

Artikel; De frustratie van WGA-eigenrisicodragen

Gepubliceerd: 2014-10-25 20:00:42

Veel WGA-eigenrisicodragers werden de laatste tijd geconfronteerd met exorbitante verhogingen van de premie WGA-verzekering. De verlengde re-integratieverplichting, die een onderdeel van WGA-eigenrisicodragerschap uitmaakt, blijkt bovendien een kostbare en ingewikkelde aangelegenheid te zijn. Hoe nu verder?

Schadelastreductie?

Vorige maand heeft UWV de premies en parameters van de Werkhervattingskas gepubliceerd. Hiermee kunnen werkgevers hun eigen premie voor de Ziektewet-flex, WGA-vast en WGA-flex voor 2015 (laten) berekenen. Menig werkgever laat deze berekening uitvoeren met het oog op de afweging om wel of niet eigenrisicodragers voor de WGA te worden/blijven.

Doorslaggevend daarbij is over het algemeen welke premie hoger is; de gedifferentieerde WGA premie Whk van UWV of de premie van een private WGA-verzekering.

Daarnaast kan het handig zijn de verlengde re-integratieplicht, die uitsluitend geldt voor (voormalig) WGA-eigenrisicodragers, in deze beslissing mee te wegen; Wat kost deze tien jaar durende verplichting eigenlijk en wat levert het de eigenrisicodragers op in termen van schadelastreductie?

Verlengde re-integratieplicht vraagt andere aanpak

Hoewel de verlengde re-integratieplicht in het verlengde van de wachttijd ligt, vragen deze inspanningen toch een heel andere aanpak dan tijdens de wachttijd. De Wet verbetering poortwachter is na de wachttijd immers niet langer leidend voor wat de werkgever allemaal moet doen, maar artikel 42 WIA.

Dit artikel laat, in tegenstelling tot de Wet verbetering poortwachter, een zekere ruimte voor kosten-baten afweging ten aanzien van de re-integratie-inspanningen na de wachttijd. Het standaard voortzetten van de zeswekelijkse evaluatie, zoals menig arbodienst adviseert, is in feite niet meer nodig. Zeker niet als financiële schadelastbeheersing het uitgangspunt is in plaats van pappen en nat houden.

De juiste focus op WGA

Welke inspanningen een WGA-eigenrisicodragers verricht, kan dus tot op zekere hoogte beperkt worden tot wat zinvol is; zinvol voor de werknemer, maar zeker ook zinvol voor de werkgever.

Bezien vanuit de werkgever blijken de re-integratie inspanningen in de praktijk slechts in drie gevallen te resulteren in financiële schadelastreductie:

- 1) Tijdens de loongerelateerde WGA-uitkering (LGU): (gedeeltelijke) werkhervatting*;
- 2) Na de loongerelateerde WGA-uitkering: verlaging van het arbeidsongeschiktheidpercentage**;
- 3) Te alle tijde: bij een wijziging van WGA naar IVA.

Naast de inspanningen, die tegemoet komen aan de verplichtingen in artikel 42 van de Wet WIA, is het voor de kostenbewuste WGA-eigenrisicodragers dan ook van belang om, zo mogelijk, toe te werken naar bovengenoemde situaties.

Dat de WGA-eigenrisicodragers niet altijd de schadelastreductie toekomt waar hij recht op heeft, blijkt uit

onderstaande praktijk casus:

Casus uit de praktijk

Een werkgever die eigenrisicodrager is voor de WGA vroeg na de loongerelateerde fase een herbeoordeling aan voor een ex-werknemer met een WGA-uitkering (80-100%). In de bezwaarprocedure die daar op volgde werd de werkgever in het gelijk gesteld, in die zin dat het arbeidsongeschiktheidspercentage met terugwerkende kracht werd vastgesteld op 39,29%. De primaire WIA-beoordeling bleek niet zorgvuldig te zijn gedaan!. In de beschikking informeerde UWV de ex-werknemer verder dat de hoogte van de WGA-vervolguitkering de eerste twee jaar onveranderd zou blijven.

Tot zo ver niets mis met deze beschikking; op basis van de Wet WIA geldt bij een herbeoordeling na de loongerelateerde WGA fase immers een zogenaamde gewenningsperiode. Deze maakt dat er in geval van WGA 80-100% situaties gedurende een periode van 24 maanden geen inkomenseis geldt. Als gevolg hiervan wordt de WGA-uitkering op zijn vroegst na 24 maanden verlaagd.

Wat echter niet helemaal goed ging bij deze beslissing is de verhaalsbeschikking, ofwel de rekening voor de eigenrisicodrager. Want, hoewel de WGA-uitkering van de werknemer na de herbeoordeling terecht 24 maanden ongewijzigd blijft, hoort de rekening voor de werkgever wél te worden verlaagd. De wet schrijft immers voor dat de werkgever niet de volledige loonaanvulling in rekening krijgt gebracht, maar hoogstens een bedrag ter grootte van de fictieve vervolguitkering. De werkgever hoort in deze casus dan ook de lagere vervolguitkering, op basis van 39,29% arbeidsongeschiktheid, in rekening gebracht te krijgen.

Gelukkig voor deze werkgever werd na eindeloos corresponderen met het UWV de verhaalsbeschikking met terugwerkende kracht gewijzigd van € 1.318 in € 491 per maand.

Het is te hopen voor andere WGA-eigenrisicodragers dat zij hun WGA-instroom net zo adequaat monitoren, de nodige kennis in huis hebben of halen, en evenveel geduld hebben met het UWV als de werkgever in mijn casus!

En de werknemer?

Ook de (ex-)werknemer met een WGA-uitkering heeft in geval van WGA-eigenrisicodragerschap vaak reden om gefrustreerd te zijn. In de meeste gevallen wordt er na de uitdiensttreding namelijk niet meer naar de WGA-er omgekeken. Sowieso niet door het UWV maar ook niet of nauwelijks door de verantwoordelijke WGA-eigenrisicodrager. Deze is zich vaak niet bewust is van-, of weet zich geen raad met de verplichting die is opgenomen in artikel 42 WIA. WGA-ers die graag willen re-integreren en daarbij hulp nodig hebben doen er verstandig aan hun WGA-eigenrisicodragende (ex-)werkgever te wijzen op hun rechten en plichten.

Vraag & antwoord

Mocht u naar aanleiding van dit artikel vragen hebben dan kunt u bellen met De VerzuimAdvieslijn op telefoonnummer 0900-0561.

* Tijdens de LGU bedraagt de uitkering 70% van het maatmanloon. Alle inkomsten uit arbeid worden in mindering gebracht op de WGA-uitkering, waardoor de WGA-uitkeringslast- en daarmee de schadelast voor de (ex-)werkgever daalt. Een verlaging van het arbeidsongeschiktheidspercentage an sich, zonder dat dit gepaard gaat met werkhervatting, leidt niet tot een verlaging van de WGA-uitkering. Zelfs niet als er bij de herbeoordeling sprake blijkt te zijn van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid.

** Na de LGU is het, met het oog op schadelastreductie voor de (ex-)werkgever, in feite niet meer relevant of de WGA-er wel of geen betaald werk heeft gevonden; de verhaalsbeschikking wordt nu uitsluitend nog bepaald door het theoretisch vastgestelde arbeidsongeschiktheidpercentage. Wel kan het re-integreren in passend werk in

bepaalde situaties bijdragen tot herstel en daarmee tot een verlaging van het arbeidsongeschiktheidpercentage.

Sonja de Winter