

DE NIEUWE ZIEKTEWET

De Ziektewet (ZW) zal binnenkort een aantal ingrijpende wijzigingen ondergaan. Deze hebben invloed op zowel werkgevers, werknemers, verzekeraars als intermediair. De vakpers richtte de aandacht met name op het feit dat het de ZW-verzekerde is die gevolgen gaat ondervinden. Maar ook werkgevers zullen geconfronteerd worden met forse – in hun ogen onbegrijpelijke – gevolgen.

De Ziektewet kent een lange historie. Vanaf 1930 is de Ziektewet, als opvolger van de Ongevallenwet, een verzekering met als doel om werknemers financieel te ondersteunen als de oorzaak gelegen is in de werkgeverssfeer. Vele wijzigingen later is de Ziektewet momenteel bekend als 'vangnet': voor de zieke werknemer die geen werkgever heeft om de loon-doorbetalingsplicht bij ziekte te kunnen voldoen. Maar ook voor die zieke werknemer van wie de overheid vindt dat de kosten van loonbetaling niet voor rekening van de werkgever moeten zijn (no-risk-ZW).

De hoogte van de ZW-uitkering is (normaliter) 70 procent van het loon van de werknemer, waarbij gekeken wordt naar het dagloon. Dit dagloon is wettelijk gedefinieerd en gemaximeerd. De uitkeringsduur van de ZW is in de loop van de tijd verlengd tot maximaal 104 weken vanaf de eerste ziektedag. Hiermee vult de ZW de wachttijd van de WIA in. De uitvoering van de WIA ligt voor het grootste deel in handen van UWV, behoudens voor enkele eigenrisicodragers ZW (bijvoorbeeld uitzendbureaus).

Bij evaluatie van de WIA (gestart in 2006) kwam naar voren dat er naar verhouding wel heel veel ZW'ers in de WIA kwamen, veel meer dan 'gewone werknemers' die vanuit een dienstverband ziek werden en in dienst bleven. Ondanks diverse reeds ingevoerde wijzigingen van de Arborol van

UWV is de schadelast in ZW en WIA van de ZW'ers hoog. Dat is de reden dat het huidige kabinet de ZW een andere invulling wil geven. Dit heeft gevolgen voor de ZW-verzekerde (de werknemer), evenals voor de werkgever. En in het verlengde hiervan ook voor de inkomensverzekeringen. De geplande ingangsdatum is 1 januari 2013, en sommige onderdelen gaan in per 1 januari 2014.

GEVOLGEN VOOR DE WERKNEMER

De wijzigingen van de Ziektewet die we bespreken, zijn van toepassing op werknemers zonder werkgever. Voor compensatie vanuit de No-riskpolis van de Ziektewet gelden deze wijzigingen niet. Ter verduidelijking: we hebben het in dit wetsvoorstel dus over de werknemer die ziek uit dienst gaat en niet onder de loon-doorbetalingsplicht van de werkgever (meer) valt. Dit kan zijn de uitzendkracht, de tijdelijk dienstverbander en de oproepkracht. Maar let op: het arbeidsrecht kan ervoor zorgdragen dat de werknemers toch onder de loon-doorbetaling vallen. Dat is bijvoorbeeld het geval als een tijdelijk dienstverbander een vierde tijdelijk contract heeft en daarmee een werknemer is geworden met een contract voor onbepaalde tijd. Of als een uitzendkracht zonder 'uitzendbeding' werkzaam is voor het uitzendbureau.

ZIEKTECRITERIUM

Een werknemer is volgens de Ziektewet arbeidsongeschikt als hij zijn arbeid niet kan uitvoeren

als gevolg van ziekte. Met zijn arbeid wordt bedoeld de arbeid die de werknemer als laatste uitvoerde voordat hij of zij de werkzaamheden moest staken. Hierbij staat inkomensbescherming centraal en heeft activering geen of slechts een ondergeschikte rol.

