VeReFi © Verzuim, Re-integratie en Financiën

VeReFi Nieuwsbrief 26 - Oktober 2013
Inhoud

Minimum gedifferentieerde premie WGA-flex en ZW-flex is 0,14%
Geen verrassingen op Prinsjesdag
Sociaal akkoord onder vuur
UWV Kennisverslag (UKV) 2013-2 is uit
Uitstel voor vakbekwaamheid Wft?
Geen loon voor zieke die niet re-integreert
DGA toch verplicht verzekerd in familiebedrijf

Minimum gedifferentieerde premie WGA-flex en ZW-flex is 0,14%

We kregen meerdere vragen hoe het kan dat de minimumpremies voor ZW-flex en WGA-flex hoger uitvallen dan de genoemde minimumpremie bij de parameters Werkhervattingskas. Daar gaan we in dit artikel verder op in.

Als minimumgrens wordt bij de ZW-flex 0,07% genoemd en bij de WGA-flex geldt als minimumgrens 0,04%. Wordt bij beide premies de formule van de berekening ingevuld bij een individueel werkgeversrisico van 0%, dan komt de werkelijke gedifferentieerde premie zowel bij WGA-flex als ZW-flex uit op 0,14%. Wat is er aan de hand?

In de wet is genoemd dat de ondergrens van de bandbreedte van de minimumpremie 25% van de gemiddelde premie bedraagt. Wanneer de uitkomst van de berekening dus lager uitvalt dan deze ondergrens, wordt de premie minimaal de ondergrens. Met de parameters van 2014 valt de berekening n.a.v. de formule juist hoger uit, daarom heeft de minimale ondergrens voor 2014 geen werking. De premie valt immers al binnen de bandbreedtes. De minimum bandbreedte is 25% van de gemiddelde premie en de maximale bandbreedte is 4 maal de gemiddelde premie. Let op, de premies worden altijd naar beneden afgerond op twee decimalen achter de komma.

De genoemde rekenpercentages, correctiefactor en gemiddeld werkgeversrisicopercentage zijn opgenomen in de Whitepaper Parameters en de Werkhervattingskas (bron Staatscourant van 2 september 2013). Deze whitepaper is beschikbaar op de VeReFi site.

Overzicht parameters 2014

	ZW Flex	WGA Flex
Rekenpercentage	0,34%	0,18%
Gemiddelde percentage	0,31%	0,17%
Maximumpremie werkgevers	1,24% (*)	0,68%
Minimumpremie werkgevers	0,07% (**)	0,04% (***)
Gemiddelde werkgeversrisicopercentage	0,10%	0,02%
Correctiefactor werkgeversrisico	2,00	2,00

(*) de maximumpremie bedraagt 4 maal de gemiddelde premie, er geldt echter een afwijkende maximumpremie voor

uitzendsector (sector 52) van 7,77%.
(**) deze is 25% van 0,31% naar beneden afgerond
(***) deze is 25% van 0,17% naar beneden afgerond

De volgende berekening laat zien hoe zowel voor de ZW-flex als de WGA-flex de gedifferentieerde premie is berekend op 0,14% voor het jaar 2014: De formule bij een individueel werkgeversrisico van 0% is bij ZW-flex:
0,34% (rekenpercentage) + 2 * (0% - 0,10%) = 0,14%

De formule bij een individueel werkgeversrisico van 0% is bij WGA-flex:
0,18% (rekenpercentage) + 2 * (0% - 0,02%) = 0,14%

De formuleberekening werkt eerst en daarna wordt pas beoordeeld of de premies binnen de minimum- en maximum bandbreedtes valt. Kortom: voor het jaar 2014 krijgen grote ondernemingen (premieplichtige loonsom > EUR 3.070.000) die geen schade hebben veroorzaakt voor beide premies te maken met een premie van 0,14%.

Terug naar boven

Geen verrassingen op Prinsjesdag

Prinsjesdag leverde op het gebied van sociale zekerheid geen echte verrassingen op. Wel goed om te weten is dat de stamrecht BV in 2014 verdwijnt.

Een stamrecht BV is een constructie om een ontslagvergoeding in onder te brengen. Dit geeft de eigenaar van een ‘gouden handdruk’ de vrijheid te kiezen hoe hij zijn vermogen laat groeien en wanneer hij uitkeringen ontvangt. Het voordeel is vooral dat men niet in één keer over het totale bedrag hoeft af te rekenen met de fiscus, maar belasting betaalt over de ontvangen uitkeringen. Mogelijk vallen die in een lager tarief.

Vanaf 2014 vindt die heffing wel ineens plaats. Om de schade te beperken kan men alleen nog een beroep doen op de fiscale middelingsregeling: het spreiden van inkomen over meerdere jaren om zo de belastingdruk te verminderen. Het kabinet hoopt dat mensen hun gouden handdruk sneller uitgeven en zo de economie stimuleren.

Aanpassingen inkomsten- en loonbelasting

Om nog even in de belastingsfeer te blijven: in 2014 blijft indexatie van de belastingschijven en heffingskortingen achterwege. Hierdoor zal het inkomen eerder in een hogere belastingschijf vallen. De algemene heffingskorting stijgt de komende jaren. Tegelijkertijd wordt de algemene heffingskorting voor de midden en hogere inkomens afgebouwd. Het gevolg van deze maatregelen is dat de algemene heffingskorting in 2014 voor de hoogste inkomens € 1.363 bedraagt. In 2015 is de algemene heffingskorting nihil bij een inkomen van ongeveer € 120.000 per jaar. In 2016 is dit het geval bij een inkomen van circa € 90.000 per jaar. Vervolgens wordt de inkomensgrens voor de algemene heffingskorting steeds lager.

De arbeidskorting wordt de komende vier jaren verhoogd en inkomensafhankelijk gemaakt. Voor hoge inkomens wordt de arbeidskorting verder afgebouwd. Vanaf 2017 is de arbeidskorting nihil voor inkomens vanaf circa € 110.000. Het tarief van de eerste schijf in de loon- en inkomstenbelasting blijft in 2014 gelijk en daalt daarna tot 2017 licht. De inflatiecorrectie in de loon- en inkomstenbelasting blijft net als in 2013 ook in 2014 achterwege.

Terug naar boven

Sociaal akkoord onder vuur

Het werd een historische dag genoemd: 11 april 2013. De dag waarop het sociaal akkoord werd gesloten. “Een akkoord van vertrouwen”, aldus premier Rutte. “Een akkoord voor het komende decennium, dat de Nederlandse samenleving verder brengt. Werk en een goed functionerende arbeidsmarkt staan centraal.” Inmiddels zijn we een

paar maanden verder en ligt het sociaal akkoord onder vuur

In het sociaal akkoord is onder meer afgesproken dat het ontslagrecht pas vanaf 2016 belangrijke veranderingen ondergaat. Dan wordt het ontslagrecht versoepeld, de ontslagvergoeding verlaagd en wordt de flexwerker beter beschermd. Ook de veranderingen in de duur van de WW werden naar achteren geschoven. De maximale WW-duur die nu op 38 maanden ligt, zou in de kabinetsplannen op twee jaar komen te liggen. In het sociaal akkoord werd geregeld dat naast deze twee jaar, het derde jaar apart geregeld wordt bij cao-onderhandelingen. De wettelijke WW-duur wordt volgens het akkoord vanaf 2016 stapsgewijs afgebouwd met een maand per kwartaal.

Partijen als CDA en D66 vinden dat de hervormingen te lang op zich laten wachten en willen sneller actie. VVD-fractieleider Zijlstra heeft al eerder aangegeven het sociaal akkoord niet heilig te vinden. Vooralsnog reageert PvdA-leider Samsom echter afwijzend. In tijden van economische crisis wil de PvdA niet aan de baanzekerheid tornen. Zij willen het hervormde ontslagrecht pas in 2016 laten in gaan. Premier Rutte kondigde aan met de sociale partners te willen gaan praten, maar het akkoord beslist niet op te willen blazen.

