

Whitepaper

Laat u als werkgever onnodig
geld liggen?



Resolu B.V. | Fultonbaan 56 – 60 | 3439 NE Nieuwegein |
T: 088 0322490 | F: 088 0313299 | I: www.resolu.nl | E: info@resolu.nl

Inleiding

Werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben, kunnen bij ziekte van deze mensen een beroep doen op een regeling die hun loondoorbetaling compenseert. Dit is de no-riskpolis regeling. Het doel van de no-riskpolis is om werkgevers over de streep te trekken om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen of te houden. Uit onderzoek blijkt dat veel werkgevers de no-riskers in de organisatie niet in beeld hebben en daardoor veel compensatie mislopen. In deze whitepaper wordt er meer uitleg gegeven over deze no-riskpolis.

Voorwaarden no-riskpolis

Informatie over de no-riskpolis is te vinden op de website van UWV (uwv.nl). Hier staat wanneer de no-riskpolis van toepassing is. Werkgevers worden daar geïnformeerd over de verschillende groepen van werkenden die onder de no-riskpolis vallen en hetzelfde geldt voor de werknemers. Voor de werkgever is er een advieswijzer op uwv.nl die inzicht geeft welke regelingen van toepassing zijn (waaronder de no-riskpolis) wanneer de werkgever iemand in dienst neemt of heeft die in het doelgroepregister staat. Bij de beoordeling van het recht op WIA is geregeld dat de werknemer mondeling geïnformeerd wordt door de arbeidsdeskundige over de no-riskpolis, maar is er tot nog toe in de toekenningsbeschikking geen passage opgenomen over de no-riskpolis. In de afwijzingsbeschikking (minder dan 35% arbeidsongeschikt) is wel een passage opgenomen over de no-riskpolis.

Soort uitkering	Voorwaarden
WAO- of WAZ-uitkering	Wanneer de werknemer bij het begin van zijn dienstverband een WAO- of WAZ-uitkering heeft, dan geldt de no-riskpolis wanneer hij ziek wordt binnen 5 jaar na de start van dit dienstverband.
WIA-uitkering	De no-risk polis is van toepassing wanneer: <ul style="list-style-type: none"> - De werknemer bij het begin van zijn dienstverband een WIA uitkering had en hij ziek wordt binnen 5 jaar na de start van het dienstverband. - De werknemer in dienst blijft bij zijn werkgever na toekenning van de WIA-uitkering. De no-riskpolis geldt als hij ziek wordt binnen 5 jaar na de start van de WIA-uitkering. - De aanvraag voor een WIA-uitkering bij het einde van de wachttijd is afgewezen. In de afwijzingsbrief staat dat de no-riskpolis geldt in een nieuw dienstverband dat start binnen 5 jaar na de afwijzing van de WIA-aanvraag. De no-riskpolis geldt als hij ziek wordt binnen 5 jaar na start van dit dienstverband.
WW-uitkering	Wanneer de werknemer voor 8 juli 1954 geboren is, hij langer dan 52 weken een WW-uitkering had en hij vanuit de WW bij de werkgever in dienst is gekomen, dan krijgt de werknemer na 13 weken ziekte een ziektewet uitkering en geldt daarbij dus de no-riskpolis voor de werkgever. Dit geldt ook wanneer een werknemer tussen 1 januari 2018 en 1 januari 2020 is gaan werken, hij voor 1 januari 1962 geboren is, langer dan 52 weken een WW-uitkering heeft ontvangen en vanuit de WW in dienst is gekomen.

Wajong-uitkering	<p>De no-risk polis is van toepassing wanneer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De werknemer (ooit) een Wajong-uitkering kreeg. Of als hij op grond van de Wajong hulp bij zijn werk had. - De Wajong-aanvraag is afgewezen omdat het UWV niet kon vaststellen dat de werknemer langdurig niet kon werken.
Beschut Werk	<p>De no-riskpolis geldt als de werknemer op grond van de Participatiewet na 1 januari 2015 op een beschutte werkplek bij de gemeente werkt.</p>
Structureel functionele beperking	<p>De no-riskpolis is van toepassing wanneer de werknemer voor 2015 in dienst is gekomen bij de werkgever. De gemeente was toen verantwoordelijk voor zijn re-integratie. Hij heeft ook een verklaring van het UWV dat hij een arbeidsbeperking door een ziekte of handicap heeft. De no-riskpolis geldt voor hem als hij ziek wordt binnen 5 jaar na de start van dit dienstverband.</p>
Scholingsbelemmeringen	<p>De no-riskpolis is van toepassing wanneer de werknemer problemen heeft (gehad) door zijn ziekte of handicap bij het volgen van onderwijs. En hij binnen 5 jaar na afloop van het onderwijs bij de werkgever in dienst komt. De no-riskpolis geldt voor hem als hij ziek wordt binnen 5 jaar na de start van dit dienstverband.</p> <p>In deze situatie moet de werknemer wel een no-riskverklaring aanvragen bij het UWV. Daarin staat dat de no-riskpolis voor hem geldt.</p>
Doelgroepregister	<p>De no-riskpolis is van toepassing als de werknemer na 1 januari in dienst is gekomen bij de werkgever en is opgenomen in het doelgroepregister met de volgende reden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hij behoort tot de doelgroep banenafpraak. Hij kreeg van zijn gemeente een IOAW-, IOAZ-, Anw- of bijstandsuitkering (participatiewet). En hij is bij de werkgever gaan werken na begeleiding of bemiddeling door de gemeente. Het UWV heeft daarnaast ook vastgesteld dat de werknemer minder dan het minimumloon kan verdienen. Of dit is via een loonwaardebepaling op de werkplek vastgesteld. - Hij heeft zichzelf bij het UWV gemeld voor een beoordeling arbeidsvermogen omdat hij in het verleden voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs heeft gehad. - Zijn Wajong-aanvraag is afgewezen omdat het UWV niet kon vaststellen dat hij langdurig niet kon werken. - Hij kan alleen met een voorziening (hulp, hulpmiddelen en regelingen) het wettelijk minimumloon verdienen.

WSW-dienstverband	<p>De no-riskpolis is van toepassing wanneer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De werknemer werkt bij een werkgever in een artikel 7 WSW-dienstverband. - De werknemer, voordat hij bij de werkgever in dienst kwam, werkte in een artikel 2 WSW-dienstverband op een beschutte werkplek bij de gemeente. - De werknemer, voordat hij bij de werkgever in dienst kwam, werkte in een WIW-baan of een ID-baan. - De werknemer op 31 december 2014 een WSW-indicatie had.
-------------------	---

Beroep op de no-riskpolis

Om een beroep te kunnen doen op de no-riskpolis moet de werkgever op de hoogte te zijn van het feit dat een werknemer hiervoor in aanmerking komt. Dit kan hij niet zelf bij UWV opvragen. Hij wordt hierover alleen geïnformeerd door UWV indien de WIA-aanvraag van een eigen werknemer tot een afwijzing heeft geleid. De werknemer moet de werkgever daarom op diens verzoek laten weten dat hij of zij onder de no-riskpolis valt (voor zover de werknemer zelf weet of hij onder de no-riskpolis valt), maar de werknemer hoeft dit niet te doen in de eerste 2 maanden van het dienstverband. Als het om iemand gaat uit het doelgroepenregister, kan de werkgever wel weten dat er een no-riskpolis is, omdat hij het doelgroepregister kan raadplegen als hij overweegt iemand met deze status in dienst te nemen.

Terugwerkende kracht

Nog interessanter wordt het als de werkgever weet dat hij ook met terugwerkende kracht de loondoorbetaling van zieke werknemers met een no-riskpolis kan terugkrijgen. Dit hoeft niet enkel de loondoorbetaling te zijn van 104 weken verzuim, maar dit kunnen ook de WGA lasten zijn. Een medewerker met een arbeidsbeperking kan na 2 jaar arbeidsongeschiktheid in een WGA-uitkering terecht komen. Deze uitkering wordt normaliter doorbelast aan de werkgever. Bij de werknemer met een no-riskpolis wordt de werkgever hier niet voor toegerekend. Wanneer blijkt dat de werknemer in kwestie een no-riskpolis heeft, kan voor de toegerekende WGA-last een correctieverzoek met terugwerkende kracht plaatsvinden. Zo kan één werknemer waarvan de no-riskpolis nooit benut is de werkgever gemakkelijk 100.000 euro opleveren.



Onderzoek UWV

Voor 4 groepen werkenden met een arbeidsbeperking heeft het UWV het gebruik van de no-riskpolis door werkgevers onderzocht. Het gaat om werkenden met een uitkering voor de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), een uitkering voor de regeling Werkhervatting gedeeltelijke arbeidsgeschikten (WGA), een uitkering voor de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) en werkenden die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn beoordeeld voor de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), de WIA 35-minners. In de afgelopen 5 jaar verstrekte UWV jaarlijks tussen de 35.000 en 45.000 Ziektewet-uitkeringen no-riskpolis. Hiervan nemen de 4 onderzochte groepen 85 tot 90% voor hun rekening.

Het UWV heeft onderzoek gedaan naar verschillende cijfers om op die manier in kaart te brengen hoeveel werkgevers daadwerkelijk gebruik maken van de no-riskpolis. Dit heeft het UWV gedaan om basis van gegevens uit de polisadministratie waarbij ze die gegevens koppelen aan het aantal werkende WAO'ers, WGA'ers en WIA 35-minners. Daarnaast werd het aantal te verwachte ziekmeldingen ingeschat door het UWV op basis van onderzoek naar de ziekmeldingsfrequentie.

Met behulp van de bovenstaande gegevens is het mogelijk om een indicatie te geven van het gebruik van de no-riskpolis door werkgevers per groep. Het UWV heeft hierin vastgesteld dat er sprake is van ondergebruik. Ondanks dat er de afgelopen jaren een lichte stijging is te zien in het aantal ziektewet-uitkering aanvragen op grond van de no-riskpolis, blijft het percentage aan de lage kant;

- Voor de groep Wajongers is dit in ongeveer 60% van de gevallen.
- Voor de groep WGA'ers is dit in ongeveer 50% van de gevallen.
- Voor de groep WAO'ers is dit in ongeveer 17% van de gevallen.
- Voor de WIA 35-minners is dit in ongeveer 14% van de gevallen.

Mogelijke redenen voor ondergebruik

Een eerste mogelijke reden voor het ondergebruik is de onbekendheid met de no-riskpolis. Dit kan zowel voor de werkgever als de arbeidsbeperkte werknemer gelden. Uit [een rapport van het Sociaal en Cultureel Planbureau](#) blijkt dat de no-riskpolis bij ongeveer de helft van de werkgevers bekend is.

Het kan ook zo zijn dat werknemers helemaal niet melden dat zij een arbeidsbeperking hebben of dat zij onder de no-riskpolis vallen. Tijdens de proeftijd hoeven zij dat niet te doen en na de proeftijd alleen als ze dat gevraagd wordt.

Een tweede mogelijke reden voor het ondergebruik is een onvolledige opgave van zieke werknemers door de werkgever, met name bij kort verzuim. De gedachte hierbij is dat kort verzuim tot weinig kosten leidt en het voor de werkgever niet de moeite loont om dit verzuim aan UWV door te geven. Daarnaast speelt mogelijk ook een rol dat de opgave van zieke werknemers door de werkgever niet direct, maar pas achteraf (op maandbasis) plaatsvindt. Deze opgave achteraf kan ertoe leiden dat met name kort verzuim niet altijd wordt doorgegeven.

De onbekendheid met de no-riskpolis is bij werkgevers en werknemers meer van invloed op het ondergebruik dan het minder vaak doorgeven van kort verzuim.

Geen doel, maar middel

De vraag is of het ondergebruik een probleem is. Op zichzelf is het geen probleem. Doel van de no-riskpolis is werkgevers over de streep te trekken een werknemer met een beperking in dienst te nemen of te houden. En de betreffende werknemers hebben een dienstverband, dus dit is ook zonder bekendheid met de no-riskpolis gelukt. Waar het uiteindelijk om gaat, is dat meer werkgevers mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen. De effectiviteit van een instrument staat of valt met de bekendheid ervan. Als de bekendheid groter is, zal het instrument vaker worden gebruikt.

Op financieel vlak is het echter wel ontzettend zonde wanneer een werkgever geen gebruik maakt van de no-riskpolis. Neem je een werknemer met een arbeidshandicap in dienst, dan kun je als werkgever bovendien gebruik maken van een loonkostenvoordeel gedurende de eerst 3 jaren van het dienstverband. Dit kan een werkgever dus ontzettend veel geld besparen!

Tips voor werkgevers

1. Vraag iedere werknemer of hij een no-riskpolis heeft. Werknemers die langer dan twee maanden in dienst zijn, zijn wettelijk verplicht om deze vraag te beantwoorden. Maak duidelijk dat het openbaar maken van deze informatie voor hem of haar geen nadelige consequenties heeft, maar dat het u als werkgever wel een financieel voordeel kan opleveren.
2. Medewerkers waarvan u vermoedt dat ze een no-riskpolis hebben, kunt u nader onderzoeken door raadpleging van het zogenaamde doelgroepenregister bij het UWV.
3. Neem het uitvragen en claimen van de no-riskpolis op in uw werkprocessen.
4. Er is sprake van een arbeidshandicap, wanneer iemand al voor aanvang van het dienstverband een WIA-, WAO- of WAZ-uitkering ontving. Naast deze uitkeringssituaties zijn er zelfs nog vele andere no-risksituaties die op de site van het UWV worden genoemd. Bekijk dus kritisch of er situaties bij uw organisatie van toepassing zijn.

Wist u dat Resolu u kan ondersteunen om inzicht te krijgen of er bij uw werknemers sprake is van een no-riskpolis. Resolu kan u hierin ook helemaal ontzorgen. Hoe wij dit doen, leggen wij graag in een persoonlijk gesprek aan u uit. Neem hiervoor contact op via onze website www.resolu.nl!