



KENNISFESTIVAL

SALARIS

26/11
Jaarbeurs Utrecht

Waar salarisprofessionals elkaar ontmoeten. **SalarisNet.**

Actualiteiten Sociale Zekerheid en Arbeidsrecht

Door Marjol Nikkels-Agema
Directeur Sensio Opleidingen B.V.
Vice-voorzitter Register Specialistisch Casemanagement (RSC)

SalarisNet.



Ieder jaar geven we miljarden meer geld uit aan sociale zekerheid



- SZW uitgaven in 2017 : € 78,5 miljard
- SZW uitgaven in 2019 : € 81,8 miljard
- -----
- SZW uitgaven in 2022 : € 94,6 miljard
- SZW uitgaven in 2024 : € 110,9 miljard
-
- Kunt u dit verschil over deze 2-jaars
- vergelijking verklaren?

Inflatie – stijging minimumloon

- Stijging structurele uitkeringslasten vanwege koppeling met stijging minimumloon
- Discussie over ontkoppeling hoogte AOW en minimumloon
- Forse stijging WIA-instroom





Miljoenennota 2025



Inkomsten
van het Rijk 2025 (in miljarden)
€ 425,1



Uitgaven
van het Rijk 2025 (in miljarden)
€ 457,0

Directe belastingen

€ 97,3 Loon- en inkomstenbelasting
€ 46,6 Vennootschapsbelasting
€ 6,6 Dividendbelasting
€ 3,6 Schenk- en erfbelasting
€ 1,3 Kansspelbelasting
€ 0,4 Overig

€ 155,7

Zorg- verzekerings- wet

€ 60,0

Premies werknemers- verzekering

€ 40,9

Indirecte belastingen

€ 82,2 Omzetbelasting (btw)
€ 12,3 Accijnzen
€ 8,0 Overdrachts- en assurantiebelaasting
€ 6,4 Belastingen op een milieugrondslag
€ 5,0 Motorrijtuigenbelasting
€ 4,1 Invoerrecht
€ 2,0 Belasting op personenauto's

en motorrijwielen (bpm)
€ 0,7 Verbruiksbelasting
€ 0,6 Bankbelasting
€ 0,2 Overig

€ 121,6

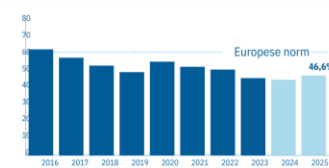
Premies volks- verzekeringen

€ 46,8

Overheidsschuld

als % van bruto binnenlands product

€ 548,4 mld



Voor meer informatie
scan QR code
of kijk op
rijksfinancien.nl

Sociale Zekerheid

€ 52,8 AOW
€ 18,9 Arbeidsongeschiktheid
€ 14,9 Kindregelingen
€ 12,2 Overig
€ 11,2 Werkloosheid, Bijstand

en Participatie
€ 5,0 Ziekte en Verlofregelingen

€ 114,9

Gemeentefonds en Provinciefonds

€ 53,4

Defensie

€ 19,4

Justitie en Veiligheid

€ 16,6

Infrastructuur en Waterstaat

€ 14,1

Buitenlandse Zaken en Ontwikkelingshulp

€ 11,4

Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening

€ 8,9

Rentelasten

€ 8,7

Oekraïne (binnenlandse en buitenlandse steun)

€ 7,3

Financiën

€ 7,1

Overig

€ 6,4

Asiel en Migratie

€ 5,6

Landbouw, Visserij, Voedsel- zekerheid en Natuur

€ 4,7

Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

€ 3,6

Klimaat en Groene Groei

€ 3,6

Economische Zaken

€ 3,2

Uitgaven (in miljarden euro's)



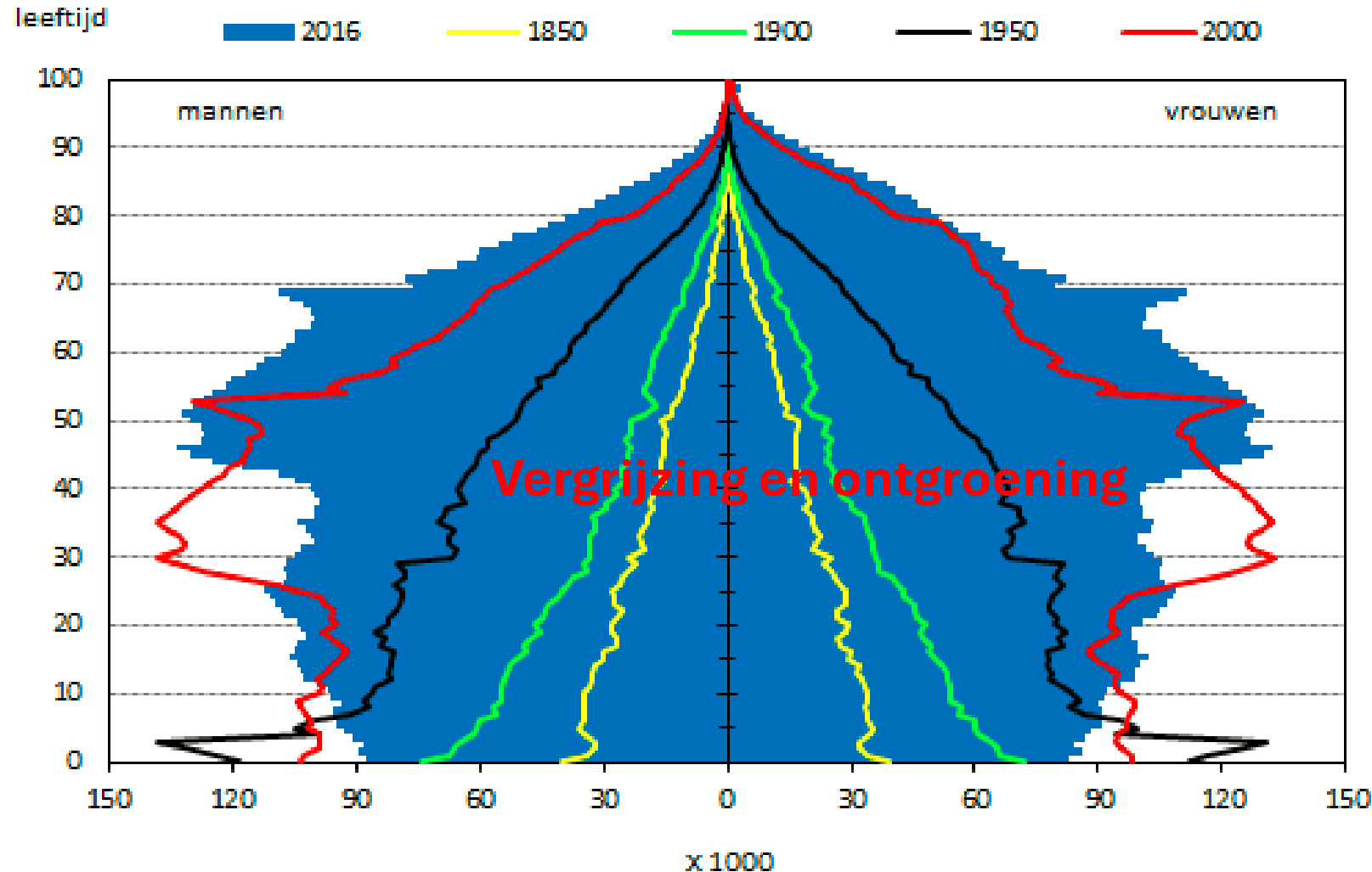


Inkomsten (in miljarden euro's)



Kostenstijging i.v.m. vergrijzing komt nog!

Afbeelding uit 2016



Arbeidskorting op WGA indien WGA-gerechtigde ook inkomsten uit arbeid heeft

Arbeidskorting voor
inkomen uit
tegenwoordige
arbeid

Hoogte
arbeidskorting:
€ 5.532 in 2024!

WGA uitkering via
werkgever: wel
arbeidskorting!

WGA uitkering via
UWV: geen
arbeidskorting

Arbeidskorting
volgens gerechtshof
Den Haag niet van
deze tijd

Uitspraak Hoge Raad
discriminatie mag
niet!

Geen arbeidskorting
via WGA-uitkering
van het UWV

Politiek moet keuzes
maken!

HR
HOGE RAAD DER NEDERLANDEN

Crisis bij het UWV

1. Sociaal-medisch onvoldoende onderbouwde WIA-beoordelingen. Mogelijk bij 10-duizenden beschikkingen!
2. Rekenfouten bij het vaststellen van de hoogte van WIA-uitkeringen.
3. Een gerechtelijke uitspraak dat UWV bij loonloze tijdvakken een juridisch niet houdbare WIA-dagloonsystematiek hanteert en eerder berekende uitkeringen moet herzien.
4. Indexaties zijn onjuist toegepast



Gerechtelijke uitspraken over WIA-dagloon systematiek bij loonloze tijdvakken

- De CRVB (Centrale Raad van Beroep) oordeelt dat UWV niet juist omgaat met de loonloze tijdvakken bij vaststelling van het WIA-dagloon
- Centrale vraag: hoe om te gaan met periodes dat werknemer geen loon heeft ontvangen?
- CRVB geeft aan dat het niet is toegestaan dat WIA lager uitvalt dan het WW-dagloon
- Bij de WW blijven periodes zonder loon buiten de berekening en bij de WIA niet. Dit is in strijd met het verbod op discriminatie.



Regeerakkoord kabinet Schoof

- Stelsel BETER en WERK (OCTAS)
- Afsluiting van spoor 1 na einde eerste ziektejaar voor MKB
- Werk en scholing in 1 loket: het Werkcentrum
- Max. 18 maanden WW (en WGA LGU) i.p.v. 24 maanden
- Aanpakken schijnzelfstandigheid: handhaving Wet DBA
- Doorgaan met VBAR
- Compensatie transitievergoeding langdurige arbeidsongeschiktheid alleen indien loonsom < € 990.000





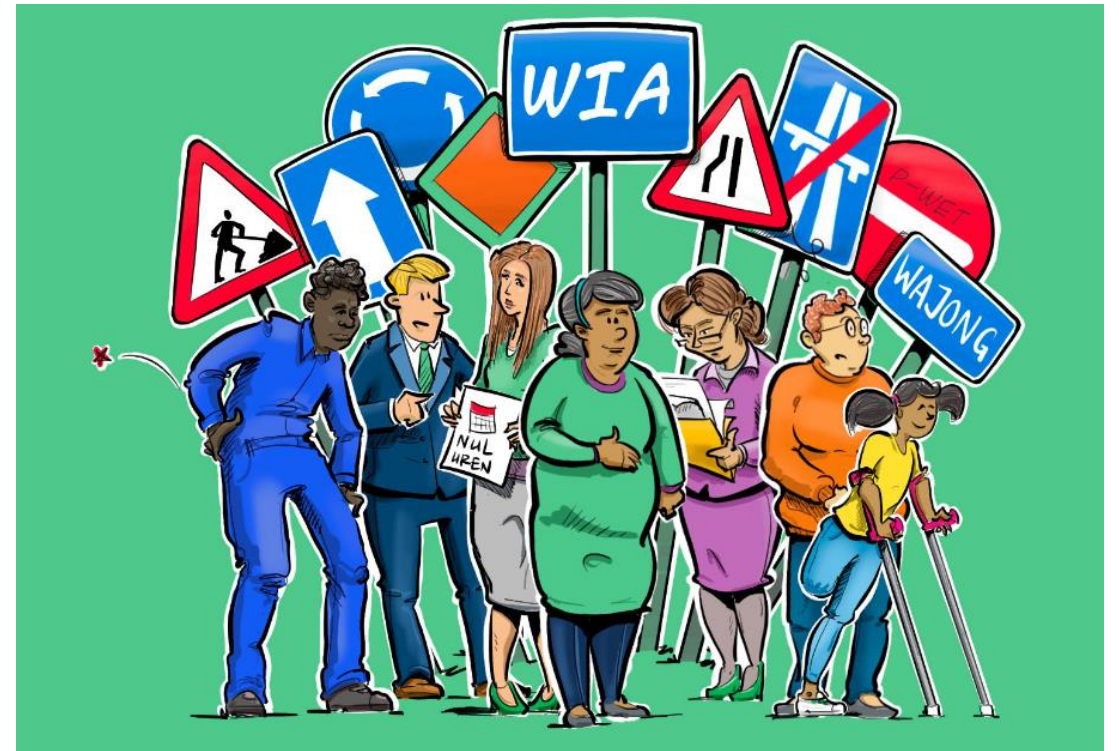
Wat gaat nieuw kabinet doen?

...met Advies OCTAS.....

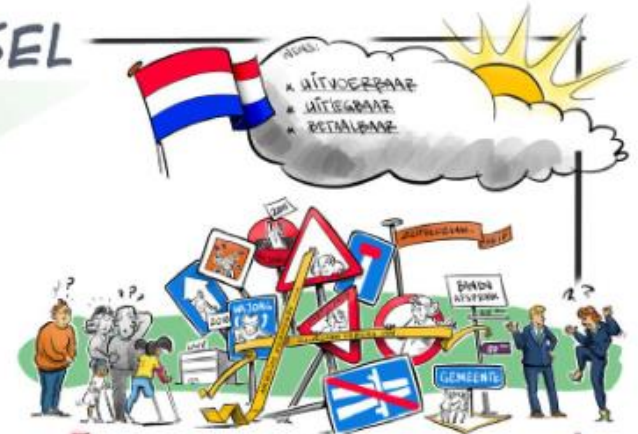
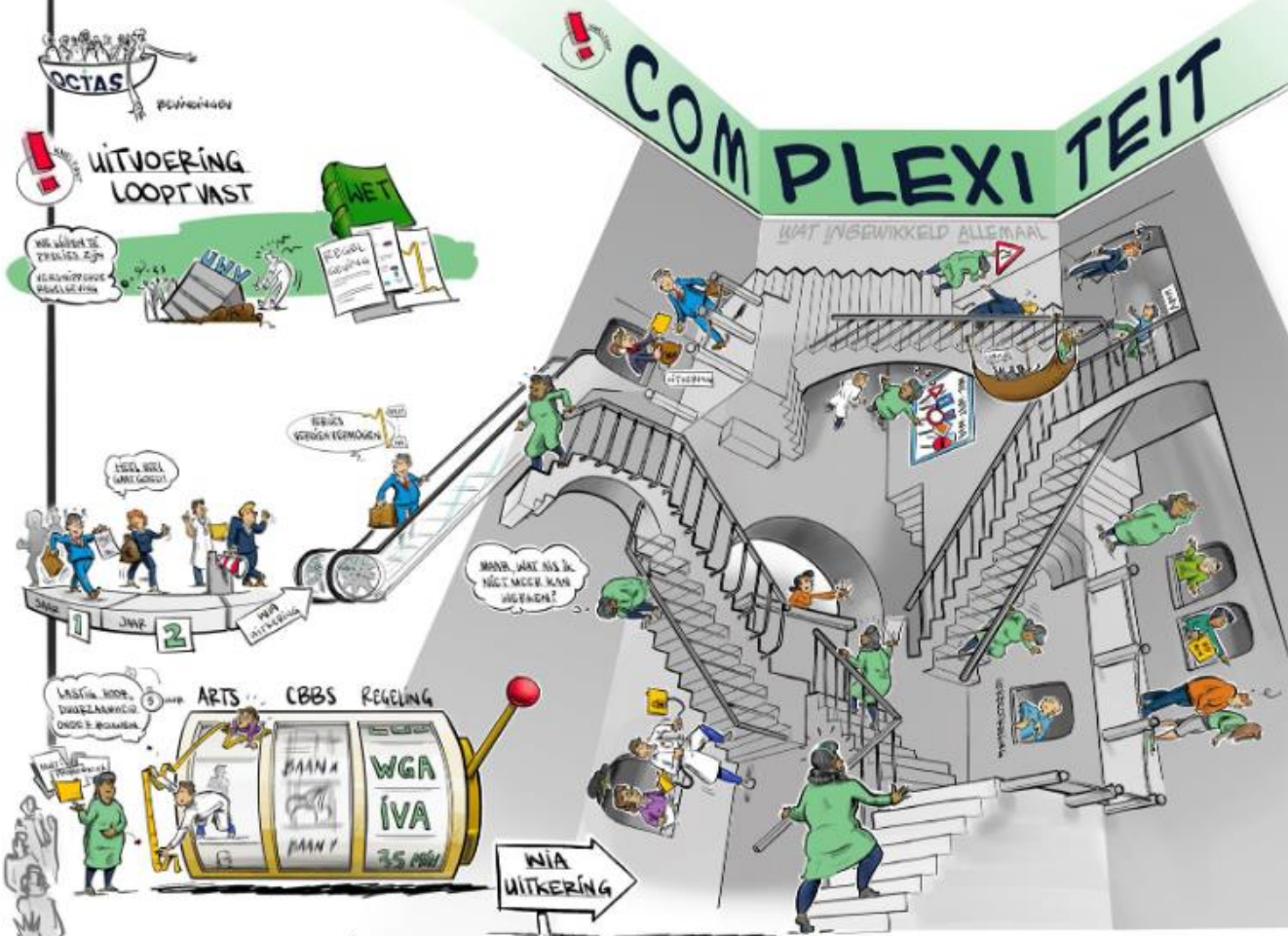
Opdracht OCTAS: de hardheden in de WIA aanpakken En een uitlegbaar, betaalbaar en uitvoerbaar systeem

Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (OCTAS)

- Uitvoering loopt vast
- Stelsel is te ingewikkeld
- Herbeoordelingsaanvragen i.v.m. verschillen in financiering
- Zonder koppeling met werkgever is re-integratie lastig
- Flexinstroom WIA is 40%



ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSSTELSEL



 DOELHOF VOOR VROEG-GEHANDICAPTEN



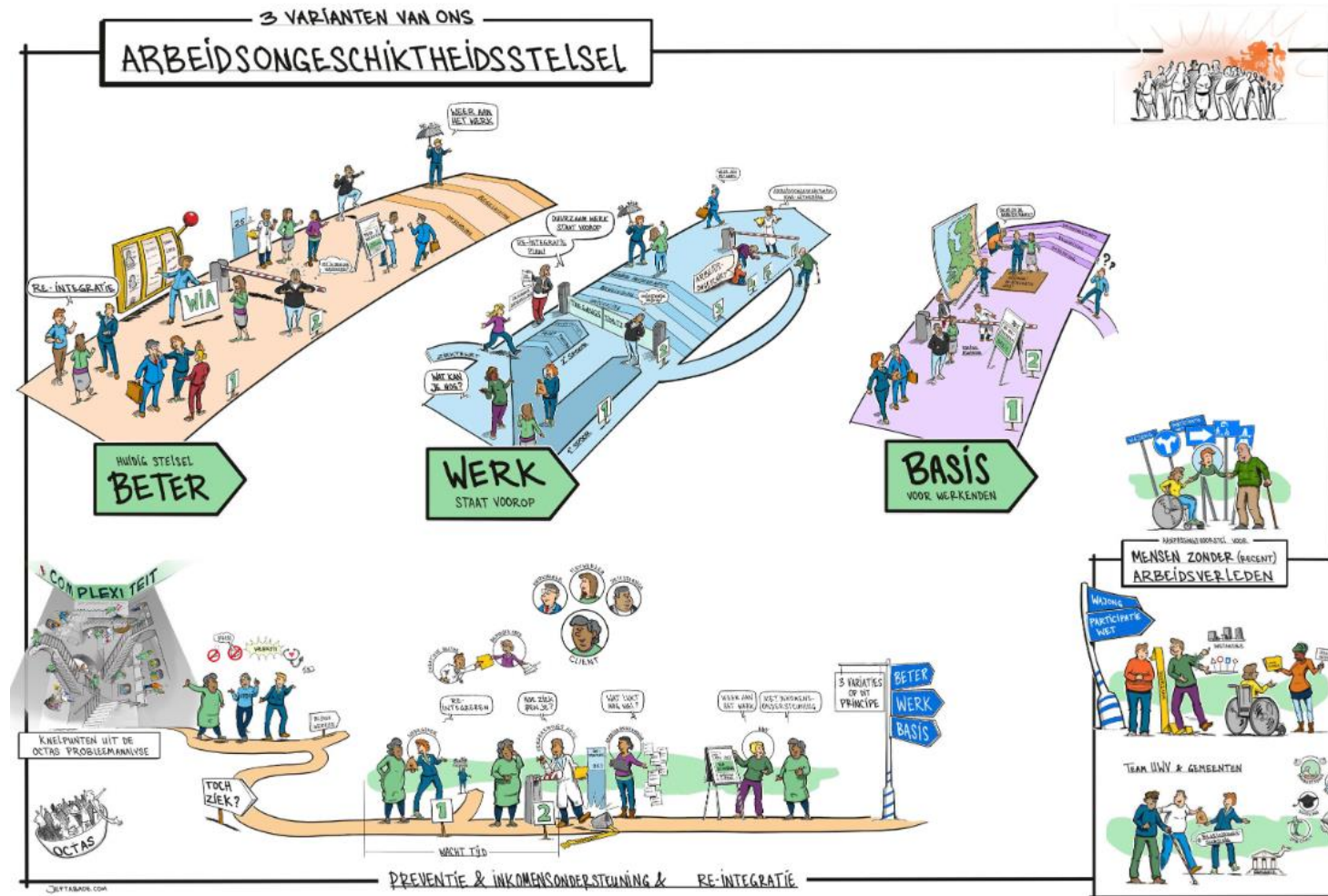
 **WERKEN ALS RISICO**



WE HEBBEN JE
NODIG

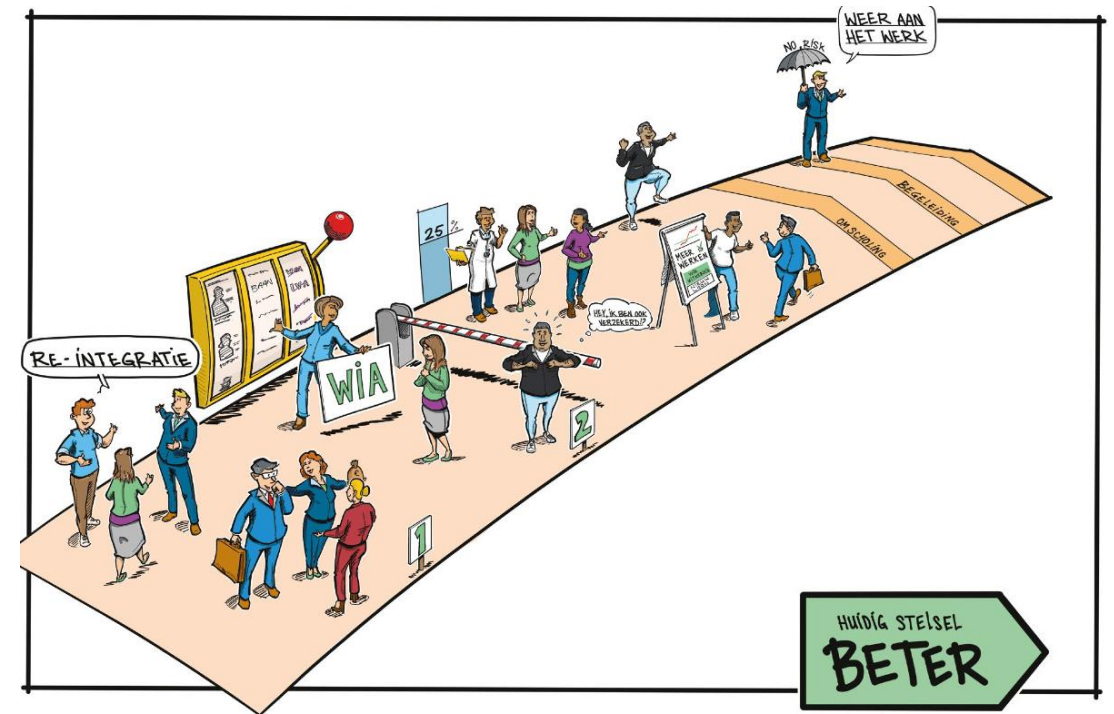


Drie varianten arbeidsongeschiktheidsstelsel

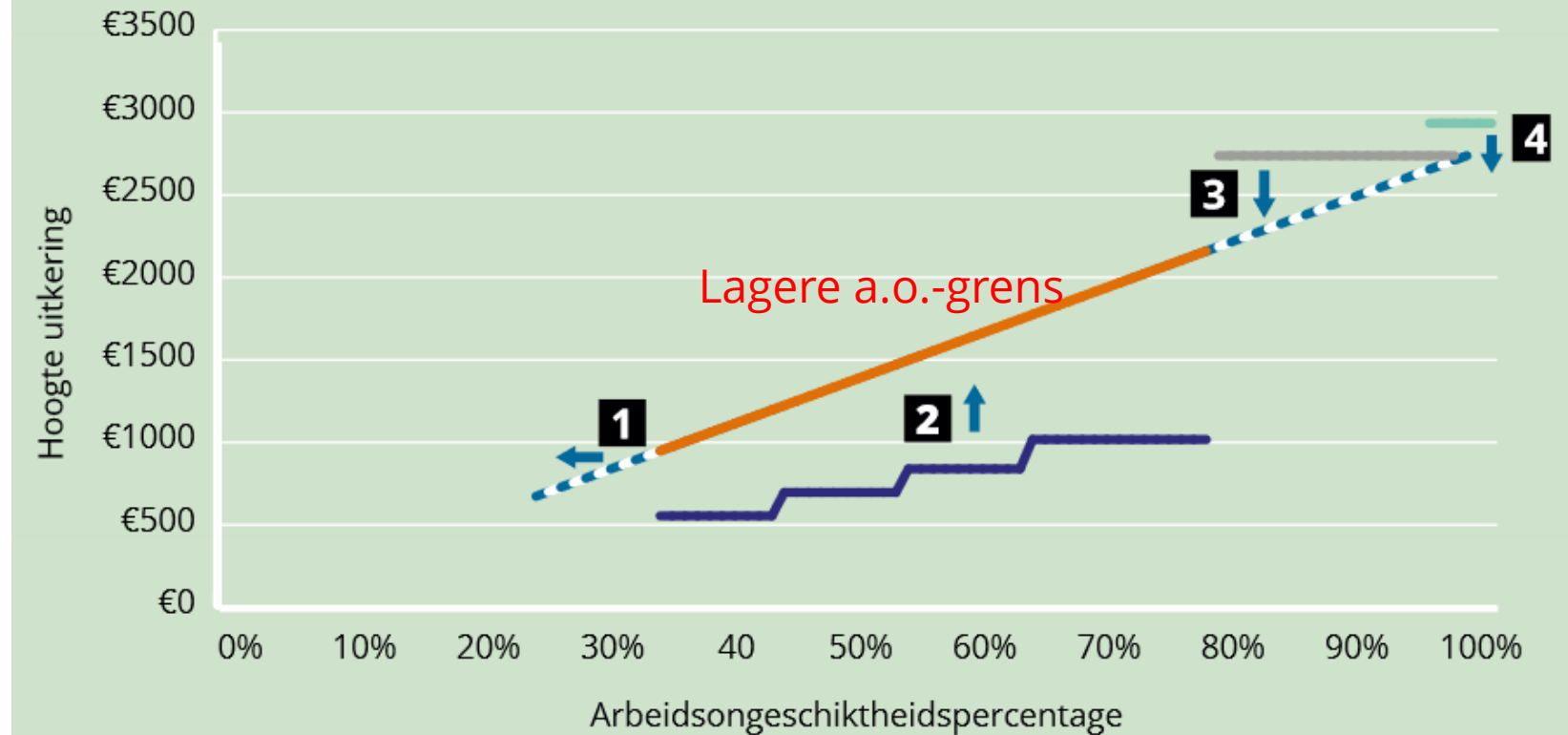


Variant : huidige stelsel BETER

- Eén WIA-uitkering in plaats van IVA en WGA
- IVA vervalt (geen duurzaamheidstoets)
- Uitkering ondergrens van 35% naar 25%
- Maatmanloon gemaximeerd op max. dagloon
- Re-integratiedienstverlening toegankelijker
- Mensen in de Ziektewet worden intensiever naar werk begeleid
- Hybride stelsel WIA blijft: op re-integratie elkaar scherp houden



Figuur 1: Huidige stelsel t.o.v. één WIA-uitkering

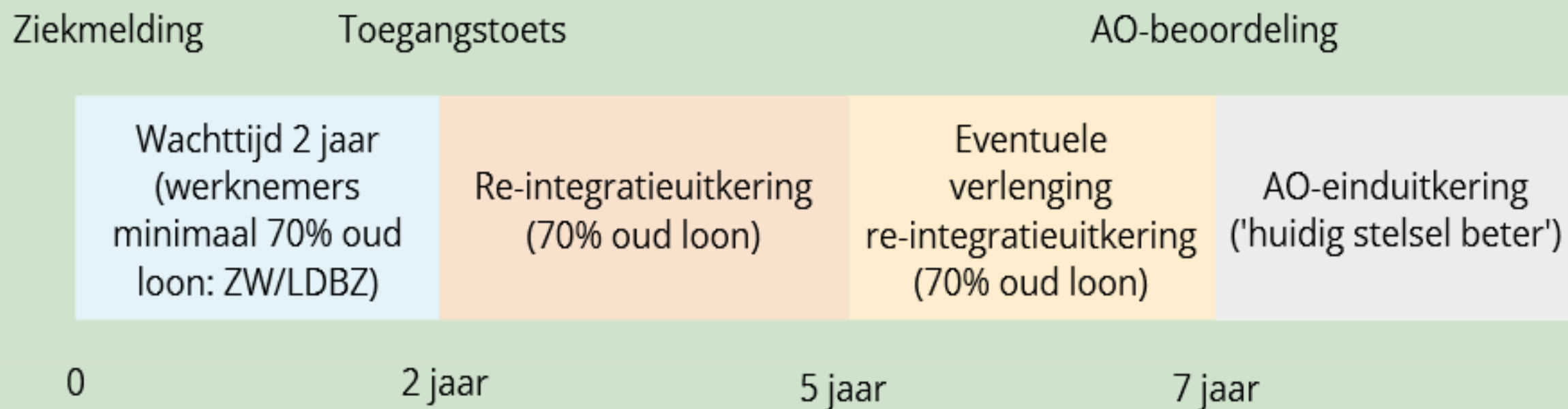


- Pijl 1: De a.o.-drempel verschuift van 35% naar 25%.
- Pijl 2: De vervolguitkering wordt afgeschaft voor arbeidsongeschikten die minder dan 50% van hun restverdiencapaciteit verdienen.
- Pijl 3: hoogverdieners minder snel in WGA 80-100 dus verdien capaciteit gaat rol spelen
- Pijl 4: De IVA wordt afgeschaft, uitkering gaat naar 70%

Vormgeving re-integratieuitkering en AO-einduitkering

In onderstaande figuur is de vormgeving van de re-integratieuitkering en AO-einduitkering grafisch weergegeven. De duur van de re-integratieuitkering is in principe maximaal drie jaar en kan verlengd worden met twee jaar.

Figuur 2: Weergave van de re-integratieuitkering en de AO-einduitkering



Minder Eerstejaars Ziektewetbeoordelingen

- Arbeidsongeschiktheids criterium Ziektewet:
 - Eerste jaar : 'Zijn' Arbeid: vanaf tweede ziektejaar is 'algemeen geaccepteerde arbeid' de norm
 - N.a.v. invoering Bezava in 2013
- Sinds 2022: bij publiek verzekerde werkgevers wordt vrijwel geen EZWB meer uitgevoerd
 - Focus **sociaal-medische dienstverlening** (meer maatwerk mogelijk gericht naar werk)
 - Private uitvoerders ZW (voor ERD ZW) vragen wel om EZWB
 - Wordt vaak te laat uitgevoerd → schadevergoedingseisen richting UWV
 - TVB: toetsing verbeterde belastbaarheid in tweede ziektejaar

Einde vereenvoudigde WIA beoordeling 60 +er op 31-12-2024

- Voor medewerkers die tussen 1/10/22 en 31/12/2024 einde wachttijd bereiken en daarbij 60 jaar of ouder zijn
 - Zonder tussenkomst verzekeringsarts
 - Alleen schriftelijke behandeling door arbeidsdeskundige
 - Alleen met toestemming van werkgever en werknemer
- Uitkomst vereenvoudigde WIA beoordeling:
 - Standaard : 80-100% WGA
 - Alleen op basis van praktische verdien capaciteit > 65% maatmanloon : 35 min
 - Wel inzet verzekeringsarts indien mogelijk recht op IVA

PAWW regeling ook voor WGA-er 80-100%

- Private aanvulling WW / WGA
- T.b.v. ruim 2,2 miljoen werknemers
- Stichting PAWW is in 2016 opgericht
- Doel: reparatie verkorting WW
- Aanvulling tot duur van oude WW-regeling
- Bij WGA 80-100% aanvulling tot ongemaximeerde dagloon!



Voorschot aanvragen door werknemer

- UWV biedt bij vertraging WIA-keuring voorschot aan werknemer aan
- Een te hoog vastgesteld dagloon wordt niet verrekend
- WEL verrekening inkomen met voorschotuitkering!
- Panteia onderzoek: hardvochtige effecten op burgers door knelpunten in (uitvoering) wet- en regelgeving binnen de sociale zekerheid
 - Betrokkenen hebben geld al uitgegeven

Melding te late beslissing

- Er is een blijvende discrepantie tussen benodigde en beschikbare artsencapaciteit
- **Is UWV te laat? Ingebrekestelling door werknemer!**
- Met het Formulier 'Melding te late beslissing'
- 14 dagen termijn voor UWV om alsnog besluit te nemen
- Indien dit niet lukt → UWV betaalt dwangsom (wet dwangsom en beroep)
- Dwangsom loopt maximaal 42 dagen en is nooit hoger dan **€ 1442** (netto)

Verhaal voorschot op WGA ERD mogelijk vanaf 1-1-2022



- 2021: Geen rechtsgrond voor verhaal, eerst moet het recht op WGA-uitkering zijn ontstaan
- Verzamelwet SZW 2022: opname art. 83 lid 3 WIA: WIA-voorschot wordt gelijk gesteld aan WGA-uitkering
- Nov. 2022 ook met deze wetsaanpassing is het niet mogelijk om voorschot op WGA ERD te verhalen → UWV weer in hoger beroep
- Maart 2023: CRvB: op alle zaken tot en met 2021 is verhaal voorschot niet mogelijk!
- Sept. 2024: CRvB: Vanaf 2022 is verhaal van WIA voorschot wel mogelijk

Controleer de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas of rekening aan WGA ERD!



Let op dat 60-plusser er niet op staat (indien 60-plus bij EWT tussen 1 oktober 2022 en 31 december 2024)



Ook controle op hoogte WGA-uitkering – voorschotuitkering kan te hoog zijn geweest (verschil ZW-dagloon en WIA-dagloon)



En voorschot niet juist was: dus 35 min of IVA dan ook niet op WGA-beschikking

Praktisch beoordelen WIA per 1 juli 2024

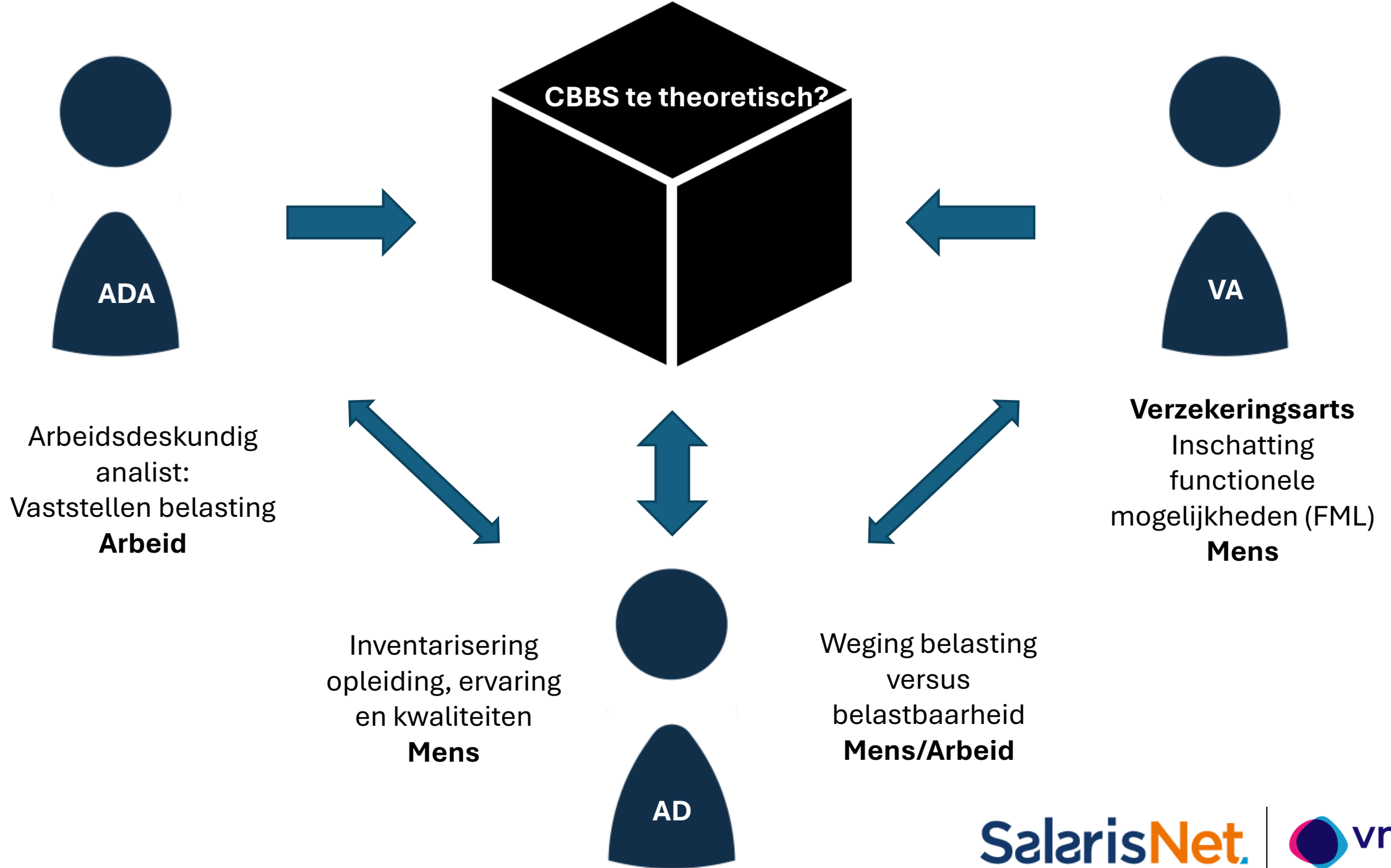
Besparen capaciteit verzekeringsartsen door WIA-beoordeling alleen door arbeidsdeskundige te laten uitvoeren

- Geen theoretische schatting meer dus geen FML door verzekeringsarts!
- Voorwaarde: werkhervatting en loon sluiten aan bij structurele functionele mogelijkheden
 - Loon van de feitelijke werkzaamheden geldt voor bepaling mate van arbeidsongeschiktheid
 - Werkzaamheden moeten **passend zijn naar de krachten en bekwaamheden van de verzekerde** en waarmee een **representatief en voldoende bepaalbaar inkomen** wordt genoten

Theoretische schatting indien feitelijke verdiensten niet representatief zijn (bijv. bij sociaal loon)

Proces theoretische schatting:

- VA maakt FML
- AD toetst of eigen werk nog haalbaar is a.d.h.v. FML
 - Indien niet dan geldt nu een theoretische schatting m.b.v. CBBS
- CBBS: AD toetst gangbare functies: criterium 'algemeen geaccepteerde arbeid'
- Middelste van bovenste drie functies is theoretische verdien capaciteit



Gevolg praktisch beoordelen: invloed werkgever bij vaststelling WIA-recht

Feitelijke verdiensten zijn bepalend voor wel of geen WIA-recht!

- Bepaling loonwaarde door werkgever beslist dan wel of niet WIA-recht!
 - 64% loonwaarde → 36% arbeidsongeschiktheid → WGA loonaanvulling
 - 66% loonwaarde → 34 % arbeidsongeschiktheid → geen WIA

Wat is een representatief en bepaalbaar inkomen?

Werkgever kan beoordeling maken op ITK

- Inzetbaarheid op taken en uren
- T van Tempo
- K van Kwaliteit

Tip: er zijn loonwaarde experts die werkgevers kunnen ondersteunen bij objectivering van loonwaarde

Wanneer herstel voor bedongen arbeid?

- De bedongen arbeid is de arbeid die iemand daadwerkelijk deed voordat hij/zij ziek werd!
- Als flexibele werktijden of overuren daar een onderdeel van uitmaken, dan behoort dat tot de bedongen arbeid.
- Is iemand niet meer flexibel of kan iemand de overuren niet meer draaien, dan is er geen sprake van herstel.
- Wanneer heeft werknemer punt bereikt dat hij arbeid doet die die hij daadwerkelijk deed voordat hij ziek werd?

Werkgever is verplicht passende arbeid aan te bieden, tenzij...

- Werkgever dient waar mogelijk functies aan te passen of waar mogelijk over te gaan tot andere arbeidsverdeling of inrichting van het werk
- Echter, aanpassing van werk mag niet leiden tot overbelasting van collega's of tot ontslag van andere collega's
- Het is niet meer passend wanneer productieproces in gevaar komt of bedrijfsvoering in financieel opzicht onevenredig wordt belast

Verplichting tot aanvaarding passende arbeid

‘Onder passende arbeid wordt verstaan alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden geleverd’(artikel 7:658a lid 4 BW)

- Welke passende arbeid kan in redelijkheid aan werknemer worden opgedragen, gelet op onder meer arbeidsverleden, opleiding, gezondheidstoestand, persoonlijke eigenschappen, afstand tot het werk, loon en waartoe werknemer nog in staat is?
- Hoe langer men ziek is, hoe flexibeler werknemer dient te zijn in zijn of haar opstelling en hoe meer er redelijk is!

Passende arbeid binnen de eigen onderneming

- Het functieniveau mag niet veel lager zijn dan dat van de oude functie, tenzij dit gezien de beperkingen niet anders kan
- Arbeidspatroon waar mogelijk laten aansluiten op dat van werkzaamheden voor arbeidsongeschiktheid (afwijken mag indien het niet anders kan, werknemer dient dit te accepteren!)
- Een door UWV geaccepteerde norm is te zoeken naar functies op 70% of meer van oorspronkelijke loon, tenzij dit niet anders kan en als werknemer zelf akkoord gaat met een lager betaalde functie
 - Arbeidsdeskundigen dienen dit met werknemer te bespreken, want bij spoor 2 op basis van gangbare arbeid is deze norm van 70% niet van toepassing

Aanvragen no-risk bij uitblijven van WIA-beschikking!

[Home](#) > [Woo-publicaties](#) > [Besluit Woo-verzoek No-risk-polis bij WIA beslissing](#)

Besluit Woo-verzoek No-risk-polis bij WIA beslissing



geplaatst op 22 augustus 2023

Besluit van 16-08-2023 op een verzoek om informatie over beleid aanvragen no-riskpolis bij uitblijven WIA-beslissing.

- [Besluit](#) (pdf, 81 kB)
- [Bijlage 1. Uitvoeringsbericht afhandelen verzoek No-riskpolis bij te late beoordeling WIA](#) (pdf, 408 kB)
- [Bijlage 2. Handreiking beoordeling aanvraag No-riskpolis bij te late beoordeling WIA en tijdige RIV-toets](#) (pdf, 106 kB)

Actualiteiten rondom no-risk

Doelgroep voor buitenwettelijk beleid no-riskpolis

Cliënten waarbij sprake is van EWT én diens werkgever geen loon- of ziekengeldsanctie opgelegd heeft gekregen c.q. de sanctie is beëindigd, maar waar nog geen claimbeoordeling WIA heeft plaatsgevonden. Het is niet van belang of er wel of geen voorschot op de WIA-uitkering wordt betaald. De doelgroep betreft cliënten waar:

- er feitelijk nog geen sprake is van een nieuw dienstverband maar wel een werkgever in beeld is
- er feitelijk sprake is van een dienstverband bij een nieuwe werkgever dat na datum einde wachttijd is ingegaan
- het dienstverband bij de eigen werkgever wordt voortgezet.

Wanneer recht op no-riskpolis na de WIA-beoordeling?

- 35-minner & eigen werkgever: géén recht op no-risk (*artikel 29b lid 1 sub b ZW*)
- 35-minner & nieuwe werkgever: wél recht op no-risk (*artikel 29b lid 1 sub b ZW*)
 - Als werknemer ziek wordt binnen 5 jaar na indiensttreding & aanvang arbeidsovereenkomst is binnen 5 jaar na einde wachttijd (WIA keuring)
- 35-plusser & eigen werkgever: wél recht op no-risk (*artikel 29b lid 4 ZW*)
 - Als werknemer ziek wordt binnen 5 jaar na vaststelling WIA-recht
- 35-plusser & nieuwe werkgever: wél recht op no-risk (*artikel 29b lid 1 sub a ZW*)
 - Als werknemer ziek wordt binnen 5 jaar na indiensttreding

Verlenging no-riskpolis bij aanzienlijk verhoogd risico

- Werknemer dient zelf verlenging aan te vragen met formulier

Artikel 29c ZW : “Indien ... bij aanvang van het dienstverband wordt vastgesteld dat hij lijdt aan een ziekte of een gebrek ... dat maakt dat hij binnen de ...bedoelde termijn van vijf jaren ... een aanzienlijk verhoogd risico heeft op ernstige gezondheidsklachten, wordt die termijn van vijf jaar voor afloop daarvan verlengd, indien ... de ziekte of ... het verhoogde risico op ernstige gezondheidsklachten naar het oordeel van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen nog bestaat.”

