

Jaarcongres Salaris

Op weg naar een betaalbare Sociale Zekerheid

Marjol Nikkels-Agema

30 november 2017



1

Opbouw

- 'Vertrouwen in de toekomst': sociale zekerheid en het regeerakkoord
 - Loondoorbetaling bij ziekte kleine bedrijven : 1 jaar
 - Financiële verantwoordelijkheid WGA terug naar 5 jaar
 - Wijzigingen in de WIA
 - Aanpassingen in de Wet werk en zekerheid
 - Kraamverlof en adoptieverlof
 - Geen verplichte AOV voor zelfstandigen
 - Re-integratiesubsidies
- Participatiewet en de banenafpraak
- Werkwijzer Poortwachter
- Privacy en de beleidsregels 'de zieke werknemer'



Wijzigingen in de transitievergoeding

- 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
- Aanvullende compensatie bij bedrijfsbeëindiging kleine werknemers

Cumulatiegrond ontslag tegen hogere transitievergoeding

- 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.

Herstel Wet werk en zekerheid

- 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 → uitwerking volgt in overleg met sociale partners
- Nuluren contracten met permanente beschikbaarheid aan banden → scherpere regels t.a.v. beschikbaarheid bij oproepcontracten zodat ze ook andere banen kunnen accepteren

Loondoorbetaling bij ziekte terug naar 1 jaar

- De loondoorbetalingsplicht voor bedrijven < 25 werknemers wordt in 2020 teruggebracht naar één jaar
- Re-integratie in tweede jaar komt bij UWV
- Kleine bedrijven betalen collectieve uniforme premie voor tweede ziektejaar
- Veel vraagpunten o.a. :
 - Wat wordt de premie van deze collectieve voorziening?
 - Komt er een soort ERD voor 2^e jaar – dus is uitstap mogelijk?
 - Mag WGA ERD zich in 2^e jaar met re-integratie bemoeien?

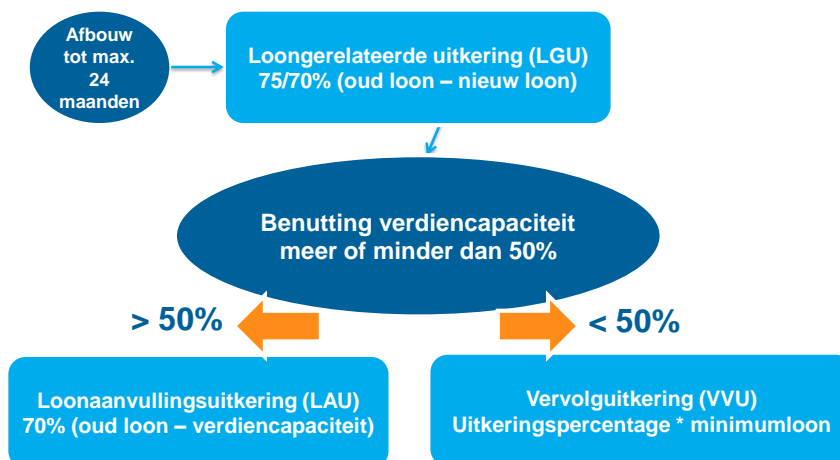
Wijzigingen regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA)

- WGA geldt voor:
 - Gedeeltelijk arbeidsgeschikten (35-80% arbeidsongeschikt)
 - Volledig, maar niet duurzaam arbeidsongeschikten (80-100% arbeidsongeschikt)

Wijzigingen regeerakkoord:

- Categorie 35-80% wordt 35 – 99%
 - Vooral relevant voor hoge inkomens
- Volledig maar niet duurzaam a.o = 100% alleen voor personen zonder resterende verdien capaciteit

Hoge inkomens moeten ook 50% RVC benutten indien ze 35-99% worden ipv huidige 80-100%



WGA Vervoluitkering (VVU)

- Voor groep **35-99% a.o.** – bij onvoldoende werken oftewel nieuw loon < 50% van resterende verdien capaciteit is
- Wat gaan de bestaande WGA hiaatverzekeraars doen?

