



## Wet modernisering Ziektewet

**Bent u al op de hoogte van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters, ook wel bekend als modernisering ZW?**

### Wat houdt de Wet modernisering Ziektewet in?

Deze wet richt zich op de vermindering van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van vangnetters. Vangnetters zijn flexibele werknemers die geen werkgever (meer) hebben zoals zieke werknemers van wie het tijdelijk dienstverband afloopt tijdens ziekte. Hierna flexwerkers.

### Welke flexwerkers betreft het?

Het gaat om de flexwerkers van wie op of na 1-1-2012 het dienstverband is geëindigd en die op dat tijdstip ziek waren. Verder gaat het om de werknemers die op of na 1-1-2010 ziek waren en die op of na 1-1-2012 in de WGA terecht zijn gekomen. Werknemers die ziek zijn als gevolg van zwangerschap of orgaandonatie tellen niet mee. Ook werknemers met een zogenaamde `no risk polis` tellen niet mee.

De wetgever wil werknemers met een tijdelijk dienstverband die ziek zijn sneller weer aan het werk krijgen. (Ex-)werkgevers en UWV krijgen door de inwerkingtreding van deze wet een grotere verantwoordelijkheid om zieke, tijdelijke werknemers aan het werk te helpen. Oftewel een financiële prikkel om meer aan re-integratie te doen.

### Financiering

Ter financiering van de ZW- en WGA-uitkeringen van ex-werknemers zal de premie vanaf 2014 worden gedifferentieerd op basis van de toe te rekenen uitkeringen. De systematiek lijkt op de methode waarop de WGA-premie momenteel wordt gedifferentieerd. Er wordt hierbij onderscheid gemaakt tussen grote en kleine werkgevers.

### Wat houdt een gedifferentieerde premie in?

Hoe meer flexwerkers er bij een werkgever ziek uit dienst gaan, hoe meer premie deze werkgever gaat betalen, en andersom.

### Wat te doen?

UWV is momenteel bezig de brieven over flexwerkers rond te sturen naar de belanghebbende werkgevers. De planning is dat UWV de werkgevers eerst informeert over de instroom Ziektewet en vervolgens over de instroom WGA-flex van deze werknemers. In de brief van UWV vindt de werkgever het BSN, de naam en de periode ZW-uitkering/toekenning WGA-flex.



### **Controleer uw UWV-brief!**

Werkgevers ontvangen binnenkort lijsten met de flexwerkers die in 2012 een ZW- of WGA-uitkering ontvingen en die qua premie voor 2014 dus voor rekening van de betreffende werkgever komen. Het is belangrijk dat u deze lijsten controleert. Staat een ex-werknemer onterecht bij u op de lijst dan is het van belang tijdig bezwaar te maken. Alleen zo kan worden voorkomen dat u in de toekomst onnodig teveel premie betaalt.

### **Wat kunt u controleren?**

- Is het door het UWV genoemde BSN-nummer bij u bekend?
- Gaat het om een werknemer met een no-riskpolis (bijvoorbeeld WAO-verleden, ziek ten gevolge van zwangerschap, 55 jaar of ouder en langer dan 1 jaar in de WW, Wajong-verleden)? Deze komen namelijk niet voor uw rekening!
- Ligt de datum van arbeidsongeschiktheid binnen het dienstverband?

### **Vier weken responstermijn**

De wettelijke responstermijn voor dit overzicht is vier weken. Binnen deze vier weken dient u aan UWV aan te geven van welke uitkeringen u de onderbouwing wenst in te zien.

### **Kan Apollo Payroll Support hierbij helpen?**

Ja, door middel van de controle op de juistheid van de opgegeven flexwerkers van UWV. Deze opgave vormt de basis voor de gedifferentieerde premie in 2014. Apollo kan tevens de beschikking gedifferentieerde premie 2014 van de Belastingdienst voor u controleren.

### **Kan ik ook eigen risicodrager worden voor het ziekgeld van flexwerkers?**

Ja, dat kan. U betaalt dan niet de gedifferentieerde premie voor zieke flexwerkers. Dit kan ook als u geen eigen risicodrager bent voor de WGA. Dit is een afzonderlijke keuze. Apollo Payroll Support adviseert u echter om hiermee te wachten tot er meer duidelijkheid is over de premies en de producten die verzekeraars hiervoor gaan aanbieden.



