

Beleidsregel loondispensatie Wajong

18 juli 2006

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, Gelet op artikel 59a van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten;

Besluit:

Artikel 1. Duidelijk verminderde arbeidsprestatie

Een duidelijk verminderde arbeidsprestatie als bedoeld in artikel 59a van de Wajong wordt slechts aangenomen indien die prestatie een geldelijke beloning rechtvaardigt die, berekend per gewerkt uur, ten minste 25% lager ligt dan de beloning die voor dezelfde arbeid gebruikelijk is.

Artikel 2. Minimale duur

Loondispensatie wordt slechts verleend indien naar verwachting gedurende ten minste zes maanden sprake zal zijn van een duidelijk verminderde arbeidsprestatie.

Artikel 3. Percentage van minimumloon

Bij het verlenen van loondispensatie wordt de aanspraak van de werknemer op een geldelijke beloning voor de door hem verrichte arbeid, berekend per uur, vastgesteld op een percentage van het op grond van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag voor hem geldende minimumloon per uur.

Artikel 4. Aanvang van de loondispensatie

Loondispensatie wordt steeds verleend met ingang van de eerste dag van de maand waarin deze is aangevraagd.

Artikel 5. Duur van de loondispensatie

Loondispensatie wordt verleend voor de periode waarin naar de verwachting van het UWV sprake zal zijn van een duidelijk verminderde arbeidsprestatie, doch ten hoogste voor vijf jaar. Na afloop van deze periode is verlenging mogelijk.

Artikel 6. Werknemers jonger dan 18 jaar

Ten aanzien van een werknemer jonger dan 18 jaar wordt loondispensatie steeds verleend met de bepaling dat deze eindigt bij het bereiken van de leeftijd van 18 jaar, tenzij aan die werknemer een uitkering op grond van de Wajong wordt toegekend.

Artikel 7. Intrekking Lisv-mededeling

Het Besluit loondispensatie Wet Rea wordt ingetrokken, doch blijft van toepassing op loondispensatie die vóór 29 december 2005 is aangevraagd of verleend.

Artikel 8. Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de datum van plaatsing in de Staatscourant, en werkt terug tot en met 29 december 2005.

Dit besluit zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Amsterdam, 18 juli 2006.

De Voorzitter Raad van bestuur UWV,
J.M. Linthorst.

Toelichting

Algemeen

Een wettelijke regeling inzake loondispensatie bestaat sinds 1947. In 1998 is dit instrument ondergebracht in de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet Rea). Per 29 december 2005 is deze wet ingetrokken, waardoor de algemene wettelijke grondslag voor het verlenen van loondispensatie is komen te vervallen. Loondispensatie kan vanaf die datum slechts worden verleend ten aanzien van personen met een Wajong-uitkering, of aan werknemers jonger dan 18 jaar. Doel van de nieuwe regeling, neergelegd in artikel 59a van de Wajong, is om aan deze werknemers, indien zij niet tenminste het wettelijke minimumloon kunnen verdienen, toegang te verlenen tot werk op de reguliere arbeidsmarkt.

Blijkens de Memorie van Toelichting op de Invoeringswet WIA ziet de regering loondispensatie niet meer als een passend reïntegratie-instrument indien dit leidt tot een beloning die op of boven het wettelijk minimumloon ligt. Indien een werknemer met een verminderd prestatievermogen in een normale functie gaat werken, of indien in het kader van de reïntegratie van een zieke werknemer een aangepaste functie wordt gecreëerd, moeten de werkgever en de werknemer samen, binnen het kader van de CAO, een maatwerkoplossing met betrekking tot de loonvaststelling trachten te bereiken. De hoogte van een eventuele loondispensatie wordt nog uitsluitend gerelateerd aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Op grond van artikel 2.3. van de Invoeringswet WIA kan loondispensatie die uiterlijk 28 december 2005 is verleend

of aangevraagd, worden voortgezet zo lang de situatie verder ongewijzigd blijft. Deze overgangsbepaling geldt voor de gehele doelgroep van de Wet Rea, dus ook voor anderen dan Wajong-gerechtigden. Een op grond van artikel 7 van de Wet REA verleende loondispensatie waarvan de duur na 28 december 2005 afloopt, kan niet meer worden verlengd. Vanaf die datum kan het instrument van de loondispensatie alleen worden ingezet voor werknemers met een Wajong-uitkering, of voor werknemers jonger dan 18 jaar.

