

CS Congres

13 november 2024 | AFAS theater Leusden

Regie op kennis

Marjol Nikkels





- Om echt regie op verzuim te kunnen nemen, moet je als casemanager op de hoogte zijn van de actuele ontwikkelingen in ons vakgebied.



Stelling

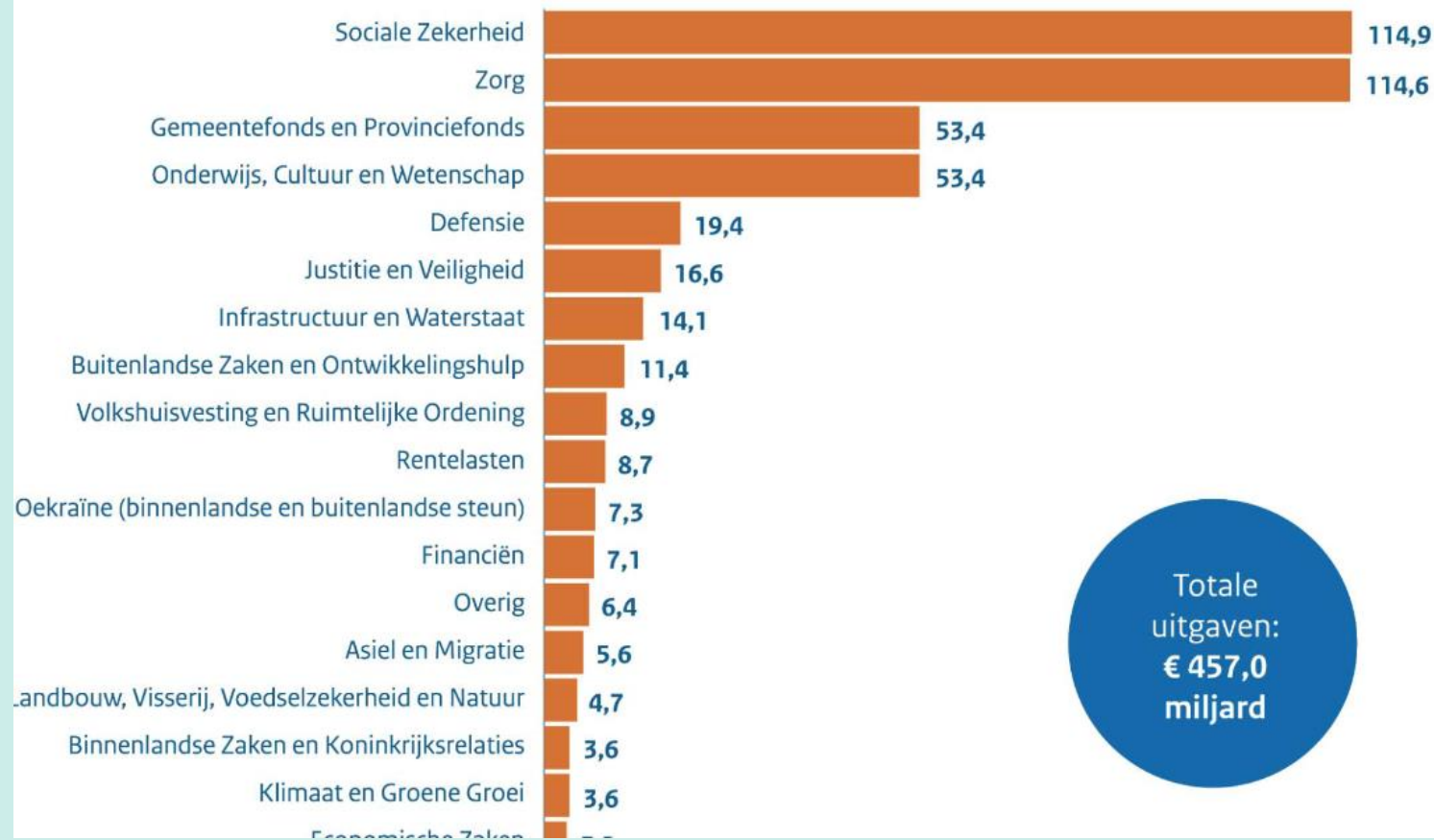
De hoge stijging van de WIA-instroom laat zien dat we te passief zijn in onze verzuimbegeleiding



Rijksbegroting

Uitgaven sociale zekerheid weer nummer 1

Uitgaven (in miljarden euro's)



Totale
uitgaven:
€ 457,0
miljard



Rijksbegroting 2025: begrotingsdiscipline



Inkomsten
Uitgaven

425 miljard
457 miljard

**Waarvan bijna 115 miljard
voor de sociale zekerheid
(AOW kost 52,8 miljard)**

**Lasten SZW tussen 2022 en
2024 met 16 miljard gestegen,
waarom?**



Crisis bij UWV

Mogelijk 10-duizenden beschikkingen onjuist!

1. Sociaal-medisch onvoldoende onderbouwd
2. Rekenfouten
3. Gerechtelijke uitspraak loonloze tijdvakken
4. Indexaties onjuist toegepast



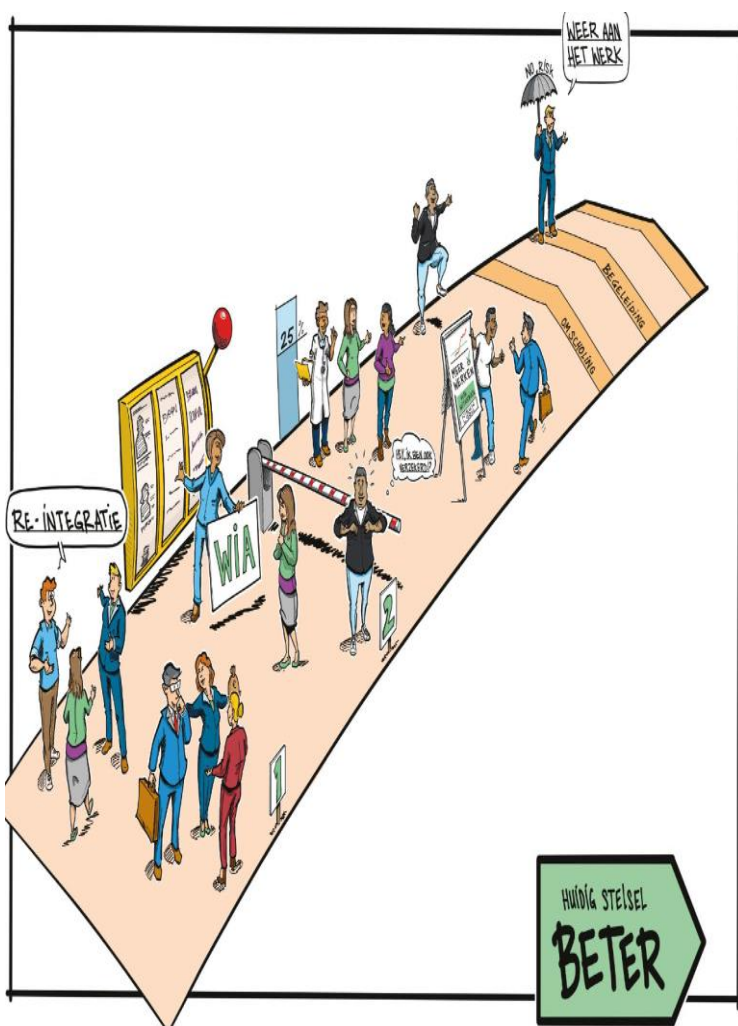
Uitspraak CRvB (Centrale Raad van Beroep)

- Hoe omgaan met loonloze periodes?
- Bij de WW blijven periodes zonder loon buiten de berekening en bij de WIA niet.
- WW rekent met daadwerkelijke loondagen
- WIA hanteert 261 werkdagen per jaar
- Herstelactie UWV vanaf 2020