Mate van a.o	% over minimumloon	Uitkering
35 – 45%	28%	€ 5.600
45 – 55 %	35%	€ 7.000
55 – 65 %	42%	€ 8.400
65 – 80 %	50,75%	€ 10.150
80 - 99%	?	?

Regeerakkoord: herbeoordeling binnen de WIA

- Nieuw in regeerakkoord: aanpassing dat recht op WIA gedurende vijf jaar niet wordt herzien bij een hoger verdien vermogen
- Huidige praktijk: meer inkomen dan door UWV ingeschat: herbeoordeling.
 - Uitkomst van de herbeoordeling is afhankelijk van de beperkingen en mogelijkheden tot het verrichten van arbeid op dat moment.
- De herbeoordeling kan een hogere of lagere uitkering of geen recht meer op WIA betekenen.

Regeerakkoord: loonsancties niet meer voor WGA ERD

- Geen loonsancties voor WGA ERD
- Aan werkgevers die publiek verzekerd zijn, zal het UWV nog wel een loonsanctie kunnen opleggen.
- Zij krijgen de mogelijkheid om een tussentijds advies aan te vragen bij het UWV over hun voorgenomen re-integratieplannen in het tweede ziektejaar.
- UWV toetst dan aan het einde van de wachttijd alleen of de activiteiten uit het plan uitgevoerd zijn. Is dat het geval, dan loopt de werkgever geen risico meer op een loonsanctie.

Regeerakkoord: 10 jaar WGA toerekening wordt 5 jaar

- Toerekening WGA-lasten: 5 jaar binnen de gedifferentieerde premie WGA bij de beschikking Werkhervattingskas
 - Daarna uniforme premie WGA
 - NB. Nog de vraag of ook voor ERD 5 jaar gaat gelden

Oudere werknemers

- Ambitieuus leeftijdsbewust personeelsbeleid met aandacht voor intersectorale mobiliteit, zicht op minder belastend werk en specifieke voorzieningen voor ouderen in de cao's
- Deeltijdpensionering
- IOW stijgt met leeftijdsgrens AOW mee
- IOW verlengd met vier jaar

Geen verplichte AOV

- Verzekeraars halen opgelucht adem
- Vakbonden zijn boos → Oneerlijke concurrentie tussen werknemers en zelfstandigen
- Overheid wil wel toetredingsdrempels private AOV voor zelfstandigen verminderen
- In gesprek over hoe zelfstandigen bewuster een keuze kunnen maken
- Verkenning hoe verzekeringsgraad zelfstandigen AOV kan groeien

Kraamverlof en adoptieverlof

- Per 1 januari 2019: werkgevers betalen vijf dagen 'kraamverlof voor partner'
 - geen compensatie van UWV in tegenstelling tot eerder wetsvoorstel wet uitbreiding kraamverlof
- Per 1 juli 2020 : verlenging met vijf weken kraamverlof binnen half jaar van geboorte → uitkering ad. 70% (max) dagloon via UWV
 - Wie gaat dit betalen?
 - Rekening > 170 miljoen euro
- Verruiming adoptieverlof van vier naar zes weken

Re-integratie subsidies

- Experiment scholingsaanbod voor WGA gerechtigden en Wajongers
- Experiment no-riskpolis voor mensen in tweede ziektewetjaar
- Beste ervaringen uitwisselen tussen gemeenten over tegenprestatie in combinatie met bijstand
- Meer inkomen voor mensen die betaald werk vinden vanuit de bijstand
- Meer geld voor beschut werk : uitbreiding van 20.000 extra beschut werk banen

Wet BQA banenafsprak quotum arbeidsbeperkten

Vanaf 2018: overheidswerkgevers vallen onder quotum

- Grote overheidswerkgevers dienen in 2018 minimaal 1,93% van hun loonsom te betalen aan personen die zijn opgenomen in het doelgroepregister
- Tip: check op UWV werkgeversportaal via uw loonheffingsnummers wie er onder de doelgroep banenafsprak valt
- Personen uit doelgroepregister banenafsprak vallen onder een onbeperkte no-riskpolis!



