
380

Besluit van 24 oktober 2019 tot wijziging van het Besluit Wfsv in verband met aanpassingen in de premiestelling voor startende werkgevers

Wij Willem-Alexander, bij de gratie Gods, Koning der Nederlanden, Prins van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 12 september 2019, nr. 2019-0000131087;

Gelet op artikel 38, zevende lid, onderdeel b, van de Wet financiering sociale verzekeringen;

De Afdeling advisering van de Raad van State gehoord (advies van 2 oktober 2019, No.W12.19.0289/III);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 16 oktober 2019, nr. 2019-0000148637,

Hebben goedgevonden en verstaan:

ARTIKEL I

Artikel 2.17 van het Besluit Wfsv komt te luiden:

Artikel 2.17 Premiepercentage startende werkgever

1. In afwijking van artikel 2.6, tweede lid, wordt voor de werkgever die, zonder dat er sprake is van een overgang van een onderneming als bedoeld in artikel 2.15, eerste lid, de hoedanigheid van werkgever heeft gekregen in het kalenderjaar waarvoor de premie wordt vastgesteld of in het kalenderjaar onmiddellijk voorafgaand aan dat kalenderjaar, de gedifferentieerde premie berekend overeenkomstig de premie voor kleine werkgevers op grond van artikel 2.6, derde lid.

2. Voor een werkgever die, zonder dat er sprake is van een overgang van een onderneming als bedoeld in artikel 2.15, eerste lid, de hoedanigheid van werkgever heeft gekregen in het tweede kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarvoor de premie wordt vastgesteld:

- a. wordt, indien er sprake is van een kleine werkgever, de gedifferentieerde premie berekend met toepassing van artikel 2.6, derde lid;
- b. is, indien er sprake is van een grote werkgever, de gedifferentieerde premie in afwijking van artikel 2.6, vierde lid, gelijk aan de som van de gemiddelde percentages voor de WGA-lasten en de ZW-lasten, bedoeld in artikel 2.8; of

c. wordt, indien er sprake is van een middelgrote werkgever, de gedifferentieerde premie berekend overeenkomstig artikel 2.6, vijfde lid, met dien verstande dat in plaats van het individuele percentage, bedoeld in dat lid, het gemiddelde percentage voor de WGA-lasten en de ZW-lasten, bedoeld in artikel 2.8, van toepassing is.

3. Van de startende werkgever, bedoeld in artikel 40, negende lid, van de Wfsv, wordt in afwachting van de beslissing op de aanvraag om zelf het risico te dragen, bedoeld in artikel 40, eerste lid, onderdeel a of onderdeel b, van de Wfsv met ingang van het tijdstip waarop hij aanvangt werkgever te zijn, in afwijking van het eerste lid de sectorale premiecomponent op basis van de ZW-lasten respectievelijk de sectorale premiecomponent op basis van de WGA-lasten op nul gesteld.

ARTIKEL II

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2020.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

's-Gravenhage, 24 oktober 2019

Willem-Alexander

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees

Uitgegeven de *vijfde* november 2019

De Minister van Justitie en Veiligheid,
F.B.J. Grapperhaus

NOTA VAN TOELICHTING

1. Algemeen

1.1 Inleiding

Via dit wijzigingsbesluit wordt een aanpassing in de premiesystematiek van de Werkhervattingskas (hierna: Whk) doorgevoerd. Deze wijziging heeft betrekking op de premiestelling voor startende werkgevers. De onderhavige wijziging is wenselijk omdat de Hoge Raad de bestaande uitvoeringspraktijk niet in overeenstemming met de regelgeving achtte¹. Allereerst wordt toegelicht hoe de premiesystematiek voor de Whk in zijn werk gaat, waarna wordt ingegaan op de aanpassing voor startende werkgevers.

1.2 Premiesystematiek Whk

De premiedifferentiatie in de publieke verzekering voor de ZW en de WGA werkt als volgt. De werkgevers worden onderscheiden in drie grootteklassen:

1. Kleine werkgevers, met een loonsom tot en met tien maal de gemiddelde loonsom per werknemer per jaar;
2. Middelgrote werkgevers, met een loonsom groter dan 10 maal de gemiddelde loonsom per werknemer per jaar tot en met 100 maal de gemiddelde loonsom per jaar;
3. Grote werkgevers, met een loonsom groter dan 100 maal de gemiddelde loonsom per werknemer per jaar.

De indeling wordt gemaakt op basis van de loonsom van de werkgever twee jaar eerder (t-2), en is bepalend voor de wijze waarop de gedifferentieerde premie voor de Whk wordt berekend. Bij de berekeningswijze van de gedifferentieerde premie Whk voor een individuele werkgever is dus in eerste instantie de loonsom leidend. Voor kleine werkgevers is de gedifferentieerde premie Whk gelijk aan de sectoraal bepaalde premie. Voor grote werkgevers wordt een individuele premie Whk bepaald op basis van hun individuele lasten en loonsom. Voor middelgrote werkgevers wordt een gewogen gemiddelde bepaald van de sectoraal bepaalde premie en de individuele premie.

