

MEMORIE VAN TOELICHTING

I. Algemeen

1. Inleiding

Werkgevers zijn verplicht om aan zieke werknemers minimaal 70% van het loon door te betalen: gedurende een periode van 104 weken (verder als twee jaar aangeduid)¹, tenzij het contract van de werknemer eerder eindigt. Daarnaast hebben werkgevers en hun zieke werknemers re-integratieverplichtingen om werknemers terug te laten keren in het arbeidsproces (onder andere als gevolg van de Wet verbetering poortwachter). Werkgevers, met name kleine werkgevers, ervaren deze verplichtingen als zwaar. Dat heeft ook nadelen voor werknemers, omdat zij daardoor minder snel een vast contract aangeboden krijgen. Om tegemoet te komen aan de werkgevers die knelpunten ervaren is bij brief van 20 december 2018² een pakket aan maatregelen voorgesteld dat de loondoorbetalingsverplichtingen makkelijker, duidelijker en goedkoper maakt. Bij brief van 19 december 2019³ is aangekondigd dat de minister inzet op invoering van een gedifferentieerde premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) naar de grootte van de werkgever per 1 januari 2022.

Het totaalpakket bestaat uit meerdere maatregelen:

- Een gedifferentieerde premie voor het Aof naar de grootte van de werkgever.
- Het leidend maken van het advies van een bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer⁴ bij de RIV-toets door UWV.
- Introductie van een MKB-verzuim-ontzorgverzekering per 1 januari 2020 voor de ondersteuning en ontzorging van vooral kleine werkgevers.
- Cumulatief € 10 miljoen kwaliteitsinvestering in de periode 2019-2022 om te stimuleren dat het medisch advies van de bedrijfsarts en het medisch oordeel van de verzekeringsarts gebaseerd zijn op gelijke uitgangspunten.
- Verbetering van de transparantie rondom de wijze van RIV-toetsing, onder andere in afstemming met UWV.
- Verbetering van de communicatie over het thema loondoorbetaling bij ziekte, zodat alle betrokken partijen weten waar ze aan toe zijn, in samenwerking met onder andere het Verbond van Verzekeraars en UWV.
- Versteving van de rol van de zieke werknemer tijdens de loondoorbetalingsperiode, doordat deze in het plan van aanpak en bij de eerstejaarsevaluatie zijn visie op het re-integratietraject moet geven. Deze maatregel zal in een ministeriële regeling nader worden uitgewerkt.

Alleen voor de eerste twee maatregelen is wetswijziging noodzakelijk. In dit wetsvoorstel wordt de gedifferentieerde premie voor het Aof naar de grootte van de werkgever geregeld. Daarmee wordt de premie voor het Aof gedifferentieerd naar een lagere premie voor kleine werkgevers en een hogere premie voor middelgrote en grote werkgevers (overige werkgevers). In het Besluit Wfsv⁵ wordt bepaald welke werkgevers worden aangemerkt als kleine werkgevers en welke werkgevers als (middel)groot. Het leidend maken van het advies van een bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer bij de RIV-toets door UWV wordt in een separaat wetsvoorstel geregeld.

In paragraaf 2 wordt nader ingegaan op de achtergrond van het wetsvoorstel. Daarna wordt in paragraaf 3 ingegaan op de nadere uitwerking van de gedifferentieerde Aof-premie. In paragraaf 4 wordt ingegaan op de effecten en administratieve lasten en in paragraaf 5 op de financiële effecten. Tot slot wordt in paragraaf 6 ingegaan op de ontvangen commentaren.

