

# Wijzigingen in de Sociale Zekerheid in 2020

## **Werkhervattingskas**

De belangrijkste wijzigingen met betrekking tot de vaststelling van de gedifferentieerde premies Werkhervattingskas zijn:

### *(Her)indeling uitzendwerkgevers*

De mogelijkheid om via de sectorindeling de hogere premielast van de uitzendsector te ontwijken, verdwijnt. Door het (opnieuw) indelen van uitzendwerkgevers in de uitzendsector gaan uitzendwerkgevers die vanuit een vaksector ingedeeld worden in sector 52, in de meeste gevallen een hogere premie voor de Ziektewet (ZW) betalen. Deze stijging wordt veroorzaakt doordat binnen de uitzendsector voor kleine en middelgrote werkgevers een relatief hoge sectorale premie geldt en voor middelgrote en grote werkgevers een hogere maximumpremie in vergelijking met de maximumpremie voor werkgevers in andere sectoren. Voor deze werkgevers kan het aantrekkelijk zijn om eigenrisicodragers voor de ZW te worden.

### *Een zuiverdere sectorpremie voor de ZW en WGA*

De sectorale premies werden berekend door per sector de verwachte lasten van kleine, middelgrote en grote werkgevers in de sector en de verwachte premieplichtige loonsom van deze werkgevers op elkaar te delen. In de meeste sectoren zijn de grote werkgevers vanwege hun omvang bepalend voor de hoogte van de sectorale premie. Zij betalen echter geen sectorale premie maar een individueel gedifferentieerde premie. Per 2020 wordt daarom de berekeningswijze voor de sectorale premies aangepast. Alleen de verwachte lasten en premieplichtige loonsom van werkgevers die een sectorale premie betalen, worden nog betrokken in de berekening.

### *Het rekenpercentage vervalt*

Daar waar het rekenpercentage gebruikt werd in de individuele premievaststelling, zal voortaan het gemiddelde percentage gebruikt worden. Dit leidt in de praktijk tot hogere minimum- en maximumpremies en een lagere correctiefactor. Een lagere correctiefactor leidt tot overwegend lagere premies tussen deze premiegrenzen.

## **Wet arbeidsmarkt in balans**

Met de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) worden een aantal nadelige effecten van de WWZ gerepareerd. De nieuwe wet treedt (met uitzondering van het pensioen van payrollmedewerkers) op 1 januari 2020 in werking. De belangrijkste maatregelen zijn:

### *Verruiming van de ketenregeling*

De periode waarna elkaar opvolgende tijdelijke contracten overgaan in een contract voor onbepaalde tijd wordt (weer) verruimd van 2 naar 3 jaar. De onderbreking van 6 maanden in de ketenbepaling blijft onveranderd. Er is wel meer ruimte om bij cao af te wijken van de periode van 3 jaar of de onderbrekingstermijn.

### *Transitievergoeding vanaf de eerste werkdag*

De referteperiode van 2 jaar komt te vervallen. Werkgevers zijn voortaan een transitievergoeding verschuldigd aan alle werknemers van wie het dienstverband op initiatief van de werkgever eindigt. Een werknemer heeft recht op een derde maandsalaris per gewerkt jaar. De hogere opbouw bij dienstverbanden langer dan 10 jaar, wordt afgeschaft. Ook wordt de mogelijkheid om kosten in mindering te brengen op de transitievergoeding, verruimd.

### *Cumulatiegrond*

Een werkgever die een werknemer wil ontslaan, moet nu volledig voldoen aan één ontslaggrond. Vanaf 2020 kan een werkgever ook bij een combinatie van meerdere ontslaggronden, waarbij aan geen van de ontslaggronden volledig wordt voldaan, de rechter verzoeken om de werknemer te ontslaan. Als hiervan sprake is, kan de rechter wel een extra vergoeding aan de werknemer toekennen van maximaal 50% van de transitievergoeding bovenop de al toegekende transitievergoeding.

