

WFT INKOMEN ACTUALITEITEN





WFTsamenvattingen

Alphen aan den Rijn

Alle rechten voorbehouden

Deze uitgave is met veel zorg samengesteld. De juistheid van de gegevens is mede afhankelijk van informatie die ons door derden is verstrekt. WFTsamenvattingen aanvaardt geen aansprakelijkheid voor onjuistheden of onvolledigheden.

© Copyright: dit document is auteursrechtelijk beschermd. Het is verboden dit document te verspreiden, te vermenigvuldigen of op een andere wijze openbaar te maken zonder schriftelijke toestemming van WFTsamenvattingen.

Inhoudsopgave

1. Loondoorbetaling bij ziekte in geval van werken na de AOW-gerechtigde leeftijd.....	2
2. Regeling Tegemoetkoming Stoffengerelateerde Beroepsziekten	2
3. Terugkeerpremie Ziektewet.....	3
4. Tijdelijke maatregel 'beoordeling op verdiensten'	4
5. Wet tegemoetkoming loondomein	5
6. Wettelijk minimumloon.....	7
7. WIA Voorschotten	8

1. Loondoorbetaling bij ziekte in geval van werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Loondoorbetaling bij ziekte in geval van werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Sinds 1 juli 2023 is de loondoorbetalingsperiode bij ziekte voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, teruggebracht van 13 weken naar 6 weken. Heb je minder dan 6 weken gewerkt of helemaal geen recht op loondoorbetaling bij ziekte? Dan heb je in beginsel recht op een ZW-uitkering van maximaal 6 weken.

VOORBEELD 1:

X. heeft een ZW-uitkering voordat hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. In dit geval stopt de ZW-uitkering op het moment dat X. de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

VOORBEELD 2:

X. blijft doorwerken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. X. wordt 3 weken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd ziek. X. heeft geen recht op loondoorbetaling, maar wel recht op een ZW-uitkering van maximaal 6 weken.

VOORBEELD 3:

X. heeft een ZW-uitkering voordat hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. De ZW-uitkering stopt op het moment dat X. de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. X. herstelt en vindt een nieuwe baan. Na 6 weken wordt X. opnieuw ziek. X. heeft nu recht op een ZW-uitkering van maximaal 6 weken. Stel X. was al na 3 weken ziek geworden, dan was er geen recht op een ZW-uitkering. De eis is dat er minimaal 4 weken tussen de ziekteperiodes zit.

Let op: je kunt je niet vrijwillig verzekeren voor de Ziektewet (ZW) als je de AOW-leeftijd bereikt hebt.

Verplichtingen bij ziekte: bij ziekte hebben de zieke werknemer en werkgever een aantal verplichtingen om tijdig weer aan het werk te komen.

- De werkgever moet re-integratie binnen het eigen bedrijf mogelijk maken.
- De werkgever moet maatregelen nemen zodat de zieke werknemer eigen of ander passend werk kan doen.
- De werknemer heeft de verplichting om mee te werken aan de opties die de werkgever biedt.

Let op:

- De werkgever hoeft geen passend werk te zoeken in het bedrijf van een andere werkgever (tweede spoor).
- De werkgever hoeft geen plan van aanpak voor re-integratie op te stellen.

2. Regeling Tegemoetkoming Stoffengerelateerde Beroepsziekten

Regeling Tegemoetkoming Stoffengerelateerde Beroepsziekten (TSB)

Op 1 januari 2023 is de regeling Tegemoetkoming Stoffengerelateerde Beroepsziekten (TSB) ingevoerd. De regeling biedt een eenmalige vergoeding in geval van een beperkt aantal beroepsziekten. (Ex-)werknemers die ziek zijn geworden door het werken met schadelijke stoffen kunnen eenmalig een tegemoetkoming aanvragen.

Reikwijdte: de regeling geldt (vooralsnog) voor de volgende drie beroepsziekten:

- Longkanker door asbest
- Allergisch beroepsastma (komt bijv. voor bij bakkers, schilders en zorgpersoneel)
- Chronische encefalopathie (CSE of schildersziekte) door oplosmiddelen

In de toekomst zal de regeling voor meer stoffengerelateerde beroepsziekten gaan gelden.

Voorwaarden: de belangrijkste voorwaarden zijn:

- Je hebt van de (bedrijfs)arts een diagnose van 1 van de genoemde ziektes;
- Je bent tijdens je werk blootgesteld aan een gevaarlijke stof. Bij longkanker is dat asbest, bij astma zijn dat allergenen en bij CSE vluchtige oplosmiddelen;
- Je werkt(e) in Nederland, in loondienst en/of als zelfstandige. En je hebt of had een arbeidsovereenkomst of overeenkomst in opdracht naar Nederlands recht.

Claim: als je van mening bent dat je in aanmerking komt voor de regeling TSB, dan kun je je aanmelden bij het Instituut Slachtoffers Beroepsziekten door Gevaarlijke Stoffen (ISBG). Hier wordt door een onafhankelijk deskundigenpanel bepaald of er sprake is van een stoffengerelateerde beroepsziekte.

Aansprakelijkheid: de tegemoetkoming TSB staat los van de vraag of een werkgever/opdrachtgever aansprakelijk is en houdt geen rekening met de feitelijke gezondheids- of economische schade die is geleden.

3. Terugkeerpremie Ziektewet

Terugkeerpremie Ziektewet

Bedrijven die eigenrisicodrager zijn voor de Ziektewet kunnen ervoor kiezen om dit risico te verzekeren in het publieke stelsel. Het bedrijf gaat dan een terugkeerpremie Ziektewet betalen. De hoogte van deze terugkeerpremie is vanaf 1 januari 2024 veranderd en deze verandering kan ook gevolgen hebben voor bedrijven die in 2022 en 2023 gekozen hebben voor het publieke bestel.

Berekening terugkeerpremie vanaf 2024

Werkgevers kunnen zich na een periode van eigenrisicodragen opnieuw publiek verzekeren via het UWV. De wijze van het vaststellen van de hoogte van de terugkeerpremie is afhankelijk van de grootte van de werkgever:

- Kleine werkgevers betalen de reguliere sectorale premies.
- Middelgrote en grote werkgevers betalen in het jaar van terugkeer en het daaropvolgende kalenderjaar de terugkeerpremie Ziektewet. Voor deze werkgevers wordt eerst de individuele premie berekend op basis van de eigen lasten.
 - Individuele premie > sectorale premie -> terugkeerpremie is gelijk aan de individueel berekende premie. Voor middelgrote werkgevers wordt deze premie vervolgens op de gebruikelijke manier gewogen met de sectorale premie.
 - Individuele premie < sectorale premie -> terugkeerpremie is gelijk aan de sectorale premie. Er vindt geen weging plaats voor middelgrote werkgevers.

Berekening terugkeerpremie tot en met 2023

Tot en met 2023 werd voor werkgevers de individueel berekende premie vergeleken met de helft van de sectorale premie in plaats van de volledige sectorale premie. De wijze van het vaststellen van de terugkeerpremie ging dan ook als volgt:

- Kleine werkgevers betalen de reguliere sectorale premies.
- Middelgrote en grote werkgevers betalen in het jaar van terugkeer en het daaropvolgende kalenderjaar de terugkeerpremie Ziektewet. Voor deze werkgevers wordt eerst de individuele premie berekend op basis van de eigen lasten.
 - Individuele premie > helft van de sectorale premie -> terugkeerpremie is gelijk aan de individueel berekende premie. Voor middelgrote werkgevers werd deze premie vervolgens op de gebruikelijke manier gewogen met de sectorale premie.
 - Individuele premie < helft van de sectorale premie -> terugkeerpremie is gelijk aan de helft van de sectorale premie. Voor middelgrote werkgevers werd de halve sectorale premie vervolgens gewogen met de sectorale premie. Voor grote werkgevers vond er geen weging plaats.

Een werkgever (in de zin van de WIA) is verschuldigd:

- Premie Arbeidsongeschiktheidsverzekering (Aof)
- Premie Werkhervattingskas (Whk) bestaande uit premie WGA-lasten en premie ZW-lasten

Whk-premies gedifferentieerd naar grootte van de werkgever

- Een kleine werkgever betaalt de sectorale premie.
- Een middelgrote werkgever betaalt een premie die gelijk is aan het gewogen gemiddelde van de sectoraal en individueel vastgestelde premie.
- Een grote werkgever betaalt een individuele premie. Deze premie bestaat uit het gemiddeld percentage verhoogd of verlaagd met een individuele opslag of korting, waarbij een minimum- en een maximumpremie geldt.

Individueel werkgeversrisicopercentage

Het individueel werkgeversrisicopercentage wordt bepaald door de uitkeringslasten die kunnen worden toegerekend aan de individuele werkgever, af te zetten tegen de premieplichtige loonsom van de individuele werkgever.

Individueel werkgeversrisicopercentage 2024 = uitkeringslasten 2022 / gemiddeld premieplichtige loonsom in de periode 2018-2022