2. Achtergrond van het voorstel

Werkgevers hebben financiële en re-integratieverplichtingen als werknemers ziek zijn. Sinds de invoering van de Wet verbetering poortwachter in 2002 wordt een actieve houding van de werknemer en werkgever verwacht wat betreft herstel en re-integratie. In eerste instantie is de re-integratie gericht op terugkeer binnen het eigen bedrijf (spoor één re-integratie). Als re-integratie bij de eigen werkgever niet meer lukt kijken werkgever en werknemer of het werk bij een andere werkgever hervat kan worden (spoor twee re-integratie). Na twee jaar ziekte beoordeelt UWV of de werkgever en de werknemer samen voldoende re-integratie-inspanningen

¹ Artikel 7:629 BW

² Kamerstukken II, 2018/19, 29544 nr. 873

³ Kamerstukken II, 2019/20, 29544 nr. 967

⁴ De weergave van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte.

⁵ PM Verwijzing

hebben verricht (de RIV-toets). Als UWV oordeelt dat dat niet het geval is, kan UWV de loondoorbetalingsperiode van de werkgever met maximaal een jaar verlengen (loonsanctie).

Uit onderzoek⁶ blijkt dat werkgevers over het algemeen begrip hebben voor het feit dat ze het loon van zieke werknemers doorbetalen. Toch ervaren werkgevers knelpunten. Kleine werkgevers ervaren de re-integratieverplichtingen als disproportioneel. Kleine werkgevers staan voor dezelfde verplichtingen en kosten als grote werkgevers. In de praktijk zien grote werkgevers meer mogelijkheden om aan de verplichtingen te voldoen⁷. Kleine werkgevers hebben meestal weinig ervaring met ziekteverzuim en weten daardoor minder goed wat er van hen verwacht wordt. Met name kleine werkgevers geven dan ook aan de behoefte te hebben om ontzorgd te worden. Daarom wil het kabinet kleine werkgevers financieel tegemoetkomen voor de kosten van loondoorbetaling en reïntegratie. Met het onderhavig voorstel wordt de Aof-premie gedifferentieerd naar een lagere premie voor kleine werkgevers en een hogere premie voor (middel)grote werkgevers. In het besluit Wfsv wordt bepaald welke werkgevers worden aangemerkt als kleine werkgevers en welke werkgevers als (middel)groot. De financiële tegemoetkoming voor kleine werkgevers bedraagt €450 miljoen. Kleine werkgevers kunnen deze tegemoetkoming aanwenden om zich goed te verzekeren via bijvoorbeeld de MKB-verzuim-ontzorgverzekering, die het financiële risico van loondoorbetaling bij ziekte afdekt en de kleine werkgever helpt bij de verplichtingen en taken rondom loondoorbetaling bij ziekte, waarmee zij dus ook ontzorgd kunnen worden.

3. Uitwerking gedifferentieerde premie Arbeidsongeschiktheidsfonds

Op dit moment geldt voor alle werkgevers in alle takken van beroep en sectoren een gelijke basispremie voor het Aof. Met het onderhavig wetsvoorstel wordt hier een aanpassing in gedaan. Bij de uitwerking van de gedifferentieerde Aof-premie wordt aangesloten bij de manier waarop de premie wordt vastgesteld voor de Whk. Hierdoor kunnen de werkprocessen voor de gedifferentieerde Aof-premie worden geïntegreerd in de bestaande werkprocessen voor de gedifferentieerde premie Whk van de Belastingdienst en UWV.

In het wetsvoorstel worden twee categorieën werkgevers onderscheiden die relevant zijn voor de premiestelling voor het Aof. Dit zijn de kleine werkgevers en overige werkgevers. De grens tussen kleine werkgevers en overige werkgevers wordt in het Besluit Wfsv vastgelegd, waar de grenzen voor de grootte van de werkgever voor de Whk-premie ook worden bepaald. Concreet ontstaan de volgende twee categorieën:

1. Kleine werkgevers, met een loonsom tot en met 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer per jaar;
2. Middelgrote en grote werkgevers, met een loonsom groter dan 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer per jaar.

