



Sociale zekerheid

Financiële consequenties

Marjol Nikkels

CS Opleidingen BV



Financiële gevolgen regeerakkoord

Wijziging WWZ

Uniforme premie 'wijziging loondoorbetaling bij ziekte en WGA'

Afschaffing DBA

Werkhervattingskas 2018

Grip en controle op sociale geldstromen

Tijdelijke daling dividendbelasting daalt van 25% naar 23%

- stimuleren van economie: DGA meer aan zichzelf uitkeert en uitgeeft

Twee schijvenstelsel basis tarief 36.99% tot 68.000 en 49,5% voor inkomens daarboven

Dit gaat voor grote modale groep voordeel opleveren wanneer ze meer gaan werken! Per saldo wordt werken meer lonend!

Heffingskortingen worden ook verhoogd waardoor werken ook meer lonend is

Zelfstandigenaftrek wordt verlaagd

Recht op transitievergoeding vanaf begin arbeidsovereenkomst

Opbouw: 1/3 van maandsalaris per dienstjaar

Verrekening scholing voor ander werk bij eigen werkgever mogelijk

Bij langdurige arbeidsongeschiktheid: compensatie uit AWF alleen voor MKB-werkgevers

Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen: geen transitievergoeding als er een cao-regeling is met financiële vergoeding



Komst WWZ met “voldragen ontslaggrond” gaf veel problemen

Geen mix van factoren om iemand te ontslaan voor kantonrechters meer mogelijk

Werkgevers kwamen nauwelijks meer van werknemers af die niet functioneerden, afspraken niet nakomen etc.

Nieuwe ontslaggrond: cumulatie van redenen wordt weer mogelijk via kantonrechter

Gevolg: wel mogelijk hogere transitievergoeding. Kantonrechter kan de helft van de ontslagvergoeding bovenop bestaande vergoeding als extra vergoeding toekennen.

DOSSIERVORMING blijft nodig!

Ketenbeding: weer 3 jaar, tussenpose wel 6 maanden tenzij uitzondering in cao geregeld t.a.v. seizoensarbeid

Proeftijd langer:

- Onbepaalde tijd: 5 maanden
- Bepaalde tijd langer dan 2 jaar: 3 maanden

Regels voor uitzendkrachten mogen niet gelden voor payrollers. Ze moeten gelijkwaardige rechten krijgen als de werknemers van de inlener

Nuluren contracten met permanente beschikbaarheid aan banden → scherpere regels t.a.v. beschikbaarheid bij oproepkrachten zodat ze ook andere baan kunnen accepteren

Loondoorbetalingsplicht bij ziekte kleine bedrijven terug naar 1 jaar

WGA risico alleen voor publiek verzekerden terug naar 5 jaar?

Uniforme premie in plaats van individueel bepaalde premie

Dit is alleen aantrekkelijk voor bedrijven die het slechter doen dan gemiddeld!

Wordt het niet duurder voor bedrijven met goede risico's?

1 mei 2016: ingang wet DBA - Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties

Onwerkbaar – zelfstandigenmarkt in opstand

Al snel gedoogbeleid: geen sancties

Nieuwe lijn: altijd arbeidsovereenkomst

bij langere duur van de overeenkomst of bij werken in laag tarief

- Laag tarief tot ca. 125% van het wettelijk minimumloon of laagste loonschalen in cao's

Voor zelfstandigen die werken boven het lage tarief

- opdrachtgeversverklaring via webmodule met duidelijkheid over de gezagsverhouding

Opt out mogelijkheid voor zelfstandig ondernemer voor de loonbelasting en werknemersverzekering

- mogelijk indien hoog tarief in combinatie met kortere duur van de overeenkomst OF
- hoog tarief in combinatie met het niet verrichten van reguliere bedrijfsactiviteiten

Laag tarief: ca. 125% van minimumloon (tussen 15 – 18 euro?)

Hoog tarief : zelfstandigen met uurtarief > ca. 75 euro?

Duur overeenkomst : korter dan 1 jaar?

Stimuleren van vast dienstverband → verschil in 'WW' premie afhankelijk van type contract

Vanuit WW meer activeren : overleg met sociale partners

Beperken overgang WW naar ZW , o.a. geen arbeidskorting meer voor uitkeringsgerechtigden in ZW (2020)

Gaat WW duur t.z.t verder terug? Snellere overgang Participatiewet?



Re-integratie : niet alleen een plicht maar in ieders belang

Re-integratieverplichtingen art. 27 t/m 30 Wet WIA

Re-integratieverplichtingen art. 7:658a BW

Goed werkgever- en werknemerschap: art. 7:611 BW

Hoe actief is uw organisatie met het aanbieden van passende arbeid?

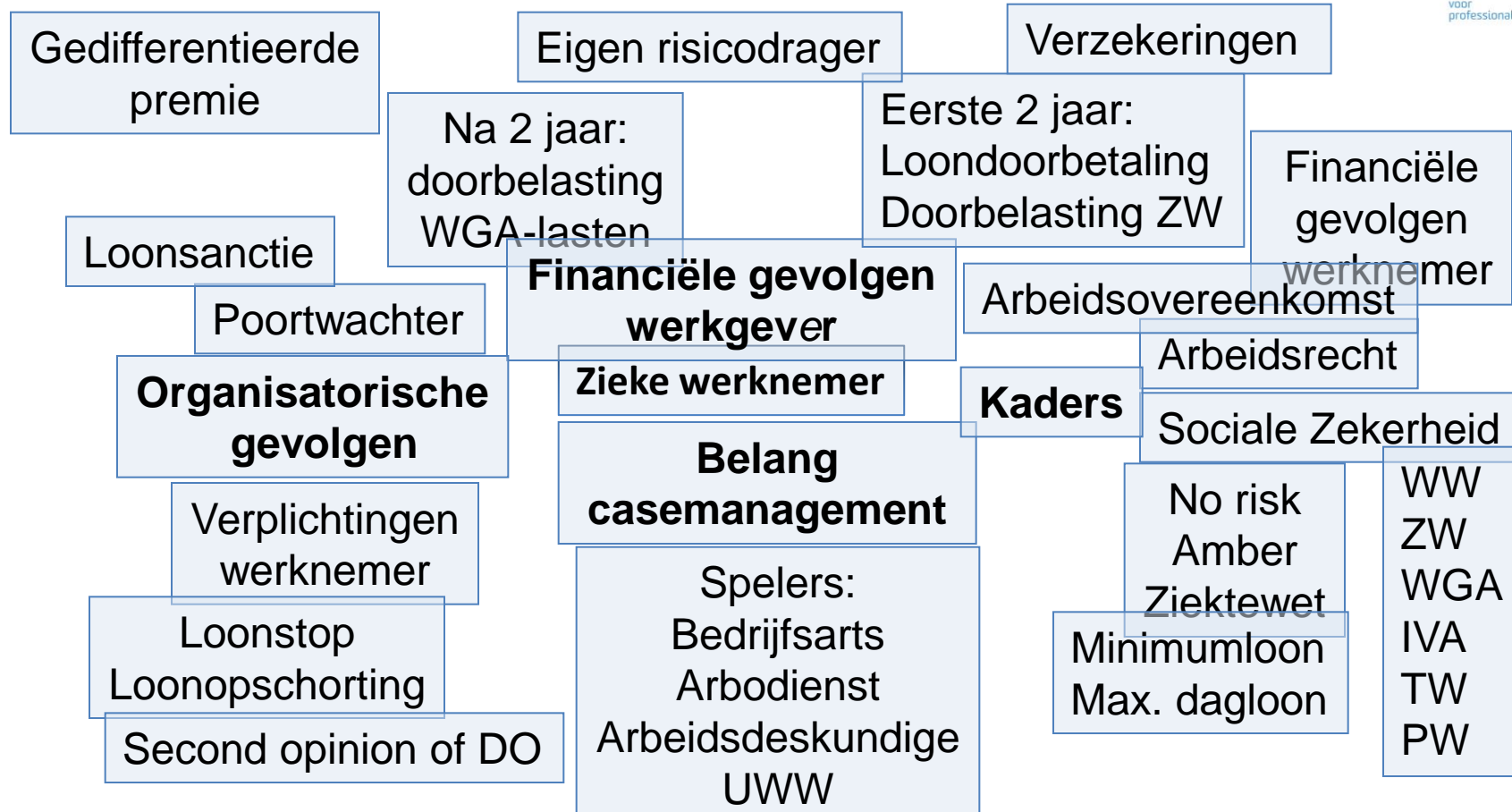
Goed re-integreren is in ieders belang

Werknemer : hoger inkomen

Werkgever : lagere lasten

Verzekeraar : lagere uitkeringen

Riskmanagement Sociale Zekerheid



Jaarlijks worden de gedifferentieerde premies vastgesteld door de Belastingdienst, op grond van de gegevens van het UWV.

UWV stuurt een brief naar de werkgever met daarin de gegevens van de uitkeringen welke voor het volgende jaar aan hem worden toegerekend

Gebaseerd op schadelast T-2

De Belastingdienst stelt op basis van die gegevens de WGA en ZW premie vast.

Van groot belang dat jaarlijks de toerekening van het UWV en de Belastingdienst goed wordt gecontroleerd

Van Pemba, via premiedifferentiatie WGA, naar BeZaVa

Pemba (1998 – 2008) werkgever werd 5 jaar financieel verantwoordelijk voor WAO o.b.v eigen werkgeversrisico

Vanaf 2007 : premiedifferentiatie WGA-vast (structuur conform Pemba maar andere grenzen, klein - groot)

Bezava regelt vanaf 2014 ook rekening flex voor werkgever en kleine bedrijven betalen weer sectorale premie

Wet verbetering hybride markt WGA : meer balans tussen publieke / private financiering



Welke WGA-rekening betaalt werkgever?

Uitkering WGA	Last voor de werkgever
Loongerelateerde uitkering	Loongerelateerde uitkering
Vervolgutkering	Vervolgutkering
Loonaanvullingsuitkering	(Fictieve) vervolgutkering

- **toerekening WGA schade nu nog 10 jaar**
- **straks wellicht 5 jaar**

Komt er verder onderscheid eigen risicodragerschap of publieke bestel?

