet- en regelgeving zoals die op dit moment geldt. Zoals ook de website van het UWV geen melding maakt van een beperkende (uren)maatregel:

#### **“Wat is loondispensatie?”**

Loondispensatie betekent dat een werkgever u minder loon mag betalen. Dit mag alleen als u: een Wajonguitkering heeft of jonger bent dan 18 jaar en een ziekte of een handicap heeft; minder presteert dan een 'gezonde' collega met hetzelfde werk.

De werkgever moet voor loondispensatie toestemming aan ons vragen. De werkgever is verplicht u te vertellen dat hij u minder loon wil betalen. Hij mag het lagere loon pas betalen als de werkgever en u het hierover eens zijn geworden. Nadat uw werkgever de loondispensatie heeft aangevraagd, kunnen wij u uitnodigen voor een gesprek met onze arts. Dat gebeurt alleen als wij niet genoeg weten over uw gezondheid.”

en

“Wat is de Berman-regeling (Regeling Samenloop)?”

Als u een Wajonguitkering heeft en door uw ziekte of handicap minder verdient dan normaal, kunnen wij uw loon aanvullen. Dit heet de Berman-regeling of de Regeling Samenloop.

#### **De voorwaarden hiervoor zijn:**

- u heeft een Wajonguitkering;
- uw werkgever betaalt u minder loon door uw ziekte of handicap (loondispensatie);
- u heeft een jobcoach;
- uw totale inkomen (uw loon en uw Wajonguitkering) is lager dan het gebruikelijke loon voor uw baan, maar maximaal 120 procent van het minimumloon.”

Als de aanvraag wordt gedaan, voor welk aantal uren dan ook, moet de aanvraag leiden tot een beschikking conform het gestelde in de Algemene wet bestuursrecht. Het kan zijn dat bij de berekening door het UWV blijkt dat de Regeling niet tot uitbetaling komt als het geldende loon plus uitkering al op het niveau van de collega's van betrokkene zit of de onverkorte uitkering overstijgt. Dan zou de beschikking moeten luiden dat het recht er in principe is, maar dat het niet tot uitbetaling komt, waarna de berekening wordt gegeven en de mogelijkheid tot bezwaar wordt aangegeven. “Daar komt u niet voor in aanmerking” is geen antwoord op een aanvraag. Natuurlijk geeft de Algemene wet bestuursrecht aan dat aanvragen die evident niet voor verstrekking in aanmerking komen zonder beschikking mogen worden afgedaan. Als je 55 jaar en alleenstaand bent en je vraagt een AOW-uitkering aan, dan is een kort briefje dat je nog 10 jaar moet wachten voldoende. Bij het aanvragen van een ophoging van een uitkering of het verstrekken van een voorziening heb je recht op een gemotiveerd besluit, waartegen je bezwaar en beroep kunt aantekenen.

### Terug naar de ophoging op zich:

In het rapport van de Inspectie Werk en Inkomen 'Wajong en Werk' van augustus 2007, staan rekenmodellen (blz. 31) voor de ophoging in het kader van de regeling Samenloop, evenals in het Handboek van de Arbeidsdeskundigen 2e kwartaal 2007 regio Haarlem/Alkmaar (blz. 83). In geen van de uitgaven komen we tegen dat de Regeling Samenloop pas bij 30 of 34 uur toegepast kan worden.

Rekenmodel van de Inspectie Werk en Inkomen:

- Het loon is 150% WML
- De loonwaarde is 50%
- Het gedispenseerde loon is dus 75% WML
- De fictieve klasse Wajong is:  $150 - 75 : 150 \times 100\% = 50\%$ , klasse 45-55%, uitkeringspercentage 35% WML  
Loon 75 + uitkering 35 = 110 % WML
- Verschil tussen 120% WML (maximum van Regeling samenloop/Breman) en 110% = 10%. Dit is de aanvulling
- Controle: is Wajong + aanvulling meer dan 75% WML?  $35 + 10\%$  blijft binnen de 75%

### Rekenmodel uit het UWV Handboek:

Stel het wettelijk minimumloon is € 1034,69 en dat is ook het functieloon. De loonwaarde is 60%. Het loon is € 626,22

De Wajong wordt fictief gesteld op klasse 35-45%, met een uitkeringspercentage van 28% WML is € 292,23  
Loon en uitkering samen is € 626,22 + € 292,23 = € 918,45

Het functieloon is € 1034,69. Het verschil is € 125,24 en dat zou de aanvulling moeten zijn

Aanvulling en uitkering samen mogen niet meer zijn dan een ongekorte volledige uitkering van 75% WML = € 776,08

Aanvulling en uitkering samen: € 292,23 + € 125,24 = € 417,47

Dat is onder 75% WML, dus de Regeling Samenloop komt tot uitbetaling.

Als we het rekenvoorbeeld van de IWI (onder 1) vertalen naar een vrijwillige deeltijdsituatie van 3 dagen = 24 uur = deeltijdpercentage van 60%, dan krijgen we de volgende situatie:

Gedispenseerde loon is 75% WML. Loon is  $75 \times \text{deeltijd } 60\% = 45\% \text{ WML}$

Als de resterende verdien capaciteit 75% WML is, omdat dat verdiend kan worden en de deeltijdkeuze vrijwillig is, wordt de berekening van de arbeidsongeschiktheidsklasse niet:

$150 - 45 : 150 \times 100\% = 70\%$ , maar blijft de berekening als in voorbeeld 1:

$150 - 75 : 150 \times 100\% = 50\%$ , klasse 45-55%, uitkeringspercentage 35% WML

De aanvulling blijft dan gehandhaafd op grond van de aanname dat het loon 75% WML is + uitkering 35 = 110 % WML. Het verschil tussen 120% WML 110% blijft 10%. De aanvulling wordt naar rato toegekend  $60\% \times 10\%$  WML = 6% WML.

## 3.4

### Oplossingsrichting

Zoals we in de analyse al aangaven, is er geen enkele reden de wet en de regeling niet uit te voeren. De wet geeft in artikel 50, lid 1 sub b aan dat er een verrekening kan plaatsvinden conform een fictieve afschatting. Artikel 11 lid 2 van de Regeling Samenloop zegt dat als de som van de uitkering per dag en het loon per dag minder bedraagt dan het bij die arbeid behorende rechtens geldende loon, de arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt verhoogd totdat deze som gelijk is aan dat rechtens geldende loon, doch ten hoogste tot 120% van het minimumloon. Door de toevoeging 'per dag', ligt het voor de hand dat de ophoging uit de Regeling Samenloop ook slechts uitgekeerd wordt over de gewerkte dagen. Naar rato, met de berekening zoals de IWI en het handboek UWV Haarlem/Alkmaar die geven. In de casus van Joep betekent het dat hij met 12 uur werken 30% van het verschil tussen het rechtens geldende loon en de som van uitkering en loon, als ophoging uitgekeerd krijgt.

De wetgever zou de uitvoeringsregelingen die ontwikkeld en gebruikt worden door uitvoeringsorganisaties moeten toetsen aan de wettelijk vastgestelde normen. Op die manier kan worden voorkomen dat in de uitvoering (reken)modellen gebruikt worden die elke wettelijke grondslag missen.