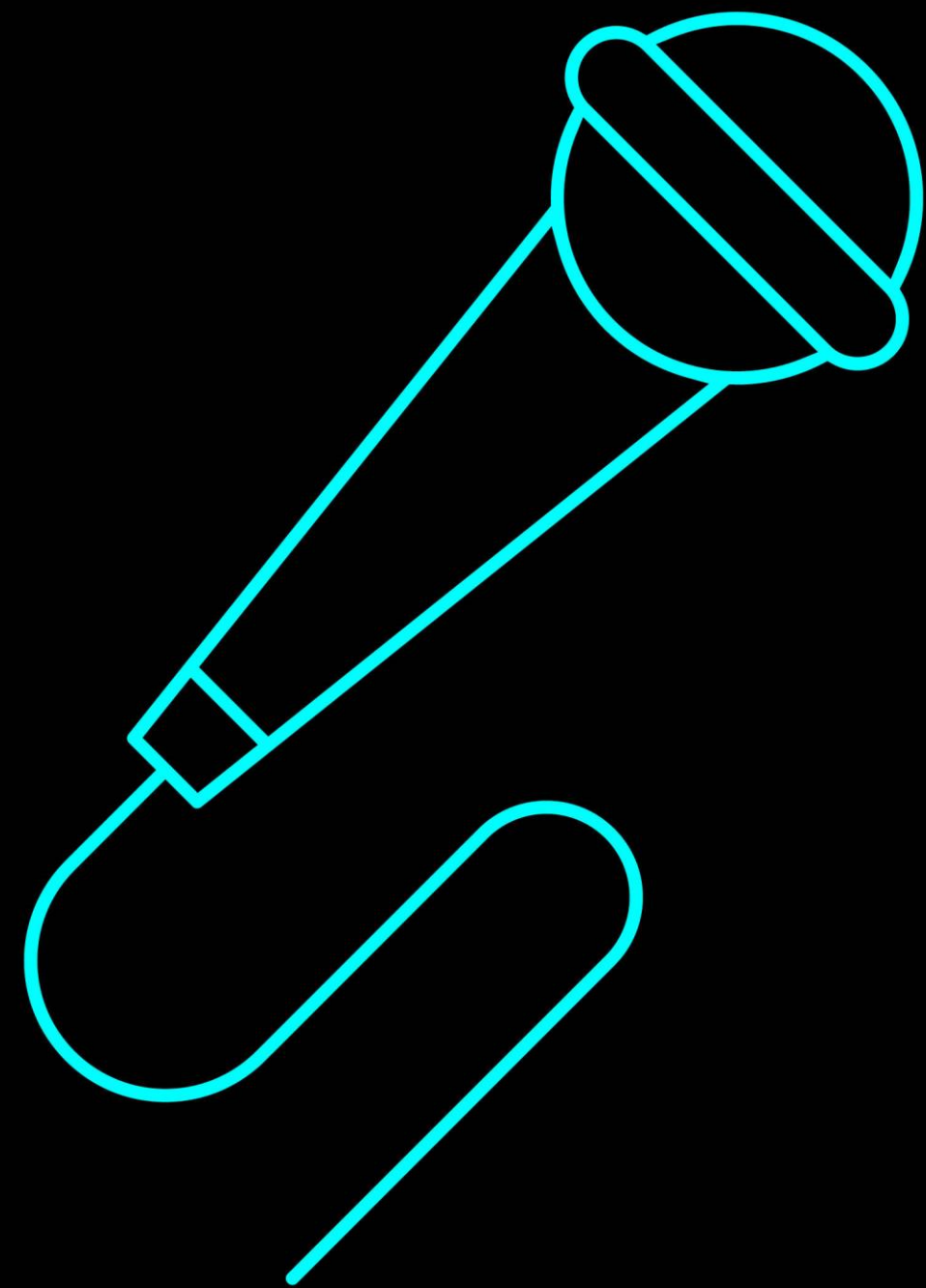