Regeerakkoord kabinet Schoof

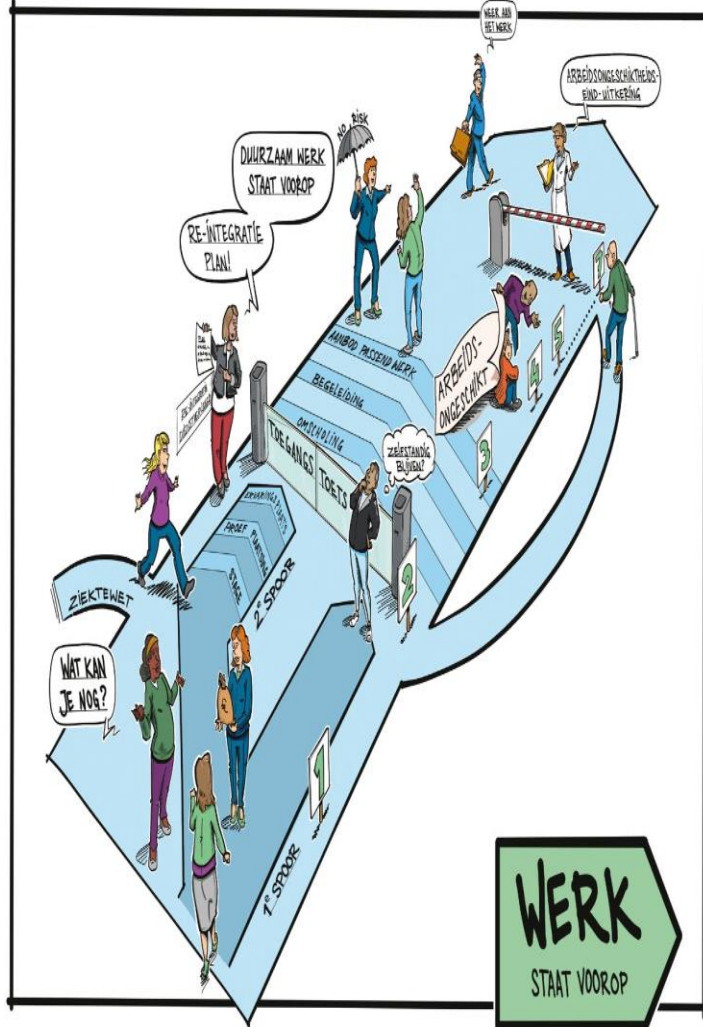


- Stelsel BETER en WERK staat voorop OCTAS
- Afsluiting spoor 1 na einde eerste ziektejaar voor MKB
- Max. 18 maanden WW (en WGA LGU) i.p.v. 24 maanden
- Aanpakken schijnzelfstandigheid: handhaving Wet DBA en doorgaan met VBAR
- Wet meer zekerheid flexwerkers
- Compensatie transitievergoeding langdurige arbeidsongeschiktheid alleen bij loonsom < € 990.000



Stelsel BETER

- Eén WIA uitkering in plaats van IVA en WGA met alle subregelingen (wel eerst LGU, daarna uitkering afhankelijk van mate van a.o.)
- IVA vervalt (geen duurzaamheidstoets meer!)
- Uitkering ondergrens van 35% naar 25%
- Uitbreiding no-riskpolis in tweede ziektejaar
- Maatmanloon gemaximeerd op max. dagloon
- Intensivering richting werk
- Hybride stelsel blijft



Stelsel WERK staat voorop

- Eerste 3 tot 5 jaar een re-integratieuitkering van 70% oude loon
- Pas wanneer volledige re-integratie niet lukt, volgt a.o. beoordeling
- Alleen A.O. einduitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid of als iemand werkt
- Focus op duurzame re-integratie
- Re-integratie via publieke organisatie
- Vervroegde instroom blijft mogelijk

Meer zekerheid flexwerkers

- Oproepcontract wordt vervangen door basiscontract met flexibele schil
- Geen draaideurconstructies (tussenpoze van 6 maanden naar 5 jaar!)
- Crisisregeling voor personeelsbehoud
- Sneller vast contract voor uitzendkracht



Aanpakken schijnzelfstandigheid



- Arbeidsovereenkomst bij loon, (persoonlijke) arbeid en gezag
- Onduidelijkheid kwalificatie arbeidsrelatie sinds wet DBA
- FNV won rechtszaken Deliveroo / Über
- Vanaf 2025 weer handhaven op wet DBA (afschaffen handhavingsmoratorium)
- Grote marktonrust
- Komst wet VBAR



Zie handboek loonheffingen voor indicaties ondernemerschap

- Resultaatsverplichting
- Specifieke kennis/vaardigheden
- Duidelijk hogere beloning
- Gelijkwaardige (onderhandelings)positie
- Gebruik van eigen bedrijfsmiddelen, bijv. auto, vrachtwagen, zaagmachine
- Presenteren vanuit eigen logo / onderneming
- Zelf investeren in kennis en vaardigheden
- Zelf dragen van risico's, zoals aansprakelijkheid en arbeidsongeschiktheid.



Wetsvoorstel Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties (VBAR)

- Rechtsvermoeden werknemerschap bij laag uurtarief (ca. € 33)
- Indicaties werknemerschap:
 - materiële gezagsverhouding: werkgever kan eenzijdig instructies te geven voor inhoud werkzaamheden
- Indicaties zelfstandig werken:
 - voor eigen rekening en risico van ondernemer
 - bijv. specifieke expertise, werken met een resultaatsverplichting, meerdere opdrachtgevers, autonomie, aansprakelijkheidsverzekering of AOV



Regie op Kennis – casus

2007: vrouw wordt met MS gediagnosticeerd (bij WG A)

2009: < 35%, geen WIA. Werk wordt aangepast

2015: opnieuw langdurig verzuim bij WG A

2017: toekenning loonsanctie aan werkgever A

2018: toekenning WIA 35-80 (toerekening aan WG A)

2019: WN schoolt om

2020: start bij werkgever B en verdient hoger loon

2022: einde uitkering WIA

2023: Werknemer gaat over naar WG C

2024: Werknemer valt langdurig ziek uit (wederom MS)

Vraag 1: Is er recht op Ziektewet-vangnet o.b.v. de no-riskpolis?

Vraag 2: Hoe zit dit met de WGA-toerekening?



Regie op Kennis

- Einde WIA is einde SFB
- Werkgever C betaalt loondoorbetaling bij ziekte
- Werknemer heeft recht op ophoging WIA (artikel 57 WIA)
- Rekening voor werkgever A tot einde 10 jaar (in casus 2028)
- Houd je vak goed bij met o.a. de VeReFi whitepapers en nieuwsbrieven!
- Kennis is nodig om de juiste afslag in casuïstiek te nemen