### *Meer bescherming voor werknemers met een oproepcontract*

Zij krijgen meer zekerheid ten aanzien van de te werken dagen en uren, doordat de werkgever de werknemer ten minste 4 dagen van tevoren moet oproepen. Als hij dit later doet, dan is de werknemer niet verplicht om op het werk te verschijnen. Als de werkgever korter dan 4 dagen van tevoren de oproep wijzigt of intrekt, dan is de werkgever verplicht om het loon uit te betalen dat de werknemer zou hebben verdiend als de oproep niet was gewijzigd of ingetrokken.

### *Rechtspositie payrollers*

Payrollers krijgen dezelfde rechtspositie als werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever. Dit heeft niet betrekking op het pensioen van payrollers. Hiervoor wordt een payroll-pensioenregeling per 1 januari 2021 ingevoerd.

### **Regeling Compensatie transitievergoeding voor langdurig zieken**

Werkgevers worden vanaf 1 april 2020 gecompenseerd voor de transitievergoeding die zij moeten betalen bij het ontslag van langdurig zieke werknemers. De compensatie komt uit het Algemeen werkloosheidsfonds, waarvoor werkgevers meer premie gaan afdragen. De regeling kent een terugwerkende kracht vanaf 2015 en nog vóór 1 oktober 2020 moeten de aanvragen voor compensatie van vergoedingen betaald tussen 1 juli 2015 en 31 maart 2020 zijn ingediend. De compensatie is afhankelijk van de hoogte van de betaalde transitievergoeding. Rond 1 april 2020 wordt in het werkgeversportaal van het UWV een digitaal formulier 'Aanvraag compensatie transitievergoeding' beschikbaar gesteld.

### **Uitspraak Hoge Raad over slapende dienstverbanden**

Werkgevers mogen langdurig zieke werknemers niet meer jaren in dienst houden om zo de transitievergoeding te ontlopen. De Hoge Raad maakt met een recente uitspraak een einde aan slapende dienstverbanden. De Hoge Raad heeft bepaald dat werkgevers het dienstverband moeten beëindigen van langdurige zieke werknemers als zij hierom verzoeken. De wettelijke transitievergoeding moeten zij uitkeren aan de werknemer. Het argument dat werkgevers 'op kosten gejaagd worden', gaat volgens de Hoge Raad niet op, omdat er nu een wet is waarbij het UWV de transitievergoeding compenseert als het gaat om langdurig zieke werknemers.

### **MKB Verzuim-ontzorgverzekering**

Vanaf 2021 krijgen bedrijven tot 25 fte een tegemoetkoming van ruim € 1.000 voor de kosten van loondoorbetaling voor zieke werknemers. Deze tegemoetkoming kunnen zij gebruiken voor een nieuwe MKB-Verzuim-ontzorgverzekering, die vanaf 1 januari 2020 door verzekeraars wordt aangeboden. Deze verzekering vangt het financiële risico op, helpt bij verplichtingen en taken rond de loondoorbetaling bij ziekte en is 'poortwachterproof'.

### **Vijf weken extra geboorteverlof**

Vanaf 1 januari 2019 hebben partners recht op 1 week geboorteverlof. De werkgever betaalt het loon tijdens dit verlof volledig door. De werknemer kan deze verlofdagen naar eigen inzicht opnemen maar moet dit wel doen binnen 4 weken na de geboorte van het kind.

Vanaf 1 juli 2020 hebben partners na de geboorte van een kind recht op vijf weken extra geboorteverlof, op te nemen in de eerste zes maanden na de bevalling. Het huidige recht van 1 week geboorteverlof wordt aangevuld met 5 weken, waarbij de werknemer een uitkering ontvangt van UWV. De uitkering bedraagt 70% van het dagloon, gemaximeerd op 70% van het maximumdagloon. Het aanvullende geboorteverlof mag alleen worden opgenomen als de eerste week geboorteverlof, waarbij het loon door de werkgever is doorbetaald, is gebruikt. Verder moet het extra verlof binnen 6 maanden na de dag van bevalling worden opgenomen.