

De Wet BeZaVA

Met ingang van 1 januari 2013 is de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (de Wet BeZaVa) in werking getreden. Voor u als werkgever heeft deze wet, die ook wel kortweg de Modernisering Ziektewet wordt genoemd, mogelijk een aantal gevolgen.

De wet is bedoeld om de kosten van ziekte en arbeidsongeschiktheid van tijdelijke krachten (ofwel vangnetters) terug te dringen en bevat regelgeving om werkgevers te stimuleren zieke vangnetters weer aan het werk te krijgen. BeZaVa heeft alleen betrekking op werknemers waarvoor tot nu toe geen loondoorbetalingsverplichting van een werkgever gold en die om die reden in de Ziektewet terecht kwamen. Het gaat hierbij vooral om uitzendkrachten en werknemers met een contract voor bepaalde tijd van wie het contract bij ziekte niet verlengd wordt.

De uitkeringslasten van deze vangnetters in de Ziektewet en WGA zijn de afgelopen jaren enorm toegenomen. Waar werkgeversprikkelers zoals invoering en verlenging van de loondoorbetalingsverplichting, Poortwachter en WAO/WIA-premiedifferentiatie in het arbeidsproces enorm succesvol zijn geweest (het aantal lopende uitkeringen is meer dan gehalveerd) hebben deze regelingen weinig tot geen effect gehad op de populatie vangnetters.

Werkgevers die gebruik maken van tijdelijke contractanten, kunnen te maken krijgen met een flinke lastenverzwaring per 1 januari 2014. Zo wordt voor werkgevers de Ziektewet- en WGA-premie die zij moeten betalen afhankelijk van het totaal aantal werknemers dat instroomt in de Ziektewet en, na 2 jaar ziekte, aanspraak maakt op een WGA-uitkering. Vóór de invoering van BeZaVa waren werkgevers alleen verantwoordelijk voor de WGA-kosten van vaste werknemers. Nu draaien werkgevers ook op voor de Ziektewet- en WGA-kosten van tijdelijk personeel dat ziek uit dienst is gegaan. Ongeacht de duur van de arbeidsovereenkomst! Het zou dus zo kunnen zijn dat een werkgever twaalf jaar lang financiële consequenties draagt van een tijdelijke werknemer die na één dag werken ziek wordt.

Gevolgen voor u als werkgever

De ZW- en WGA-uitkeringslasten van vangnetters worden momenteel nog via een sectorpremie door werkgevers gefinancierd. Vanaf 2014 gaan werkgevers echter (afhankelijk van de totale loonsom) een individuele premie betalen die wordt vastgesteld op basis van de specifieke ZW- en WGA-uitkeringslast die aan die werkgever is toe te rekenen. Toerekening vindt plaats op basis van 1e ziektedag, ligt deze binnen het dienstverband of binnen 4 weken na uitdiensttreding, dan is de uitkeringslast toe te rekenen aan de werkgever.

LET OP!

Niet alleen voor vangnetters die na afloop van hun tijdelijke contract aanspraak maken op de Ziektewet geldt het bovenstaande. Ook voor vaste werknemers die korter dan twee jaar ziek zijn en van wie de arbeidsovereenkomst eindigt door een ontbindingsovereenkomst. Als zij een Ziektewetuitkering toegekend krijgen, heeft dit consequenties voor de premiehoogte van de werkgever.

Vaststelling van de premie

De uiteindelijke hoogte van de publieke premie wordt volgens dezelfde methodiek vastgesteld als de reeds bekende gedifferentieerde WGA-premie en gaat per 1 januari 2014 in. Althans de premiedifferentiatie gaat per die datum in. Voor het vaststellen van de hoogte van de premie wordt gekeken naar de instroom in de Ziektewet en WGA in 2012. Dit gebeurt zowel voor de ZW- als de WGA-uitkeringslasten van vangnetters (en de eerder beschreven vaste krachten) en houdt in dat er voor iedere werkgever in totaal drie verschillende gedifferentieerde premies worden vastgesteld.

Voor kleine werkgevers (tot 25x gemiddelde SV loonsom) blijft de premie op sectorniveau vastgesteld worden en voor middelgrote werkgevers (25 tot 100x gemiddelde SV loonsom) wordt een combinatie gemaakt van een sectorale en individuele premievaststelling. Voor grote werkgevers wordt de premie op ondernemingsniveau berekend.

Risicobeperking

De Wet BeZaVa maakt opnieuw duidelijk dat de verantwoordelijkheid voor het activeren en aan het werk houden van werknemers meer en meer verschuift van overheid naar werkgever. Met andere

woorden, U als werkgever gaat de instroom van zieke vangnetters in de Ziektewet en WGA direct in uw portemonnaie voelen.

Wat kunt u doen om de schadelast te beperken?

Allereerst zult u zich moeten gaan realiseren dat vangnetters als ze ziek worden op dezelfde manier behandeld moeten worden als vaste krachten. En daarmee wordt bedoeld dat u als werkgever er samen met de werknemer en uw arbodienst voor moet zorgen dat de vangnetter weer aan het werk gaat. En dan bij voorkeur voor het einde van het dienstverband. In een aantal gevallen zal dit een onmogelijke opgave blijken te zijn en stromen vangnetters ondanks uw inspanningen toch de Ziektewet in. Alleen al de beperkte duur van een contract zal dit soms onvermijdelijk maken. Als u veel gebruik maakt van vangnetters omdat dat voor uw bedrijfsvoering noodzakelijk is, kunt u overwegen te kiezen voor eigenrisicodragerschap voor de Ziektewet voor vangnetters. Zo houdt u de regie op re-integratie in eigen hand in plaats van deze over te dragen aan het UWV.

TIP

Als u slechts sporadisch gebruik maakt van vangnetters en er stroomt er een in in de Ziektewet, blijft u dan vooral actief. Neemt u regelmatig contact op met deze ex-werknemer en bekijk de mogelijkheden van re-integratie in uw eigen bedrijf. Het kan zelfs financieel aantrekkelijk zijn om re-integratie in het 2e spoor op te starten. Alles om te voorkomen dat de ex-werknemer instroomt in de WGA en daardoor ook deze premie opdrijft.

Eigenrisicodragerschap voor de WGA voor vangnetters is op dit moment nog niet mogelijk maar zal waarschijnlijk per 2016 mogelijk worden.

Modernisering Ziektewet: Controleer tijdig uw toekenningsbeslissing Ziektewet en WGA Flex en voorkom onnodige kosten!

Vanaf 27 mei tot en met naar verwachting 1 juli 2013 verstuurt UWV de zogenaamde toekenningsbeslissingen Ziektewet. Hierin staan de naam, het BSN nummer en de eerste ziektedag van uw ex-werknemers vermeld die in 2012 en 2013 een ziekteuitkering hebben ontvangen en die volgens de nieuwe wet worden toegerekend aan u als werkgever.

Het is belangrijk dat u dit overzicht goed controleert en als u ook maar enigszins twijfelt de individuele beschikkingen zelf opvraagt bij het UWV. **Dit dient u binnen 4 weken na dagtekening van de toekenningsbeslissing van UWV te doen!** Na ontvangst van de (door u opgevraagde) individuele beschikkingen heeft u 6 weken na dagtekening van deze beschikking de tijd om bezwaar te maken als u een fout in de beschikking ontdekt. Omdat de totale verantwoordelijkheid voor u als werkgever op kan lopen tot 12 jaar, doet u er verstandig aan om de toekenningsbeslissing goed te controleren.

Medicaris b.v. adviseert u om, daar waar u maar enigszins twijfelt aan de juistheid van de door UWV verstrekte toekenningsbeslissing, de individuele beoordeling op te vragen. Indien u reden ziet om bezwaar aan te tekenen dan kan dit zijn op medische gronden, onderdeel van dit onderzoek loopt via uw arbodienst/bedrijfsarts. Volgens de laatste berichten heeft u slechts twee weken extra de tijd om de medische gegevens op te vragen en door te sturen. Om te voorkomen dat uw bezwaar wordt afgewezen omdat u deze termijn niet haalt kunt u uitstel aanvragen bij UWV. Naast bezwaar op medische gronden kan er bijvoorbeeld ook bezwaar gemaakt worden over de hoogte van de door UWV vastgestelde uitkering.

Nadat de toekenningsbeslissingen Ziektewet zijn verstuurd, start UWV medio juni met verzending van de toekenningsbeslissingen WGA Flex. De procedure is gelijk aan die van de hierboven beschreven toekenningsbeslissing Ziektewet.