



Opgave voor de naverrekening: het ene loon is het andere niet

Of het nou per maand, kwartaal of jaar gebeurt, naverrekenen is een periodiek feest behorend bij de inkomensverzekeringen. Voor de collectieve verzekeringen wordt de werkgever gevraagd om de definitieve lonen door te geven. Een makkelijke vraag verdient een makkelijk antwoord zou je zeggen, maar het ene loon is het andere niet. De gemiddelde verzamelloonstaat deinst niet terug voor een kolommetje of vijftien en welke dan te kiezen? Het wordt nog lastiger, want niet iedere werknemer hoeft op elke verzekering gedekt te worden. Naverrekenen betekent antwoord geven op de vragen: wie, waarop en hoeveel? Hierbij enige hulp bij de beantwoording ervan.

We kunnen de schuld van deze wirwar vanzelfsprekend bij de overheid leggen. Nadat het sociale stelsel achteraf gezien zijn hoogtepunt aan inkomensbescherming had bereikt, zijn de wijzigingen en daarmee de verwarring gekomen. Toegespitst op het risico van ziekte en arbeidsongeschiktheid zijn de Ziektewet, Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de modernere

variant Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) de belangrijkste verzekeringen. De Ziektewet is inmiddels geprivatiseerd, de WAO wil geen nieuwe kostgangers meer en de WIA wordt in toenemende mate door werkgevers uitgevoerd. Voor deze sociale wetten zijn in de loop der jaren private vervangers of aanvullende verzekeringen gekomen. Hierdoor lopen private en publieke loonbegrippen regelmatig door elkaar heen. »

De ziekteverzuimverzekering

Werd een werknemer vóór 1996 ziek, dan ontving hij een Ziektewetuitkering. Na enkele wijzigingen, waaronder een eigenrisicoperiode voor de werkgever, is de Ziektewet in 1996 geprivatiseerd. De loondoorbetaling is sindsdien in het Burgerlijk Wetboek geregeld, maar gebaseerd op bepalingen uit de Ziektewet. Zo geldt de loondoorbetalingsverplichting voor 70 procent van het loon en is dat bewuste loon gemaximeerd op het maximum dagloon (zo'n 49.000 euro op jaarbasis). Bovenop deze wettelijke loondoorbetalingsverplichting zijn aanvullingen mogelijk, al dan niet geregeld per cao. Zo kan de uiteindelijke loonbetaling ook het volledige niet gemaximeerde loon bedragen. Al die loondoorbetaling kan onder de dekking van een ziekteverzuimverzekering worden gebracht. Bij de te hanteren lonen voor de ziekteverzuimverzekering gaat het er om te weten wat de exacte loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever is. Vervolgens moet er rekening gehouden worden met de maxima die verzekeraars op hun ziekteverzuimverzekering hanteren. Een verzekerd loon per werknemer wordt veelal afgetopt op bedragen tussen de 90.000 en 120.000 euro per jaar. De verzekeraar houdt met de te verzekeren loonsom hier veelal zelf rekening mee en vermeldt het verzekerde loon op het polisblad. Voor de adviseur is het vervolgens belangrijk om bij lonen die niet volledig verzekerd kunnen worden zijn relatie goed te informeren.

Bij de WIA-verzekeringen is het zaak goed op te letten of verzekeren wel zinvol is.

De WGA-eigenrisicodragersverzekering

Na 104 weken loondoorbetaling bij ziekte komt de WIA in beeld. Een werknemer die meer dan 35 procent, maar niet volledig en duurzaam, arbeidsongeschikt is, belandt in de regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA). Zijn of haar werkgever is dan flink aan de beurt. Voor maximaal tien jaren wordt de uitkeringslast aan de werkgever doorberekend. Dit kan zijn door een hogere WGA-gedifferentieerde premie of door de WGA-uitkering zelf te moeten ophoesten. In het laatste geval heeft zo'n werkgever gekozen voor WGA-eigenrisicodragerschap. Eigenrisicodragen is een ietwat misleidende term, want de zelf te betalen WGA-uitkeringen worden ondergebracht op een private WGA-eigenrisicodragersverzekering (ook wel WGA-uitstapverzekering). De loonopgave bij de WGA-eigenrisicodragersverzekering is eenvoudiger dan die bij de ziekteverzuimverzekering. Omdat de verzekering de wettelijke uitkering dekt, kan worden volstaan met opgaaf van het bruto sociaal verzekeringsloon, indien van toepassing gemaximeerd.

De WIA-aanvullingsverzekering

De WIA beoogt inkomenszekerheid voor de werknemer, maar heeft nogal wat financiële onzekerheid in zich. Er zijn inmiddels dan ook een flink aantal soorten WIA-aanvullingsverzekeringen op de markt. Voor deze verzekeringen geldt als hoofdregel dat het gemaximeerde SV-loon verzekerd moet worden, dat doet de WIA-immers ook. Voor de WIA-excedentverzekering ligt dat anders, omdat het hiervan juist de bedoeling is om het meerdere loon te verzekeren. Bij de WIA-verzekeringen is het zaak goed op te letten of verzekeren wel zinvol is. Het is logisch dat een werknemer

met een inkomen onder het maximale SV-loon geen behoefte heeft aan een excedentverzekering voor het deel erboven. Voor een WGA-hiaatverzekering (de beperkte variant) hoeven de werknemers met een jaarinkomen dat lager ligt dan het minimumloon op jaarbasis niet meeverzekerd te worden. De reden hiervoor is dat zij bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid een uitkering krijgen van 70 procent van het werkelijke loon, omdat dit lager ligt dan het minimumloon. Hierdoor ontstaat er geen WGA-hiaat. De werknemer met een inkomen dat hoger ligt dan het minimumloon krijgt een WGA-uitkering die gebaseerd is op dit minimumloon, er is dus wel een WGA-hiaat.

Voor de WGA-hiaat uitgebreid (die aanvult tot 70 procent van het inkomen) moeten de werknemers met een inkomen onder het minimumloon op jaarbasis wel opgegeven worden. Want de WGA-vervolguitkering keert uit naar rato van arbeidsongeschiktheid, terwijl de wens met de WGA-hiaat uitgebreid dekking is om een inkomen te ontvangen van 70 procent (ongeacht de mate van arbeidsongeschiktheid).

Uitzonderingen: Ziektewet en WAO

Een aantal groepen werknemers hoeft niet onder (alle) verzekeringen te worden ondergebracht. De grootste schuldige hierbij is de Ziektewet, die weliswaar geprivatiseerd is, maar nog steeds bestaat en zijn eigen klandizie heeft. Dit zorgt ervoor dat de loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever in sommige gevallen beperkt, of zelfs afwezig is. Daarnaast is een werknemer die via de Ziektewet in de WGA belandt geen financieel risico voor de werkgever, zodat ook daar verrekening op de private verzekering onnodig is. Een Ziektewetuitkering is vaak aan de orde wanneer een werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd ziek wordt. De loondoorbetalingsplicht duurt voort tot de einddatum van het dienstverband, waarna de Ziektewet de betaling overneemt. Verder geldt de Ziektewet in veel gevallen waarin een werkgever uitkeringsgerechtigde werknemers in dienst heeft genomen die vervolgens ziek worden; zoals WAO'ers, WGA'ers en zelfs oudere WW'ers, die onder de zogeheten no-riskpolis ZW vallen. Waakzaamheid is geboden, want deze no-riskpolis is beperkt tot vijf jaar vanaf het moment van indiensttreding, of vijf jaar na het ontstaan van het eerste uitkeringsrecht (WGA'er die in dienst blijft). Verder is het via UWV verzekerde inkomen gemaximeerd op het SV-loon, met als maximumuitkering in het tweede ziektejaar nooit meer dan 70 procent!

Loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever is in sommige gevallen beperkt of zelfs afwezig.

Werknemers met een gedeeltelijke WAO-uitkering hoeven niet meeverzekerd te worden op een WIA-verzekering. Zij kunnen immers niet in de WIA komen. Voor het risico van de loondoorbetaling bij ziekte geldt dat zij kunnen vallen onder de no-riskpolis ZW, of dat er sprake kan zijn van een verkorte wachttijd (voor de ophoging van de WAO-uitkering) van vier weken. Bij arbeidsongeschiktheid onder de 45 procent en een ziekteoorzaak die niet hetzelfde is als de oorzaak waarvoor de WAO-uitkering geldt, is er daarentegen sprake van een wachttijd van 104 weken en zal er dus gewoon loondoorbetalingsplicht zijn.

Werknemers met een Wajong-uitkering nemen weer een bijzondere positie in. Een Wajonger valt ook onder de no-riskpolis ZW. Maar kan – bij een hoger inkomen uit arbeid toch recht krijgen op een WIA-uitkering en dus ook op aanvullende WIA-verzekeringen.