Met de nieuwe wet wordt het Ziektewetcriterium na 52 weken ziekte aangepast van 'zijn arbeid' naar 'algemeen geaccepteerde arbeid', net zoals in de WIA wordt gehanteerd. Op dit punt is er verschil met zieke werknemers die een werkgever hebben. Maar dat verschil is te billijken omdat enerzijds vangnetters doorgaans geen langdurig verleden in de laatste arbeid hebben en anderzijds minder valt te verwachten dat zij in die laatste verrichte arbeid re-integreren. De aanscherping van het criterium zorgt ervoor dat arbeidsongeschikte vangnetters sneller op zoek zullen gaan naar passend werk en zo korter afhankelijk zijn van een uitkering.

ARBEIDSVERLEDEN

Momenteel ontvangt een vangnetter bij ziekte 70 procent van zijn (gemaximeerde) dagloon minus eventuele inkomsten uit arbeid voor een maximale duur van 104 weken. Dit wordt gewijzigd om een meer activerend karakter te geven aan de uitkeringsstructuur. De uitkering van 70 procent wordt nog slechts tijdelijk

Heel veel Zw'ers komen in de WIA

DE WIJZIGINGEN TEN AANZIEN VAN DE ZIEKTEWETUITKERING BESTAAN UIT:

- de aanpassing van het Ziektewetcriterium;
- het introduceren van een arbeidsverledeneis;
- het stellen van een ondergrens om in aanmerking te komen voor een Ziektewetuitkering;
- flankerende maatregelen die de re-integratie moeten bevorderen, zoals aanscherping van re-integratie-eisen, maar ook verruiming van de mogelijkheden om de re-integratie vorm te geven. Hierbij moet gedacht worden aan verlenging van de maximale termijn van proefplaatsing van drie tot zes maanden en de mogelijkheid voor UWV om convenanten met werkgevers af te sluiten die gericht zijn op werkhervatting van Ziektewetgerechtigden.

verstrekkt en opgevolgd door een lagere vervolguiterkering. Deze methodiek wordt ook toegepast in de WGA-regeling en leidt tot een loongerelateerde Ziektewetuitkering die wordt gevolgd door de Ziektewetvervolguiterkering (de loonaanvulling uit de WGA komt niet terug in de Ziektewetwijzigingen).

De loongerelateerde Ziektewetuitkering duurt drie maanden en wordt verlengd met één maand voor ieder volledig kalenderjaar dat het arbeidsverleden de duur van drie kalenderjaren overstijgt. Heeft de vangnetter een arbeidsverleden van twee kalenderjaren, dan duurt de loongerelateerde periode dus drie maanden, bij een arbeidsverleden van tien kalenderjaren is de loongerelateerde fase tien maanden. Anders dan bij de loongerelateerde WGA-uitkering is de maximale duur van de loongerelateerde Ziektewet vanzelfsprekend geen 38 maanden maar 24 maanden. Het kan zijn dat de vangnetter voordat hij in de Ziektewet belandde recht had op loondoorbetaling bij ziekte van een werkgever. De duur van die loondoorbetaling bij ziekte heeft geen invloed op de lengte van de Ziektewet loongerelateerde uitkering. De duur van een voor de ziekte genoten WW-loongerelateerde uitkering wordt wel in mindering gebracht.

Na afloop van de periode van het loongerelateerde ziekgeld, wordt tijdens de resterende duur van de Ziektewetperiode 70 procent van het minimumloon betaald. Als de vangnetter naast de uitkering inkomen ontvangt, dan wordt 70 procent van het verschil tussen het minimumloon en het inkomen uitgekeerd. Als het dagloon van de vangnetter lager is dan het minimumloon per dag, dan wordt bij de berekening van de vervolguiterkering uitgegaan van het dagloon. Deze vervolguiterkering betekent voor de volledig arbeidsongeschikte vangnetter dat hij of zij financieel geprikkeld wordt zonder dat er een resterende verdien capaciteit is. Alleen als de vangnetter volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, kan dit lot worden omzeild; in dat geval kan na een verkorte wachttijd



Arbeidsongeschikte vangnetters zullen sneller op zoek gaan naar passend werk

van minimaal dertien weken een aanvraag voor een WIA-uitkering (IVA) worden gedaan bij UWV.

Zieke vangnetters worden na 52 weken op basis van een gewijzigd Ziektewet criterium beoordeeld. Deze keuring op basis van gangbare arbeid wordt door UWV uitgevoerd en zal zoveel als mogelijk lijken op de WIA-keuring. Door een vergelijking van het maatmanloon met het loon dat de vangnetter kan verdienen in algemeen geaccepteerde arbeid, zal UWV aan het eind van het eerste

ziektejaar vaststellen of er – als gevolg van ziekte – bij de vangnetter sprake is van een verlies aan verdienvermogen.

Ook het vervolg is gelijk aan de WIA: als blijkt dat de vangnetter minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is, dan zal hij of zij geen recht op ziekgeld meer hebben. Bij het beëindigen van de uitkering wordt een overgangstermijn van een maand gehanteerd. Deze maand is bedoeld om de vangnetter de gelegenheid te geven zich in te stellen op de nieuwe situatie. »

GEVOLGEN WERKGEVER

De financiering van de huidige ZW vindt plaats via premieheffing over het sociaal verzekeringsloon door de Belastingdienst. De Ziektewet wordt volledig door werkgevers betaald. Wat zij precies betalen zullen werkgevers meestal niet weten omdat de ziektewetpremie is gesplitst en ondergebracht in de premie voor het sectorfonds en het Algemeen Werkloosheidsfonds, van oudsher fondsen ten behoeve van de financiering van de Werkloosheidswet.

Een deel van de premie is bedoeld voor ZW'ers die ziek uit dienst gaan. Een werkgever die eigenrisicodragers wil worden voor deze ZW'ers (afgekort: ERD ZW) betaalt dan ook een lagere sectorfondspremie. De mogelijkheid van ERD ZW bestaat al enkele jaren en wordt momenteel in bijvoorbeeld de uitzendbranche toegepast.

Deze vorm van premieheffing (landelijke en sectorale premiestelling) levert weinig financiële prikkels op. Dit gaat veranderen.

Met ingang van 2014 gaat voor werkgevers een andere wijze van Ziekte-wetfinanciering gelden: meer premiedifferentiatie. Het is daarbij van belang hoe groot een werkgever is. Net als nu het geval is bij de premievaststelling van de publieke WGA-verzekering gaat het daarbij om de omvang van de loonsom. Hoe groter een werkgever is, des te meer hij opdraait voor de kosten van zijn 'eigen' Ziektewetschade. UWV berekent de Ziektewetpremie voor een bedrijf aan het einde van het jaar voor het jaar dat volgt: hiervoor heeft het de definitieve Ziektewet- en loongegevens van het bedrijf nodig. De gegevens van het lopende jaar zijn op dat moment nog niet definitief zodat de informatie van het vorige jaar wordt gebruikt. Aldus ontstaat de systematiek dat een Ziektewetpremie van enig jaar gebaseerd zal zijn op de gegevens van twee jaar ervoor. Dit wordt 'T-2' genoemd en deze wijze van premie bereke-



.....
**De verzuim-
verzekering
krijgt er
mogelijk een
doelgroep
bij: werk-
nemers
die ziek uit
dienst gaan**

VOORBEELD

Stefanie heeft een tijdelijk contract bij werkgever Van den Bron. Zij raakt ziek en ontvangt van de werkgever loondoorbetaling tot haar contract zes maanden later afloopt en niet wordt verlengd. Haar jaarin-komen bedraagt 20.000 euro. Stefanie heeft een arbeidsverleden van zestien jaar. Na instroom in de Ziektewet lukt het Stefanie niet om werk te krijgen.

Ziektewetuitkering:

Stefanie heeft recht op maximaal
 $24 - 6 = 18$ maanden Ziektewetuitkering.
De loongerelateerde uitkering bedraagt:
16 maanden 70% van € 20.000 = € 14.000.
De vervolguitkering bedraagt:
2 maanden 70% × € 18.872.

nen wordt ook bij de WGA-gedifferentieerde premie gehanteerd. In de premievaststelling wordt de volgende onderverdeling gemaakt:
werkgevers > 100 × de gemiddelde loonsom: een gedifferentieerde premie gebaseerd op de schadelast van de onderneming in jaar T-2; premiedifferentiatie per bedrijf;
werkgevers van 10 tot 100 × de gemiddelde loonsom: een gedifferentieerde premie gebaseerd op de schadelast van de onderneming en de sector in jaar T-2. De verhouding eigen last en last van de sector wordt in een staffel bepaald volgens de methode 'hoe groter de loonsom des te meer de eigen last meetelt';
werkgevers tot 10 × de gemiddelde loonsom: een gedifferentieerde premie gebaseerd op de Ziektewetlast van de sector in jaar T-2. Dus een sectorpremie.

Een werkgever die de keuze wil maken om deze gedifferentieerde premie niet te willen betalen, kan er (al per 1 januari 2013 of per 1 juli 2013) voor kiezen om eigenrisicodragers voor de ZW te worden. In een later artikel komen we terug op wat dit inhoudt en welke (uitvoerings)gevolgen dit heeft.

MEER PRIKKELS

De financiële prikkel is hiermee nog niet ten einde. Een werknemer die nu vanaf de ZW doorstroomt naar de WIA valt niet onder de financiële verantwoordelijkheid van de werkgever. Met andere woorden: telt niet mee in de premiedifferentiatie WGA. En komt dus ook niet voor rekening

van de eigenrisicodragersverzekering WGA. Hieraan gaat een einde komen. Per 1 januari 2016 komen deze werknemers (genoemd WGA-flex) op bedrijfsniveau voor rekening van werkgevers. De tussenliggende fase 2014 en 2015 worden jaren waarin de inkomensverzekeraars hun producten en premies mogen gaan uitzoeken en vaststellen en zal de doorberekening van WGA-flex plaatsvinden op bedrijfsniveau, zonder de keuze om hiervoor eigenrisicodragers te kunnen worden.

GEVOLGEN VOOR DE INKOMENS- VERZEKERINGEN

Deze gevolgen zijn enorm. De verzuimverzekering krijgt er mogelijk een doelgroep bij: werknemers die ziek uit dienst gaan. Op één voorwaarde: de werkgever moet dan eigenrisicodragers voor de ZW zijn. En iemand moet de Arborol van deze ex-werknemers op zich nemen, want dat doet UWV niet meer. Dit zal een onderdeel moeten zijn van dit verzekeringsproduct voor de eerste 104 weken van ziekte.

De WGA-eigenrisicodragersverzekeringen worden ook uitgebreid met een grotere doelgroep. Alle ZW'ers die in de WGA gaan komen, komen ook voor rekening van de WGA-eigenrisicodragersverzekering. Gevolg: een premiestijging en ook meer grip op de Arborol van de ex-werknemers. En zullen de inkomensverzekeraars toestaan dat een bedrijf een versnipperde verzekeringsportefeuille heeft: de verzuimverzekering bij verzekeraar A, ZW-Eigenrisicodragers bij verzekeraar B en WGA-eigenrisicodragers bij verzekeraar C?

CONCLUSIE

De markt van inkomensverzekeringen is fors in beweging. Het wetsvoorstel is de Tweede Kamer door, het is wachten op het vervolg. Met dit artikel is de richting weergegeven. Details en kansen voor de adviseur op het gebied van inkomensverzekeringen zullen in de toekomst uitvoerig door ons beschreven gaan worden. ●

Jeroen Vluggen
De auteur is trainer/consultant bij Enkwest Opleiding & Advies B.V. te Apeldoorn.