1.3 Startende werkgevers

Werkgevers worden in het jaar waarin zij werkgever worden en de twee daaropvolgende jaren startende werkgevers genoemd. Omdat de hoogte van de gedifferentieerde premie Whk in het jaar waarvoor de premie wordt vastgesteld (het jaar t) is gebaseerd op lasten en loonsommen² van twee jaar eerder (het jaar t-2) en deze gegevens voor startende werkgevers niet beschikbaar of onvolledig zijn, gelden voor deze werkgevers andere regels omtrent het vaststellen van de gedifferentieerde premie Whk.

Ingevolge het nieuwe artikel 2.17, eerste lid, wordt de gedifferentieerde premie Whk voor startende werkgevers in het jaar t of t-1 vastgesteld conform de premie voor kleine werkgevers. Op basis van dit eerste lid worden werkgevers in de eerste twee jaar nadat zij de hoedanigheid van werkgever hebben verkregen (zonder dat er sprake is geweest van

¹ HR 4 mei 2018, ECLI:NL:HR:2018:670.

² Bij het bepalen van de individuele premiecomponent wordt gekeken naar de gemiddelde loonsom over t-2 tot en met t-6. Wanneer een bedrijf korter dan 6 jaar bestaat wordt de gemiddelde loonsom over een kleiner aantal jaren gebruikt.

overgang van onderneming) aangemerkt als kleine werkgever. Voor deze startende werkgevers wordt dan ook de sectoraal bepaalde premie gehanteerd die gebaseerd is op de lasten en loonsommen van soortgelijke werkgevers binnen dezelfde sector. Deze premie weerspiegelt zo goed mogelijk het ZW- en/of WGA-risico van die werkgevers

In het derde jaar is er in het jaar t-2 loon waardoor vastgesteld kan worden of er sprake is van een kleine, middelgrote of grote werkgever. Werkgevers die klein zijn betalen een sectorale premie. Werkgevers die groot zijn krijgen het gemiddelde percentage zonder opslagen of kortingen. Voor het berekenen van opslagen en kortingen door vergelijking met het landelijk gemiddelde zijn namelijk eventuele toerekenbare lasten noodzakelijk en deze ontbreken nog voor de WGA. Middelgrote werkgevers krijgen een premie die een gewogen gemiddelde is van sectorale premie en het gemiddelde percentage.

Heeft een startende werkgever meteen bij aanvang van het werkgeverschap dan wel in de eerste twee jaren daarna een overgang van onderneming, dan is artikel 2.17 van het Besluit Wfsv niet (meer) van toepassing. In dat geval worden op grond van artikel 2.15 Besluit Wfsv de loonsommen en de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen gerelateerd aan het deel dat wordt overgenomen toegerekend aan de verkrijgende werkgever. De grootte van de werkgever met de daarbij behorende gedifferentieerde premie Whk kan dan aan de hand van de gegevens in t-2 worden vastgesteld.

De nieuwe formulering van artikel 2.17 stemt overeen met de feitelijk bestaande uitvoeringspraktijk, zoals die gold tot begin 2018. In het arrest van 4 mei 2018, ECLI:NL:HR:2018:670, heeft de Hoge Raad geoordeeld dat bovenstaande uitvoering voor de eerste twee startersjaren in strijd is met de toen geldende formulering van artikel 2.17 van het Besluit Wfsv. De Hoge Raad heeft geoordeeld dat ook voor de startende (middel)grote werkgevers in de eerste twee startersjaren het rekenpercentage als uitgangspunt voor de premiedifferentiatie moet worden gebruikt. Deze uitvoering acht de regering niet wenselijk omdat daarmee een premie wordt gehanteerd die in mindere mate aansluit bij het WGA- en/of ZW-risico van de betreffende startende werkgever.

Een dergelijke uitvoering zou bovendien alleen mogelijk zijn indien in die jaren gebruik wordt gemaakt van loonsomprognoses. Dit leidt tot extra administratieve lasten voor startende werkgevers, omdat zij ten behoeve van een reële prognose gegevens moeten aanleveren aan de Belastingdienst. Daarnaast zou een herziening van de premie noodzakelijk zijn indien de prognose van de loonsom en de daaruit voortvloeiende indeling achteraf foutief blijkt. Een dergelijke systematiek van prognoses en herzieningen leidt ook tot extra lasten voor de uitvoering³.

Artikel 2.17 van het Besluit Wfsv wordt om deze redenen aangepast.

De aanpassing van artikel 2.17 treedt in werking met ingang van 1 januari 2020. De bepaling is vanaf dat moment direct van toepassing op werkgevers die korter dan twee jaar bestaan. Overigens is in dit besluit al rekening gehouden met de wijzigingen ten gevolge van het Besluit van 17 april 2019, houdende wijziging van het Besluit Wfsv in verband met enkele wijzigingen in de differentiatiesystematiek van de premie voor de Werkhervattingskas en tot vaststelling van het tijdstip van inwerking-treding van enkele onderdelen van de Verzamelwet SZW 2019 (Stb 2019, 166).

³ Zie ook de conclusie van de Advocaat-Generaal bij het arrest (ECLI:NL:PHR:2017:1414).

Artikel 2.17 wordt aangepast aan de uitvoeringspraktijk zoals deze gold voor de uitspraak van de Hoge Raad. Daarom zijn hieraan geen financiële gevolgen of gevolgen voor de regeldruk verbonden.

2. Ontvangen commentaren

Internetconsultatie

Het ontwerpbesluit heeft opengestaan voor internetconsultatie van 1 tot en met 29 april 2019. Er zijn geen reacties op de internetconsultatie ontvangen.

Uitvoeringstoetsen UWV en Belastingdienst

Het UWV en de Belastingdienst hebben aangegeven dat aanpassing van het besluit uitvoerbaar en handhaafbaar is. De beoogde datum van inwerkingtreding van 1 januari 2020 is haalbaar. Het UWV en de Belastingdienst signaleren geen bijzondere aandachtspunten.

Toets ATR

De ATR heeft naar het voorstel gekeken en kan zich vinden in de analyse en de conclusie ten aanzien van de gevolgen voor de regeldruk.

3. Artikelsgewijs

In het nieuwe eerste lid van artikel 2.17 wordt bepaald dat voor startende werkgevers de premie voor de Werkhervattingskas niet wordt bepaald aan de hand van de vraag of sprake is van een grote, middelgrote of kleine werkgever, maar dat in de eerste twee jaar de premie wordt berekend overeenkomstig de premie voor kleine werkgevers, voor zover geen sprake is van een overgang van onderneming. Ingevolge artikel 2.6, derde lid, bedraagt de premie voor kleine werkgevers de som van de sectorale premiecomponenten op basis van de WGA-lasten en de ZW-lasten voor werknemers in de betreffende sector. Het eerste lid heeft derhalve betrekking op de werkgevers die werkgever zijn geworden in het kalenderjaar waarvoor de premie wordt vastgesteld of in het kalenderjaar daaraan voorafgaand.

Het tweede lid heeft betrekking op werkgevers die de hoedanigheid van werkgever hebben verkregen in het tweede jaar, voorafgaand aan het jaar waarover de premie wordt vastgesteld. Voor die werkgevers kan de werkgeversgrootte wel worden vastgesteld. Vanaf het derde startersjaar worden werkgevers wel ingedeeld in kleine, middelgrote en grote werkgevers, omdat er in het tweede voorafgaande kalenderjaar wel een loonsom was.

Kleine werkgevers: Voor kleine werkgevers wordt in het derde startersjaar de premie berekend met inachtneming van artikel 2.6, derde lid, dat in het tweede lid, onderdeel a, van toepassing wordt verklaard.

Grote werkgevers: Omdat er nog geen individueel werkgeversrisicopercentage kan worden berekend, is de premie voor de Werkhervattingskas voor die werkgevers gelijk aan de som van de gemiddelde percentages voor de WGA- en ZW-lasten, bedoeld in artikel 2.8. In zoverre wordt de premie anders berekend dan op grond van artikel 2.6, vierde lid.

Middelgrote werkgevers: Ook voor deze werkgevers kan in het derde startersjaar nog geen individueel werkgeversrisicopercentage worden berekend en wordt de premie berekend overeenkomstig artikel 2.6, vijfde lid, met dien verstande dat in plaats van het individuele percentage de gemiddelde percentages voor de WGA- en ZW-lasten, bedoeld in artikel 2.8, van toepassing zijn.

Opgemerkt wordt nog dat het rekenpercentage is vervangen door het gemiddelde percentage ten gevolge van het Besluit van 17 april 2019, houdende wijziging van het Besluit Wfsv in verband met enkele wijzigingen in de differentiatiesystematiek van de premie voor de Werkhervattingsskas en tot vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van enkele onderdelen van de Verzamelwet SZW 2019 (Stb. 2019, 166).

Het voormalige tweede lid komt in het nieuwe artikel 2.17 terug als het derde lid en is technisch aangepast aan het nieuwe eerste en tweede lid. In dat lid gaat het om de startende werkgever in de zin van artikel 40, negende lid, Wfsv: de werkgever die aanvangt werkgever te zijn, die met ingang van de datum waarop hij als werkgever aanvangt eigenrisicodragers ZW en/of WGA wil worden, en die daartoe een aanvraag heeft ingediend. In afwachting van de beslissing op zijn aanvraag worden voor deze werkgever, overeenkomstig het eerste lid, de sectorale premiecomponenten voor de WGA-lasten en de ZW-lasten, bedoeld in artikel 2.6, derde lid, op nul gesteld.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees