

Bijlage 3: Werkinstructie voor gemeenten omtrent de Wml en PGB

Doel

Deze werkinstructie heeft ten doel om gemeenten van zo volledig mogelijke en gedetailleerde informatie te voorzien over de gevolgen wijziging van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag (Wml) op overeenkomsten van opdracht in het persoonsgebonden budget (PGB), zodat gemeenten de budgethouders in hun gemeente zo goed mogelijk kunnen informeren.

Toelichting wijziging Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml)

Op 4 juli j.l. is in het Staatsblad de 'Wet van 29 maart 2017 tot wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag in verband met het van toepassing verklaren van die wet op nader bepaalde overeenkomsten van opdracht' gepubliceerd.

Met deze wet wordt artikel 2, lid 2, sub b de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (conform artikel A van de Wet van 29 maart 2017) zo gewijzigd dat onder dienstbetrekking mede wordt verstaan: "de arbeidsverhouding van diegene, die krachtens overeenkomst van opdracht met een ander tegen beloning arbeid verricht, tenzij deze overeenkomst is aangegaan in de uitoefening van beroep of bedrijf."

Wanneer binnen de Wmo 2015 en de Jeugdwet een PGB wordt versterkt is een overeenkomst van opdracht nodig, waarin de zorg en ondersteuning met de zorgverlener wordt geregeld. De wijziging van de Wml betekent dat het recht op minimumloon en vakantiebijslag gaat gelden voor alle personen die tegen beloning arbeid verrichten op basis van een overeenkomst van opdracht, tenzij zij dit doen in de zelfstandige uitoefening van beroep of bedrijf.

Dit heeft binnen het gemeentelijk domein vooral gevolgen voor de 'informele' zorgverleners. 'Informele' zorgverleners zijn familieleden, burens, vrienden en dergelijke. Op deze groep is op dit moment de Wml niet van toepassing, maar is dat dus wel vanaf 1 januari 2018.

Uitgangspunten bij invoering wijziging Wml voor PGB's

Het invoeren van de Wml op deze korte termijn heeft gevolgen als het om de uitvoering gaat. En dat geldt in het bijzonder voor budgethouders en hun zorgverleners.

De lijn van de verantwoordelijke ministeries van SZW en VWS is daarbij de volgende:

- de budgethouder wordt maximaal ontlast (met inzet van voorgedrukte wijzigingsformulieren);
- de budgethouders zijn eindverantwoordelijk om aan de Wml te voldoen. Zij worden hierin maximaal ondersteund door hun verstrekkers en de SVB.

Het ministerie van VWS en de VNG hebben de SVB verzocht om de uitvoering op zich te nemen. De SVB heeft inzicht in de actuele tarieven van zorgverleners. Daarnaast gaat het om een uitvoering met raakvlakken met het arbeidsrecht en is de SVB bij wet verantwoordelijk voor de arbeidsrechtelijke toets. Tot slot beschikt de SVB over de uitvoeringscapaciteit.

Dit betekent dat zwaartepunt van de uitvoering bij de SVB komt te liggen en gemeenten enkel daar in stelling gebracht worden waar dat noodzakelijk is.

Gevolgen wijziging Wml en PGB

PGB-zorgverleners kunnen, conform de verplichte en limitatieve modelovereenkomsten, op vier manieren gecontracteerd worden:

1. in de vorm van een arbeidsovereenkomst;
2. in de vorm van een overeenkomst van opdracht met een instelling;
3. in de vorm een overeenkomst van opdracht met een familielid of partner (tot de 2^e graads);
4. in de vorm van een overeenkomst van opdracht (restcategorie freelancers en anderen, betreft vooral zorgverleners met een zzp-status);

Ad 1. Arbeidsovereenkomsten: niet geraakt door de Wml

De arbeidsovereenkomsten vallen al onder de Wml op basis van de huidige wetgeving. Voor deze groep zijn er geen wijzigingen.

Ad 2. Instellingen: niet geraakt door de Wml

Wanneer de budgethouder een overeenkomst sluit met een instelling is de instelling gehouden minimumloon te betalen. Dit heeft geen gevolgen voor de budgethouders. Voor deze groep zijn er ook geen wijzigingen.

Ad 3. Familie of partner (OVO familie): geraakt door Wml

Dit is de groep die met name geraakt wordt door de gevolgen van de wetwijziging. Van deze groep wordt verondersteld dat de zorgverleners niet in de uitoefening van beroep of bedrijf handelen. Dit betekent dat deze groep minimaal minimumloon inclusief minimumvakantiebijslag moet ontvangen. De definitie van familie of partner is bloed- of aanverwante zijn in de eerste of tweede graad of de echtgenoot, geregistreerd partner of een andere levensgezel van de opdrachtgever zijn.

Ad 4. Freelancers en anderen (OVO freelance): beperkt geraakt door de Wml

Zorgverleners die handelen in de uitoefening van beroep of bedrijf zijn vrij in de bepaling van hun tarief. Hiervoor geldt de Wml niet.

NB. Zorgverleners die geen bloed- of aanverwante zijn in de eerste of tweede graad of de echtgenoot, geregistreerd partner of een andere levensgezel van de opdrachtgever zijn, en ook niet handelen in de uitoefening van beroep of bedrijf, vallen onder dit type overeenkomst van opdracht en dienen te voldoen aan de Wml. Het gaat hier dan om burens, vrienden en verdere familie.

Uitzondering: bestaande overeenkomst van opdracht met een familielid of partner

De minister van SZW zal, door opstelling van een algemene maatregel van bestuur (AMvB), een tijdelijke uitzondering maken voor budgethouders en zorgverleners met een bestaande zorgovereenkomst, die niet voldoet qua tarief aan het wettelijk minimumloon en minimum vakantiebijslag. Deze uitzondering heeft betrekking op de overeenkomsten waarbij maatschappelijke ondersteuning, zorg of jeugdhulp wordt verleend door een bloed- of aanverwante in de eerste of tweede graad of de echtgenoot, geregistreerd partner of een andere levensgezel van de opdrachtgever (OVO familie). Deze AMvB heeft een tijdelijk karakter tot 1 januari 2019.

Toelichting en acties per situatie

In onderstaande tabel is per situatie een beknopte toelichting opgenomen.

Bestaande overeenkomsten onder Wml niveau:

Situatie	Bestaande overeenkomst onder Wml niveau	
Overeenkomst	OVO familie (omvang: enkele duizenden)	OVO freelance (omvang: enkele honderden)
Wat moet er gebeuren?	Geen actie vereist. Deze overeenkomsten vallen onder de AMvB, waardoor er een tijdelijke uitzonderingssituatie ontstaat. Er hoeft niets te gebeuren tot circa 1 oktober 2018.	Afhankelijk van de status van de zorgverlener is actie benodigd. Is de zorgverlener: <ul style="list-style-type: none"> - ondernemer, dan hoeft het tarief niet aan de Wml te voldoen en is geen actie vereist - familie of partner conform de definitie, dan valt deze onder de tijdelijke uitzondering. Hiervoor moet een nieuwe overeenkomst in de vorm van een OVO familie worden gesloten voor 1 januari 2018. - anders (bijvoorbeeld burens, familie, verdere familie), dan moet het tarief vóór 1 januari 2018 naar Wml niveau worden gebracht
Wat doet de SVB?	SVB stuurt een brief naar de budgethouders met toelichting op de wijziging Wml en de tijdelijke uitzonderingssituatie	SVB belt de budgethouders uit deze groep en stuurt een brief. Wanneer de budgethouder aangeeft dat de zorgverlener valt in de categorie 'anders', moet voor 1 januari 2018 een door zowel de zorgverlener als de budgethouder ondertekend wijzigingsformulier zijn ontvangen en verwerkt. Middels dit wijzigingsformulier dient het tarief naar minimaal minimumloon inclusief minimum vakantiebijslag te worden gebracht en dient aangegeven te zijn dat de vakantiebijslag per maand wordt ontvangen. Op basis van de belactie stelt de SVB ten behoeve van de gemeente een lijst ter beschikking met te lage (onder minimumloon), in het portaal van de SVB geregistreerde maximumtarieven, van budgethouders met een zorgverlener die valt in de categorie 'anders'.
Wat moet de gemeente nog doen?	Geen actie vereist. Gemeente moet budgethouder wel van informatie kunnen voorzien.	Gemeente moet de maximumtarieven die onder het minimumloon liggen verhogen in het portaal van de SVB naar minimaal minimumloon inclusief vakantiebijslag ophogen. Gemeenten doen dit op basis van de door de SVB beschikbaar gestelde lijst.

Situatie	Bestaande overeenkomst onder Wml niveau	
Overeenkomst	OVO familie (omvang: enkele duizenden)	OVO freelance (omvang: enkele honderden)
		<p><i>NB. Dit betreft landelijke hooguit enkele tientallen overeenkomsten.</i></p> <p>Het verdient aanbeveling dat de gemeente een lijn heeft in het geval de budgethouder zich, vanwege de ophoging van het tarief, meldt met de stelling dat zijn of haar budget nu ontoereikend is. Zie een nadere toelichting onder het kopje 'Beantwoorden van vragen'. Daarnaast moet de gemeente de budgethouder van informatie kunnen voorzien omtrent de Wml en PGB.</p>

Bestaande ovo's boven wml niveau

Situatie	Bestaande overeenkomst boven Wml niveau	
Overeenkomst	OVO familie (omvang: ca. 50.000)	OVO freelance (omvang: ca. 40.000)
Wat moet er gebeuren?	In deze overeenkomsten is nu <u>niet</u> afgesproken of het tarief in- of exclusief minimum vakantiebijslag is, en dat de vakantiebijslag maandelijks wordt betaald.	Van deze overeenkomsten is het niet duidelijk of de zorgverlener handelt in de uitoefening van beroep of bedrijf.
Wat doet de SVB?	De SVB stuurt de betreffende budgethouders een algemene brief met toelichting. Bij deze brief is een wijzigingsformulier toegevoegd. Dit wijzigingsformulier bevat de afspraak dat de budgethouder en zorgverlener overeenkomen dat het tarief inclusief vakantiebijslag is en dat vakantiebijslag maandelijks wordt uitgekeerd. De budgethouder en zorgverlener moeten dit formulier ondertekent terugsturen. Wanneer begin 2018 nog geen reactie is ontvangen zal de SVB rappelleren.	De SVB stuurt de betreffende budgethouders een algemene brief. In deze brief geeft de SVB aan dat zij er zonder tegenbericht vanuit gaat de zorgverlener ondernemer is. In dit geval hoeft er verder niks te gebeuren. Wanneer de budgethouder een tegenbericht stuurt, stuurt de SVB daarop een brief met een toelichting op het van toepassing zijn van de Wml op de overeenkomst. Bij deze brief is een wijzigingsformulier toegevoegd. Dit wijzigingsformulier bevat de afspraak dat de budgethouder en zorgverlener overeenkomen dat het tarief inclusief vakantiebijslag is en dat de vakantiebijslag maandelijks wordt uitgekeerd. De budgethouder en zorgverlener moet dit formulier ondertekent terugsturen.
Wat moet de gemeente nog doen?	Geen actie vereist. Gemeente moet budgethouder wel van informatie kunnen voorzien.	Geen actie vereist. Gemeente moet budgethouder wel van informatie kunnen voorzien.

Nieuwe overeenkomsten

Situatie	Nieuwe overeenkomst met ingangsdatum van 1 januari 2018 of later	
Overeenkomst	OVO familie (omvang: ca. 50.000)	OVO freelance (omvang: ca. 40.000)
Wat moet er gebeuren?	De Wml is onverkort van toepassing	De Wml is onverkort van toepassing. Voor ondernemers geldt de Wml niet.
Wat doet de SVB?	SVB past de modelovereenkomst OVO familie aan in december 2017, waarbij de: <ul style="list-style-type: none"> - afspraak geldt dat tarief inclusief minimumvakantiebijslag is, en - minimumvakantiebijslag maandelijks wordt uitgekeerd 	SVB past de modelovereenkomst OVO freelance aan in december 2017, waarbij de: <ul style="list-style-type: none"> - Wml niet geldt als de zorgverlener ondernemer is; - afspraak geldt dat tarief inclusief minimumvakantiebijslag is, en - minimumvakantiebijslag maandelijks wordt uitgekeerd
Wat moet de gemeente nog doen?	Gemeenten dienen hun tariefbesluiten in lijn te brengen met de Wml. Gemeenten moeten budgethouder die contact opneemt van informatie kunnen voorzien.	Gemeenten dienen hun tariefbesluiten in lijn te brengen met de Wml. Gemeenten moeten budgethouder die contact opneemt van informatie kunnen voorzien.

Hoogte Wml per 1 januari 2018

In de onderstaande tabel kunt u de bedragen vinden van het minimumloon inclusief vakantiebijslag per 1 januari 2018. De leeftijd van de zorgverlener kunt u vinden in de lijsten die de SVB ter beschikking stelt (zie hieronder, onder 'informatie voor gemeenten'):

Leeftijd	Vakantiebijslag	
	Excl.	Incl.
22 jaar en ouder	€ 10,12	€ 10,93
21 jaar	€ 8,60	€ 9,29
20 jaar	€ 7,09	€ 7,65
19 jaar	€ 5,57	€ 6,01
18 jaar	€ 4,81	€ 5,19
17 jaar	€ 4,00	€ 4,32
16 jaar	€ 3,50	€ 3,77
15 jaar	€ 3,04	€ 3,28

Uitzonderingen: andere eenheden dan per uur

Gemeenten kennen 'informele' zorgtarieven in andere eenheden dan per uur. Het gaat hier meestal om dagbesteding informeel, respijtzorg informeel en kortdurend verblijf/logeeropvang informeel.

Een voorbeeld is een logeervergoeding voor een weekend van 58,85 euro. Conform de Wml zou dit naar $48 \text{ u} \times 10,93 = 524,64$ euro gaan.

Een structurele oplossing voor deze groep komt in de loop van 2018. Zie hieronder onder 'toekomstperspectief' en bijlage 2.

Op basis van de tijdelijke uitzondering (in het AMvB) kunnen de huidige tarieven voor bestaande overeenkomsten met een bloed- of aanverwante in de eerste of tweede graad of de echtgenoot, geregistreerd partner of een andere levensgezel van de opdrachtgever tijdelijk, tot 1 januari 2019, blijven bestaan.

Er is een vraagstuk ten aanzien van 1) bestaande overeenkomsten een vraagstuk t.a.v. burens, vrienden en verdere familie niet zijnde ondernemer, en 2) ten aanzien van nieuwe overeenkomsten voor alle 'informele' zorgverleners.

Vooralsnog is de wml op dergelijke situaties onverkort van toepassing is. Dit kan leiden tot hoge vergoedingen, zoals in het voorbeeld staat vermeld. Het staat gemeenten vrij om, indien een dergelijke oplossing beschikbaar is, over te stappen op een andere vorm van vergoeding en deze vergoeding daarmee uit het trekkingsrecht PGB te halen.

Daarnaast zouden gemeenten ervoor kunnen opteren om de zorgovereenkomst anders op te laten stellen en dus niet de eenheid, het weekend, als basis te nemen, maar de binnen die eenheid daadwerkelijk geleverde uren zorg in de overeenkomst op te nemen. Dus bijvoorbeeld niet kortdurend verblijf/logeeropvang op te nemen, maar te beschrijven dat de budgethouder dat weekend ergens logeert en dat in dat weekend een x aantal uren zorg wordt geleverd. Ten aanzien van het aantal uren daadwerkelijk geleverde zorg dient minimaal minimumloon inclusief vakantiebijslag te worden betaald.

Overzicht van de acties voor gemeenten

Onderstaand, als samenvatting, het overzicht met een toelichting van de acties door gemeenten:

1. Maximumtarieven verhogen in het systeem van de SVB voor 1 januari 2018;
2. Maximumtarieven in verordeningen, besluiten en tarieflijsten in lijn brengen met Wml in de loop van 2018;
3. Maatwerk bieden t.a.v. de vraagstukken op informele tarieven in andere eenheden dan per uur;
4. Beantwoorden van vragen omtrent de hoogte van het budget vanaf week 50;
5. Informatie verschaffen aan budgethouders vanaf week 50.

Actie 1: Maximumtarieven verhogen in het systeem van de SVB voor 1 januari 2018

Er zijn, in de systemen van de SVB, zorgovereenkomsten (ovo's) zorginhoudelijk geaccordeerd op basis van een tarief lager dan het minimumloon. Wanneer dit ovo's freelance zijn, waarbij de zorgverlener geen ondernemers is c.q. een bloed- of aanverwante in de eerste of tweede graad of de echtgenoot, geregistreerd partner of een andere levensgezel van de opdrachtgever, dienen deze maximumtarieven in het systeem van de SVB, voor 1 januari 2018, opgehoogd te worden naar minimaal minimumloon inclusief minimumvakantiebijslag.

De SVB zal een lijst in het SVB-portaal voor gemeenten plaatsen, op basis van de belactie van de ca. 1.690 ovo freelancers die nu plaatsvindt. In deze lijsten is terug te vinden om welke budgethouders en zorgovereenkomsten het gaat. De gemeente dient deze tarieven dan te verhogen. Dat doet u als volgt:

U treft in het portaal van de SVB de volgende lijst aan: 'Aanpassen Max tarief'. Deze lijst geeft een overzicht van alle max tarieven die u in verband met de wetwijziging Wml moet aanpassen naar het nieuwe wettelijk minimumuurloon inclusief vakantiebijslag. Het Wml per 1 januari 2018 voor zorgverleners van 22 jaar en ouder bedraagt € 10,93 per uur (zie ook de tabel in deze brief).

LET OP! Het wettelijk minimumuurloon wijzigt normaliter twee keer per jaar (1 januari en 1 juli).

U kunt het maximum tarief aanpassen door in de portal het dossier van de budgethouder op te zoeken. Vervolgens kunt u bij de zorgverlener van de budgethouder waarvoor het maximum tarief aangepast moet worden het tarief aanpassen naar het nieuwe maximum tarief. Let erop dat u hierbij de datum 01-01-2018 invoert. *(De datum staat standaard op de eerste dag van de eerstvolgende maand).*

Actie 2: Maximumtarieven in verordeningen, besluiten en tarieflijsten in lijn brengen met Wml

Meer in het algemeen dienen gemeenten in hun beleid en tarieven rekening te houden met de Wml. Dit betekent dat tarieven in (vastgestelde) verordeningen, besluiten en tarieflijsten voor de betreffende doelgroep minimaal minimumloon inclusief minimumvakantiebijslag moeten bedragen.

Gemeenten dienen zo snel als mogelijk hun tarieven vastgelegd in verordeningen, Wmo en Jw-besluit cq tarieflijsten in lijn te brengen met de Wml, als dit niet al het geval is.

Actie 3: Maatwerk bieden t.a.v. andere eenheden dan per uur

De Wml is ook op overeenkomsten van toepassing waarin afspraken zijn gemaakt in andere eenheden dan per uur. Dit geldt voor bestaande overeenkomsten met burens, vrienden en verdere familie, en ten aanzien van alle nieuwe overeenkomsten met 'informele' zorgverleners vanaf 1 januari 2018. Dit kan leiden tot hoge vergoedingen.

Het staat gemeenten vrij om, indien een dergelijke oplossing beschikbaar is, over te stappen op een andere vorm van vergoeding en deze vergoeding daarmee uit het trekkingsrecht PGB te halen. Daarnaast zouden gemeenten ervoor kunnen opteren om de zorgovereenkomst anders op te laten stellen en dus niet de eenheid, het weekend, als basis te nemen, maar de binnen die eenheid daadwerkelijk geleverde uren zorg in de overeenkomst op te nemen.

Actie 4: Beantwoorden van vragen omtrent de hoogte van het budget vanaf week 50

Budgethouders kunnen door het verhogen van het tarief naar minimumloon inclusief minimumvakantiebijslag hun budget als minder passend ervaren.

Gemeenten zullen hier, op aangeven van een budgethouder, per geval een oordeel over moeten vellen. Het is namelijk afhankelijk van de wijze van bekostigen/berekenen budget.

Het verdient aanbeveling dat gemeenten hier een algemeen lijn in bepalen. Bijvoorbeeld voor gemeenten die budgetten bepalen op basis van arrangementen is het minder logisch om het budget aan te passen, aangezien in de arrangementen reeds rekening is gehouden met Wml. De lijn van dergelijke gemeenten zou kunnen zijn dat zij in beginsel de budgetten niet aan te passen. Voor gemeenten die op basis van 'p maal q' het budget berekenen is aanpassing van het budget wel logisch als het uurtarief niet voldoet aan de Wml.

Actie 5: Informatie verschaffen aan budgethouders vanaf week 50

De VNG heeft de SVB gevraagd om de acties richting budgethouders uit te voeren. Uit ervaring weten we dat budgethouders ook contact zullen opnemen met hun gemeente.

De gemeentelijk medewerkers in algemeen eerstelijns-contact (denk aan het KCC) moeten in grote lijnen op de hoogte zijn van de wijzigingen van de Wml en de gevolgen hiervan voor budgethouders. Dit betekent dat zij de vraag kunnen herkennen en doorverwijzen naar de juiste persoon. Het KCC verwijst in eerste instantie door naar de SVB. Wanneer de budgethouder aangeeft reeds te hebben aangeklopt bij de SVB en daar verwezen te zijn naar de gemeente, zal het KCC de betreffende budgethouder in contact brengen met een medewerker Wmo/Jeugdwet die weet waarover het gaat en wat te doen.

De medewerkers Wmo/Jeugdwet met direct klantcontact (consulenten/wijkteammedewerkers) moeten aan budgethouders kunnen uitleggen wat er verandert en wat dat voor hen betekent. Meer specifiek is de gemeenten verantwoordelijk om vragen omtrent de toereikendheid van het budget te beantwoorden. Bij vragen over de in te vullen formulieren verwijzen ze naar de SVB.

Informatie voor gemeenten

- Gemeenten krijgen, ter informatie, in het portaal van de SVB een lijst ter beschikking waarin per budgethouder inzichtelijk is welke brief deze budgethouder heeft ontvangen.
- Er zullen meerdere verschillende brieven worden verzonden. Deze brieven zijn ook beschikbaar voor gemeenten via het VNG-forum.
- Daarnaast zal er een Q&A ter beschikking worden gesteld. Deze komt beschikbaar via de site van de SVB onder naslagwerk en instructies.

Toekomst

Het ministerie van VWS gaat werken aan een structurele oplossing om de verstrekking van vergoedingen voor informele zorg (familieverband, maar ook andere vormen als burenhulp, vriendendiensten) zo te regelen dat er niet onbedoeld een arbeidsrelatie ontstaat. Uiterlijk 1 oktober 2018 is duidelijk hoe deze structurele oplossing eruit ziet. Deze oplossing zal in goed overleg met de ketenpartijen, waaronder de VNG, tot stand komen.