Artikelsgewijs

Artikel 1. Duidelijk verminderde arbeidsprestatie

Voor het verlenen van loondispensatie is slechts reden indien de arbeidsprestatie van de werknemer in een bepaalde functie ten gevolge van ziekte of gebrek aanmerkelijk minder is dan de arbeidsprestatie die in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd. Bepaalde verschillen in productiviteit hoeven redelijkerwijs niet te leiden tot een afwijkende beloning. Het UWV hanteert als uitgangspunt dat er sprake moet zijn van een productiviteitsvermindering van ten minste 25%. Hiermee wordt aangesloten bij de grens van 25% arbeidsongeschiktheid die geldt om in aanmerking te kunnen komen voor een Wajong-uitkering.

Artikel 2. Minimale duur

Het instrument loondispensatie is niet bedoeld voor kortdurende situaties. De periode waarin sprake is van een verminderde arbeidsprestatie moet naar verwachting ten minste zes maanden duren.

Artikel 3. Percentage van minimumloon

Door de wijziging van de wetgeving kan loondispensatie alleen nog worden verleend indien de verminderde arbeidsprestatie als gevolg van ziekte of gebrek leidt tot een feitelijke loonwaarde die minder bedraagt dan het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon. In de beschikking wordt het percentage van het wettelijk minimumloon vermeld dat aan de werknemer ten minste moet worden betaald. Het aantal gewerkte uren is hierbij niet van belang, omdat de verhouding tussen loonwaarde en minimumloon, berekend per uur, hetzelfde blijft.

Artikel 4. Aanvang van de loondispensatie

Een besluit tot het verlenen van loondispensatie werkt steeds terug tot de eerste dag van de maand waarin de aanvraag is gedaan. De behandelduur van de aanvraag heeft daardoor geen invloed op de ingangsdatum.

Artikel 5. Duur van de loondispensatie

Loondispensatie kan worden verleend voor een periode van minimaal zes maanden en maximaal vijf jaar. Het uitgangspunt is dat loondispensatie bedoeld is voor een beperkt verdienvermogen in de beginfase van een dienstverband. Het is niet de bedoeling dat loondispensatie tot in lengte van jaren doorloopt. Toch zullen er werknemers zijn van wie in de praktijk blijkt dat zij

ook na langere tijd niet in staat zijn een normaal verdienvermogen te bereiken. Voor degenen voor wie dit opgaat, kan de loondispensatie worden verlengd, desnoods meermalen, telkens ook voor een termijn van maximaal vijf jaar.

Artikel 6. Werknemers jonger dan 18 jaar

Voor loondispensatie kan niet alleen degene die recht heeft op een Wajonguitkering in aanmerking komen, maar ook de werknemer jonger dan 18 jaar die als gevolg van ziekte of gebrek slechts een duidelijk verminderde arbeidsprestatie kan leveren. De loondispensatie eindigt in dat geval op de dag dat de werknemer 18 jaar wordt, tenzij hij dan recht heeft op een Wajonguitkering.

Artikel 7. Intrekking Lisv-mededeling

Deze beleidsregel vervangt het Besluit loondispensatie Wet Rea (Mededeling M 98.111 van het Landelijk instituut sociale verzekeringen). Dat besluit daarom wordt ingetrokken. Het blijft nog wel van toepassing op loondispensatie die vóór 29 december 2005 is aangevraagd of verleend.

Artikel 8. Inwerkingtreding

Deze beleidsregel dient ter uitvoering van per 29 december 2005 gewijzigde wettelijke bepalingen, en werkt daarom tot die datum terug.

*De Voorzitter Raad van bestuur UWV,
J.M. Linthorst.*