## Modernisering Ziektewet

*(Achtergrondinformatie)*

### De financiering van ziekgeld

In Nederland is via de Ziektewet geregeld dat zieke ex-werknemers een ziekgelduitkering ontvangen. Voor de financiering betaalt u als werkgever een bijdrage aan het sectorfonds. In deze sectorpremie zit een component voor de Ziektewet. De hoogte staat per bedrijfstak vast en staat dus los van de instroomcijfers per bedrijf. Hierin komt vanaf 2014 verandering. Dat wil zeggen dat een hoger verzuim binnen uw organisatie ook resulteert in een hogere premie. Maar, andersom geldt dit ook. Verzuim- en schadelastbeheersing krijgen zo een nog grotere prioriteit.

### Instroom in WIA en WGA

Werknemers die na twee ziektejaren nog steeds arbeidsongeschikt zijn, komen in de WIA. Afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid krijgen ze een WGA-uitkering. Op dit moment bent u als werkgever verantwoordelijk voor instroom in de WGA als het gaat om medewerkers uit uw vaste personeelsbestand. U betaalt dan maximaal tien jaar de lasten, óók als de medewerker niet meer bij u in dienst is. In het geval van flexmedewerkers die ziek uit dienst zijn gegaan, hoeft u op dit moment de kosten niet op te brengen. Dit gebeurt via financiering vanuit de Ziektewet. Vanaf 2014 worden ook deze lasten individueel toegerekend.

### Aanpassingen in de Ziektewet

De Eerste Kamer heeft op 2 oktober de wet aangenomen, waarmee per 1 januari 2014 alle werkgevers in Nederland in 3 categorieën worden ingedeeld: Klein (minder dan 10 maal de gemiddelde loonsom), Midden (10-100 maal de gemiddelde loonsom) en Groot (meer dan 100 maal de gemiddelde loonsom). Voor de kleine werkgevers komt er een sectorpremie, voor de middengroep een combinatie van sectorpremie en individuele toeslag, voor de grote werkgevers een volledig gedifferentieerde premie waarbij het refertejaar t-2 is (2012 fungeert dan als het eerste refertejaar). Dit houdt in dat iedere grote werkgever in Nederland volledig zelf verantwoordelijk wordt voor haar schadelast (=instroom Ziektewet).

### Toekomst gedifferentieerde WGA-premie

Onderdeel van de wijzigingen is dat er in 2014 en 2015 een aparte premiedifferentiatie komt voor de WGA voor flexmedewerkers, met uitsluitend een publieke verzekeringsmogelijkheid. Met ingang van 2016 worden WGA-vast en WGA-flex samengevoegd in één gedifferentieerde WGA-premie en ontstaat de mogelijkheid om privaat te verzekeren door voor het geheel WGA-eigenrisicodrager te worden.

### Keuzevrijheid in eigenrisicodragen voor Ziektewet en WGA

Hoewel de systematiek vergelijkbaar zal zijn, worden de Ziektewet en de WGA niet aan elkaar gekoppeld. Dit betekent dat de werkgever de keuze mag maken om voor de Ziektewet eigenrisicodrager te worden en voor de WGA niet, en andersom.



### **Impact van de voorgenomen besluiten**

Duidelijk is dat er een verdere verschuiving plaatsvindt van publiek naar privaat. Als werkgever bent u door de nieuwe wetgeving nog meer dan voorheen verantwoordelijk voor de schadelast van zieke (ex-) werknemers. Wat kunt u nu al doen?

- Nu al investeren in goed verzuimmanagement en maatregelen voor het beheersen van de schadelast helpt u als werkgever om ook straks de kosten te beperken als de modernisering een feit is.
- Een inhoudelijk punt van aandacht: vanwege de t-2-methodiek bij de vaststelling van de gedifferentieerde premies is het risicotijdvak al op 1 januari 2012 begonnen. Ziektewetgevallen in 2012 bepalen immers de (eerste) gedifferentieerde Ziektewetpremie in 2014. Voor de WGA is het risicotijdvak al op 1 januari 2010 begonnen. Omdat UWV en Belastingdienst hierin bij de huidige WGA niet foutloos waren, is het aan te raden om als werkgever deze risicogeveallen zelf goed te monitoren.