

# LOON JOURNAAL

Voor u ligt de 54ste editie van het ANB-loonjournaal. Via dit journaal informeert ANB administratie- en adviesburo u over zaken die te maken hebben met lonen en salarissen van u en uw werknemers. Het ANB-loonjournaal, met zorg opgesteld door medewerkers van ANB, verschijnt eenmaal per kwartaal.

## VERANDERINGEN IN DE WGA IN 2017

**Met ingang van 1 januari 2017 vindt er een ingrijpende verandering plaats met betrekking tot de doorbelasting van de WGA-lasten aan werkgevers. Wanneer u niet tijdig actie onderneemt, kunnen deze veranderingen verstrekkende gevolgen hebben voor uw onderneming. Graag zetten wij de belangrijkste punten voor u op een rij.**

### Over welk risico hebben wij het?

Om duidelijk uit te leggen wat het risico voor u wordt, lichten wij kort de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) toe. De WIA bestaat uit de volgende twee regelingen:

- IVA: Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
- WGA: Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten

Als werkgever bent u de eerste twee ziektejaren verantwoordelijk voor de re-integratie en de loondoorbetaling van zieke (ex-) medewerkers. Wanneer een medewerker na twee jaar ziekte nog niet hersteld is, bepaalt het UWV de mate van arbeidsongeschiktheid door middel van een keuring. Op basis van deze keuring wordt de WIA-uitkering vastgesteld. De WIA kent drie categorieën.

### 1. Minder dan 35% arbeidsongeschikt

Deze medewerkers komen niet in aanmerking voor een uitkering krachtens de WIA.

### 2. Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten

Medewerkers die voor 35% tot 80% arbeidsongeschikt worden geacht, komen in aanmerking voor een WGA-uitkering. Zo ook medewerkers die 80% tot 100% arbeidsongeschikt zijn, maar niet duurzaam.

### 3. Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten

Medewerkers die volledig (80% tot 100%) én duurzaam arbeidsongeschikt worden geacht, komen in aanmerking voor een IVA-uitkering.

*Aan het einde van dit item vindt u een schematische opstelling van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).*

### Mogelijkheden om de WGA per 1 januari 2017 te financieren

Op dit moment betaalt u twee premies voor de financiering van de uitkeringslasten voor de WGA:

- **één (gedifferentieerde) premie voor de WGA-vast**  
WGA-vast heeft betrekking op de medewerkers die na 2 jaar loondoorbetaling bij ziekte in de WGA komen.
- **één (gedifferentieerde) premie voor de WGA-flex**  
WGA-flex heeft betrekking op de medewerkers die met een tijdelijk dienstverband ziek uit dienst zijn gegaan en in de WGA komen.

### Huidige situatie

Op dit moment kunt u voor de WGA-vast eigenrisicodragers zijn.

Dit betekent dat u het risico onderbrengt bij een private verzekeraar. U kunt er ook voor kiezen om dit risico te verzekeren bij het UWV. Dan betaalt u een gedifferentieerde premie afhankelijk van uw instroom in de WGA. Voor de WGA-flex heeft u tot 1 januari 2017 geen keuze, hiervoor bent u nu verplicht verzekerd bij het UWV.

Met ingang van 1 januari 2017 worden de WGA-vast en WGA-flex samengevoegd. Hierdoor betaalt u de gehele WGA vanuit één premie. Het maakt hierbij niet uit of u op dit moment eigenrisicodragers bent voor de WGA of niet. Vanaf 1 januari 2017 bent u voor zowel de WGA-vast als de WGA-flex automatisch verzekerd bij het UWV. Wilt u eigenrisicodragers voor de WGA worden of blijven?

**Kom dan tijdig in actie!**

### Zijn er nog meer veranderingen per 1 januari 2017?

Minister Asscher heeft besloten een aantal maatregelen in de wetgeving op te nemen om de marktwerking tussen het UWV en verzekeraars te verbeteren:

- Bent u nu eigenrisicodragers voor de WGA en gaat u terug naar het UWV? Dan betaalt u vanaf 1 januari 2017 een gedifferentieerde premie, gebaseerd op uw historische WGA last. Heeft u een schadeverleden? Dan krijgt u niet meer de minimumpremie.
- Bent u nu verzekerd bij het UWV? Dan kunt u pas na drie jaar weer overstappen naar het WGA eigenrisicodragerschap.
- Bent u nu verzekerd bij het UWV en kunt u overstappen? Dan laat u de WGA schadelast achter bij het UWV.

