

Gebruik onjuiste gegevens Ziektewet kost werkgevers tonnen

Aon hamert op scherpe controle gegevens tijdelijke werknemers

Rotterdam, 24 mei 2013 - Werkgevers kunnen op enorme kosten worden gejaagd als ze de gegevens die het UWV gebruikt om de premies voor de nieuwe Ziektewet vast te stellen, niet goed controleren. De kosten voor onterecht betaalde premielasten kunnen oplopen tot wel vijf ton per werknemer. De verwachting is dat ruim een derde van de UWV-gegevens over ex-werknemers onjuist is.

Dit zegt risicoadviseur en verzekeringsmakelaar Aon, die de gevolgen van de Modernisering Ziektewet in kaart heeft gebracht. Vanaf deze week stuurt het UWV werkgevers een lijst met ex-werknemers die in 2012 een Ziektewetuitkering kregen. Op basis van deze gegevens worden de premies vastgesteld die werkgevers moeten betalen.

Tot nu toe had de gedifferentieerde WGA-premie (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) alleen betrekking op werknemers die in vaste dienst waren, maar vanaf volgend jaar gaat het ook om personeel met een tijdelijk contract (Ziektewet- en WGA-flex). De Modernisering Ziektewet bepaalt bovendien dat werkgevers meer premie moeten betalen naarmate er meer ex-werknemers in de Ziektewet of WIA terechtkomen. Door deze wetswijzigingen kunnen de totale kosten voor werkgevers aanzienlijk oplopen.

Toekenningsbeslissing

Naast de lijst met ex-werknemers met een vast dienstverband die in 2012 een Ziektewetuitkering kregen, ontvangen werkgevers binnenkort ook een lijst met ex-werknemers met een tijdelijk dienstverband. Op basis daarvan worden de ZW-flex en WGA-flex premies berekend. Voor de uitkering voor zowel vaste als tijdelijke ex-werknemers betalen werkgevers een premie die afhankelijk is van de uitkeringshoogte. Een werkgever betaalt de uitkeringen via een gedifferentieerde premie aan de Belastingdienst uiteindelijk zelf.

"Werkgevers moeten die gegevens nauwkeurig controleren. Wij weten uit ervaring dat er veel fouten in de lijsten van het UWV kunnen zitten," zegt Daniël Rijnbeek, managing consultant bij Aon. "Op basis van eerdere onderzoeken gaan wij uit van een foutmarge van zeker 35%. Werkgevers die onjuistheden signaleren, moeten dat direct kenbaar maken aan het UWV. Als ze daar te lang mee wachten lopen ze het risico jarenlang ten onrechte te veel premie te betalen."

Rekenvoorbeeld

Werkgever X heeft eind 2012 lijsten opgevraagd van alle bij het UWV geregistreerde zieke ex-werknemers. Op de lijst staan 110 ex-werknemers. Van hen blijken er inmiddels vier overleden, verscheidene anderen hebben een IVA-uitkering (Inkomensvoorziening Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten). Op de lijst blijken ook mensen te staan die de werkgever helemaal niet kent of die een arbeidsongeschiktheidsverleden bij een andere werkgever hebben. Daarom horen ook zij niet op de lijst thuis. Uiteindelijk staan er 57 personen onterecht op de lijst.

De kosten voor de werkgever kunnen per dossier flink oplopen, zoals blijkt uit onderstaand rekenvoorbeeld. Een werknemer van 50 jaar verdient 50.000 euro per jaar. Hij heeft een jaarcontract en wordt na 6 maanden ziek. Dit betekent dat de werkgever nog 6 maanden loon moet doorbetalen, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. Daarna krijgt de ex-werknemer een Ziektewetuitkering voor 18 maanden ter hoogte van 70% van zijn laatst verdiende inkomen. Dat is 52.500 euro aan Ziektewetuitkering. Mocht deze ex-werknemer 80 tot 100% arbeidsongeschikt raken, maar niet duurzaam, dan kan dit nog eens 185.000 euro aan WGA uitkeringslasten kosten. Het totaal aan uitkeringslasten voor deze ex-werknemer is dus ruim 250.000 euro. De Belastingdienst hanteert een hefboomformule om de gedifferentieerde premie te berekenen. De afgelopen jaren was de invloed van deze formule dat de uitkeringslasten gemiddeld met factor twee aan de werkgevers werden doorbelast. Dit betekent dat 250.000 euro aan uitkeringen kan resulteren in 500.000 euro aan gedifferentieerde premielasten voor de werkgever per ex-werknemer.

Bezwaar maken

Het voorbeeld laat volgens Rijnbeek zien dat werkgevers hun administratie goed op orde moeten hebben. "Dat kan ze enorm veel geld schelen. Een klein foutje heeft al grote gevolgen." Binnen vier weken na ontvangst van de lijst van het UWV moeten werkgevers aangeven welke beschikkingen ze willen ontvangen. Als werkgevers eenmaal een beschikking hebben ontvangen van het UWV, hebben ze zes weken de tijd om bezwaar aan te tekenen. Medische beschikkingen (herstelverklaringen) worden naar de Arbodienst gestuurd en hiervoor geldt een bezwaartermijn van twee weken.

Eigenrisicodragen voor meer grip

Werkgevers kunnen er ook voor kiezen zogeheten eigenrisicodragers te worden voor de Ziektewet en de WGA. Ze betalen dan geen gedifferentieerde Ziektewet- of WGA-premie, maar dragen zelf het risico voor arbeidsongeschiktheid van hun ex-werknemers. Ook zijn ze dan verantwoordelijk voor een uitkering en re-integratie van zieke werknemers. Eigenrisicodragen voor de WGA-uitkering is tot 2016 alleen mogelijk voor vaste contracten, voor de Ziektewetuitkering kan dat nu al. Een effectieve aanpak van de instroom in de nieuwe Ziektewet leidt tot een lagere gedifferentieerde WGA-flexpremie en een lagere premie of minder uitkeringslasten voor werkgevers vanuit de Ziektewet. Uit onderzoek van Aon blijkt dat werkgevers vaak tientallen procenten aan kosten kunnen besparen als ze de regie in eigen beheer nemen.