

WAT JE TEGENKOMT ALS JE CAO-AFSPRAKEN ÉCHT GAAT UITPLUIZEN

Veel arbeidsvoorwaarden zijn collectief in cao's geregeld. Naast loonschalen en vakantiedagen bevatten deze cao's vaak ook bepalingen over ziekte en arbeidsongeschiktheid. Die afspraken zijn niet altijd even helder. Of soms heel duidelijk, maar verwonderlijk. Binnen onze organisatie krijgen we op twee manieren hiermee te maken. Allereerst via vragen uit de markt over de interpretatie van de cao-regels. Daarnaast brengen we alle cao-bepalingen systematisch in kaart, zodat er snel inzicht ontstaat. Voor beleidsmakers, adviseurs en verzekeraars.

Een eenvoudige vraag is: is de cao van toepassing op werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt? Arbeidsrechtelijk zijn zij nog steeds werknemer, maar er geldt een lichter regime. De cao's verschillen hierin. In sommige cao's zijn AOW'ers uitgesloten van de werknemersdefinitie. In de meeste cao's die wij onder ogen krijgen, vallen AOW'ers er wél onder, al gelden er dan beperkingen. Veelvoorkomend is dat de arbeidsovereenkomst eindigt bij het bereiken van de AOW-leeftijd. Een nieuw dienstverband is dan wel mogelijk, maar daarvoor bestaan dan beperkingen. Aanvullingen op de loondoorbetaling zijn dan niet van toepassing of er staat dat de wettelijke regeling wordt gevolgd. Ook veel aanvullende regelingen zoals employee benefits zijn niet van toepassing.

Creatief omgaan met toezeggingen

Een andere vraag gaat over een specifieke casus rond een groothandel in levensmiddelen. Een bedrijf heeft fulltime medewerkers in dienst (40 uur per week) die in de seizoensmaanden overwerken (mei t/m augustus), en enkele kader-

medewerkers die 55 uur per week werken en in het seizoen zelfs zeventig uur. De vraag is of voor deze werknemers een extra verzekering kan worden afgesloten, waarin het (tijdelijk, maar jaarlijks terugkerende) overwerk is meeverzekerd – zowel binnen het ziekteverzuim als de WIA, dus met medewerking van het UWV én in de aanvullende WIA-verzekeringen.

Deze vraag kunnen we beantwoorden op basis van onze kennis van de dekking van private verzekeringen en het acceptatiebeleid van verzekeraars. Maar in dit advies lopen we ergens anders tegen aan: de cao-bepalingen. In de vraagstelling staat dat het om een groothandel gaat en de cao voor de groothandel in levensmiddelen is een standaard-cao. Dat betekent dat er niet van mag worden afgeweken, ook niet ten gunste van de medewerker.

Deze cao bevat bovendien restricties op werktijden. En bij loondoorbetaling bij ziekte is bepaald dat het gaat om loon conform de 'normale uitoefening van de functie'.

Creatieve oplossingen om de risico's van

'Overwerk meeverzekeren? Let op cao-restricties'

overwerk te verzekeren, zijn dus zeker interessant, maar eerst is een waarschuwing op zijn plaats: de huidige werkwijze lijkt in strijd met de cao-bepalingen.

Reiskosten bij bezoek bedrijfsarts

Een andere vraag is of de reiskosten voor een bezoek aan de bedrijfsarts bij de werknemer neergelegd kunnen worden. In de wet- en regelgeving rondom re-integratie is hierover niets vastgelegd, maar soms is dit in de cao's wel geregeld. In dat geval is vergoeding van de reiskosten verplicht.

Buiten de cao om kan het uiteraard nog steeds verstandig zijn om reiskosten te vergoeden. Het risico op langduriger verzuim kan immers duurder uitpakken dan de gemaakte reiskosten voor een artsbezoek. Tegelijk kunnen dit soort



vragen ook voortkomen uit principe-kwesties.

Regelingen voor de 35-minner

Ook over de zogeheten WIA-bodemverzekeringen krijgen we vragen. Het gaat dan om werknemers die wel twee jaar ziek zijn geweest, maar geen WIA-uitkering krijgen omdat zij minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn – de zogeheten 35-minner.

Moeten werkgevers dit risico verzekeren, of mogen ze dit ook in eigen beheer regelen? Veel werkgevers willen dit beperkt voorkomende en relatief goedkope risico liever niet verzekeren. Aan de andere kant is de WIA-bodemverzekering een product dat valt onder de Pensioenwet, waarvoor startbrieven en UPO's (Uniform Pensioen Overzicht) van toepassing zijn. Blijkbaar is extra bescherming noodzakelijk; pensioen mag immers niet in eigen beheer worden uitgevoerd.

In de meeste cao's is de regeling voor WIA-aanvullingen neergelegd als afsluitverplichting. Sommige cao's kennen een aanbiedingsverplichting, maar ook dan moet een verzekeringswens bij een pensioenuitvoerder belegd worden. Het enige

wat de werkgever wel zelf kan regelen, is een aanvulling op basis van de cao. Bijvoorbeeld: zolang de 35-minner in dienst blijft, neemt de werkgever tijdelijk een deel van het verschil tussen het oude en nieuwe salaris. Maar dat is dus geen verzekering.

Toezegging stopzetten?

Een andere vraag ging over het beëindigen van een bestaande regeling voor werknemers. Het betrof een lopende WGA-hiaatverzekering uitgebreid bij een transportbedrijf met tweehonderd werknemers, zonder Ondernemingsraad. De verzekering valt niet onder de Pensioenwet, de premie wordt volledig door de werkgever betaald en er zijn geen meldingen gedaan bij de verzekeraar van langdurig verzuim en arbeidsongeschiktheid.

Op werknemersniveau zijn er geen toezeggingen gedaan – niet in het personeelshandboek en ook niet op andere wijze. De vraag is: kan de werkgever deze regeling beëindigen?

De beantwoording begon door stapsgewijs te kijken in de cao die (eventu-

'Soms helder, soms
verwarrend, soms ronduit
verrassend'

eel) van toepassing is op het bedrijf en vervolgens bij de pensioentoezeggingen (met daarin eventueel een arbeidsongeschiktheidspensioen). De cao Beroepsgoederenvervoer kent geen verplichting om voor het afsluiten van WIA-aanvullingsverzekeringen. In het aparte pensioenreglement is wel een arbeidsongeschiktheidspensioen opgenomen: werknemers krijgen een aanvulling van 10 procent bovenop de WGA-uitkering. De WGA-hiaatverzekering uitgebreid is inderdaad geen pensioen en OR is dus geen beletsel. En dat is, op basis van de bekende gegevens, het enige wat met zekerheid kon worden vastgesteld. Jurisprudentie op dit punt is ons niet bekend.

Aanvulling voor ZW'ers uit dienst

Uitzendbureaus werken veel met flexwerkers die ziek uit dienst kunnen gaan. Deze werknemers hebben dan recht

»

op een Ziektewetuitkering. In de cao is geregeld dat zij (ook al zijn ze uit dienst) toch tijdelijk een aanvulling krijgen van 10 of 20 procent van het loon, afhankelijk van de cao. Dat is op zichzelf bijzonder: een regeling voor ex-werknemers.

Complexer wordt het als het een flexwerknemer betreft, die onder de no-riskpolis van de Ziektewet valt. In dat geval krijgt de werkgever compensatie van het UWV, zolang hij verplicht is tot loondoorbetaling. Maar zodra de loondoorbetalingsplicht stopt, is er geen recht meer op deze compensatie. De loondoorbetalingsplicht stopt bij het ziek uit dienst gaan, dus bij het recht op ZW als vangnetregeling voor de (ex-) werknemer. De cao-aanvulling van 10 of 20 procent moet daarmee door de werkgever zelf betaald worden.

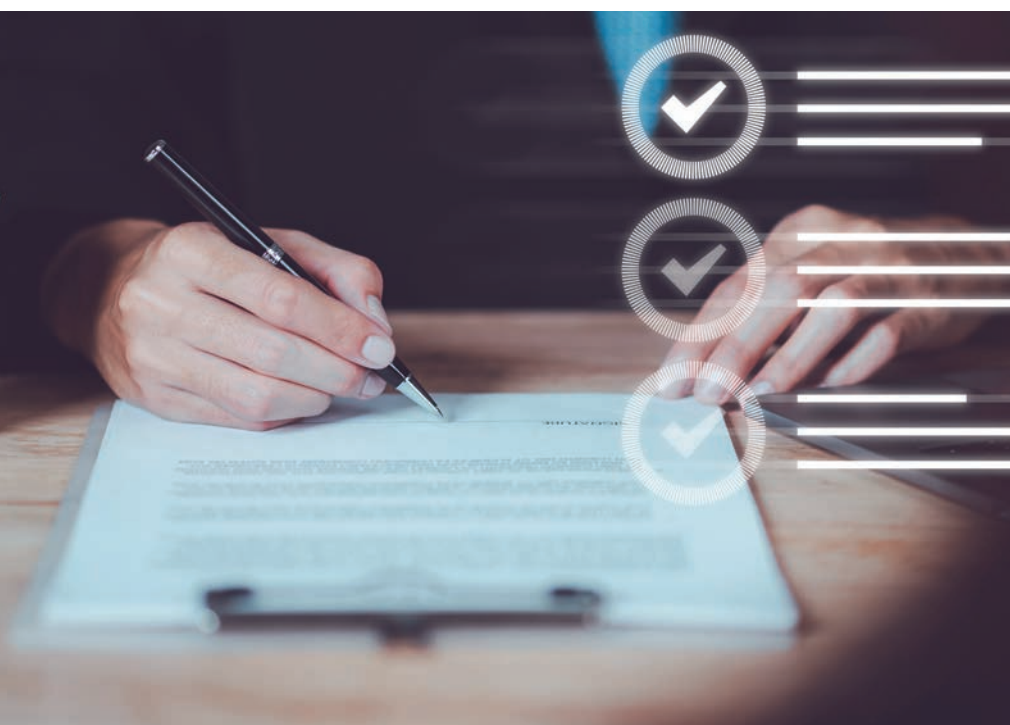
Wijzigingen in cao

Een werknemer meldt zich ziek in 2024, en per 2025 wijzigt de cao op het gebied van de 'aanvullende uitkeringen bij 80 procent of meer arbeidsongeschiktheid'. De wijziging betreft een verlaging van 80 procent naar 70 procent van het loon boven het WIA-loon: een zogeheten excedentregeling. Welke regeling is van toepassing, gezien de ziekte datum en de wijzigingsdatum van de cao?

Op basis van deze informatie geldt de nieuwe regeling. Dat kan anders zijn

als de aanvulling is geregeld via een verzekeringsconstructie of als er overgangsbepalingen zijn opgenomen. Als de wijziging onduidelijkheid oproept, is er meestal een cao-commissie aangewezen die hierover duidelijkheid kan geven.

'De cao is duidelijk – totdat je goed gaat lezen'



Premie-inhoudingen

In een vraag over fysiotherapeuten bleek dat er sprake was van looninhoudingen van de in loondienst zijnde fysiotherapeuten. Er werd een vast percentage ingehouden voor de bijdrage aan ziekengeld (het ziekteverzuim), eigenrisicodragen ZW en eigenrisicodragen WGA. De vraag was of dit klopt, omdat de premie-inhouding alleen van toepassing is op 50 procent van de premie die gehanteerd wordt voor het eigenrisicodragen WGA.

Het is inderdaad beperkt tot de mogelijkheid om van de 50 procent WGA-premie in te houden op het nettoloon.

De inhouding van ziekengeldverzekeringspremie was gebruikelijk bij variabele beloning van fysiotherapeuten. Maar sinds de nieuwe cao (2023) met minimumkarakter is dit niet meer toegestaan.



'Wie weet precies wanneer iets een cao-toezegging is, en wanneer het voortkomt uit de pensioenregeling?'

Volgens de cao betaalt de werkgever nu het eerste jaar van ziekte 100 procent en het tweede jaar 70 procent. Dat risico ligt volledig bij de werkgever. Alleen als een werkgever niet onder de cao valt, zou een andere afspraak mogelijk zijn. Maar dan geldt: de werknemer mag niet meebetalen aan de wettelijk verplichte loondoorbetaling bij ziekte.

Onduidelijke toezegging

Er zijn cao's met WIA-toezeggingen die zó complex zijn geformuleerd, dat je ze drie keer moet lezen voordat je ze begrijpt.

Voorbeeld 1

Een werknemer die gedeeltelijk arbeidsgeschikt is, ontvangt een WIA-uitkering die een aanvulling biedt tot 70 procent van het jaarsalaris-WIA. Dit wordt herleid naar een maandsalaris, verminderd met, eveneens herleid naar een betaling

over één maand: achtereenvolgens 70 procent van de inkomsten uit arbeid (berekend volgens artikel 52 WIA), de WGA-uitkering, een eventuele WW-uitkering en andere wettelijke uitkeringen (art. 4.6 uitkeringsreglement cao Aanvullend Invaliditeitspensioen Metaal en Techniek).

Voorbeeld 2

De SAVAMITT-verzekering voorziet in een periodieke uitkering bij arbeidsongeschiktheid aan de verzekerde werknemer, als aanvulling op de WGA-loongerelateerde uitkering, de WGA-loonaanvullingsuitkering of de WGA-vervolguitkering. Afhankelijk van de situatie vult deze SAVAMITT-uitkering het verschil aan tussen het oude en het nieuwe loon tot 75 procent of 70 procent conform de navolgende berekeningen:

- Bij benutting van ten minste 50 procent van de resterende verdiencapaciteit wordt de bruto SAVAMITT-uitkering als volgt berekend: 75 procent * {gemaximeerde oude loon – (nieuw loon * (WIA-loon/ongemaximeerde oude loon))} – wettelijke WGA-uitkering – wettelijke WW-uitkering.
- Bij benutting van minder dan 50 procent van de resterende verdiencapaciteit wordt de bruto SAVAMITT-uitke-

ring als volgt berekend: 70 procent * {gemaximeerde oude loon – (nieuw loon * (WIA-loon/ongemaximeerde oude loon))} – wettelijke WGA-uitkering – wettelijke WW-uitkering.

- Bij 80 procent of meer arbeidsongeschiktheid wordt de bruto SAVAMITT-uitkering als volgt berekend: 75 procent * gemaximeerde oude loon – wettelijke WGA-uitkering – wettelijke WW-uitkering (cao SAVAMITT art.3.3).

Duidelijke toezegging, bekend bij werknemer?

Er zijn ook cao's die wél duidelijke regelingen bevatten, maar toch de wenkbrauwen doen fronsen. Neem de cao voor de interieurbouw en meubelindustrie:

- Bij arbeidsongeschiktheid door EIGEN SCHULD wordt geen 100 procent loon doorbetaald, maar 70 procent.
- Eigen schuld: U bent arbeidsongeschikt geworden nadat uw werkgever u een aantal keer in een brief of e-mail gevraagd heeft te stoppen met activiteiten waardoor u eerder al eens arbeidsongeschikt bent geworden.
- De loonbetaling is 100 procent, maar NOOIT HOGER dan 100 procent van het max. SV-loon. Dit kom je niet veel tegen.

Conclusie

Werkgevers hebben vaak te maken met een cao waarin uiteenlopende regelingen zijn opgenomen. Soms zijn die regelingen helder, maar lang niet altijd. Het is dan ook begrijpelijk dat er regelmatig vragen ontstaan. Voor een goed antwoord is allereerst nodig om de cao-tekst zorgvuldig te analyseren en het type cao te bepalen. Is de cao algemeen verbindend verklaard? Mag er afgeweken worden?

Daarnaast is het belangrijk dat werkgevers hun verplichtingen kennen – zoals het aanbieden of sluiten van diverse verzekeringen. Ook dat blijkt lang niet altijd duidelijk. Want wie weet precies wanneer iets een cao-toezegging is, en wanneer het voortkomt uit de pensioenregeling? Adviseurs en HR-professionals: blijf alert! ●



Janthony Wielink
Trainer bij Enkwest
Opleiding & Advies
en mede-initiator van
caokraker.nl