

Volledig, maar niet duurzaam?

Bij het ontwerpen van de WIA als opvolger van de WAO heeft de wetgever bedacht dat er een verschil zou moeten zijn tussen de uitkering van arbeidsongeschikte werknemers die wel en die niet nog kans zouden hebben om op de arbeidsmarkt weer aan de slag te gaan. Voor de eerste groep zouden financiële prikkels moeten worden ingebouwd die ervoor zouden moeten zorgen dat werkgevers en werknemers hun uiterste best doen om de arbeidsongeschikte werknemer maximaal te laten re-integreren op de arbeidsmarkt, voor de tweede groep werd dat niet van belang geacht.

Daarom kent de WIA twee regelingen: de IVA (Inkomensverzekering voor arbeidsongeschikte werknemers) voor werknemers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, en de WGA (Werkhervarting gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers) voor werknemers die gedeeltelijk arbeids(on)geschikt zijn, waaronder tevens begrepen degenen die wel volledig, maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn.

De IVA-uitkering kent geen prikkels voor de werknemer om aan de slag te gaan. De uitkering bedraagt 75% van het (maximum dag)loon en blijft dat ook als de werknemer lang arbeidsongeschikt blijft. Voor de werkgever is aanvankelijk nog wel rekening gehouden met de mogelijkheid om de premie te verhogen als een werknemer aanspraak zou maken op een IVA-uitkering, maar uiteindelijk is besloten deze premiedifferentiatie niet in te voeren.

De WGA-uitkering kent wel regelingen die de werknemer prikkelen om alles te doen om weer zo veel mogelijk aan het werk te gaan. Indien een werknemer mogelijkheden tot het verrichten van arbeid heeft, is de WGA-uitkering (na een eerste fase) bijvoorbeeld hoger of lager al naar gelang de werknemer wel of niet de helft van zijn resterende arbeidsmogelijkheden benut door het verdienen van daadwerkelijke inkomsten uit arbeid. En voor de werkgever geldt dat hij te maken krijgt met een hogere premie als aan een (ex-) werknemer een WGA-uitkering wordt uitbetaald, dan wel dat hij die uitkering zelf moet betalen, als hij ervoor gekozen heeft om eigenrisicodragers te zijn.

Op die manier maakt het (ook) voor de werkgever nogal wat verschil of de werknemer die volledig arbeidsongeschikt is, al dan niet duurzaam volledig arbeidsongeschikt is. In het ene geval heeft die arbeidsongeschiktheid (in elk geval na afloop van de periode waarin het loon tijdens ziekte moet worden doorbetaald) geen financiële gevolgen, terwijl die financiële gevolgen in het andere geval juist erg fors zijn. Die financiële gevolgen lijken vooral fors voor de eigenrisicodragers, maar dat is valse schijn. Eigenrisicodragers zijn in de praktijk altijd verzekerd en het zijn de verzekeringsmaatschappijen die in dat geval het risico dragen. Het zijn juist de niet-eigenrisico-

dragers die in de vorm van verhoging van de gedifferentieerde premie zelf de financiële gevolgen dragen. De WAO heeft geleerd (al is dat allerm minst bij iedereen bekend) dat die gevolgen voor een grote werkgever in de regel net zo hoog zijn als het bedrag van de uitkering zelf, en soms fors hoger. Bij de WGA zal dat, na een inloopfase, naar verwachting niet veel anders zijn.

Waar het dus voor de werkgever veel uitmaakt of de volledige arbeidsongeschiktheid duurzaam is of niet, wordt daar in de praktijk nog maar weinig op gelet. Het moment waarop de werkgever die oplettenheid aan de dag zou moeten leggen, is het moment waarop de WGA-uitkering wordt toegekend. Blijkens het jaarverslag van het UWV over 2006 wordt tweederde van de toegekende WGA-uitkeringen (in 2006 14.200) toegekend wegens volledige arbeidsongeschiktheid. Dat zijn er 8.900. In 2006 zijn er maar 3.800 IVA-uitkeringen toegekend. Het UWV is dus in meer dan twee van de drie gevallen van mening dat de volledige arbeidsongeschiktheid niet duurzaam is. Tegelijkertijd vermeldt het jaarverslag dat er rekening mee moet worden gehouden dat op termijn een deel van de WGA-uitkeringen alsnog in IVA-uitkeringen moet worden omgezet omdat de volledige arbeidsongeschiktheid alsnog als duurzaam moet worden aangemerkt. Op dat moment is de uitkering echter wel eerst een aantal jaren ten onrechte voor rekening van de werkgever gebracht. Achteraf kan de werkgever daar niet tegen opkomen. De werkgever die zich deze lasten niet ten onrechte door het UWV in de schoenen wil laten schuiven, moet bezwaar maken tegen het besluit van het UWV tot toekenning van de WGA-uitkering en na bestudering van de medische stukken (die doorgaans alleen met behulp van een advocaat en/of arts als gemachtigde kan plaatsvinden) zo mogelijk doen betogen dat de volledige arbeidsongeschiktheid wel duurzaam is. Wel of niet duurzaam betekent voor de werkgever wel of niet duur!

mr. J.P.M. van Zijl,
advocaat te Tilburg.