

Ontwerpbesluit van

tot wijziging van het Besluit Wfsv en het Besluit SUWI in verband met de invoering van een gedifferentieerde premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds en het veranderen van de grens tussen kleine en middelgrote werkgevers voor de premieberekening voor de Werkhervattingskas.

Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van
, nr. ;

Gelet op de artikelen 36, tweede lid, en 38, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen en artikel 73, elfde lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

De Afdeling advisering van de Raad van State gehoord (advies van);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van [niet invullen],

HEBBEN GOEDGEVONDEN EN VERSTAAN:

ARTIKEL I. WIJZIGING BESLUIT WFSV

Het Besluit Wfsv wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 2.5, eerste lid, onderdelen b en c, artikel 2.6, vijfde lid, artikel 2.8, tweede en vierde lid, artikel 2.10, derde lid, artikel 2.11, vierde lid, en artikel 2.13, vierde lid, wordt telkens "10 maal" vervangen door "25 maal".

B

Na Hoofdstuk 2, paragraaf 3, wordt een paragraaf toegevoegd, luidende:

§ 4. Gedifferentieerde premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds

**Artikel 2.19d. Vaststelling gedifferentieerde premie
Arbeidsongeschiktheidsfonds**

1. Voor de gedifferentieerde premie ten behoeve van het Arbeidsongeschiktheidsfonds, bedoeld in artikel 34, eerste lid, van de Wfsv, wordt als kleine werkgever, als bedoeld in artikel 36, tweede lid, van de Wfsv aangemerkt de werkgever te wiens laste in het tweede kalenderjaar dat aan het kalenderjaar waarvoor de premie wordt vastgesteld vooraf is gegaan, een premieplichtig loon, als bedoeld in artikel 2.5, eerste lid, is gekomen dat gelijk is aan of minder bedraagt dan 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer, bedoeld in artikel 2.5, tweede lid, in dat kalenderjaar.

2. In het geval van overgang van onderneming in de zin van artikel 662 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, alsmede in geval van een dergelijke overgang bij faillissement en indien een overheidswerkgever geheel of gedeeltelijk is overgegaan naar een andere werkgever, wordt het premieplichtige loon dat bij de toepassing van artikel 2.15 voor enig kalenderjaar overgaat van de overdragende werkgever naar de verkrijgende werkgever op overeenkomstige wijze betrokken bij het al dan niet aanmerken van de werkgever als kleine werkgever, als bedoeld in het eerste lid.

3. Tenzij de overgang plaatsvindt met ingang van 1 januari van het kalenderjaar vindt de toepassing van het tweede lid voor de werkgever die reeds de hoedanigheid van werkgever had voor het moment van overgang eerst plaats met ingang van het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarin de onderneming of een deel van de onderneming is overgedragen.

4. In afwijking van het eerste lid wordt de werkgever die, zonder dat er sprake is van een overgang van een onderneming als bedoeld in het tweede lid, de hoedanigheid van werkgever heeft gekregen in het kalenderjaar waarvoor de premie wordt vastgesteld of in het kalenderjaar onmiddellijk voorafgaand aan dat kalenderjaar, aangemerkt als kleine werkgever als bedoeld in het eerste lid.

ARTIKEL II. WIJZIGING BESLUIT SUWI

In bijlage I als bedoeld in artikel 5.2, eerste lid, van het Besluit SUWI wordt in de kolom "Gegeven" "Basispremie WAO/IVA/WGA" vervangen door "Gedifferentieerde premie Aof".

ARTIKEL III. INWERKINGTREDING

Dit besluit treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees

NOTA VAN TOELICHTING

Algemeen

1. Inleiding

Dit wijzigingsbesluit strekt tot uitwerking van de Wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen om te voorzien in differentiatie naar grootte van werkgever bij de premieheffing voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds " waarvan de inwerkingtreding is voorzien op 1 januari 2022. In dit wijzigingsbesluit worden de grenzen van de grootte van de twee soorten werkgevers bepaald en wordt bepaald op welke wijze voor de bepaling van de grootte omgegaan moet worden met overgang van onderneming (paragraaf 3). Daarnaast wordt de systematiek voor de Werkhervattingskas (Whk) aangepast zodat er voor de premievaststelling Whk en Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) niet verschillende definities van kleine werkgevers gelden. Dit is tevens een verbetering in de premiesystematiek van de Whk (paragraaf 4). In paragraaf 5 en 6 wordt ingegaan op de (financiële) effecten en gevolgen voor de regeldruk. Tot slot wordt in paragraaf 7 ingegaan op de ontvangen commentaren.

2. Achtergrond van het besluit

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 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 onderzoek¹ 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 voldoen². Daarom wil het kabinet kleine werkgevers financieel tegemoetkomen voor de kosten van loondoorbetaling.

Onderhavig besluit is een uitwerking van de wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen om te voorzien in differentiatie naar grootte van werkgever bij de premieheffing voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds", waarmee de mogelijkheid gecreëerd wordt om kleine werkgevers financieel tegemoet te komen voor de verplichtingen en kosten die zij hebben als gevolg van de loondoorbetalingsverplichtingen. De financiële tegemoetkoming die is afgesproken bedraagt €450 miljoen per jaar. 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.

¹ Panteia (2014), Prikkels en knelpunten – Hoe werkgevers de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte beleven

² Panteia (2014), Prikkels en knelpunten – Hoe werkgevers de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte beleven

3. Uitwerking gedifferentieerde Aof-premie

De premiedifferentiatie voor het Aof zal als volgt werken. De werkgevers worden onderscheiden in 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 (overige werkgevers), met een loonsom groter dan 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer per jaar.

In het loondoorbetalingspakket van 20 december 2018³ is een structurele financiële tegemoetkoming voor kleine werkgevers afgesproken. In de wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen om te voorzien in differentiatie naar grootte van werkgever bij de premieheffing voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds is dan ook vastgelegd dat de premie voor kleine werkgevers lager is dan de premie voor grote werkgevers.

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). Een startende werkgever wordt in de eerste twee jaar dat deze bestaat als kleine werkgever aangemerkt, omdat dan volgens deze systematiek nog geen loongegevens van de werkgever bekend zijn. Artikel 2.19d, vierde lid, regelt dit expliciet. 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.

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 nieuwe artikel 2.19d, tweede en derde lid, wordt geregeld dat de manier waarop overgang van onderneming doorwerkt in de bepaling van de grootte van de werkgever 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 volgend op 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.

³ Kamerstukken II, 2018/19, 29544 nr. 873

Omdat dit aansluit bij de huidige systematiek voor de Whk zijn er geen nieuwe mutatiemomenten voor de bepaling van de grootte van de werkgever.

4. Aanpassing premiesystematiek Werkhervattingskas

In de premiesystematiek voor de Whk wordt op dit moment nog een andere grens gehanteerd tussen kleine en middelgrote werkgevers. Met dit wijzigingsbesluit wordt deze grens aangepast om ervoor te zorgen dat de definitie van kleine werkgevers voor de gedifferentieerde premie voor de Whk en Aof gelijk is. Dit biedt meer duidelijkheid voor werkgevers en gemak voor de uitvoering. Daarbij is dit tevens een verbetering van de premiesystematiek voor de Whk. De impact van één ZW- of WGA-toekenning op de premie van een kleine werkgever is 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.

Huidige premiesystematiek Werkhervattingskas

De premiedifferentiatie in de publieke verzekering voor de ZW en de WGA werkt als volgt. De werkgevers worden onderscheiden in drie grootteklassen:

1. Kleine werkgevers, met een loonsom tot en met 10 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer per jaar;
2. Middelgrote werkgevers, met een loonsom groter dan 10 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer per jaar tot en met 100 maal het gemiddelde premieplichtige loon per jaar;
3. Grote werkgevers, met een loonsom groter dan 100 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer per jaar.

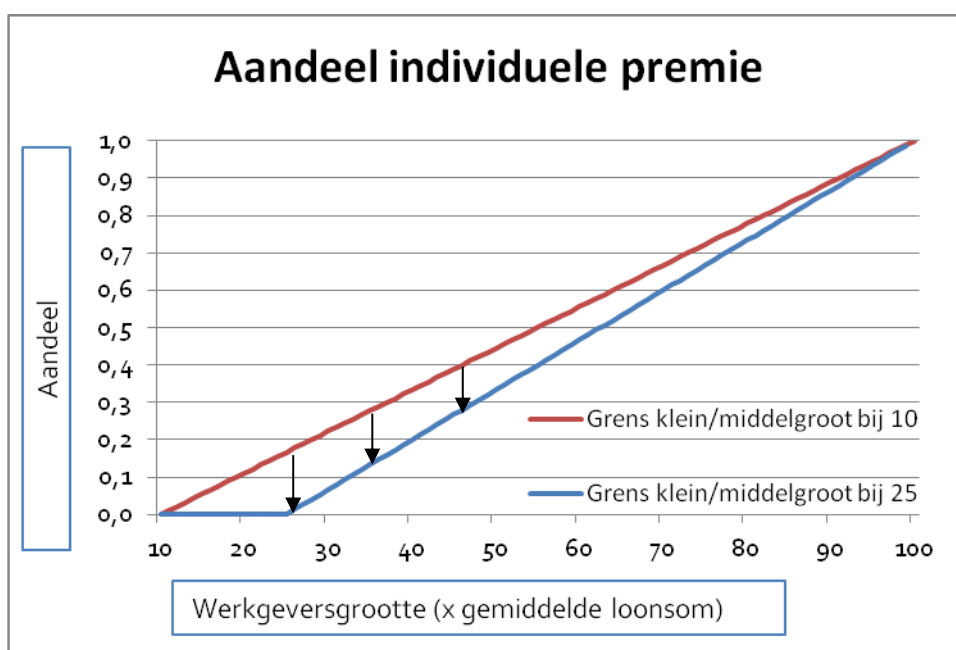
De indeling wordt gemaakt op basis van de loonsom van de werkgever twee jaar eerder (t-2).

Verhoging grens klein-middelgroot

Eén van de doelen van de WGA is dat werkgevers zich inspannen om middels preventie en re-integratie de kosten van ziekte en arbeidsongeschiktheid te beperken. Deze verantwoordelijkheid knelt met name bij echt kleine werkgevers omdat hun invloed op arbeidsongeschiktheid door hun beperkte bedrijfsomvang beperkt is, terwijl de lasten van ziekte en arbeidsongeschiktheid wel doorwerken in hun WGA-lasten. Om individuele financiële risico's voor kleine werkgevers te verkleinen wordt de grens tussen kleine en middelgrote werkgevers verhoogd van 10 naar 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer per jaar. Dit zorgt ervoor dat er meer solidariteit ontstaat binnen de groep van kleine en middelgrote werkgevers. Het gevolg is dat er een stabielere premie ontstaat voor kleine en middelgrote werkgevers doordat hun premie in mindere mate afhankelijk is van een zieke of arbeidsongeschikte (ex-)werknemer.

De WGA- en ZW-premie worden voor kleine werkgevers sectoraal berekend. Voor middelgrote werkgevers worden de WGA- en ZW-premie gedeeltelijk sectoraal en

gedeeltelijk individueel vastgesteld. Voor grote werkgevers worden de WGA- en ZW-premie volledig individueel vastgesteld. Door het verhogen van de grens tussen kleine en middelgrote werkgevers zal voor werkgevers met een loon tot en met 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer per jaar de premie volledig op sectoraal niveau worden berekend. Voor werkgevers die 25 tot en met 100 maal het gemiddelde premieplichtig loon per werknemer per jaar betalen zal het individuele deel van de premie kleiner worden door de verhoging van de grens tussen kleine en middelgrote werkgevers. Dit effect is weergegeven in figuur 1.



Figuur 1 Afname aandeel individuele Whk-premie door verhogen grens klein/middelgroot

5. Effecten en administratieve lasten

Effecten voor werkgevers

Als gevolg van de wijziging van het besluit 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 (voor 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.

Om individuele financiële risico's voor kleine werkgevers te verkleinen wordt de grens tussen kleine en middelgrote werkgevers verhoogd van 10 naar 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon. Het gevolg is dat er een stabielere premie ontstaat voor kleine en middelgrote werkgevers doordat zij in hun premie in mindere mate worden afgerekend op een zieke of arbeidsongeschikte (ex-)werknemer. Op macroniveau zijn er geen premie-effecten als gevolg van deze wijzigingen. Voor individuele werkgevers kan dit

een verhoging of verlaging van de premie van ten hoogste enkele tienden procentpunten betekenen.

