

Risico's van sociale zekerheid



De tijd dat de overheid zorgde voor de sociale zekerheid is definitief voorbij. De overheid legt steeds meer taken en verantwoordelijkheden bij werkgevers neer. De regels voor sociale zekerheid worden steeds verder aangescherpt. Werkgevers moeten dus serieus werk maken van deze taken.

Werkgevers zijn zich vaak onvoldoende bewust van de risico's die aan de sociale zekerheid zijn verbonden.

Wie niet voldoet aan de regels, kan forse boetes, sancties en naheffingen verwachten. Bovendien kan op de lange termijn de relatie met toezichthouders, met klanten èn met zakenpartners flink verslechteren. Kennis van regels en risico's voorkomt boetes en beschermt het bedrijfsimago.



ROBIDUS

Inhoudsopgave

1. Kostbare sancties bij overtreding van de regels	3
1.1 Strenge poortwachter bij ziekte	3
1.2 Regels en risico's van de WIA.....	5
1.3 Subsidies en onnodige kosten	6
1.4 Toezicht op privacy	8
2. Financiële gevolgen op de lange termijn	9
2.1 Horizontaal toezicht verspeeld	9
2.2 Het bedrijfsimago beschermen.....	9
3. Tijd voor actie	11

1. Kostbare sancties bij overtreding van de regels

Werkgevers hebben grote verantwoordelijkheid op het gebied van sociale zekerheid. Daar staat tegenover dat de overheid ze ook heel wat keuzes én financiële tegemoetkomingen biedt. Ook daaraan zijn echter weer regels verbonden. Gedegen kennis van regelgeving en procedures is daarom onmisbaar om de financiële risico's van sociale zekerheid te beheersen.

1.1 Strenge poortwachter bij ziekte

Als een werknemer ziek wordt, heeft hij gedurende 2 jaar recht op doorbetaling van loon. Een belangrijke bescherming van de werknemer, maar tegelijkertijd een flinke kostenpost voor de werkgever. Er komen bovendien nog meer verplichtingen bij kijken.

Kosten van ziekte

De werkgever moet een zieke werknemer tijdens de eerste 2 jaar van ziekte tenminste 70% van het loon doorbetalen. In de arbeidsovereenkomst of bij cao kan een hoger percentage zijn afgesproken. De werkgever moet de werknemer tijdig ziek melden bij de bedrijfsarts of arbodienst. Tegelijk dient de werkgever te investeren in re-integratie om er samen met de zieke werknemer zo snel mogelijk voor te zorgen dat het werk weer kan worden hervat.

Normaliter moet de werkgever zijn werknemer uiterlijk de 42ste ziekteweek (ook) ziekmelden bij UWV, maar op deze regel zijn vele uitzonderingen:

De werknemer	Termijn voor ziekmelding
... valt onder de no-riskpolis	< 6 weken na 1e ziektedag
... is ziek als gevolg van orgaandonatie	< 6 weken na 1e ziektedag
... is ziek als gevolg van zwangerschap binnen 24 weken na 24ste week	< 6 weken na 1e ziektedag < 4 dagen na 1e ziektedag
... wordt ziek binnen 4 weken na einde dienstverband	< 4 dagen na 1e ziektedag
... gaat ziek uit dienst	op laatste werkdag
.. is een oudere, voormalig werkloze werknemer	< 4 dagen na 13 ziekteweken

Valt de werknemer onder de no-riskpolis? Of is de werkgever eigenrisicodragers voor de Ziektewet (ZW)? Dan moet de werkgever binnen 2 dagen ook zijn herstel doorgeven aan UWV, ook wanneer het inmiddels een ex-werknemer betreft.

Niet of te laat ziek of hersteld melden?

