

NIEUWSBRIEF

(september 2012)

Onderwerpen:	Blad
• Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd	1
• Vitaliteitspakket	3
• Besluit beperking bijbetalingslasten bij waardeoverdracht	4
• Wet Flex-bv en DGA-pensioen	4
• Afstempelen DGA-pensioen in eigen beheer	5
• Zorgverzekering	6
• Ziektewet	7

Inleiding

In de nieuwsbrief van mei 2012 staan de belangrijkste maatregelen naar aanleiding van het Kunduz-akkoord (hierna: Begrotingsakkoord 2013) met betrekking tot de AOW, de pensioenen, het vitaliteitspakket, de zorgverzekering, het Wetsvoorstel Werken naar Vermogen en de Ziektewet.

Inmiddels is de verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd al in wetgeving vastgelegd. Het wetsvoorstel met betrekking tot de aanpassing van de Ziektewet wordt op 2 oktober a.s. behandeld in de Eerste Kamer. Van de andere maatregelen uit het Begrotingsakkoord 2013 zal nog moeten blijken of die door de nieuwe regering worden opgepakt en de steun krijgen van een Kamermeerderheid.

Hierna vermeld ik de actuele stand van zaken met betrekking tot de in het bovenstaande kader vermelde onderwerpen.

Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd

Het wetsvoorstel Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd is op 11 juli 2012 door de Eerste Kamer aangenomen. Deze wet heeft ook gevolgen voor de aanvullende voorzieningen in zogenoemde derde pijler.

AOW

De AOW-leeftijd stijgt vanaf 2013 tot 2024 stapsgewijs. Vanaf 2024 is een verdere stijging van de AOW-leeftijd afhankelijk van de toename van de levensverwachting.

Vanaf 2013 stijgt de AOW-leeftijd als volgt:

Jaar	AOW-uitkering vanaf
2013	65 jaar en 1 maand
2014	65 jaar en 2 maanden
2015	65 jaar en 3 maanden
2016	65 jaar en 5 maanden
2017	65 jaar en 7 maanden
2018	65 jaar en 9 maanden
2019	66 jaar
2020	66 jaar en 3 maanden
2021	66 jaar en 6 maanden
2022	66 jaar en 9 maanden
2023	67 jaar

In de wet is vastgelegd hoe de AOW-leeftijd vanaf 2024 wordt vastgesteld. Vanaf 2018 wordt jaarlijks berekend of de AOW-leeftijd verder stijgt. Bij een toename van de levensverwachting met ten minste 3 maanden, stijgt de AOW-leeftijd in 2024 met 3 maanden, dus naar 67 jaar en 3 maanden. Een verhoging van de AOW-leeftijd wordt ten minste 5 jaar van te voren vastgesteld. Bij een daling van de levensverwachting vindt er echter geen verlaging van de AOW-leeftijd plaats.

Personen die 65 jaar worden in 2013, 2014 en 2015 kunnen op grond van een overgangsmaatregel vanaf leeftijd 65 nog een voorschot op het AOW-pensioen aanvragen. Een voorschot wordt verstrekt in de vorm van een renteloze lening. Een uitgebreidere toelichting vindt u in de nieuwsbrief van mei 2012.

Een flexibele AOW ontbreekt in de wet. Tijdens de behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer is een motie van lid Klaver c.s. aangenomen met betrekking tot een onderzoek naar de mogelijkheden voor een flexibele AOW in de toekomst.

Aanvullende pensioenen (tweede pijler)

Het Witteveenkader (fiscale regels voor het aanvullend pensioen) wijzigt per 1 januari 2014. De pensioenrichtleeftijd is vanaf 2014 67 jaar. De werkgever is niet verplicht om de feitelijke pensioendatum op 67 jaar te stellen. Een eerdere pensioendatum betekent wel een lager maximum opbouwpercentage.

Voor veel deelnemers is de AOW-uitkering een belangrijk deel van hun pensioeninkomen. Zij zullen daarom voorkeur hebben voor een aanvullend pensioen dat gelijk ingaat met het AOW-pensioen. Om dit te realiseren moet de pensioenregeling de mogelijkheid bieden om het opgebouwde pensioen (actuarieel) uit te stellen of te vervroegen naar de gewenste pensioeningangsdatum.

