

Einde exotische verloning fysiotherapeuten in zicht

Al meer dan een jaar zien we veel gedoe rondom de beloning van fysiotherapeuten in de eerste lijn. Vervelend gedoe, dat menig goede relatie tussen werkgever en werknemer op de proef stelt. Maar er is licht in de tunnel voor de nabije toekomst. Een breed front van werkgevers- en werknemerspartijen, salarisverwerkers en hrm-adviseurs wil af van het historisch gegroeide variabele all-in-loonberekening. De norm voor morgen is in beeld.

Al jarenlang ontvangt een deel van de fysiotherapeuten in de eerstelijnspraktijk een salaris volgens een nogal bijzondere berekeningsmethodiek. Een percentage van de omzet die de medewerker realiseert (aantal verrichtingen maal tarief) vormt hierbij de grondslag. Dit wordt ook wel het 'bruto-brutoloon' of 'all-in-loon' genoemd. De werkgever betaalt hieruit namelijk het salaris en alle bijbehorende loonkosten. Van deze beloningsgrondslag worden eerst werkgeverslasten zoals premies werknemersverzekeringen en particuliere ziekteverzuimverzekering afgetrokken.

Van het brutoloon dat dan resteert moet de werkgever, zoals alle Nederlandse werkgevers, vervolgens loonheffing (loonbelasting en premies volksverzekeringen) inhouden. De werknemer ontvangt het nettoloon dat dan overblijft. Anders dan elders gebruikelijk zijn uitkering van vakantiegeld in mei en doorbetaalde vakantiedagen er in dit systeem niet bij. Die zijn al onderdeel van het maandelijks ontvangen nettoloon.

All-in-loon onder vuur

Begin vorig jaar veroordeelde de kantonrechter* een praktijkhoudende fysiotherapeut tot loon-betaling over vijftig opgenomen vakantiedagen van een werknemer. De praktijkhouder gaf aan dat hij deze al betaald had. Hij werkte immers met een zogeheten all-in-loon. De rechter ging daar in dit geval echter niet in mee, waardoor hij met terugwerkende kracht de portemonnee moest trekken. Hoewel de zaak genuanceerder lag dan vaak voorgesteld, veroorzaakte de uitspraak veel onrust en kwam het all-in-loon stevig ter discussie.

* Rechtbank Noord-Holland, 19 januari 2017 (zaak 5376633 / CV EXPL 16-5461)

Historisch residu

Je kunt het met recht een exotisch systeem noemen. Maar historisch goed verklaarbaar: fysiotherapeuten werkten vaak als zzp'er in de praktijk van een collega. De praktijkhouder beloofde de zzp'er met een percentage van de omzet die hij realiseerde. Vaak werd langdurig op deze wijze gewerkt. En volgens de BVG (nu UWV) ook onder gezag van de praktijkhouder en dus in dienstverband. En daar ging het mis: de BVG kwam in de jaren tachtig van de vorige eeuw met enorme navorderingen van sociale premies, waardoor menig praktijk tegen een faillissement aanliep. Om vergelijkbare nieuwe drama's in de toekomst te voorkomen, werd binnen de beroepsgroep afgesproken om de zzp'er in dergelijke gevallen op te nemen in de maatschap of een arbeidsovereenkomst aan te bieden.

Cao kwam en verdween

Die arbeidsovereenkomst werd een collectieve waarin het all-in-loon werd opgenomen, afgeleid uit wat in de zzp-periode gebruikelijk was. Een bijzondere constructie, zeker voor een cao, maar het maakte de overgang kleiner en daarmee de acceptatie van een loondienstverband groter. Voor het jaar 2004 kwamen werkgevers en werknemers niet meer tot een akkoord. De cao hield op te bestaan: de eerstelijnsfysiotherapie was niet meer gebonden aan collectieve voorwaarden. Iedereen kon eigen voorwaarden overeenkomen; er ontstonden steeds meer varianten en slordigheden. Aan het all-in-loon werd vaak nog vastgehouden, maar de voorwaarden ervan raakten uit beeld. Zo werden bijvoorbeeld vakantiedagen en -geld steeds vaker niet expliciet in contracten en op loonstroken genoemd. Met alle risico's van dien, getuige ook de gerechtelijke uitspraak begin vorig jaar (zie kader).



Verrekening premies legitiem?

Daarnaast laaide afgelopen jaar de discussie weer op over de legitimiteit van verrekenen van de sociale premies. Op zich is daar in het percentage rekening mee gehouden, anders zou dat lager zijn. Maar dat een werknemer minder loon ontvangt omdat de werkgever meer sociale premies moet betalen, voelt niet goed. Overigens kwam het omgekeerde ook voor.

Naar een transparant systeem

De Werkgeversvereniging fysiotherapie (WVF) en dienstverleners die veel salarisverwerking voor fysiotherapeuten verzorgen, willen hetzelfde: werkgeverslasten uit de salarisberekening halen en volledige transparantie van de wijze van verrekening van de vakantiedagen. Uiteindelijk wordt iedereen beter van het omvormen van onduidelijke en/of risicovolle arbeidsovereenkomsten.

Naast vaste, blijft variabele beloning mogelijk. Het brutoloon komt dan echter direct voort uit een percentage van de omzet die de werknemer realiseert. Met een juiste herrekening van het percentage ontvangt de werknemer in euro's hetzelfde salaris, maar is niet meer afhankelijk van bijvoorbeeld de hoogte van de ziekteverzuimpremies. Een opmaat naar meer harmonisering van arbeidsvoorwaarden en mogelijk een eerste stap richting een nieuwe cao?

Omzetten arbeidsovereenkomst?

Werkt u met een variabele beloning? Dan is het is zeker verstandig een plaatsbepaling te (laten) maken van de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden die u hanteert. Zijn ze actueel, welke risico's loopt u? Actualisering van de arbeidsovereenkomsten betekent ook dat u uw werknemers meeneemt.

‘Dat een werknemer minder loon ontvangt omdat de werkgever meer sociale premies moet betalen, voelt niet goed’

Eenzijdig aanpassen is geen optie. Natuurlijk is het voor hen spannend, het gaat immers om hun inkomen. Maar als de hoogte van het salaris ongewijzigd blijft en de stabiliteit en het risico verbetert, dan is het goed uit te leggen. De gezamenlijke belangen zijn hierin groter dan de tegengestelde.

Salaris en tarief

Niet alleen de systematiek van de salarisberekening is een issue, ook de hoogte. Met de huidige tarieven is het voor veel praktijkhouders erg lastig een passend salaris te betalen aan een goed opgeleide collega. Voor een totaaloplossing vraagt dit dus ook meer aandacht.

Erik van Dam is senior adviseur kennismanagement en netwerken bij VvAA Groep B.V. Meer informatie: neem contact op met de paramedisch adviseur van VvAA (030 247 45 15 en paramedici@vaa.nl)