Boete van maximaal € 455

Onterechte boetes

Bij het opleggen van boetes omtrent ziek- of herstelmeldingen gaat UWV nog wel eens de fout in. Werknemers die onder de zogeheten no-riskpolis vallen, moeten tijdig (gedeeltelijk) hersteld worden gemeld om te voorkomen dat de uitkering te lang doorloopt. De vaste termijn voor die melding is 2 dagen. In bepaalde gevallen vindt een herstelmelding echter pas in de 6e week plaats, omdat dan de ziekmelding pas gedaan hoeft te worden (zie eerder gepresenteerde schema). Soms wordt die herstelmelding door UWV onterecht beboet. Reden waarom het zinvol is om altijd in beroep te gaan tegen dit soort foute beslissingen van UWV.

Aanvaardbaarheid van de boete niet gecontroleerd?

Risico op onterechte of onjuiste boete!

Sancties en premies voor de Ziektewet

Een werknemer die bij einde van een bepaalde tijd contract ziek uit dienst gaat, heeft recht op een ZW-uitkering. Is de werknemer al minstens 10 weken ziek, dan moet de werkgever een volledig re-integratieverslag aanleveren. Oordeelt UWV op basis van het re-integratieverslag dat de ex-werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen voor re-integratie? Dan kan de uitkeringsinstantie (een deel van) de kosten van de uit te betalen ZW-uitkering op de werkgever verhalen. Ten slotte krijgen (middel)grote werkgevers (met een loonsom boven € 319.000 in 2016) te maken met een hogere gedifferentieerde premie ZW-flex als een ex-werknemer instroomt in de ZW.

Onvoldoende re-integratie inspanning bij flexwerkers die ziek uit dienst zijn gegaan?

Boete van terugbetalen ZW-uitkering over volle periode van nalatigheid

De wettelijke plicht van de werkgever tot uitvoering én bekostiging van re-integratie, is een grote kostenpost. Voldoet een werkgever niet aan zijn verplichtingen, dan is de schade nog groter. Niet alleen omdat langere ziekte leidt tot langere loondoorbetaling, maar ook omdat UWV een gebrek aan re-integratie-inspanningen streng beboet. Na 2 jaar ziekte kan de werknemer een WIA-uitkering aanvragen. UWV voert dan de zogeheten poortwachertoets uit aan de hand van het re-integratieverslag (RIV-toets). Blijkt hieruit dat de werkgever in gebreke is gebleven bij re-integratie, dan kan UWV een loonsanctie opleggen. Dat houdt in dat de werkgever maximaal 1 jaar langer loon moet doorbetalen.

Onvoldoende re-integratie inspanning bij werknemers tijdens verzuimperiode?

Boete van 1 jaar extra loondoorbetaling

1.2 Regels en risico's van de WIA

Op het gebied van sociale zekerheid is de WIA één van de complexere wetten. De WIA geeft werkgevers kansen om de kosten te beperken, maar de werkgever loopt ook risico op premieschade en onterechte kosten.

Premie of uitkering

Oordeelt UWV dat een werknemer volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, dan wordt een IVA-uitkering toegekend. De betaling van zo'n uitkering wordt publiek gefinancierd; de werkgever betaalt hiervoor een vaste premie. Is de werknemer deels of niet duurzaam arbeidsongeschikt, dan wordt hem een WGA-uitkering toegekend. Daarbij loopt de werkgever diverse risico's. Middelgrote en grote werkgevers betalen een hogere WGA-premie als werknemers vanuit hun (vaste) dienstverband de WGA instromen.

Iedere werkgever heeft de keuze om voor de WGA eigenrisicodrager (ERD) te worden. In dat geval betaalt die werkgever dan géén gedifferentieerde (vaste) WGA-premie, maar bekostigt zelf de WGA-uitkeringen. De schade van WGA-instroom wordt in die situatie dus direct op de werkgever verhaald. Voor alle werkgevers, wel of geen eigenrisicodrager, is WGA-instroom dus een financieel risico. Naast het schaderisico geeft het eigenrisicodragerschap een werkgever echter tegelijkertijd de kans om die schade (positief) te beïnvloeden. Een kans die er ingeval van publieke verzekering via gedifferentieerde premie niet is!

WIA beoordeling niet juist?

