



EIGENRISICODRAGEN WGA?

Door eigenrisicodrager te worden voor de WGA kan een werkgever soms aanzienlijk besparen op zijn arbeidsongeschiktheidslasten. Maar waaruit bestaan die arbeidsongeschiktheidslasten eigenlijk? Wat houdt het in om eigenrisicodrager te worden? Is het niet veel veiliger om dat niet te doen? En wat komt er allemaal bij kijken om eigenrisicodrager te worden? Op deze vragen vindt u een antwoord in deze brochure.

TWEE PLUS TIEN JAAR ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSLASTEN

Als een werknemer arbeidsongeschikt wordt en arbeidsongeschikt blijft, is de werkgever niet alleen verplicht om het loon in de eerste 104 weken door te betalen. Ook nadat de arbeidsongeschiktheid 104 weken heeft geduurd kunnen daaruit voor de werkgever nog aanzienlijke financiële lasten voortvloeien. Dat is met name het geval als aan de werknemer een WGA-uitkering wordt toegekend. “WGA” staat voor “Werkhervattingsuitkering Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten”. De WGA-uitkering is de uitkering die op grond van de Wet werken inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) wordt uitbetaald aan werknemers die gedeeltelijk (35-80%) arbeidsongeschikt zijn en aan werknemers die volledig (80-100%) arbeidsongeschikt zijn maar die nog een meer dan geringe kans op herstel hebben en waarvan de arbeidsongeschiktheid om die reden niet duurzaam is. ▶





GEDIFFERENTIEERDE WGA-PREMIE OF EIGENRISICODRAGEN?

De eerste tien jaren waarin de (ex-) werknemer deze WGA-uitkering geniet hebben voor de werkgever financiële gevolgen. De werkgever heeft daarbij een keuze. In beginsel is het zo dat de uitbetaling van de WGA-uitkering over een kalenderjaar leidt tot een forse verhoging van de “gedifferentieerde WGA-premie” die de werkgever twee jaar later moet betalen. Maar de werkgever kan er ook voor kiezen om eigenrisicodragers te worden. Dan moet hij de WGA-uitkering van zijn (ex-) werknemer zelf betalen. In de praktijk betekent dat, dat dit risico wordt ondergebracht bij een verzekeringsmaatschappij. In plaats van gedifferentieerde WGA-premie aan de belastingdienst, betaalt de werkgever dan een premie aan een verzekeringsmaatschappij. Deze premie is vooraf overeengekomen en wordt doorgaans niet verhoogd als een (ex-) werknemer een WGA-uitkering krijgt



MOEILIJKE KEUZE

De keuze tussen het betalen van gedifferentieerde WGA-premie en eigenrisicodragen is niet eenvoudig. Het gaat niet alleen om de vergelijking van de gedifferentieerde WGA-premie van de belastingdienst met de vaste premie van een verzekeraar, maar om een complexe beoordeling van twee verschillende wettelijke systemen met elk hun eigen voor- en nadelen. Tegelijkertijd heeft de keuze belangrijke financiële consequenties voor de werkgever. Fouten bij het maken van een keuze voor het eigenrisicodragen kunnen de werkgever duur komen te staan en werkgevers worden (vaak ten onrechte) afgeschrikt door bepaalde consequenties van het zijn van eigenrisicodragers. Maar de werkgever die niet kiest, kiest in feite voor het betalen van gedifferentieerde WGA-premie. En ook die keuze kan wel eens slecht blijken uit te pakken zodra een WGA-uitkering aan een (ex-) werknemer wordt toegekend. Hieronder kunt u lezen wat zo al van invloed is op de moeilijke keuze om wel of niet eigenrisicodragers te worden.



PREMIEVERGELIJKING

Een verantwoorde keuze tussen het betalen van gedifferentieerde WGA-premie of het zijn van eigenrisicodragers zou uitdrukkelijk met meer aspecten rekening moeten houden dan met alleen het premieverschil. Maar het maken van een keuze begint wel met een premievergelijking. De premie die u als eigenrisicodragers bij verschillende verzekeringsmaatschappijen zou dienen te betalen kunt u opvragen via een assurantie-tussenpersoon of soms ook rechtstreeks bij die maatschappijen. Deze premie dient u te vergelijken met de gedifferentieerde WGA-premie die u aan de belastingdienst moet betalen als u geen eigenrisicodragers bent. Daarbij dient u echter wel rekening te houden met een aantal bijzonderheden van die gedifferentieerde WGA-premie.

Allereerst dient u te bedenken dat de gedifferentieerde WGA-premie aanzienlijk gaat stijgen naarmate het bedrag stijgt waarvoor aan een (ex-) werknemer twee jaar eerder een WGA-uitkering is uitbetaald. Verder zal de gedifferentieerde WGA-premie tot het jaar 2016 structureel stijgen omdat steeds meer nieuwe werknemers, die vroeger een WAO-uitkering kregen, nu een WGA-uitkering krijgen. Ook is van belang dat de gedifferentieerde WGA-premie nog tot en met 2012 op twee wijzen kunstmatig hoger wordt vastgesteld. Allereerst wordt tot 2012 een (jaarlijks afnemende) opslag op de gedifferentieerde WGA-premie in rekening gebracht waardoor de premie hoger is dan deze eigenlijk met het oog op de betaling van de WGA-uitkeringen zou behoeven te zijn. Ook worden (eveneens in aflopende mate) tot het jaar 2012 nog uitbetaalde WAO-uitkeringen meegeteld bij de berekening van de gedifferentieerde WGA-premie. Deze tijdelijke kunstmatige verhogingen van de gedifferentieerde WGA-premie zijn door de regering ingevoerd om de keuze voor eigenrisicodragen interessanter te maken voor werkgevers.



INLOOPRISICO EN UITLOOPRISICO

Een belangrijk gevolg van een keuze voor eigenrisicodragen is dat werkgevers ook de WGA-uitkering moeten gaan betalen van (ex-) werknemers die al arbeidsongeschikt waren (en misschien zelfs al een WGA-uitkering hadden) op het moment waarop het eigenrisicodragen ingaat, het zogenaamde “inlooprisico”. Verzekeringsmaatschappijen zijn echter niet (althans niet zonder meer) bereid het risico te dekken van een werknemer die al wat langer arbeidsongeschikt is, omdat dan inmiddels de kans te groot is geworden dat die arbeidsongeschiktheid zal leiden tot de toekenning van een WGA-uitkering. Bij een eventuele overstap naar eigenrisicodragen dient een werkgever dan ook terdege te onderzoeken of er arbeidsongeschikte (ex-) werknemers zijn en zo ja, of deze onder

RE-INTEGRATIEVERANTWOORDELIJKHEID

De werkgever die eigenrisicodragers is, is ook na de eerste 104 weken nog tien jaar verantwoordelijk voor de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer, zowel voor wat betreft het vinden van passend werk in de eigen onderneming als voor wat betreft passend werk in de onderneming van een andere werkgever. Werkgevers zien dat vaak als een groot nadeel, maar in de praktijk komt het er op neer dat dit risico bij de verzekeringsmaatschappij ligt. Of die daadwerkelijk zal besluiten maatregelen te nemen om de re-integratie van de werknemer te bevorderen, kan worden betwijfeld. Enerzijds is re-integratie doorgaans niet meer erg kansrijk als een werknemer al 104 weken arbeidsongeschikt is. Anderzijds zijn de wettelijke regelingen zo dat verzekeringsmaatschappijen niet veel kans hebben om te profiteren van hun re-integratie-inspanningen, omdat de re-integratie wel heel succesvol moet zijn voordat de door hen te betalen WGA-uitkering erdoor omlaag gaat. De schrik die werkgevers hebben voor de langere re-integratieverantwoordelijkheid lijkt dan ook niet terecht. ▶

SANCTIEBEVOEGDHEID

Met de re-integratieverantwoordelijkheid die de werkgever tien jaar lang heeft voor de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer krijgt de werkgever ook de bevoegdheid om aan de arbeidsongeschikte werknemer sancties op te leggen als hij niet meewerkt aan zijn re-integratie. Deze sanctiebevoegdheid behoort normaliter toe aan het UWV. Werknemers moeten daarom dezelfde mogelijkheden van bezwaar, beroep en hoger beroep hebben als wanneer het UWV een dergelijke sanctie oplegt. Werkgevers zien vaak op tegen de daaruit voortvloeiende verplichting om in voorkomend geval als "bestuursorgaan" op te treden in bezwaar, beroep en hoger beroep. In de praktijk blijken dergelijke procedures echter uiterst weinig voor te komen. ▼

de dekking van de verzekering vallen. Daarbij is van belang dat de werkgever, of hij nu eigenrisicodragers is of niet, niet financieel verantwoordelijk is voor werknemers die voorafgaand aan de WGA-uitkering een Ziektewetuitkering hebben ontvangen (de zogenaamde "vangnetters").

Als een werkgever ophoudt eigenrisicodragers te zijn, dient hij de WGA-uitkeringen ook na het einde van het eigenrisicodragen zelf te blijven betalen tot het moment waarop deze tien jaar geduurd hebben. Dit noemt men "het uitlooprisko". Gelet op de wijze waarop verzekeringsmaatschappijen hun risico's moeten financieren (namelijk "vooruit"), vormt dit in de praktijk geen probleem en is het uitlooprisko doorgaans meeverzekerd. ▲

MEETELLENDEN WAO-UITKERINGEN

Eigenrisicodragen biedt een belangrijk voordeel aan werkgevers die (ex-) werknemers hebben waarvan de WAO-uitkering in de jaren 2000 tot en met 2005 is ingegaan. Deze uitkeringen hebben (in afnemende mate) wel invloed op de hoogte van de gedifferentieerde WGA-premie over de jaren tot en met 2011, maar als eigenrisicodragers ondervindt de werkgever geen nadelige invloed van deze uitkeringen. ▼

OVERGANG VAN ONDERNEMING

Een belangrijk en meestal over het hoofd gezien aspect is gelegen in de gevolgen van het eigenrisicodragen bij een latere overdracht van de onderneming. Die gevolgen zijn er alleen als er op het moment van de overgang van de onderneming een (ex-) werknemer is die een WGA-uitkering ontvangt of een (ex-) werknemer die al arbeidsongeschikt is en later een WGA-uitkering gaat ontvangen. De wet bepaalt namelijk dat deze WGA-uitkering verder moet worden betaald door de nieuwe eigenaar van de onderneming. Die zal daarvoor niet verzekerd zijn en zal dit nadelige gevolg op een of andere wijze (lagere koopprijs, verhaal van kosten?) voor rekening van de oude eigenaar van de ondernemer willen brengen. Dat zou geen probleem zijn als de verzekering van de oude eigenaar van de onderneming het risico van de betaling van de WGA-uitkering zou blijven dekken. Omdat de polisvoorwaarden waarschijnlijk alleen de betaling van de WGA-uitkering door de verzekerde werkgever zullen dekken, dient dat bij het aangaan van de polis uitdrukkelijk van de verzekeringsmaatschappij te worden bedongen. Bij dit alles dient te worden bedacht dat de betreffende WGA-uitkering ook bij de overdracht van een onderneming door een werkgever die geen eigenrisicodragers is nadelige financiële gevolgen heeft voor de nieuwe eigenaar van de onderneming. ▶



WANNEER KIEZEN?

Werkgevers kunnen twee maal per jaar besluiten eigenrisicodragers te worden: per 1 januari en per 1 juli. Daartoe moeten zij uiterlijk drie maanden tevoren, dus vóór 1 oktober respectievelijk vóór 1 april, toestemming aan de belastingdienst vragen.

Het uitstellen van een keuze voor eigenrisicodragers brengt het risico met zich mee dat er in die tijd één of meer werknemers arbeidsongeschikt worden in die mate dat de kans dat zij in de toekomst een WGA-uitkering gaan krijgen zo groot is dat een verzeke-

ringsmaatschappij dit risico niet meer (zonder meer) wil dekken. Zeker voor kleine en middelgrote werkgevers maakt dit een keuze voor eigenrisicodragers al heel snel oninteressant. Deze werkgevers zijn dan veroordeeld tot het betalen van verhoogde gedifferentieerde WGA-premie. Een eventuele overstap naar eigenrisicodragers dient dan ook bij voorkeur te worden overwogen op een moment waarop er weinig of het liefst geen werknemers zijn die al langdurig arbeidsongeschikt zijn.

HOE OVERSTAPPEN?

Bij de aanvraag voor eigenrisicodragers moeten werkgevers een garantie kunnen overleggen voor de als eigenrisicodragers in de toekomst te betalen WGA-uitkeringen. Deze garantie wordt geregeld door de verzekeringsmaatschappij waar het risico van de betaling van de WGA-uitkeringen is verzekerd. Zonder verzekering is een dergelijke garantie in de praktijk niet mogelijk. Met een volledige verzekering is het verkrijgen van de garantie in de praktijk geen probleem, ook niet als de werkgever niet zo vermogend is. Alleen overheidswerkgevers hoeven geen garantie te stellen en kunnen daardoor eigenrisicodragers worden zonder dat er in de praktijk een verzekeringsmaatschappij aan te pas moet komen.

EN WAT ALS U SPIJT KRIJGT?

Een werkgever die eigenrisicodragers is en daarmee wil stoppen, kan het eigenrisicodragers steeds per 1 januari of per 1 juli van elk kalenderjaar beëindigen. Hij moet daartoe dertien weken tevoren een aanvraag bij de belastingdienst indienen. Vervolgens begint hij in het publieke stelsel met de minimumpremie. De nog lopende WGA-uitkeringen moet hij wel zelf blijven betalen, maar dat gebeurt in de praktijk door de verzekeringsmaatschappij op basis van in het verleden betaalde premie. Een nieuwe overstap terug naar eigenrisicodragers is dan echter de eerstkomende drie kalenderjaren niet mogelijk.

Wat vooral belangrijk is, is dat de werkgever die wil stoppen met het eigenrisicodragers niet gebonden dient te zijn aan een nog lopende verzekeringspolis bij zijn verzekeringsmaatschappij.

ADVIES?

Hierboven hebt u kunnen lezen wat er zo al komt kijken bij een keuze om wel of geen eigenrisicodragers te worden voor de WGA. Als iets duidelijk mag zijn, dan is het wel dat het van groot belang is om een dergelijke keuze op een weloverwogen wijze te maken. Maar ook dat niet kiezen ook een keuze is en niet noodzakelijkerwijs de beste.

Wat de beste keuze is hangt af van de individuele omstandigheden van elke werkgever. Deze brochure kan geen rekening houden met uw individuele omstandigheden. Natuurlijk zijn wij graag bereid om u bij uw keuze te helpen met een advies op maat.