De maximale pensioenopbouw gaat in 2014 omlaag. Voor eindloon- en middelloonregelingen gaan de maximale opbouwpercentages met 0,1% omlaag. Dat

betekent dat bij pensioenrichtleeftijd 67 jaar de maximale opbouwpercentages voor de eindloon- en middelloonregeling respectievelijk 1,9% en 2,15% worden. Ook de maximale premiepercentages in een beschikbare premieregeling gaan omlaag. De nieuwe percentages zijn inmiddels bekend, desgevraagd zal ik u de nieuwe premietabellen toesturen. Bij een feitelijke pensioenleeftijd lager dan 67 jaar gelden ook lagere opbouwpercentages. De al opgebouwde pensioenrechten blijven intact.

Ook de pensioenrichtleeftijd voor de aanvullende pensioenregelingen is gekoppeld aan de levensverwachting. Jaarlijks vindt er een toets plaats of de levensverwachting is gestegen. Als die met één jaar is toegenomen, gaat de pensioenrichtleeftijd het jaar daarna ook met één jaar omhoog.

Het deelnemingsjarenpensioen wordt op overeenkomstige wijze ingeperkt. Dat geldt ook voor derde pijler (lijfrente) en de fiscale oudedagsreserve (for).

Bij de behandeling in de Eerste Kamer zijn de volgende twee moties van lid Noten c.s. aangenomen:

1. De regering wordt opgeroepen het mogelijk te maken dat deelnemers in pensioenregelingen de pensioeningangsdatum kunnen uitstellen tot de AOW-leeftijd, zonder door te hoeven werken.
2. Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de AOW-gerechtigde leeftijd. De AOW-leeftijd loopt vanaf 2013 niet meer synchroon met de pensioenrichtleeftijd. Hierdoor is voor groepen deelnemers geen maximale pensioenopbouw meer mogelijk. Daarnaast verhoudt die zich niet tot wettelijke bepalingen die een gelijke behandeling bij pensioenrichtlijnen vereisen. Daarom is in deze motie de regering verzocht te bevorderen dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van rechtswege gelijk zal zijn aan de pensioenrichtleeftijd. Dat betekent dat vanaf 2014 een arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op leeftijd 67.

Nu de AOW-leeftijd per jaar verschilt bestaat dé pensioendatum niet meer. Het is wel belangrijk om in de arbeidsovereenkomst vast te leggen wanneer die eindigt.

Door de verlaging van de opbouwpercentages moeten de meeste pensioenregelingen per 1 januari 2014 aangepast worden. Het is belangrijk dat ook de nieuwe pensioenregeling aansluit bij de wensen, doelstellingen en financiële mogelijkheden. Ook de aanvullende regelingen dienen hierop aan te sluiten.

Vitaliteitspakket

Het vitaliteitspakket was een onderdeel van het Pensioenakkoord 2011. Door de verslechterde toestand van de overheidsfinanciën is het vitaliteitspakket versoerd. De nieuwe werkbonus die vanaf 2013 zou gelden voor oudere werknemers is vervallen. Deze werkbonus zou de doorwerkbonus vervangen. Beide bonusregelingen zijn vervallen. Oudere werkenden ontvangen vanaf 2013 dus dezelfde heffingskorting als de jongeren. Ook de aanvullende werkbonus die in 2017 zou worden ingevoerd vervalt.

De werkbonus voor werkgevers voor het in dienst hebben van 62-plussers is afgeschaft. De mobiliteitsbonus voor 55-plussers wordt niet ingevoerd. De beschikbare middelen

worden ingezet voor mensen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt, namelijk de uitkeringsgerechtigde 50-plussers en arbeidsgehandicapten.

Vitaliteitssparen wordt wel per 1 januari 2013 ingevoerd. Ook de overgangsregeling voor de levensloopregeling blijft bestaan.

De verlaging van de drempel in de scholingsuitgaven naar 250 euro blijft ook overeind. De financiële ondersteuning die in 2013 is geboden voor intersectorale scholing en om de overgang van-werk-naar-werk te stimuleren is gehandhaafd.

Besluit beperking bijbetalingslasten werkgevers bij waardeoverdracht pensioen

In de vorige nieuwsbrief is het Besluit beperking bijbetalingslasten werkgevers bij waardeoverdracht pensioen toegelicht.

Een kleine werkgever (2012: premieplichtig loon tot 755.000 euro) hoeft waarschijnlijk vanaf 1 januari 2013 tijdelijk niet mee te werken aan waardeoverdracht als de voormalige of nieuwe werkgever meer dan 15.000 euro en meer dan 10% van de overdrachtswaarde moet bijbetalen.

Dit is een tijdelijke maatregel, er komt nog een meer fundamentele discussie over waardeoverdracht. Dit tijdelijke besluit is van kracht totdat er een nieuw stelsel van waardeoverdracht is. Dit nieuwe stelsel zal er waarschijnlijk 1 januari 2014 zijn.