No-riskpolis en loonkostenvoordelen

- In dienst nemen WIA / WAO / WAZ
 - 5 jaar no-riskpolis
 - 3 jaar loonkostenvoordeel ad. 6.000 bij fulltime dienstverband
- In dienst nemen Wajonger / Doelgroep banenafspraken
 - Onbeperkte no-riskpolis
 - Loonkostensubsidie (LKS) mogelijk bij persoon in doelgroepregister banenafspraken
 - Loondispensatie bij Wajonger → onderzoek naar LKS loopt
 - Nu nog 3 jaar loonkostenvoordeel (ad. € 2.000 bij fulltime dienstverband voor doelgroep banenafspraken en mogelijk € 6.000 bij Wajonger)
- In dienst houden WIA-gerechtigde
 - 5 jaar Ziektewet vangnet
 - 1 jaar loonkostenvoordeel ad. 6.000 bij fulltime dienstverband (indien herplaatsing vanuit WGA)

Wijziging Wet tegemoetkoming loondomein (WTL)

Wijziging loonkostenvoordelen: streefdatum 1-1-2026

1. Bij overname – fusie kan resterende duur LKV worden meegenomen
2. Alle doelgroepverklaringen via het UWV
3. Versoepeling voorwaarden LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer
4. Afschaffing LKV oudere werknemer per 2026
5. LKV Banenafpraak wordt onbeperkt en geen doelgroepverklaring meer nodig

Afschaffing lage inkomensvoordeel (LIV) per 2025

- Het lage-inkomensvoordeel (LIV) is sinds 1 januari 2017 een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die werknemers in dienst hebben met een laag loon.
- Doel was dat door lagere loonkosten het werk voor deze werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt toe zou nemen.
- Uit onderzoek van SEO (rapportage september 2022) bleek dat dit effect vrij gering was. De LIV is ondoelmatig.
- Het kabinet kiest er daarom ook voor om het LIV af te schaffen per 1 januari 2025.

Wet vereenvoudiging banenafsprak

- We lopen achter op de banenafsprak → quotum opgeschort tot 2026
- Vereenvoudiging quotum is noodzakelijk i.v.m. onuitvoerbaarheid – nieuwe wet is ook afhankelijk van uitvoeringstoetsen bij Belastingdienst
- Doel blijft wel 125.000 banen in 2025 en daarna
- Geen quotum meer maar een bonussysteem (inclusiviteitsopslag en inclusiviteitskorting)
- Afschaffing complexe inleenadministratie
- Invoering wordt afhankelijk van uitvoerbaarheid!
- Voorlopig uitgesteld tot nieuwe uitvoeringstoets is afgerond

Verkenning van loonkostensubsidie in Wajong / WIA

- Plannen worden uitgewerkt ter versterking van arbeidsparticipatie mensen met forse arbeidsbeperkingen
- Loonkostensubsidie tussen 30% tot 70% van minimumloon
- Verschil loonwaarde en minimumloon
- Nu is alleen loonkostensubsidie mogelijk voor doelgroep banenafpraak
- Verkenning loopt of dit ook mogelijk is voor Wajong doelgroep en WIA doelgroep

Wijziging compensatie transitievergoeding

- Geen recht meer op compensatie transitievergoeding voor bedrijven met loonsom > € 990.000 (25 * gem. loonsom)
- Streefdatum: 1 juli 2026
- Er gaan nieuwe slapende dienstverbanden ontstaan
- Kan werknemer de werkgever dan nog dwingen om tot ontslag over te gaan?
- Uitspraak bij Xella arrest hield rekening met compensatie!

Xella arrest – uitspraak Hoge Raad



HR 8 november 2019, [ECLI:NL:HR:2019:1734](#))



Hoge Raad moest zich buiten over de vraag of werknemer de werkgever kon dwingen om tot ontslag van slapende dienstverbanden over te gaan



Werkgever moet instemmen met voorstel van werknemer om tot beëindiging over te gaan **indien er geen re-integratie meer mogelijk is!**



Is er nog wel re-integratie mogelijk, dan is dit niet van toepassing

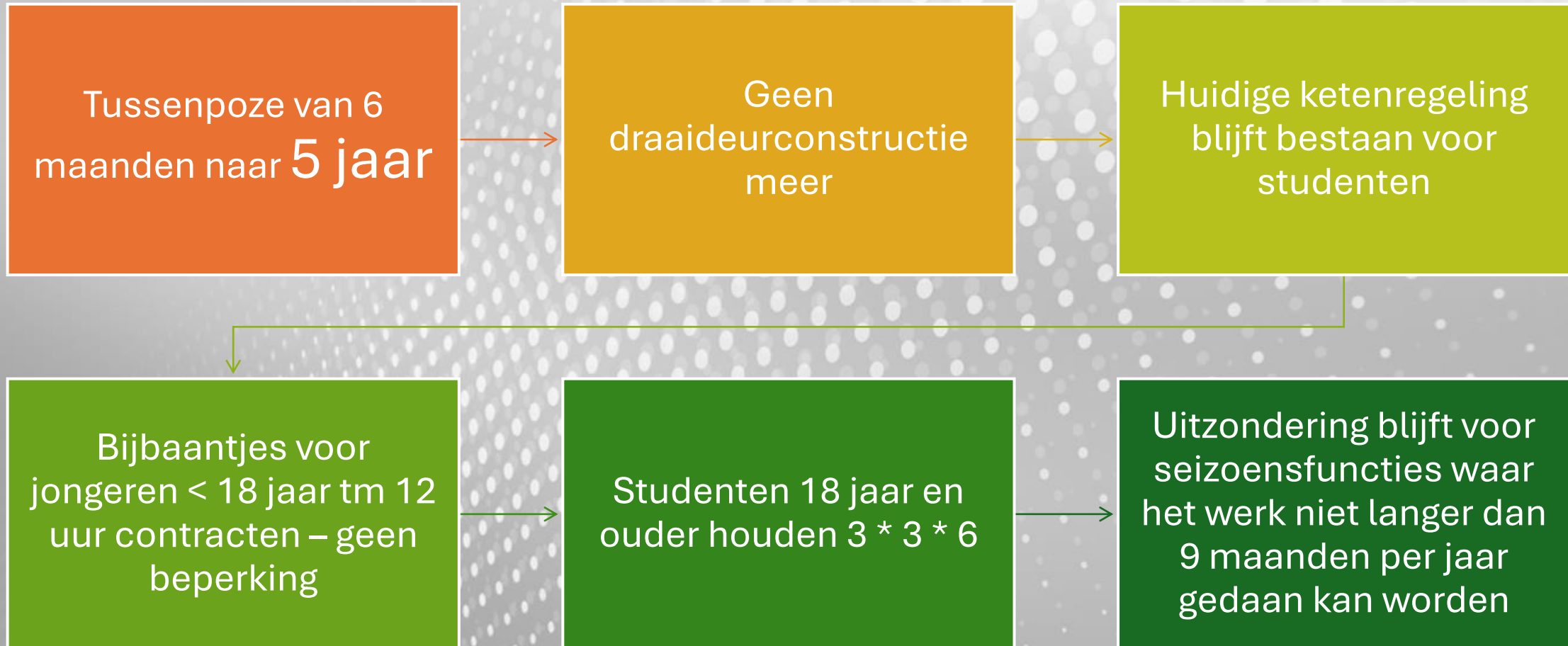
Hoe staat het met de grondige opknapbeurt voor de arbeidsmarkt?



Wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers

- Ketenregeling: tussenpoze van 6 maanden naar 5 jaar
- Einde aan oproepovereenkomsten: vervanging door basiscontracten
- Uitzendkrachten sneller in vast dienstverband
- Crisisregeling Personeelsbehoud (CP-regeling)

Verandering in ketenregeling bij Wet Meer zekerheid flexwerkers



Uitzondering: klimatologische of natuurlijke omstandigheden



- Bij terugkerend tijdelijk werk is een vast contract niet aantrekkelijk
- Uitzondering alleen voor seizoensfuncties die ten hoogste 9 maanden per jaar uitgeoefend worden a.g.v. klimatologische of natuurlijke omstandigheden → bij cao aan te wijzen functies!
- (Artikel 7 : 628a lid 11 BW)

Ketenregeling en de Wet meer zekerheid flexwerkers

- Op dit moment is het mogelijk om bij cao af te wijken van de ketenregeling
- Intentie is om deze afwijkingsmogelijkheid via cao af te schaffen
- Uitzonderingen zijn alleen via een ministeriële regeling mogelijk
- Mogelijk geen uitzondering meer voor de AOW-gerechtigde tenzij ministeriële regeling dit vastlegt
- Voor de AOW-gerechtigde kan nu bijv. een langere duur aan bepaalde tijd contracten worden gesloten (4 jaar in plaats van 3 jaar) en een groter aantal tijdelijke contracten (6 in plaats van 3)

Einde aan oproepovereenkomst!



Einde aan oproepovereenkomst



Werkgever dient minimaal basiscontract aan te bieden met vaste arbeidsomvang, daarboven is wel een flexibele schil van 30% mogelijk



Is basiscontract aangegaan voor onbepaalde tijd, dan lage WW premie

CP-regeling: herplaatsing of tegemoetkoming

- Bij erkende crisis: herplaatsing of tegemoetkoming
- Herplaatsing: tijdelijk eenzijdig werkzaamheden wijzigen in andere functie of andere locatie, de extra reiskosten of de reistijd als extra werktijd wordt dan vergoed
- Tegemoetkoming: werkgevers krijgen tegemoetkoming over niet gewerkte uren gebaseerd op 60% van het loon en 23,5 % werkgeverslasten
- Werknemer moet ook bij tijdelijke vermindering van de uren 20% van het loon inleveren over de niet gewerkte uren (max. loonverlies bedraagt 10%)

Handhaven Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA)

Wet DBA ingevoerd per 1 mei 2016 maakte een eind aan verklaring arbeidsrelatie en zorgde voor grote marktonrust

Probleem: kwalificatie arbeidsrelatie is niet duidelijk: zelfstandige of werknemer?

Webmodule bracht geen oplossing

Afschaffen handhavingsmoratorium → volledige handhaving per 1 januari 2025

Modelovereenkomsten waarbij niet afgeweken mocht worden van het geel gearceerde deel (geen gezag)

Belastingdienst erkent geen nieuwe modelovereenkomsten meer!



Arbeidsovk:

1. Loon
2. persoonlijke arbeid
3. gezag

Formeel gezag: moet de werknemer zich houden aan de regels die in de organisatie gelden



Materieel gezag : Kan de werkgever aan de werknemer aanwijzingen en instructies geven?

Het is al voldoende dat de werkgever deze instructies en aanwijzingen kan geven!

Hoge Raad geeft negen gezichtspunten

1. Aard en duur werkzaamheden: een inspanningsverplichting (arbeidsovereenkomst) of een resultaatsverplichting (ondernemerschap). En hoe langer het duurt, dan sneller arbeidsovereenkomst
2. Manier waarop de werkzaamheden en werktijden zijn bepaald (hoe vrij is de ondernemer?)
3. Mate waarin de werkzaamheden en de opdrachtnemer onderdeel is van organisatie
4. Wel of geen verplichting het werk persoonlijk uit te voeren
5. Manier waarop afspraken tot stand zijn gekomen
6. Hoogte van de beloning (ondernemer verdient aanmerkelijk meer!)
7. Manier waarop beloning is bepaald en wordt uitbetaald (factuur met BTW administratie)
8. Mate waarin opdrachtnemer commercieel risico loopt
9. Mate waarin opdrachtnemer zich als ondernemer gedraagt: presentatie van opdrachtnemer om goede naam te verkrijgen, aantal opdrachtgevers en hoe lang werkt de opdrachtnemer voor opdrachtgever?

Hoge Raad: holistische toets arbeidsovereenkomst

- Niet 1 enkel punt of feit: alles moet in onderling verband worden beoordeeld!
- Uitlegfase: welke werkafspraken zijn er gemaakt en hoe worden die uitgevoerd?
 - Niet alleen naar de letterlijke tekst maar ook wat partijen over en weer van elkaar mochten verwachten?
 - Tot welke sociale groep hogen partijen en hoeveel rechtskennis mag van hen verwacht worden?
- Kwalificatiefase: voldoen de werkafspraken en de uitvoering aan de eisen van de arbeidsovereenkomst? Feitelijke uitvoering is doorslaggevend!
- Persoonlijk ondernemerschap pas na toetsing van 1^e acht criteria (ondernemerschap alleen als contra-indicatie bij twijfel)

Wetsvoorstel Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties (VBAR)

- Rechtsvermoeden werknemerschap bij laag uurtarief (ca. € 33)
- Indicaties werknemerschap:
materiële gezagsverhouding: werkgever is bevoegd om eenzijdig instructies te geven t.a.v. inhoud werkzaamheden
- Indicaties zelfstandig werken:
voor eigen rekening en risico van ondernemer
bijv. specifieke expertise, werken met een resultaatsverplichting, meerdere opdrachtgevers, autonomie, is er een aansprakelijkheidsverzekering, is er een AOV gesloten?.

Handboek loonheffingen: indicaties ondernemerschap

- Werken o.b.v. een resultaatsverplichting
- Specifieke kennis/vaardigheden die werknemers in organisatie niet hebben;
- Een duidelijk hogere beloning t.o.v. werknemers in soortgelijk werk
- Dat gezien een hoge maatschappelijke positie het aannemelijk is dat er een gelijkwaardige (onderhandelings)positie is t.o.v. de opdrachtgever;
- Gebruik van eigen bedrijfsmiddelen, bijv. auto, vrachtwagen, zaagmachine;
- Presenteren vanuit eigen logo / onderneming bij contact met klanten;
- Zelf investeren om kennis en vaardigheden op peil te houden;
- Zelf dragen van risico's, zoals voor aansprakelijkheid en arbeidsongeschiktheid.

Basisverzekering arbeidsongeschiktheid zelfstandigen (AOV)

- Alleen voor de IB-ondernemers (niet voor DGA of kleine-ondernemers met resultaat niet uit dienstbetrekking)
- Wachtijd 1 jaar
- Sociaal medisch beoordelen op arbeidsvermogen (SMBA-methode) a.d.h.v. drempelfuncties!
- Geen AOV voor resultaatgenieters onder de kleine-ondernemersregeling met max. 20.000 omzet per jaar die vrijgesteld zijn van btw
- Mogelijkheid van opt-out → wel stabiliteitsbijdrage voor verzekeraar
- Premiegrondslag en uitkeringsgrondslag zijn gelijk aan elkaar
- Uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid : 70% van uitkeringsgrondslag – max. 100% van het minimumloon



KENN

SALARIS SFESTIVAL

26/11
Jaarbeurs Utrecht

Waar salarisprofessionals elkaar ontmoeten. **SalarisNet.**

Vragen?

SalarisNet.





KENNISFESTIVAL

26/11
Jaarbeurs Utrecht

Waar salarisprofessionals elkaar ontmoeten. **SalarisNet.**

Een sessie incompany volgen?

Wil je samen met collega's een sessie zoals deze organiseren?
Boek dan een incompany workshop of training.

Benieuwd naar de mogelijkheden, vraag het Pleuni Maassen:
pleunimaassen@vmnmedia.nl of via 06-12 898 404

SalarisNet.