Werkgevers en werknemers willen echter niet opnieuw over het sociaal akkoord gaan onderhandelen. "Er is geen enkele aanleiding om af te wijken van het sociaal akkoord. Het staat als een huis", zegt de woordvoerder van werkgeversvereniging VNO-NCW.

Terug naar boven

UWV Kennisverslag (UKV) 2013-2 is uit

Het nieuwe UWV Kennisverslag is uit. Dit Kennisverslag laat recente ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zien. Hieronder een aantal belangrijke aandachtspunten uit het verslag.

De werkgelegenheid is in 2012 gedaald en zal volgens verwachting ook dit jaar en volgend jaar blijven dalen. De afgelopen jaren is het aandeel werkende 55-plussers gestegen tot ruim 53% in april 2013. Dit aandeel komt daarmee dicht in de buurt van het hoogste niveau sinds 1969. Door de sterk groeiende arbeidsparticipatie van 55-plussers zullen er steeds meer ouderen een beroep doen op de WIA en de WW. Het UWV verwacht te maken te krijgen met steeds meer oudere langdurig werklozen met een lastige arbeidsmarktpositie. Uit onderzoek blijken proefplaatsingen, speeddates en mobiliteitsbonussen effectieve instrumenten te zijn om oudere werklozen aan te werk te helpen.

Wajong instroom neemt mogelijk toe in 2013

Het aantal aanvragen voor de Wajong is de eerste maanden van 2013 fors hoger dan in dezelfde periode van het vorige jaar. Het is mogelijk dat de stijging van de aanvragen in de loop van 2013 zal leiden tot een stijging van de instroom. Een mogelijke oorzaak is de slechte situatie op de arbeidsmarkt.

WIA-instroom stabiel

In de eerste vier maanden van 2013 is de WIA-instroom licht gestegen in vergelijking met dezelfde periode in 2012. Naar verwachting komt de WIA-instroom over heel 2013 op een vergelijkbaar niveau uit als in 2011. Twee beleidswijzigingen zullen van invloed zijn op de toekomstige WIA-instroom en het uitkeringsvolume: de verhoging van de pensioenleeftijd en de modernisering van de Ziektewet. De effecten van de hogere pensioenleeftijd zijn in 2013 nog beperkt, maar zullen daarna in omvang toenemen. De hogere pensioenleeftijd heeft vooral effect op de uitkeringsduur en daarmee op de lopende uitkeringen en uitkeringsjaren. De modernisering van de Ziektewet heeft pas vanaf 2015 invloed op de WIA-instroom.

Daling vangnet Ziektewet

Twee belangrijke ontwikkelingen zijn in 2013 van invloed op de toekomstige instroom en volume van het vangnet-ZW. Allereerst de modernisering van de ZW, die gepaard gaat met de invoering van premiedifferentiatie en een beoordeling na 52 in plaats van 104 weken ziekte. De verwachting is dat werkgevers pas in 2014 zullen reageren op de wijzigingen en dat de effecten dan ook vanaf dat jaar zichtbaar worden op de instroom en het uitkeringsvolume in het vangnet-ZW. De tweede ontwikkeling heeft in 2013 al wel grote invloed: de overstap van twee grote uitzendbedrijven naar het

eigenrisicodragerschap. Hierdoor is in de eerste vier maanden van 2013 de totale instroom in het vangnet-ZW met ongeveer 16% gedaald ten opzichte van dezelfde periode in 2012.

Zie ook: UWV Kennisverslag 2013-2

Terug naar boven

Uitstel voor vakbekwaamheid Wft?

De Wet op het financieel toezicht (Wft) stelt vakbekwaamheidseisen aan iedereen die werkzaam is in de financiële advisering. Met ingang van 1 januari 2014 moet elke adviseur een passend (nieuw) Wft-diploma hebben. Zonder diploma geen adviesbevoegdheid. Bestaande adviseurs kunnen gebruikmaken van de overgangsregeling: zij hebben tot 1 juli 2015 de tijd om de vereiste diploma's te halen. Met een 'herstelbesluit' heeft minister Dijsselbloem van Financiën enkele aanpassingen gedaan op het nieuwe vakbekwaamheidsstelsel. Eén daarvan wijst op mogelijk uitstel. Een andere aanpassing heeft belangrijke gevolgen voor de eis van actuele vakbekwaamheid.

De centrale examenvragenbank (bedoeld voor alle nieuwe Wft-examens) loopt vertraging op. Daarom is de bepaling dat het nieuwe stelsel op 1 januari 2014 in werking treedt vervangen door: op een nader te bepalen datum. Het streven blijft echter 1 januari.

Gevolgen van het uitstel

Als het nieuwe stelsel op een latere datum in werking treedt, schuiven alle termijnen automatisch door. Dat betekent:

- De overgangsperiode blijft 18 maanden, maar als de ingangsdatum opschuift, loopt overgangsperiode ook verder door (dus tot na 1 juli 2015).
- De overgangsperiode voor nieuwe vergunninghouders (bedrijven die ná inwerkingtreding van het nieuwe stelsel een vergunning aanvragen) blijft 6 maanden.
- Voor zover deze nieuwe vergunninghouders medewerkers aannemen met huidige diploma's geldt ook voor hen de overgangstermijn van 18 maanden.

Actuele vakbekwaamheid

De financieel dienstverlener moet ervoor zorgen dat de mensen die in zijn organisatie werken én klanten adviseren en/of betrokken zijn bij de totstandkoming van overeenkomsten, vakbekwaam zijn. Dit kan op twee manieren: via Wft-diploma's of via het bedrijfsvoeringsmodel.
De eerste mogelijkheid houdt in dat elke medewerker zelf over een geldig Wft-diploma beschikt op het (advies)gebied waarin hij actief is.
De tweede mogelijkheid houdt in dat alle medewerkers vakbekwaam zijn. Hierbij hoeft dus niet elke medewerker een eigen diploma te hebben, maar kan bijvoorbeeld het 'vier-ogen' principe een onderdeel zijn van de interne controle.

In het herstelbesluit gaat de eis voor 'altijd aantoonbaar actuele vakbekwaamheid' onmiddellijk bij invoering van het nieuwe stelsel óók gelden voor:

- iedereen die in het bezit is van de huidige Wft-diploma's;
- alle medewerkers in het bedrijfsvoeringmodel.

Vóór het herstelbesluit gold tijdens de overgangsperiode geen enkele vakbekwaamheidseis voor medewerkers. Het herstelbesluit beperkt de overgangsperiode uitsluitend tot de nieuwe diplomaplicht.

Huidige diploma's en Wft-PE

Financieel adviseurs moeten er ook voor zorgen dat hun kennis op peil blijft; hiervoor is het volgen van een Permanent Educatie (PE) programma verplicht. Als de invoeringsdatum wordt uitgesteld, hebben diplomahouders ook langer de

gelegenheid om eventuele achterstallige Wft-PE te doen. Ook dat is uitdrukkelijk in het herstelbesluit vastgelegd. Hetzelfde geldt voor het alsnog behalen van (deel)diploma's volgens het huidige stelsel.

Terug naar boven

Geen loon voor zieke die niet re-integreert

Een zieke werknemer die niet aan zijn re-integratieverplichting voldoet, kan zijn volledige loon kwijtraken. Dus ook het loon voor de uren waarin hij arbeidsongeschikt is. Dat sprak de Rechtbank Arnhem-Leeuwarden uit in een kort geding. Een horecamedewerker die zich twee keer ziek meldde toen hij voor een beperkt aantal uren aan het werk moest om te re-integreren, verloor zo zijn hele loon.