Te hoge WGA kosten

UWV beoordeelt of een werknemer in aanmerking komt voor een WGA-uitkering. UWV bepaalt ook hoe de kosten op de werkgever worden verhaald, via de gedifferentieerde premie of het betalen van de uitkering. De werkgever ontvangt jaarlijks achteraf een overzicht van UWV met de WGA-uitkeringen die aan hem worden toegerekend. De praktijk leert dat UWV bij de toerekening geregeld fouten maakt:

- Volgens het overzicht krijgt een werknemer bijvoorbeeld een WGA-uitkering, terwijl deze persoon in werkelijkheid volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en dus een niet toerekenbare IVA-uitkering 'geniet'.
- Of de uitkering aan een werknemer waarvoor de no-riskpolis geldt, wordt onterecht toegerekend aan de werkgever.

Een scherpe controle van de WIA-beschikkingen alsmede het jaaroverzicht is noodzakelijk om onterechte kosten te voorkomen. Een goed inzicht in het personeelsbestand, verzuimdossiers en WIA-populatie is daarvoor essentieel.

Personeelsdossier niet op orde?

Onterechte WGA toerekening

Verreweg de meeste werkgevers die eigenrisicodrager worden voor de WGA, dekken dit risico met een private verzekering af. Ook ten aanzien van een private verzekering is het zaak om de vinger aan de pols te houden. De eigenrisicodrager doet er goed aan om jaarlijks te controleren of de verzekeraar:

- uitgaat van de juiste loonsom;
- de na-verrekening na afloop van elk kalenderjaar correct uitvoert;
- de voorschotnota's en zogeheten ervaringstarieven (o.b.v. werkelijk schadeprofiel) correct vaststelt.

Daarnaast moet de werkgever natuurlijk zelf aan zijn verplichtingen jegens de verzekeraar voldoen. Zo moet tijdig worden doorgegeven welke werknemers (langdurig) ziek zijn en wanneer een WGA-uitkering wordt toegekend. Als niet tijdig aan de polisverplichtingen wordt voldaan loopt de werkgever het risico dekking te verliezen – met kosten en risico's als gevolg.

Niet voldoen aan administratieve verplichtingen?

Groot financieel risico met hoge kosten

1.3 Subsidies en onnodige kosten

Subsidies helpen kosten te beperken. Maar wie de regels niet kent of niet zorgvuldig toepast, kan in plaats daarvan juist met hogere kosten te maken krijgen.

No-riskpolis

De no-riskpolis is bedoeld om de risico's ten aanzien van het in dienst nemen en hebben van bepaalde kwetsbare groepen werknemers te beperken:

- wordt een werknemer met een no-riskpolis ziek, dan heeft de werkgever ter compensatie van de loondoorbetalingskosten recht op een ZW-uitkering.
- wordt aan deze werknemer na een periode van langdurige ziekte een WGA-uitkering toegekend, dan worden de deze kosten niet verhaald op de werkgever.

Het is voor de werkgever dus van belang te weten op welke werknemers de no-riskpolis van toepassing is. Alleen dan leidt het aanvragen van een ZW-uitkering tot succes, kan een ZW- en/of WIA--beschikking worden gecontroleerd en zijn de juiste werknemers (publiek of privaat) verzekerd.

Past een werkgever de regeling te lang of op de verkeerde werknemer toe? Dan is het belangrijk dit zelf snel te melden. In dat geval vordert UWV de uitkering terug of legt een naheffingsaanslag voor de premie op. De werkgever komt er dan met een waarschuwing vanaf. Komt UWV zelf achter 'misbruik' van de regeling, dan kan de werkgever naast de terugvordering tevens een boete verwachten.

Personeelsdossier niet op orde en daardoor niet of onterecht toepassen no-risk polis?

Mislopen of terugbetalen mét opslag

Mobiliteitsbonus

De overheid stimuleert en subsidieert het in dienst nemen van bepaalde werknemers, zoals arbeidsgehandicapten, via een mobiliteitsbonus. Het betreft een zogeheten premiekorting die de werkgever zelf toepast via de aangifte loonheffingen. De Belastingdienst controleert of dit correct gebeurt. Past een werkgever de korting onterecht of onjuist toe? Dan volgt niet alleen een naheffing met heffingsrente, maar mogelijk ook een boete. Een juiste en volledige onderbouwing is dus van groot belang.