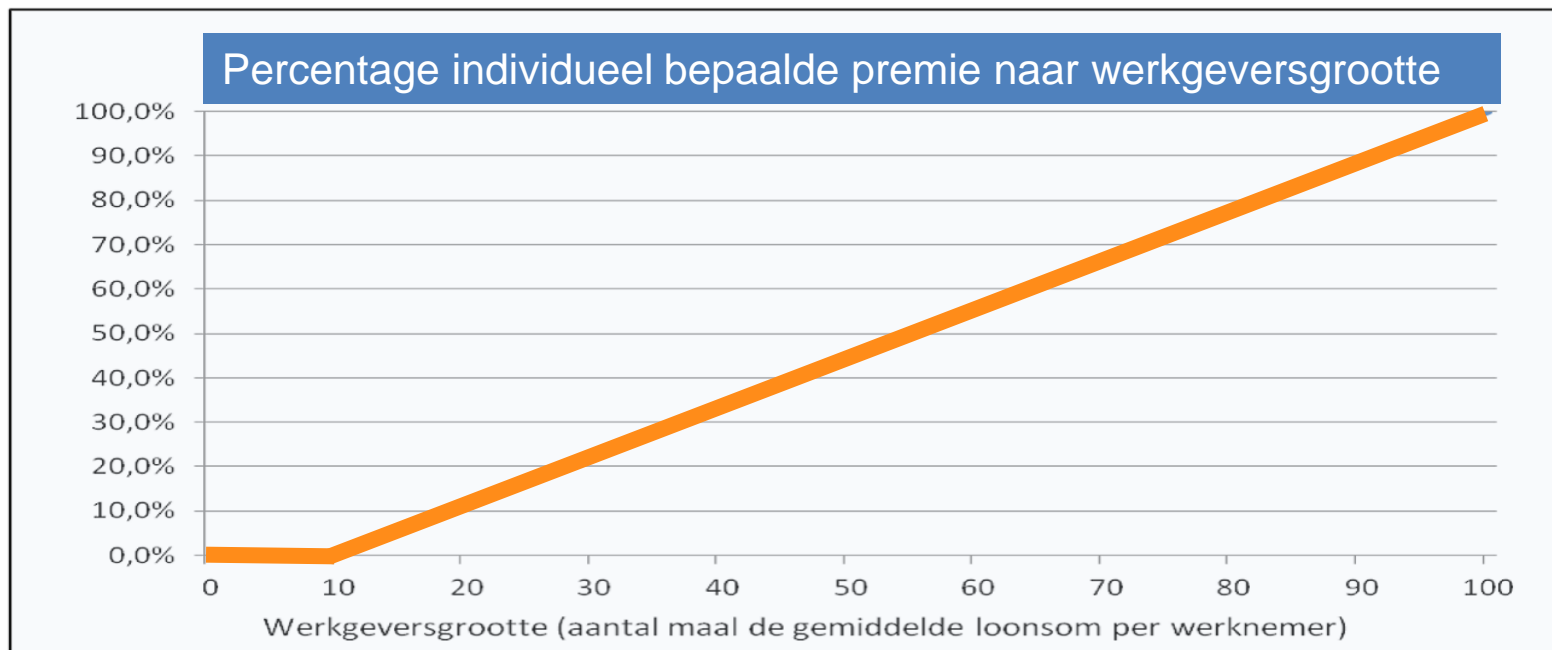
**Sectorale premiedifferentiatie voor kleine werkgevers
t.m. 10 maal de gemiddelde loonsom (tot en met € 328.000)**

**Combinatie van sectorale en individuele premiedifferentiatie voor
middelgrote werkgevers >10 t.m. 100 maal de gemiddelde
loonsom (tussen € 328.000 t.m. € 3.280.000)**

**Individuele premiedifferentiatie voor grote werkgevers
>100 maal de gemiddelde loonsom (boven € 3.280.000)**



Verdeling sectorpremie –middelgroot - groot



Parameters Werkhervattingskas 2018 in vergelijking met 2017

	WGA 2018	WGA 2017	ZW 2018	ZW 2017
Rekenpercentage	0,77%	0,76%	0,45%	0,40%
Gemiddelde percentage	0,75%	0,74%	0,41%	0,35%
Maximumpremie	3,00%	2,96%	1,64%	1,4%
Minimumpremie	0,18%	0,18%	0,10%	0,08%
Gemiddelde werkgeversrisicopercentage	0,41%	0,39%	0,24%	0,22%
Correctiefactor	1,42	1,47	1,45	1,42

WGA : rekenpercentage (0,77%) + 1,42 * (? – 0,41%)

ZW : rekenpercentage (0,45%) + 1,45 * (? – 0,24%)

Gemiddelde premieplichtige loonsom : € 20.000.000,-

Gedane WGA-uitkeringen in 2016: € 200.000,-

Individueel werkgeversrisico is 1% (nl. $200.000 / 20.000.000 * 100$)

Berekening opslag / korting : $1,42 * (1\% - 0,41\%) = 0,83\%$ (uitkomst wordt naar beneden afgekapt)

