

Whitepaper

WIA beoordeling, en nu?

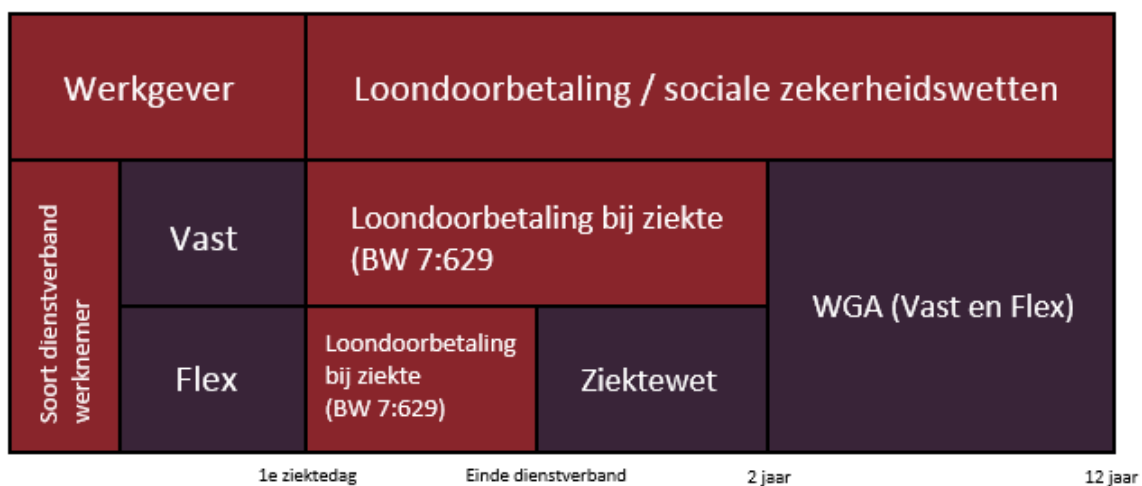


Resolu B.V. | Fultonbaan 56 – 60 | 3439 NE Nieuwegein |
T: 088 0322490 | F: 088 0313299 | I: www.resolu.nl | E: info@resolu.nl

12 jaar – dat is lang..

U weet het ongetwijfeld; u bent maximaal 12 jaar lang financieel verantwoordelijk voor medewerkers en ex-medewerkers die arbeidsongeschikt raken. 2 jaar loondoorbetalingsverplichting of ziekwet en maximaal 10 jaar WGA. Maar hoe gaat zo'n proces van arbeidsongeschiktheid nu precies in zijn werk? Onderstaand figuur laat globaal zien hoe de loondoorbetaling/sociale zekerheidswetten werken bij arbeidsongeschiktheid.

Figuur 1



Of er sprake is van loondoorbetalingsverplichting bij ziekte óf ziekwet hangt af van de aanwezigheid van een dienstverband. Wanneer er sprake is van een vast dienstverband dan is er 104 weken lang loondoorbetalingsverplichting vanuit de werkgever. Bij een tijdelijk dienstverband is er tot aan het einde van het dienstverband sprake van loondoorbetalingsverplichting vanuit de werkgever. Daarna zal de desbetreffende medewerker instromen in de ziekwet. Na 104 weken arbeidsongeschiktheid kan de medewerker instromen in de WGA vast (bij instroom vanuit een vast dienstverband) of WGA flex (bij instroom vanuit de ziekwet). Dit is afhankelijk van het percentage arbeidsongeschiktheid.

Afkeuren of niet?

Voor zowel de werkgever als de medewerker ligt er de verantwoordelijkheid om al het mogelijke te doen aan de re-integratie binnen de 104 weken. Hierin wordt vastgehouden aan bepaalde doelstellingen;

1. Terugkeer in de eigen bedongen arbeid
2. Terugkeer in de eigen bedongen arbeid met aanpassingen
3. Terugkeer in ander passend werk binnen de organisatie
4. Terugkeer in ander passend werk binnen de organisatie met aanpassingen
5. Terugkeer in passend werk buiten de organisatie.