Door deze maatregelen betalen alle werkgevers voortaan een reële premie die hoort bij hun eigen schadelast en risico.

### Wat betekenen alle veranderingen voor u?

- Als u nu eigenrisicodragers bent voor de WGA of wilt u dit worden per 1 januari 2017, dan wordt u eigenrisicodragers voor zowel de WGA-vast als de WGA-flex.
- Bent u nu eigenrisicodragers? Dan dient de Belastingdienst uiterlijk 31 december 2016 een nieuwe garantieverklaring te hebben ontvangen. De verzekeraar waar u het risico onderbrengt per 1 januari 2017, zal deze verstrekken. Stem dit wel tijdig met uw verzekeraar af.
- Als u overweegt eigenrisicodragers voor de WGA te worden per 1 januari 2017, dan moet u uiterlijk 1 oktober 2016 bij de Belastingdienst het verzoek tot uittreden indienen.
- Bent u nu eigenrisicodragers voor de WGA en wenst u dat per 1 januari 2017 niet meer te zijn, dan bent u vanaf 1 januari 2017 voor drie jaar verzekerd bij het UWV. Dit geldt voor zowel WGA-vast als WGA-flex.
- Bent u nu verzekerd bij het UWV? Dan kunt u pas na drie jaar weer overstappen naar het WGA eigenrisicodragerschap.
- De verwachting is dat verzekeraars als voorwaarde gaan stellen dat u per 1 januari 2017 ook eigenrisicodragers bent of wordt voor de Ziektewet.

## Tijd voor actie

Vanaf 1 januari 2017 ontstaat er een nieuwe situatie voor alle werkgevers. Wilt u een juiste keuze maken dan zult u contact op moeten nemen met uw verzekeraar.

Om tot een juist advies te komen, voert uw verzekeraar een aantal stappen uit. Deze stappen zijn:

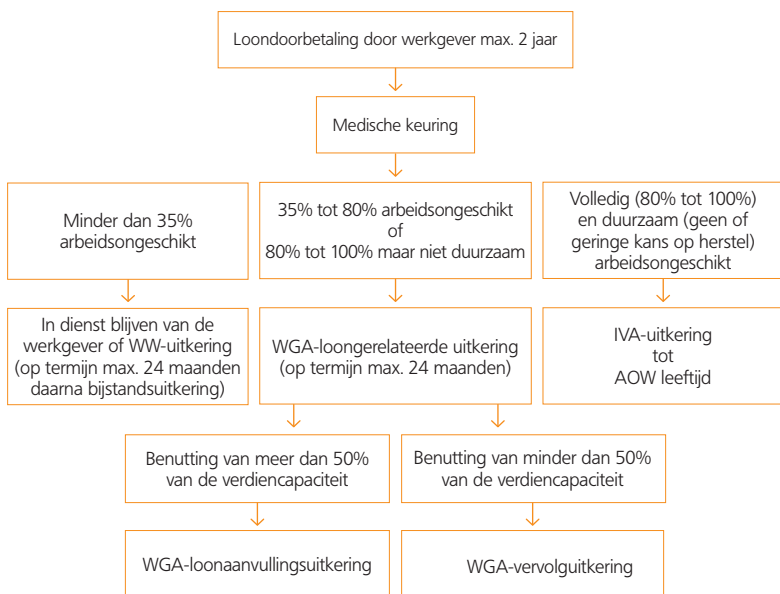
- Inventarisatie
- Analyse
- Advies
- Implementatie en beheer

Belangrijk voor een correcte analyse en advies is een grondige inventarisatie van de benodigde gegevens. Wij adviseren u om op korte termijn onderstaande gegevens te verzamelen of in kaart te brengen. Deze gegevens heeft uw verzekeraar zeker nodig om tot een advies te komen:

- Kopie polis huidige verzekering of de datum van terugkeer naar het UWV;
- Kopie Beschikking Loonheffing Gedifferentieerd premiepercentage Werkhervattingskas 2014, 2015 en 2016;
- Welke (ex-)werknemers zijn in 2015 en 2016 de Ziektewet ingestroomd en hoe hoog waren deze uitkeringen? (Deze gegevens kunt u opvragen bij het UWV via het UWV Werkgeversportaal);
- Welke (ex-)werknemers zijn sinds 2006 de WGA ingestroomd?, kopieën van de beschikkingen;
- Welke medewerkers zijn er op dit moment langdurig ziek (> 6 weken), maar zitten nog in de eerste twee ziektejaren?;
- Uitgebreide Arbo jaarrapportages 2013, 2014, 2015 en 2016 (tot heden);
- Werknemersgegevens met splitsing naar onbepaalde en bepaalde tijd contracten.