**Totale gedifferentieerde premie:
 $0,77\%$ (rekenpercentage) + $0,83\%$ (opslag) = $1,60\%$**

Deze premie valt binnen de minimum- en maximumgrens

Gemiddelde premieplichtige loonsom € 10.000.000

ZW-flex uitkeringen in 2016: € 70.000

Individueel werkgeversrisico = 0,70% (70.000/10.000.000 *100)

Berekening korting / opslag: $1,45 * (0,70\% - 0,24\%) = 0,667\%$

**Gedifferentieerde premie: 0,45% (rekenpercentage) + 0,667% (opslag)
= 1,117%**

**De premie wordt afgekapt op twee decimalen achter de komma dus
1,11%**

Deze premie valt binnen de minimum- en maximumgrens

Klopt de UWV-nota die UWV aan eigen risicodrager WGA stuurt / of de toerekening binnen gedifferentieerde premie?

- Controle op no-riskpolis
- Controle op ingangsdatum uitkering
- Controle op regres
- Controle of werknemer bekend is en eerste ziektedag binnen contractperiode ligt

SFB = werknemer met WIA uitkering

Werknemer bij WIA keuring <35% a.o. is alleen SFB indien:

- de werknemer niet in dienst kon blijven bij de oude werkgever
- niet zijn oude werkzaamheden kan doen,
- er 11 weken voor de WIA-keuring er nog geen nieuw dienstverband is gevonden;

De nieuwe werkgever neemt iemand aan met SFB en heeft recht op no-riskpolis en 3 jaar loonkostenvoordeel

Overgangsgroep uit oude wet REA (29-12-2015 afgeschaft)

Personen met WAO – WAZ uitkering

Of waarvan WAO / WAZ uitkering korter dan 5 jaar geleden is beëindigd

Wajong uitkeringen

Personen voor wie voorziening is geregeld



Voor goede controle is goede administratie een must

Bijhouden wie er ziek uit dienst gaat

- Of wie binnen 28 dagen na einde contract ziek is geworden
- In geval van een ziekmelding goed blijven volgen & monitoren
- Proberen duur van de uitkering te bekorten
- Stimuleren aanvraag WW-uitkering

Postcontractueel re-integratiebeding:

Veel werkgevers hebben behoefte aan grip op de schadelast en nemen clausules op in contracten of uitdiensttredingsbrief

Re-integratie WGA-er : derde spoor

Procesbeschrijving re-integratieproces WGA gerechtigden uit 2013 door NVvA, Oval en Verbond van verzekeraars

Doel: structurele werkhervatting in passende functie

Stappen: benoeming WGA casemanager

Opstellen re-integratie visie

Werkhervattingsplan

Tussenevaluaties Werkhervattingsplan

Check op herbeoordeling WGA

Meefinanciering re-integratie door private verzekeraar

Het voeren van een aparte verzuimregistratie

Uitbetaling ziekengeld (onder subloonheffingnummer)

**Apart loonheffingnummer aanvragen als een private uitvoerder
verloning doet in opdracht van ERD ZW.**

Arbo- en re-integratiebegeleiding

Ziek- en hersteldmeldingen doorgeven aan UWV

Beoordelingen bij ziekte werknemers:

- Recht op uitkering, hoogte uitkering en duur uitkering

Vorbereidingen van beslissingen over de Ziektewet

Kennis over uitvoering Ziektewet

HRM/P&O : aparte verzuimadministratie, no-risk herkennen en bedrijfsartsenverklaring (BA ook voor ex-werknemers)

Juridische zaken: t.b.v. kennis beroep en bezwaarzaken ZW

Financiën : aparte verloning (loonheffingsnummer) voor ziekingeld of verloning via externe partij regelen (dan komt er wel btw bij) : extra check op no-risk

OR: Adviesrecht op grond van art. 25 lid 1m WOR

Management : grip houden op schadelast, wie doet wat, wanneer en op welk moment (wie heeft mandaat)