Nummer 1 zal altijd bovenaan blijven staan als doelstelling van de re-integratie. Wanneer er twijfel ontstaat over de haalbaarheid daarvan zullen de andere opties onderzocht worden. (Wet verbetering poortwachter)

Na ongeveer 93 weken in het verzuim zal de WIA aanvraag gedaan worden indien er nog geen geslaagde re-integratie behaald is. Maar wat gebeurt er nu precies tijdens zo'n keuringsproces bij het UWV?

Tekortkomingen/loonsanctie?

Allereerst wordt er gekeken of alle benodigde stukken, die zijn opgesteld tijdens Wet verbetering poortwachter, aanwezig zijn. Indien dit niet het geval is krijg je als werkgever nog 5 werkdagen de tijd om deze alsnog aan te leveren. Lukt dit niet binnen de gestelde termijn dan heb je als werkgever een administratieve loonsanctie te pakken. Deze loonsanctie duurt maximaal 52 weken en kan worden opgeheven wanneer aan de tekortkomingen worden voldaan en de stukken dus alsnog worden aangeleverd.

Daarna zal er inhoudelijk gekeken worden naar de stukken om te beoordelen of de werkgever en de medewerker genoeg hebben gedaan aan de re-integratie. Indien dit niet het geval is krijg je als werkgever een loonsanctie van maximaal 52 weken. Deze kan bekort worden wanneer aan de tekortkomingen is voldaan. De tekortkomingen staan omschreven in de beschikking van het UWV zodat de werkgever en medewerker ook weten waar de tekortkomingen zitten en hoe die kunnen worden aangepakt.

Claimbeoordeling

Wanneer er inhoudelijk voldoende is gedaan aan de re-integratie dan zal er worden overgegaan tot de daadwerkelijke keuring. Hiervoor kijkt het UWV naar 3 concrete gegevens:

- Beperkingen/Mogelijkheden
- Opleidingsniveau
- Maatmanloon (Hieronder wordt verstaan het loon, dat wordt verdiend door iemand die niet arbeidsongeschikt is en die dezelfde opleiding en ervaring heeft als de medewerker. In het algemeen is dit gelijk aan het salaris wat de medewerker verdiende voordat hij/zij arbeidsongeschikt raakte)

Met deze gegevens wordt het CBBS geraadpleegd (Claimbeoordelings- en Borgingssysteem) en wordt er gekeken of er functies te duiden zijn die de medewerker met de beperkingen/mogelijkheden en opleidingsniveau nog kan doen. Dit wordt ook wel de resterende verdien capaciteit genoemd. De mate van arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld door een vergelijking van het maatmanloon en de resterende verdien capaciteit. Concreet is de formule daarvoor:

$$\frac{\text{Maatmanloon} - \text{resterende verdien capaciteit}}{\text{Maatmanloon}} \times 100$$

Afhankelijk van het percentage wordt de medewerker geschaald in een specifieke categorie. We kennen in Nederland 4 mogelijke uitkomsten in percentages.

- 0-35%
- 35-80% WGA
- 80-100% WGA
- 80-100% IVA

0-35%

Dit betekent dat de medewerker niet arbeidsongeschikt wordt geacht. Er is nog genoeg resterende verdien capaciteit voor de medewerker. Concreet kan dit betekenen dat de medewerker in dienst blijft bij zijn werkgever in eigen en/of aangepast werk. Indien dit niet mogelijk is kan de medewerker aanspraak maken op een WW uitkering. Deze is 70% van het laatst verdiende loon met een max dagloon (de eerste 2 maanden is dit 75%). De duur van de WW is afhankelijk van het arbeidsverleden van een medewerker en duurt maximaal 24 maanden.

Wanneer het niet de verwachting is dat de medewerker binnen 26 weken mogelijkheden gaat hebben binnen de eigen organisatie, dan is het mogelijk om een ontslagvergunning aan te vragen door de werkgever bij het UWV.

35-80% WGA

Dit betekent dat de medewerker gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt geacht. Concreet kan dit betekenen dat de medewerker nog gedeeltelijk blijft werken in zijn eigen en/of aangepast werk bij zijn eigen werkgever. Indien dit niet mogelijk is kan er in ieder geval aanspraak gemaakt worden op de WIA uitkering. Deze is 70% van het laatst verdiende loon met een max dagloon (de eerste 2 maanden is dit 75%). De duur van de WIA uitkering is, hetzelfde als bij de WW, afhankelijk van het arbeidsverleden van een medewerker en duurt maximaal 24 maanden. Deze uitkeringsduur heet de loongerelateerde uitkering. Sterker nog, de uitkering komt uit hetzelfde potje als waar de WW uitkering uit gehaald zou worden!

Wanneer het niet de verwachting is dat de medewerker binnen 26 weken mogelijkheden gaat hebben binnen de eigen organisatie, dan is het mogelijk om een ontslagvergunning aan te vragen door de werkgever bij het UWV.

Wanneer de loongerelateerde uitkering is beëindigd en de medewerker behoudt de status 35-80% (na een herbeoordeling), dan dient de medewerker vanaf dat moment minimaal de helft van zijn resterende verdien capaciteit te verdienen in salaris om aanspraak te kunnen maken op een loonaanvullingsuitkering. Deze blijft dan 70% van het laatst verdiende loon. Indien de medewerker hier niet aan voldoet, dan vervalt hij/zij terug in een veel lagere vervolguitering. De uitkering ziet er dan als volgt uit:

Mate van arbeidsongeschiktheid	Uitkeringspercentage over minimumloon
35-45%	28%
45%-55%	35%
55%-65%	42%
65%-80%	50,75%

Voorbeeld 1:

Stel dat iemand voor de arbeidsongeschiktheid van €35.000,- verdiende. Het UWV stelt de resterende verdien capaciteit vast op €20.000,-. Het loonverlies door de arbeidsongeschiktheid bedraagt 42%, dus er wordt gesproken van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (35-80%).

Om ook na de loongerelateerde uitkeringsperiode nog zeker te zijn van een loonaanvullingsuitkering dient deze persoon minimaal 50% van zijn resterende verdien capaciteit (=€10.000,- of meer) met werken te verdienen. Dan geldt namelijk een loonaanvulling die gebaseerd is op 70% van het loonverlies door de arbeidsongeschiktheid, oftewel in dit voorbeeld een uitkering van 70% van het verschil tussen het oude loon van €35.000,- en de verdien capaciteit van €20.000,-. De uitkering komt dus uit op €10.500,-. Stel dat deze persoon niet de verdiennorm haalt en minder verdient dan €10.000,- dan geldt de lagere vervolguitering van, in dit voorbeeld, slechts 28% van het minimumloon.

Voorbeeld 2:

Jan, een alleenstaande man van 40 jaar verdiende voor zijn arbeidsongeschiktheid €40.000,- bruto per jaar. Het UWV stelt dat hij met andere gangbare arbeid nog €16.000,- kan verdienen. Het loonverlies is 60%, dus hij wordt voor 60% arbeidsongeschikt verklaard. De WGA 35-80% is hier dan van toepassing. Het arbeidsverleden van Jan bedraagt 22 jaar oftewel de duur van zijn WGA loongerelateerde uitkering is ook 22 maanden. Na afloop van de loongerelateerde uitkering geldt bij minimaal 50% benutten van de restverdiencapaciteit (in dit geval minimaal €8000,-) een loonaanvullingsuitkering. Indien het minder is dan €8000,- dan volgt een lagere vervolguikering.

Stel: na 2 jaar verzuim heeft Jan nog geen andere baan waarmee hij geld kan verdienen:

- WGA-loongerelateerde uitkering (eerste 2 maanden) = 75% van €40.000,- = €30.000,- (let op, dit is een jaarbedrag)
- WGA-loongerelateerde uitkering (3^e maand tot en met de 22^e maand) = 70% van €40.000,- = €28.000,- (let op, dit is een jaarbedrag)
- Na de WGA-loongerelateerde uitkering volgt de WGA-vervolguikering. Jan valt in de klasse 55-65% en krijgt derhalve nog 42% van het minimumloon.

Omdat Jan een alleenstaande man is, wordt deze lage vervolguikering met de Toeslagenwet aangevuld tot een sociaal minimum (bijstandsniveau).

Indien Jan wel voldoet aan het benutten van minimaal 50% van zijn restverdiencapaciteit krijgt hij dus een loonaanvullingsuitkering. Stel: na 2 jaar verzuim heeft Jan wel een baan waarmee hij zijn resterende verdiencapaciteit van €16.000,- volledig benut:

- WGA-loongerelateerde uitkering (eerste 2 maanden) is 75% van het verschil tussen zijn oude (max.) dagloon en hetgeen hij met werken verdient, dus: $75\% * (\text{€}40.000 - \text{€}16.000) = \text{€}18.000,-$ + de €16.000 die hij met werken verdient.
- WGA-loongerelateerde uitkering (3^e maand tot en met de 22^e maand) is 70% van het verschil tussen zijn oude (max.) dagloon en hetgeen hij met werken verdient, dus: $70\% * (\text{€}40.000 - \text{€}16.000) = \text{€}16.800,-$ + de €16.000 die hij met werken verdient.

Daarna volgt de WGA-loonaanvullingsuitkering omdat hij meer dan 50% van zijn resterende verdiencapaciteit verdient. Deze loonaanvullingsuitkering bedraagt altijd 70% van het verschil tussen zijn oude loon (€40.000) en zijn resterende verdiencapaciteit (€16.000). De loonaanvullingsuitkering is dus ook $70\% * (\text{€}40.000 - \text{€}16.000) = \text{€}16.800,-$ + de €16.000 die hij met werken verdient.

Uit deze formule ($70\% * (\text{oude loon} - \text{nieuwe loon}) + \text{werkelijke verdiensten uit arbeid}$) kun je dus halen dat werken lonend is gemaakt. Hoe meer Jan verdient in werken, hoe meer hij onder aan de streep overhoudt aan inkomsten.

80-100% WGA

Dit betekent dat de medewerker volledig arbeidsongeschikt wordt geacht met een meer dan geringe kans op herstel. Vaak is het in deze situatie het geval dat de medewerker niet kan werken. Wanneer het niet de verwachting is dat de medewerker binnen 26 weken mogelijkheden gaat hebben binnen de eigen organisatie, dan is het mogelijk om een ontslagvergunning aan te vragen door de werkgever bij het UWV. De uitkering bedraagt 70% van het laatstverdiende loon met een max dagloon (de eerste 2 maanden is dit 75%). De duur is hetzelfde als bij de vorige twee categorieën. Wanneer de loongerelateerde uitkering is beëindigd en de medewerker behoudt de status 80-100% (na een herbeoordeling), dan zal er in deze situatie ook een loonaanvullingsuitkering van toepassing zijn.

80-100% IVA

De IVA is bedoeld voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Het begrip volledig arbeidsongeschiktheid geldt indien iemand 20% of minder van zijn oude loon kan verdienen. Duurzame arbeidsongeschiktheid is gedefinieerd als een voorzienbare langdurige arbeidsbeperking in die zin dat binnen een periode van vijf jaar geen reële mogelijkheden tot herstel verwacht kan worden. Van duurzame arbeidsongeschiktheid is slechts sprake in twee situaties:

- Herstel is uitgesloten (er is een duurzaam verlies van mogelijkheden tot functioneren en persoon verkeert reeds in een stabiele situatie);
- Er is een geringe kans van herstel op lange termijn.

De uitkering bedraagt 75% van het laatst verdiende loon met een max dagloon. Bij deze uitkering zal er geen herbeoordeling meer zijn gezien het een duurzame uitkering betreft tot AOW gerechtigde leeftijd.

De IVA kan tijdens de eerste 104 weken verzuim binnen Wet verbetering poortwachter ook eenmalig vervroegd aangevraagd. Soms is al snel duidelijk dat een medewerker in de toekomst nooit meer kan werken. Dan kan een vervroegde WIA-uitkering (IVA) aangevraagd worden. De uitkering kan eenmalig aangevraagd worden tussen de 3^e en de 68^e week van het verzuim.

Schadelast voor werkgever

Voor de ziektewet en de WGA bent u als werkgever financieel verantwoordelijk. Dit kan rechtstreeks zijn door het eigenrisicodragerschap of middels premie vanuit de Werkhervattingskas. Voor de WGA geldt dit alleen voor de categorieën 35-80% WGA en 80-100% WGA. De categorie 80-100% IVA is geen schadelast voor een werkgever. De categorie 0-35% is ook geen schadelast voor een werkgever. Hierbij is het wel het advies om dit te blijven volgen gezien het risico bestaat dat bij nieuw verzuim binnen 5 jaar een ophoging kan plaatsvinden en er dus wel schadelast gaat ontstaan.

Bij de ziektewet gaat het om medewerkers die ziek uit dienst zijn gegaan maar ook voor (oud-)medewerkers die zich binnen 28 dagen na uitdiensttreding ziekmelden bij het UWV. Bent u eigenrisicodrager als werkgever, dan heeft u de verantwoordelijkheid hen te begeleiden totdat ze weer gedeeltelijk of volledig aan de slag kunnen of wanneer einde wachttijd is bereikt. De uitkering en de uitvoeringskosten zijn dan als schadelast voor de werkgever. De werkgever kan dit risico zuiver dragen of de keuze kan gemaakt worden om dit risico te herverzekeren bij een verzekeraar. Vaak is het dan zo dat die verzekeraar ook zorgt voor een uitvoerende partij. Voor de WGA kan de werkgever ook eigenrisicodrager worden. Net zoals bij de ziektewet kan ervoor worden gekozen om dit risico zuiver te dragen (als aan de voorwaarden kan worden voldaan) of het risico te herverzekeren bij een verzekeraar.

Indien u geen eigenrisicodrager bent voor de ziektewet en/of de WGA, dan neemt het UWV deze 'verantwoordelijkheid' op zich en wordt u via de Werkhervattingskasbeschikking pas achteraf geconfronteerd met deze ziektewetpremie. De hoogte van de gedifferentieerde premie in de Werkhervattingskas is gebaseerd op de instroom in de ziektewet en de WGA. U staat voor het voldongen feit dat u niet anders kunt doen dan achteraf deze rekening te betalen. Uit onderzoek is gebleken dat het UWV weinig herbeoordelingen doet en achterstanden heeft met herbeoordelingen¹. U kunt zich voorstellen dat er op die manier weinig grip en regie op de begeleiding zit. Het is dan ook altijd zinvol om te onderzoeken of het eigenrisicodragerschap wat kan zijn voor u als werkgever.

¹ <https://www.uwv.nl/overuwv/Images/uwv-viermaandenverslag%202020.pdf>

Werkhervattingskas (Whk)

Zoals net omschreven krijgt de werkgever die geen eigenrisicodrager is voor de Ziektewet en/of WGA de rekening gepresenteerd via de werkhervattingskas (Whk). De hoogte van de gedifferentieerde premie is afhankelijk van de instroom in de ziektewet en/of de WGA maar is ook nog afhankelijk van de grootte van de loonsom van de werkgever. Er zijn 3 mogelijke categorieën waar een werkgever in terecht kan komen, namelijk;

- Kleine werkgevers (tot aan een loonsom van €346.000 in 2021)
- Middelgrote werkgevers (een loonsom tussen de €346.000 en €3.460.000)
- Grote werkgever (vanaf een loonsom van €3.460.000)

De gedifferentieerde premie (en daarmee de schadelast) voor een kleine werkgever is volledig gebaseerd op een sectorpremie. Dit houdt in dat kleine werkgevers geen individuele toerekening krijgen op de eigen schade. Middelgrote werkgevers krijgen een gewogen gemiddelde van sectorpremie en een individuele premie. Hoe groter het bedrijf, hoe groter de individuele toerekening. Grote werkgevers krijgen een volledige individuele toerekening gebaseerd op de eigen schade.

Elke jaar zijn er weer verschillende parameters die gebruikt worden voor de berekening van de gedifferentieerde premie. Hieronder de vergelijking tussen 2020 en 2021.

Parameters 2021 in vergelijking met 2020

	WGA 2020	WGA 2021	ZW 2020 (*)	ZW 2021
Gemiddelde percentage	0,76%	0,78%	0,52%	0,58%
Maximumpremie	3,04%	3,12%	2,08%	2,32%
Minimumpremie	0,19%	0,19%	0,13%	0,14%
Gemiddelde werkgeversrisicopercentage	0,48%	0,52%	0,32%	0,35%
Correctiefactor	1,18	1,12	1,21	1,24

(*) NB. Voor de Ziektewet geldt voor de werkgevers in sector 52 (uitzendbedrijven) een afwijkende maximumpremie van 9,31% voor 2021.

De maximumpremie is vier keer de gemiddelde premie en de minimumpremie is 0,25 van de gemiddelde premie. De gemiddelde premie is genomen over alle publiek verzekerde medewerkers.

Bezwaar maken loont

Tegen elke officiële beslissing/beschikking is er de mogelijkheid om bezwaar aan te tekenen. De termijn waarin dat kan staat ook altijd omschreven in de beschikking. Het is altijd verstandig om kritisch te zijn op een afgegeven beslissing/beschikking. Kloppen bijvoorbeeld alle gegevens wel die op de beschikking staan? Zoals bij bijvoorbeeld de werkhervattingskas, kan het voorkomen dat er een medewerker op staat die niet toegerekend mag worden aan de werkgever. Dit kan verschillende oorzaken hebben zoals:

- Werkneemsters die ziek zijn ten gevolge van zwangerschap en/of bevalling;
- Medewerkers die vallen onder de no risk polis;
- Medewerkers die ziek zijn als gevolg van een orgaandonatie;
- Medewerkers die vallen onder de compensatieregeling oudere uitkeringsgerechtigde geregeld in artikel 29d ZW;
- Medewerkers die problemen hebben (gehad) door ziekte of handicap bij het volgen van onderwijs en die binnen vijf jaar na afloop van het onderwijs bij de werkgever in dienst zijn gekomen met een verklaring van het UWV of de gemeente dat er sprake is van een arbeidshandicap;
- Medewerkers waarbij regres van toepassing is

Het oplossen van een verkeerde toerekening kan een werkgever al snel €200.000 besparen!

Daarnaast blijkt uit de jaarlijkse rapportage van het UWV, over de kwantitatieve informatie, dat het UWV veel meer WGA-uitkeringen toekent dan WW of IVA-uitkeringen tijdens een WIA-beoordeling². Daarbij komt ook naar voren dat ruim 30% van de ingediende bezwaarschriften gegrond worden verklaard. Hieruit kan de conclusie getrokken worden dat bezwaar indienen lonend is om schadelast te beperken.

Voorkomen is beter dan genezen!

Tot nu toe is er uitleg gegeven over de verplichtingen van (oud-)medewerkers die instromen in de Ziektewet en/of de WGA. Met daarbij wat een werkgever kan doen met bijvoorbeeld de keuze maken van wel of niet eigenrisicodragers worden, de juiste uitvoering tijdens de Ziektewet en de WGA en de mogelijkheden voor bezwaar. Maar er zit nog een belangrijke stap voor, namelijk de zorg dragen voor het tegengaan van nieuwe instroom. Schadelastbeheersing kan soms bijten met verzuimbeheersing; strategische keuzes worden dan van belang.

Om sturing te geven in een verzuimdossier, en dus in schadelast, is het noodzakelijk om mogelijkheden of onmogelijkheden goed te kunnen onderbouwen. Het allerbeste middel om dit te onderbouwen is ervaring vanuit de praktijk. Zoals eerder benoemd zijn de categorieën 0-35% en 80-100% IVA geen schadecategorieën voor een werkgever. Mocht een medewerker de twee jaar verzuim halen is het, voor schadelastbeheersing, noodzakelijk om de onderbouwing te hebben in het dossier dat er genoeg mogelijkheden zijn op de arbeidsmarkt om tot een 0-35% uit te komen, of om te onderbouwen dat er duurzaam geen mogelijkheden zijn op de arbeidsmarkt om tot een 80-100% IVA uit te komen.

Een middel om dit te doen is het inzetten van werkervaringsplaatsen. Op die manier kunnen er verschillende beroepen getoetst worden om te zien of een beroep wel of niet haalbaar is met de beperkingen van een medewerker.

Onze register casemanagers kunnen u zowel op beleidsvlak als bij individuele casussen adviseren over schadelastbeheersing. Hoe kunt u dit zo goed mogelijk vormgeven en met welk doel? Wilt u binnenkort overstappen van UWV naar eigenrisicodragers, gaat u een bedrijf overnemen of heeft u eigenlijk nog nooit gekeken naar uw (potentiele) schadelast? Wij helpen u graag met een gedegen advies, praktisch en eerlijk, zoals u mag verwachten!

² <https://www.uwv.nl/overuwv/Images/uwv-quantitatieve-informatie-eerste-vier-maanden-2020.pdf>