

Als het gaat om sociale verzekeringen, dan kunnen we in Nederland onderscheid maken tussen volksverzekeringen en werknemersverzekeringen. Volksverzekeringen bieden dekking voor alle ingezetenen, werknemersverzekeringen alleen

voor – inderdaad – werknemers. We hebben echter nog een werkende Nederlander die soms werknemer is en soms niet; de directeur-groootaandeelhouder (dga). Hoe zit het ook alweer met zijn sociale verzekeringen?

De sociale zekerheid van de dga

De directeur-groootaandeelhouder is als Nederlands ingezetene verplicht verzekerd voor de volksverzekeringen. De categorie volksverzekeringen bestaat uit de Algemene wet bijzondere ziektekosten (AWBZ), de Algemene ouderdomswet (AOW), de Algemene kinderbijslagwet (AKW) en de Algemene nabestaandenwet (ANW). Omdat de dga verplicht verzekerd is voor de AWBZ, valt hij ook onder de verzekeringsplicht voor de zorgverzekeringswet en is dus verplicht een zorgverzekering af te sluiten.

De Werknemersverzekeringen

De zelfstandig ondernemer moet sinds de afschaffing van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ) bij een verzekeringsmaatschappij zijn. De Nederlandse werknemer is wettelijk goed beschermd tegen zaken die tussen hem en het werknemerschap instaan: ziekte en werkloosheid. Als bescherming tegen inkomstenderving als gevolg van werkloosheid hebben we de Werkloosheidswet (WW) en voor de bescherming in geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid bestaan de Ziektewet (ZW) en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). De Ziektewet is grotendeels geprivatiseerd waardoor een zieke werknemer in principe tot 104 weken loondoorbetaling bij ziekte van zijn werkgever zal ontvangen. Na deze 104 weken is er mogelijk recht op een WIA-uitkering. Om te bepalen of de werknemersverzekeringen van toepassing zijn op de dga, zullen we eerst moeten beoordelen of de dga een werknemer is.

Werknemer of niet

Als je arbeid verricht, daar loon voor ontvangt en in een gezagsverhouding staat tot je werkgever, dan ben je werknemer. Als een directeur alle aandelen van zijn besloten vennootschap in handen heeft, dan is het duidelijk dat we niet te maken hebben met

De meeste verzekeringsmaatschappijen vinden dat de dga een individuele arbeidsongeschiktheidsverzekering moet afsluiten.

een werknemer. Lastiger wordt het als er meerdere aandeelhouders zijn. Van belang is dan hoe de verhoudingen in de statuten zijn geregeld en op welke wijze de aandelen zijn verdeeld.

In de Regeling aanwijzing directeur-groootaandeelhouder heeft het ministerie van Sociale Zaken uitgelegd wanneer een dga voor de sociale zekerheid wordt gezien als werknemer. Als stelregel kan aangehouden worden dat een dga die zonder zijn medewerking niet ontslagen kan worden geen werknemer is. Deze dga is dan niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen en zal indien hij of zij dat wenst, op de private markt bescherming kunnen zoeken. In het andere geval hebben we te maken met een dga die voor de werknemersverzekeringen als werknemer wordt beschouwd en verzekeringsplichtig is. De instantie die bepaalt of we te maken hebben met een werknemer is het UWV.

Ziek

De directeur is op basis van een arbeids-overeenkomst werkzaam voor zijn bv. Hierdoor ontstaat een vreemde situatie mocht de directeur onverhoopt ziek worden. De bv wordt door het Burgerlijk Wetboek (BW) namelijk verplicht om als werkgever de dga – als werknemer in de zin van het BW – het loon door te betalen in geval van ziekte. De wettelijke loondoorbetaling bij ziekte is vastgesteld op 70 procent van het loon, rekening houdend met het maximumloon

voor de sociale verzekeringswetten, voor een maximale duur van 104 weken. In de algemene vergadering van aandeelhouders kan de dga echter ook besluiten om zichzelf een hoger percentage van het loon door te betalen bij ziekte. Voor 'normale' werknemers kan het risico van loondoorbetaling bij ziekte worden verzekerd op een ziekteverzuimverzekering. Voor een dga ligt dit gecompliceerder. De meeste verzekeringsmaatschappijen stellen dat een directeur zijn eigen ziekteproces kan sturen en vinden dat de dga een individuele arbeidsongeschiktheidsverzekering dient af te sluiten. Voor een dga die verplicht verzekerd is voor de werknemersverzekeringen geldt doorgaans dat deze wel verzekerd kan worden op een ziekteverzuimverzekering.

Arbidsongeschikt

Een directeur die beschouwd wordt als werknemer kan na 104 weken ziekte bij het UWV een WIA-uitkering aanvragen. Het is voor hem of haar dan ook zinnig om de mogelijkheden van een aanvullende WIA-verzekering, bijvoorbeeld hiaat- en/of excessentverzekering, te onderzoeken. De directeur die zelfstandig is, heeft de mogelijkheid om voor de periode van arbeidsongeschiktheid – dus ook na 104 weken – een arbeidsongeschiktheidsverzekering te sluiten.

Zwanger

Er is nog een extra aspect in de sociale zekerheid bijgekomen. Met ingang van 1 juli 2008 heeft de zwangere zelfstandige recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof: een uitkering van zestien weken op basis van het minimumloon. Dit is geregeld middels een wijziging in de Wet arbeid en zorg (WAZO) via de Wet zwangerschaps- en bevallingsverlof zelfstandigen.

Jeroen Vluggen

De auteur is werkzaam als trainer/consultant bij Enkwest Opleiding & Advies te Apeldoorn.