



CS Opleidingen

VeReFi congres | 1 oktober 2019 | De Reehorst te Ede

MOTIVATIE & VEERKRACHT



# Actualiteiten sociale zekerheid

## Hoe houdt u dit mooie vakgebied bij?

*Marjol Nikkels*



HOGER BEROEPSONDERWIJS VOOR  
SOCIALE ZEKERHEID, VERZUIM EN RE-INTEGRATIE



VERZUIM | RE-INTEGRATIE | FINANCIËN

# Relevante actuele onderwerpen

- Wet WIEG
- Wet DBA
- Wet BQA
- Loonkostenvoordelen
- Regeling compensatie transitievergoeding: einde slapende dienstverbanden
- Wet Arbeidsmarkt in Balans
- Premiedifferentiatie in de WW
- Wetsvoorstel maatregelen loondoorbetaling bij ziekte en WIA
- Wijzigingen berekening gedifferentieerde premie
- Herindeling sector 52

# WIEG: Wet invoering extra geboorteverlof

- 1 januari 2019: Wet invoering extra geboorteverlof
  - **Adoptie- en pleegverlof van 4 naar 6 weken**
  - Van 2 dagen kraamverlof naar **1 week geboorteverlof**
    - conform arbeidsduur met behoud van 100% loon voor rekening werkgever
- 1 juli 2020: **aanvullend geboorteverlof 5 weken** verlof zonder loon, wel UWV-uitkering o.b.v. 70% (gemaximeerd) loon
  - Maximaal 5 keer de wekelijkse arbeidsduur
  - **Op te nemen binnen 6 maanden na geboorte**



# Wijziging wet BQA: banenafsprak quotum arbeidsbeperkten

- Quotum voor overheid was doorgevoerd door Rutte 2 en wordt nu weer gedeactiveerd door Rutte 3.
  - Marktsector lag voor op banenafpraak van 100.000 banen
  - Overheid lag achter met de banenafpraak van 25.000 banen
- Bij deactivering van de quotumheffing wordt onderscheid overheid- en marktsector opgeheven
  - Overheid heeft dus in 2020 geen quotum meer...
  - Op zijn vroegst geldt in 2022 quotum



# LKV's voor werknemers met een arbeidsbeperking

Loonkostenvoordeel (LKV) uit de Wet WTL - Wet tegemoetkomingen loondomein

**Werknemer dient doelgroepverklaring binnen 3 maanden na indiensttreding aan te vragen, anders geen recht meer!**

- LKV arbeidsgehandicapte werknemer
  - Duur is 3 jaar: € 3,05 per verloond uur, met een maximum van € 6.000 per jaar.
- LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer
  - Duur is 1 jaar: € 3,05 per verloond uur, met een maximum van € 6.000 per jaar.
- LKV doelgroep banenafpraak
  - Duur nu 3 jaar: vanaf 2021 onbeperkte duur
  - € 1,01 per verloond uur, met een maximum van € 2.000 per jaar.

# Regeling Compensatie Transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid

- Compensatie transitievergoeding bij ontslag langdurig zieke werknemers
  - Maximaal de transitievergoeding waar een werknemer recht op zou hebben op het moment dat de loondoorbetalingsplicht eindigt.
  - Maximaal het brutoloon dat aan de werknemer tijdens ziekte is betaald.
  - Periode van loonsanctie telt niet mee.
  - Financiering door verhoging uniforme Awf-premie:
    - eenmalig 0,5% in 2019
    - structureel ca. 0,1% van de loonsom
- Met terugwerkende kracht voor ontslagen op of na 1 juli 2015
  - Aanvragen tussen 1 april 2020 tot en met 30 september 2020



- **Doel:** einde maken aan slapende dienstverbanden

## UWV moet controleren / vaststellen:

- dat er sprake was van een arbeidsovereenkomst;
- de duur van de arbeidsovereenkomst;
- dat de werknemer 'na minimaal 104 weken ziekte' ziek uit dienst is gegaan;
- dat transitievergoeding is betaald;
- hoe de berekening van de transitievergoeding heeft plaatsgevonden; en
- hoe hoog de kosten van de loondoorbetaling tijdens ziekte waren.



# Gegevens die werkgever moet verstrekken

- Einde dienstverband vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid:
  - ontslagvergunning UWV, ontbindingsbeschikking rechter, de beëindigingsovereenkomst
- Berekening hoogte transitievergoeding:
  - Documenten t.a.v. hoogte salaris (loonstroken) en duur dienstverband
- Bewijs van betaling van hele transitievergoeding
  - bankafschrift.





## Ook compensatie transitievergoeding bij minder uren werken

- Ook compensatie transitievergoeding indien na 104 weken ziekte de werknemer gedwongen wordt om tot een substantiële (minstens 20%) en structurele vermindering van de arbeidstijd te komen;
- Uitspraak Hoge Raad: ECLI:NL:HR:2018:1617: 14 september 2018



# Geef je een bijna AOW-gerechtigde werknemer nog transitievergoeding?

- Prejudiciële vraag bij Hoge Raad
  - Kan een werknemer zijn werkgever dwingen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen om op die manier recht op transitievergoeding te verkrijgen?
  - Advies advocaat generaal: geen slapende dienstverbanden!
- En hoe zit dit als iemand bijna met pensioen gaat?
  - Er is geen pensioenplafond binnen de wettelijke transitievergoeding!
  - Een docent Frans (IVA-gerechtigd) wordt vlak voor pensioenleeftijd ontslagen. Werkgever kent geen transitievergoeding toe.
  - Docent vordert via kantonrechter de volledige transitievergoeding (ca € 73.000)
  - Kantonrechter kent een gedeeltelijke transitievergoeding toe.
  - Het Hof kent volledige vergoeding toe en vraagt Hoge Raad om duidelijkheid.
  - De Hoge Raad bevestigt oordeel van het hof.
  - ECLI:NL:HR:2018:1845, 5 oktober 2018

# WWZ heeft ontslag duurder gemaakt

- Doel WWZ was ontslag simpeler en goedkoper te maken
- Door WWZ is aantal afwijzingen door rechters van ontslagaanvragen fors toegenomen: van 9% naar 36%
- ‘Voldragen’ ontslaggrond is een probleem
  - A. Verval arbeidsplaatsen – bedrijfseconomisch;
  - B. Langdurig arbeidsongeschikt (>24 maanden);
  - C. Frequent verzuim met onaanvaardbare gevolgen;
  - D. Disfunctioneren;
  - E. Verwijtbaar handelen of nalaten werknemer;
  - F. Weigeren werk wegens gewetensbezwaar en aanpassing niet mogelijk;
  - G. Verstoorde arbeidsrelatie;
  - H. Andere omstandigheden dan A tot en met G, die zodanig zijn dat voortzetting niet kan worden gevegd.



# Wet Arbeidsmarkt in Balans: Terugkeer cumulatiegroond bij ontslag

- **Negende ontslaggrond 'I' per 1 januari 2020**
- 'Cumulatiegrond' bij ontslag via kantonrechter wordt eenvoudiger, ontslagvergoeding mogelijk 50% hoger
  - Weer ontslag mogelijk voor combinatiegevallen
  - Financiële compensatie:  
rechter kan een extra ontslagvergoeding toekennen van maximaal 50% van de transitievergoeding (bovenop de reeds bestaande transitievergoeding)
  - Veel weerstand bij de vakbonden



# Wet Arbeidsmarkt in Balans: Wijzigingen transitievergoeding per 1 januari 2020



Recht op transitievergoeding vanaf begin arbeidsovereenkomst



Opbouw:  $\frac{1}{6}$  maandsalaris per half jaar ( $\frac{1}{3}$  maandsalaris per dienstjaar)



Verrekening scholing voor ander werk bij eigen werkgever mogelijk



Verruiming regeling lagere transitievergoeding voor kleine werkgevers



Aanvullende compensatie bij bedrijfsbeëindiging kleine werkgever  
i.v.m. pensionering of ziekte werkgever

# Wet Arbeidsmarkt in Balans: Wijziging ketenregeling

- Voor WWZ bekende ketenregeling : (3 \* 3 \* 3 regel)
- Weer terug naar oude ketenregeling voor komst WWZ:  
keten weer 3 jaar, maar tussenpoos blijft wel 6 maanden
- Het is nu in 2019 : ( 3 \* 2 \* 6 )
- Dit wordt per 2020 : ( 3 \* 3 \* 6 )
- Echter in cao kan bepaald zijn : ( 3 \* 3 \* 3 )
- Ketenregeling niet geldig in primair onderwijs voor vervangende docent of  
vervangend ondersteunend personeel



# Wet Arbeidsmarkt in Balans: Min-max / oproepkrachten

- Scherpere regels voor beschikbaarheid bij oproepcontracten / contracten met wisselende onzekere uren, zodat ze ook andere banen kunnen accepteren
- Vier dagen tevoren oproepen; bij intrekking van de oproep wel loondoorbetalingsplicht voor werkgever!
  - In cao mag termijn van vier dagen verkort worden tot een dag, maar werknemer is niet verplicht dan te komen
- **Bij elke 12 maanden heeft werknemer recht op het vastzetten van de uren zoals hij die in de afgelopen 12 maanden heeft gewerkt**
  - Werkgever moet dan daarvoor aanbod doen

# Premiedifferentiatie in de WW

- Afschaffing sectorale WW-premies
- Premiedifferentiatie WW afhankelijk van type arbeidsovereenkomst



**Doel:**

'vast contract' voor werkgevers aantrekkelijker maken dan 'flexibel contract'



# Voor wie geldt de lage WW-premie?

- Lage WW-premie alleen bij arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarvan de omvang van de te verrichten arbeid eenduidig is vastgelegd
  - overschrijding van uren door overwerk is mogelijk voor 30%
- Werkgevers die vaste dienstverbanden aanbieden waarin werknemers op basis van een jaarurenmodel werken
- Kleine baantjes voor jongeren:  
lage WW-premie voor jongeren  
onder de 21 jaar in baan < 12 uur per week



**2,94%**

Lage WW-premie

# Herziening van lage WW-premie naar hoge WW-premie

- Herziening met terugwerkende kracht op de betaalde lage premie indien:
  - werknemer binnen een kalenderjaar meer verloond krijgt dan contractueel overeengekomen (een 30% afwijking is mogelijk!)
  - werknemer binnen twee maanden na aanvang dienstbetrekking uit dienst gaat

# Verschil uitzendwerknemer en payroll werknemer

- Kent u het verschil tussen een uitzendwerknemer en een payroll werknemer?



# Uitzendkracht

Een uitzendkracht is in echte dienstbetrekking bij een uitzend- of detacheringsbureau als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- De uitzending vindt plaats via een uitzend- of detacheringsbureau.
- De uitzendkracht werkt onder toezicht en leiding van de inlener.
- Er is sprake van een uitzendovereenkomst.
- Het uitzend- of detacheringsbureau is de werkgever.

# Payroll werknemer: 3 voorwaarden

Een uitzendkracht is een payrollmedewerker als:

1. De opdrachtgever zelf verantwoordelijk is voor het werven en selecteren van de payrollmedewerker.
2. Het payrollbedrijf en de opdrachtgever expliciet zijn overeengekomen dat de payrollmedewerker tijdens de opdracht uitsluitend voor de opdrachtgever werkt (tenzij iemand moet re-integreren of aantal uren terugloopt).
3. De opdrachtgever verantwoordelijk is voor het personeelsbeleid rond de payrollmedewerker, zoals het loopbaanbeleid, opleidingen, functioneringsgesprekken en verzuimbegeleiding.

Het payrollbedrijf is de juridische werkgever.

# Payroll

- Payrollingovereenkomst als een nieuw type uitzendovereenkomst
- Geen toepassing van verlichte arbeidsrechtelijke uitzendregime
- Dezelfde arbeidsvoorwaarden toepassen als voor werknemers in dienst bij de opdrachtgever/inlener:
  - uitzondering voor pensioen, wel moet payrollwerknemer adequaat pensioen opbouwen
- Gevolg: payrolling wordt duurder



# Wetsvoorstel maatregelen loondoorbetaling bij ziekte en WIA

- Een **financiële tegemoetkoming ad. 1.200 euro per jaar** voor alle werkgevers (premiëkorting per 1 januari 2021)  
→ op termijn wordt premiëkorting vervangen door een gedifferentieerde Aof-premie waarbij alleen kleine werkgevers profiteren van deze tegemoetkoming
- **Medisch advies van de bedrijfsarts wordt leidend** bij de toets op de re-integratie-inspanningen (2021) → vermindering loonsanctierisico
- **Mate van AO wijzigt eerste vijf jaar niet** voor WIA-gerechtigden als praktische verdien capaciteit wijzigt

# MKB-verzuim-ontzorgverzekering per 1 januari 2020

- Loondoorbetaling bij ziekte blijft twee jaar!
- Ook voor kleine werkgevers
- Wel introductie van MKB-verzuim-ontzorgverzekering per 1 januari 2020 t.b.v. ondersteuning en ontzorging van kleine werkgevers die een langdurig zieke werknemer hebben.
- Werkwijzer Casemanagement  
MKB-verzuim-ontzorgverzekering





# Werkwijzer Casemanagement MKB Verzuim-ontzorgverzekering

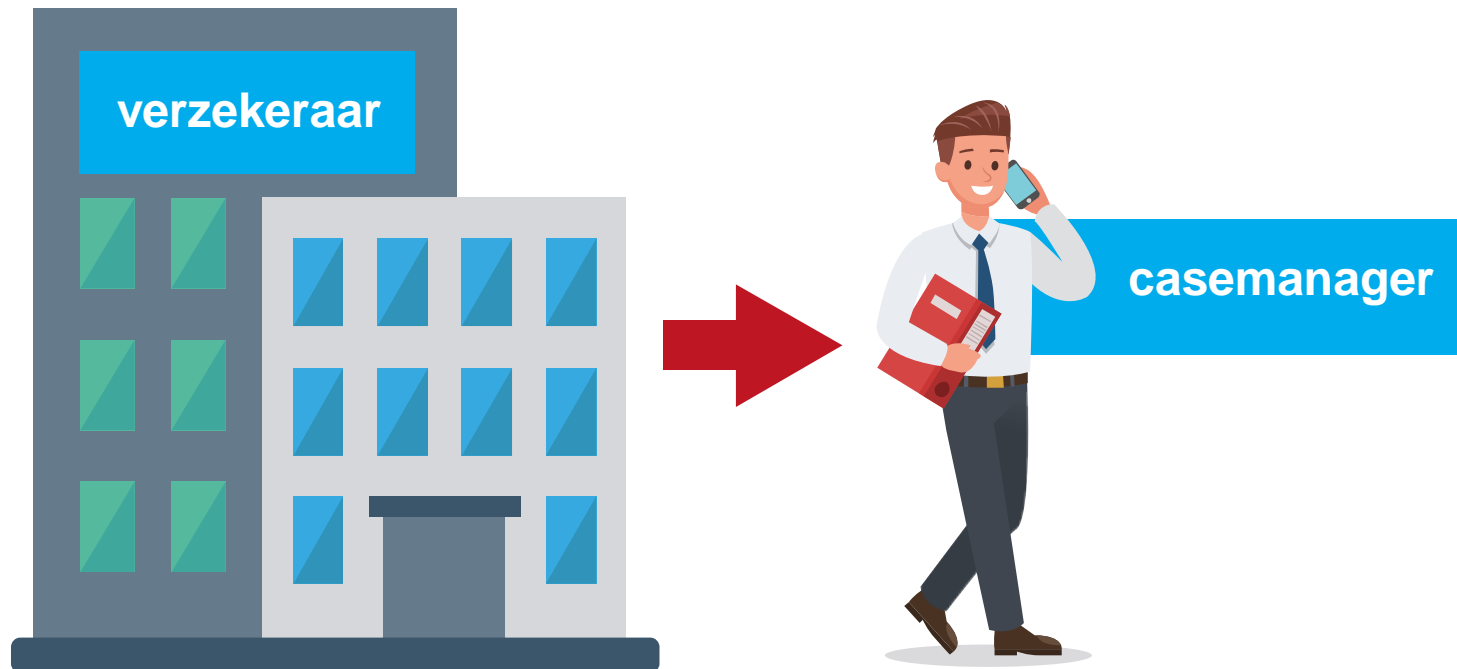
Aanleiding convenant tussen ministerie SZW met verbond van verzekeraars en werkgeversorganisaties met afspraken over ontwikkeling MKB Verzuim-ontzorgverzekering per 1 januari 2020

## Doelstellingen:

- Zorgen voor een professionele en uniforme werkwijze van casemanagers.
- Duidelijkheid geven over de taken en verantwoordelijkheden van de casemanager en de rolverdeling en samenwerking tussen de casemanager en de betrokken partijen.
- Bieden van een raamwerk voor kwaliteitsborging.

# Centrale rol voor verzuimverzekeraar

- Casemanager wordt ingezet door de verzekeraar!
- Heeft professionele onafhankelijke rol richting werknemer
- Casemanager maakt aan de werknemer duidelijk ingezet te worden door verzekeraar



# Taken Casemanager (werkgeversregievoering)

## Vaste taken en verantwoordelijkheden WvP

- Regie op proces conform wet- en regelgeving
- Partijen aanhaken
- Signaleren en bijsturen

## Specifiek voor de MKB-Verzuimontzorgverzekering

- Ontzorgen van de werkgever en ondersteunen van de werknemer
- Afstemmen en samenwerken met de bedrijfsarts
  - en de taakgedelegeerden van de bedrijfsarts
- Afstemmen en samenwerken met andere professionals.
- Coördineren richting de verzekeraar

# Pensioenakkoord: verplichte AOV voor zelfstandigen?

- Rutte 3 regeerakkoord: geen verplichte AOV
- Pensioenakkoord: Verplichte AOV voor zelfstandige – eis van FNV
- SZW: markt (sociale partners en verzekeraars) moet daar zelf uit zien te komen tot die tijd nog niet verplicht

## **Stelling:**

- De private verzekeraars gaan onderling niet uit een verplichte zelfstandigen AOV met acceptatieplicht voor de verzekeraar komen

# WGA van tien jaar terug naar vijf jaar is van tafel!

- Wijziging Wfsv van 10 jaar naar 5 jaar gaat niet door!
  - Vanwege ernstige verstoring van de hybride markt
  - Doel van de wet is gebaseerd op gevoel wat bij werkgevers leeft dat ze geen vast personeel willen aannemen
  - Resultaat: handhaving 10 jaar WGA-risico voor werkgever
  - Technische verbeteringen Wfsv worden wel doorgevoerd per 2020



# De werkgever betaalt de rekening

- Van Pemba, via premiedifferentiatie WGA, naar BeZaVa
- Pemba (1998 – 2008)
  - 5 jaar financieel verantwoordelijk gedifferentieerde premie of ERD
- Vanaf 2007: premiedifferentiatie WGA-vast
  - (structuur conform Pemba maar andere grenzen, klein - groot)
- Vanaf 2014: Bezava → rekening WGA-flex voor instroom na 1 januari 2012
  - kleine bedrijven betalen sectorale premie
- 2017: Wet verbetering hybride markt WGA
  - meer balans tussen publieke / private financiering
- 2020: wijziging Wfsv : technische wijzigingen Werkhervattingskas en herindeling sector 52

# Technische wijziging in gedifferentieerde premie per 2020

- Gescheiden berekening van de sectorale en individuele premies binnen de Werkhervattingskas;
  - Op dit moment dragen kleine werkgevers bij aan het hogere risico van grote werkgevers doordat gemiddelde premie over totale risico en totale loonsom wordt berekend.
  - Voor kleine bedrijven zullen de premies iets gunstiger uit gaan vallen. Voor grote bedrijven in verhouding juist iets duurder.
- Het rekenpercentage wordt afgeschaft; deze wordt overgenomen door gemiddelde percentage
- De berekening van het individueel en gemiddeld werkgeversrisico wordt aan elkaar gelijk (is eerlijker vergelijking)

# Parameters Werkhervattingskas 2020 in vergelijking met 2019

	WGA 2020	WGA 2019		ZW 2020	ZW 2019
Rekenpercentage	Is vervallen	0,77%		Is vervallen	0,47%
Gemiddelde percentage	0,76%	0,75%		0,52%	0,43%
Maximumpremie	3,04%	3,00%		2,08% (*)	1,72%
Minimumpremie	0,19%	0,18%		0,13%	0,10%
Gemiddelde werkgeversrisicopercentage	0,48%	0,41%		0,32%	0,26%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,18	1,42		1,21	1,39

(\*) ZW Premie sector 52 (uitzendbedrijven): maximumpremie = 10,02% voor 2020.

**WGA : 0,76% (gemiddelde percentage) + 1,18 \* (? – 0,48%)**

**ZW : 0,52% (gemiddelde percentage) + 1,21 \* (? – 0,32%)**



# Forse stijging gemiddeld percentage Ziektewet

- Gemiddelde percentage Ziektewet is fors gestegen vanwege de herindeling uitzendwerkgevers en dat de staartlasten Ziektewet vanaf 2020 uit de WHK gefinancierd wordt i.p.v. uit de sectorfondsen
  - WAB regelt vervallen van sectorfondsen
- Bepaalde uitzendwerkgevers verloonden buiten de sector 52 om → het hogere uitzendrisico kwam op die manier in andere sectoren terecht
- Per 1 januari 2020 komen alle uitzendwerkgevers verplicht in sector 52 wanneer ze tenminste 50% van het premieloon verlonen aan personeel dat ter beschikking wordt gesteld.

# Herindeling uitzendwerkgevers (sector 52)

- Herindeling naar sector 52 voor bedrijven die personeel beschikbaar stellen (uitzenden - detacheren)
  - Hoeveel procent van het totale premieloon wordt toegerekend aan het ter beschikking stellen van het personeel. Meer dan 50% is volledig over naar sector 52. Tussen de 15% en 50% dan naar rato over naar sector 52.
- Premiehoogte sector 52 WHK
  - Sector 52: afwijkende maximum ZW-premie van 10,02%
  - WHK sectorale premie sector 52 bedraagt 5,73%
  - Vooral de kleine en middelgrote uitzendwerkgever gaat meer betalen, omdat er ook een hoge sectorale premie voor sector 52 geldt (advies onderzoek naar ERD ZW)
- Een groot bedrijf zonder schade zit nog prima bij het UWV op minimumpremie!

# Hoogte van de terugkeerpremie ZW

- Grote ERD-ZW uitzendbureaus overwegen juist terug te keren naar publieke bestel
- In de 2 kalenderjaren na einde ERD geldt 50% van de sectorale premie ZW (kijkend naar sector waarbinnen de werkgever valt)
  - Stel dat premie hoger uitvalt gebaseerd op het werkgeversrisicopercentage dat bekend is van een eerdere periode waarin de werkgever geen ERD ZW was, dan geldt deze hogere premie.

# ERD ZW: groter risico op loonsancties

- ERD ZW: op dezelfde wijze als ieder andere werkgever verantwoordelijk voor re-integratie eerste en tweede spoor
- UWV volgt rechtspraak: Rechtbank Den Haag, 22 september 2016, gepubliceerd onder het kenmerk ECLI:NL:RBDHA:2016:11402



# Wet DBA : invoering 1 mei 2016

- Veel onduidelijkheid over de wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie (DBA): opvolging van de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR)
- Opdrachtgever en opdrachtnemer bepalen arbeidsrelatie
  - Is er sprake van loondienst (persoonlijk, werkgeversgezag en loon) of werken buiten loondienst? Vooral gezagscriterium staat ter discussie
  - Belangrijke vraag: wie moet er loonheffing afdragen? Zijn er werknemersrechten?
- Bij twijfel: werk met modelovereenkomst met goedkeuring van Belastingdienst
  - Geel gemarkeerde delen mogen niet gewijzigd
- Modelovereenkomst is niet verplicht
- Geen boetes en naheffingen tot ten minste 1 januari 2020 tenzij kwaadwillenden / fraudeurs ...



# Wet DBA nog onduidelijk

- 100 bedrijfsbezoeken door Belastingdienst
  - Bij 59 bedrijfsbezoeken leek sprake van in meer of mindere mate onjuist handelen. Arbeidsrelatie was niet juist gekwalificeerd.
- Rapport 5 maart 2019: Onjuist handelen o.a.:
  - Er is wel een gezagsverhouding
  - Geen verschil tussen werk zzp'er en werk als werknemer
  - Er lijkt sprake van fictieve dienstbetrekking
  - Niet werken conform modelovereenkomst



# Beoogde veranderingen DBA

- Opdrachtgeversverklaring via webmodule (eind 2019?)
- Verduidelijking gezagscriterium
- Arbeidsovereenkomst bij laag tarief (ALT)
  - Schijnzelfstandigheid tegengaan en concurrentie op arbeidsvoorwaarden
  - Zelfstandige moet minimaal 16 euro per uur verdienen
- Opt-out aan de bovenkant van de arbeidsmarkt
  - Zelfstandigenverklaring voor zelfstandigen met inkomen > 75 euro
- Nadere uitwerking ALT en opt-out volgt