Ook voor grote werkgevers zijn er (soms) mogelijkheden om bijbetalingslasten bij waardeoverdracht van pensioen te voorkomen.

Wet Flex-bv en DGA-pensioen

Op 1 oktober 2012 treedt de Wet vereenvoudiging en flexibilisering bv-recht (Wet Flex-bv) in werking. Een van de wijzigingen is de introductie van het stemrechtloze aandeel. Om voor de Pensioenwet (PW) als DGA (directeur-groootaandeelhouder) aangemerkt te worden, wordt in de PW bepaald dat het moet gaan om een (in)directe houder van ten minste 10% van de aandelen waaraan stemrecht in de algemene vergadering is verbonden.

Voor de huidige DGA's gaat dit gelden op het moment dat de statuten van de BV zodanig wijzigen dat stemrecht in de aandeelhoudersvergadering wordt losgekoppeld van het aandelenbezit. Als de DGA vanaf dat moment niet ten minste 10% van de aandelen bezit waaraan stemrecht is verbonden, wordt de DGA voor de PW als een 'gewone' werknemer aangemerkt. Dan dient de pensioenregeling hierop te worden aangepast!

De pensioenopbouw in eigen beheer moet dan worden stopgezet. Ook bij een verzekerd pensioen moet de pensioenregeling van de DGA premievrij gemaakt worden. Een eventuele nieuwe pensioenregeling valt dan onder de werkings sfeer van de PW en moet worden verzekerd.

Deze wet breidt ook de aansprakelijkheid van bestuurders uit. Dat heeft gevolgen voor het uitkeren van dividend. Voordat het bestuur goedkeuring geeft aan een

dividenduitkering, moet het bestuur toetsen of de BV na deze uitkering nog wel aan haar verplichtingen kan voldoen. Als het DGA-pensioen (deels) in eigen beheer wordt opgebouwd is het belangrijk om rekening te houden met de pensioenverplichting. Echter, de fiscale waarde van de pensioenverplichting op de balans is vaak veel lager dan de werkelijke (commerciële) waarde. Door de lage marktrente is de commerciële waarde van de pensioenverplichting vaak 1,5 tot 2 maal hoger dan de fiscale waarde. Het bestuur moet nagaan of de BV na de dividend uitkering aan haar verplichtingen kan blijven voldoen. Als het bestuur hierbij de fiscale waarde van de pensioenverplichting in aanmerking neemt, kan achteraf blijken dat er ten onrechte goedkeuring is verleend. Indien het bestuur dit had moeten weten, dan kunnen de bestuurders persoonlijk aansprakelijk worden gesteld om een tekort aan te zuiveren. Dat geldt ook voor de aandeelhouders als zij hadden moeten weten dat de dividend uitkering onverantwoord was.

In de praktijk zal de pensioengerechtigde DGA zichzelf en de eventuele mede bestuurder/aandeelhouder niet gauw aansprakelijk stellen. Maar dat geldt wellicht niet voor de Belastingdienst of een eventuele ex-partner.

Afstempelen DGA-pensioen in eigen beheer

Hierboven gaf ik al aan dat er een vaak een fors verschil is tussen de fiscale waarde van de pensioenverplichting en de werkelijke of commerciële waarde. Veel pensioenfondsen kampen met een te lage dekkingsgraad, maar ook veel DGA's hebben hiermee te maken als gevolg van tegenvallende (beleggings)resultaten. Echter, de Wet op de Loonbelasting staat niet toe dat het pensioen van de DGA dan verlaagd wordt. Dat kan alleen bij faillissement, surseance van betaling of schuldsanering. In andere situaties staat hierop een zware sanctie.

Twee VVD Tweede Kamerleden hebben vragen gesteld over het verschil tussen de mogelijkheid tot afstempelen van pensioenen bij pensioenfondsen en pensioenen die in eigen beheer worden gehouden. De toelichting van staatssecretaris Weekers (Financiën) laat ik hier achterwege, maar de vragen hebben wel geresulteerd in een voorstel voor afstempelen in het Belastingplan 2013.

Het Belastingplan 2013 vermeldt nu de mogelijkheid om bij een lage dekkingsgraad het pensioen in eigen beheer eenmalig te korten zonder fiscale sancties. De grote lijnen zijn bekend, maar de exacte voorwaarden worden nog uitgewerkt.