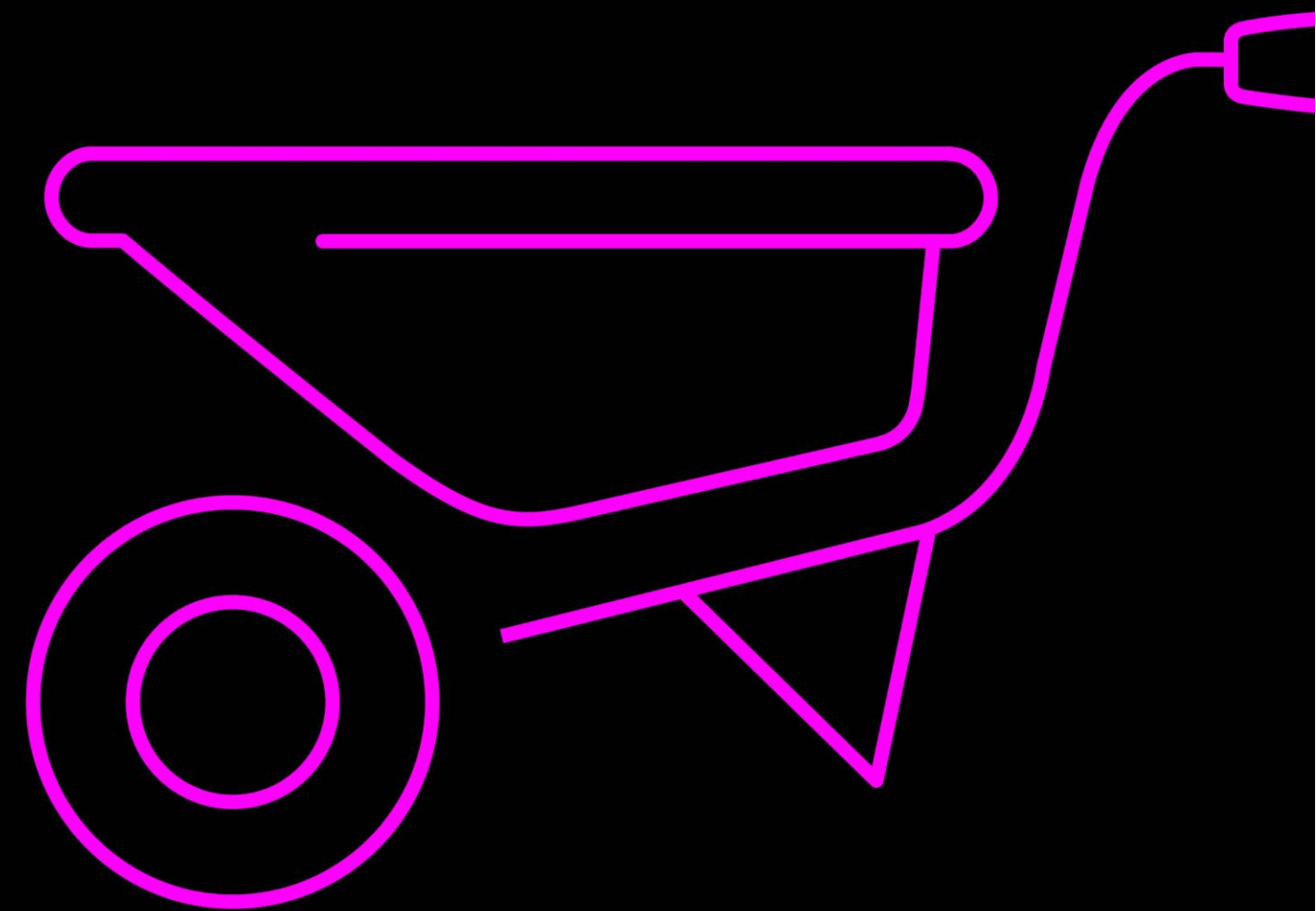




