

4 Wettelijke regelingen werknemers

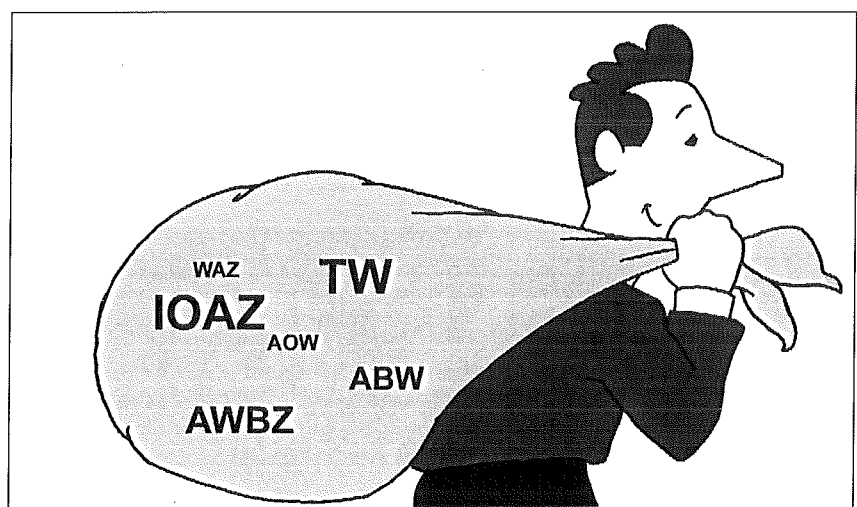
Oriëntatie

Het eerste hoofdstuk van dit boek ging over de organisaties rond het bedrijf. Publiek- en privaatrecht zijn eerder besproken. Via het publiekrecht kom je in aanraking met de overheid. Een van de belangrijkste taken van de overheid is het regelen van zaken rond arbeid. In Nederland is op dit gebied gedetailleerde wet- en regelgeving. Deze is bedoeld om de positie van de werknemer te beschermen. In het arbeidsrecht zijn dan ook veel dwingende bepalingen te vinden. Dit betekent dat er geen omstandigheden zijn waaronder je van het arbeidsrecht mag afwijken. Het eerste deel van dit hoofdstuk gaat over zaken rond het arbeidsrecht.

Je krijgt ook informatie over de Arbo-wet en de Arbo-besluiten. Beide zijn al eerder aan de orde geweest maar binnen dit hoofdstuk past een kort overzicht. Veiligheid, welzijn en gezondheid zijn belangrijke aspecten van het welbevinden van medewerkers binnen het bedrijf. De regels die de overheid hiervoor stelt, gaan steeds verder.

Daarnaast heeft elke medewerker te maken met verzekeringen. Niet alleen de verzekeringen die hij naar eigen inzicht kan afsluiten bij een verzekeringsmaatschappij. Deze komen hier niet aan de orde. Wel de verplichte volksverzekeringen, de werknemersverzekeringen en de sociale voorzieningen. Deze worden uitgebreid toegelicht. De premies voor de volksverzekeringen worden tegelijk met de loonbelasting geheven. Van de loonbelasting komen alleen de hoofdzaken aan bod.

Fig. 4.1
De ondernemer kan beschikken over een groot aantal voorzieningen en verzekeringen.



Leerdoelen

Na bestudering van dit hoofdstuk kun je:

- het begrip CAO omschrijven;
- twee kenmerken van een arbeidsovereenkomst noemen;
- twee verplichtingen noemen die de werkgever heeft ten opzichte van een werknemer inzake het arbeidsrecht;
- één verplichting noemen die een werknemer heeft ten opzichte van de werkgever inzake het arbeidsrecht;
- één verplichting noemen die werknemer en werkgever hebben inzake de Arbo-wet;
- twee instanties noemen die betrokken zijn bij de sociale verzekeringen;
- aangeven of een bepaalde wet valt onder de werknemersverzekering, volksverzekering of sociale voorziening;
- aangeven wat het doel is van de werknemersverzekeringen, de volksverzekeringen en de sociale voorzieningen en wie er voor in aanmerking komen;
- aangeven welke de hoofdzaken van de loonbelasting zijn.

4.1 Het arbeidsrecht

Het arbeidsrecht regelt de verhouding tussen werkgever en werknemer. De overheid heeft veel geregeld op dit gebied. Immers, de kans is groot dat werknemers, die de zwakste partij vormen, de dupe worden van de willekeur van werkgevers. De werknemer moet in zijn levensonderhoud kunnen voorzien en is daarom gedwongen te werken. Als er een vrije arbeidsmarkt zou zijn, dan zou elke werkgever met iedere werknemer afzonderlijk een eigen arbeidsovereenkomst kunnen afsluiten. Dit zou tot een grote sociale wanorde leiden. Daarom treedt de overheid regelend op.

In het arbeidsrecht is een groot aantal dwingende bepalingen opgenomen. Dat betekent dat de wetgeving geen of nauwelijks ruimte biedt om het op een andere manier te regelen. Tegenover dit dwingend recht staat het regelend recht. Regelend recht betekent dat twee partijen de vrijheid hebben om iets in onderling overleg te regelen.

Je begrijpt dat in het arbeidsrecht maar heel weinig bepalingen zullen voorkomen die regelend van karakter zijn. Het zou betekenen dat een werkgever toch op een aantal terreinen afspraken zou kunnen maken met een werknemer door hem onder druk te zetten.

Binnen de dwingendrechtelijke bepalingen in het arbeidsrecht is een drietal gradaties mogelijk. In figuur 4.2 staan ze genoemd, telkens met een voorbeeld.

Gradatie	Voorbeeld
volledig dwingend	Kinderarbeid en werken onder gevaarlijke omstandigheden. Hierop zijn geen uitzonderingen mogelijk.
driekwart-dwingende bepalingen	Als er een Collectieve Arbeidsovereenkomst is gesloten, dan is deze van toepassing. Zo niet, dan geldt de wettelijke regeling.
semi-dwingende bepalingen	Hiervan kan alleen afgeweken worden als dit schriftelijk tussen de betrokken partijen geregeld is.

Fig. 4.2 Dwingendrechtelijke bepalingen

Een van de belangrijkste zaken in het arbeidsrecht zijn de regelingen rond de arbeidsovereenkomst. De vraag of er wel of geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, is niet altijd even gemakkelijk te beantwoorden.

4.2 De arbeidsovereenkomst

Aan het einde van de bespreking van de arbeidsvoorwaarden bied je aan de sollicitant de betreffende baan aan. De sollicitant gaat hiermee akkoord. Dit kan betekenen dat er een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen.

Er is sprake van een *arbeidsovereenkomst* als de volgende vier elementen in de overeenkomst zijn opgenomen.

- De werknemer is verplicht om arbeid te verrichten.
- De werkgever is verplicht loon te betalen als tegenprestatie.
- De werknemer is gedurende een zekere tijd in dienst.
- De werkgever oefent gezag uit over de werknemer.

De vraag of er sprake is van een arbeidsovereenkomst in de zin van de wet is heel belangrijk met name voor thuiswerkers, freelancers, oproepkrachten enzovoort. Op 1 januari 1999 is de Wet flexibiliteit en zekerheid, de zogenaamde *Flexwet* in werking getreden. Door deze wet moet in een groot aantal situaties, waarin eerst geen arbeidsovereenkomst van toepassing was, nu wel een overeenkomst afgesloten worden. De mogelijkheden om tijdelijke contracten af te sluiten zijn verruimd. De wettelijke proeftijd is twee maanden.

Als er sprake is van een arbeidsovereenkomst, is een aantal wettelijke regelingen van toepassing. De regels die in de wet zijn vastgelegd ten aanzien van ontslag, CAO-bepalingen en werknemersverzekeringen zijn van toepassing. Verder moet je als werkgever de loonbelasting op het loon inhouden en afdragen aan de overheid.

Een mondelinge arbeidsovereenkomst is niet perse ongeldig. Dit is alleen het geval als in de CAO staat dat de arbeidsovereenkomsten op papier moeten staan. De werkgever is verplicht een en ander aan de nieuw aangestelde werknemer mee te delen. Het is het meest praktische om dit te doen in de vorm van een schriftelijk contract.

Deze informatieplicht geldt voor de volgende punten:

- naam en woonplaats van de werknemer;
- naam en plaats van vestiging en/of woonplaats van de werkgever;
- de plaats of de plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
- de functie van de werknemer of de aard van het werk;
- het recht op vakantie en de manier waarop dit berekend wordt;
- de opzegtermijn die voor beide partijen van toepassing is;
- het te betalen loon en de betalingstermijnen;
- indien van toepassing de vergoeding per stuk en de benodigde hoeveelheid tijd;
- de gebruikelijke arbeidsduur per week of per dag;
- de mogelijke deelname aan een pensioenregeling;
- de geldende CAO met alle overige bepalingen;
- een mogelijk concurrentiebeding.

concurrentiebeding

Deze punten spreken voor zichzelf. Een *concurrentiebeding* houdt in dat je afspraken maakt over de gevolgen van het vertrek van je medewerker. Hij mag dan niet voor een ander of voor zichzelf hetzelfde werk gaan doen. Dit zou jouw bedrijf schade toebrengen. Een concurrentiebeding kan nooit voor onbepaalde tijd gelden.

Let op! In de arbeidsovereenkomst mogen geen bepalingen opgenomen zijn die in strijd zijn met het arbeidsrecht. Dit volgt uit het dwingende karakter van het arbeidsrecht. Je mag er ook niets inzetten dat op een voor de werknemer gunstiger manier in de CAO is opgenomen. Je mag bijvoorbeeld je medewerker wel een tweetal verlofdagen per jaar meer geven dan in de CAO, maar niet minder. Dit berust op de "driekwart-dwingende bepalingen" in het arbeidsrecht.

Er is een viertal typen arbeidsovereenkomst. We bespreken ze in volgorde van belangrijkheid.

We kennen:

- arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd;
- arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd;
- arbeidsovereenkomst voor een bepaald werk;
- arbeidsovereenkomst voor de duur van vervanging.

Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd

Arbeidsovereenkomsten voor een onbepaalde tijd komen het meeste voor. Als je hoort over een "vaste" aanstelling, dan gaat het over deze overeenkomsten.

Arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd

Arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd eindigen op een vooraf afgesproken tijdstip. Tussentijdse opzegging moet geregeld worden. Het is mogelijk om de overeenkomst voort te zetten. Als dit "stilzwijgend" gebeurt, dan is er een verlenging voor dezelfde tijdsduur als de eerste periode. Is de verlenging "uitdrukkelijk", dan wordt een nieuwe periode afgesproken. Na een aantal malen verlenging wordt een overeenkomst van rechtswege (dwingend recht!) omgezet in een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Om dit te voorkomen moet tussen twee bepaalde-tijdcontracten een periode van drie maanden zitten.

Arbeidsovereenkomst voor een bepaald werk

Van een arbeidsovereenkomst voor een bepaald werk is de duur niet precies vast te stellen. Het gaat om de afronding van een bepaald werk. De aard van het werk ligt wel precies vast. Denk aan seizoenwerk in de land- en tuinbouw.

Arbeidsovereenkomst voor de duur van vervanging

Als een van je medewerkers een tijd weg is door bijvoorbeeld ziekte, dan kun je in plaats van hem een ander aanstellen. Dan sluit je een arbeidsovereenkomst voor de duur van vervanging. De naam van de afwezige medewerker moet genoemd worden.

proeftijd

Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd mag een *proeftijd* van maximaal twee maanden worden overeengekomen. Als je een proeftijd afsprekt van langer dan twee maanden, is er juridisch geen sprake van proeftijd. Zowel jij als de werknemer kan de overeenkomst binnen de proeftijd op elk moment beëindigen.

Je krijgt nu nog informatie over de verplichtingen van werkgever en werknemer. Die verplichtingen zijn op veel plaatsen in de wet- en regelgeving te vinden. Door een aantal nieuwe wetten is de positie van werknemers verder versterkt.

Verplichtingen werkgever

De werkgever moet het vastgestelde loon betalen als de afgesproken arbeid is verricht. Soms kan de arbeid door omstandigheden niet verricht worden. De werkgever draagt de gevolgen van dit risico. Denk aan vorstverlet in de bouw en gebrek aan grondstoffen waardoor de productie stilligt. Ook bij ontslag dat niet is toegestaan door het RBA, moet de werkgever doorbetalen. Daarnaast moet de werkgever in bepaalde gevallen betaald verlof geven. Dit is in geval van bijzonder verlof voor huwelijk of overlijden van huisgenoten. De werkgever is verplicht om vakantiedagen beschikbaar te stellen. Tijdens vakantiedagen wordt het loon doorbetaald.

getuigschrift

Voorts moet de werkgever zorgen voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de medewerkers. Dit is geregeld in de Arbeidsomstandighedenwet, meestal Arbo-wet genoemd. Werknemers hebben recht op schadevergoeding als zij door nalatigheid van de werkgever schade lijden. Bij het werken met giftige stoffen en gevaarlijke machines moet de werkgever de juiste veiligheidsmaatregelen nemen. De werkgever heeft ook de verplichting om bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst een *getuigschrift* uit te reiken, dit op verzoek van de medewerker. Dit getuigschrift mag geen negatieve mededelingen over de medewerker bevatten. Minimaal moeten de duur van de dienstbetrekking en de aard van de werkzaamheden vermeld worden. Op verzoek van de werknemer kan nog vermeld worden hoe hij zijn werk heeft verricht en waarom de dienstbetrekking is beëindigd.

Verplichtingen werknemer

inspanningsverplichting

De werknemer heeft maar één echte verplichting: hij moet het overeengekomen werk met volle inzet verrichten. We noemen dit een zogenaamde *inspanningsverplichting*. Daarnaast moet hij zich houden aan de regels in de arbeidsovereenkomst. Denk aan het concurrentiebeding. Ook de regels in een

arbeidsreglement eventueel *arbeidsreglement* zijn van belang. In zo'n reglement zijn regels vastgelegd die van toepassing zijn voor het gehele personeel of voor groepen personeel. Bijvoorbeeld de algemene verlofregeling, ouderschapsverlof en de 13^e-maandsregeling. In de arbeidsovereenkomst kan naar het arbeidsreglement verwezen worden. Het reglement is dan een onderdeel van de arbeidsovereenkomst.

Een arbeidsreglement moet aan wettelijke voorwaarden voldoen. Je moet het ondertekend hebben, het moet voor iedere medewerker kosteloos verkrijgbaar zijn en de medewerkers moeten zich er schriftelijk mee akkoord hebben verklaard.

bedrijfsreglement Soms is er ook sprake van een *bedrijfsreglement*. Terwijl het arbeidsreglement betrekking heeft op arbeidszaken, gaat het bedrijfsreglement over technische bedrijfszaken. Daarin zijn de veiligheidsvoorschriften, het gebruik van de kantine en dergelijke beschreven.

4.3 De Collectieve Arbeidsovereenkomst

De overstap van het bespreken van de arbeidsovereenkomst naar de *Collectieve Arbeidsovereenkomst* is niet groot. Een arbeidsovereenkomst is een afspraak tussen twee natuurlijke personen, de werkgever en de werknemer. Een Collectieve Arbeidsovereenkomst wordt afgesloten tussen groepen werkgevers en groepen werknemers.

Wie sluit een CAO af? Vanuit de werkgevers doen dat werkgeversorganisaties of individuele werkgevers. Vanuit de werknemers doen dat de werknemersorganisaties. Het is dus mogelijk dat een of meer werkgevers een overeenkomst sluiten met een werknemersorganisatie. Er wordt steeds meer op bedrijfsniveau over de CAO onderhandeld. Denk aan de CAO voor het personeel van de NS, Philips en Albert Heijn.

ondernemings-CAO
bedrijfstak-CAO Uit het bovenstaande is af te leiden dat er twee typen CAO zijn namelijk de *ondernemings-CAO* en de *bedrijfstak-CAO*. Een ondernemings-CAO wordt voor een bepaald bedrijf afgesloten. Een bedrijfstak-CAO heeft betrekking op alle werknemers in een hele branche. Er is bijvoorbeeld een CAO voor de detailhandel in bloemen en planten, een CAO voor tuincentra, een CAO voor de handel in AGF en een CAO voor het slagersbedrijf.

Een tweede indeling is de volgende.

- standaard-CAO* – Standaard-CAO. Van de *standaard-CAO*, mag je niet afwijken. Deze variant komt nog maar zelden voor.
- minimum-CAO* – Minimum-CAO. De *minimum-CAO* geeft de minimumvoorwaarden aan en er mag alleen in gunstige zin van worden afgeweken.
- raam-CAO* – Raam-CAO. In de *raam-CAO* worden afspraken gemaakt op hoofdlijnen. Binnen een onderneming kun je de afspraken verder invullen.

algemeen verbindend

onverbindend

De afspraken in een CAO zijn geldig voor alle afgesloten arbeidsovereenkomsten tussen werkgever en werknemer. Niet iedere werknemer is echter lid van een werknemersorganisatie. En niet elke werkgever is lid van een werkgeversorganisatie. De bepalingen in de CAO gelden echter wel voor iedereen in de bedrijfstak. Dit komt doordat de minister de gemaakte afspraken *algemeen verbindend* kan verklaren. Voor alle werknemers en werkgevers uit die bedrijfstak gelden dan de afspraken die in de CAO zijn vastgelegd. Op grond van dezelfde wettelijke mogelijkheden kan de minister echter ook bepalingen uit een CAO *onverbindend* verklaren. Dit gebeurt als de afspraken in strijd zijn met het algemeen belang.

Fig. 4.3
In het CAO-overleg
kijkt men vooruit naar
de nieuwe arbeidsvoor-
waarden.



Dit betekent dat een CAO voor je bedrijf van toepassing kan zijn om drie redenen.

- Je hebt zelf met de werknemers een CAO afgesloten.
- Je bent lid van de werkgeversorganisatie die een CAO heeft afgesloten. Je moet je inspraak dan dus regelen via je lidmaatschap.
- De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de CAO algemeen verbindend verklaard.

Het is ook mogelijk dat er voor je bedrijf of bedrijfstak geen CAO is afgesloten. Je hebt bij het opstellen van een arbeidsovereenkomst dan alleen maar te maken met de wettelijke bepalingen. De bepalingen in de CAO gaan altijd boven de bepalingen die je zelf met het personeel bent overeengekomen. Stel, je hebt met je medewerker 20 dagen verlof afgesproken. In een nieuwe CAO worden echter 22 verlofdagen overeengekomen. Dan moet jij ook 22 verlofdagen geven.

prijscompensatie

In de CAO staan ook bepalingen over de compensatie van gestegen kosten, de zogenaamde *prijscompensatie*. Je kunt een volledige prijscompensatie

afspreken. Dat wil zeggen dat wanneer de prijzen met 3% stijgen, het loon ook met 3% wordt verhoogd. Prijscompensatie kan natuurlijk ook onvolledig of zelfs helemaal niet opgenomen worden.

4.4 De Arbo-wet

raamwet
Arbo-besluiten

De *Arbo-wet* - voluit Arbeidsomstandighedenwet - stelt eisen aan de werkplek en aan de werkomstandigheden in het bedrijf. Die hebben tot doel de bevordering van het welzijn (W), de veiligheid (V) en de gezondheid (G) van de medewerkers. De Arbo-wet is een *raamwet*; de verdere invulling vindt plaats door het nemen van allerlei Algemene maatregelen van bestuur, de zogenaamde *Arbo-besluiten*. Voor een landbouwbedrijf geldt bijvoorbeeld het Landbouweiligheidsbesluit. Het toezicht is in handen van de Arbeidsinspectie, in bijzondere gevallen kan de politie ingeschakeld worden.

Wat betekent de Arbo-wet voor een ondernemer?

- Je moet zorgen voor voorlichting over de risico's van het werk voor de medewerkers.
- Je moet ongevallen en beroepsziekten registreren. Ernstige ongevallen moet je bij de Arbeidsinspectie melden.
- Als je maatregelen gaat nemen die de arbeidsomstandigheden veranderen, moet je toestemming hebben van een eventueel aanwezige ondernemingsraad. Als er geen ondernemingsraad is, dan moet een Arbo-commissie ingesteld worden.
- Je moet een risico-inventarisatie en -evaluatie (laten) maken. Hiervoor kun je een Arbo-dienst inschakelen.
- Het ziekteverzuim moet geregistreerd worden. Ook moet er een ziekteverzuimbeleid zijn. Dat houdt in dat er meer aandacht komt voor de langdurig zieke werknemers en hun terugkeer in het bedrijf.
- Je moet beschikken over bedrijfshulpverlening. Een aantal medewerkers moet hiervoor opgeleid worden.

In het Landbouweiligheidsbesluit wordt specifiek aandacht besteed aan de veiligheid van landbouwwerktuigen, aan overschrijding van een toegestaan geluidsniveau en aan de persoonlijke beschermingsmiddelen. Dit laatste in verband met de aanwezigheid van stof, gassen en dampen.

Ieder bedrijf heeft met de Arbo-wet te maken. Vanaf 1 januari 1998 is elk bedrijf verplicht lid van een Arbo-dienst. Arbo-diensten kunnen een klein of een groot dienstenpakket aanbieden. Elk bedrijf heeft een Arbo-commissie, ook als het geen ondernemingsraad heeft. Bedrijven met meer dan vijfhonderd medewerkers moeten een eigen veiligheidsdienst hebben.

4.5 Verzekeringen algemeen

De kans dat je een van je lenzen verliest, is 5 procent, een kans van 1 op 20. Gevolg van verlies is een onvoorziene uitgave van € 60,00. Je krijgt een

Figuur 4.4 vereist een nadere toelichting. Het gaat om verzekeringen voor werknemers en werkgevers. Waarschijnlijk werk je als ondernemer in je eigen besloten vennootschap. In dat geval ben je werknemer en kun je gebruik maken van de werknemersverzekeringen. Er zijn uitzonderingen voor de directeur-groootaandeelhouder (DGA).

Er zijn nog veel meer particuliere verzekeringen dan in figuur 4.4 vermeld staan. Zij vallen echter buiten het kader van dit lesboek. Wel aan de orde komen hierna de werknemersverzekeringen, de volksverzekeringen en de sociale voorzieningen. In de vorige paragraaf zag je dat werknemersverzekeringen een rol spelen bij arbeidsovereenkomsten. Je hebt er dus alleen mee te maken als je werkt. Van volksverzekeringen maken alle burgers gebruik. Iedereen met een inkomen betaalt daarvoor premie. Hoe dit precies zit, wordt nog behandeld. De sociale voorzieningen worden beschouwd als het 'vangnet' in de sociale zekerheid. Hiervoor wordt geen premie betaald. In geval van ernstige financiële problemen kan iedereen er gebruik van maken.

4.6 De werknemersverzekeringen

De *werknemersverzekeringen* verzekeren werknemers tegen derving van inkomen en tegen het risico van medische kosten. Met een arbeidsovereenkomst kun je gebruik maken van de werknemersverzekeringen, ook al ben je zelf ondernemer. Het gaat om de Ziektewet (ZW), de Wet op de arbeidsongeschiktheid (WAO), de Werkloosheidswet (WW) en de Ziekenfondswet (ZFW). Om de drie eerste wetten uit te voeren, moet je als werkgever aangesloten zijn bij een van de uvi's, uitvoeringsinstellingen sociale verzekeringen. Deze voeren ook de Toeslagenwet (TW) uit. Bekende uvi's zijn het GAK Nederland, GUO en Cadans.

De Ziektewet, Wet op de arbeidsongeschiktheid, Werkloosheidswet en de Ziekenfondswet worden nu nader uitgelegd.

Ziektewet

Iedereen loopt het risico ziek te worden en tijdelijk niet meer te kunnen werken. De zieke medewerker wil graag loon blijven ontvangen. Hierin voorziet de *Ziektewet* (ZW). Bij ziekte is de werkgever verplicht minimaal 70% van het loon door te betalen. Hieraan zijn grenzen gesteld. Het maximum is ongeveer € 135,00 per dag en er mag niet minder worden betaald dan het minimumloon. In een groot aantal CAO's is een doorbetaling van 100% afgesproken. Een uitkering is maximaal voor een jaar. Daarna gaat de zieke werknemer over naar de Wet op de arbeidsongeschiktheid (WAO). Bij een ziektemelding treedt een procedure in werking waarbij ook de Arbo-dienst betrokken is. Alles is erop gericht om de werknemer weer snel aan het werk te krijgen.

Voor een bedrijf met weinig werknemers zijn er grote financiële risico's. Hiervoor kun je je verzekeren bij particuliere verzekeraars. De uitvoeringskosten van de Ziektewet worden gedeeltelijk betaald uit een opslag op de premie voor de Werkloosheidswet. De Ziektewet is vanaf maart 1996 voor een deel

geprivatiseerd. Met andere woorden, de overheid heeft deze taak in handen van het particuliere bedrijfsleven gelegd.

Fig. 4.5
Het ziekgeld hoeft niet perse contant gebracht te worden.



Wet op de arbeidsongeschiktheid

De *Wet op de arbeidsongeschiktheid* (WAO) sluit in zekere zin aan op de Ziektewet. Het doel van de WAO is het opvangen van de gevolgen van arbeidsongeschiktheid van langer dan een jaar. De werknemer heeft dus pas recht op een uitkering van de WAO als de arbeidsongeschiktheid 52 weken heeft geduurd. Deze wachttijd is gelijk aan de maximale uitkeringstermijn van de Ziektewet.

De hoogte van de uitkering is maximaal 70% van het genoten loon, weer met een maximum en een minimum. Het juiste percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid. Door een aantal nieuwe wetten dragen de werkgevers grotere verantwoordelijkheid bij het terugdringen van arbeidsongeschiktheid. Je moet dan denken aan de Wet Pemba. Dit staat voor Premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheid. De overheid wil het ziekteverzuim in de aanloop naar de WAO, dus in het eerste jaar van ziekte, terugdringen door een grotere financiële betrokkenheid van werkgevers.

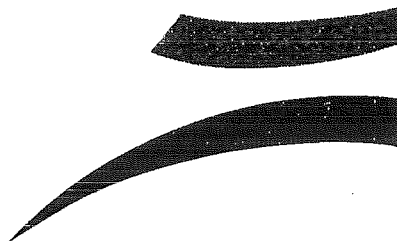
Werkloosheidswet

De *Werkloosheidswet* (WW) is bedoeld om het risico van werkloosheid op te vangen. De ontslagprocedure is al aan de orde geweest. Als je zelf ontslag neemt heb je geen recht op een uitkering. Wel als je buiten je eigen wil werkloos wordt. Maar daaraan zijn wel voorwaarden verbonden. Je moet in de 39 weken voorafgaand aan het ontslag ten minste 26 weken bij het betreffende bedrijf gewerkt hebben. Verder moet je de afgelopen vijf jaar ten minste vier jaar gewerkt hebben. Dit is de zogenaamde "jaren-eis". Gedurende het eerste half jaar van de werkloosheidsperiode bedraagt de uitkering 70% van het laatst genoten loon, echter ook weer met een bepaald maximum. De verlenging van de uitkeringsperiode is afhankelijk van het aantal gewerkte jaren. Mocht de uitkering niet voldoende zijn voor het levensonderhoud, dan is een aanvullende

uitkering op basis van de Toeslagenwet (TW) mogelijk. Werklozen zijn verplicht contact te zoeken met het Arbeidsbureau.

Fig. 4.6

De uvi's besteden veel aandacht aan informatie over veranderingen in de sociale zekerheid.



Waz. Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen

1 januari 1998

Informatie voor zelfstandigen



Ziekenfondswet

Bij ziekte krijg je te maken met kosten voor medicijnen, huisarts, opname in ziekenhuis enzovoort. Via de *Ziekenfondswet (ZFW)* zijn werknemers én hun gezinsleden hiertegen verplicht verzekerd. Tenminste, als hun inkomen minder is dan € 28.272,73. Deze loongrens wordt elk jaar iets hoger. Met een hoger inkomen moet je een particuliere verzekering afsluiten.

De *Ziekenfondswet* wordt uitgevoerd door de ziekenfondsen. De premie wordt op het loon ingehouden. Daarnaast wordt van de verzekerde een algemene eigen bijdrage gevraagd. Dit is de zogenaamde nominale premie. Voor een aantal geneeskundige voorzieningen moet je ook een eigen bijdrage betalen.

4.7 De volksverzekeringen

De *volksverzekeringen* zijn bedoeld voor iedereen die in Nederland woont. Dus niet alleen voor werknemers, maar ook voor zelfstandige ondernemers met een eenmanszaak, huisvrouwen, werklozen en mensen in de WAO. De premie wordt door iedereen opgebracht die belastingschuldig is. De premiebetaling is deel van de eerste schijf van de inkomsten-/loonbelasting. Hierover hoor je meer in paragraaf 4.9. De vier volksverzekeringen worden nu kort besproken.

AOW

De *Algemene ouderdomswet* (AOW) geeft iedereen die loonbelasting heeft betaald, bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd recht op een ouderdomspensioen. De hoogte van de AOW-uitkering is afhankelijk van je burgerlijke staat en van het feit of je nog kinderen jonger dan 18 jaar moet onderhouden. Een echtpaar ontvangt ongeveer € 910,00 per maand.

De premies die je nu voor de AOW afdraagt, worden aan de ouderen van nu uitgekeerd. Dit is anders dan bij de pensioenfondsen. Als je aangesloten bent bij een pensioenfonds, spaar je als het ware voor je eigen uitkering boven op de AOW-uitkering.

ANW

De kans op het wegvallen van echtgenoot of echtgenote is aanwezig. Nabestaanden ontvangen een uitkering van de *Algemene nabestaandenwet* (ANW). De ANW vervangt de Algemene weduwen- en wezenwet die tot 1 juli 1996 van toepassing was. Voor de ANW gelden strenge toelatingseisen en je hebt niet zonder meer recht op een volledige uitkering.

AWBZ

Er kan sprake zijn van bijzondere ziektekosten. Door de *Algemene wet bijzondere ziektekosten* (AWBZ) is iedereen hiertegen verzekerd. Het gaat dan om de kosten van bijvoorbeeld langdurende ziekenhuisopname. Ook psychiatrische hulp, bijvoorbeeld via het RIAGG, hoort hieronder. Via de AWBZ wordt ook een gedeelte van de kosten van medicijnen vergoed.

WAZ

De *Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen* (WAZ) is per 1 januari 1998 in de plaats gekomen van de Algemene arbeidsongeschiktheidswet (AAW). De WAZ hoort strikt genomen niet tot de volksverzekeringen. Het is een verplichte verzekering die zelfstandigen beschermt tegen de financiële risico's van arbeidsongeschiktheid. De uitkering is maximaal 70% van het minimumloon. Bij volledige arbeidsongeschiktheid komt dat neer op € 9.075,60 per jaar. De wachttijd is 52 weken en er moet sprake zijn van minimaal 25% arbeidsongeschiktheid. Verder is de uitkering inkomensafhankelijk. Het gaat dus duidelijk om een basisvoorziening. Zelfstandigen betalen zelf voor deze verzekering.

4.8 De sociale voorzieningen

De *sociale voorzieningen* vormen het vangnet in de sociale zekerheid. Iedereen die om financiële redenen niet in zijn levensonderhoud kan voorzien, kan een beroep doen op de sociale voorzieningen. We bespreken hier de Algemene bijstandswet (ABW), de Toeslagenwet (TW) en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ). Voor werknemers is in deze categorie de IOAW van toepassing. De W staat hier voor werknemer.

De Algemene bijstandswet

De *Algemene bijstandswet* (ABW) kent twee soorten bijstand. De gewone bijstand en de bijzondere bijstand. Gewone bijstand ontvang je maandelijks, het is een voorziening in de noodzakelijke kosten van levensonderhoud. De bijzondere bijstand is van toepassing in bijzondere omstandigheden, op uitgaven buiten het normale patroon. De wet wordt uitgevoerd door de sociale dienst van de gemeente. De landelijke overheid draagt voor 90% bij aan de uitgaven. De ABW kent een aantal besluiten. Een daarvan is het Bijstandbesluit zelfstandigen (Bbz). Starters met een uitkering van de WW, de WAO of de ABW kunnen een lening van maximaal € 18.151,21 afsluiten als startkapitaal. Ze kunnen daarnaast om tijdelijke inkomensproblemen te overbruggen voor maximaal 18 maanden een uitkering krijgen in de vorm van een renteloze lening. Voor ouderen en uittreders kent de wet ook regelingen.

De Toeslagenwet

Op basis van de *Toeslagenwet* kan iedereen met een uitkering van de WW, de ZW, de WAZ of de WAO verzoeken om een aanvulling tot het minimuminkomen dat voor hem geldt. Dit minimuminkomen is 100% van het minimumloon voor gehuwden en 70% van het minimumloon voor alleenstaanden.

De IOAZ en de IOAW

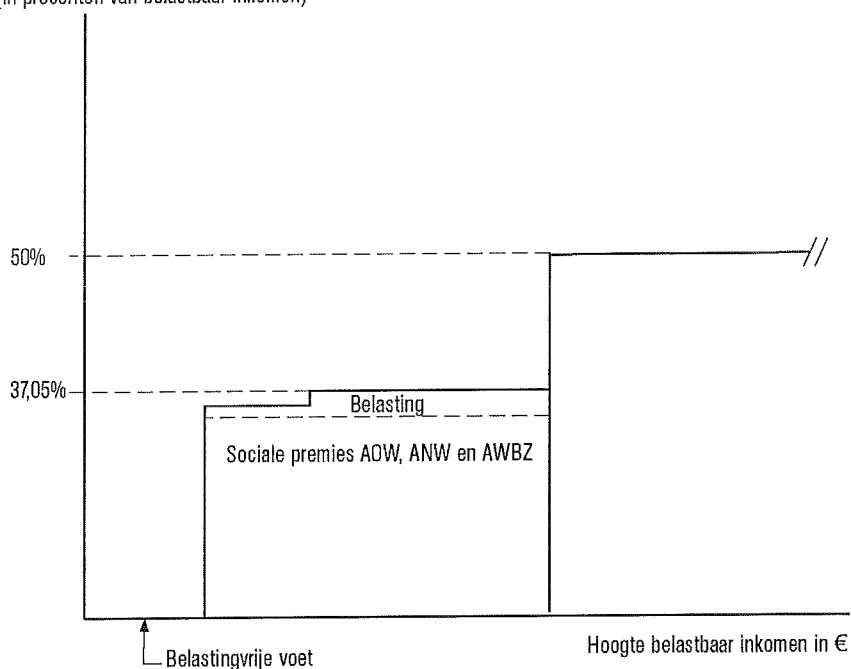
We bespreken hier alleen de *Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen* (IOAZ). De IOAZ is bedoeld voor zelfstandigen van 55 jaar en ouder die gedwongen worden met hun bedrijf te stoppen. Je moet wel minimaal tien jaar zelfstandig ondernemer zijn geweest en de laatste drie jaar onder het minimum voor zelfstandigen hebben verdiend. Ook gedeeltelijk arbeidsongeschikte ondernemers (minder dan 80%) kunnen gebruik maken van deze wet, als ze minstens drie jaar ondernemer zijn geweest. Als je deze aanvulling aanvraagt, moet je je bedrijf binnen anderhalf jaar beëindigen. Deze regeling wordt uitgevoerd door de Sociale Dienst van de gemeente. De IOAW is nagenoeg gelijk aan de IOAZ, maar dan voor werknemers.

4.9 Loonbelasting

Sinds 1964 is de *Wet op de inkomstenbelasting* van kracht. Je kunt een inkomen hebben op basis van loon, huur en rente. Loon is een gevolg van arbeid, huur van verhuur van onroerend goed en rente is een gevolg van vermogen. Op loon wordt *loonbelasting* ingehouden. Voor werknemers is loonbelasting een voorheffing. Na afloop van het jaar doen ze aangifte voor de inkomstenbelasting. Hier zijn ook huurinkomsten en rente verrekend. Over de eigen woning wordt een fictief huurbedrag als inkomsten bijgeteld. De loonbelasting kent een belastingvrije voet die afhankelijk is van je persoonlijke situatie.

Fig. 4.7
De opbouw van het schijventarief van de inkomstenbelasting

Te betalen belastingen sociale premie
(in procenten van belastbaar inkomen)



De belasting gaat uit van het draagkrachtbeginsel. Hoe hoger het inkomen, hoe meer je gaat betalen. De inhouding uit de eerste schijf bestaat deels uit belasting, deels uit premies voor de sociale zekerheid. In 1999 bestaat het belastingdeel uit twee percentages: 6,20% voor de eerste € 6.806,70 en 7,50% voor de rest. Aan AOW-premie betaal je 17,90%, aan de ANW 1,40% en aan de AWBZ 10,25%. De WAZ wordt betaald door de ondernemers.

4.10 Afsluiting

In dit hoofdstuk stond de werknemer centraal. Werknemers worden beschermd door het arbeidsrecht. Dat wordt vaak dwingend opgelegd door de overheid.

Een arbeidsovereenkomst is een overeenkomst tussen werkgevers en werknemers. In de overeenkomst staan rechten en plichten van beide partijen. Er zijn arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd, voor een bepaald werk en voor de duur van vervanging. Arbeidsovereenkomsten kunnen afgesloten worden door bedrijven en bedrijfstakken. Als groepen werkgevers en groepen werknemers een arbeidsovereenkomst afsluiten, spreek je van een Collectieve Arbeidsovereenkomst of CAO. Een arbeidsovereenkomst kan op bedrijfsniveau worden aangevuld met een arbeidsreglement.

Ook de Arbo-wet is bedoeld voor de werknemers. Deze wet verplicht ondernemers allerlei maatregelen te nemen om veiligheid, gezondheid en welzijn van hun medewerkers te bevorderen.

Werknemers vallen onder de werknemersverzekeringen. De belangrijkste zijn de Ziektewet, de WAO, de Werkloosheidswet en de Ziekenfondswet. Om voor een uitkering in aanmerking te komen moet je in veel gevallen aan bepaalde voorwaarden voldoen.

Naast deze werknemersverzekeringen bestaan in ons land volksverzekeringen: de AOW, de ANW, de AWBZ. Deze gelden voor iedereen. De WAZ is strikt genomen geen volksverzekering en geldt alleen voor zelfstandigen. De premies voor de AOW, ANW, AWBZ en WAZ worden ingehouden via de loon-/inkomstenbelasting.

De sociale voorzieningen zijn bedoeld voor iedereen die om financiële redenen niet in zijn levensonderhoud kan voorzien. Onder de sociale voorzieningen vallen de Algemene bijstandswet, de Toeslagenwet, de IOAZ en de IOAW.

4.11 Vragen

- 1 Wat is het verschil tussen dwingend recht en regelend recht?
- 2 Welke vier elementen moeten in een arbeidsovereenkomst zijn opgenomen?
- 3 Wat houdt een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst in?
- 4 Hoe lang kan een concurrentiebeding gelden?
- 5 Welke vier soorten arbeidsovereenkomsten zijn er?
- 6 Wat is de maximale termijn van een proeftijd?
- 7 Wat zijn de verplichtingen van de werkgever bij een arbeidsovereenkomst?
- 8 Wat zijn verplichtingen van de werknemer bij een arbeidsovereenkomst?
- 9 Wie sluit een CAO af?
- 10 Welke twee typen CAO zijn er?
- 11 Wat is het verschil tussen een standaard-CAO, minimum-CAO en raam-CAO?
- 12 Wat betekent het algemeen verbindend verklaren van de CAO?
- 13 Wie verklaart een CAO algemeen verbindend?
- 14 Wat is het doel van de Arbo-wet?
- 15 Wat betekent het dat de Arbo-wet een zogenaamde raamwet is?

-
- 16 Wat is risicoanalyse?
 - 17 In welke drie groepen kun je de sociale verzekeringen indelen?
 - 18 Noem de vier werknemersverzekeringen.
 - 19 Wat zijn uvi's?
 - 20 Hoe lang duurt maximaal een uitkering volgens de Ziektewet?
 - 21 Wat betekent Pemba?
 - 22 Wat beoogt Pemba?
 - 23 Wanneer heeft men recht op een WW-uitkering?
 - 24 Wat is de betekenis van de zogenaamde loongrens?
 - 25 Noem de vier volksverzekeringen.
 - 26 Wat is de wachttijd van de WAZ?
 - 27 Noem drie sociale voorzieningen.
 - 28 Wie is de uitvoerende instantie van de sociale voorzieningen?
 - 29 Wat is het doel van de Toeslagenwet?
 - 30 Van welke belasting is de loonbelasting een voorheffing?