

Wet Modernisering Ziektewet: zo voorkomt u schade

Door: Pascal Willems

Werkgevers realiseren zich vaak onvoldoende welke enorme financiële impact de Wet Modernisering Ziektewet voor hen in petto heeft. En werkgevers die de risico's wél in beeld hebben, worstelen vaak met de vraag hoe zij grip kunnen houden op hun zieke medewerkers die uit dienst gaan en hoe zij risico's kunnen beperken.



Sinds 1 januari 2014 zijn werkgevers via een gedifferentieerde premie financieel verantwoordelijk voor - kort gezegd - werknemers die ziek uit dienst gaan of die binnen vier weken na uitdiensttreding ziek worden.

Dit is het gevolg van de Wet Modernisering Ziektewet, ofwel de Wet Beperking Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid Vangnetters (Wet BeZaVa).

Vangnetters zonder werkgever

Niet alle werknemers met een Ziektewetuitkering vallen onder het financiële risico. Werkgevers zijn alleen financieel verantwoordelijk voor dit type uitkering van zogenaamde “vangnetters zonder werkgever”.

Om welke werknemers gaat het?:

- De grootste groep zijn werknemers met een (tijdelijke) arbeidsovereenkomst die ziek uit dienst gaan.
- “Werknemers” zonder arbeidsovereenkomst, zoals thuiswerkers of betaalde stagiairs.
- Werknemers die binnen vier weken na het einde van de arbeidsovereenkomst ziek worden (dit betreft de nawerking van de Ziektewet). Voor deze groep werknemers geldt een belangrijke uitzondering: als aan deze werknemer een WW-recht is toegekend, dan valt deze werknemer buiten de financiële verantwoordelijkheid van de werkgever.

Om welke werknemers gaat het niet?:

- Voor “vangnetters mét werkgever” is de werkgever niet financieel verantwoordelijk. Werkgevers hebben daarom geen “last” van werknemers die - kort gezegd - ziek zijn door zwangerschap, bevalling of orgaandonatie.
- Werknemers die een ZW-uitkering kunnen ontvangen op grond van artikel 29b ZW (beter bekend als de “no-riskpolis” die het UWV toekent aan werknemers met een ziekte of handicap die weer gaan werken) vallen buiten de financiële verantwoordelijkheid van de werkgever.

De vervuiler betaalt

Niet alle werkgevers zijn financieel verantwoordelijk voor de ZW-uitkeringen. De financiële verantwoordelijkheid van werkgevers voor ZW-uitkeringen uit zich in de gedifferentieerde premies die werkgevers moeten betalen.

De gedifferentieerde premie die een werkgever moet betalen is in de nieuwe wet gebaseerd op het principe “de vervuiler betaalt”. De hoogte van de premie is voor een werkgever hoger naarmate UWV meer uitkeringen moet betalen aan de ex-werknemers van die werkgever.

Grootte van de werkgever

Er wordt echter onderscheid gemaakt tussen grote, middelgrote en kleine werkgevers. Alleen grote en middelgrote werkgevers betalen een gedifferentieerde premie.

Kleine werkgever betalen geen gedifferentieerde premie maar alleen een basispremie. Voor een kleine werkgever is de instroom in de Ziektewet dus niet rechtstreeks van belang voor de hoogte van de premie. Er is sprake van een kleine werkgevers als de loonsom van de werkgever kleiner is dan tien maal de gemiddelde loonsom (in 2014 is de gemiddelde loonsom € 30.700,--).

Zo kan een werkgever de financiële risico's beperken

Er zijn onder meer de volgende mogelijkheden om de financiële risico's te beperken:

- *Bezwaar maken tegen toekenning ZW-uitkering.* Werkgevers kunnen bezwaar maken tegen de toekenning van een ZW-uitkering, bijvoorbeeld als geen sprake is van arbeidsongeschiktheid of als sprake is van een benadelingshandeling door de ex-werknemer.
Let op: voor medische bezwaren geldt een verkorte bezwaartermijn van twee weken en mag de werkgever zonder toestemming van de ex-werknemer geen medische gegevens ontvangen (een advocaat of arts-gemachtigde mag dat wel).
- *Zorgen dat de ex-werknemer aansluitend op het einde van het dienstverband een WW-uitkering krijgt.* Als een werknemer na uitdiensttreding in de WW komt en vervolgens ziek wordt, dan blijven deze uitkeringslasten buiten beschouwing bij de vaststelling van de gedifferentieerde premie.
- *Een nieuwe arbeidsovereenkomst aanbieden.* Zonder arbeidsovereenkomst heeft de werkgever geen wettelijke basis om de werknemer te re-integreren. UWV is dan verantwoordelijk voor de re-integratie en de ervaring leert dat zij niet erg voortvarend is. Door een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te bieden, houdt de werkgever meer controle over de re-integratie en kan hij op die manier sneller zorgen voor werkhervatting waardoor de schade lager is.

Keerzijde is natuurlijk dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan ontstaan. Overigens lopen er momenteel pilots (onder andere in transport, land- en tuinbouw en detailhandel), waarin de ex-werkgever de verantwoordelijkheid krijgt voor de re-integratie van de ex-werknemer. Werkgevers die deelnemen aan deze pilot hebben ook zonder arbeidsovereenkomst een wettelijke basis om de werknemer te re-integreren.

- *Opnemen van een extra bepaling in de arbeidsovereenkomst.* In de arbeidsovereenkomst kunt u een bepaling opnemen die de werknemer verplicht om op straffe van een boete ook na het einde van de arbeidsovereenkomst mee te werken aan de re-integratiemaatregelen die de werkgever treft.

Hoewel (nog) onduidelijk is of een dergelijke bepaling juridisch afdwingbaar is, zijn hier wel goede argumenten voor en biedt dit werkgevers in ieder geval een aanknopingspunt om betrokken te blijven bij de re-integratie van de ex-werknemer. Het is uiteindelijk aan de rechters om een oordeel te vellen over dergelijke bepalingen.

- *Eigenrisicodrager (ERD) worden.* Voor een ERD biedt de Ziektewet een wettelijke basis om de ex-werknemer te re-integreren. Een ERD heeft dus meer invloed op de re-integratie en daarmee ook op de schade.

De Wet Modernisering Ziektewet heeft kortom financiële gevolgen voor een zeer groot deel van de Nederlandse werkgevers. Hoewel werkgevers maar een beperkte invloed hebben op een ziekmelding en op de re-integratie als een werknemer al uit dienst is, zijn er wel degelijk manieren om de financiële risico's en schade te beperken.

Pascal Willems, WVO Advocaten, www.wvo-advocaten.nl