

---

De regering acht de tijd rijp voor een aantal forse wijzigingen in de Ziektewet. Uit de evaluatie van de Wet werk en inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) blijkt dat Ziektewetvangnetters in deze arbeidsongeschiktheidsregeling oververtegenwoordigd zijn. Eén van de wijzigingen is de uitbreiding van de financiële verantwoordelijkheid van de werkgever voor werknemers die ziek uit dienst gaan.

---

Door: Jeroen Vluggen, Enkwest Opleiding & Advies BV

---

# Ziektewet: het nieuwe 'AUW'-dossier (2)

**H**et kabinet acht het onwenselijk om de werkgever met een risico van loondoorbetaling te belasten dat in geen verhouding staat tot de lengte van het dienstverband. Kortom, loondoorbetaling tot de einddatum van het dienstverband en vervolgens komt, indien de volledige loondoorbetalingsperiode nog niet is verstreken, de Ziektewet tot uitkering. Wel zo eerlijk.

---

## *'Nu wordt de financiële verantwoordelijkheid van werkgevers fors uitgebreid'*

---

Zo werd het dus geregeld vanaf 1996 en daar wijzigde in 2004, toen de loondoorbetalingsperiode verlengd werd naar 104 weken, niets aan. Nu denkt de regering er echter anders over. De reden daarvan ligt voor een belangrijk deel in de arbeidsongeschiktheidscijfers die vangnetters laten zien.

### **Wat staat de werkgever te wachten?**

Werkgevers moeten rekening gaan houden met een individuele afrekening in geval van ziekte van een werknemer die uit dienst gaat. Dit zijn in de praktijk werknemers waarvan het tijdelijke contract afloopt, dus ook alle oproepkrachten! De afrekening zal gebeuren middels de Ziektewetpremie. Bij veel Ziektewetschade betaalt de werkgever een hoge premie en bij nihil schade een lage premie.

Tegenover deze premiedifferentiatie is het ook mogelijk om eigenrisicodrager te worden voor de Ziektewet. De werkgever betaalt dan de Ziektewetuitkering zelf en is geen gedifferentieerde Ziektewetpremie verschuldigd. Voor het financiële risico van de Ziektewetuitkering kan de werkgever een eigenrisicodragerverzekering voor de Ziektewet afsluiten. De nieuwe situatie heeft daarmee veel weg van de financiering van de WGA en de WAO tijdens het Pemba-tijdperk.

### **Wat staat de adviseur te wachten?**

En weer komt er een nieuwe adviesmarkt bij, maar geen eenvoudige. De Ziektewet kent andere

regels dan het Burgerlijk Wetboek waarin de loondoorbetaling bij ziekte van reguliere werknemers is geregeld. De doelgroep is niet alleen anders, ook de bepalingen voor wat betreft de uitkeringshoogte zullen belangrijk verschillen met de lopende afspraken bij reguliere werknemers. Bovendien zullen werkgevers periodiek een afweging kunnen maken tussen de publieke Ziektewetverzekering via UWV/Belastingdienst en de private oplossing via de eigenrisicodragerverzekering voor de Ziektewet.

De adviseur zal de gevolgen van een bepaalde keuze moeten kunnen uitleggen. Wat zijn de voor- en nadelen van eigenrisicodragerschap? Heb ik veel potentiële 'Ziektewetters' in mijn personeelsbestand? De adviseur zal dus de nodige kennis over de Ziektewet moeten vergaren. Dat werknemers met een tijdelijk dienstverband aanspraak kunnen maken op een Ziektewetuitkering is duidelijk, maar wanneer is er sprake van een tijdelijk en wanneer van een vast dienstverband? Hoe zit het met oproepkrachten en met ingehuurde krachten met een VAR-verklaring? Het houdt dus niet alleen de Ziektewet zelf in, maar onder andere ook een stuk arbeidsrecht en de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Flexwet).

### Marktverkenning

Daarnaast zal de verzekeringsadviseur de markt in kaart moeten brengen. Welke verzekeraars gaan een Ziektewet eigenrisicodragerverzekering aanbieden en tegen welke condities? Premies en voorwaarden moeten met elkaar worden vergeleken. Het lijkt daarnaast logisch om een eventuele eigenrisicodragerverzekering te koppelen aan de ziekteverzuimverzekering. Of biedt koppeling aan een WGA-eigenrisicodragerverzekering wellicht meer voordelen? Ook zal de arbo-dienstverlening beoordeeld moeten worden. De dienstverlening zal in geval van eigenrisicodragerschap moeten worden uitgebreid met verzuimbegeleiding aan de vangnetter. Adviseurs die hun relaties nu ook al bijstaan bij de verzuim- en arbeidsongeschiktheidsproblematiek,

ontkomen er niet aan om zich al deze facetten van de Ziektewet eigen te maken.

### Het komt goed

Zo'n vijftien jaar geleden werd de markt flink opgeschud met de komst van de uitgebreide loondoorbetalingsverplichting voor werkgevers. De reden toen was om de kosten van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid beheersbaar te maken en vervolgens te verlagen. Nu wordt de financiële verantwoordelijkheid van werkgevers fors uitgebreid. De overheid hoopt hiermee de slechte score van vangnetters in de Ziektewet, maar ook in de WIA te verbeteren. Daar zijn echter een heleboel partijen bij betrokken, niet in de laatste plaats de verzekeringsadviseur van de werkgever.

Of iedereen er klaar voor is? We kunnen alleen maar vaststellen dat de wijziging van 1996 uiteindelijk haar vruchten heeft afgeworpen. Een beetje vertrouwen houden dus, maar vooral een heleboel kennis vergaren, luidt het advies aan de verzekeringsadviseur. ■

---

**LEES MEER OVER HET 'AUW'-DOSSIER, DEEL 1, IN HET VB, NR. 10, JULI 2011**

## VANGNETREGELING

Onder het vangnet voor de Ziektewet valt:

- Ziekte als gevolg van zwangerschap of bevalling
- Ziekte als gevolg van orgaandonatie
- Compensatie van werkgevers die een werknemer aannemen vanuit een (arbeidsongeschiktheids) uitkering in de eerste vijf jaar van het dienstverband
- Werknemers zonder werkgever, die ziek worden

