

Werkgevers kunnen tot twaalf jaar opdraaien voor ziekte of arbeidsongeschiktheid

# Risicobeheer loonsom

**Met de participatiesamenleving wordt ons sociale zekerheidsstelsel steeds minder solidair en sterk geprivatiseerd. De kosten van ziekteverzuim of arbeidsongeschiktheid worden vooral op de werkgever afgewenteld. De risico's in het nieuwe systeem kunnen tot zelfs twaalf jaar op het conto van de werkgever komen – met soms grote financiële gevolgen. Het is van essentieel belang dat de CFO samen met de afdeling human resources actief risicomanagement op de verzuimkosten voert.**

## Loonbeschikking vanaf medio december

In de actuele stand van zaken start het risico voor de werkgever op het gebied van ziekteverzuim met de loondoorbetalingsverplichting gedurende de eerste twee ziektejaren. Na twee jaar kan de werknemer een WIA-uitkering aanvragen bij het UWV. Als de werknemer na twee jaar ziekteverzuim gedeeltelijk arbeidsongeschikt is (35-80 procent) of volledig, maar niet duurzaam arbeidsongeschikt (80-100 procent), dan worden de uitkeringslasten nog eens tien jaar aan de werkgever doorbelast, indien deze bij het UWV is verzekerd. Deze doorbelasting vindt plaats via de loonbeschikking werkhervattingskas (whk), die jaarlijks in december door de Belastingdienst wordt verstuurd.

Deze loonbeschikking whk vermeldt de premies die de werkgever in 2015 moet betalen in het kader van de volgende regelingen:

- werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikte (WGA) vaste medewerkers
- WGA flex-medewerkers en
- Ziektewet flex-medewerkers.

Sinds 2014 moet de werkgever ook premie betalen voor flex-medewerkers. Als deze medewerkers ziek of arbeidsongeschikt worden, ook al zijn ze maar één dag in dienst geweest of nog geen achtentwintig dagen uit dienst, kan dit tot twaalf jaar premieconsequenties hebben. Dit gaat om cumulatief zeer substantiële bedragen, zoals we straks in een voorbeeld zullen schetsen.

## Forse premiestijging WGA en Ziektewet in 2015

Onlangs zijn de premiepercentages WGA-vast, WGA-flex en Ziektewet-flex voor 2015 bekend geworden (zie tabel hiernaast). Deze zijn afhankelijk van de omvang van de werkgever (klein, middelgroot, of groot). Voor een grote werkgever bedroeg de bandbreedte tussen de totale minimale premie en de totale maximale premie whk in 2014 nog 3,48 procent, in 2015 bedraagt die maar liefst 3,95 procent van de totale loonsom. Dit is een stijging van 13,5 procent. Het exacte percentage voor 2015 is respectievelijk voor grote en middelgrote werkgevers afhankelijk en

# is noodzaak

deels afhankelijk van de verzuimschadelast van de werkgever in 2013.

Als werkgever kunt u grofweg nagaan welke enorme financiële consequenties (twaalf jaar lang) een al dan niet zorgvuldig dossierbeheer van ziek of arbeidsongeschikt personeel op uw bottomline heeft. Hierbij gaan we er wel van uit dat u weet wat de schadelast twee jaar geleden was en wat de premiepercentages voor het aankomende jaar worden.

Het UWV verwacht een verdere stijging van het percentage van de voor grote werkgevers gedifferentieerde premieheffing voor WGA-flex en ZW-flex tot en met het jaar 2022. In dat jaar is de zogenaamde tienjaarperiode (WGA-instroom vanaf 2012) bereikt. Over de hoogte van de jaarlijkse stijging wordt geen uitspraak gedaan. Er mag worden aangenomen dat de stijging jaarlijks minder wordt. 'Jaarlijks minder meer whk-premie.' Niettemin sluiten wij een whk-percentage van 7 procent van de loonsom in 2022 niet uit. Voor uw onderneming kan dat het verschil zijn tussen winst of verlies – als dat met de huidige premieheffingen nu al niet het geval is.

## Overzicht premies werkhervattingskas 2014-2015 (grote werkgever)

	2014 Minimale Premie	2014 Maximale premie	2014 Band- breedte	2015 Minimale premie	2015 Maximale premie	2015 Band- breedte
WGA-vast	0,12%	1,96%	1,84%	0,12%	1,92%	1,80%
WGA-flex	0,14%	0,68%	0,54%	0,13%	0,96%	0,83%
Ziektewet-flex	0,14%	1,24%	1,10%	0,08%	1,40%	1,32%
Totaal	0,40%	3,88%	3,48%	0,33%	4,28%	3,95%

## Fouten in de beschikking kosten veel geld

Leuker kan de Belastingdienst het niet maken, maar blijkbaar ook niet gemakkelijker. De naam van de beschikking is ingewikkeld en de inhoud al helemaal. Begrippen als Werkhervattingskas, Wegingsfactor, Rentehobbel en Individuele premiecomponent WGA-lasten flexibele dienstverbanden plus de vele afkortingen roepen meer vragen op dan er antwoorden worden gegeven. Uw eerste vraag moet zijn: Is mijn beschikking wel juist? Is de premieaanslag correct? Ga ik niet te veel betalen? Vragen die eigenlijk niet horen bij beschikkingen van de Belastingdienst. Het systeem is echter zo complex geworden dat er gemakkelijk fouten worden gemaakt. Wat gaat er bijvoorbeeld vaak mis?

- De lijst met namen van werknemers (vast en flex) bevat regelmatig fouten. Hierdoor worden de kosten van een arbeidsongeschikte of zieke werknemer (ziekteverzuim) aan de werkgever toegerekend, terwijl de werknemer niet ziek is geweest of zelfs niet in dienst was.
- Het bedrijf is in de onjuiste sector ingedeeld (bij kleine of middelgrote werkgevers).
- Bij de premiebepaling is geen rekening gehouden met eigen risicodragerschap of is een onjuist gemiddeld loon als basis voor de premie gebruikt.

De Belastingdienst berekent uw premie aan de hand van de WGA-informatie die het UWV over uw organisatie heeft verstrekt. De wijze waarop de gedifferentieerde premies worden berekend, is afhankelijk van de werkgeversgrootte.

- Bij kleine werkgevers is de loonsom  $\leq 10$  maal het gemiddelde premieplichtig loon (€ 314.000).

- Bij middelgrote werkgevers is de loonsom  $\geq 10$  en  $\leq 100$  maal het gemiddelde premieplichtig loon (€ 314.000 tot € 3.140.000).
- Bij grote werkgevers is loonsom  $\geq 100$  maal het gemiddelde premieplichtig loon ( $\geq$  € 3.140.000).

Voor kleine werkgevers geldt alleen een sectorpremie, die gelijk is aan de te verwachten lasten in 2015. Voor grote en middelgrote werkgevers geldt dat de WGA-schadelast van twee jaar eerder (het zogenaamde t-2 principe) respectievelijk bepalend en deels bepalend is voor de hoogte van de opgelegde beschikking. Uw premie over 2015 is dus vastgesteld op basis van de gegevens uit 2013.

U kunt deze risico's onderbrengen bij het UWV of een private verzekeraar. In sommige situaties kunt u ook eigen risicodragers worden. Maar linksom of rechtsom kosten ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid u veel geld. Een praktijkvoorbeeld van een hogeschool maakt dit duidelijk (*Praktijkvoorbeeld 1*).

### Praktijkvoorbeeld 1. Jaarverslag 2013

Totale baten	€ 251.743.000	
Personeelslasten	€ 189.794.000	75%
Resultaat	€ 3.461.000	

Premies WHK 2014	Best case	Worst case	Delta
Verzuimpercentage	5,00%	6%	
Directe kosten verzuim	€ 9.489.700	€ 11.197.846	€ 1.708.146
VGA-vast	0,12%	1,96%	
Kosten VGA Vast	€ 227.753	€ 3.719.962	€ 3.492.210
WGA-flex	0,14%	0,68%	
Kosten WGA-flex	€ 265.712	€ 1.290.599	€ 1.024.888
ZW-flex	0,14%	1,24%	
Kosten ZW-flex	€ 265.712	€ 2.353.446	€ 2.087.734
Totaal			€ 8.312.977

Premies WHK 2015	Best case	Worst case	Delta
Verzuimpercentage	5,00%	6%	
Directe kosten verzuim	€ 9.489.700	€ 11.197.846	€ 1.708.146
WGA-vast	0,12%	1,92%	
Kosten WGA-vast	€ 227.753	€ 3.644.045	€ 3.416.292
WGA-flex	0,13%	0,96%	
Kosten WGA-flex	€ 246.732	€ 1.822.022	€ 1.575.290
ZW-flex	0,08%	1,40%	
Kosten ZW-flex	€ 151.835	€ 2.657.116	€ 2.505.281
Totaal			€ 9.205.009

<b>Delta Best case en worst case 2014 - 2015</b>	€ 892.032
--	-----------

### Wel of geen eigen risicodragers

Als u eigen risicodragers bent, betaalt u geen premie aan de Belastingdienst. Mogelijk hebt u dan wel schadelast gehad die verzekerd is bij een private verzekeraar, en wordt u als werkgever geconfronteerd met een premieverhoging. De premies voor WGA-verzekeringen van de diverse verzekeraars zijn de afgelopen jaren fors gestegen. Er zijn zelfs verzekeraars die deze verzekering uit de markt hebben gehaald, waarmee uw zekerheid van het afdekken van risico's onder druk is komen te staan.

U kunt het eigen risicodragerschap voor de WGA-vast en/of Ziektewet-flex twee keer per jaar laten ingaan of beëindigen. Uw aanvraag daarvoor moet ten minste 13 weken voor de beoogde ingangsdatum bij de Belastingdienst binnen zijn. Na beëindiging van het eigen risicodragerschap kan een werkgever gedurende drie jaar niet opnieuw eigen risicodragers worden. Hij is dan verplicht minimaal drie jaar bij het UWV te blijven. Zowel bij het UWV als de verzekeraar zullen de premies jaarlijks kunnen stijgen (of misschien dalen). Elk jaar rond 1 september maakt het UWV de premies whk voor het jaar daarop bekend.

### Greep op lopende dossiers bespaart veel geld

Dossiers van (dreigend) lang verzuim kosten u dus niet alleen geld gedurende de periode van ziekte, maar kunnen uiteindelijk ook instromen in de WGA-vast, WGA-flex en Ziektewet-flex. Het is dus essentieel een strakke regie op deze dossiers te voeren. Niet alleen om de ziekteperiode te beperken, maar ook de instroom in WGA-vast, WGA-flex en Ziektewet-flex te minimaliseren.

## Hoe de schadelast van WGA en Ziektewet kan worden gereduceerd

### Praktijkvoorbeeld 2. Besparing op WGA-dossier: een bouwbedrijf

- Grote werkgever met een premie loonsom van € 5.000.000.
- Eén WGA-dossier in 2013 met een schadelast van € 30.000. De loongerelateerde fase van deze uitkering eindigt op 31 december 2014, daarna volgt de WGA-vervolguitkering of loonaanvulling.
- Wat is de gedifferentieerde premie WGA-vast in 2015?

De gedifferentieerde premie WGA-vast die deze werkgever in 2015 aan het UWV zou moeten betalen, bedraagt 0,93 procent. Dit betekent een premie van € 46.500. Hiermee is de premie UWV hoger dan de werkelijke schade.

Het vooruitzicht dat de premie hoger zou zijn dan de schade, leidde tot de vraag van de werkgever om met een oplossingsvoorstel te komen. Na gedegen onderzoek en meerdere offertes van verzekeraars is besloten per 1-1-2015 eigen risicodragers voor de WGA te worden. Dit betekende voor de werkgever een aanzienlijke kostenbesparing en bleef hij bovendien zelf de regie behouden over zijn WGA-dossiers.

### Praktijkvoorbeeld 3. Besparing op Ziektewet-dossier: detailhandel

- Grote werkgever met een premie loonsom van € 5.000.000.
- Eén Ziektewetdossier in 2013 met een schadelast van € 35.000.
- Wat is de gedifferentieerde premie Ziektewet-flex in 2015?

De gedifferentieerde premie Ziektewet bij het UWV is 1,08 procent van € 5.000.000, wat neerkomt op € 54.000.

De verzuimscan voor deze werkgever in de detailhandel gaf aan dat de premie UWV veel hoger was dan de werkelijke schade, namelijk € 54.000 tegen € 35.000. Voor deze werkgever is vervolgens uitgezocht wat voor hem ook op lange termijn de beste oplossing is om zijn kosten goed te managen. Samen met een aangepast verzuimbeleid en enkele andere procedures is ervoor gekozen eigen risicodragers ZW-flex te worden.

Deze werkgever, die per 1-1-2015 eigen risicodragers wordt, betaalt dus alleen voor nieuwe zieken vanaf 1-1-2015. Dit levert hem om op korte termijn een directe besparing op van € 54.000 aan premie UWV. Wel zal deze werkgever vanaf 1-1-2015 nieuwe Ziektewetuitkeringen natuurlijk zelf moeten financieren.

## Conclusie

De privatisering van de sociale zekerheid leidt ertoe dat werkgever en werknemer min of meer verplicht worden de mogelijkheden voor arbeid beter te benutten. De (financiële) risico's liggen echter in toenemende mate langjarig bij de werkgever. Veel werkgevers managen dit nog niet op de juiste manier. De beleving is dat men, als het dossier na twee jaar verzuim de toets van de Wet verbetering poortwachter doorkomt, verlost is van alle verplichtingen. Bij gebrekkige invulling door de werkgever ontstaat voor de werknemer bij inkomensderving de mogelijkheid om een claim bij de werkgever neer te leggen.

Met name bij werkgerelateerde problematiek (beroepsziekten) boeken werknemers in toenemende mate successen. Werkgevers moeten zich hier beter op voorbereiden, want er is sprake van omgekeerde bewijslast. Daar waar een (ex-)werknemer naar zijn mening onterecht claimt, moet de werkgever kunnen aantonen dat de claim niet terecht is. Vanaf week 6 van het verzuim moet een werkgever zich hier al op voorbereiden.

Breng de potentiële risico's goed in kaart om 100 procent greep te krijgen op de dossiers, waarmee de premieheffing wordt beperkt en claims zo veel mogelijk worden voorkomen. Sturen op de juiste procesgang is hierbij essentieel.

In de eerste helft van december 2014 verstuurt de Belastingdienst alle beschikkingen voor 2015. Wees alert en betaal nooit te veel. Wilt u bezwaar maken, dan moet dat binnen zes weken na dagtekening van de beschikking gebeuren. ■



**GERJAN ANANIAS** is medeoprichter en partner van *Merces Custodio* in Naarden, dat zich ten doel stelt de financiële risico's van verzuimgerelateerde kosten op organisatieniveau te minimaliseren.



**PETER VAN BEUSEKOM** is associate partner van *Merces Custodio*. Hij ondersteunt organisaties die zich moeten aanpassen aan gewijzigde omstandigheden.