21 nov 2019
DeFabrique

Labour Lawlands



De systematiek van de verzekeringen ZW, WW en WIA met het oog op uiteenlopende contractsvormen

Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Uitzendovereenkomst

Oproepovereenkomst

Overeenkomst van opdracht

Overeenkomst van aanneming van werk

De arbeidsovereenkomst is een belangrijke toegang tot het verzekerd zijn

Maar... niet de enige toegang!

Hoofdregel: artikel 3 ZW, WW: werknemer is degene, jonger dan de AOW-gerechtigde leeftijd, die werkzaam is in een privaatrechtelijke dienstbetrekking (artikel 7:610 BW)

WIA: Werknemer is de werknemer in de zin van de Ziektewet (art. 8 WIA) of die aanspraak maakt op een WW uitkering (art. 9 WIA)

Gelijkstellingen: artikel 4 ZW, WW en bij of krachtens artikel 5 ZW, WW (Rariteitenbesluit).

Uitzonderingen: artikel 6 ZW, WW.

De systematiek van het uitkeringsrecht WW

Aanspraak op een uitkering krachtens de WW is er wanneer de verzekerde:

Werkloos is de verzekerde die:

- Ten minste vijf of de helft van de arbeidsuren van zijn gemiddeld aantal arbeidsuren in de 26 weken onmiddellijk voorafgaande aan arbeidsurenverlies per week heeft verloren (16 WW), én;
- over die verloren arbeidsuren geen recht op loondoorbetaling, én
- Beschikbaar om arbeid te aanvaarden.

Voorwaarde voor recht op uitkering is:

- Voldoen aan de referte-eis: in 36 kalenderweken onmiddellijk voorafgaande aan werkloosheid ten minste één arbeidsuur per week hebben.

Duur van de uitkering is afhankelijk is van het arbeidsverleden, met een max. van 24 maanden.

De financiering van het uitkeringsrecht WW

In plaats van een sectorale premie voor de uitkeringslasten van het eerste half jaar WW, komt er miv 1-1 2020 een premielast per werknemer. Voor werknemers met een vast contract met een eenduidige urenomvang wordt een premielast van 2,94% vastgesteld, voor andere werknemers een hoge premie van 7,94%.

Hoofdregel: lage premie geldt voor werknemers met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar niet wanneer sprake is van een oproepovereenkomst als bedoeld in de wet (art. 7:628a BW).

In *Wfsv* en *Besluit Wfsv* zijn aanvullende eisen neergelegd, o.m.

- Geen uitzendbeding;
- Schriftelijke arbeidsovereenkomst; ondertekend door beide pp en voorzien van dagtekening.

Herziening van de lage premie in de hoge premie mogelijk!

De systematiek van het uitkeringsrecht ZW

Art. 19 lid 1 ZW: de verzekerde heeft bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid recht op uitkering.

Art. 29 lid 1 ZW: gedurende de arbeidsovereenkomst is er recht op ZW-uitkering, maar het recht komt niet *tot uitbetaling* wanneer sprake is van een loonaanspraak ex artikel 7:629 BW, tenzij sprake is van ziekte, wegens zwangerschap of een no risk polis.

Art. 29 lid 2 ZW somt *limitatief* de gevallen op waarin het recht op ziekengeld tot uitbetaling komt.

De hoogte van de uitkering wordt gerelateerd aan het loon dat is genoten in de periode van een jaar, die eindigt op de laatste dag van het tweede aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de ziekte is ingetreden, of het aantal loondagen vanaf aanvang tot einde referteperiode (art. 12^e Dagloonbesluit)

De systematiek van het uitkeringsrecht ZW

De Ziektewet is er voor de vangnetter (19, lid 1 jo 29, lid 2 sub c ZW) , maar niet altijd en mogelijk voor beperkte duur:

- Arbeidsongeschiktheidsbegrip ex art. 19 lid 5 ZW: er moet sprake zijn van ongeschiktheid voor werkzaamheden, die bij een gewone werkgever kenmerkend zijn voor de arbeid;
- Na 52 weken is er alleen nog recht op een ZW-uitkering wanneer de vangnetter niet in staat is 65% van het maatmaninkomen te verdienen (EZWB) (art. 19aa ZW).