UWV berekent van de werkgever of deze klein is of dat het een (middel)grote werkgever betreft. Dit geeft UWV door aan de Belastingdienst die aan kleine werkgevers een mededeling stuurt en aan (middel)grote werkgevers een beschikking. Dit doen zij al voor de Whk. In deze mededeling/beschikking zal de Belastingdienst ook aangeven welke premie van toepassing is voor het Aof.

In het loondoorbetalingspakket van 20 december 2018⁸ is een structurele financiële tegemoetkoming voor kleine werkgevers afgesproken. In het wetsvoorstel is dan ook opgenomen dat kleine werkgevers een lagere premie betalen dan (middel)grote werkgevers.

In het Besluit Wfsv zal ook de systematiek voor de Whk aangepast worden zodat er voor de premievaststelling voor de Whk en het Aof geen verschillende definities van kleine werkgevers gelden. Dit betekent dat de grens tussen een kleine en middelgrote werkgever van 10 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer (die op dit moment in de Whk wordt gehanteerd) zal worden opgehoogd naar 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer. Daarmee zal er sprake zijn van een eenduidige definitie van kleine werkgevers voor de premiesystematiek voor de Whk en het Aof. Dit biedt meer duidelijkheid voor werkgevers en gemak voor de uitvoering. Daarbij is het ook een verbetering van de premiesystematiek voor de

⁶ Panteia (2014), Prikkels en knelpunten – Hoe werkgevers de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte beleven

⁷ Panteia (2014), Prikkels en knelpunten – Hoe werkgevers de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte beleven

⁸ Kamerstukken II, 2018/19, 29544 nr. 873

Whk. De impact van één ZW- of WGA-toekenning op de premie van een kleine werkgever is namelijk erg groot, terwijl de gemiddelde WGA- of ZW-kans relatief laag is. Daardoor is het schadeverleden van een kleine werkgever slechts in zeer geringe mate representatief voor het risico van die werkgever. Bij de toekenning van één WGA- of ZW-uitkering zou een kleine werkgever direct een hoog risico op ZW of WGA hebben, terwijl dezelfde werkgever mogelijk een flink aantal jaren daarvoor geen ZW- of WGA-toekenning heeft gehad. Een hogere grens tussen klein en middelgroot draagt daarom bij aan een stabielere premie die beter aansluit op het risico van een kleine en middelgrote werkgever. Het leidt ook tot een meer gelijk speelveld. Private verzekeraars tarifieren werkgevers pas op eigen lasten bij een veel hogere grens dan 10 maal de gemiddelde loonsom.

De indeling naar grootte van de werkgever voor een premiejaar wordt gemaakt op basis van het totaal van het premieplichtige loon van de werkgever twee jaar eerder (t-2). Dit sluit aan op de systematiek die wordt gehanteerd voor de Whk. Het is slecht uitvoerbaar om de grootte van de werkgever te bepalen aan de hand van actuele gegevens. Een dergelijke uitvoering zou alleen mogelijk zijn indien in die jaren gebruik wordt gemaakt van loonsomprognoses. Dit leidt tot extra administratieve lasten voor werkgevers, omdat zij ten behoeve van een reële prognose gegevens moeten aanleveren aan de Belastingdienst. Daarnaast zou een herziening van de premie noodzakelijk zijn indien de prognose van de loonsom en de daaruit voortvloeiende indeling achteraf foutief blijkt. Een dergelijke systematiek van prognoses en herzieningen leidt ook tot extra lasten voor de uitvoering.

Voor zowel kleine werkgevers als (middel)grote werkgevers zal de minister conform de huidige systematiek de Aof-premie vaststellen. Hierbij is in het wetsvoorstel opgenomen dat het verschil tussen de hoog en lage premie maximaal 2 procentpunt mag bedragen.

Premie over uitkeringen

Over uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen wordt in alle gevallen de premie voor (middel)grote werkgevers geheven. De motivering daarvoor is dat de meeste ziekte- en arbeidsongeschiktheidsgevallen namelijk onder een (middel)grote werkgever vallen. Deze werkgevers blijven dan over loon en uitkering hetzelfde premiepercentage afdragen. Daarmee lekt ook niet een deel van de €450 miljoen premievoordeel voor kleine werkgevers weg naar de (middel)grote werkgevers.

