

DE NO-RISKPOLIS EN INKOMENSVERZEKERINGEN

Bijna dertig jaar geleden werd in Den Haag de no-riskpolis in de Ziektewet ontworpen. Deze publieke verzekeringspolis bestaat daarmee al langer dan de meeste private inkomensverzekeringen, zoals de ziekteverzuimverzekering, de eigenrisicodragersverzekering en alle WIA-verzekeringen. Toch is er in de verzekeringspraktijk nog steeds onduidelijkheid over de no-riskpolis. Die onduidelijkheid ligt doorgaans echter niet aan de no-riskpolis zelf, maar aan de samenloop ervan met private inkomensverzekeringen.

Ziektewetuitkering in de eerste drie jaar na aanvang van een dienstverband, op verzoek van de werkgever verhoogd kon worden tot maximaal 100 procent van het dagloon. Hiermee was het risico van bovenwettelijke loondoorbetaling voor een groot deel weggenomen.

De Ziektewet wijzigde kort daarna opnieuw, toen in 1994 de Wet terugdringing ziekteverzuim (Wet TZ) werd ingevoerd. Deze wet zorgde ervoor dat werkgevers, afhankelijk van hun loonsom, gedurende twee of zes weken het loon van hun werknemers bij ziekte doorbetaalden. Met de Wet TZ ontstond artikel 29b in de Ziektewet. Die bepaalde dat voor werknemers met een arbeidsbeperking er geen wachttijd voor een Ziektewetuitkering was en de werkgever dus niet twee of zes weken het loon hoefde door te betalen.

Met de Wet REA werd in 1998 de duur van de no-riskpolis verlengd tot vijf jaren. De Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte en de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte zorgden ervoor dat de Ziektewetuitkering werd verlengd tot respectievelijk maximaal 52 en 104 weken. Bij die verlenging van 104 weken werd een uitzondering gemaakt voor de verhoging van het Ziekengeld tot 100 procent van het dagloon. Deze mogelijkheid tot verhoging bleef alleen mogelijk in de eerste 52 weken van ziekte.

DOELGROEP VAN DE NO-RISKPOLIS

Er zijn verschillende groepen arbeidsgehandicapten die onder de no-riskpolis vallen. Per groep kunnen andere voorwaarden van toepassing zijn, zoals duur van de no-riskpolis of aanvullende voorwaarden om toegang te krijgen. Een werknemer die een WIA-uitkering ontvangt en vervolgens in dienst

De Ziektewet is in 1996 geprivatiseerd. Dit betekent dat zieke werknemers sindsdien geen recht meer hebben op een ziekingeld-uitkering, maar dat hun werkgever tijdens ziekte minimaal 70 procent van het loon doorbetaalt. Er is een uitzondering gemaakt voor twee categorieën zieke werknemers:

1. werknemers zonder werkgever; dit zijn onder andere werklozen, (bepaalde) uitzend- en oproepkrachten en werknemers waarvan het dienstverband afloopt tijdens ziekte;
2. werknemers waarvan het niet wenselijk is dat de werkgever opdraait voor de kosten van ziekte; dit zijn onder andere werkneemsters die ziek worden als gevolg van zwangerschap of bevalling, werknemers die als gevolg van een orgaantransplantatie uitvallen, werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering die in dienst gehouden worden en in dienst genomen werknemers met structurele functionele beperkingen.

De uitzondering voor de tweede categorie is bedoeld om risicoselectie door de werkgever te voorkomen. Die risicoselectie zou bijvoorbeeld kunnen ontstaan als de werkgever opdraait voor ziekte als gevolg van

zwangerschap. Daarnaast moet de uitzondering werkgevers stimuleren om werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Voor de werkgevers kan de grotere kans op uitval een drempel zijn tot aanname van een werknemer met een arbeidsbeperking. Met de no-riskpolis die de loondoorbetaling bij ziekte compenseert, wil de overheid de werkgever hierin tegemoetkomen.