De financiering van het uitkeringsrecht ZW

Besluit gedifferentieerde premie Werkhervattingskas 2020

De premie voor grote werkgevers is gebaseerd op een gemiddeld premieniveau met een opslag of korting per werkgever, afhankelijk van de hoogte van het individuele werkgeversrisico ten opzichte van die van het gemiddelde werkgeversrisico in de sector. Voor kleine werkgevers is er een sectorale premie.

Werkgevers kunnen kiezen voor het eigenrisicodragerschap. Consequentie van die keuze is dat zij verantwoordelijk worden voor de uitvoering van de wet en de re-integratie van de ZW vangnetter.

Na einde van de wachttijd vindt voor de ERD-er een poortwachterstoets plaats, met de mogelijkheid van een derde ZW-betalingsjaar. Voor publiek verzekerde uitsluitend verhaalssanctie mogelijk.

De systematiek van het uitkeringsrecht WIA

Na het verstrijken wachttijd (104 weken) is er aanspraak op een WIA uitkering wanneer betrokkene niet in staat is 65% van het maatmaninkomen te verdienen (WGA) of volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is (IVA).

De wachttijd begint op de werkdag waarop door verzekerde wegens ziekte niet is gewerkt (art. 23 WIA). Bij het bepalen van de wachttijd worden perioden waarop aanspraak bestaat op ziekgeld in aanmerking genomen.

Geen voorwaarde is dat de uitkering ook tot uitbetaling is gekomen (bijv. er was recht op loon of sprake van benadeling etc.)

De hoogte van de uitkering is afhankelijk van het voldoen aan de referte eis en het voldoen aan de inkomenseis.

De financiering van het uitkeringsrecht WIA

De premie voor grote werkgevers is gebaseerd op een gemiddeld premieniveau met een opslag of korting per werkgever, afhankelijk van de hoogte van het individuele werkgeversrisico ten opzichte van die van het gemiddelde werkgeversrisico.

Kleine werkgevers betalen een secoraal bepaalde premie.

Een werknemer die in aanmerking komt voor een WGA uitkering, telt voor 10 jaar mee bij de berekening van het individuele werkgeversrisico.

Kleine werkgevers betalen een sectorale premie.

Werkgevers kunnen ook kiezen voor het eigenrisicodragerschap. Zij worden dan verantwoordelijk voor de uitvoering van de wet en kunnen behulpzaam zijn bij het bevorderen van de re-integratie.

Contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd met een vaste urenomvang

Werkloosheid: bij arbeidsurenverlies, beschikbaarheid en voldoen aan referte-eis is er recht op een WW uitkering. Er kan sprake zijn van een extra premielast voor werkgever, wanneer een overeenkomst voor onbepaalde tijd binnen twee maanden wordt beëindigd of bij overschrijding van de overeengekomen urenomvang met 30% (tenzij fulltime).

Ziekte: gedurende de wachttijd is aanspraak op doorbetaling van loon ex 7:629 BW. Na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst krijgt de werknemer een ZW –uitkering. Grote werkgevers en eigenrisicodragers kunnen als gevolg daarvan geconfronteerd worden met (premie-)lasten.

Langdurige arbeidsongeschiktheid: na einde wachttijd komen verzekerden in aanmerking voor een WIA uitkering. De werkgever waarmee de werknemer in dienstbetrekking -uitkering wordt toegekend.

Oproepovereenkomst volgens de WAB

Art. 7:628a, lid 9 BW:

De omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van:

- *ten hoogte een maand; of ten hoogte een jaar en het recht op loon van de werknemer gelijkmatig is verspreid over die tijdseenheid; of;*
- *indien een loonuitsluitingsbeding van toepassing is (art. 628, lid 5 of 7, of art. 691, lid 7).*

Met andere woorden:

- alle nulurencontracten en min-maxcontracten gelden als oproepovereenkomst, tenzij: maand- of jaarurennorm;
- alle contracten met loonuitsluitingsbeding gelden als oproepovereenkomst.

Casus Piet

In verband met de inwerkingtreding van de WAB besluit strandtentbeheerder Piet aan zijn medewerkers Joop en Anne een arbeidsovereenkomst aan te bieden met een arbeidsurenomvang op jaarbasis van 520 uur. De duur van de overeenkomst loopt van april 2020 tot september 2020. Maandelijks krijgen zij voor 20 uur per week betaald.

Jan en Klaas moeten de rooster-knelpunten gaan opvangen en krijgt een daarvoor een nul-urencontact, dat ook loopt van april tot en met september.

In april wordt er door allen lekker gewerkt, maar in mei regent het pijpenstelen en is er voor Anne geen werk. Zij wordt niet opgeroepen door Piet.

Maakt zij in mei aanspraak op een uitkering krachtens de WW?

Jaar- of maandurennorm

Werkloosheid: is er bij niet-oproepen recht op een WW uitkering? Nee: in beginsel is er recht op loon tijdens de dienstbetrekking; WW-risico wordt dus afgewenteld op werknemer. Na eindigen arbeidsovereenkomst ontstaat er arbeidsurenverlies en kan aanspraak ontstaan op WW.

Ziekte: werknemers die ongeschikt zijn, maken gedurende de wachttijd (na een oproep?) aanspraak op doorbetaling van loon ex 7:629 BW. Na eindigen arbeidsovereenkomst wordt de werknemer vangnetter en maakt hij aanspraak op een ZW –uitkering.

Langdurige arbeidsongeschiktheid: werknemers die de wachttijd volmaken d.w.z gedurende de wachttijd aanspraak maakten op een ZW uitkering omdat zij arbeidsongeschikt zijn, komen in aanmerking voor een WIA uitkering.

Casus Piet

En Jan, die in april maar liefst 60 uur per week heeft gewerkt.

Maakt hij in mei aanspraak een WW-uitkering?

Oproepovereenkomst en werkloosheid?

Nul-urencontract: als sprake is geweest van niet wekelijks werken dan maakt de oproeper geen aanspraak op een uitkering, omdat niet wordt voldaan aan de referte-eis.

Oproepkrachten met min-max-contract die wekelijks werken: indien sprake is van arbeidsurenverlies en bij voldoen aan de referte-eis en beschikbaarheid, is er wel recht op een WW- uitkering.

Denkbaar is dat UWV werknemer tijdens dienstbetrekking naar werkgever verwijst voor een beroep op 7:610b BW.

Casus Piet

Klaas werkt in april maar nauwelijks in mei en juni. Vervolgens wordt hij voor de maanden juli en augustus stevig (30 uur per week) ingeroosterd in de bezetting voor de zomerperiode.

Echter op 3 juli wordt hij ziek en het ziet er naar uit dat het wel eens eens langdurig verhaal kan gaan worden.

*Heeft hij recht op loon, ZW-uitkering en zo mogelijk ook een WIA-uitkering?
En was dit anders geweest wanneer er geen inroostering had plaatsgevonden?*

Oproepovereenkomsten en ziekte

Nulurencontract, niet wekelijks werken (geen beroep op rechtsvermoeden)

Artikel 6, lid 2, d ZW: de werknemer is alleen *verzekerd* indien in een kalenderweek is gewerkt, of indien de werknemer in een kalenderweek is opgeroepen maar door ziekte verhinderd is.

Is er geen oproep tot werken dan is er geen recht op loon tijdens ziekte, want er is geen bedongen arbeid.

Er is geen ZW-verzekering tijdens ziekte zonder oproep; want de hoofdregel art. 6, lid 2 ZW is dan van toepassing.

Na het eindigen van de arbeidsovereenkomst is er uitsluitend een ZW-uitkering indien werknemer (gezien art. 46 ZW binnen vier weken daarvoor) verzekerd was.

NB: na een jaar werken wel recht op aanbod van gemiddelde urenomvang! Bij aanvaarding is de werknemer doorlopend verzekerd.

Oproepovereenkomsten en ziekte

Min-maxcontract (geen beroep op rechtsvermoeden)

Deze oproeper is doorlopend verzekerd voor de ZW (als parttimer) en heeft zolang de arbeidsovereenkomst bestaat recht op loon tijdens ziekte, in ieder geval voor het min-gedeelte van het contract.

Na einde contract is er recht op uitbetaling van ziekengeld (ZW).

NB: na een jaar wel recht op aanbod van gemiddelde urenomvang!

Oproepovereenkomsten en langdurige arbeidsongeschiktheid

Oproepers met maand- of jaarurennorm of die een minimale arbeidsurenomvang hebben en de wachttijd volmaken, kunnen in aanmerking komen voor een WIA-uitkering.

Andere oproepers, die niet wekelijks hebben gewerkt en dus niet voldoen aan de referte-eis kunnen hooguit in aanmerking komen voor een vervolguitkering. Wanneer de oproeper niet ziek is geworden tijdens een oproep, maakt hij alleen aanspraak op een WIA-uitkering als de dienstbetrekking ook is geëindigd binnen vier weken na de oproep.

De hoogte van die WGA of IVA uitkering is gerelateerd aan de gemiddelde verdiensten die zijn genoten in het jaar voorafgaand aan het ontstaan van arbeidsongeschiktheid.

Werkgevers kunnen geconfronteerd worden met verhoogde premielasten door de oproepkrachten die vanuit dienstbetrekking ziek zijn geworden.

Uitzendovereenkomst

Casus Piet

Isabel werkt sinds april 2020 bij Piet als uitzendkracht via Tempoteam voor 20 uur per week. Op de uitzendovereenkomst is zowel een geldig loonuitsluitingsbeding, als een geldig uitzendbeding van toepassing. Isabel wordt op 1 mei 2020 ziek.

Wat adviseert u Tempoteam te doen en wat betekent dit advies voor Isabel haar inkomenspositie tijdens ziekte?

Uitzendovereenkomst

Werkloosheid: bij een geldig loonuitsluitings- of uitzendbeding, is er mogelijk aanspraak op een WW uitkering, omdat aan de vereisten (arbeidsurenverlies, verlies van recht op loon en beschikbaarheid) kan zijn voldaan.

Ziekte: bij geldig beroep op uitzendbeding, valt de uitzendkracht terug op de ZW. Deze lasten worden binnen de sector dan wel door de eigenrisicodrager gedragen.

Langdurige arbeidsongeschiktheid: Wanneer uitzendkrachten de wachttijd volmaken dan kan een WIA-recht ontstaan. De hoogte van de uitkering is gerelateerd aan de hoogte van het loon dat is genoten in de periode van een jaar, die eindigt op de laatste dag van het tweede aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de ziekte is ingetreden /261 loondagen. Wanneer in dat jaar dus weinig is gewerkt, dan is de WIA-uitkering betrekkelijk laag.

Een uitzondering op die regel is er voor de zgn herintreder of starter, d.w.z. degene waarbij het dienstverband in het aangiftetijdperk op een later moment is aangevangen.

Overeenkomst van aanneming van werk

Verzekeringsaspecten:

Stel, de overeenkomst is geen privaatrechtelijke dienstbetrekking.

Fictieve dienstbetrekking?

Art. 4, lid 1 ZW: anders dan als zelfstandige en anders dan als thuiswerker persoonlijk een werk tot stand brengen ingevolge een overeenkomst van aanneming van werk.

Zelfstandige is de ondernemer in de zin van de Wet IB 2001 (art. 4, lid 5 ZW, WW)

Geen opting-out mogelijkheid!

Opdrachtovereenkomst

Stel, de overeenkomst is geen privaatrechtelijke dienstbetrekking:

Fictieve dienstbetrekking?

- Art. 5, lid 1 onderdeel d jo art. 3 Rariteitenbesluit (tussenkombestbepaling) tenzij zelfstandige in de zin van de WAZ (artikel 8 Rariteitenbesluit; (zie: TRA 2019/2)

Art. 5, lid 1 onderdeel d ZW, WW jo art. 5 Rariteitenbesluit;

Gedurende een maand op twee dagen per week arbeid verrichten voor 40% minimumloon,

Tenzij: zelfstandige in de zin van de WAZ (art. 8 Rariteitenbesluit, of;

opting-out mogelijkheid als gevolg van de Wet DBA (art. 5 lid 4 Rariteitenbesluit).

Zelfstandig ondernemerschap

Wordt materieel beoordeeld; de fiscale status is niet bepalend.

Contra-indicaties (o.m.): afhankelijkheid

- Economische afhankelijkheid van een opdrachtgever (lange duur en grote omvang werk, niet zelfstandig klanten werven);
- Werken in naam van de opdrachtgever;
- Verrichten van wezenlijke bedrijfsarbeid (organisatorische inkadering);
- Beperkte onderhandelingsvrijheid (laag uurtarief).

Zelfstandig ondernemerschap

Indicaties (o.m.): ondernemersrisico's lopen

- Meerdere opdrachtgevers;
- Verrichten van (voor opdrachtgever) specialistisch werk;
- Bekendheid naar buiten toe;
- Zelf klanten werven;
- Beschikken over relevante bedrijfsmiddelen;
- Reële onderhandelingsvrijheid (hoog uurtarief).

Zelfstandig ondernemerschap

Indicaties (o.m.): ondernemersrisico's lopen

- Meerdere opdrachtgevers;
- Verrichten van (voor opdrachtgever) specialistisch werk;
- Bekendheid naar buiten toe;
- Zelf klanten werven;
- Beschikken over relevante bedrijfsmiddelen;
- Reële onderhandelingsvrijheid (hoog uurtarief).

Casus Nico

Nico is sinds 2018 werkzaam als pakketbezorger bij vennootschap onder firma Pakzorg. Francine is dagelijks bestuurder van de vof en zij beschikt als enige over vereiste vakbekwaamheid beroepsgoederenvervoer. Nico is – net als de 40 andere pakketbezorgers - ingeschreven als vennoot van Pakzorg, die in de praktijk uitsluitend diensten levert aan winkelbedrijf D. De vof leaset de bestelauto's bij een derde. Nico betaalt maandelijks een bedrag aan Francine voor het gebruik van de vervoersvergunning. Nico voert geen andere activiteiten uit.

Nico valt op 1 januari 2020 uit wegens ziekte. Komt hij in aanmerking voor een ZW-uitkering en zoja, op grond van welke fictieve dienstbetrekking?

Uitkeringsrechten aannemers en opdrachtnemers bij ziekte

Werkloosheid: wanneer sprake is van arbeidsurenverlies en verlies van recht op loon en beschikbaarheid, is er recht op een WW uitkering (artikel 16 WW).

Ziekte: recht op uitbetaling van ziekengeld in geval van niet kunnen werken wegens ziekte (art. 19, lid 1 jo 29, lid 2 sub a ZW).

NB: Artikel 19 lid 5 ZW is **niet** van toepassing. Artikel 19aa: **wel** een EZWB! Artikel 46 ZW (nawerking) is **wel** van toepassing!

Langdurige arbeidsongeschiktheid: verzekerden die wachttijd volmaken d.w.z gedurende de wachttijd aanspraak maakten op een ZW uitkering omdat zij arbeidsongeschikt zijn, komen in aanmerking voor een WIA uitkering.

NB: opdrachtgever loopt **niet** het risico van een loonsanctie (25 WIA)!

Dank voor uw aandacht

mr. dr. Lucy van den Berg



**Mr. dr. Pauline Burger
Sprengers advocaten**

**Labour
LawLands**