Voor alle werknemers heeft de werkgever verplichtingen bij ziekte als het gaat om re-integratie. Dat betekent dat voor de werknemers voor wie hij geen of beperkt risico loopt als het gaat om loondoorbetaling bij ziekte of WGA-instroom, er wel het nodige aan begeleiding geregeld moet zijn. De meeste werkgevers hebben de begeleiding ondergebracht bij een arbodienstverlener of zelfstandig bedrijfsarts. In feite komt het er op neer dat de werkgever al zijn werknemers aanmeldt bij deze arbodienst of bedrijfsarts. Een werkgever kan zijn arboverplichtingen en het risico van loondoorbetaling bij ziekte onder een totaalpakket van (arbo)dienstverlening en inkomensverzekeringen hebben ondergebracht. Alle werknemers moeten zijn aangemeld voor het totaalpakket, omdat bij ziekte en arbeidsongeschiktheid er re-integratie-inspanningen verricht moeten worden. Dit wordt wel eens opgelost door deze werknemers wel aan te melden/te registreren, maar met een loon van 0,00 of 1,00 euro. Dan zijn ze wel bekend, maar wordt er geen premie over hun loon afgedragen.

Bij oproepkrachten is het raadzaam om het arbeidspatroon goed in de gaten te houden.

Werknemers om rekening mee te houden

Een werknemer die buiten de categorie die bij ziekte een verminderd of geen risico voor de werkgever vormt, is de oproepkracht. Het is daarbij echter raadzaam om het arbeidspatroon goed in de gaten te houden, want in sommige gevallen kan er ondanks een oproepcontract toch sprake zijn van een vast dienstverband. Als oproepkrachten toch meeverzekerd moeten worden op een ziekteverzuimverzekering, gebeurt dit meestal voor een vast bedrag per jaar. Na afloop van het jaar wordt een afrekening gemaakt op basis van het daadwerkelijk betaalde loon.

Als laatste verdienen de oudere werknemer en de directeur-grotaandeelhouder (dga) aandacht. Werknemers die ouder zijn dan 63 jaar komen niet meer in de WIA. Bij ziekte zullen zij eerst 104 weken wachttijd voor de WIA moeten doorlopen. Dit is de reden dat sommige verzekeraars expliciet bepaald hebben dat voor deze werknemers geen premie meer geheven hoeft te worden. De werknemers die ouder zijn dan 65 jaar ontvangen wel loon, maar hoeven uiteraard voor de WIA-verzekeringen niet meeverzekerd te worden. Zij komen immers niet in de WIA, omdat deze sociale wet een maximum eindleeftijd kent van 65 jaar. Maar een 65+'er valt als werknemer wel onder de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte door de werkgever, zodat de verzuimverzekering hier wel mee geconfronteerd wordt. Sommige verzekeraars verzekeren de 65+'er niet mee, en anderen tot de leeftijd van 67 jaar of tot 70 jaar.

Bij de directeur-grotaandeelhouder moet beoordeeld worden of er sprake is van verzekeringsplicht voor de sociale verzekeringen. Is dit het geval, dan kan hij als normale werknemer worden beschouwd bij de naverrekeningen. Is de



dga een zelfstandige dan is hij nog altijd wel werknemer van zijn eigen bv. Als hij ziek wordt heeft hij recht op loondoorbetaling door de bv. Sommige ziekteverzuimverzekeraars willen het loon van de dga wel verzekeren op de ziekteverzuimverzekering, anderen juist niet. U dient het met de naverrekening te weten.

Keuzes

Als we dan beoordeeld hebben wie er wel of juist niet onder de dekking van een verzekering vallen, moet worden gezien of verzekering door een ieder gewenst is. Een werkgever kan bijvoorbeeld besluiten om alleen zijn managementteam te verzekeren op de ziekteverzuimverzekering. Hier moet uiteraard wel toestemming van de verzekeraar voor zijn. Keuze is er ook bij de WIA-aanvullingsverzekeringen. Sommige werknemers willen, zeker als ze er zelf voor moeten betalen, niet altijd een WIA-aanvullingsverzekering hebben. Het is ook mogelijk dat iemand vanuit zijn overtuiging geen verzekering wenst. Dit zal allemaal goed vastgelegd moeten worden en ieder jaar weer correct uitgevoerd moeten worden.

Adequate administratie

Om welke verzekeringsvorm het ook gaat, een uitstekende registratie is noodzakelijk om te voorkomen dat werknemers dubbel of juist niet verzekerd zijn. Kennis van onder andere loonbegrippen, cao-bepalingen, bijzondere werknemers, de Ziektewet, inhoud van de diverse verzekeringsvormen en WIA is onontbeerlijk om de gegevens bij de naverrekening juist te interpreteren. Denk daaraan als u de werkgever vraagt om iets simpels als 'de lonen'.

Jeroen Vluggen

De auteur is werkzaam als consultant bij Enkwest Opleiding & Advies B.V. te Apeldoorn.