

Met de Dyade nieuwsflits brengen wij u regelmatig op de hoogte van wijzigingen op het gebied van de onderwijs-cao's en overige wet- en regelgeving. Tevens staan we stil bij de gevolgen van deze wijzigingen voor uw administratie en de samenwerking met Dyade.

## Salarisbetaling en aanlevering mutaties oktober

De salarisbetaling in de maand oktober zal volgens planning plaatsvinden op 25 oktober. Mutaties die uiterlijk 10 oktober voor 17.00 uur correct en volledig worden ingeleverd, verwerken wij gegarandeerd in het salaris van die maand. Wilt u dat een salaris van een medewerker wordt geblokkeerd, dan ontvangen wij van u dit bericht graag voor 22 oktober 12.00 uur. De jaarplanning van de salarisbetaling kunt u [hier downloaden](#).

## BSN niet meer op salarisspecificatie

Het BSN is een middel om te communiceren tussen een persoon en de overheid. De salarisspecificatie is een communicatiemiddel tussen u en uw werknemers. Om deze reden stelt de overheid het BSN niet langer verplicht als gegeven op de salarisspecificatie.

Indien kwaadwillende personen beschikken over een BSN bestaat het risico op identiteitsfraude. Men kan bijvoorbeeld aankopen doen op naam van de houder van het BSN of toeslagen aanvragen alsof men deze persoon is. Daarom wordt vanaf de maand oktober het BSN niet meer vermeld op de salarisspecificatie. Bent u van mening dat het BSN gehandhaafd moet blijven op de salarisspecificatie van uw werknemers, dan vernemen wij dat graag schriftelijk of per e-mail vóór 1 oktober. De jaaropgave is een communicatiemiddel tussen de werknemer en de Belastingdienst. Op de jaaropgave blijft het BSN wel vermeld.



## Vraag eHerkenning tijdig aan

Vanaf 1 november 2019 kan op het portaal van het UWV uitsluitend ingelogd worden door middel van eHerkenning. U kunt eHerkenning aanvragen bij een erkende leverancier, die u kunt vinden op de website [eherkenning.nl](http://eherkenning.nl). Daar kunt u de kosten en aangeboden diensten van leveranciers met elkaar vergelijken en zelf een keuze maken. Mocht u nog geen eHerkenning hebben aangevraagd, is het zaak nu actie te ondernemen. Zonder eHerkenning op 1 november 2019 heeft u geen toegang tot het portaal van het UWV en mist u mogelijk essentiële informatie.

## Definitief akkoord cao Sociaal Werk

In [nieuwsflits 95](#) hebben wij gemeld dat er een onderhandelaarsakkoord is bereikt om te komen tot een nieuwe cao in de sector Sociaal Werk. In augustus is dit onderhandelaarsakkoord omgezet in een definitief akkoord. Per 1 september 2019 zijn de lonen verhoogd met 3,25%. Daarnaast is vanaf 1 september 2019 de betaling van de pensioenpremie gelijk verdeeld tussen de werkgever en de werknemer. Werknemers gaan hierdoor meer bijdragen aan de totale pensioenpremie. Bovengenoemde wijzigingen zijn verwerkt in de salarisadministratie.

## Transitievergoeding vanaf 2020

In het kader van de Wet arbeidsmarkt in balans heeft iedere medewerker waarvan het dienstverband op initiatief van de werkgever wordt beëindigd, vanaf 2020 recht op een transitievergoeding. In [nieuwsflits 94](#) hebben wij hier al aandacht aan besteed. Tot en met dit jaar is alleen een transitievergoeding verschuldigd als het dienstverband op initiatief van de werkgever wordt beëindigd en dit dienstverband tenminste 2 jaar heeft geduurd. Doordat de beperking van de lengte van het dienstverband in 2020 niet meer van toepassing is, hebben straks meer werknemers recht op een vergoeding. Stopt een vervanger bijvoorbeeld met de werkzaamheden omdat de reden van vervanging eindigt (de afwezige keert weer terug), dan moet u ook aan deze werknemer een transitievergoeding uitkeren. Hoewel de hoogte van de transitievergoeding bij een kortdurend dienstverband relatief laag is (1/3e maandsalaris voor een dienstverband van een jaar), leidt deze aanpassing van de wet wel tot een verhoging van uw loonkosten. Wij adviseren u in uw begroting voor 2020 en later een post op te nemen voor eventueel te betalen transitievergoedingen.

## Compensatie transitievergoeding

Vanaf 1 april 2020 kunnen aanvragen bij het UWV worden ingediend voor de betaalde transitievergoeding na langdurige arbeidsongeschiktheid. Compensatie kan worden verstrekt als u een transitievergoeding heeft betaald na opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst of het niet verlengen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, maar ook als de werkgever een vergoeding heeft betaald op grond van een tussen hem en de werknemer gesloten beëindigingsovereenkomst. Om in aanmerking te komen voor de compensatie moet de arbeidsongeschiktheid van de ontslagen werknemer ten minste twee jaar hebben geduurd.

Voor transitievergoedingen die u hebt betaald in de periode 1 juli 2015 tot en met 31 maart 2020 moet de aanvraag tussen 1 april 2020 en 1 oktober 2020 zijn aangevraagd. Aanvragen voor transitievergoedingen betaald vanaf 1 april 2020 moeten worden ingediend binnen zes maanden na betaling. Bepalend hiervoor is het moment dat de vergoeding is afgeschreven van uw bankrekening. Aanvragen die te vroeg of te laat worden ingediend, worden afgewezen. Als binnen de aan-

vraagtermijn een incomplete aanvraag is ingediend en die aanvraag na afloop van de aanvraagtermijn, maar binnen de door UWV gestelde hersteltermijn wordt aangevuld, is sprake van een tijdig ingediende aanvraag. Op de beslissing van het UWV op de aanvraag staat bezwaar en (hoger) beroep open.

Het UWV stelt uiterlijk 1 april 2020 een aanvraagformulier beschikbaar. Zodra bekend is op welke wijze de aanvraag moet worden ingediend, zullen wij u informeren hoe Dyade u kan ondersteunen bij het indienen. In ieder geval zullen bij de aanvraag de volgende gegevens moeten worden verstrekt:

- De arbeidsovereenkomst met de betreffende werknemer.
- Wanneer de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege is geëindigd: documenten waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Dit kan zijn:
  - De beschikking van het UWV, waarmee toestemming wordt verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid;
  - De beschikking van de kantonrechter waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst om die reden is ontbonden; of
  - De beëindigingsovereenkomst waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is beëindigd.
- Bij beëindiging zonder toestemming van UWV: een verklaring van de werkgever dat de werknemer ziek was op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigde, de periode gedurende welke de werknemer ziek is geweest en de naam van de behandelend bedrijfsarts.
- Loonstroken m.b.t. het doorbetaalde loon tijdens ziekte.
- De gegevens die gebruikt zijn om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen.
- Bewijs van betaling van de (transitie)vergoeding. Bij betaling in termijnen zullen betalingsbewijzen moeten worden overlegd waaruit blijkt dat de gehele vergoeding is voldaan.

Mogelijk wilt u de vordering op het UWV al opnemen in uw jaarrekening. Uw accountant zal normaliter bovengenoemde documenten als onderbouwing van de vordering willen zien.

## Contributie vakbond

Conform de CAO-PO en VO hebben werknemers de mogelijkheid hun jaarlijkse vakbondscontributie te verrekenen met de 13de maand of de structurele eindejaarsuitkering. Personeel dat lid is van een vakbond heeft een verklaring van de vakbond ontvangen van de over 2019 betaalde contributie. Uw medewerkers kunnen de aanvraag voor vergoeding van de contributie indienen via het persoonlijke Youforce-account. Onder Self Service kan gekozen worden voor "vakbondscontributie" onder het tabblad declaraties. Personeelsleden moeten de aanvraag voor 1 november 2019 indienen. Alleen bij een correcte aanlevering voor deze datum garanderen wij een tijdige verwerking.

## Gevolgen lage dekkingsgraad ABP

Pensioenfondsen geven de mate waarin ze kunnen voldoen aan de huidige en de toekomstige verplichtingen aan in de zogenaamde beleidsdekkingsgraad. Het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) heeft gemeld dat hun dekkingsgraad in juli is gedaald tot 99,7%. Wettelijk is geregeld dat pensioenaanspraken alleen mogen worden overgedragen als de dekkingsgraad van de pensioenfondsen tenminste 100% is. Het dalen tot onder de kritische grens van 100% heeft onder andere tot gevolg dat een personeelslid, dat van werkgever en van pensioenfonds wijzigt, de opgebouwde pensioenaanspraken niet kan overdragen naar het nieuwe fonds. Daarnaast heeft het ABP aangegeven dat door de verslechterde financiële positie, zij niet uitsluiten de pensioenen in 2020 te moeten verlagen.

## Overgangsregeling levensloop

Vanaf 1 januari 2012 is het niet meer mogelijk om deel te gaan nemen aan de levensloopregeling. Voor mensen die op 31 december 2011 een saldo van tenminste € 3000 op de levenslooprekening hadden staan, geldt een overgangsregeling. Zij mogen nog steeds, via het salaris, geld inleggen op de levenslooprekening en dit opnemen op het moment dat hier behoefte aan is. Een voorgescreven bestedingsdoel, zoals dat in het verleden van toepassing was, is er niet meer. Men kan vrij beschikken over het tegoed. De overgangsregeling stopt op 1 januari 2022. Vanaf dat moment is het voor niemand meer mogelijk te sparen in de levensloopregeling en komen de gespaarde bedragen vrij. Hoe de spaarders hun geld dan krijgen is afhankelijk van de spaarinstelling.

## BRAVO bestuursbokaal

Als onderwijsinstelling, gefinancierd met publieke middelen, is het belangrijk om verantwoording af te leggen richting uw stakeholders over uw ambities en plannen, hoe u die probeert te realiseren en hoe u de daarvoor beschikbare middelen inzet. In het bestuursverslag geeft u aan wat u het afgelopen jaar heeft gedaan, wat u heeft bereikt en wat dit heeft gekost. BRAVO is de branchevereniging voor onderwijsbedrijfsvoering. Jaarlijks wordt door BRAVO de bestuursbokaal uitgereikt voor het beste bestuursverslag. Indien u kans wilt maken op de bestuursbokaal 2019, kunt u uw bestuursverslag 2018 inzenden voor 1 oktober 2019. De uitreiking van de bokaal vindt plaats op 25 november 2019. Meer informatie over de bestuursbokaal vindt u [hier](#).



## Persoonlijk ontwikkelbudget straks door iedereen aan te vragen

Onlangs is een conceptregeling gepubliceerd waarmee het op termijn mogelijk is een persoonlijk ontwikkelbudget aan te vragen. Naar verwachting zal deze regeling in 2021 ingevoerd gaan worden en is bekend onder de naam STAP-budget. STAP staat voor Stimulans Arbeidsmarkt Positie. Wie een opleiding wil volgen, kan zich dan aanmelden voor het STAP-budget en aangeven welke opleiding men wil volgen. Jaarlijks kunnen 100.000 tot 200.000 mensen aanspraak maken op een persoonlijk ontwikkelbudget van €1000 tot €2000 per persoon. Iedereen kan in aanmerking komen voor het STAP-budget, waarbij wel wordt gekeken of iemand niet al recht heeft op studiefinanciering of andere vormen van publieke financiering van onderwijs. Bovendien geldt dat als het totale budget is uitgeput, nieuwe aanvragen in die periode niet meer zullen worden toegekend. Het UWV zal naar alle waarschijnlijkheid de regeling gaan uitvoeren. Meer informatie over het STAP-budget vindt u [hier](#). Zodra de regeling definitief is vastgesteld, zullen wij u nader informeren.

## Gedifferentieerde premies WGA en Ziektewet 2020

De parameters en premies voor de berekening van de gedifferentieerde premie WGA en Ziektewet 2020 zijn op 2 september 2019 bekendgemaakt.

De gemiddelde Ziektewetpremie stijgt fors. Volgens het UWV zal 74% van de bij UWV verzekerde werkgevers te maken krijgen met een stijging van de Ziektewetpremie. Het gemiddeld premiepercentage WGA stijgt licht. Het UWV geeft aan dat voor 56% van de publiek verzekerde werkgevers de WGA-premie zal stijgen.

In onderstaande tabel zijn de premies en parameters opgenomen en vergeleken met 2019.

WGA	2019	2020	Conclusie
Gemiddeld percentage	0,75%	0,76%	Lichte stijging
Maximumpremie (grote werkgever)	3,00%	3,04%	Lichte stijging
Minimumpremie (grote werkgever)	0,18%	0,19%	Lichte stijging
Gemiddeld werkgevers risico	0,41%	0,48%	Forse stijging
Correctiefactor	1,42	1,18	Daling
<b>Ziektewet</b>			
Gemiddeld percentage	0,43%	0,52%	Forse stijging
Maximumpremie (grote werkgever)	1,72%	2,08%	Forse stijging
Minimumpremie (grote werkgever)	0,10%	0,13%	Lichte stijging
Gemiddeld werkgevers risico	0,26%	0,32%	Forse stijging
Correctiefactor	1,39	1,21	Daling

De meeste werkgevers krijgen in 2020 te maken met een stijging van de gedifferentieerde premie. Gelukkig zijn er voor de grote en middelgrote werkgevers mogelijkheden om dit te beïnvloeden, en kunt u ervoor kiezen om eigenrisicodragers te worden. Werkgevers hebben namelijk de keuze zich voor het Ziektewet en WGA-risico publiek te verzekeren (bij UWV) of het eigen risico zelf te dragen, al dan niet privaat herverzekerd.

Door eigenrisicodragers te worden verlaat u het publieke bestel, betaalt u geen premie meer aan de Belastingdienst, maar draagt u zelf de uitkeringslasten en bent u zelf verantwoordelijk voor de re-integratie.

Hoe hoog uw gedifferentieerde premie Werkhervattingskas 2020 precies zal zijn, wordt pas begin december 2019 bekend gemaakt via de Beschikking Werkhervattingskas. De premie is afhankelijk van de loonsom, in veel gevallen de sectorindeling en de schadelast.

Wilt u nu alvast weten wat dit voor uw organisatie betekent en wat de nieuwe premie Whk voor 2020 wordt? Wij kunnen voor u een berekening maken van uw gedifferentieerde premie voor 2020. Hiermee kunnen wij bovendien zien of het aantrekkelijk is om eigenrisicodragerschap verder te laten onderzoeken. Bij de afweging over het eigenrisicodragerschap, kunnen wij u adviseren. Wilt u meer weten? Maak gebruik van onze expertise en neem contact op met Ronald van Rooijen, Senior-Adviseur Dyade. Hij kan u vrijblijvend uitleg geven over de premie Werkhervattingskas, de afweging eigenrisicodragerschap en de mogelijkheden om te besparen op de WGA en Ziektewet kosten. Telefoon: 030-3035130, of per email : [ronald.van.rooijen@dyade.nl](mailto:ronald.van.rooijen@dyade.nl)

## Dyade relatiemiddag

In het najaar van 2018 organiseerden wij de eerste Dyade OBV- relatiemiddag. Met meer dan 110 klanten, enthousiaste partners en een inspirerende gastspreker kijken wij terug op een succesvolle dag! Dit jaar organiseren wij wederom een relatiedag op 5 november as. in Akoesticum in Ede. Tijdens deze dag volgt u onder andere een tweetal inspirerende kennissessies over een door u zelf gekozen onderwerp. Zo stelt u uw eigen programma samen dat precies aansluit op uw behoefte. Meer informatie over de relatiedag vindt u op [deze pagina](#). Mocht u zich nog niet hebben aangemeld, dan kunt u dat ook hier doen.