Premiekorting niet rechtmatig door geen valide onderbouwing?

Naheffing, inclusief rente en boete

Premiekortingen afgeschaft

Het einde van de premiekortingen is in zicht! Vanaf 2018 worden ze vervangen door de regeling loonkostenvoordeel (LKV). Deze subsidie moet de werkgever via de loonaangifte zelf aanvragen waarna de Belastingdienst na het einde van het kalenderjaar beoordeeld en uitbetaald. Een goede onderbouwing blijft ook in deze nieuwe situatie cruciaal. Het risico op boetes is echter wel kleiner, omdat de werkgever het voordeel niet meer zelf in de loonheffingen verwerkt maar de beoordeling en toekenning achteraf door de Belastingdienst plaatsvindt.

Loonkostensubsidie

Arbeidsbeperkten zijn mensen die kunnen werken maar daarmee niet zelfstandig het minimumloon verdienen. Neemt een werkgever een arbeidsbeperkte in dienst, dan kan een loonkostensubsidie aangevraagd worden. Deze subsidie bedraagt het verschil tussen de echte loonwaarde en het wettelijk minimumloon, tot maximaal van 70% van het wettelijk minimum. Vraagt een werkgever deze subsidie niet tijdig en correct aan? Dan draagt de werkgever volledig de kosten die aan de uitbetaling van het minimumloon zijn verbonden. Bij onrechtmatig gebruik van de subsidie, volgt een forse bestuurlijke boete.

Loonkostensubsidie niet correct aangevraagd?

Naheffing en boete

1.4 Toezicht op privacy

Privacy is in Nederland een groot goed. De werkgever moet aan veel privacyregels voldoen, onder meer bij de personeels- en verzuimadministratie. Onzorgvuldige omgang met deze regels kan leiden tot flinke boetes.

Privacyregels

De privacy van werknemers wordt onder meer beschermd door de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp). De Autoriteit persoonsgegevens (het voormalige College bescherming persoonsgegevens) is de toezichthouder. De privacyregels hangen vooral samen met gegevens die de werkgever niet mag verwerken, zoals medische gegevens. Maar tegelijk is de werkgever wettelijk verplicht om veel gegevens, bijvoorbeeld omtrent verzuim en re-integratie, wel op te slaan. Zorgvuldige afweging is hierbij altijd nodig.

Hoge boete van de Autoriteit

Gaat een werkgever over de streep en schendt hij daarmee de privacy van een werknemer? Dan kan de Autoriteit persoonsgegevens een boete opleggen. Bij onbedoelde overtredingen van de Wbp krijgt de werkgever eerst een 'bindende aanwijzing'. Volgt hij deze niet op, dan kan hij een boete verwachten van maximaal € 810.000 of zelfs 10% van de jaaromzet. Overtreedt een werkgever de regels met opzet, dan kan hij zonder waarschuwing een boete krijgen.

Schending privacy werknemers?

Boete van maximaal € 810.000

Goede administratie beperkt risico's

Administratie is bij de uitvoering van sociale zekerheid essentieel. Denk daarbij aan :

- verplichte vastlegging van gegevens, bijvoorbeeld bij ziekte;
- controle van beschikkingen en facturen van onder meer UWV, Belastingdienst en verzekeraars;
- voldoen aan (tijdsgebonden) verplichtingen, zoals 42e weekmelding bij ziekte;
- het tijdig benutten en onderbouwen van subsidie- en compensatieregelingen.

De werkgever moet steeds de afweging maken tussen administratie en privacy. Wie de Wbp overtreedt kan een hoge boete van de Autoriteit persoonsgegevens verwachten. Een onvolledige en/of onjuiste administratie kan tot naheffingen en boetes van UWV, Belastingdienst of verzekeraar(s) leiden. Via een geïntegreerde aanpak (beleid, kennis, proces en administratie) kan alle complexe wet- en regelgeving eenvoudig worden herleid naar werkbare praktische tools. Dat kan veel onnodige ellende voorkomen!

