

Aanpassingen ziekwet

In het afgelopen decennium is het aantal arbeidsongeschikte werknemers fors gedaald ten gevolge van verschillende maatregelen die de overheid heeft getroffen. Deze maatregelen hadden met name betrekking op werknemers met een vast dienstverband. Het ziekteverzuim bij tijdelijke werknemers is nog steeds hoger dan wenselijk wordt geacht. Om die reden is per 1 januari 2013 de “Wet Beperking Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid Vangnetters (Wet BEZAVA)” ingevoerd waarmee reeds een aantal maatregelen in werking zijn getreden. Het doel van deze wet is om langdurig ziekteverzuim bij tijdelijke werknemers (vangnetters) tegen te gaan en de instroom in de Ziektewet en Wet WIA te verminderen. Per 1 januari 2014 is ook de financiële prikkel voor werkgevers inwerking getreden.

Wie zijn de vangnetters de zin van de Wet BEZAVA?

Deze Wet BEZAVA heeft betrekking op werknemers die ziek zijn op grond van de Ziektewet en geen werkgever (meer) hebben. Hierbij kan worden gedacht aan

1. Zieke werknemers met een tijdelijk contract van wie het contract bij u afloopt tijdens ziekte.
2. Werknemers die ziek worden binnen 28 dagen na beëindiging van het dienstverband bij u.
3. Werknemers die tijdens proeftijd ontslagen zijn en die ziek zijn of ziek worden binnen 28 dagen na beëindiging van het dienstverband bij u.
4. Uitzendkrachten.
5. Werklozen zonder WW-uitkering die ziek worden binnen 28 dagen na beëindiging van het dienstverband bij u. (zieke WW-gerechtigden)

De Wet BEZAVA kan ook gelden voor een werknemer met een contract voor onbepaalde tijd, welk contract met wederzijds goedvinden is opgezegd, maar waarbij de werknemer voor de einddatum ziek wordt.

Maatregelen voor vangnetters

De maatregelen die volgen uit de wetswijziging hebben behalve gevolgen voor werkgevers ook gevolgen voor de werknemer. Zo wordt het criterium op grond waarvan wordt beoordeeld of iemand in aanmerking komt voor een Ziektewet-uitkering gewijzigd. Vóór de wetswijziging werd gekeken of de werknemer nog geschikt is om de laatstelijk verrichte arbeid te verrichten. Sinds de wetswijziging wordt beoordeeld of de zieke werknemer in staat is om algemeen geaccepteerd passend werk te verrichten. Voorts is de hoogte van de Ziektewet-uitkering voortaan afhankelijk gesteld van de duur van het arbeidsverleden. Het recht op de uitkering wordt opgedeeld in twee fases. Gedurende de eerste fase ontvangt de werknemer een uitkering gerelateerd aan het opgebouwde arbeidsverleden. In de tweede fase wordt de uitkering verlaagd naar 70% van het minimumloon. Als gevolg van de wetswijziging worden de re-integratie en sollicitatieverplichtingen voor de werknemer aangescherpt. De verplichtingen zijn conform de eisen zoals deze reeds zijn opgenomen in de Wet WGA.

Financiële prikkels voor werkgevers

Door de wetswijziging zal er een andere financiering komen van de Ziektewet en Wet WGA, waardoor er sprake zal zijn van meer financiële prikkels voor met name grote en middelgrote werkgevers (ook kleine werkgevers zullen de financiële prikkels merken, alleen minder direct). Zo worden werkgevers gestimuleerd om zieke vangnetters zo snel mogelijk het werk te laten hervatten. De werkgevers zullen voortaan ook een gedifferentieerde Ziektewet-premie en een gedifferentieerde WGA premie voor flexwerkers (WGA-flex-premie) dienen te betalen, waardoor de Ziektewet- en WGA-uitkering van vangnetters rechtstreeks zal worden doorbelast aan de werkgever (nb. Het UWV betaalt de ziektewetuitkering aan de ex-werknemer, maar belast dit vervolgens aan de werkgever door aan de hand van een verhoogde gedifferentieerde premie).

Voor de bepaling van de hoogte van de gedifferentieerde premie wordt gekeken naar de grootte van de werkgever:

- Voor grote werkgevers (loonsom $\geq$ € 3.070.000) wordt de hoogte van de premie per individuele werkgever bepaald;
- Voor middelgrote werkgevers (loonsom tussen € 307.000 en € 3.070.000) wordt de hoogte van de premie deels sectoraal en deels individueel bepaald;
- Voor kleine werkgevers (Loonsom $\leq$ € 307.000) wordt de hoogte van de premie sectoraal bepaald.

Verder zijn er vanaf 2014 naast de 'oude' WGA-premie twee alternatieve soorten premies toegevoegd aan het stelsel:

de ZW-flex-premie, waarmee 2 jaar van de ZW-uitkering wordt gefinancierd.

de WGA-flex-premie, waarmee de eerste 10 jaar van de WGA uitkering wordt gefinancierd.

Hierdoor zijn werkgevers maximaal 12 jaar financieel medeverantwoordelijk voor de uitkeringslasten van werknemers die ziek uit dienst gaan.

Net zoals bij de huidige WGA regeling wordt de gedifferentieerde premie bepaald door de hoogte van het ziekteverzuim. Hierdoor hebben vooral middelgrote en grote werkgevers er baat bij om hun arbeidsongeschiktheidsaantallen zo laag mogelijk te houden. De hoogte van de premies is immers direct afhankelijk van de instroom van arbeidsongeschikten, waarbij geldt; hoe hoger het aantal arbeidsongeschikten die instromen in de Ziektewet, hoe hoger de premies. De hoogte van de premies zal verder gebaseerd zijn op de instroom in de Ziektewet of WIA in de voorgaande twee jaren (het UWV kijkt naar de gegevens van twee jaar eerder. Voor de premievaststelling van het jaar 2014 zijn de gegevens van 2012 bepalend, voor het jaar 2015 de gegevens van 2013 enz.).

Wellicht is het verstandig om uw verzuimbegeleiding te verbeteren, teneinde nieuwe instroom van arbeidsongeschikte (ex)-werknemers te voorkomen.

Eigen risicodragers

Als gevolg van de wetswijziging kan het voor werkgevers aantrekkelijker zijn om eigen risicodragers te worden voor de ZW-flex-premie en de WGA-flex-premie. Voor de ZW-flex-premie kan dit al vanaf 2014 en voor de WGA-flex-premie vanaf 2016.

Als eigen risicodragers betaalt de werkgever namelijk geen gedifferentieerde Ziektewet – en WGA premie. In plaats daarvan betaalt de werkgever zelf de Ziektewet of WGA-uitkering aan de vangnetter, en is de werkgever zelf verantwoordelijk voor de re-integratie en de begeleiding van de werknemer gedurende de eerste 10 of 12 jaar van ziekte. Als eigen risicodragers draag je dus het risico voor het betalen tijdens ziekte en hou je reeds de controle over het ziekteproces. Voor werkgevers die hier niet voor kiezen en geconfronteerd worden met hogere premies, is het nu ook van belang om deze controle te houden. Ook voor deze groep werkgevers is het nu noodzaak het één en ander te regelen. Dat kan middels de opgestelde post contractuele bepaling in de arbeidsovereenkomst.

Aanpassing arbeidsovereenkomst

Zolang de arbeidsongeschikte vangnetter een uitkering op grond van de Ziektewet of de WGA ontvangt, blijft deze meetellen bij de berekening van de premie die de werkgever moet betalen. Dit kan flink in de papieren lopen. Een werkgever heeft er daarom belang bij dat de vangnetter zich inspant voor zijn re-integratie en zo spoedig mogelijk weer aan de slag gaat! Een werkgever staat echter zo goed als met lege handen als de arbeidsongeschikte vangnetter zich niet inspant voor zijn

re-integratie. Omdat de vangnetter al uit dienst is, kan de werkgever de vangnetter niet meer stimuleren om zich in te spannen voor zijn re-integratie met een loonstop of de dreiging van ontslag.

Het advies is daarom om een beding in de (nieuwe) arbeidsovereenkomst op te nemen op grond waarvan de zieke vangnetter (ex-werknemer) verplicht is om zich ook na het einde van het dienstverband in te spannen voor zijn re-integratie. Door een dergelijke verplichting te combineren met een contractueel overeengekomen dwangsom, kan de werkgever de arbeidsongeschikte vangnetter stimuleren en zo nodig dwingen om zich in te spannen voor zijn re integratie.

Kosten eigenrisicodragerschap

De premie die de werkgever moet betalen voor de Ziektewet is gebaseerd op het risico binnen zijn sector of onderneming. Kiest een werkgever ervoor om eigenrisicodrager te worden, dan betaalt hij een lagere (sector)premie.

Let op: Een werkgever heeft als eigenrisicodrager wel andere kosten. Hij betaalt dan namelijk zelf de Ziektewet-uitkering aan zijn zieke werknemers en de kosten voor hun re-integratie. En hij moet kennis van de Ziektewet in huis hebben, een eigen verzuimadministratie voeren en mogelijk zijn contract voor arbodienstverlening uitbreiden.

Zet deze kosten tegenover de premies voor de sector en de risicocijfers. Zo komt een werkgever erachter of het voordeliger is om eigenrisicodrager voor de Ziektewet te worden of dat niet te doen.

Of het voor de werkgever zinvol is om over te stappen op eigen risicodragerschap is afhankelijk van verschillende factoren, waarbij de belangrijkste factoren de instroom arbeidsongeschikte werknemers en de werkgeverscategorie zijn.

Conclusie

De wetswijziging kan direct grote financiële gevolgen hebben voor met name middelgrote en grote werkgevers, maar ook kleine werkgevers kunnen de gevolgen merken. Het is dan ook erg belangrijk om een beding op te nemen in de arbeidsovereenkomsten op grond waarvan de zieke vangnetter verplicht is om zich ook na het einde van het dienstverband in te spannen voor zijn re-integratie. Daarnaast is het van belang om goed bij te houden hoeveel werknemers ziek uit dienst gaan en de UWV-beschikkingen en de premie berekeningen goed te controleren.

Verder doen werkgevers er goed aan om ziekteverzuim zoveel mogelijk te beperken, waarbij met name optimalisatie van de re-integratie activiteiten van belang is. Ook is het financieel gezien in het belang van de werkgever om actief betrokken te zijn bij de re-integratie van vangnetters die reeds ontslagen zijn.