Premie vrijwillige verzekering WIA en WAO

Een voorheen verplicht verzekerde kan in aanmerking komen voor een vrijwillige verzekering bij UWV na beëindiging van een dienstverband, bijvoorbeeld als een persoon na beëindiging van de verplichte verzekering zelfstandige wordt. Hij kan zich daarvoor binnen 13 weken na het einde van de verplichte werknemersverzekering aanmelden bij UWV. De premie voor de vrijwillige verzekering is gemaximeerd op de som van het percentage dat geldt voor het Aof opgeteld bij het gemiddelde percentage dat geldt voor de premiecomponent WGA in de Whk. Door deze maximering is de premie voor de vrijwillige WIA-verzekering niet kostendekkend en betalen werkgevers van verplicht verzekerde werknemers mee (kruissubsidiëring).

Dit wetsvoorstel (onderdeel PM) zorgt ervoor dat de premie voor de vrijwillige WIA-verzekering wordt gemaximeerd op de som van het Aof-percentage voor (middel)grote werkgevers opgeteld bij het gemiddelde percentage voor de premiecomponent WGA in de Whk. Er wordt gekozen voor het (hogere) percentage voor (middel)grote werkgevers omdat werkgevers van verplicht verzekerde werknemers anders in grotere mate de vrijwillige verzekering subsidiëren.

Werkgever die is aangesloten bij verschillende sectoren

Daarnaast wordt vastgelegd hoe omgegaan wordt met een werkgever die met verschillende bedrijfsonderdelen is aangesloten bij verschillende sectoren. Voor de vaststelling van de gedifferentieerde premie voor het Aof is de sector waarin de werkgever is ingedeeld normaalgesproken niet relevant. Hierop is echter een uitzondering. Wanneer een werkgever met verschillende bedrijfsonderdelen is aangesloten bij verschillende sectoren wordt voor deze afzonderlijke bedrijfsonderdelen de grootte van de werkgever bepaald. Dit sluit aan bij de huidige methodiek van de Whk. Hiervan afwijken zou er toe leiden dat een werkgever voor het Aof

mogelijk anders wordt ingedeeld qua grootte dan voor de Whk. Deze zogenaamde gesplitste aansluiting kan in twee gevallen voorkomen. Namelijk wanneer een werkgever een verzoek daartoe vóór 17.00 uur op 29 juni 2018 heeft gedaan of wanneer een uitzendwerkgever voor meer dan 15% maar niet meer dan 50% van zijn premieplichtige loonsom uitzendwerkzaamheden verricht. Na de voorgenomen afschaffing van de sectorindeling⁹ zal het sectorgegeven in zijn geheel geen rol meer spelen in de bepaling van de grootte van de werkgever.

Gevolgen overgang van onderneming voor bepaling van de grootte van de werkgever

Wanneer er sprake is van overgang van onderneming heeft dat gevolgen voor de bepaling van de grootte van de werkgever. Een verkrijgende werkgever krijgt immers een hoger premieplichtig loon, terwijl een werkgever die (gedeeltelijk) wordt overgedragen premieplichtig loon kwijtraakt. Hierbij wordt voor het bepalen van de grootte van de werkgever het premieplichtig loon van de overdragende werkgever opgeteld bij dat van de verkrijgende werkgever. In het Besluit Wfsv zal geregeld worden dat de manier waarop overgang van onderneming doorwerkt in de groottebepaling in het kader van de Whk, ook voor de bepaling van de grootte voor het Aof van toepassing is. Het opnieuw bepalen van de grootte van een onderneming na overgang van onderneming zal plaatsvinden voor het kalenderjaar opvolgend aan het kalenderjaar waarin de overgang van onderneming heeft plaats gevonden, tenzij de overgang van onderneming op 1 januari plaats vindt. Bij een startende werkgever die op de dag van aanvang van het werkgeverschap een (deel van een) onderneming overneemt, heeft een overgang van onderneming wel direct effect. Omdat dit aansluit bij de huidige systematiek voor de Whk zullen er geen nieuwe mutatiemomenten zijn voor de bepaling van de grootte van de werkgever.

4. Effecten en administratieve lasten

Effecten voor werkgevers

Als gevolg van het wetsvoorstel is het mogelijk om de Aof-premie anders vast te stellen voor verschillende categorieën werkgevers zodat kleine werkgevers financieel tegemoet kunnen worden gekomen voor hun loondoorbetalingsverplichtingen. Hiervoor is een bedrag van €450 miljoen afgesproken. Deze premieverlaging wordt voor €250 miljoen gedekt uit een verhoging van de Aof-premie voor alle werkgevers (zowel kleine als (middel)grote werkgevers). Per saldo betekent dit dat de Aof-premie voor kleine werkgevers met ongeveer 1,0%-punt daalt. Voor (middel)grote werkgevers stijgt de Aof-premie met ca. 0,1%-punt. Het verschil in premie tussen kleine en (middel)grote werkgevers bedraagt dus ca. 1,1%-punt.

Effecten voor werkenden

Voor vrijwillig verzekerden voor de WIA en WAO zal de premie met ca. 0,1%-punt toenemen. Verder heeft het wetsvoorstel geen directe effecten op werkenden.

Effecten voor uitvoering

Bij de uitwerking van de gedifferentieerde Aof-premie is aangesloten bij de manier waarop de grootte van de werkgever wordt vastgesteld voor de Whk. Hierdoor kunnen de werkprocessen voor de gedifferentieerde Aof-premie worden geïntegreerd in de bestaande werkprocessen van de Belastingdienst en UWV.

PM verder aanvullen na Uitvoeringstoets/commentaar UWV en BD.

Administratieve lasten en effecten regeldruk

Voor werkgevers heeft het wetsvoorstel een verwaarloosbaar effect op de administratieve lasten. Zij moeten nog steeds in hun salarissoftware invullen hoeveel Aof-premie zij dienen af te dragen. Enig verschil is dat zij op moeten letten welk premiepercentage zij moeten toepassen. Om dit zo helder mogelijk te maken voor werkgevers zal op de premiebeschikking of mededeling in het kader van de Whk ook worden aangegeven welke premie zij moeten afdragen in het kader van de Aof.

De eenmalige kennisnemingskosten van deze wetswijziging voor werkgevers worden op € 1 miljoen geschat. Aangezien werkgevers zoveel mogelijk via de reguliere en voor hen bekende

⁹ PM verwijzing WAB

uitingen van de Belastingdienst en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) worden geïnformeerd zijn de kennisnemingskosten beperkt.

5. Financiële effecten

Als gevolg van het wetsvoorstel wordt er een onderscheid aangebracht in de Aof-premie voor verschillende categorieën werkgevers. Hierdoor kunnen kleine werkgevers financieel tegemoet worden gekomen voor hun loondoorbetalingsverplichtingen. De tegemoetkoming die is afgesproken bedraagt €450 miljoen. Deze premieverlaging wordt voor €250 miljoen gedekt uit een verhoging van de Aof-premie voor alle werkgevers (zowel kleine als (middel)grote werkgevers). Per saldo leidt de gedifferentieerde Aof-premie dus tot € 200 miljoen lastenverlichting voor het bedrijfsleven. Daarmee geeft het kabinet invulling aan de toezegging uit de brief Heroverweging pakket vestigingsklimaat om de werkgeverslasten op arbeid structureel met € 200 miljoen te verlagen.