ONTWIKKELING VAN DE NO-RISKPOLIS

De no-riskpolis is in 1992 ontstaan door de Wet terugdringing arbeidsongeschiktheidsvolume (TAV). Werkgevers moesten gestimuleerd worden om werknemers met een AAW- of WAO-uitkering in dienst te nemen. De bedachte stimulans bestond eruit dat werknemers met een AAW- of WAO-uitkering die in dienst werden genomen, bij ziekte een hogere Ziektewetuitkering konden krijgen. Er was in 1992 uiteraard nog geen verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte, maar de overgrote meerderheid van de werkgevers had wel een cao-verplichting om een Ziektewetuitkering aan te vullen tot 100 procent van het loon. De Wet TAV regelde dat de

De no-riskpolis is geen papieren verzekeringsovereenkomst, maar een artikel in de Ziektewet



treedt of blijft, valt vanaf dat moment vijf jaar onder de wer-

king van de no-riskpolis. Als een arbeidsongeschikte werknemer bij de WIA-beoordeling door UWV minder dan 35 procent arbeidsongeschikt wordt geschat, dan valt hij onder de no-riskpolis als hij bij zijn eigen werkgever geen passende arbeid kan verrichten en binnen vijf jaar na die datum in dienst treedt bij een werkgever. Ook een werknemer die een WAO- of WAZ-uitkering heeft, of waarvan de uitkering korter dan vijf jaar geleden is beëindigd, valt vanaf de datum van indiensttreding vijf jaar lang onder de no-riskpolis. De no-riskpolis is voor onbeperkte duur van toepassing bij werknemers die recht hebben (gehad) op een Wajong-uitkering. Die onbeperkte no-riskpolis geldt ook voor werknemers die vallen onder de doelgroep van de Banenafpraak uit de Participatiewetgeving. Er is daarnaast een

Onwetendheid bij ziekte is te veel betalen

groep jonggehandicapten die niet onder de Wajong valt en wel onder de no-riskpolis: de jonggehandicapten met scholingsbelemmeringen.

De termijn van de no-riskpolis is bij de doelgroep van de Banenafpraak onbeperkt en in de overige gevallen maximaal vijf jaar. Na die vijf jaar is het in principe klaar, ook als een werknemer met ketenverzuim (kortere dan vier weken herstel) een ziekmelding na vijf jaar heeft. Wel is het mogelijk om de no-riskpolis te verlengen bij een aanzienlijk verhoogd risico op ernstige gezondheidsklachten.

INHOUD NO-RISKPOLIS

De no-riskpolis is geen papieren verzekeringsovereenkomst, maar een artikel in de Ziektewet. Van rechtswege kan een werknemer ervoor in aanmerking komen. De inhoud van de no-riskpolis is financieel: er wordt een uitkering verstrekt. De werkgever houdt de re-integratieverplichtingen en wordt daar ook

op afgerekend. Als een werkgever te weinig re-integratie-inspanningen levert voor zijn zieke werknemer die onder de no-riskpolis valt, dan kan UWV een loon- of verhaalsanctie opleggen. Deze sanctie is echter niet van toepassing bij de no-riskpolis-gerechtigde die een WAO- of WIA-uitkering ontvangt en dus de wachttijd al eerder doorlopen heeft. Deze werknemer mag uiteraard wel re-integratie-inspanningen van zijn werkgever verwachten.

UWV neemt bij de no-riskpolis niet de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever over. De werknemer die onder de no-riskpolis valt, heeft recht op een Ziektewetuitkering zodra hij arbeidsongeschikt is; vanaf de eerste ziektedag dus. Dit geldt ook als er voor de loondoorbetaling van de werkgever een of twee wachtdagen aan de orde zijn. De uitkering is ten behoeve van de werknemer, maar is vooral gunstig voor de werkgever, omdat deze de Ziektewetuitkering

»



in mindering mag brengen op de loondoorbetaling bij ziekte¹. Uit praktische overwegingen wordt de Ziektewetuitkering meestal overgemaakt naar de werkgever en deze betaalt zelf het 'normale' loon bij ziekte aan zijn werknemer. Wordt de Ziektewetuitkering niet aangevraagd, dan zal er ook geen uitkering tot stand komen. Het is dus van belang dat de werkgever weet welke van zijn werknemers recht hebben op de no-riskpolis; onwetendheid bij ziekte is te veel betalen.