2. Financiële gevolgen op de lange termijn

Het niet voldoen aan de regels op het gebied van sociale zekerheid, kan organisaties direct en indirect (veel) geld kosten. Dat is natuurlijk een goede prikkel om de regels nauwkeurig na te leven. De gevolgen op de lange termijn zijn lastiger in geld uit te drukken, maar kunnen nog groter zijn. Zo kan een verstoorde verhouding met toezichthouders en/of een verslechterd bedrijfsimago ontstaan. Die kosten kunnen vele malen hoger liggen dan de optelsom van boetes.

2.1 Horizontaal toezicht verspeeld

De Belastingdienst biedt de mogelijkheid op horizontaal toezicht. Dat houdt in dat de Belastingdienst het toezicht regelt op basis van transparantie en wederzijdse vertrouwen, ofwel in goede samenwerking met belastingplichtige organisaties. Op die manier blijft de regeldruk heel beperkt en wordt aangesloten bij de ontwikkelingen in de samenleving van eigen maatschappelijke verantwoordelijkheid. Organisaties hoeven bijvoorbeeld veel minder controles en vragen achteraf te verwachten omdat onduidelijkheden en/of (beleids)wijzigingen vooraf met de Belastingdienst worden afgestemd.

Verantwoordelijkheid nemen

De Belastingdienst verwacht wel dat organisaties alle vooraf gemaakte afspraken goed nakomen. Wordt het vertrouwen geschonden en nemen zij deze verantwoordelijkheid niet, dan verspelen ze het recht op horizontaal toezicht. De Belastingdienst scherpt het toezicht dan aan en volgen er onherroepelijk meer controles. Dat leidt tot meer regeldruk en vaak tot meer boetes, óók voor kleine overtredingen.

Schenden van vertrouwen en afspraken?

Alsnog verscherpt toezicht en meer administratieve lasten

2.2 Het bedrijfsimago beschermen

Niet voldoen aan de regels van sociale zekerheid levert problemen op met de toezichthouders. Maar waar organisaties vaak niet bij stilstaan, is dat dergelijke tekortkomingen ook problemen kunnen opleveren met klanten en relaties.

Lopend vuurtje

Een organisatie die flink op de vingers wordt getikt door een toezichthouder, moet er rekening mee houden dat dit snel en breed bekend wordt. Via de geijkte kanalen zoals TV en krant, maar steeds vaker vooral via de sociale media. Negatieve berichten verspreiden zich als een lopend vuurtje, terwijl positieve berichten weinig aandacht krijgen. Eén fout kan op die manier ongewenst grote gevolgen hebben.

Klein bericht, grote schade

Het duurt jaren en jaren om een stevig, positief imago op te bouwen. En in de hedendaagse maatschappij kan dat waardevolle imago in enkele uren of zelfs minuten zwaar worden beschadigd. Soms is de aanleiding een relatief klein bericht, dat door iemand wordt 'opgepikt' en gedeeld, waardoor in korte tijd ongelooflijk veel mensen worden bereikt. Als bij klanten en relaties het beeld ontstaat dat een organisatie niet betrouwbaar is of zich in de problemen bevindt, kan dat grote gevolgen hebben voor de bedrijfsresultaten en uiteindelijk de continuïteit van de organisatie. Dat vooraf niet in te schatten risico is misschien wel het grootste risico van de sociale zekerheid!

Connexxion moet 7,5 miljoen euro betalen aan Belastingdienst wegens omstreden cursus chauffeurs

Busbedrijf Connexxion moet 7,5 miljoen euro terugbetalen aan de Belastingdienst vanwege een fraude met opleidingen. Daarnaast krijgt Connexxion van het Functioneel Parket een boete van 45.000 euro voor valsheid in geschrifte.

De zaak speelde in 2010 en kwam in 2014 aan het licht bij een controle van de Belastingdienst, waarna een onderzoek van de FIOD volgde. Een medewerker van Connexxion maakte met een instelling voor middelbare beroepsopleidingen illegale afspraken om de looptijd van beroepsopleidingen voor personeelsleden te verlengen. Hierdoor kon Connexxion onterecht extra belastingaftrek claimen.