De werknemer is sinds 2006 werkzaam als horecamedewerker. Op 12 april 2012 meldt hij zich ziek wegens klachten aan zijn voeten en schouders. Op 5 juni geeft de bedrijfsarts een re-integratieadvies: de werknemer is inzetbaar voor 4 uur per dag in licht werk, zonder zware lichamelijke belasting. De bedrijfsarts maakt een plan van aanpak dat ook door de werknemer wordt ondertekend. De werknemer houdt zich echter niet aan de afspraken, waardoor de re-integratie niet van de grond komt. Op 3 september geeft de bedrijfsarts opnieuw een re-integratieadvies. De werknemer zegt nog altijd klachten te hebben, maar in informatie van de huisarts worden de klachten niet onderbouwd. De bedrijfsarts stelt dat de werknemer met 2 uur werken per dag kan beginnen om dit in twee weken tijd op te bouwen naar 4 uur per dag.

Na dit advies gaat de werknemer weer aan het werk, maar meldt zich na twee dagen alweer ziek. Op 14 november vertelt de werkgever hem dat hij zich bij de bedrijfsarts moet melden. Doet hij dat niet, dan wordt zijn loon opgeschort. Op 19 november herhaalt de bedrijfsarts zijn advies van 3 september.

Salaris wordt stopgezet

Op 21 december stuurt de werkgever de werknemer een brief dat hij zijn salaris heeft opgeschort. Hij krijgt de gelegenheid om zich op 24 december te melden op het werk om de opschorting ongedaan te maken. Reageert de werknemer niet, dan zal zijn salaris worden stopgezet. Werknemer reageert inderdaad niet, zodat werkgever op 27 december een brief stuurt dat zijn salaris is stopgezet. Op 18 januari 2013 geeft het UWV een deskundigenoordeel, waarin het beleid van de bedrijfsarts wordt ondersteund. De werkgever stelt de werknemer voor om op 29 januari 2013 met zijn re-integratie te beginnen. De werknemer verschijnt die dag wel op het werk, maar gaat weer naar huis en meldt zich opnieuw ziek. Vanaf 27 december heeft hij geen loon meer ontvangen van de werkgever.

Werknemer eist loondoorbetaling

De werknemer is het hier niet mee eens en stapt naar de rechter om alsnog betaling te eisen van zijn volledige salaris, of in elk geval voor het deel dat hij arbeidsongeschikt is. De werkgever vindt dat de werknemer geen recht heeft op loondoorbetaling, omdat hij niet aan zijn re-integratieverplichting heeft voldaan.

De rechter citeert bij zijn oordeel de relevante wetsartikelen. Artikel 7:629, eerste lid, BW, schrijft voor dat een werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte gedurende 104 weken recht houdt op loon. In artikel 7:629 lid 3 onderdeel c BW is bepaald dat een werknemer dit recht niet heeft voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond weigert passende arbeid te verrichten. Dit onderdeel c biedt de werkgever de mogelijkheid van de werknemer te verlangen dat hij passende arbeid verricht, waartoe hij ondanks zijn ziekte wel in staat is. Zo kan de werkgever bevorderen dat de werknemer snel in het arbeidsproces terugkeert. De sanctie op overtreding van de voorschriften van het derde lid is, dat de werknemer zijn recht op loondoorbetaling verliest.

Eisen van redelijkheid en billijkheid

Maar de wetgever stelt ook dat er gevallen denkbaar zijn waarin een volledige beëindiging van de loondoorbetaling onredelijk zou zijn, bijvoorbeeld als de overtreding gering is. De werknemer wordt tegen misbruik van de sanctieregeling beschermd door de eisen van redelijkheid en billijkheid van artikel 6: 248 BW. Daar komt bij dat het verlies van het recht op loondoorbetaling eindigt, indien de werknemer alsnog aan de eisen voldoet. Een werknemer die een aanbod tot

passende arbeid heeft afgeslagen, ziet zijn recht op loon dus in het algemeen onmiddellijk herleven als hij die arbeid alsnog aanvaardt.

