

Reactie van Per Saldo en Coalitie voor Inclusie ten behoeve van de Internet consultatie ten aanzien van de Wet aanpassing Regeling dienstverlening aan huis

Utrecht 29 juli 2024

Via dit schrijven willen Per Saldo en Coalitie voor Inclusie gebruik maken van de mogelijkheid om input te geven op de internetconsultatie Wet aanpassing Regeling dienstverlening aan huis. Per Saldo is de vereniging van mensen met een persoonsgebonden budget (pgb). Door de voorgestelde wetswijziging krijgen pgb-zorgverleners met een arbeidsovereenkomst voor minder dan 4 dagen per week een wettelijk recht op WW, Ziektewet en WIA. Het wetsvoorstel maakt een einde aan de uitzonderingen voor mensen die als zorgverlener in dienst zijn middels een arbeidsovereenkomst bij iemand met een persoonsgebonden budget (pgb). De wetgever heeft gekozen om uitsluitend pgb-zorgverleners voor deze aanpassing in aanmerking te laten komen. Op de reikwijdte van de regeling willen wij niet ingaan. Als vereniging van budgethouders willen we onze reactie richten op de gevolgen voor budgethouders en pgb-zorgverleners.

Wij zijn blij dat de rechtspositie van pgb-hulpverleners met een arbeidsovereenkomst door de voorgenomen aanpassing verbetert. Voor budgethouders is het van belang om aan pgb-zorgverleners dezelfde arbeidsvoorwaarden te kunnen bieden die aan andere werknemers in de zorg worden geboden. Dit waarborgt dat de budgethouder een goede werkgever kan zijn.

Voor de budgethouder gelden wel drie voorwaarden die moeten worden gerealiseerd om ervoor te zorgen dat de budgethouder het werkgeverschap op een goede manier op zich kan nemen;

1. Toereikende tarieven om de werkgeverslasten te kunnen betalen

Het wettelijk recht op de werknemersverzekeringen WW, Ziektewet en de WIA heeft tot gevolg dat de werkgever (budgethouder) premies voor deze verzekering zal moeten afdragen. Daarnaast dient als werkgever de inkomensafhankelijke bijdrage voor de ZVW te worden betaald. Per Saldo vindt het van belang dat in alle wetten wordt gegarandeerd dat het nu geldende maximum pgb tarief wordt aangepast opdat budgethouders in staat zijn deze hogere werkgeverslasten te betalen. In de Wlz (en in de ZVW en vaak in de Wmo en Jeugdwet) is er geen apart tarief voor een formele zorgverlener die werkt op basis van een arbeidsovereenkomst. Aan deze professionele werknemers wordt vaak als maximum uurloon het informele tarief toegekend, gelijk aan de vergoeding van naasten die zorg verlenen. Voor de ZVW is dit €28,20 (prijsspeil 2024) maar bijna alle zorgverzekeraars hanteren een maximum tarief van rond de €24,50. Dit tarief lijkt niet toereikend indien hier werkgeverslasten van moeten worden betaald.

2. Financiering hogere kosten door de rechten en plichten

Dit wetsvoorstel geeft pgb-zorgverleners werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst recht op alle rechten en plichten als overige werknemers met een arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat de dwingendrechtelijke bepalingen ten aanzien van loondoorbetaling ingeval van ziekte, verlofregelingen, scholing, ontslag en de Wet flexibel werken (Wfw)) nu ook van toepassing zijn. Voor budgethouders betekent dit dat zij voor hogere kosten kunnen komen te staan om de werkgeversverplichtingen vanuit het Burgerlijk wetboek oplegt na te komen.

Het gaat daarbij om de volgende voorbeelden:

- a. Betaling van een transitievergoeding bij ontslag. Werknemers hebben vanaf de eerste dag dat zij werken recht op een transitievergoeding. Dat is een vergoeding bij ontslag (art. 7:673 lid 1 BW). Pgb-zorgverleners die worden ontslagen of van wie het contract niet wordt verlengd, hebben meestal recht op een transitievergoeding;
- b. Ontslagbescherming (art. 7:61. Lid 1 BW). Moeten voldoen aan wettelijke opzegtermijnen en voor opzegging is toestemming van de UWV vereist;
- c. Uitbetalen minimaal drie uur. Indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien sprake is van een oproepovereenkomst, heeft de werknemer voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht (art. 7:628a lid 1 BW);
- d. Oproeptermijn 4 dagen. Oproepkrachten moeten minimaal 4 dagen van tevoren worden opgeroepen voor hun werkzaamheden. Als de werkgever de afspraak binnen die 4 dagen afzegt of wijzigt moet de werkgever de werknemer betalen (art. 7:628a lid 2 BW);
- e. Oproepcontract.
Wet flexibel werken (art. 2b. lid 5): een werknemer kan na 26 weken de werkgever vragen om een meer vaste overeenkomst. Werknemers moeten na 12 maanden door de werkgever een contract met een vast aantal uren aangeboden krijgen (art. 7:628a BW lid 5). De werkgever moet schriftelijk vastleggen mét handtekening dat de werknemer het contract met een vast aantal uren heeft geweigerd;
- f. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst geldt dat werkgevers verplicht zijn om het loon door te betalen indien de werknemer het overeengekomen werk niet kan leveren door een oorzaak buiten de schuld van de werknemer. (art. 7:628 lid 1 BW). Dus als de budgethouder als werkgever in het ziekenhuis komt, is er een plicht het loon door te betalen.

Voor een aantal knelpunten zijn oplossingen ontwikkeld.

- Zoals in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel is opgenomen biedt de SVB ondersteuning bij werkgeverstaken van budgethouder en is de budgethouder via de SVB verzekerd voor rechtsbijstand bij eventuele conflicten met een werknemer.
- Ten aanzien van de transitievergoeding is een regeling getroffen en een fonds gecreëerd waardoor budgethouders op dat punt de arbeidsrechtelijke verplichtingen kunnen nakomen.

Voor de overige hierboven genoemde knelpunten geldt dat de budgethouder de financiële verplichtingen als werkgever niet kan nakomen en daarvoor dan privé financieel aansprakelijk wordt. Dit is een probleem dat nu al speelt bij budgethouders die werknemers in dienst hebben die niet vallen onder de Rdah. Bovengenoemde punten zijn door Per Saldo aangedragen aan het ministerie van VWS, Tweede Kamerleden en aan de SVB. Deze punten zijn tijdens het pgb commissiedebat op 23 juni 2022 ook benoemd door Tweede Kamerleden waardoor het ministerie van VWS dit heeft toegevoegd aan de pgb-actielijnen van minister Helder onder actielijn 3; Werkgeverschap.

Per Saldo heeft hierover in de eerste helft van 2024 overleg gehad met medewerkers van het ministerie van VWS en de SVB, maar dit heeft tot nu toe nog niet tot concrete resultaten en oplossingen geleid. Door de uitspraak van de CRvB van 30 maart 2023 (CRvB:2023:481) is er een veel grotere groep budgethouders die aan deze eisen moet voldoen.

In de memorie van toelichting hoofdstuk 2. 2. 6 wordt ten aanzien het verzoek tot **Wet flexibel werken** gesteld "Gezien de aard van de werkzaamheden bij pgb-zorgverlening is het de verwachting dat veel pgb-houders geen mogelijkheden hebben om het werk anders in te richten. Daarom is de betekenis van dit artikel voor pgb-zorgverleners in de praktijk vermoedelijk gering.

Het is correct dat veel budgethouders geen mogelijkheden hebben om het werk anders in te richten, maar een zorgverlener kan wel een beroep doen op dit wettelijk recht. Wanneer er daardoor een geschil ontstaat tussen de budgethouder en de pgb-zorgverlener kan dit voor een budgethouder grote nadelige (financiële) gevolgen hebben. Dat is een risico dat budgethouders niet zouden moeten lopen. De wetswijziging is daarom een goede reden om voor verschillende financiële risico's die de budgethouder loopt, een regeling te treffen en deze te laten uitvoeren door de SVB.

Een bijzonder aandachtspunt vormen de verplichtingen vanuit de **Wet verbetering Poortwachter**. Wanneer een werknemer ziek wordt, ontstaat er voor de eerste 104 weken recht op doorbetaling van een deel van het loon. In de memorie van toelichting is opgenomen dat het budget van de budgethouder wordt aangevuld om deze kosten te betalen, zodat de budgethouder vervangende zorg in kan kopen.

Na 104 weken valt de verzekerde onder de **WIA**, mits de werkgever zich heeft gehouden aan de verplichtingen van de **Wet verbetering Poortwachter**. Een werkgever wordt daarbij verplicht om een werknemer bij ziekte vervangend/ aangepast werk aan te bieden. Dit is bij een pgb vaak niet mogelijk omdat het enkel gaat om zorghandeling geleverd aan een particulier. Bovendien is het voor een budgethouder moeilijk om aan een zorgverlener met wie de budgethouder vaak een persoonlijke band heeft, eisen te stellen t.a.v. de re-integratie. Wanneer een budgethouder onvoldoende meewerkt aan de eisen van de **Wet verbetering Poortwachter**, kan de budgethouder persoonlijk veroordeeld worden tot het betalen van loonsancties uit eigen portemonnee.

De verantwoordelijkheden/verplichtingen die uit de **Wet verbetering Poortwachter** voortvloeien rusten op de budgethouder. De SVB biedt de budgethouder ondersteuning via de door de SVB ingekochte arbodienst, waarmee de budgethouder kan voldoen aan de verplichtingen die op hem als werkgever rusten en de arbeidsongeschikte pgb-zorgverlener ondersteuning ontvangt. De SVB onderhoudt contact met de arbodienst over de aangeboden ondersteuning. De arbodienst verzorgt de re-integratie-activiteiten. De verantwoordelijkheid om als werkgever aan deze verplichtingen te voldoen blijft **echter** op de budgethouder rusten. Het lijkt reëel om de aansprakelijkheid voor sancties in beginsel bij de SVB te leggen, en dit alleen op te leggen aan de budgethouder indien de SVB kan aantonen dat de budgethouders iets te verwijten valt en daarbij duidelijk aan te geven wat deze voorwaarden zijn. Naar aanleiding van het overleg dat wij hadden met het ministerie VWS en de SVB (zie hierboven) heeft het ministerie VWS laten weten dat de SVB hiervoor is verzekerd. Wij willen graag weten of de financiële aansprakelijkheid van budgethouders daarmee voldoende is afgedekt en hoe dit is geregeld, en waar budgethouders deze informatie bij SVB en/of de rijksoverheid kunnen vinden.

3. Voorlichting en toerusting

Zoals hierboven geschetst betekent de wijziging van de wet een grote verandering voor een grote groep budgethouders in hun rol als werkgever.

Dit betekent dat de budgethouders, evenals de zorgverleners, tijdig en volledig moeten worden voorgelicht over deze wijzigingen en de nieuwe rechten en plichten die dit voor deze partijen met zich meebrengt.

In de memorie van toelichting staat hierover in paragraaf 5.1.1.

“Het is van belang dat de groep werknemers die door dit wetsvoorstel wordt geraakt goed wordt geïnformeerd over de nieuwe situatie en hun nieuwe rechten en plichten. Daarvoor kan deels worden aangesloten bij de bestaande informatievoorziening die nu al gericht is op pgb-zorgverleners en budgethouders die niet onder de Rdah vallen. Daarnaast wordt ingezet op aanvullende heldere communicatie en goede samenwerking tussen de betrokken organisaties zoals UWV, de SVB en de Belastingdienst. Door deze gerichte acties voor bewustwording, hulp en ondersteuning heeft de regering het vertrouwen dat dit wetsvoorstel doenbaar wordt geacht voor werknemers en dat zij daarnaast voldoende in staat worden gesteld om actie te ondernemen als dat nodig is.”

Hier wordt gezegd dat er goede voorlichting moet komen voor de groep werknemers die vallen onder de voorgestelde wetswijziging. Wij vinden echter dat goede voorlichting ook noodzakelijk voor de werkgevers (budgethouders). Wij zien dat er momenteel ook onvoldoende bekend is bij de bestaande groep werknemers/ werkgevers, ook voor hen moet goede voorlichting voorhanden zijn. Per Saldo is uiteraard bereid hierover mee te denken en een rol te spelen bij de toerusting van budgethouders op dit punt.

Wij hopen dat bovenstaande worden meegenomen om tot een goed wetsvoorstel te komen.

Met vriendelijke groet,



Aline Molenaar

(extern) Directeur Per Saldo

Patty van Belle

Voorzitter Coalitie voor Inclusie