

## **Uitwerking Casus stoffeerder**

### **Zijn de re-integratie inspanningen bevredigend en motiveer je antwoord?**

Neen, want de werknemer werkt niet tegen meer dan 65% loonwaarde.

### **Zijn de re-integratie inspanningen voldoende en motiveer je antwoord?**

Nee, want de werkgever heeft niet alles gedaan om de werknemer volledig zijn eigen loon te laten verdienen. Er had elk geval spoor 2 moeten worden ingezet t.t.v. de 1<sup>e</sup> jaars evaluatie. Daarmee had de werknemer zijn kansen op volledig betaald werk kunnen vergroten.

De werkgever heeft ook niet tijdig de PA, het PlvA en de 1<sup>e</sup> jaars evaluatie gemaakt. Daardoor heeft de re-integratie niet voortvarend verlopen.

### **Als niet voldoende heeft de werkgever een deugdelijke grond?**

Nee, de werkgever heeft geen deugdelijke grond. Het idee dat de overheid maar een WIA uitkering moet betalen omdat de werknemer lang en hard heeft gewerkt en premie heeft betaald is geen deugdelijke grond. Het feit dat de werkgever de werknemer niet uit dienst wil laten gaan is evenmin een deugdelijke grond. De werkgever heeft de plicht voor adequate re-integratie van de werknemer te zorgen.

### **Als geen deugdelijke grond is een loonsanctie redelijk?**

Ja een loonsanctie is redelijk. De werkgever heeft veel nagelaten tijdig te doen en dat kan ook ten kosten zijn gegaan van de werknemer.

### **Legt UWV een loonsanctie op en waarom?**

Ja. Omdat niet tijdig een PA, PlvA is opgemaakt. Omdat het werk van de werknemer mogelijk niet passend is. Omdat geen spoor 2 is ingezet. Omdat de loonwaarde niet inzichtelijk is vastgesteld.

### **Wat had jij gedaan om een loonsanctie te voorkomen?**

Op juiste momenten acties ondernemen die in de procesgang 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> jaar zijn voorgeschreven.

Helder maken dat in spoor 1 geen mogelijkheden zijn nu en in de toekomst (tenzij daar wel mogelijkheden liggen). De BA om duidelijke belastbaarheid vragen en prognose daarvan.

Verzuimbegeleiding tijdcontingent i.p.v. klachten-contingent. Tijdig PlvA bijstellen.

Loonwaarde door professional (zoals een arbeidsdeskundige) laten vaststellen.

Tijdig spoor 2 inzetten met een adequaat re-integratietraject.

Als wg de werknemer wil behouden kiezen voor de bovenstaande mogelijkheid.

### **Wat gebeurt er als de werknemer in zijn werk tegen 58% loon blijft werken en hij na de 1<sup>e</sup> WIA dag opnieuw volledig uitvalt voor het werk van stoffeerder?**

Als de bedongen arbeid niet is veranderd kan de werkgever claimen dat hij voor deze arbeid al 2 jaar loon bij arbeidsongeschiktheid heeft doorbetaald. M.a.w. dat hij geen loon meer betaalt.

### **Waarmee zou de werknemer nog geholpen kunnen worden als het werk wel passend is?**

Die betere oplossing is de werknemer 80% van zijn loon door te betalen tot zijn AOW leeftijd zijnde 15-12-2021. Een loonsanctie kost waarschijnlijk  $12 \times \text{€ } 2400 \times 1,08$  vakantiegeld  $\times 70\% = \text{€ } 21772$  + de kosten van een re-integratie traject van ca.

€ 5000. Dat maakt samen € 26.772 Dat bedrag is niet verzekerd en moet uit eigen middelen worden betaald. Daar werkt de wn wel voor en verdient daarmee € 2.400 x 1,08 x 58% x 12 = € 18.040.

Eigen kosten zijn dan € 26.772- €18.040 = **€ 8,732.**

Het doorbetalen van het loon tot zijn AOW leeftijd betekent loon doorbetalen tot december 2021 (AOW leeftijd) zijnde 21 maanden gerekend vanaf de 1<sup>e</sup> WIA-dag.

De prestatie van de werknemer is 58%. Het verschil met 80% is 22%.

De extra kosten voor de werkgever zijn dan

21 maanden x 22% x € 2.400 x 1,08 = **€ 11.975**

De meerkosten t.o.v. een loonsanctie zijn dan nog maar

€ 11.975 - € 8.732 = **€ 3.243.**

Dat is een redelijk alternatief om deze werknemer die 30 jaar in dienst is tot zijn AOW leeftijd aan het werk te houden.

Eventueel kan nog overwogen worden de werknemer 75% loon door te betalen. De eigen kosten van de werkgever zijn dan nog maar **€ 521** ipv € 3.243.