Om vast te stellen in hoeverre het budget wordt benut zal er gemonitord worden wat de premie-inkomsten van kleine werkgevers en de premie-inkomsten van (middel)grote werkgevers zijn. Daarmee kan de premie worden aangepast op het moment dat er sprake is van overschrijding of onderschrijding van het budget.

6. Ontvangen commentaren

Internetconsultatie
PM

Uitvoeringstoetsen UWV en Belastingdienst
PM

Toets ATR
PM

II. Artikelsgewijs

Artikel I. Wijziging Wet financiering sociale verzekeringen

Onderdelen A en B (artikelen 33 en 34)

In artikel 33 Wfsv is neergelegd welke financiële middelen ter dekking dienen voor de uitgaven die ten laste van het Aof komen. In het eerste lid is één van deze financiële middelen de basispremie, bedoeld in artikel 36 Wfsv, benoemd. In artikel 34 Wfsv wordt, onder andere, bepaald welke premies de werkgever in de zin van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) verschuldigd is. In het eerste lid is bepaald dat er een basispremie (voor het Aof) en een gedifferentieerde premie (voor de Whk) verschuldigd is. De basispremie bedoeld in artikel 36 Wfsv wordt vervangen door een gedifferentieerde premie voor het Aof. Artikelen 33 en 34 worden in overeenstemming gebracht met deze verandering, waarbij in artikel 34, eerste lid, het onderscheid tussen de gedifferentieerde premie voor de Whk en de gedifferentieerde premie voor het Aof wordt geëxpliciteerd.

Onderdeel C (artikel 36)

In het huidige artikel 36 Wfsv wordt bepaald dat voor de basispremie een op grond van een bij ministeriële regeling te bepalen percentage, dat voor alle takken van bedrijf en beroep gelijk is, berekend wordt. Dit percentage wordt geheven over het loon bedoeld in Hoofdstuk 3, §1, Wfsv. Jaarlijks stelt de Minister van SZW dit percentage vast. Artikel 36 wordt opnieuw vastgesteld zodat een gedifferentieerde premie, naar grootte van werkgevers, mogelijk wordt.

Opgemerkt wordt dat er op grond van artikel 1.10 Wet kinderopvang tevens een opslag wordt geheven op de premie voor het Aof ter dekking van de kinderopvangtoeslag. Deze opslag bedraagt een bij ministeriële regeling te bepalen percentage. Deze systematiek blijft onveranderd. De opslag op grond van artikel 1.10 Wet kinderopvang blijft voor alle werkgevers gelijk.

Eerste lid

In het eerste lid wordt vastgelegd dat er twee percentages voor de premie voor het Aof gelden: een laag percentage voor kleine werkgevers en een hoog percentage voor overige werkgevers. Het lage en hoge percentage wordt, net als nu het geval is, bij ministeriële regeling vastgesteld.

Tweede lid

Op grond van het tweede lid wordt bij algemene maatregel van bestuur geregeld welke werkgevers voor de toepassing van dit artikel als een kleine werkgever worden aangemerkt. Dit gebeurt op grond van de premieplichtige loonsom in het kalenderjaar dat vooraf is gegaan aan het kalenderjaar waarvoor de premie wordt vastgesteld (t-2). Daarbij wordt het premieplichtige loonsom afgezet tegen een bij algemene maatregel van bestuur te bepalen aantal keer het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer.

De wijze waarop voor de gedifferentieerde Aof-premie onderscheid wordt gemaakt tussen werkgevers naar grootte zal in een nieuw aan Hoofdstuk 2 Besluit Wfsv toe te voegen paragraaf 4 neergelegd worden. Zoals in het algemeen deel van deze toelichting uiteengezet zal daarbij – in het kader van de beperking van de administratieve lasten - voor kleine werkgevers voor de gedifferentieerde Aof-premie dezelfde grens gehanteerd worden als voor kleine werkgevers voor de Whk-premie zoals vastgelegd in artikel 2.5, eerste lid, onderdeel a, Besluit Wfsv, met dien verstande dat beoogd is dat bij de inwerkingtreding van deze wet de grens van kleine werkgevers verhoogd wordt naar 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer. Voor zowel de gedifferentieerde Aof-premie als de Whk-premie zal aldus de grens van 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer relevant zijn. Middelgrote en grote werkgevers voor de Whk zullen overige werkgevers voor de Aof-premie zijn.

Bij algemene maatregel van bestuur kunnen tevens aanvullende criteria gesteld worden voor het bepalen of een werkgever een kleine of overige werkgever is. Daarvan zal gebruik gemaakt worden door het opnemen van aanvullende regels over het bepalen of een werkgever een kleine of overige werkgever is in geval van overgang van onderneming.

Derde lid

Voor de vaststelling van de gedifferentieerde premie voor het Aof is de sector waarin de werkgever is ingedeeld niet relevant. Hierop wordt in het tweede lid, in lijn met artikel 38, derde lid, tweede zin, Wfsv een uitzondering gemaakt voor werkgevers die op grond van artikel 96 of 97 Wfsv zijn aangesloten bij verschillende sectoren. Zij worden voor elk bedrijfsonderdeel dat in een afzonderlijke sector werkzaam is, als afzonderlijke werkgever behandeld, waardoor per afzonderlijk onderdeel wordt bepaald of de werkgever een kleine of overige werkgever is. Daarmee kunnen dus verschillende percentages gelden per bedrijfsonderdeel. Voor de onderbouwing voor deze uitzondering wordt verwezen naar het algemeen deel van deze toelichting.

De bovenbedoelde uitzondering ziet allereerst op werkgevers die reeds in meerdere sectoren zijn ingedeeld. Op grond van artikel 97, derde lid, Wfsv worden aanvragen niet meer in behandeling genomen indien deze zijn ingediend op of na 29 juni 2018, 17.00 uur. Daarnaast ziet deze uitzondering op werkgevers die deels in de uitzendsector ingedeeld zijn. Op grond van artikel 96, derde lid, Wfsv is in de Regeling Wfsv, artikel 5.2 en bijlage 1, onder 52 (sector uitzendbedrijven), namelijk bepaald dat uitzendbedrijven onder in de bijlage genoemde voorwaarden in meerdere sectoren kunnen worden ingedeeld.

Vierde lid

Over een uitkering of toeslag kan Aof-premie verschuldigd zijn indien zij loon zijn in de zin van artikel 16 Wfsv is. Thans geldt een gelijk percentage Aof-premie voor alle vormen van loon. Met de differentiatie van de Aof-premie ligt de vraag voor welk premiepercentage over uitkeringen verschuldigd is, gelijk artikel 38a Wfsv dat de vervangende premie voor de Whk regelt. In het vierde lid wordt geregeld dat over een uitkering of toeslag en loon uit een dienstbetrekking op grond van de Wet sociale werkvoorziening het percentage dat voor middelgrote en grote werkgevers geldt verschuldigd is. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt of de werkgever de uitkering namens UWV of in de hoedanigheid van eigenrisicodrager betaalt.

Onderdelen D en E (artikel 75 en 76a)

De premie voor de vrijwillige verzekering voor de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Wet WIA is op grond van respectievelijk de artikelen 75, tweede lid, en artikel 76a, tweede lid, gemaximaliseerd op het percentage dat voor de basispremie wordt gesteld. Met de voorgestelde wijzigingen wordt de premie voor de vrijwillige verzekering voor de WAO en Wet WIA gemaximaliseerd op grond van het hoogste percentage dat in het kader van de gedifferentieerde Aof-premie door de minister van SZW op grond van het nieuwe artikel 36, tweede lid, zal vaststellen.

Artikel II. Inwerkingtreding

Deze wet treedt bij Koninklijk Besluit in werking. Voorgenomen inwerkingtredingsdatum is 1 januari 2022.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees