



# SOCIALE ZEKERHEID IN BEWEGING

Het jaar 2019 is een jaar vol veranderingen geweest op het gebied van de sociale zekerheid en het arbeidsrecht. Met de plannen van minister Koolmees over de loondoorbetaling in december 2018 werd de toon gezet. Uiteraard was daar ook de goedkeuring van het parlement van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) en vanuit het pensioenakkoord verscheen nog een verplichte AOV voor de zzp'er. Het actualiteitsgehalte van deze plannen is hoog. Meer over die plannen in dit artikel.

**D**e regering-Rutte III had in oktober 2017 al plannen voor de loondoorbetaling bij ziekte. Die zijn in de vorm waarin ze werden voorgesteld (gelukkig) niet doorgedaan. Wel kwam er een plan

vanuit sociale partners, het ministerie en het Verbond van Verzekeraars in de vorm van een convenant MKB verzuim-ontzorgverzekering. In de *Beursbengel*, nr. 882 van februari 2019, is hierover al geschreven. Inmiddels is het december 2019 en is de invoering per 1 januari 2020

**Oordeel van  
bedrijfsarts  
wordt vanaf  
2021 leidend**

aanstaande. De verzekeraars hebben nagenoeg allemaal een MKB verzuim-ontzorgverzekering in hun productaanbod. De OVAL heeft inmiddels in juli 2019 een Werkwijzer casemanagement voor de casemanager Verzuim-ontzorgverzekering met hulp van diverse marktpartijen. Hierin is de rol beschreven van de casemanager en eveneens wat zijn verantwoordelijkheden zijn en welke nu juist niet.

## **PRODUCTAANBOD MKB VERZUIM-ONTZORGVERZEKERING**

Het productaanbod van verzekeraars kwam rond september 2019 op gang, toen de eerste verzekeraar op de markt kwam met een aanbod. Zoals nu blijkt, heeft de verzekeringsmarkt ervoor gekozen om met de MKB verzuim-ontzorgverzekering aan de minimale eisen van het convenant te voldoen.

Wat opvalt is dat een aantal verzekeraars en volmachten het aanbod in deze verzekering beperkt tot één of een aantal geselecteerde arbo-diensten. MKB Nederland zegt hierover dat verzekeraars niet gedwongen kunnen worden om de klant zelf te laten kiezen, maar men is er niet blij mee. Daarnaast zijn er ook ver-



zekerars die de koppeling met een of meerdere salarispakketten verplicht stellen. Kortom

er is keuze in het aanbod, maar voor klanten die niet verplicht willen worden om afscheid te nemen van hun huidige arbo dienst of het salarispakket is deze keuze weer beperkt. Nu waren de verwachtingen wellicht wat te hoog gespannen. Eigenlijk zijn alle partijen het er wel over eens dat het pas een groot succes gaat worden in 2020, als de markt zich wat gesetteld heeft en er meer duidelijkheid is. Wellicht ook voor die ene aanbieder die nog niets van zich heeft laten horen en zien.

#### ZORGPLICHT

Veel inkomensadviseurs vragen zich af hoe het zit met hun zorgplicht jegens hun klanten. Duidelijk is nu dat deze zorgplicht in ieder geval inhoudt dat al uw klanten (en zeker die met een verzuimverzekering) geïnformeerd moeten worden over het nieuwe aanbod van de MKB verzuim-ontzorgverzekering. Dat niet doen is in strijd met de zorgplicht van de tussenpersoon. Veel

#### Adviseur heeft zorgplicht en moet klanten informeren over nieuwe MKB verzuim-ontzorgverzekering

adviseurs zijn dan ook 'de markt gaan verkennen' en hebben actief gekeken of dit nieuwe aanbod zou passen bij hun klanten. Het is inmiddels duidelijk dat de MKB verzuim-ontzorgverzekering lang niet bij alle klanten past. Maar na advisering door de adviseur ligt de uiteindelijke keuze toch bij de klant.

#### RAPPORT TOETSING VAN HET RE-INTEGRATIEVERSLAG (RIV)

Gelijktijdig met het verschijnen van de Kamerbrief en de convenanten in december 2018 verscheen eveneens een rapport van UWV over loonsancties. Zoals uit dit rapport blijkt, worden er bij 11 procent van de toetsingen van het re-integratieverslag bij de WIA-beoordeling inhoudelijke loonsancties uitgedeeld. Dus bij 11 van de 100 toetsingen ontvangt de werkgever een sanctie van UWV. Sinds 2015 schommelt dit percentage al rond de 10 à 11 procent. Daarbij komt nog dat 85 procent van al deze sancties te wijten is aan tekortkomingen aan de kant van de werkgever. Denk daarbij aan tekortkomingen als onvoldoende eerste en tweede spoor re-integratie en geen of onvoldoende re-integratie. 12 procent (van die 11 procent) van de loonsancties is te wijten aan het verschil van inzicht tussen bedrijfsarts en verzekeringsarts. En dit laatste is de werkgever natuurlijk een doorn in het oog, want hij vaart veelal blind op het oordeel van zijn bedrijfs- of arboarts. Dit gaat echter veranderen: per 2021 gaat voor nieuwe en bestaande ziektegevallen gelden dat het oordeel van de bedrijfsarts, als het gaat om de belastbaarheid van de werknemer, leidend wordt ten opzichte van het oordeel van de verzekeringsarts van UWV.

#### GROTE BEDRIJVEN, MEER LOONSANCTIES

Opvallend is dat UWV meer loonsancties uitdeelt naarmate het bedrijf groter is: aan 8 procent van de werkgevers tot 10 werknemers en aan 12 procent van de werkgevers met 500 of meer werknemers. Daarnaast is er nog een ander verschil te zien. Kleine werkgevers maken minder vaak bezwaar tegen de loonsanctie dan grote werkgevers. Bij kleine werkgevers ligt het percentage op 50 procent en bij grote werkgevers (500+) is dat 33 procent.

#### WET ARBEIDSMARKT IN BALANS

De Eerste en Tweede Kamer hebben de Wabz inmiddels goedgekeurd en op 1 januari 2020 zal deze van kracht worden. Hierover is een artikel verschenen in *de Beursbengel*, nr. 875 van juni 2018. Inmiddels beginnen de gevolgen van deze wet door te dringen tot werkgevers. De veranderingen door de komst van de wet zijn in het kort de volgende:

- Ontslag wordt ook mogelijk als er sprake is van een optelsom van omstandigheden. Dit heet de cumulatiegrond.
- Werknemers krijgen vanaf dag één recht op een transitievergoeding, ook tijdens de proeftijd.
- De opbouw van de transitievergoeding wordt lager bij lange dienstverbanden.
- Er komt een regeling ter compensatie van de transitievergoeding voor kleine werkgevers bij bedrijfsbeëindiging wegens pensionering of ziekte.
- De ketenbepaling wordt verruimd. Het wordt mogelijk om maximaal drie tijdelijke contracten in drie jaar tijd aan te bieden (was drie tijdelijke contracten in twee jaar tijd).
- Het wordt mogelijk om de 'pauze' tussen tijdelijke contracten per cao te verkorten van zes naar drie maanden bij terugkerend tijdelijk werk, dat niet langer dan negen maanden per jaar duurt.
- Er komt een uitzondering op deze 'pauze' tussen tijdelijke contracten, voor invalkrachten in het primair onderwijs bij invallen wegens ziekte.
- Payrolling is alleen nog zinvol in het kader van het ontzorgen van de werkgever. Payroll-medewerkers krijgen namelijk dezelfde arbeidsvoorwaarden als de medewerkers in dienst bij de opdrachtgever.
- Er komen maatregelen om lange beschikbaarheid van oproepkrachten te voorkomen.
- Er komt een premiedifferentiatie voor de WW-premie die werkgevers betalen op basis van een vast of flexcontract.

#### ACTUALITEIT

Met betrekking tot de premiedifferentiatie naar soort arbeidscontract laat de ingediende begroting van de minister van SZW nu zien dat een



vast contract wordt beloond met een lage WW-premie en een flex (lees tijdelijk) contract 'gestraft' met een hoge WW-premie. De lage WW-premie is (voorlopig) vastgesteld op 2,49 procent en de hoge WW-premie op 7,94 procent.

De langere proeftijd (direct bij aanvang) bij een vast contract van vijf maanden heeft het niet gehaald en gaat dus niet door.

Ondertussen is ook bekend geworden dat bijvoorbeeld een grote (uitzend)werkgever als Randstad stopt met eigenrisicodragers voor de Ziektewet. Enerzijds speelt daarbij volgens publicaties het artsentekort hierbij een rol, maar daarnaast speelt voor deze grote uitzendwerkgever ook mee dat de gemiddelde uitzendkracht door de WAB tussen de 6 en 9 procent duurder wordt. UWV gaat overigens een onderzoek doen naar het terugkeren van Randstad in het publieke bestel.

In april 2020 zal ook de Wet compensatie transitievergoeding in werking treden, waardoor werkgevers vanaf die datum compensatie kunnen krijgen voor de aan de werknemer betaalde transitievergoeding als zij hun werknemer hebben ontslagen na 104 weken ziekte. Het is, gezien alle regels omtrent het indienen van een aanvraag hiervoor, overigens in lang niet alle gevallen zo dat een werkgever zijn volledig betaalde compensatie vergoed zal krijgen.

### SLAPENDE DIENSTVERBANDEN

Slapende dienstverbanden zijn al een tijd een doorn in het oog van dit kabinet. Er zijn in Nederland veel slapende dienstverbanden, omdat de wet het toelaat om iemand bijvoorbeeld na 104 weken ziekte niet te ontslaan, maar diens arbeidsuren en salaris op nul te zetten. Zodoende wordt de werknemer niet ontslagen en ontstaat een slapend dienstverband. Daarover zijn inmiddels veel zaken aan de rechter voorgelegd. Veel werknemers stellen zich namelijk op het standpunt dat hun werkgever dit doet om de transitievergoeding te ontwijken. Die werkgever hoeft immers pas bij daadwerkelijk ontslag deze vergoeding te betalen en dus niet bij een slapend dienstverband. Om heel veel processen te voorkomen is de Advocaat-Generaal van de Hoge Raad inmiddels gevraagd om advies



uit te brengen hierover. Inmiddels is er een uitspraak van de Hoge Raad op 8 november 2019.

Diens conclusie is dat een werkgever een werknemer (op verzoek) moet ontslaan, tenzij er een dringende reden is om dat niet te doen. Hierdoor moet de werkgever de wettelijke transitievergoeding betalen. Op zijn beurt krijgt de werkgever deze transitievergoeding gecompenseerd door UWV vanaf 1 april 2020 (met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015).

Het gaat om duizenden slapende dienstverbanden die wellicht nog voor het eind van 2019 worden ontbonden. Kortom, het kan voor rechters en advocaten nog een drukke tijd worden.

### COMMISSIE REGULERING VAN WERK

Deze commissie (ook wel commissie-Borstlap genoemd) is bezig met een onderzoek naar de veranderingen op de arbeidsmarkt en de mogelijke gevolgen voor de regelgeving. De commissie heeft van het kabinet drie vragen meegekregen om in haar advies te verwerken:

1. Welke ontwikkelingen hebben een fundamentele invloed op de arbeidsmarkt en de positie van werkenden?
2. Leiden die ontwikkelingen met de huidige regels tot knelpunten?
3. Welke oplossingen zijn er om eventuele knelpunten nu en voor de toekomst weg te nemen?

### Vast contract wordt beloond met een lage WW-premie en een flexibel contract 'gestraft' met een hoge WW-premie

Een aantal fundamentele vragen die de regering, na beantwoording in een rapport, verder zouden moeten helpen bij de inrichting van de toekomst van de arbeidsmarkt en van het arbeidsrecht voor werknemers en zelfstandigen. Maar ook bijvoorbeeld bij de toekomstige inrichting van de uitkeringen voor werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Kortom, een zeer brede opdracht die zou kunnen leiden tot adviezen aan dit kabinet die op hun beurt weer kunnen leiden tot aanpassingen in allerlei bestaande wet- en regelgeving.

Het kabinet had gevraagd het advies op 1 november 2019 op te leveren. De commissie heeft echter het verzoek gedaan om uitstel van de opleverdatum. Het werk vordert gestaag, maar de scope van de adviesaanvraag en complexiteit van de problematiek maken dat de commissie enige maanden extra nodig heeft voor het voltooien van het advies en het daarbij behorende rapport. De commissie verwacht eind januari het advies in een rapport op te leveren. Het kabinet daarentegen heeft beloofd om in het eerste kwartaal te reageren op de adviezen van deze commissie.

We kunnen concluderen dat er ook voor 2020 weer veel wijzigingen 'in de pijplijn' zitten, waarmee adviseurs aan de slag moeten om de gevolgen voor hun klanten (de werkgevers en werknemers) te bepalen. Een uitdagend jaar 2020 dus! ●

J. (Johan) Kelder Rccm®  
De auteur is consultant bij Enkwest Opleiding & Advies B.V. te Apeldoorn en lid van de redactieraad van de *Beursbengel*.