Bron: De Telegraaf, 21 januari 2016

Onbehoedzaam handelen?

Onbeheersbare reputatieschade

3. Tijd voor actie

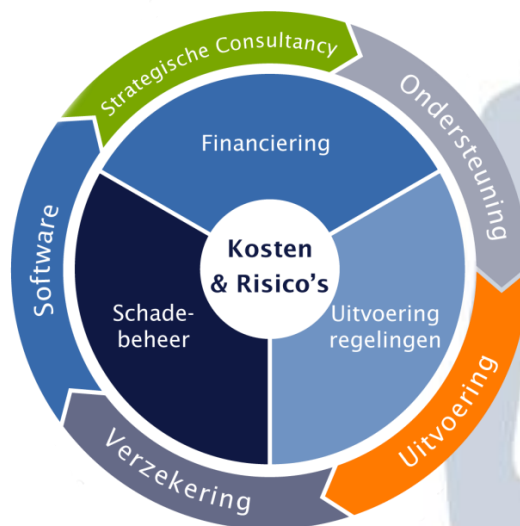
Kennis van sociale zekerheid is noodzakelijk om alle kansen op lastenverlichting te kunnen grijpen. Maar het is zeker ook onmisbaar om extra financiële schade te voorkomen. Wie de regels overtreedt, riskeert steeds hogere boetes. Bovendien is de indirecte schade op de lange termijn vaak nóg groter. Organisaties moeten dus in actie komen!

Veel organisaties beschikken zelf niet over alle benodigde kennis én mankracht om een integraal beleid voor sociale zekerheid op te zetten en de daaruit voortvloeiende werkzaamheden uit te voeren. Zij kunnen overwegen (delen van) deze taken uit te besteden.

Dit moet vanzelfsprekend zorgvuldig gebeuren – er hangt immers veel van af. Het is dan ook zaak om goed uit te zoeken welke diensten worden aangeboden en hoe de kwaliteit van die dienstverlening wordt gegarandeerd. Onafhankelijke certificering, zoals ISAE3402, geeft een goede en internationaal erkende indicatie van het kwaliteitsniveau. Een keurmerk dat ook door accountants en Belastingdienst gewaardeerd wordt. Daarnaast zijn, door schaalgrootte, de kosten lager dan wanneer u zelf de uitvoering en de risico's voor uw rekening zou nemen.

Robidus

Robidus ondersteunt werkgevers bij het structureel verlagen van de kosten en risico's van het in dienst hebben van personeel. Enerzijds door preventief beleid en de reductie van verzuim- en arbeidsongeschiktheidskosten, anderzijds door benutten van wet- en regelgeving om, in combinatie met de best passende financieringsvorm, de risico's te beperken.



Robidus biedt integrale diensten, op het snijvlak van finance en HR, gericht op de inzetbaarheid van personeel. De dienstverlening is gebaseerd op een best practice platform en voegt waarde toe aan de diverse thema's rondom sociale zekerheid. Onze ervaren specialisten bieden hoogwaardige advisering, maar ook pragmatische ondersteuning en via het Robidus Service Center voeren we namens vele werkgevers de sociale zekerheid uit. Door onze expertise met betrekking tot verzuim en arbeidsongeschiktheid zijn we uitgegroeid tot de grootste ATP op het terrein van WIA gerelateerde verzekeringen. Voor al deze dienstverlening vormt onze unieke proces gestuurde software, HRControlNet, de basis.

Facts & Figures Robidus:

- Opgericht in 2003.
- Circa 250 enthousiaste werknemers die, elk vanuit zijn/haar eigen specialisme, gefocust zijn op correcte uitvoering van de sociale zekerheid.
- Dienstverlening voor 650 werkgevers, met in totaal 900.000 dienstverbanden.
- ISAE 3402 gecertificeerd.
- AFM geregistreerd.
- Als bewerker van gegevens gehouden aan de Wet Bescherming Persoonsgegevens.

www.robidus.nl

accountmanagement@robidus.nl

075 – 681 83 53