Hieronder geven wij in het kort nogmaals de tijdslijn aan waar u rekening mee dient te houden als u wél voor een eigenrisicodragerschap voor de WGA kiest:

- |                            |  |
|----------------------------|--|
| • juni / juli              | Inventarisatie                           |
| • juli / augustus          | Marktonderzoek                           |
| • augustus / september     | Adviestraject                            |
| • 15 september 2016        | Deadline beslissing werkgever            |
| • 1 oktober 2016           | Garantie verklaring naar Belastingdienst |
| • 1 oktober tm 31 december | Implementatie                            |



## OOK ACHTERKANT PASPOORT MOET IN ADMINISTRATIE

**Van de nieuwste versie van het paspoort moeten werkgevers niet alleen de voorkant, maar ook de achterkant kopiëren en de kopie ervan bewaren in de salarisadministratie. Dat is noodzakelijk omdat het burgerservicenummer (BSN) tegenwoordig op de achterkant staat.**

Het uiterlijk van paspoorten is onlangs aangepast: in de nieuwste versie staat het BSN op de achterkant. Dat betekent dat werkgevers die een nieuwe werknemer in dienst nemen, om aan de identificatieplicht te voldoen, zowel de voorkant als de achterkant van het paspoort moeten controleren en kopiëren en de kopie ervan moeten bewaren in de salarisadministratie.

### Op tijd voldoen aan de identificatieplicht

De werkgever moet, vóór de werknemer aan het werk gaat, voldoen aan de identificatieplicht. Bij het kopiëren van het identiteitsbewijs moet hij bovendien zorgvuldig te werk gaan. Maakt hij een verkeerde kopie, dan kan hij te maken krijgen met het hoge anoniementarief. Het vergelijken van de handtekeningen op het identiteitsbewijs en op de verklaring gegevens voor de loonheffingen is volgens de Hoge Raad niet nodig. Naast een paspoort is bijvoorbeeld een ID-kaart of een verblijfsvergunning ook een geldig identiteitsbewijs. Een rijbewijs daarentegen geldt niet als zodanig.

### Niet altijd kopie maken en bewaren

Van de identiteitsbewijzen van uitzendkrachten en andere ingeleende werknemers mogen werkgevers geen kopie maken en bewaren. Het is wel verstandig om hun identiteit te controleren voordat zij gaan werken. Zo voorkomen werkgevers dat ze bijvoorbeeld met een ingeleende werknemer aan de slag gaan die geen verblijfsvergunning heeft. Van buitenlandse uitzendkrachten mag wel een kopie van het identiteitsbewijs gemaakt worden.

### Identificatieplicht

Een werkgever heeft een identificatieplicht. Deze identificatieplicht is verdeeld in drie onderdelen:

- de verificatieplicht;
- de bewaarplicht;
- en de zorgplicht.

De verificatieplicht van de werkgever richt zich op het identificeren van de nieuwe werknemer voordat deze in dienst treedt. Daarbij controleert de werkgever de geldigheid van het identiteitsbewijs, maar ook of het bewijs daadwerkelijk van de werknemer is. Kloppen de gegevens zoals de naam, pasfoto en lengte? Het is belangrijk dat de werkgever dit zorgvuldig nagaat. Ook moet hij zorgvuldig controleren of het identiteitsbewijs "echt" is. Een rijbewijs is voor deze controle geen geldig middel. De nationaliteit van de werknemer moet namelijk op het document staan.

### Kopie identiteitsbewijs tot vijf jaar na uitdiensttreding bewaren

De bewaarplicht is gericht op de administratie van de organisatie. De werkgever moet een kopie van het gecontroleerde identiteitsbewijs maken en dit in de administratie bewaren. Er moet tot vijf jaar na het kalenderjaar waarin het arbeidscontract afloopt een kopie van het identiteitsbewijs van de werknemer in de administratie aanwezig zijn.

De zorgplicht geldt ten aanzien van het in bezit hebben van een kopie van een geldig legitimatiebewijs van iedere werknemer die aan het werk is in de organisatie. Deze zorgplicht is uiteraard gelinkt aan de eerder beschreven bewaarplicht. Voor deze controle volstaat een rijbewijs wel.