Wat al wel bekend is dat het pensioen op de pensioeningangsdatum kan worden verlaagd als de dekkingsgraad lager is dan 75% van de fiscale waarde. Dus niet 75% van de vaak fors hogere werkelijke/commerciële waarde. Het lijkt logisch dat dan voor de bepaling van de waarde van de activa ook wordt gekeken naar de fiscale waarde en eventuele stille reserves buiten beschouwing blijven.

De onderdekking moet aantoonbaar het gevolg zijn van reële beleggings- en ondernemingsverliezen. Dus niet het gevolg van winstuitdelingen en/of vorderingen op de DGA of de met hem verbonden lichamen en personen. Hoeveel er mag worden gekort zal uit de voorwaarden moeten blijken.

Als de BV gebruik maakt van de mogelijkheid om het pensioen te verlagen, vermindert dit ook de pensioenverplichting. De afname van de pensioenverplichting is in principe belaste winst voor de BV. Echter, dit voordeel behaalt de BV doordat de DGA niet voor verwezenlijking vatbare rechten prijsgeeft. Dan kan er wellicht een beroep worden gedaan op de kwijtscheldingswinstvrijstelling voor zover dit voordeel de nog bestaande compensabele verliezen overschrijdt.

BV's die al pensioen uitkeren krijgen tot eind 2015 ook de mogelijkheid om het pensioen te verlagen zonder fiscale sancties, mits er uiteraard aan de voorwaarden voldaan wordt.

Door de stringente voorwaarden lijkt het erop dat veel BV's met een te lage dekkingsgraad niet aan afstempelen toekomen.

Het is uiteraard van belang om de fiscale gevolgen/voordelen van het afstempelen van pensioen eerst goed in beeld te brengen, voordat er daadwerkelijk wordt afgestempeld.

Zorgverzekering

In de vorige nieuwsbrief vermeldde ik dat de wijzigingen in het basispakket van de zorgverzekering er voor zorgen dat de premie voor de basisverzekering in 2013 daalt. Dat lijkt om een aantal redenen toch anders uit te pakken.

De zorgpremies die werkgevers betalen moeten toch omhoog vanwege onder andere een onverwacht hoge tegenvaller voor het ministerie van VWS. De tegenvaller betreft een eenmalige vergoeding aan ziekenhuizen voor de kosten van nieuwbouwplannen. Ook de overheveling van opleidingskosten naar het Zorgverzekeringsfonds en de overheveling van geriatrische revalidatie van de AWBZ naar de Zorgverzekeringswet zijn hier debet aan.

De inkomensafhankelijke bijdrage gaat met 0,65% omhoog naar 7,75% (normaal tarief).

De nominale premie voor de basisverzekering gaat waarschijnlijk ook omhoog. De zogenoemde rekenpremie, dat is de premie die zorgverzekeraars minimaal nodig hebben om de kosten van de basisverzekering te dekken, bedraagt volgens het ministerie 1.154 euro, dat is 104 euro meer dan dit jaar. De feitelijke premie bestaat uit de rekenpremie plus de door de individuele zorgverzekeraar vastgestelde opslagpremie. Het ministerie verwacht dat deze opslag lager uitvalt dan dit jaar, omdat verzekeraars nog extra reserves moesten opbouwen vanwege de toegenomen risico's in het systeem.

Eén verzekeraar heeft al aangekondigd dat de premie voor de basisverzekering volgend jaar gelijk blijft.

Het basispakket zorgverzekering 2013 wijzigt op de volgende punten:

- Het eigen risico gaat van 220 naar 350 euro, met een compensatie voor mensen met een laag inkomen via de zorgtoeslag.
- Bij verblijf in een instelling voor medisch specialistische zorg geldt een eigen bijdrage per ligdag van 7,50 euro vanaf 18 jaar, als compensatie voor niet-zorgkosten (voeding, verblijf).
- Geen vergoeding voor de rollator en overige eenvoudige mobiliteitshulpmiddelen.

- Een eigen bijdrage van 25% voor gehoor toestellen, maar de functionele omschrijving en de maximum vergoeding vervallen.
- Geriatrische revalidatie gaat van de AWBZ naar de Zorgverzekeringswet.
- De eigen bijdrage voor curatieve GGZ wordt gecompenseerd voor mensen met een inkomen tot 110% van het sociaal minimum.
- De dieetadviesing komt weer in het basispakket. Per jaar wordt er maximaal drie uur dieetadvies vergoed.
- Stoppen met roken programma's komen weer voor vergoeding in aanmerking.
- Er worden extra voorwaarden gesteld aan ivf-behandelingen en voor vrouwen vanaf 43 jaar vervalt de vergoeding.

De vrije tandartstarieven vervallen weer per 1 januari 2013. Er gelden dan weer wettelijke maximum tarieven.

Door de versobering van de basisverzekering worden de aanvullende verzekeringen waarschijnlijk toch duurder. Hierdoor neemt de kans toe dat uw medewerkers zich minder uitgebreid gaan verzekeren. Dit kan weer gevolgen hebben voor het verzuim. Werkgevers adviseer ik om hierover in gesprek te gaan met zowel de medewerkers als de zorgverzekeraar als er sprake is van een collectief contract.

De zorgtoeslag gaat omhoog door verlaging van de normpercentages, maar wordt steiler met het inkomen afgebouwd. Echter, de zorgtoeslag kent vanaf 2013 ook een vermogenstoets. Als de grondslag sparen en beleggen meer bedraagt dan 80.000 euro, vervalt de zorgtoeslag. Dit bedrag kan jaarlijks worden aangepast.

Uit de Marktscan Zorgverzekeringsmarkt blijkt dat verzekeraars niet-gecontracteerde niet altijd volledig vergoeden. Het is verstandig om dit najaar bij de keuze voor een zorgverzekering goed te bekijken met welke zorgaanbieders een verzekeraar een contract heeft en wat er moet worden bijbetaald als er wordt gekozen voor een niet-gecontracteerde aanbieder. Zorgverzekeraars dienen dit op hun website te vermelden.

Ziektewet

In de vorige nieuwsbrief meldde ik dat er een wetsvoorstel beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van vangnetters in voorbereiding is. Inmiddels is dit wetsvoorstel door de Tweede Kamer. Op 2 oktober a.s. behandelt de Eerste Kamer dit wetsvoorstel. De beoogde inwerkingtreding is 1 januari 2013. Om uitvoeringstechnische redenen, zal de toepassing van een premiedifferentiatie pas op 1 januari 2014 in werking treden. Verzuim en instroom in de WGA (regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) van uw tijdelijke werknemers hebben vanaf 1 januari van dit jaar al invloed op uw toekomstige kosten.

Doelstelling

De doelstelling van dit wetsvoorstel is om de ZW (Ziektewet) activerender te maken, door de re-integratie en werkhervatting van vangnetters te stimuleren en zodoende hun ziekteverzuim terug te dringen en de instroom in de WIA (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen) te verminderen.

Vangnetters zijn zieke flexwerkers zoals werknemers met een tijdelijk contract, uitzendkrachten, oproepkrachten, die tijdens hun arbeidsongeschiktheid vaak geen werkgever hebben. Zij krijgen dan een uitkering via het UWV.

Uit onderzoek blijkt dat deze flexwerkers gemiddeld vijf keer langer ziek zijn dan werknemers met een vast contract en veel vaker in de WIA terecht komen. Meer dan de helft van de WIA-instroom komt voor rekening van de vangnetters, terwijl zij een veel kleiner deel van het totaal aantal verzekerden zijn (circa 20%). Ook hervatten zij het werk minder vaak.

Werkgevers en het UWV krijgen daarom een grotere verantwoordelijkheid om zieke flexwerkers aan het werk te helpen. Ook de zieke flexwerkers krijgen met aangescherpte maatregelen te maken.

Maatregelen

De overheid wil deze doelstelling realiseren door een evenwichtig en samenhangend pakket van maatregelen. De maatregelen zijn gericht op de meest betrokken partijen, namelijk de vangnetters, de werkgevers en het UWV.

De prikkel voor de vangnetter om eerder aan het werk te gaan neemt toe door:

- het ZW-criterium te verscherpen;
- door een op het arbeidsverleden gebaseerde ziekingelduitkering;
- door het aanscherpen van de re-integratie- en sollicitatieverplichtingen.

De werkgever wordt meer financieel betrokken door een nieuwe manier van premiedifferentiatie.

Om een snellere werkhervatting te bevorderen krijgt het UWV de mogelijkheid om convenanten af te sluiten en wordt de periode van een proefplaatsing verruimd van drie tot zes maanden. Verder realiseert het UWV verbeteringen in de uitvoering van de arborol en gaan de uitzendsector en het UWV nauw samenwerken.

Aanpassing ZW-criterium

Het huidige ZW-criterium vindt de regering onvoldoende activerend, omdat dit criterium gerelateerd is aan de ongeschiktheid tot het kunnen verrichten van de laatst verrichtte arbeid. Er komt een scherper ZW-criterium na het eerste ziektejaar, dan geldt het scherpere criterium van algemeen geaccepteerde arbeid.

Als een vangnetter op medische of arbeidskundige grond niet meer in staat is om ten minste 65% van zijn maatmaninkomen te verdienen (arbeidsongeschiktheidspercentage hoger dan 35%), dan houdt de vangnetter recht op een ZW-uitkering. Dit is vergelijkbaar met het arbeidsongeschiktheids criterium van de Wet WIA.

Het nieuw ZW-criterium geldt alleen voor vangnetters zonder werkgever en voor de vangnetters van wie het dienstverband tijdens ziekte eindigt.

Voor vangnetters die op de dag van inwerkingtreding van deze wet al recht op ziekingeld hadden geldt het nieuwe ZW-criterium niet.

Arbeidsverledeneis

De ZW kent nu alleen een loongerelateerde uitkering die niet afhankelijk is van het arbeidsverleden. De ZW-uitkering voor vangnetters zonder werkgever wordt opgeknipt in twee fasen. Tijdens de eerste fase wordt het ziekingeld gerelateerd aan het laatstverdiende (gemaximeerde) loon. In de daarop volgende fase wordt het ziekingeld

gerelateerd aan het WML (Wettelijk Minimum Loon). Tijdens de eerste (loongerelateerde) fase bedraagt het ziekgeld 70% van het (gemaximeerde) dagloon en daarna 70% van het WML.

De duur van de eerste fase wordt als volgt berekend. De basisduur van het loongerelateerde ziekgeld bedraagt drie maanden. Deze basisduur wordt verlengd met één maand voor elk volledig kalenderjaar dat het arbeidsverleden de duur van drie kalenderjaren overstijgt. Een eventueel al op grond van de WW ontvangen loongerelateerde uitkering komt in mindering op de loongerelateerde ziekgeldperiode. Na afloop van deze fase bedraagt het ziekgeld 70% van het WML.

Mocht de vangnetter inkomen verwerven naast het op het WML gebaseerde ziekgeld, dan wordt het inkomen gedeeltelijk in mindering gebracht op het ziekgeld. De ziekgelduitkering bedraagt dan $70\% * (\text{minimumloon} - \text{inkomen})$. Daardoor is de som van het inkomen en het ziekgeld altijd hoger dan het ziekgeld en is het voor de ZW-gerechtigde lonend om te werken.

Voor werknemers die ziek zijn geworden en van wie het dienstverband eindigt tijdens de ziekte wordt de periode van genoten loondoorbetaling van de werkgever niet in mindering gebracht op de periode waarin de verzekerde loongerelateerd ziekgeld ontvangt.

Het aangescherpte ZW-criterium en de arbeidsverledeneis gelden niet voor vangnetters die een werkgever hebben, zoals mensen die wegens zwangerschap of orgaantransplantatie in de ZW terecht komen. Echter, als het dienstverband later alsnog eindigt (tijdelijk contract, werkloosheid) tijdens ziekte, dan zijn het nieuwe ZW-criterium en de arbeidsverledeneis alsnog van toepassing.

Sneller werkhervatting van vangnetters

Vangnetters zijn aangewezen op een nieuw dienstverband bij de laatste of een andere werkgever. Re-integreren is voor hen meestal lastiger dan voor zieke werknemers met een vast dienstverband. Om de mogelijkheden te vergroten bevat dit wetsvoorstel de volgende voorstellen:

- creëren van de mogelijkheid voor afspraken tussen het UWV en werkgevers;
- verruiming van het instrument proefplaatsing tot maximaal 6 maanden;
- aanscherpen van re-integratieverplichtingen, conform de WGA.

De uitzendsector en het UWV hebben de intentie een convenant te sluiten om een werkwijze in te voeren om langdurig ziekteverzuim van uitzendkrachten te beperken. Dit convenant is inmiddels beproefd in een pilot.

Daarnaast worden de re-integratieverplichtingen voor de zieke vangnetter aangescherpt. Zij krijgen dezelfde verplichtingen die nu al gelden voor WGA-gerechtigden. Deze aanscherping gaat gepaard met een strikt en consequent uitvoerd handavings- en sanctiebeleid door het UWV.

De aanscherping van de re-integratieverplichtingen geldt alleen voor nieuwe ziektegevallen. De verruiming van de proefplaatsing heeft onmiddellijke werking en geldt ook voor bestaande ziektegevallen.

Premiedifferentiatie

De financieringsystematiek van de ZW voor vangnetters zonder werkgever en de WGA voor flexwerkers (WGA-flex) wijzigt. Er komt een financieel belang voor werkgevers bij het voorkomen van ziekte en een snelle werkhervatting bij verzuim.