De rechter constateert hieruit dat een weigering om re-integratief werk te doen als hoofdregel leidt tot een volledige beëindiging van de loondoorbetaling. Dus niet alleen een beëindiging over het aantal uren dat een werknemer zou moeten werken.

Loondoorbetaling terecht gestopt

De rechter oordeelt dat de werkgever terecht de loondoorbetaling stopte. Hij wijst de vordering van de werknemer af. Dit vonnis is in hoger beroep bekrachtigd door het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden.

Rechtspraak.nl: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden ECLI:NL:GHARL:2013:5362

Terug naar boven

DGA toch verplicht verzekerd in familiebedrijf

Een DGA is niet verzekerd voor onder andere de sociale verzekeringen als zijn bloed- of aanverwanten ten minste tweederde van de aandelen bezitten van de vennootschap. De Hoge Raad oordeelt dat voor dit ‘tweederde-criterium' het aandelenbezit van de DGA zelf niet meetelt. De Belastingdienst dacht hier in het verleden anders over.

Belanghebbende is DGA en houdt 48% van de aandelen in een bv. Zijn dochter houdt 26% van de aandelen. De aandeelhouders besluiten de activiteiten van de bv stop te zetten en belanghebbende te ontslaan. Belanghebbende vraagt vervolgens een werkloosheidsuitkering aan. Het UWV weigerde deze uitkering. Volgens het UWV was belanghebbende namelijk een DGA omdat hij tezamen met zijn dochter meer dan tweederde van de aandelen bezat. Belanghebbende was het met deze beslissing niet eens en legde deze voor aan de rechter.

Oordeel Hoge Raad

Een DGA is in de regel niet verplicht verzekerd voor de werknemersverzekeringen WW, WIA en ZW. In de ‘Regeling aanwijzing directeur-grootaandeelhouder' is geregeld wie als DGA kwalificeert. Voor dit arrest zijn de volgende bepalingen van belang:

Een DGA is:
a. de bestuurder die, al dan niet tezamen met zijn echtgenoot, houder is van aandelen die tenminste de helft van de stemmen in de algemene vergadering van de vennootschap vertegenwoordigen; d. de bestuurder van een vennootschap waarvan tenminste tweederde deel van de aandelen worden gehouden door zijn bloed- of aanverwanten tot en met de derde graad.

Volgens de Hoge Raad moet onder ‘aandelen die in bezit zijn van bloed- en aanverwanten' niet worden verstaan de aandelen die door de DGA zelf worden gehouden. Aangezien de dochter slechts 26% van de aandelen bezat, was dus niet voldaan aan de voorwaarden van onderdeel ‘d' van de Regeling aanwijzing directeur-grootaandeelhouder.
Aan onderdeel ‘a' was evenmin voldaan. Belanghebbende zelf bezat namelijk niet 50% van de aandelen. De Hoge Raad stelde belanghebbende dus in het gelijk en deze had dus recht op WW.

Met dit arrest haalt de Hoge Raad een streep door het huidige beleid van de Belastingdienst. Dit kan betekenen dat DGA`s in het verleden ten onrechte als niet verzekeringsplichtig zijn aangemerkt. Als de aandelen over meerdere familieleden zijn verdeeld is het dan ook verstandig de eventuele verzekeringsplicht opnieuw te laten beoordelen.

Rechtspraak.nl: Arrest Hoge Raad: ECLI:NL:HR:2013:BY9295

Terug naar boven

De informatie in deze nieuwsbrief is zorgvuldig tot stand gekomen op basis van gegevens, bekend tot en met de datum van uitgifte van deze nieuwsbrief. Desondanks kunnen er geen rechten aan worden ontleend.

© Copyright Marjol Nikkels-Agema - CS Opleidingen BV - Teksten mogen niet zonder toestemming worden gebruikt.
HET IS UITDRUKKELIJK NIET TOEGESTAAN DEZE NIEUWSBRIEF VERDER TE VERSPREIDEN.

deze link