

De echte eigenrisicodragers

De WIA (opvolger van de WAO) kent een aparte verzekering voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn of die weliswaar volledig arbeidsongeschikt zijn, maar niet blijvend (duurzaam): de Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikte werknemers (WGA). Net als bij de verzekering ingevolge de WAO het geval was, kan een werkgever ervoor kiezen die verzekering te sluiten bij het UWV of bij een particuliere verzekeraar.

In het eerste geval moet de werkgever, voor het eerst in 2007, gedifferentieerde WGA-premie betalen. Deze premie is hoger indien er twee kalenderjaren eerder een WGA-uitkering is uitbetaald aan een werknemer die op de eerste arbeidsongeschiktheidsdag in dienst was van de werkgever en die aan het einde van de 104 weken wachttijd geen recht had op een Ziekteverzuimuitkering.

Het systeem van de premiedifferentiatie dat daarmee in de WGA is geïntroduceerd, is gebaseerd op het systeem dat ook onder de WAO gold. Een belangrijke afwijking is echter dat voor kleine werkgevers (premieplichtige loonsom in 2005 onder € 675.000) niet een premie geldt die per sector is vastgesteld, maar een premie die is gebaseerd op de individuele cijfers van elke werkgever afzonderlijk, net zoals dat tot 2003 ook voor kleine werkgevers onder de WAO gold. Een andere afwijking is, dat in de eerste jaren ook de hoogte van de uitgekeerde WAO-uitkeringen de hoogte van de gedifferentieerde WGA-premie beïnvloedt. Dat heeft onder meer te maken met het feit dat er in de beginjaren van de gedifferentieerde WGA-premie nog geen of nog maar weinig WGA-uitkeringen die twee kalenderjaren eerder zijn uitbetaald.

Een werkgever kan er ook voor kiezen het WGA-risico te verzekeren bij een verzekeringsmaatschappij. Op grond van de wet is deze werkgever dan verplicht de WGA-uitkeringen van zijn (ex-) werknemers gedurende de eerste tien jaren zelf te betalen. Strikt genomen behoeft dat risico niet verzekerd te worden, maar de wet vereist wel dat een bank of verzekeringsmaatschappij garant staat voor de betalingen van de WGA-uitkeringen. Die garantie krijgt een werkgever in de praktijk alleen als hij het risico van de betaling van WGA-uitkeringen verzekerd heeft.

De keuze tussen UWV en verzekeringsmaatschappij, of anders gezegd tussen premiedifferentiatie en eigenrisicodragen, kan jaarlijks twee maal gemaakt worden: per 1 januari en per 1 juli. De aanvraag voor eigenrisicodragen moet wel dertien weken tevoren bij de belastingdienst zijn ingediend, zodat de werkgever jaarlijks vóór 1 oktober en 1 april kan kiezen om eigenrisicodragers te worden.

Er kunnen voor een werkgever goede redenen zijn om eigenrisicodragers te worden. Met name kan de premie bij een verzekeringsmaatschappij om allerlei redenen lager zijn. Dat kan te maken hebben met de personeelssamenstelling van het bedrijf van de werkgever (jonge werknemers en mannelijke werknemers zijn goedkoper te verzekeren), met het brancherisico van de werkgever (mensen die werken in een kantooromgeving worden minder snel arbeidsongeschikt dan werknemers die bijvoorbeeld op een bouwplaats werken) of

met het feit dat de regering de WGA-premie kunstmatig heeft verhoogd om de verzekeraars in staat te stellen beter met het UWV te concurreren. Maar voordeel kan ook ontstaan doordat er WAO-uitkeringen zijn die de eerste jaren nog meetellen bij het bepalen van de hoogte van de gedifferentieerde WGA-premie, terwijl die uitkeringen de werkgever geen financieel nadeel meer opleveren als hij voor de WGA eigenrisicodragers wordt.

Er kunnen voor een werkgever even goede redenen zijn om juist geen eigenrisicodragers voor de WGA te worden.

Voor andere werkgevers zal de premie dan juist lager zijn en (heel belangrijk) er kunnen werknemers zijn die al arbeidsongeschikt zijn en die een verzekeraar niet meer wil verzekeren, maar aan wie de werkgever de WGA-uitkering zelf moet betalen als hij eigenrisicodragers wordt.

Bij de beslissing tussen premiedifferentiatie en eigenrisicodragen komt nog veel meer kijken, zodat een deskundig advies van het grootste belang is. Werkgevers die geen eigenrisicodragers zijn, zijn dat heel vaak niet omdat zij eenvoudigweg nooit goed hebben onderzocht of eigenrisicodragen voor hen voordeliger is. Zij moeten echter goed beseffen dat de door hen te betalen gedifferentieerde WGA-premie in de toekomst zeer sterk kan oplopen als er een (ex-) werknemer is aan wie een WGA-uitkering wordt toegekend. Ervaring onder de WAO heeft geleerd dat de premiestijging zelfs veel hoger kan zijn dan het bedrag van de uitkering! Zodra een (ex-) werknemer een aantal weken arbeidsongeschikt is, kan deze doorgaans niet meer verzekerd worden en is het in feite te laat om nog eigenrisicodragers te worden. Het is dan ook van het grootste belang dat werkgevers tijdig bezien of eigenrisicodragen voor hen voordeliger is. Het minste wat zij daarmee bereiken is dat de toekenning van een WGA-uitkering aan een (ex-) werknemer voor hen geen financieel nadeel meer oplevert. Voor eigenrisicodragen geldt dan ook: de echte eigenrisicodragers zijn zij die het niet zijn!

mr. J.P.M. (Joop) van Zijl,
advocaat te Tilburg