Werkgevers betalen nu een sectorale premie voor de financiering van de lasten van de ZW en de WGA-flex. Deze sectorale premie kan voor werkgevers een motief zijn om vaker te kiezen voor een flexwerker. Straks gaan werkgevers een hogere premie betalen als er meer flexwerkers in de ZW en WGA-flex komen. De uitkeringen worden vanaf 2014 doorbelast aan de (voormalige) werkgever via een gedifferentieerde ZW-premie en een gedifferentieerde WGA-flexpremie.

Vanaf 1 januari 2014 is er in het publieke stelsel sprake van drie categorieën werkgevers met verschillende wijzen van premiedifferentiatie. De categorieën zijn grote, middelgrote en kleine werkgevers. Tot welke categorie een werkgever behoort, is afhankelijk van de loonsom twee kalenderjaren geleden. Een kleine werkgever is een werkgever die een premieplichtig loon heeft dat maximaal 10 maal het gemiddelde premieplichtige loon bedraagt en een grote werkgever is de werkgever die een premieplichtig loon heeft dat meer bedraagt dan 100 maal het gemiddelde premieplichtige loon. Een middelgrote werkgever valt in de tussencategorie.

Voor grote werkgevers (loonsom vanaf 3.030.000 euro) gaat een individuele premiedifferentiatie gelden voor de ZW- en WGA-lasten (vast en flex). Middelgrote werkgevers (loonsom 303.000 tot 3.030.000 euro) gaan deels een sectorpremie en deels een gedifferentieerde premie betalen. Hiermee wordt een geleidelijke overgang naar individuele premiedifferentiatie mogelijk en worden schokken in de premie bij groei van de onderneming voorkomen. Voor kleine werkgevers (loonsom tot 303.000 euro) gaat een sectoraal bepaalde premie gelden voor de ZW- en WGA-lasten (vast en flex), dus onafhankelijk van het bedrijfsspecifieke risico. Ook de huidige gedifferentieerde WGA-premie wordt dus een sectorpremie.

Deze financieringsvorm sluit voor kleine en middelgrote bedrijven beter aan bij de wijze waarop private verzekeraars de premie vaststellen. Private verzekeraars hanteren immers bij kleinere werkgevers een premie die slechts gedeeltelijk op het individuele risico is gebaseerd en voor het overige is gebaseerd op het gemiddelde risico van vergelijkbare bedrijven. Dit bevordert een gelijk speelveld in het hybride stelsel. Daarnaast is er voor een sectorale premie gekozen om risicoselectie bij aanname van personeel bij kleine werkgevers zoveel mogelijk te voorkomen.

Werkgevers met relatief veel tijdelijke krachten, kunnen te maken krijgen met een flinke lastenverzwaring vanaf 2014. Nu betalen werkgevers alleen het loon door van de zieke werknemer tot de einddatum van het tijdelijke contract en een ZW-premie die verschilt per sector.

Als de Eerste Kamer instemt met deze wet hebben ziektegevallen vanaf 1 januari 2012 al gevolgen voor de gedifferentieerde premie vanaf 2014. Aangezien het UWV pas vanaf 1

januari 2012 de flexlasten op werkgeversniveau registreert, worden de flexlasten van voor 2012 niet individueel doorbelast aan werkgevers.

Het is dus nu al belangrijk om bij te houden welke werknemers ziek uit dienst zijn gegaan en hen te volgen en te ondersteunen bij hun re-integratie. De financiële prikkels voor (grote) werkgevers worden immers vergelijkbaar met die voor zieke vaste arbeidskrachten. Door hier nu al beleid op te maken krijgt de werkgever meer grip op de schadelast en keuzevrijheid in de financieringsmethode.

Alle werkgevers kunnen voor de ZW kiezen tussen publiek verzekeren en eigenrisicodragen (met mogelijkheid tot private verzekering).

Voor de WGA-flex wordt gestart met een publieke verzekering en een gedifferentieerde premie. Na 2 jaar wordt de WGA-flex samengevoegd met de WGA-vast. Per 2016 kan de werkgever kiezen tussen publiek verzekeren en eigenrisicodragen. De keuze geldt dan voor alle WGA-lasten (vast en flex). Een werkgever die eigenrisicodragend wordt is verantwoordelijk voor de re-integratie en de eigen schadelast.

Er is voor een overgangperiode tot 2016 gekozen om werkgevers (en verzekeraars) de tijd te geven zich voor te bereiden op de gecombineerde private markt voor WGA-risico's. Ook de overheid heeft die tijd nodig om aan werkgevers informatie te geven over de flexrisico's van werkgevers en te komen tot een premiestelling die bijdraagt aan een stabiel hybride WGA-stelsel vanaf 2016.

Werkgevers kunnen eigenrisicodragend voor de ZW worden zonder een garantiestelling te overleggen. Dit sluit aan bij het huidige regime voor vaste krachten.

Staartlasten WGA

Bij de overgang van het publieke naar het private stelsel (eigenrisicodragerschap) dient de werkgever de zogenoemde staartlasten te financieren. Staartlasten zijn ziekengelden en WGA-uitkeringen van de werknemers die al ziek of arbeidsongeschikt zijn op het moment dat de werkgever eigenrisicodragend wordt. Dit gaat veranderen voor kleine en middelgrote werkgevers, zij kunnen bij de keuze voor eigenrisicodragerschap hun staartlasten geheel (kleine werkgevers) of gedeeltelijk (middelgrote werkgevers) in het publieke stelsel achterlaten. Deze staartlasten worden gefinancierd uit een premie die door zowel publiek als privaat verzekerde werkgevers wordt betaald. Met deze maatregel wil de regering de uittreeddrempel voor deze werkgevers verkleinen.

De financiering van de staartlasten wordt geregeld bij algemene maatregel van bestuur. Dan zal ook worden geregeld welk deel van de staartlasten middelgrote werkgevers zelf moeten financieren.

Samenvatting financiering werkgeversprikkels

De werkgeversprikkels voor ZW en WGA-flex worden in twee stappen geïntroduceerd. Per 2014 wordt in de bestaande hybride en publieke verzekeringsstelsel voor ZW en WGA-flex premiedifferentiatie geïntroduceerd. In de tabel hieronder is de vormgeving van de financiering van de ZW en WGA per 2014 schematisch weergegeven.

Verzekering Werkgevers- grootte	ZW	WGA-flex	WGA-vast
Groot	Hybride Individuele premedifferentiatie	Publiek Individuele premedifferentiatie	Hybride Individuele Premiedifferentiatie
Middel	Hybride Premie deels individueel, deels sectoraal bepaald	Publiek Premie deels individueel, deels sectoraal bepaald	Hybride Premie deels individueel, deels sectoraal bepaald
Klein	Hybride Sectoraal bepaalde premie	Publiek Sectoraal bepaalde premie	Hybride Sectoraal bepaalde premie

De volgende stap is het samenvoegen van WGA-flex en WGA-vast. In de onderstaande tabel is de vormgeving van de financiering van de ZW en WGA per 2016 schematisch weergegeven.

Verzekering Werkgevers- grootte	ZW	WGA-totaal
Groot	Hybride Individuele premedifferentiatie	Hybride Individuele premedifferentiatie
Middel	Hybride Premie deels individueel, deels sectoraal bepaald	Hybride Premie deels individueel, deels sectoraal bepaald
Klein	Hybride Sectoraal bepaalde premie	Hybride Sectoraal bepaalde premie

Eigenrisicodragers ZW en WGA

De bestaande eigenrisicodragers ZW blijven eigenrisicodrager bij de inwerkingtreding van deze wet. Werkgevers kunnen eigenrisicodrager worden via een aanvraag bij de Belastingdienst. Een garantiestelling is met ingang van 2013 niet meer nodig.

De bestaande eigenrisicodragers WGA blijven eigenrisicodrager bij de inwerkingtreding van deze wet. Werkgevers kunnen eigenrisicodrager worden voor de WGA-vast via een aanvraag bij de Belastingdienst met overleggen van een garantiestelling. De huidige eigenrisicodragers moeten uiterlijk 1 oktober 2015 een aanvullende garantiestelling, die de flexlasten dekt, overleggen bij de Belastingdienst om in aanmerking te komen voor eigenrisicodragerschap voor de WGA (flex en vast). Indien de uitgebreide garantiestelling niet tijdig wordt overlegd, eindigt het eigenrisicodragerschap per 1 januari 2016. De werkgever keert dan voor de WGA-lasten terug in het publieke bestel.

Hebt u vragen, opmerkingen of wilt u meer informatie over deze onderwerpen, dan kunt contact opnemen met Erik Hertgers, bereikbaar via:

T 0548-518191

M 06-16026504

E erik@hertgerspensioenadvies.nl

Disclaimer

De nieuwsbrief is gemaakt naar de inzichten van 29 september 2012. Hertgers Pensioen Advies heeft bij het redigeren van deze nieuwsbrief de nodige zorgvuldigheid betracht. Hertgers Pensioen Advies is niet verantwoordelijk voor schade die ontstaat als gevolg van onjuistheden in deze nieuwsbrief.