

Van: Mr. J.J.G. Weijers, directeur Pay-Check

Betreft: Voorgestelde wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen in verband met enkele aanpassingen in de berekening van de premies over uitkeringen

Hierbij maak ik gebruik van de mogelijkheid te reageren om bovengenoemd concept-wetsvoorstel.

Doelstelling van de voorgestelde aanpassingen is het creëren van een zo gelijk mogelijk speelveld tussen UWV, private uitvoerders en werkgevers. Helaas wordt dit met deze aanpassingen maar zeer gedeeltelijk gerealiseerd.

Vooropgesteld is er vanuit de praktijk van de salarisverwerking grote behoefte aan een oplossing van de problematiek waarvoor dit wetsvoorstel in het leven is geroepen. De huidige 'gedoogsituatie' vraagt om een structurele wettelijke oplossing.

Het probleem wat met dit wetsvoorstel opgelost zou moeten worden is onder andere de ongelijkheid in de methodiek van premieheffing. Oftewel het verplicht toe moeten passen van de VCR-methodiek voor werkgevers en private uitvoerders waar het UWV dit niet hoeft te doen. Door in de betreffende artikelen op te nemen dat de VCR-methodiek niet verplicht is *indien de betaling wordt gedaan namens of ten behoeve van die werkgever door een derde die in opdracht van hem deze betalingen verricht op grond van zijn taak als eigenrisicodragers* is de veronderstelling dat hiermee deze ongelijkheid wordt opgeheven. Dit is echter niet het geval.

Niet wordt onderkend dat de verplichte toepassing van de VCR-methodiek los staat van de vraag wie het loon betaalt. De VCR-methodiek betreft de wijze waarop de verschuldigde premies werknemersverzekeringen en Zvw worden berekend over het *genoten* loon. Het wetsvoorstel heeft terecht - oog voor de mogelijkheid dat een ERD-uitkering door een verzekeraar wordt gedaan. Maar het berust als dat niet het geval is op de aanname dat de berekening en betaling van de ERD-uitkering altijd door dezelfde partij wordt gedaan. Die aanname is onjuist.

Werkgevers die er niet voor gekozen hebben om het ERD-risico (inclusief de betalingen) bij een verzekeraar onder te brengen maken als regel de keuze om de berekening van de ERD-uitkeringen in eigen beheer op een subloonheffingnummer te administreren. Dit heeft de volgende redenen.

Het uitvoeringsproces rondom ERD-uitkeringen is complex en wijkt sterk af van dat van de reguliere payroll. Er is specifieke deskundigheid nodig om de uitkeringen goed vast te stellen. Om te voorkomen dat hierbij onjuiste betalingen en/of afdrachten plaatsvinden wordt dit deel van de administratie door werkgevers veelal afzonderlijk gevoerd. Dit wordt dan hetzij uitbesteed aan gespecialiseerde externe dienstverleners dan wel aan gespecialiseerde interne afdelingen.

In genoemde gevallen zal volgens dit voorstel nog steeds met het reeds betaalde of periodiek te betalen loon uit tegenwoordige dienstbetrekking rekening moeten worden gehouden omdat de betaling van de uitkering door werkgever zelf en niet door een derde wordt gedaan. Door de voorgestelde aanpassingen wijzigt voor deze werkgevers dus niets t.o.v. de huidige situatie.

Om daadwerkelijk een zo gelijk mogelijk speelveld te creëren moeten dus ook werkgevers die de ERD-uitkeringen in eigen beheer verwerken de keuze hebben om de VCR-methodiek voor deze uitkeringen wel of niet toe te passen. Worden zij daartoe niet in de gelegenheid gesteld dan bevinden werkgevers zich in een aanzienlijk slechtere positie t.o.v. verzekeraars en het UWV.

Een tweede voorgestelde maatregel om een zo gelijk mogelijk speelveld te creëren is de verplichting voor alle partijen om - indien van toepassing - de gemiddelde premie te hanteren bij de berekening van de uitkeringen.

Ook op dit punt gaat het wetsvoorstel uitsluitend uit van verzekeraars (private uitvoerders /'derden') die de uitkeringen berekenen en betalen en het UWV. Deze hoeven geen rekening te houden met het reeds betaalde of gelijktijdig te betalen loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en toepassing van de gemiddelde premie levert voor hen geen probleem op. Dit is geheel anders voor werkgevers die de ERD-berekeningen en betalingen in eigen beheer (laten) uitvoeren. Deze worden als gevolg van dit wetsvoorstel voor onder andere de volgende problemen gesteld.

1. Indien gelijktijdig met een ERD-uitkering loon uit tegenwoordige dienstbetrekking betaald moet worden kan het zijn dat een werkgever in één berekening twee verschillende Whk-premiepercentages moet hanteren. Veel salarisverwerkingspakketten zijn niet voor dergelijke berekeningen ingericht. Als de softwareleverancier al bereid zou zijn hier softwarematige oplossingen voor te bieden zal dit gepaard gaan met relatief hoge kosten voor de werkgevers.
2. Onduidelijk is hoe met twee verschillende premiepercentages moet worden omgegaan als sprake is van een aanvulling en daarbij het maximum premieloon wordt bereikt. Een voorbeeld is de situatie waarbij de werknemer naast een WIA-uitkering tevens loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van de werkgever ontvangt. Ook op dit punt wordt door het wetsvoorstel een probleem gecreëerd dat nu nog niet bestaat.

Samengevat bevat dit wetsvoorstel alleen oplossingen voor de situatie dat betaling van ERD-uitkeringen door verzekeraars en eventuele andere derden worden gedaan. Het houdt geen rekening met de situatie dat de werkgever zelf de uitkering doet maar de administratie heeft uitbesteed of afzonderlijk laat voeren. Wat betreft het moeten toepassen van de gemiddelde premie creëert het wetsvoorstel daarbij voor werkgevers nieuwe administratieve problemen die zonder dit wetsvoorstel niet aan de orde zijn en worden zij onnodig op kosten gejaagd.

Aan deze problemen kan grotendeels worden tegemoetgekomen door ook de werkgevers de keuze te laten om de VCR-methodiek wel of niet toe te passen over de afzonderlijke berekening van de premies werknemersverzekeringen en de bijdrage Zvw over ERD-uitkeringen. Door ook toepassing van de gemiddelde premie van die keuze afhankelijk te maken, kunnen werkgevers de complexiteit daarvan bij hun afweging meenemen. In dat geval is het aan de werkgevers en wordt geen onderscheid gemaakt tussen werkgevers die de betaling aan verzekeraars hebben uitbesteed en de werkgevers die voor een andere oplossing hebben gekozen.