

EIGENRISICODRAGEN ZIEKTEWET: DOEN OF NIET?



De overheid heeft bij de WIA-evaluatie in 2011 gesignaleerd dat er veel Ziekte-wetvangnetters langdurig ziek blijven en een fors hoge instroom in de WIA veroorzaken. De oorzaken zijn veelzijdig, maar enkele daarvan zijn het ontbreken van de mogelijkheden tot terugkeer in het eigen werk (ze gaan namelijk uit dienst) en het ontbreken van een financiële prikkel bij werkgevers en werknemers. Ook ziet de verzekerdenpopulatie van de flexwerker in algemene zin er anders uit dan een regulier verzekerdenbestand: uitzendkrachten, oproepkrachten en tijdelijke contractanten. Dankzij de wet BeZaVa hebben de werkgever en de ex-werknemer meer belang bij re-integratie van de flexwerker. Lukt re-integratie niet, dan leidt dit tot lagere ZW-uitkeringen voor de ex-werknemer en een hogere ZW-premie voor de werkgever.

KENMERKEN NIEUWE ZIEKTEWET

De nieuwe Ziektewet voor de ex-werknemer kent een financiële prikkel. Na afloop van een bepaalde periode (op grond van het arbeidsverleden) van 70 procent uitkering komt de verzekerde in aanmerking voor een Ziektewet-vervolguitkering. Deze is lager: namelijk 70 procent van het minimumloon in plaats van het eerder verdiende loon.¹ Ook is bepaald dat na één jaar ziekte de vangnetter gekeurd zal worden om te bepalen of er recht is op behoud van de Ziektewetuitkering. Blijkt de verzekerde minder dan 35 procent arbeidsongeschikt te zijn, dan wordt zijn of haar uitkering beëindigd. Werken is lonend. Op alle Ziektewet-uitkeringen wordt het inkomen dat de deels zieke verdient, verrekend met de uitkering via de formule 70 procent (oud loon +/- nieuw loon). Van elke verdiende euro houdt de verzekerde dan 30 eurocent over.

Met de komst van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (BeZaVa) komt er een moment van bezinning rond de verzuimverzekering. Deze verzekering dekt de loondoorbetalingsplicht bij ziekte van de werknemers, zolang ze in dienst zijn. Met de BeZaVa komt ook de tijdelijk contractant die ziek uit dienst gaat, voor rekening van de werkgever. Deze ex-werknemer komt in de Ziektewet (ZW) of kan voor rekening komen van de voor de ZW eigenrisicodragende werkgever. De periode vanaf het einde van het contract tot aan 104 weken ziekte is hiermee verzekeraar. De vraag hierbij is of en hoe de verzekeringsproducten hierop aangepast gaan worden. We schetsen enkele overwegingen.



KENMERKEN PREMIEDIFFERENTIATIE

In dit artikel leggen we de focus op de doelgroep die een verzuimverzekering heeft, namelijk de mkb-relatie. Per 1 januari 2014 gaan kleine werkgevers (loonsom tot 303.000 euro) voor de Ziektewet een sectorpremie betalen. Iedere werkgever is binnen UWV ingedeeld in een sector, en de Ziektewetvervuiling in deze sector is bepalend voor de premie die de individuele werkgever moet betalen. Een Ziektewetinstromer meer of minder binnen zijn bedrijf maakt voor de betreffende werkgever daarom niet uit.

Middelgrote werkgevers (vanaf loonsom 303.000 euro) hebben ook te maken met de sectorpremie. Hoe groter de werkgever echter wordt, hoe meer de eigen Ziektewetvervuiling gaat meetellen in de premiedifferentiatie van de Ziektewet.

Voor de Ziektewetpremie van 2014 zijn de uitkeringslasten van 2012 bepalend. De Ziektewet-

instroom van dat jaar leidt dus tot een premie in de sector. De cijfers per werkgever zijn nog niet bekend, maar de cijfers over de sector voor een groot deel wel. De branches kennen een groot onderling verschil, waarbij de branches reiniging, taxivervoer en uitzendwezen echte uitschieters naar boven zijn. Er zijn ook sectoren met een zeer laag Ziektewetrisico, namelijk de elektrotechnische industrie, banken en verzekeringswezen, zakelijke dienstverlening et cetera. Dit lage risico heeft deels te maken met de werknemersverhoudingen. Zijn er veel of weinig flexwerkers in deze sector werkzaam? Het gemiddeld premiepercentage over 2013 is 0,51 procent. Dit is het premiedeel voor de Ziektewet dat momenteel betaald wordt door werkgevers via de sectorfondspremies WW. De laagste premie in een sector is 0,05 procent (Vervoer KLM) en de hoogste is 5,24 procent (uitzendbureaus). Ter

Uitbetaling Ziektewet-uitkering zal idealiter via de werkgever verlopen

vergelijking: een normale sector zakelijke dienstverlening III met 31.000 werkgevers kent een sectorpremie van 0,36 procent.

VERZEKERINGSKENMERKEN

Werkgevers kunnen eigenrisicodragers worden voor de Ziektewet. Dit betekent dat de werkgever zelf het recht op een Ziektewetuitkering en de hoogte en duur ervan gaat vaststellen. Ook zal de eigenrisicodragers de Ziektewetuitkering moeten overmaken aan de ex-werknemer. In grote lijnen gebeurt dit ook bij ziekte van een vaste werknemer. Het grote verschil is dat deze werknemer een ex-werknemer is: ziek en uit dienst.

Als de verzekeraars hun verzuimverzekering willen aanpassen aan de wijzigingen vanuit de BeZaVa, wordt een aantal zaken duidelijk.

Werkgever gaat zelf het recht op een Ziektewet-uitkering en de hoogte en duur ervan vaststellen

Allereerst dat de verzekeraar de flexwerker momenteel al in de dekking heeft opgenomen, namelijk

de periode van ziekte van de tijdelijk contractant tot aan het moment dat deze ziek uit dienst gaat. In die periode bestaat immers de verplichting

tot loondoorbetaling van de werkgever. Ook een oproepkracht valt onder de dekking, voor zover er sprake is van een plicht tot loondoorbetaling bij ziekte. De uitzendkracht is nooit verzekerd op de verzuimverzekering, omdat hij of zij in dienst is van het uitzendbureau.

Waar het vraagstuk over gaat, is of de verzuimverzekering een verlengende dekking moet bieden voor de tijdelijk-dienstverbander die ziek uit dienst gaat. De verlengde dekking is beperkt tot 104 weken na de eerste ziekte dag en bestaat uit een eerste deel 'loondoorbetalingsplicht' en een tweede deel 'Ziektewetuitkering'. De Ziektewetuitkering volgens de nieuwe wetgeving heeft de kans op een lagere Ziektewetuitkering na afloop van de eerste Ziektewetperiode. *Kan dit risico verzekerd worden of niet?*

UITVOERBAAR OF NIET?

Het risico is naar onze mening verzekeraar en uitvoerbaar in de vorm van een Verzuim+ dekking of Verzuim Uitgebreid-dekking. De grote vraag die verzekeraars zich zullen stellen, is of de premie en uitvoeringskosten zullen opwegen tegen de besparing die de werkgever heeft op grond van het wegvallen van de Ziektewet-sectorpremie. Voor werkgevers is het de vraag of ze überhaupt het Ziektewetrisico willen verzekeren op de verzuimverzekering. De besparing op de Ziektewet-sectorpremie is namelijk in euro's niet hoog: stel, een bedrijf in de zakelijke dienstverlening III heeft een loonsom van 250.000 euro. Het wegvallen van 0,36 procent aan premie is een bedrag van 900 euro. Hier staan tegenover de extra kosten van de Arbodienst en eventueel 'gedoe' als er sprake is van Ziektewetinstroom. Al is die kans klein, want hoeveel zieken gaan ziek uit dienst in een gewoon mkb-bedrijf?

Ook hierover hebben we enkele overwegingen. De Ziektewet-sectorpremie is een losse premie in de heffing van de werkgeverslasten. Het opnemen van de dekking van flexwerkers in de verzuimverzekering kan versleuteld worden in de premie die de werkgever toch al betaald voor de verzuimverzekering. Deze wordt dan iets hoger, maar over het geheel zal de verhoging

bepert zijn. Hierdoor zijn de premiedelen niet elk jaar onderwerp van gesprek.

Als tweede geldt dat de werkgever met de Verzuim+ dekking, de verzuimbegeleiding van iedere werknemer op dezelfde wijze en met dezelfde partijen uitvoert. Dit leidt tot eenduidigheid binnen de groep werknemers en een verzuimprotocol dat voor iedereen gelijk is.

Als laatste bestaat er nog een WGA-argument. De flexwerker die ziek blijft en in de WGA komt, is ook voor rekening van de werkgever. Ook hiervoor geldt dan een sectorpremie, maar dan voor de WGA. Veel kleine werkgevers zijn inmiddels eigenrisicodragers voor de WGA, dus deze flexwerkers komen voor rekening van de WGA-verzekeraar. Door het dekken van de flexwerker op de verzuimverzekering + is er meer grip mogelijk voor de langetermijnschade in de WIA.

CONCLUSIE

Er zullen nog diverse hobbels genomen moeten worden om te komen tot een dekking voor de flexwerker in de private verzekeringsmarkt. Verzekeraars kunnen voor dit risico hun verzuimverzekering uitbreiden of een Ziektewet-eigenrisicodragersverzekering ontwikkelen. Ons pleidooi is om geen aparte polis voor het Ziektewetrisico te maken, maar deze te integreren in de verzuimverzekering. Het belangrijkste argument daarbij is dat het grootste deel van de verzuimschade toch al onder deze dekking valt. ●

Janthony Wielink en Jeroen Vluggen
De auteurs zijn respectievelijk directeur van en adviseur bij Enkwest Opleiding & Advies B.V. te Apeldoorn. Janthony Wielink is tevens lid van de redactieraad van de *Beursbengel*.

Maak geen aparte polis voor het Ziektewetrisico, maar integreer deze in de verzuimverzekering



VOETNOOT

1. In het onlangs gesloten sociaal akkoord is overeengekomen dat de Ziektewetuitkering volledig loongerelateerd zal blijven.

AANDACHTSPUNTEN VOOR VERZEKERING

- De flexwerker is een risico. Dat blijkt uit de evaluaties en het cijfermateriaal van diverse onderzoeken en UWV-statistieken. Maar hoe groot is het risico? Dat hangt voor een belangrijk deel af van het type flexwerker. Een uitzendkracht vormt een geheel ander risico dan de werknemer die een vaste baan zoekt, maar die van de werkgever eerst een tijdelijk contract krijgt aangeboden. Hoeveel groter is de kans dat deze flexwerker ziek wordt?
- Het tweede wat meespeelt, is de ziekte duur: de flexwerker zal langer ziek moeten zijn dan de resterende duur van het tijdelijk contract. Anders ontstaat er immers geen Ziektewetuitkering en blijft alles onder de loon-doorbetalingsplicht gedekt.
- Als de flexwerker ziek uit dienst gaat en de werkgever is Ziektewet-eigenrisicodragers, dan zal de werkgever de uitvoering en begeleiding op zich moeten nemen. Dit doet een mkb-ondernemer voor de vaste werknemers meestal niet zelf, dus ook de flexwerker zal bij ziekte begeleid moeten worden door de Arbodienst. Het Arbocontract zal aangepast moeten worden aan deze situatie. De verzuimbegeleiding zal na uitdiensttreding gecontinueerd moeten worden.
- De verzekeraar heeft geen

rechtstreekse binding met de ex-werknemer die ziek uit dienst is gegaan, maar draagt wel het financiële risico. De verzuimverzekeraar zal in de polisvoorwaarden moeten opnemen dat de werkgever de verantwoordelijkheid voor re-integratie goed uitvoert en de ex-werknemer zal aanspreken op diens verantwoordelijkheid. Als blijkt dat het Ziektewet-casemanagement niet goed wordt uitgevoerd, kan dit leiden tot het einde van de Ziektewetuitkering aan de werkgever. Hoe deze vervolgens omgaat met de uitkering aan de ex-werknemer, is het probleem van de werkgever.

- De uitbetaling van de Ziektewetuitkering zal idealiter via de werkgever verlopen. Deze heeft tenslotte de gegevens van de ex-werknemer al in de loonadministratie opgenomen. Daarnaast blijft er op deze wijze een verbinding tussen de werkgever en zijn ex-werknemer. De loonadministratie zal wel moeten worden aangepast, omdat het gaat om uitkeringen/loonheffingen die de werkgever niet op de standaard-loonstaat wil hebben staan.
- Er hoeft voor eigenrisicodragers Ziektewet geen garantieverklaring te worden verstrekt. Wel wil de Belastingdienst een exemplaar van het verzuimbeleid en/of een contract met de Arbodienst zien.

GECITEERD

Het gelijke speelveld is er niet en komt er niet.

Martin Kersbergen, woordvoerder DELA in AM

Het creëren van een volledig gelijk speelveld is overigens niet mogelijk, omdat het gaat om verschillende groepen financieel dienstverleners (intermediair en aanbieders) die van elkaar verschillen en dus ook niet volledig gelijk behandeld kunnen worden.

Jeroen Dijsselbloem, minister van Financiën in antwoord op een Kamervraag.

Claims-made komt er – iets te kort samengevat – op neer dat de verzekerde een dekking koopt die er niet meer hoeft te zijn als hij haar nodig heeft.
Jaap Spier, Advocaat-Generaal Hoge Raad bij zijn conclusie bij een cassatiezaak.

Het pensioenstelsel dat we in Nederland hebben sluit allang niet meer aan bij de huidige samenleving. Niemand werkt meer 40 jaar bij dezelfde werkgever.

Annemarie van Gaal, ondernemer en publicist in *Verzekerd!*

Het is de vraag of de mentaliteit van voor 2008 helemaal weg is. Ik denk dat het nog steeds heel erg gaat om geld verdienen.
Erik de Haan, directeur Multimediair in VVP

(Het opnemen van een uitspraak betekent niet altijd dat de redactie die mening deelt; soms juist het tegendeel.)

REAGEREN?

Mail naar beursbengel@nibesv.nl.