

Van: [VNG](#)
Aan: [Stadhuis](#)
Onderwerp: Lbr. 17/075 - Effecten wijziging Wet minimumloon op het persoonsgebonden budget
Datum: dinsdag 5 december 2017 14:08:57

[Bekijk deze nieuwsbrief in uw browser](#)



VNG Ledenbrief Effecten wijziging Wet minimumloon op het persoonsgebonden budget

5 december 2017

Geachte heer, mevrouw,

Per 1 januari 2018 verandert de Wet minimumloon. Deze wijziging heeft effect op overeenkomsten van opdracht in het pgb, met afspraken over 'informele' zorg op grond van de Wmo 2015 en Jeugdwet. In een ledenbrief geeft de VNG een toelichting én informeert gemeenten over de te ondernemen acties.

Het is van belang dat de noodzakelijke acties voor 1 januari 2018 worden ondernomen.

Downloaden

- [Ledenbrief: Effecten wijziging Wet minimumloon op het persoonsgebonden budget](#)
- [Bijlagen](#)
 - [Wet van 29 maart 2017 tot wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag](#)
 - [Brief van 24 november 2017 van de minister van VWS aan de Tweede Kamer](#)
 - [Werkinstructie voor gemeenten omtrent de Wml en PGB](#)

De VNG verstuurt deze e-mail naar alle algemene e-mailadressen van gemeenten voor verspreiding binnen de gemeente. Daarnaast verzendt de VNG deze mail aan alle burgemeesters, wethouders, gemeentesecretarissen en griffiers (op basis van het VNG relatiebeheersysteem).

Voor vragen: mail naar info@vng.nl
Heeft u deze mail op naam ontvangen? Dan kunt u zich afmelden via deze [link](#).





Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad

Datum
5 december 2017
Ons kenmerk
TGW/U201700941
Lbr. 17/075
Telefoon
(070) 373 8393
Bijlage(n)
3

Onderwerp
Effecten wijziging Wet minimumloon op het PGB

Samenvatting

Met deze ledenbrief wordt u geïnformeerd over de wijziging per 1 januari 2018 van de Wet minimumloon en minimum vakantietoelagen (Wml). Deze wijziging heeft vooral effect op overeenkomsten van opdracht in het persoonsgebonden budget (PGB) waarbij 'informele' zorg op grond van de Wmo 2015 en de Jeugdwet wordt afgesproken.

Deze brief geeft een toelichting op het vraagstuk én de te ondernemen acties. Het is van belang dat u de noodzakelijke acties voor 1 januari 2018 onderneemt. Ik adviseer u dan ook deze brief te delen met uw verantwoordelijk directeur of afdelingshoofd voor het sociaal domein.

Aan de leden

Datum

5 december 2017

Ons kenmerk

TGW/U201700941

Lbr. 17/075

Telefoon

(070) 373 8393

Bijlage(n)

3

Onderwerp

Effecten wijziging Wet minimumloon op het PGB

Geacht college en gemeenteraad,

Met deze brief informeer ik u over de wijziging per 1 januari 2018 van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag (Wml). Deze wijziging heeft vooral effect op overeenkomsten van opdracht in het persoonsgebonden budget (PGB) waarbij 'informele' zorg op grond van de Wmo 2015 en de Jeugdwet wordt afgesproken. De wetswijziging is opgenomen als bijlage 1 bij deze brief.

Deze brief geeft een toelichting op het vraagstuk én de te ondernemen acties. Het is van belang dat u de noodzakelijke acties voor 1 januari 2018 onderneemt. Ik adviseer u dan ook deze brief te delen met uw verantwoordelijk directeur of afdelingshoofd voor het sociaal domein.

Effecten wijziging Wet minimumloon

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.

Tijdelijke uitzondering

Onlangs is besloten om, door opstelling van een algemene maatregel van bestuur (AMvB), voor een grote groep budgethouders en zorgverleners met bestaande zorgovereenkomsten die qua tarief niet voldoen aan Wml een tijdelijke uitzondering te maken. Deze uitzondering heeft betrekking op de overeenkomsten waarbij maatschappelijke ondersteuning, zorg of jeugdhulp wordt verleend door eerste of tweede graad familie, of de echtgenoot, geregistreerd partner of een andere levensgezel van de budgethouder. Deze AMvB heeft een tijdelijk karakter en geldt tot 1 januari 2019. Zie ook bijlage 2.

Noodzakelijke acties door gemeenten

De overeenkomsten van opdracht die niet onder de uitzondering vallen, moeten vanaf 1 januari 2018 voldoen aan de Wml. Dit betekent dat de in de SVB portal vastgelegde maximumtarieven de tarieven die zijn vastgesteld in de tariefbesluiten van gemeenten, daar waar nodig, in lijn moeten worden gebracht met de Wml. Ook de informatie die gemeente verstrekt aan (nieuwe) budgethouders moet hierop worden aangepast. In sommige gevallen kunnen er ook gevolgen zijn voor de hoogte van het budget. Dit is echter ter beoordeling aan de individuele gemeente.

Voor 1 januari 2018 dienen door gemeenten in ieder geval de volgende acties te worden uitgevoerd. Zie ook bijlage 3:

- Maximumtarieven die onder het niveau van de Wml zijn vastgesteld moeten worden verhoogd in het systeem van de SVB (en dienen eventueel opnieuw te worden beschikt). Het gaat hier voor alle gemeenten tezamen hooguit om enkele tientallen gevallen. In de portal van de SVB staat vermeld als uw gemeente op dit punt actie moet ondernemen.
- Uw medewerkers moeten inhoudelijk op de hoogte worden gebracht, zodat zij budgethouders goed te woord kunnen staan en/of een passende oplossingen kunnen zoeken. Budgethouders worden in de communicatie vooral verwezen naar de SVB, maar eerdere ervaringen laten zien dat mensen ook de gemeente gaan bellen.

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. Deze oplossing zal in goed overleg met de ketenpartijen, waaronder de VNG, tot stand komen. Zie ook bijlage 2.

Tot slot

Deze informatie komt laat. Na veelvuldig overleg is pas recent besloten voor de uitzonderingssituatie voor 'informele' PGB's. Voordeel hiervan is nu wel dat u als gemeente minder acties hoeft uit te voeren. De SVB zal budgethouders en gemeenten maximaal ondersteunen bij de uitvoering van de diverse acties.

Mocht u of uw collega's nog vragen hebben naar aanleiding van deze brief en de uit te voeren acties, dan kunt u contact opnemen met uw relatiebeheerder van de SVB (relatiebeheer@svb.nl) of met de VNG (otpgb@vng.nl).

Tot slot kunt u uw collega's nog wijzen op het webinar van dinsdag 12 december van 11.00-12.00 uur waarin alle acties nog nader worden toegelicht.

Hoogachtend,
Vereniging Nederlandse Gemeenten



Jantine Kriens
Algemeen directeur VNG

Bijlage(n):

1. Wet van 29 maart 2017 tot wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag
2. Brief van 24 november 2017 van de minister van VWS aan de Tweede Kamer
3. Werkinstructie voor gemeenten omtrent de Wml en PGB



290

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

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

Allen, die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:
Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het wenselijk is de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag van toepassing te verklaren op bepaalde overeenkomsten van opdracht teneinde ontwijking van die wet tegen te gaan;

Zo is het, dat Wij, de Afdeling advisering van de Raad van State gehoord, en met gemeen overleg der Staten-Generaal, hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij goedvinden en verstaan bij deze:

ARTIKEL I

De Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt gewijzigd als volgt:

A

Artikel 2 wordt gewijzigd als volgt:

1. Het tweede lid komt te luiden:
 2. Onder dienstbetrekking wordt mede verstaan de arbeidsverhouding van degene, die krachtens overeenkomst van opdracht met een ander tegen beloning:
 - a. geregeld bemiddeling verleent bij het tot stand komen van overeenkomsten van die ander, of een opdrachtgever van deze, met derden, mits hij die bemiddeling uitsluitend voor die ander verleent, het verlenen van die bemiddeling niet een voor hem bijkomstige werkzaamheid is en hij zich daarbij doorgaans niet door meer dan twee andere personen laat bijstaan; of
 - b. arbeid verricht, tenzij deze overeenkomst is aangegaan in de uitoefening van beroep of bedrijf.

2. Het derde lid komt te luiden:

3. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld ingevolge welke de arbeidsverhouding van degene, die tegen beloning arbeid verricht en wiens arbeidsverhouding niet reeds ingevolge het eerste of tweede lid als dienstbetrekking wordt beschouwd, doch hiermede maatschappelijk gelijk kan worden gesteld, eveneens onder dienstbetrekking wordt verstaan.

B

Artikel 3 komt te luiden:

Artikel 3

1. Onder dienstbetrekking als bedoeld in artikel 2 wordt niet verstaan de arbeidsverhouding van degene, die door of vanwege het Rijk of het bevoegde gezag van een provincie, gemeente, waterschap, veenschap en veenpolder op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is genomen.

2. Indien hiertoe in verband met de bijzondere aard van de arbeidsverhouding dan wel in verband met bijzondere omstandigheden aanleiding bestaat, kan bij algemene maatregel van bestuur worden bepaald, dat de arbeidsverhouding van tot een daarbij aangewezen categorie behorende personen niet onder dienstbetrekking als bedoeld in artikel 2 wordt verstaan.

C

In artikel 4, eerste lid, wordt «die in dienstbetrekking staat» vervangen door: die overeenkomstig het bepaalde bij of krachtens de artikelen 2 of 3 in dienstbetrekking staat.

D

Artikel 5 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het tweede lid komt te luiden:

2. In het tweede lid wordt «met wie de overeenkomst tot het verlenen van bemiddeling is gesloten» vervangen door: met wie de overeenkomst van opdracht is gesloten.

2. In het derde lid wordt «artikel 3, eerste lid» vervangen door: artikel 2, derde lid.

ARTIKEL Ia

Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zendt binnen vijf jaar na de inwerkingtreding van deze wet aan de Staten-Generaal een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze wet in de praktijk.

ARTIKEL II

Deze wet treedt in werking met ingang van de eerste dag van de zesde kalendermaand na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin zij wordt geplaatst.

Lasten en bevelen dat deze in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat alle ministeries, autoriteiten, colleges en ambtenaren die zulks aangaat, aan de nauwkeurige uitvoering de hand zullen houden.

Gegeven te Wassenaar, 29 maart 2017

Willem-Alexander

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher

Uitgegeven de *vierde* juli 2017

De Minister van Veiligheid en Justitie,
S.A. Blok



De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

Bezoekadres:
Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag
www.rijksoverheid.nl

Kenmerk
1263148-170721-DMO

Uw brief

Bijlage(n)

*Correspondentie uitsluitend
richten aan het retouradres
met vermelding van de datum
en het kenmerk van deze
brief.*

Datum **24 NOV. 2017**
Betreft Wet minimumloon en PGB

Geachte voorzitter,

Op 1 januari 2018 treedt een wijziging van de Wet minimumloon (Wml) in werking. Het recht op wettelijk minimumloon en de minimumvakantiebijslag gaat door het schrappen van een aantal criteria dan gelden voor alle personen die tegen beloning arbeid verrichten op basis van een overeenkomst van opdracht, tenzij zij dit doen in zelfstandige uitoefening van beroep of bedrijf. Op dit moment geldt het wettelijk minimumloon en vakantiebijslag reeds in die situaties waarin een budgethouder en een zorgverlener/ondersteuner een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan, of een overeenkomst van opdracht tegen beloning zijn aangegaan, indien aan een aantal criteria is voldaan¹ en de zorgverlener geen zelfstandige ondernemer is. Oogmerk van de wijziging Wml is het tegengaan van oneerlijke concurrentie en schijnconstructies.

Met een persoonsgebonden budget (pgb) worden mensen in alle zorgdomeinen in staat gesteld hun eigen zorg te regelen, zelf hun hulpverleners te kiezen en daarmee regie te houden op hun leven.

De verschillende zorgwetten² vereisen op dit moment dat een overeenkomst van opdracht gesloten moet worden indien budgethouders met zorgverleners afspraken maken over te verstrekken vergoedingen in het kader van een pgb. Ik heb geconstateerd dat de huidige uitvoeringspraktijk in relatie tot de wijziging van de Wml tot ongewenste effecten leidt.

De als pgb verstrekte vergoedingen hebben door de wijziging van de Wml onbedoelde effecten specifiek voor die zorg of ondersteuning die wordt geleverd door een bloed- of aanverwante in de eerste of tweede graad of de echtgenoot, geregistreerd partner of een andere levensgezel van de opdrachtgever, alsmede voor verstrekte vergoedingen ten behoeve van (informele) zorg en ondersteuning van de zijde van burens, vrienden van de hulpvrager. De gekozen systematiek om een overeenkomst van opdracht (OVO- Familie) als instrument voor een PGB te hebben, betekent dat deze (informele) zorg en ondersteuning als arbeidsrelatie of

¹ Zo moet tot de wetwijziging per 1 januari 2018 langer dan 3 maanden voor meer dan 5 uur in de week persoonlijk arbeid worden verricht.

² Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 (Wmo 2015), Jeugdwet, Wet langdurige zorg (Wlz) en de Zorgverzekeringswet (Zvw)



formele zorg worden aangemerkt. En aldus zouden moeten voldoen aan de bedragen van het wettelijk minimumloon en de minimum vakantietoeslag.

Ik ben van mening dat zorg en ondersteuning die vanuit sociale en morele overwegingen wordt verricht niet direct dient te worden aangemerkt als een arbeidsrelatie. Het gaat hierbij om hulp in familieverband, maar kan ook gaan om zogenaamde burenhulp, een 'heitje voor karweitje' en ook vriendendiensten. Een meer concreet voorbeeld van hulp in familieverband is het oppassen van grootouders op kinderen om een ouder of mantelzorger te ontlasten. Ik ben met de minister van SZW van mening dat oneerlijke concurrentie en schijnconstructies tegengegaan moeten worden. Dit in lijn met hetgeen er tijdens de totstandkoming van het wetsvoorstel in de Eerste Kamer en Tweede Kamer is gedeeld.³

Met het oog hierop onderneem ik de volgende acties:

1. De minister van SZW zal een amvb opstellen waarin wordt geregeld dat er een tijdelijke uitzondering komt voor budgethouders en zorgverleners met bestaande zorgovereenkomsten, die niet voldoen qua tarief aan het wettelijk minimumloon en minimum vakantietoeslag, 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. Deze amvb heeft een tijdelijk karakter en geldt tot 1 januari 2019.
2. Daarnaast gaat VWS 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. Bij de vormgeving zal ook zeer zeker rekening worden gehouden met het feit dat er geen nieuwe schijnconstructies ontstaan. Ik verken of en hoe aanpassing van de Wmo 2015, de Jeugdwet, de Wlz en indien noodzakelijk de Zvw kan bijdragen aan die structurele oplossing. Uiteraard wordt hierbij aangesloten bij de doelen van de Wml. Uiterlijk 1 oktober 2018 zal duidelijk zijn hoe deze structurele oplossing eruit ziet.

Bovenstaande acties verricht ik in nauw overleg met betrokken ketenpartijen, waaronder SVB, VNG, Zorgverzekeraars Nederland en belangenorganisaties zoals Per Saldo alsmede het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Ik zal uw Kamer uiteraard zo spoedig mogelijk nader over de uitwerking van deze acties informeren.

Hoogachtend,

de minister van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport,



Hugo de Jonge

³ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 623, nr. 9; Kamerstukken I, 2013-2014, 33 623, nrs. C en G.

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. 'Informeel' 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 vakantieslag te worden gebracht en dient aangegeven te zijn dat de vakantieslag per maand wordt ontvangen. Op basis van de belasting 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 vakantieslag 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 WWS 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.