Doelgroep banenafsprak

Vanaf 2016 geldt voor gehele doelgroep no-riskpolis (dus ook voor WIW en ID banen)

Mensen waarvan het UWV op verzoek van de gemeente vaststelt dat zij niet 100% van het wettelijk minimumloon kunnen verdienen en onder doelgroep PW vallen:

- Mensen met een WSW-indicatie
- Mensen die in de Wajong zitten tenzij na herbeoordeling vaststaat dat zij nooit kunnen werken
- Mensen met een WIW-baan
- Mensen met een ID-baan
- Nieuw: jongeren die van speciaal onderwijs afkomen



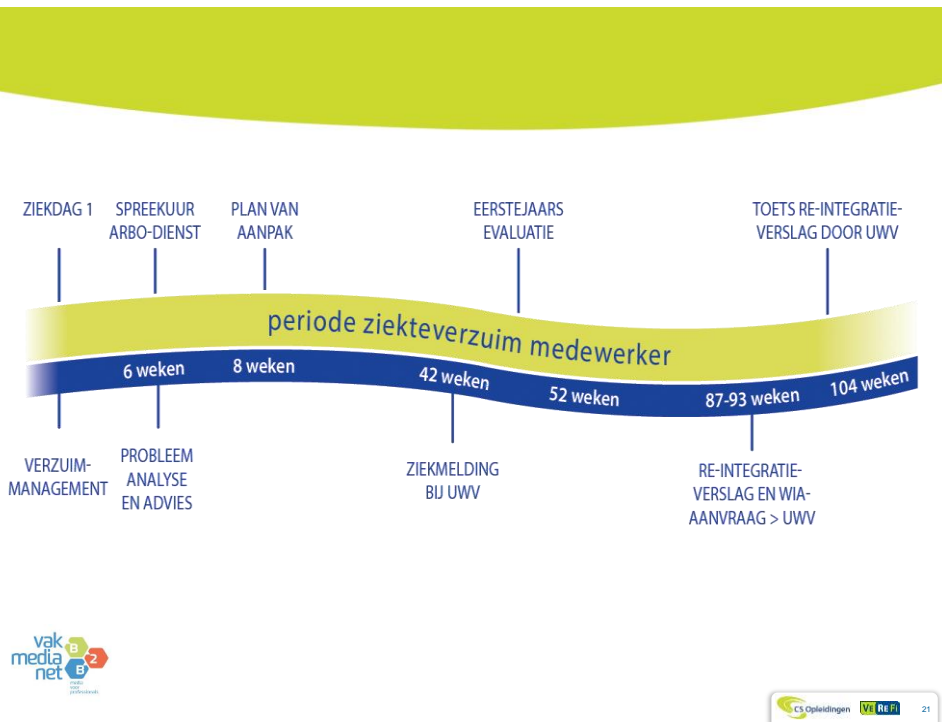
Quotumheffing vanaf 2020

- Overheden die in 2018 minder dan 1,93% van hun loonsom verlonen aan arbeidsbeperkten uit doelgroep banenafpraak, worden in 2019 opnieuw getoetst.
- Hebben ze dan nog onvoldoende 'arbeidsbeperkten uit doelgroep banenafpraak', dan moeten ze in 2020 quotumheffing betalen van 5.000 euro per niet ingevulde arbeidsplek (heffing als opslag op premie Aof).

Werkwijzer Poortwachter

Per 24 maart 2017 – vervanging van RIV toets in de praktijk





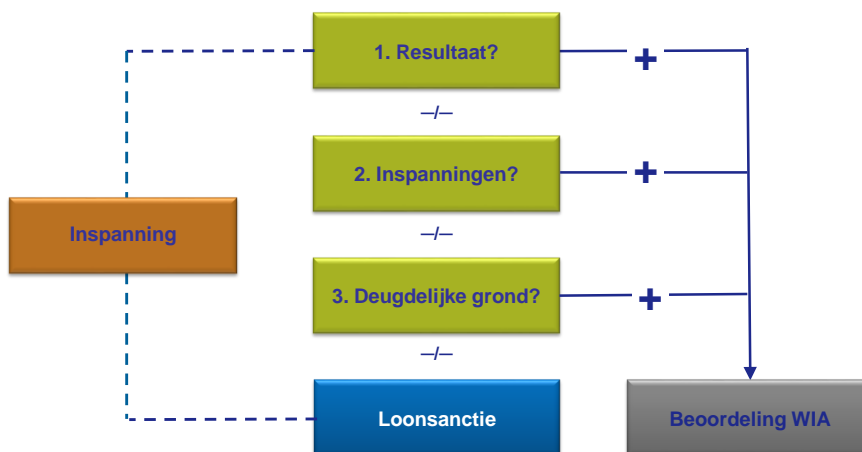
Hoe kijkt UWV tegen de inspanningen aan?

Samengevat antwoord geven op de volgende vijf vragen:

1. Is de werknemer geschikt of geschikt te maken voor het eigen werk?
2. Is het eigen werk aan te passen?
3. Is er ander passend werk binnen het bedrijf? (spoor 1)
4. Is een traject naar re-integratie bij een andere werkgever gestart? (spoor 2)
5. Heeft u zich op tijd deze vragen gesteld en daarop actie ondernomen?

De afhandelingstermijnen

- Bij te late WIA aanvraag (na 93^e week) wordt loondoorbetalingstermijn verlengd voor periode van vertraging
- Afhandeltermijn WIA-aanvraag:
 - 8 weken
- RIV-toetsing (RIV = re-integratie verslag)
 - Streven: binnen 3 weken na ontvangst RIV
- Beslissing loonsanctie:
 - Uiterlijk 6 weken voor datum einde wachttijd



Bovenmatige kosten re-integratie

- Alleen indien sprake is van tijdelijk dienstverband of van dienstverbanden met een zeer geringe urenomvang en of wisselende urenomvang
- Inspanning dient in verhouding te staan tot resterende duur van het dienstverband of met de omvang van het dienstverband
- Kosten zijn bovenmatig indien deze uitkomen > 70% van het nog te betalen loon tijdens resterende duur dienstverband
- Bij tijdelijke dienstverbanden mogelijk om participatieverzoek bij UWV in te dienen

ERD ZW : groter risico op loonsancties

- ERD ZW: op dezelfde wijze als ieder andere werkgever verantwoordelijk voor re-integratie 1^e en 2^e spoor
- UWV volgt rechtspraak: Rechtbank Den Haag, 22 september 2016, gepubliceerd onder het kenmerk ECLI:NL:RBDHA:2016:11402

Payrolling en detachering

- Meer duidelijkheid over verantwoordelijkheden en inzet 1^e c.q. 2^e spoor
 - Begeleiding naar andere inlener is spoor 1

Begeleiding naar werk oorspronkelijke inlener > werk bij een andere inlener > of werk bij detacheerder of de payroller zelf

Autoriteit Persoonsgegevens

- Werkgevers mogen bij ziekmelding niet informeren naar de aard en oorzaak van de ziekte van hun werknemers
 - Een leidinggevende mag geen verzuimverlof weigeren → dus niet oordelen over arbeidsongeschiktheid!
 - Overtredingen: dwangsom > 800.000 euro!
- Alleen vastlegging van mogelijkheden en beperkingen conform BA dat doorgeeft
- In verzuimsystemen / arbo systemen geen BSN meer

Werkgever mag alleen vragen naar:

- het telefoonnummer en (verpleeg)adres
- de vermoedelijke duur van het verzuim
- de lopende afspraken en werkzaamheden
- of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt
 - maar niet onder welke bepaling hij valt
- of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval
- of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is (regresmogelijkheid).



Via bedrijfsarts:

- de werkzaamheden waartoe werknemer niet meer of nog wel in staat is
- de verwachte duur van het verzuim
- de mate van arbeidsongeschiktheid
- eventuele adviezen over aanpassingen, werkvoorzieningen of interventies

De bedrijfsarts / taakdelegatie casemanager mag geen informatie aan werkgever verstrekken over de diagnose, naam van de ziekte, specifieke klachten, therapieën, afspraken met artsen of eigen subjectieve waarnemingen

Vragen?