Effecten voor verzekeraars

Als gevolg van het wetsvoorstel is het mogelijk om de Aof-premie anders vast te stellen voor kleine en (middel)grote werkgevers zodat kleine werkgevers financieel tegemoet kunnen worden gekomen voor hun loondoorbetalingsverplichtingen.

De maatregel van het verhogen van de grens klein-middelgroot in de Werkhervattingskas in dit wijzigingsbesluit betreft alleen de financiering van de publieke WGA-verzekering van UWV, en heeft derhalve geen direct effect voor private verzekeraars. De stabiliteit in de hybride markt is bij deze maatregel in het oog gehouden. Naar verwachting heeft de maatregel geen grote effecten op de stabiliteit in de hybride markt.

Effecten voor werknemers

Werkgevers mogen voor de premiecomponent WGA-lasten of de kosten ten behoeve van het eigenrisicodragen voor maximaal de helft verhalen op werknemers. Ten behoeve van de verhoging van de grens klein-middelgroot kan de doorbelasting aan individuele werknemers in beperkte mate veranderen.

Effecten voor uitvoering

Bij de uitwerking van de gedifferentieerde Aof-premie is aangesloten bij de manier waarop voor de Whk de grootte van de werkgever wordt vastgesteld. 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

Dit besluit is flankerend beleid bij "de wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen om te voorzien in differentiatie naar grootte van werkgever bij de premieheffing voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds" en neemt op zichzelf geen administratieve lasten met zich mee.

De eenmalige kennisnemingskosten van deze wetswijziging voor werkgevers worden op € 1 miljoen geschat. Aangezien werkgevers zoveel mogelijk via de reguliere en voor hen bekende uitingen van de Belastingdienst en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) worden geïnformeerd zijn de kennisnemingskosten beperkt.

6. Financiële effecten

Door het verhogen van de grens tussen kleine en middelgrote werkgevers van 10 naar 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer per jaar, worden werkgevers met een loonsom tot en met 100 maal het gemiddelde premieplichtige loon in geringere mate individueel belast voor de WGA-lasten (en ZW-lasten) van hun (ex-)werknemers. De verwachting is dat dit in beperkte mate leidt tot minder inspanningen van (kleine en deels middelgrote) werkgevers om arbeidsongeschiktheid te voorkomen en te beperken. De extra WGA-lasten die dit tot gevolg heeft zijn naar verwachting beperkt en worden ingeschat op structureel € 5 miljoen per jaar. **PM Dekking.**

Met deze wijziging van het besluit wordt uitwerking gegeven aan de gedifferentieerde Aof-premie. 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 (voor 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.

7. Ontvangen commentaren

Internetconsultatie

PM

Uitvoeringstoetsen UWV en Belastingdienst

PM

Toets ATR

PM

Artikelsgewijs

Artikel I. Wijziging Besluit Wfsv

Onderdeel A (artikelen 2.5, 2.6, 2.8, 2.10, 2.11 en 2.13)

In de algemene begripsbepalingen van artikel 2.5 wordt het begrip kleine werkgever aangepast dat er sprake moet zijn van een premieplichtig loon dat gelijk is aan of minder bedraagt dan 25 maal – ten opzichte van 10 maal - het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer in het kalenderjaar twee jaar voor het kalenderjaar waarvoor de premie wordt vastgesteld. Daarnaast is de begripsbepaling van middelgrote werkgever aangepast, waardoor een middelgrote werkgever een werkgever is te wiens laste meer dan 25 en minder dan of gelijk is aan 100 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer in het kalenderjaar twee jaar voor het kalenderjaar waarvoor de premie wordt vastgesteld, komt. Daarop is ook artikel 2.6, vijfde lid, aangepast. Hiermee wordt bewerkstelligd dat pas bij een premieplichtig loon hoger dan 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon de te betalen premie voor de Werkhervattingskas opgebouwd is uit individuele en sectorale premiecomponenten.

Tevens wordt in de in de artikelen 2.10, derde lid, en artikel 2.11, vierde lid, en 2.13, vierde lid, neergelegde formules 10 maal vervangen door 25 maal, zodat deze formules corresponderen met de nieuwe grens van 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer.

De wijziging van de begripsbepaling van middelgrote werkgever werkt ook door in artikel 2.17a. In dat artikel is een afwijkende regeling gegeven voor de vaststelling van de gedifferentieerde premie voor de ziekengeldlasten voor grote en middelgrote werkgevers die na een periode van eigenrisicodragerschap ZW terugkeren naar het publieke stelsel. Het derde lid van artikel 2.17a bepaalt dat de afwijkende regeling ook geldt voor het jaar nadat de werkgever terug is gekeerd bij het UWV. Door de wijziging van de

begripsbepaling kan het zijn dat een middelgrote werkgever (met bijvoorbeeld een premieplichtige loonsom van 15 maal het gemiddelde loonsom) die in het jaar voorafgaande aan de inwerkingtreding van dit besluit publiek verzekerd wordt, niet na inwerkingtreding meer onder de regeling van artikel 2.17a zal vallen (aangezien de bedoelde werkgever onder ongewijzigde omstandigheden dan een kleine werkgever is). Dit houdt in dat de toerekening van de ZW-lasten in dit kalenderjaar niet plaats zal vinden.

Ten overvloede wordt opgemerkt dat artikel 2.19b, derde lid, dat ziet op het toerekenen van de WGA-staartlasten voor de eigenrisicodragende middelgrote werkgever, niet wordt aangepast. De bepaling bevat feitelijk overgangsrecht en ziet slechts op werkgevers die uiterlijk op 1 juli 2015 eigenrisicodragers zijn geworden en derhalve onder de oude afbakening van het eigen risico vallen. Daarom hoeft de definitie van middelgrote werkgever, voor zover deze ziet op de omvang van de loonsom, niet te worden aangepast.⁴

Onderdeel B (Hoofdstuk 2, § 4)

Aan hoofdstuk 2, waarin regels over de premies voor de werknemersverzekeringen zijn opgenomen, wordt een nieuwe paragraaf 4 toegevoegd, getiteld 'Gedifferentieerde premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds'. In deze nieuwe paragraaf wordt een nieuw artikel 2.19d ondergebracht dat hieronder wordt toegelicht.

Artikel 2.19d

Eerste lid

In het eerste lid wordt de hoofdregel neergelegd voor wat onder kleine werkgever in de zin van artikel 36, eerste lid, Wfsv moet worden verstaan. Als een kleine werkgever wordt aangemerkt een werkgever die in het tweede kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarvoor de premie wordt vastgesteld een premieplichtig loon had dat gelijk is aan of minder dan 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon in het betreffende kalenderjaar. Dit is overeenkomstig artikel 2.5, eerste lid, onderdeel b, waarin de omschrijving van een kleine werkgever voor de Whk-premie wordt geregeld. Bij deze bepaling wordt gebruik gemaakt van hetgeen in artikel 2.5, eerste lid, onderdeel a, en tweede lid, bepaald is met betrekking tot respectievelijk het premieplichtig loon en het gemiddelde premieplichtige loon. Op grond van Hoofdstuk 3, afdeling 1, § 1, in samenhang met artikel 35, eerste lid, van de Wfsv wordt namelijk voor de premie voor de Whk en het Aof van hetzelfde loonbegrip uitgegaan.

Tweede lid

In aanvulling op de in het eerste lid neergelegde hoofdregel bepaalt het tweede lid dat rekening gehouden wordt met mutaties in het premieplichtig loon van een werkgever als gevolg van overgang van onderneming. Wanneer hier geen aanvullende regels voor

⁴ Vgl. artikel 133l Wet WIA, Kamerstukken II 2015/16, 34336, nr. 3, blz. 16-18 en Stb. 2016/223, p. 13. Als gevolg van het Besluit van 24 juni 2019 tot wijziging van het Besluit Wfsv in verband met aanpassing van de premiedifferentiatie voor de WW en afschaffing van de sectorfondsen (Stb. 2019/236) is artikel 2.1b thans ondergebracht in artikel 2.19b.

zouden worden gesteld, zou als gevolg van de t-2 systematiek geen rekening gehouden kunnen worden met deze mutaties.

Om deze veranderingen toch bij de vaststelling van de grootte van de werkgever te kunnen betrekken wordt gebruikgemaakt van de vaststelling die plaatsvindt in het kader van overgang van onderneming de zin van artikel 662 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (BW), alsmede in geval van een dergelijke overgang bij faillissement, voor de Whk-premie, zoals neergelegd in artikel 2.15. Dit artikel geeft, onder andere, regels voor het overgaan van het premieplichtige loon van de werkgever die een onderneming (deels) overdraagt aan een andere onderneming.

Op grond van artikel 2.15, eerste lid, onderdeel b, wordt de premieplichtige loonsom voor *enig* kalenderjaar van de werkgever die de onderneming overdraagt bij de premieplichtige loonsom van de werkgever die de onderneming verkrijgt opgeteld. Op grond van artikel 2.15, tweede lid, wordt indien er sprake is van de overgang van een deel van een onderneming het eerste lid naar rato van het deel van het totaalbedrag van het premieplichtig loon dat overgaat wordt toegepast.

Op grond van artikel 2.19d, tweede lid, wordt het premieplichtig loon voor enig kalenderjaar dat in het kader van artikel 2.15 overgaat van de werkgever die de onderneming (deels) overdraagt naar de werkgever die de onderneming (deels) verkrijgt op overeenkomstige wijze betrokken bij het bepalen of een werkgever een kleine of overige werkgever is, in de zin van artikel 2.19d, eerste lid. Hierdoor is het mogelijk om rekening te houden met mutaties in het premieplichtig loon als gevolg van overgang van onderneming, zonder dat de overgang van het premieplichtig loon zelfstandig voor de gedifferentieerde Aof-premie bepaald moet worden. Hiermee wordt tevens voorkomen dat er een verschil ontstaat tussen kleine werkgevers voor de Whk-premie en kleine werkgevers voor de Aof-premie, wat de uitlegbaarheid en uitvoerbaarheid van de gedifferentieerde Aof-premie ten goede komt.

Dit is eveneens van toepassing op een overheidswerkgever, op wie artikel 7:662 BW niet van toepassing is, die (deels) overgaat naar een andere werkgever Artikel 2.19d tweede lid, ziet aldus eveneens op deze situatie.

Derde lid

In het derde lid wordt neergelegd dat indien de werkgever die de onderneming overdraagt of verkrijgt reeds de hoedanigheid van werkgever had en de overgang van onderneming niet op 1 januari plaatsvindt, de in het tweede lid neergelegde regel pas wordt toegepast bij het vaststellen van de premie voor het daaropvolgende kalenderjaar. Dit is in lijn met wat voor de Whk in artikel 2.15, derde lid, is geregeld. Deze bepaling vindt zijn oorsprong in artikel 5 Besluit premiedifferentiatie WAO en dient ter vermindering van de uitvoeringslasten in het geval dat bij de overgang van onderneming geen nieuwe onderneming ontstaat. Hiermee wordt voorkomen dat gedurende het lopende kalenderjaar een ander premiepercentage dient te worden berekend voor de werkgever in kwestie.⁵ Voor de Aof-premie geldt op grond van het derde lid een soortgelijke regel: voor bestaande werkgevers gaat gedurende het lopende jaar geen ander premiepercentage gelden, de nieuwe situatie wordt voor het eerst betrokken bij de vaststelling van de premie voor het navolgende kalenderjaar.

⁵ Vlg. Stb. 2002, 313.

Vierde lid

Voor de werkgever die, zonder dat er sprake is van overgang van onderneming, in het kalenderjaar waarvoor de premie wordt bepaald of in het kalenderjaar onmiddellijk daaraan voorafgaand, de hoedanigheid van werkgever heeft verkregen zijn geen gegevens van de premieplichtige loonsom in t-2 beschikbaar. Om te voorkomen dat voor deze werkgevers met loonprognoses moet worden gewerkt, zijn deze werkgevers op grond van het derde lid aangemerkt als kleine werkgever en zijn daarmee de lage Aof-premie verschuldigd. Dit is overeenkomstig de praktijk die voor de Whk gehanteerd wordt.

Artikel II. Wijziging Besluit SUWI

In bijlage I bij het Besluit SUWI zijn de gegevens opgenomen die in de polisadministratie zijn opgenomen. Deze bijlage bevat thans het gegeven 'Basispremie WAO/IVA/WGA'. Door het vervallen van het oude artikel 36 Wfsv, waarin de basispremie wordt benoemd, dient de bijlage geactualiseerd te worden. Deze wijziging strekt daartoe.

Artikel III. Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking bij klein koninklijk besluit en heeft directe werking. De voorziene inwerkingtreding is 1 januari 2022. De inwerkingtreding zal gelijktijdig plaatsvinden met de inwerkingtreding van de wetwijziging.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees