

# Wat hangt de zieke werknemer en de werkgever nu weer boven het hoofd?



**Op 27 augustus 2010 heeft demissionair minister Donner een wetsvoorstel ingediend, dat geruisloos doorgevoerd lijkt te worden, met als ingangsdatum 1 januari 2011. Het gaat om een voorstel waardoor een periode van ziekte voor werklozen met een WW-uitkering en mensen van wie de arbeidsovereenkomst eindigt tijdens ziekte, straks niet meer van invloed is op de einddatum van de WW-uitkering. Welke gevolgen heeft dit voor de dagelijkse praktijk?**

**H**et betreft een regeling die beoogt werkgevers en werknemers extra financieel te prikkelen. Zo wordt geregeld dat de loon- en verhaalsanctie geldt voor de werkgever van personen die aanspraak maken op een Ziektewetuitkering, als deze werkgever zijn re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Ook wordt een nieuwe manier voorgesteld voor de verrekening van inkomsten uit arbeid tijdens het recht op een uitkering op grond van de Ziektewet.

De vooraankondiging is al gedaan bij de begrotingsbesprekingen over 2010. Het lijkt erop dat niemand zich druk maakt over deze wijziging. Maar mijns inziens heeft deze wet grote gevolgen in de dagelijkse praktijk. Voor werknemers en werkgevers, maar ook voor verzekeraars die 'poortwachterproof' hun werk verrichten. En voor de WGA-hiaatverzekeraars.

## **Voor wie is de wet bedoeld?**

De ZW vervult een vangnetfunctie voor zieke werknemers die geen werkgever (meer) hebben. Bijvoorbeeld uitzendkrachten of werknemers met een tijdelijk dienstverband. Daarnaast is er ook een groep die wel in dienst is van de werkgever, maar die onder de werking van de no-riskpolis ZW vallen (bijvoorbeeld arbeidsgehandicapten). De werkgever is voor hen wel verplicht het loon bij ziekte door te betalen, maar de ZW-uitkering mag de werkgever dan in mindering brengen. Deze groep, aangevuld met degenen die ziek zijn als gevolg van zwangerschap, bevalling en organodonaties, wordt betiteld als 'ZW-vangnetters'.

Het blijkt in de praktijk lastig te zijn om de ZW-vangnetter te re-integreren. Ondanks een verbeterde procesgang binnen het UWV is de verzuimduur van de ZW-vangnetters langer dan gemiddeld. Met als gevolg dat de instroom in de WIA

vanuit deze groep ook veel hoger is. Rond 60 procent van de WIA-toekenningen zijn werknemers die vanuit de ZW in de WIA komen. Om de WIA-instroom van de vangnetters terug te dringen, worden er prikkels ingebouwd die in het verleden bewust buiten de wet- en regelgeving werden gehouden. Immers, het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten is altijd gestimuleerd onder de noemer 'no risk'. Maar de werkgevers gaan nu wel degelijk meer risico lopen.

## **De werkgevers gaan nu wel degelijk meer risico lopen.**

### **Gevolgen wetsvoorstel**

Het wetsvoorstel gooit een aantal zaken op één grote hoop. Prikkels die gericht zijn op de werkgever (verhaal- en loonsanctie) en op de werknemer (anticumulatie ZW en WW/WIA, werken is lonend). Voor de duidelijkheid trek ik ze even uit elkaar:

#### **1. De verhaalsanctie:**

Werknemers die ziek worden, kunnen na einde van het dienstverband recht hebben op een ZW-uitkering. Bijvoorbeeld als het tijdelijke contract afloopt, of bij faillissement van de werkgever. Hierbij neemt het UWV de re-integratie over van de werkgever. Als de verzuimduur die voor rekening van de werkgever komt langer is dan zes weken, moet de werkgever een re-integratieverslag aanleveren bij het UWV. Zij gaan de re-integratieinspanningen tot dat moment beoordelen. En bij onvoldoende re-integratie wordt de ZW-uitkering verhaald op de werkgever (verhaalsanctie). Uitgangspunt hierbij: de duur van

het tijdvak waarover de ZW-uitkering wordt verhaald is afgestemd op de periode dat de ex-werkgever niet heeft voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen.

#### *Voorbeeld*

Werkgever Enkwest heeft een werknemer op contractbasis in dienst voor de duur van zes maanden. Deze werknemer wordt na drie maanden ziek. Gezien de aflopende contractstermijn na zes maanden doet de werkgever niets aan re-integratie. Omdat de periode vanaf ziekte tot einde contract langer is dan zes weken zal Enkwest een re-integratieverslag moeten aanleveren aan het UWV. Gezien de onvoldoende inspanningen heeft het UWV de mogelijkheid om drie maanden ZW-uitkering te verhalen op de werkgever. De ZW-uitkering is 70 procent van het loon.

De verhaalsanctie kan na inwerkingtreden van de wet toegepast gaan worden als de eerste ziektegedag gelegen is na de inwerkingtreding van de wet (gepland 1 januari 2011).

## **Grote kans dat er in veel gevallen helemaal geen recht op WGA-loongerelateerde uitkering meer is!**

### 2. De loonsanctie:

Een werkgever die 'normale' werknemers in dienst heeft, moet voldoen aan re-integratie gedurende 104 weken. En deze inspanningen worden via de Poortwachterstoets door het UWV beoordeeld wanneer de WIA wordt aangevraagd. Bij re-integratie van werknemers die vallen onder de no-riskpolis ZW, kan het UWV tot op heden geen consequentie verbinden aan eventuele onvoldoende re-integratie. Dit gaat veranderen. Bij onvoldoende re-integratie krijgt het UWV de mogelijkheid een loonsanctie voor de duur van één jaar op te leggen. 'Want', stelt de regering, 'er is geen reden om de re-integratieverplichting van de werkgever ten aanzien van de zieke vangnetter minder zwaar of minder effectief te maken dan ten aanzien van andere werknemers.'

De opgelegde loonsanctie kan de werkgever verkorten door alsnog over te gaan tot adequate re-integratie. Deze regeling is hierdoor gelijk aan de sancties van de niet-ZW-vangnetters.

De loonsanctie kan (bij inwerkingtreding van de wet per 1 januari 2011) niet eerder worden toegepast dan in 2013, immers na twee ziektejaren van de ZW-vangnetters.

### 3. Anticumulatie ZW en WW/WIA:

Uit onderzoek van TNO blijkt dat 35 procent van de zieke werklozen als belangrijkste reden om zich ziek te melden noemt dat – naast hun ziekte – hiermee de duur van de WW-uitkering wordt verlengd. De einddatum van de WW wordt immers opgeschoven. Sinds 1 mei 2007 is hier al een aanpassing in geweest door tijdens de eerste 13 weken van ziekte toch een WW-uitkering te laten bestaan. Het wetsvoorstel regelt dat perioden (meervoud) waarover een ZW-uitkering is ontvangen bij herleving van het recht op WW-uitkering niet langer leiden tot een verlenging van de einddatum van dat WW-recht. Met andere woorden: de einddatum van de WW-uitkering wordt niet verschoven.

Tot zover een in onze ogen redelijke regeling, die ook nog wel uit te leggen is. Maar voor de zieke met een tijdelijk contract of geconfronteerd met een faillissement heeft deze regeling veel gevolgen. Omdat WW en WIA qua werkloosheidscomponent aan elkaar zijn gekoppeld, treft deze wijziging de werknemer die na een ZW-uitkering in de WGA komt. De WGA-loongerelateerde uitkeringsduur wordt verminderd met de periode waarop een ZW-uitkering bestond. De kans is groot dat er in veel gevallen helemaal geen recht op WGA-loongerelateerde uitkering meer is!

Wie gaat dat de betreffende werknemers uitleggen? De WIA is nu al zo ingewikkeld. De aanvullende WIA-verzekeraars worden door deze wijziging sneller geconfronteerd met een WGA-hiaat. Hoe blij zullen zij zijn met deze wijziging?

#### *Voorbeeld*

De werknemer van Enkwest (zie voorbeeld hiervoor) komt na 104 ziekte weken in de WIA. Omdat er een ZW-uitkeringsduur is geweest van 21 maanden (24 maanden minus de drie maanden die voor rekening van Enkwest kwamen), wordt de WGA-loongerelateerde uitkering verminderd met deze 21 maanden.

Deze regeling treft met name de zieken met een tijdelijk contract die in de WGA komen. Uitgezonderd zijn namelijk de zieken als gevolg van orgaandonatie, zwangerschap of bevalling of degenen die recht hebben op de no-riskpolis ZW.

### 4. Verrekening van inkomsten tijdens recht op een ZW-uitkering:

Voor de zieke wordt werken lonend. Er wordt niet meer een bepaald bedrag aan inkomsten vrijgelaten en het meerdere volledig gekort. Werken en vooral 'meer' werken wordt lonend. De wijziging houdt in dat (gelijk aan de WIA) van de inkomsten een bepaald percentage wordt vrijgelaten. Dus als de ZW 70 procent uitkeert, zal van de inkomsten 70 procent worden gekort op de uitkering. De werknemer houdt hiermee altijd 30 procent van iedere euro over.

## **Bij onvoldoende re-integratie krijgt het UWV de mogelijkheid een loonsanctie op te leggen.**

### **Conclusie**

Werken is lonend en financieel prikkelen is logisch. Maar wie vertelt de werknemer dat de periode van ziekte gezien wordt als 'werkloosheid', waarmee WGA-rechten opgegeten worden? En wie gaat de werkgever vertellen dat de re-integratie van de arbeidsgehandicapte hem toch echt extra geld kan gaan kosten? Want re-integratie in het eigen bedrijf is in normale situaties vaak al lastig, laat staan voor de doelgroep van de no-riskpolis ZW.

Leuker kunnen we het niet maken, wel financieel prikkelender!

*Janthony Wielink*

*De auteur is directeur van Enkwest Opleiding @ Advies en is tevens lid van de redactieraad van de Beursbengel.*