De hoogte van de Ziektewetuitkering bedraagt 70 procent van het (gemaximeerde) dagloon van de zieke werknemer. De berekening van het dagloon verschilt niet van de reguliere Ziektewetberekening. De basis bij het berekenen van het dagloon is het loon gebruikt dat de werknemer verdiende in het jaar voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid. De uitkering is standaard 70 procent van het dagloon, maar kan ook hoger uitvallen. Dit is het geval als de werkgever vanuit de (collectieve) arbeidsvoorwaarden verplicht is om een hoger percentage van het loon door te betalen bij ziekte. Deze verhoging is alleen mogelijk in de eerste 52 weken van

ziekte². Bij de aanvraag van de Ziektewetuitkering kan de werkgever aangeven welk percentage van het loon hij verplicht is door te betalen. UWV neemt dit percentage dan over voor zover het gaat om de eerste 52 weken van ziekte.

NO-RISKPOLIS EN WIA-VERZEKERINGEN

Een werknemer die in dienst komt, moet aangemeld worden op de lopende inkomensverzekeringen, zoals ziekteverzuimverzekering, eigenrisicodragersverzekeringen en WIA-aanvullingsverzekeringen. Ook de werknemer die onder de doelgroep van de no-riskpolis valt, zou dus verzekerd moeten worden, maar de vraag is of verzekeraars deze mogelijkheid bieden en of het überhaupt nuttig is. Meeverzekeren op de WGA- en Ziektewet-eigenrisicodragersverzekering is niet zinvol. In de Wet financiering sociale verzekeringen valt te lezen dat uitkeringen aan werknemers die onder de no-riskregeling vielen toen zij de WGA of Ziektewet instroomden, niet wordt gefinancierd vanuit

Soms is dekking op een WGA-hiaatverzekering nonsens

de Werkhervattingskas³. Ook valt in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen te lezen dat deze uitkeringen niet op eigenrisicodragers worden verhaald en dus geen schadelast vormen voor eigenrisicodragersverzekeringen⁴.

Iedere werknemer, ook degene die onder de doelgroep van de no-riskpolis valt, is verzekerd voor de werknemersverzekeringen als hij een arbeidsovereenkomst aangaat. Deze werknemer kan na een periode van ziekte in de WIA belanden. Het is dus van belang om te beoordelen of zij onder de dekking van de collectieve WIA-aanvullingsverzekeringen van hun werkgever gebracht moeten worden. In eerste instantie is deze beoordeling zeer eenvoudig; het is namelijk verplicht. De Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte bepaalt dat onderscheid maken voor wat betreft de arbeidsvoorwaarden verboden is. Alle langdurige lichamelijke, verstandelijke en psychische beperkingen vallen onder deze wet. Vervolgens is het zinvol om te beoordelen of de werknemer iets met een dergelijke verzekering opschiet. Als een werknemer minder dan het minimumloon verdient, iets wat bij

de doelgroep van de Banenafpraak veelvuldig voorkomt, dan is dekking op een WGA-hiaatverzekering nonsens. Een afstandsverklaring zou in een dergelijke situatie uitkomst kunnen bieden.

NO-RISKPOLIS EN DE VERZUIMVERZEKERING

Voor de verzuimverzekering is het van belang dat er bij ziekte recht is op een Ziektewetuitkering. De werkgever mag deze uitkering in mindering brengen op de loondoorbetaling bij ziekte. Er kan dan nog wel een resterende loonschade zijn, in ieder geval bij werknemers die meer verdienen

dan het maximum dagloon.

Ook kan er een verschil

zijn in de loon-

doorbetaling bij ziekte en de Ziektewetuitkering, omdat de Ziektewetuitkering wordt berekend over het historische dagloon, terwijl de loondoorbetaling uitgaat van het loon dat de werknemer had ontvangen als hij niet ziek was geworden. Een derde verschil is dat de Ziektewet uitgaat van het premieloon voor de werknemersverzekeringen, terwijl voor de loondoorbetaling het brutoloon wordt gebruikt. In de meeste gevallen is er daardoor geen sprake van een volledige no-riskpolis, maar een less-riskpolis. De loonschade die overblijft, is bij een enkele verzekeraar te verzekeren op de verzuimverzekering. Zo komt bij een verzekeraar het salarisdeel dat boven het maximumdagloon voor de werknemersverzekeringen uitkomt, voor vergoeding in aanmerking. Twee andere verzekeraars hebben de dekking op de

Van groot belang om de verzekeringssituatie te blijven monitoren

verzuimverzekering sluitend, door de Ziektewet no-riskuitkering op de verzekeringsuitkering in mindering te brengen. Een aantal andere verzekeraars is minder duidelijk in de polisvoorwaarden en stelt dat de no-riskstatus ervoor kan zorgen dat een uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd of stopgezet. Bij andere verzekeraars is meeverzekeren überhaupt niet mogelijk.

Het is dus niet altijd zinvol dan wel mogelijk om de no-risker mee te verzekeren op de verzuimpolis. Anders ligt dat voor de arbodienstverlening die aan de verzuimverzekering gekoppeld kan zijn. Zoals aangegeven, blijft de werkgever verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding van zijn zieke no-risker. Het is ook hier zaak om de polisvoorwaarden goed door te nemen. Een verzekeraar geeft bijvoorbeeld aan dat wanneer tijdens het inzetten van dienstverlening blijkt dat de werknemer recht heeft op een no-riskpolis, de dienstverlening stopt en betaalde vergoedingen voor preventie-, re-integratiekosten of poortwachtergarantie worden teruggevorderd.

OPLETTEN VOOR DE ADVISEUR

Om welke inkomensverzekering het ook gaat, bij de doelgroep van de no-riskpolis is het van groot belang voor de werkgever en/of zijn inkomensadviseur om de verzekerings situatie te blijven monitoren. Verzekeringen kunnen ineens wel nuttig zijn en tijdige aanmelding is dan van groot belang. Denk aan de werknemer waarvan de vijfjaarstermijn van de no-riskpolis eindigt, waardoor dekking op een verzuimpolis noodzakelijk wordt. Of de werknemer die meer gaat verdienen dan het minimumloon. Zo vermindert de no-riskpolis het financiële risico van loondoorbetaling bij ziekte voor werkgevers, maar geeft de polis er voor de werkgever en zijn inkomensadviseur wel enkele aanzienlijke financiële risico's voor terug. ●

J. (Jeroen) Vluggen

De auteur is adviseur bij Enkwest Opleiding & Advies B.V. te Apeldoorn.

VOETNOTEN

1. BW 7:629 lid 5.
2. ZW art. 29b lid 6.
3. Wfsv art. 115 lid 1 onderdeel e, Wfsv art. 117b lid 3 onderdeel c.
4. WIA art. 82 lid 6.

GECITEERD

Als de bank meer dan 8% rendement maakt, is er iets verkeerd gegaan. Dan hebben wij andere belanghebbenden tekort gedaan.

Maurice Oostendorp, ceo Volksbank, in Het Financieele Dagblad

De heersende opvatting was dat tussenpersonen zouden uitsterven. Zowel verzekeraars als klanten zouden ze niet meer nodig hebben. Dat bleek een misvatting. Verzekeraars zijn er allemaal van teruggekomen.

Jurjen Oosterbaan, directeur Bureau DFO, op amweb.nl

Juist laagbetaalden die niet zo oud worden, profiteren van het stapelen van pensioenen. Een verbod op stapelen is onbegrijpelijk paternalisme. Laat mensen van in de 60 zelf beslissen wat zij met hun geld doen.

Theo Gommers, pensioen-specialist en advocaat, in Het Financieele Dagblad

De redenen waarom een verzekeraar afscheid neemt van een gevolmachtigd agent is voor DNB minder relevant. Waar het ons om gaat, is dat de verzekeraar het beheerst doet en dit goed in zijn beleid vastlegt.

Sandra Mulders, senior toezicht-houder bij DNB, in GA Magazine

Door de klant, daadwerkelijk centraal te plaatsen, niet vanuit politieke correctheid, maar oprecht vanuit de wil om de kwaliteit van leven centraal te plaatsen, kunnen we op korte termijn doorbraken realiseren die voor velen nog ondenkbaar lijken te zijn.

Wilma de Bruijn, general manager Eurapco, in New Financial Magazine.

(Het opnemen van een uitspraak betekent niet per se dat de redactie de mening deelt.)

REAGEREN?

Mail naar beursbengel@nibesv.nl.

