



Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Binnenhof 1a  
2513 AA DEN HAAG

Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Anna van Hannoverstraat 4  
Telefoon (070) 333 44 44  
Telefax (070) 333 40 33

**Uw brief**

**Ons kenmerk**

SV/R&S/06/21251

**Onderwerp**

Motie Verburg Bussemaker inzake  
loondispensatie Wajong

**Datum**

23 maart 2006

Tijdens het Voortgezet Algemeen Overleg op 16 februari over de WAO-herbeoordelingen hebben de leden mevrouw Verburg en mevrouw Bussemaker een motie ingediend met betrekking tot het behoud van loondispensatie voor Wajong-ers na herkeuring (Kamerstukken 26448, nr. 245). In de motie wordt gevraagd om in bestaande gevallen, waar na herkeuring de loondispensatie van een Wajong-er op een niveau boven het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon ligt, de vastgestelde loondispensatie te laten behouden. Ik heb de geldende regels op dit gebied zorgvuldig nagelopen en kom tot de slotsom dat de bestaande kaders het mogelijk maken dat Wajong-ers werkzaam zijn tegen een loon dat past bij hun arbeidscapaciteit.

De wettelijke regeling van de loondispensatie is met de intrekking van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA) per 29 december 2005 gewijzigd en sindsdien opgenomen in artikel 59a van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong). Ten behoeve van werknemers onder 18 jaar en ten behoeve van werknemers met een Wajong-uitkering kan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) op grond van de Wajong loondispensatie verlenen aan een werkgever. De loondispensatie houdt in dat het UWV aan de werkgever van deze werknemer toestemming verleent om per uur een loon te betalen dat lager is dan het voor die werknemer geldende wettelijke minimumloon per uur, als de arbeidsprestatie van de werknemer als gevolg van de handicap geen loon rechtvaardigt van ten minste het wettelijke minimumloon per uur. De uitkomst van de loondispensatie in het nieuwe systeem is dus dat de werkgever aan de werknemer een loon betaalt dat lager is dan het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon, waarop hij zonder de loondispensatie ten minste recht zou hebben.

Ten tijde van de Wet REA kon het UWV ook al loondispensatie verlenen in afwijking van het CAO-loon per uur. Het op basis van de loondispensatie uit te betalen loon kon dan op basis van de beslissing van het UWV liggen onder het wettelijke minimumloon per uur, maar ook bóven het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon per uur, maar lager dan het CAO-loon per uur. Thans wordt een aanpassing van de functie en van het loon in verband met ziekte of handicap van de werknemer waarbij het loon blijft liggen op een niveau bóven het wettelijke minimumloon, beschouwd als een verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer om te komen tot maatwerkoplossingen.

Als de uitkomst daarvan is dat de arbeidsprestatie van de werknemer ligt op een niveau boven het wettelijke minimumloon, dan is dat een kwestie waarmee de overheid, dus ook het UWV, geen bemoeienis heeft.

In die gevallen waarin ten behoeve van een werknemer met een Wajong-uitkering onder de Wet REA loondispensatie is verleend, blijft de loondispensatie op grond van het overgangsrecht van toepassing. De beslissing tot loondispensatie wordt dan vanaf de datum van intrekking van de Wet REA aangemerkt als een beslissing op grond van de Wajong. Dit is geregeld in artikel 76b, eerste lid, van de Wajong.

Het UWV verleent de loondispensatie doorgaans voor de duur van vijf jaar. De beslissing tot loondispensatie geldt dus voor een periode van vijf jaar, te rekenen vanaf de datum die in de beslissing als ingangsdatum is vermeld. Na afloop van de geldigheidsduur van de loondispensatiebeslissing kan het UWV een nieuwe beslissing nemen tot toekenning van loondispensatie op grond van de nieuwe regelgeving. Een beslissing tot loondispensatie is alleen aan de orde als het feitelijk uit te betalen loon onder het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon ligt. Als de arbeidsprestatie van de werknemer zodanig is dat hij ten minste het wettelijke minimumloon waard is, dan neemt het UWV geen beslissing over het door de werkgever uit te betalen loon. De vaststelling van de hoogte van het loon is dan een verantwoordelijkheid tussen werkgever en werknemer. De werknemers die vóór de intrekking van de Wet REA al met loondispensatie werkzaam waren, kunnen dus in dienstbetrekking blijven.

Indien de werknemer met een Wajong-uitkering op grond van artikel 28, vijfde lid, Wajong, wordt herbeoordeeld in het kader van de eenmalige herbeoordelingsoperatie, dan wordt vastgesteld in welke mate de werknemer nog arbeidsongeschikt is. De Wajong-uitkering kan na de herbeoordeling ook worden voortgezet als er geen grond is tot intrekking. Het UWV kan na het verstrijken van de periode waarvoor de loondispensatie is verleend, op aanvraag een nieuwe beslissing nemen over toekenning van loondispensatie aan de hand van de nieuwe regelgeving. Het UWV zou de werkgever weer toestemming kunnen geven om een loon uit te betalen dat lager is dan het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon.

Indien de werknemer bij gelegenheid van de herbeoordeling in staat geacht wordt om een zodanig loon te verdienen dat hij niet meer arbeidsongeschikt is, dan zal de WAJONG-uitkering worden ingetrokken met een uitlooptermijn van twee maanden. De werknemer wordt dan op grond van de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling in staat geacht om in algemeen geaccepteerde arbeid ten minste het wettelijke minimumloon te verdienen. De loondispensatie eindigt op het moment waarop de WAJONG-uitkering eindigt. Er is dan immers geen grond meer om de werkgever nog langer toe te staan om een loon uit te betalen dat lager is dan het wettelijke minimumloon. De werkgever zal daarom vanaf dat moment het CAO-loon, doch ten minste het wettelijke minimumloon moeten betalen. De werknemer kan dan in dienst blijven tegen dat loon.

Aangezien de bestaande kaders het mogelijk maken dat Wajong-ers werkzaam zijn tegen een loon dat past bij hun arbeidscapaciteit, acht ik de motie overbodig.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

(mr. A.J. de Geus)