

accountant

FEBRUARI 2014

Modernisering Ziektewet of Bezava

Net als bij de gedifferentieerde WGA-premie is met de invoering van de gedifferentieerde Ziektewetpremie opnieuw aandacht geboden voor de beschikkingen van het UWV. Welke werknemers beïnvloeden de gedifferentieerde ziektewetpremie en wat moet worden gecontroleerd?

Mirjam van de Langerijt*

Met ingang van 2014 is de ziektewetpremie een gedifferentieerde premie geworden. Dat wil zeggen dat de werkgever een ZW-premie betaalt die afhankelijk is van de instroom in de ziektewet.

De instroom in de ziektewet (en de hierop volgende Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) is namelijk dusdanig hoog gebleken dat een financiële prikkel noodzakelijk was. Vandaar dat de Wet beperking ziekteverzuim arbeidsongeschiktheid vangnetters (Bezava) is ingevoerd die de uitkeringslasten aan de werkgever toerekent. Controle of de juiste werknemers aan de werkgever worden toegerekend is daarom cruciaal.

In de praktijk blijkt echter dat deze controle niet of nauwelijks plaatsvindt. Waarschijnlijk zijn onbekendheid met de wetgeving en het feit dat een grote groep werkgevers een loonsom lager dan circa 3 miljoen euro heeft, hiervan de oorzaken. Voor deze groep wordt de premie niet individueel berekend maar geheel of deels op sectoraal niveau. Toch kan het ook voor deze groep lonend zijn om de opgaven van aan werkgevers toegerekende ZW-uitkeringen en beschikkingen van het UWV nauwkeurig te controleren. Zeker gezien het feit dat de werkgever mogelijk twaalf jaar een financieel risico loopt.

WAT ZIJN VANGNETTERS?

Vangnetters zijn werknemers van wie het dienstverband eindigt tijdens hun ziekte. Zij hebben geen werkgever meer die het loon doorbetaalt tijdens de ziekte en hebben dus recht op een ziektewetuitkering. Dit zijn vaak de

werknemers met een contract voor bepaalde tijd, maar ook werknemers met een vast contract kunnen ziek uit dienst treden en in de ziektewet komen (bijvoorbeeld ontslag in de proeftijd, ontslag wegens sluiting van een bedrijfs onderdeel en bij ziekmelding tussen ontslagvergunning en feitelijk ontslagdatum). Uitgezonderd zijn onder andere de zieke orgaandonor, werknemer met een no-risk polis en de zwanegere werknemer.

De uitkeringen van al deze zieke vangnetters - ook wel 'einddienstverbanders' (edv'ers) - worden gefinancierd uit de ZW-flexpremie en aan de werkgever toegerekend.

BELANG VAN CONTROLE.

Recentelijk is UWV gestart met de informatie over ZW-uitkeringen die in het eerste halfjaar 2013 zijn toegekend aan (ex-)werknemers. Deze tellen mee voor de ZW-premie in 2015.

Werkgevers ontvangen een lijst waarop de betrokken werknemers zijn aangeduid met hun BSN-nummer, onder vermelding van de eerste arbeidsongeschiktheidsdag en de begindatum van de uitkering. Werkgevers kunnen een kopie van de beslissingen over het recht op en de hoogte of duur van de Ziektewetuitkering opvragen.

Tip: Informatie over de ZW-uitkeringen kan ook worden ingezien op de 'verzuimmelder' in het werkgeversportaal op de UWV-website.

Het UWV zendt deze beslissingen vervolgens aan de werkgever, waarna de werkgever de gelegenheid heeft om alsnog bezwaar te maken.

Tip: *Controleer de overzichten en vraag kopieën van de onderliggende beslissingen op. Let op, de termijn bedraagt slechts vier weken.*

VOOR WIE HEEFT CONTROLE ZIN?

Controle heeft zin voor alle werkgevers die de ZW-uitkeringen geheel of gedeeltelijk krijgen toegerekend (dus vanaf een loonsom van € 307.000) én de werkgevers die verwachten in de komende twee jaar in deze groep terecht te komen.

Voor middelgrote werkgevers die een deels geïndividualiseerde premie betalen, wordt de omvang van hun belang groter naarmate de loonsom hoger is. Daarnaast hebben werkgevers die eigenrisicodrager zijn belang bij de controle: zij betalen de premiecomponent ZW immers niet, maar moeten de toegekende uitkering zelf betalen.

De basis voor de controle en het bezwaar is uiteraard een goede administratie rondom de uitdiensttreding. De ZW- (en WGA-)premie wordt berekend op basis van de instroom in het jaar t-2 (de instroom in het tweede jaar voorafgaand aan het premiejaar). Voor de premievaststelling ZW-flex (en WGA-flex) in de toekomst is dus van belang dat de werkgever de omstandigheden rond de uitdiensttreding van jaren daarvoor nog helder voor ogen heeft. Dat is nagenoeg onmogelijk zonder goede administratie van het ziekteverzuim.

Daarnaast is het ook aan te raden om de regie voorafgaand aan een eventueel ontslag te houden. In de arbeidsovereenkomsten kunnen bepalingen worden opgenomen die dit bewerkstelligen. Contact houden met de ex-werknemer in de eerste vier weken na ontslag met de ex-werknemer en de begeleiding naar een WW-uitkering (bij toekenning van een WW-uitkering wordt een ZW-uitkering niet meer aan de ex-werkgever toegerekend!) kan veel geld besparen. Ook kan worden overwogen om het contract van een zieke tijdelijke arbeidskracht nog even te verlengen, mits betermelding in de nabije toekomst te verwachten is.

Tip: *Houdt de regie over uitdienst getreden tijdelijk en vaste werknemers. Pas arbeidscontracten zodanig aan dat werknemers die zich binnen vier weken na einde dienstverband ziek melden worden verplicht zich deze melding ook aan de ex-werkgever te doen en zich te conformeren aan dezelfde regels als (zieke) werknemer.*

VOORMALIG EIGEN RISICODRAGERS

Werkgevers die hebben besloten om met ingang van 2014 geen eigen risicodrager meer te zijn hebben waarschijnlijk een (voorlopige) beschikking gekregen waarin de premie op 0 procent werd gesteld. Dit omdat de Belastingdienst de

voor hen geldende wettelijk premie niet tijdig kon bepalen. Op dit moment ontvangen deze werkgevers nieuwe premiebeschikkingen met uiteraard hogere premies. Volgens recente rechtspraak is dat niet geoorloofd; de Belastingdienst mag de premies slechts éénmaal per jaar opleggen. Werkgevers die in 2014 een dergelijke, niet rechtsgeldige, nieuwe beschikking krijgen kunnen alleen al op basis van deze rechtspraak bezwaar maken.

ANDERE MANIER

Concluderend kan worden opgemerkt dat werkgevers op een andere manier dan voorheen moeten omgaan met zieke werknemers die uit dienst zullen treden. Dat zal enerzijds bestaan uit het contact houden met de uit dienst getreden werknemer en meer begeleiding in het ontslagtraject en anderzijds een goede administratie van de situatie van uit dienst tredende werknemers en controle van de UWV-beslissingen.

Noot

- * **Mirjam van de Langerijt is als fiscaal jurist met specialisatie loonbelasting en premieheffing (nationaal en internationaal) werkzaam bij Full•Finance Consultants in Apeldoorn.**