

# Whitepaper

## Werkhervattingskas (WHK beschikking)



Resolu B.V. | Fultonbaan 56 – 60 | 3439 NE Nieuwegein |  
T: 088 0322490 | F: 088 0313299 | I: [www.resolu.nl](http://www.resolu.nl) | E: [info@resolu.nl](mailto:info@resolu.nl)

## Controle premiebesluiten 2020

### **Controleer uw premienota Werkhervattingskas (WHK), dit kan u veel geld besparen!**

Begin december ontvangt u van de belastingdienst weer de beschikking waarbij de hoogte van de gedifferentieerde premie voor de Werkhervattingskas(WHK) voor 2020 wordt vastgesteld. Deze premie bestaat uit twee premiecomponenten:

- premiecomponent WGA-lasten;
- premiecomponent Ziektewet-lasten.

Indien een werkgever eigenrisicodragend is voor één van de uitkeringen waarop een premiecomponent betrekking heeft, wordt geen premie voor de betreffende premiecomponent verschuldigd.

### **Gedifferentieerde premie WGA en ZW**

Per 1 januari 2014 is het onderdeel premiedifferentiatie van de Wet Beperking Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid Vangnetters (BeZaVa) in werking getreden. Dit houdt in dat (middel)grote werkgevers vanaf 2014 ook een gedifferentieerde premie betalen voor tijdelijke werknemers die ziek uit dienst gaan en recht op een Ziektewetuitkering hebben. Dit kan betekenen dat u voor een zieke werknemer die maar een paar weken bij u in dienst is geweest, in totaal 12 jaar voor de kosten kan worden doorbelast, namelijk maximaal 2 jaar voor de Ziektewetuitkering en aansluitend tot maximaal 10 jaar voor de WGA-uitkering.

### **Laatste kans controle premiejaar 2014**

Bij controle van premiebesluiten blijkt dat vooral in het jaar 2014 veel Ziektewet- en WGA-uitkeringen van (ex-)werknemers ten onrechte zijn toegerekend aan werkgevers. Dit was het eerste jaar waarin als gevolg van de Wet Bezava uitkeringen van (ex-)werknemers aan werkgevers werden toegerekend. Dit jaar is het de laatste kans voor u als werkgever om dit premiejaar van 2014 te (laten) controleren en te laten corrigeren.

### **Sectorale en gedifferentieerde premies**

Elke gedifferentieerde-premieberekening is gebaseerd op het principe dat er bij de rekenpremie een opslag of een korting komt. De opslag of de korting wordt bij grote bedrijven volledig bepaald op de eigen instroom. Bij middelgrote bedrijven geldt een gewogen gemiddelde tussen de sector en het individuele risico van het bedrijf zelf. Bij kleine bedrijven geldt een branchepremie, dus wordt de hoogte van de opslag of korting bepaald door de branche-instroom.

Dus hoe groter het bedrijf, hoe groter de invloed van de eigen instroom is.

- Kleine werkgevers (werkgevers met een premieplichtige loonsom die kleiner is of gelijk aan € 337.000,-) betalen sectorale premies voor elk van de twee premiecomponenten. De eigen schadelast wordt dus niet toegerekend.
- Middelgrote werkgevers (werkgevers met een premieplichtige loonsom die groter is dan € 337.000,- en kleiner dan of gelijk aan € 3.310.000,-) betalen voor elk van de twee premiecomponenten deels een sectorale premie en deels een gedifferentieerde premie gebaseerd op de eigen schadelast.
- Grote werkgevers (werkgevers met een premieplichtige loonsom die groter is dan € 3.370.000,-) betalen voor elk van de twee premiecomponenten een gedifferentieerde premie die geheel is gebaseerd op de eigen schadelast.

## Parameters 2020 in vergelijking met 2019

	WGA 2020	WGA 2019	ZW 2020 (*)	ZW 2019
<b>Rekenpercentage</b>	Is vervallen	0,77%	Is vervallen	0,47%
<b>Gemiddelde percentage</b>	0,76%	0,75%	0,52%	0,43%
<b>Maximumpremie</b>	3,04%	3,00%	2,08%	1,72%
<b>Minimumpremie</b>	0,19%	0,18%	0,13%	0,10%
<b>Gemiddelde werkgeversrisicopercentage</b>	0,48%	0,41%	0,32%	0,26%
<b>Correctiefactor</b>	1,18	1,42	1,21	1,39

\*Voor de Ziektewet geldt voor de werkgevers in sector 52 (uitzendbedrijven) een afwijkende maximumpremie van 10,02% voor 2020.

### Wijzigingen premiesystematiek

Per 1 januari 2020 gelden ook een aantal wijzigingen bij de berekening van de gedifferentieerde premie. Er gaat o.a. een gescheiden berekening plaatsvinden van de sectorale en individuele premies binnen de Werkhervattingskas. Alleen de verwachte lasten en premieplichtige loonsom van de kleine bedrijven die een sectorale premie betalen worden meegenomen in de berekening. Omdat kleine bedrijven een gunstiger instroomrisico hebben ten opzichte van grote bedrijven, valt daarmee de sectorale premie net iets lager uit.

Verder is het rekenpercentage afgeschaft. Daar waar tot en met 2019 het rekenpercentage werd gebruikt bij de individuele premieberekening, is nu het gemiddeld percentage van toepassing. Dit zorgt weer voor hogere minimum- en maximumpremies voor zowel de Ziektewet als de WGA. De correctiefactor is wel fors verlaagd, wat leidt tot overwegend lagere premies als bedrijven al schade hadden.

Verder wordt het landelijk gemiddeld werkgeversrisicopercentage eerlijker berekend door de schadelast het jaar T-2 te delen door de gemiddelde loonsom van de laatst bekende vijf jaren (in plaats van de loonsom van het jaar T-2). Dit is eerlijker in vergelijking met het individuele werkgeversrisicopercentage dat ook gebaseerd is op een gemiddelde loonsom van de laatst bekende vijf jaren.

### Stijging gemiddelde ZW premie: verschuiving als gevolg van de Wet arbeidsmarkt in balans

Als gevolg van de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans verdwijnen de sectorfondsen waaruit de WW en de Ziektewet betaald werden. De WW gaat een nieuwe systematiek krijgen met een premiedifferentiatie in de WW. Voor de Ziektewet werden o.a. de staartlasten van de eigenrisicodragers Ziektewet uit deze sectorale premie betaald. Deze staartlasten worden nu betaald uit de Werkhervattingskas, waardoor o.a. de gemiddelde premie van de Ziektewet fors is gestegen (van 0,43% naar 0,52%).



### **Berekening individuele premie grote bedrijven**

Voor grote bedrijven geldt de volgende formule:

#### **Individuele premie = gemiddelde percentage + individuele opslag/korting**

Berekening individuele opslag of korting → correctiefactor werkgeversrisico \* (individuele werkgeversrisico minus gemiddeld risico)

\*Het individuele werkgeversrisico wordt voor het premiejaar 2020 berekend door de totaal uitbetaalde uitkeringslasten van de WGA of de Ziektewet in het jaar 2018 te delen door de gemiddelde premieplichtige loonsom van de periode 2014-2018. De uitkomst van de gedifferentieerde premie wordt vervolgens vergeleken met de minimum- en maximum bandbreedte van de premies.

#### **Totaal uitbetaalde uitkeringslasten**

Bij de totaal berekende uitkeringslasten WGA tellen mee alle WGA-uitkeringen aan (ex-) werknemers van het bedrijf die in het jaar 2018 een WGA-uitkering kregen, die vanuit een vast dienstverband sinds 2008 in de regeling WGA zijn gekomen en vanuit de flex-dienstverbanden na 1 januari 2012 een uitkering hebben gekregen. Voor de Ziektewet gaat het bij de totaal uitbetaalde uitkeringslasten van de ZW-uitkeringen die in 2018 zijn uitbetaald aan personen die in 2016, 2017 of 2018 in de Ziektewet zijn gekomen.

Uit de parameters kunnen we de volgende berekening herleiden.

**WGA : 0,76% (gemiddelde percentage) + 1,18 \* (? – 0,48%)**

**ZW : 0,52% (gemiddelde percentage) + 1,21 \* (? – 0,32%)**

Het vraagteken is het individuele werkgeversrisicopercentage. Deze wordt berekend door de uitkeringslasten van de toegerekende uitkeringen in het jaar 2018 te delen door de (gemiddelde loonsom van de periode 2014-2018) en te vermenigvuldigen met 100%.

#### **Berekening gedifferentieerde premie middelgroot bedrijf**

De premie voor de middelgrote werkgever is een gewogen gemiddelde van de sectorale premie en de individuele premie.

De berekening voor middelgrote bedrijven ziet er als volgt uit:

#### **(1-C) x sectorale premie + C x individuele premie**

De individuele premie is de berekende gedifferentieerde premie zoals deze ook voor grote werkgevers wordt berekend. De premie voor middelgrote werkgevers is een gewogen gemiddelde tussen de sectorale premie en de individuele premie.

Hierbij geldt dat C staat voor de wegingsfactor die als volgt wordt berekend: (Loonsom werkgever – Loonsomgrens klein) / (Loonsomgrens hoog – Loonsomgrens klein)

- Loonsomgrens klein staat voor 10 maal het gemiddelde premieplichtige loon (voor 2020 € 337.000)
- Loonsomgrens hoog staat voor 100 maal het gemiddelde premieplichtige loon (voor 2020 € 3.370.000)

### **Berekening gedifferentieerde premie klein bedrijf**

Hiervoor gelden de sectorale percentages gebaseerd op de schaderesultaten van de branche. Dus de opslag of de korting bovenop de rekenpremie wordt vastgesteld aan de hand van de branche-instroom, afgezet tegen het landelijk gemiddelde. De sectorale percentages/premies vindt u [hier](#).

### **Controle van uw premies**

Controles of de toerekening klopt, zijn voor elke werkgever essentieel. Een verkeerde toerekening ontdekken kan een organisatie zo 200.000 euro opleveren. Wij adviseren u onder andere te controleren:

- of uw bedrijf in de juiste sector is ingedeeld;
- of u terecht bent aangemerkt als kleine, middelgrote of grote onderneming;
- of u terecht (niet) als eigenrisicodragers bent aangemerkt en of de loonsommen (over de jaren 2014 t/m 2018) juist zijn vastgesteld;
- of de uitkeringen die hebben geleid tot verhoging van de premie terecht aan u zijn toegerekend als de gedifferentieerde premie boven het minimum is vastgesteld;
- of de no-riskpolis van toepassing is;
- of er sprake is van orgaantransplantatie;
- of er sprake is van een ziekte als gevolg van zwangerschap of bevalling;
- of er sprake is van regres;
- of de juiste fictieve vervoluitkering wordt doorbelast ;
- of de eerste ziektedag inderdaad binnen het dienstverband valt (of onder de nawerking Ziektewet).

Maak altijd bezwaar als u twijfelt aan de juistheid van de gegevens. Resolu kan dit proces van bezwaar voor u als werkgever uit handen nemen.

### **De no-riskpolis**

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. Uit onderzoek blijkt dat veel werkgevers de no-riskers in de organisatie niet in beeld hebben en daardoor veel compensatie mislopen. Het belangrijkste is dus dat de administratie op orde is. En ook dat bekend is wat de einddatum van de no-riskpolis is en dat verlenging van een no-risk op tijd door de betrokkene zelf wordt aangevraagd. Op de Werkhervattingskas dient gecontroleerd te worden dat de uitkeringen van personen die vallen onder de no-riskpolis niet in rekening worden gebracht.

De no-riskpolis bestaat uit twee elementen: de no-riskpolis Ziektewet en de no-riskpolis WIA. De no-riskpolis Ziektewet houdt in dat de werkgever niet zelf de loondoorbetaling bij ziekte hoeft te betalen. De no-riskpolis WIA regelt dat bij ziekte binnen de eerste vijf jaar van het nieuwe dienstverband de werkgever is vrijgesteld van het risico dat een hogere gedifferentieerde premie geldt indien de persoon in de WGA komt. Ook hoeft de werkgever die kiest voor eigen risico dragen de uitkeringen van deze personen niet zelf te betalen. Lees voor meer informatie over dit onderwerp ook de whitepaper 'laat u als werkgever onnodig geld liggen' die u [hier](#) kunt downloaden.

### **Regres**

Indien een werknemer in het verzuim zit wat is veroorzaakt door een derde partij, dan kan de werkgever gebruik maken van het regresrecht. Dit recht houdt in dat wanneer een derde partij aansprakelijk is voor de gebeurtenis die tot de ziekte van de werknemer heeft geleid, de werkgever het nettoloon dat hij moet betalen aan zijn zieke werknemer en alle re-integratiekosten kan verhalen op deze schuldige derde.

Is de werkgever een WGA-eigenrisicodragers, dan heeft de werkgever wederom een zelfstandig regresrecht om de netto uitkeringskosten inclusief de re-integratiekosten op de veroorzaker (schuldige derde partij) te verhalen. Dit is geregeld in artikel 99 WIA lid 3.

Een werkgever die geen WGA-eigenrisicodragers is doet er verstandig aan om succesvol regres over de ziekgeldperiode (eerste 104 weken) door te geven aan de Belastingdienst en te controleren dat een eventuele WGA-uitkering niet doorberekend wordt binnen de WGA gedifferentieerde premie.

### **Wat kan Resolu voor u doen?**

U kunt uw beschikking WHK 2020 vrijblijvend naar ons toesturen voor een controle. Dit is zinvol vanaf een premieplichtige loonsom vanaf ongeveer €750.000,-. Daarnaast zullen wij de huidige Ziektewet en WGA schade in kaart brengen en in een adviesgesprek aangeven hoe u deze kunt verlagen en of het verstandig is om publiek (UWV) of privaat (eigenrisicodragers) te verzekeren.

Indien wij mogelijkheden zien om in bezwaar te gaan, kunnen wij de controle van de toegerekende ZW- en WGA-uitkeringen in overleg voor u uitvoeren en bezwaar aantekenen bij de Belastingdienst. Wij doen dit op basis van "no cure no pay". U betaalt dan alleen als er concrete besparingen zijn.

Ook is het mogelijk om via ons een actuariële analyse te laten uitvoeren om inzicht te krijgen in de keuze voor eigenrisicodragerschap Ziektewet en/of WGA. Voor meer informatie over dit onderwerp kunt u onze whitepaper 'waarom eigenrisicodragers worden of blijven' [hier](#) downloaden.

Hoe wij dit doen, leggen wij graag in een persoonlijk gesprek aan u uit. Neem hiervoor contact op via onze website [www.resolu.nl](http://www.resolu.nl)!