

Toetsing uitkeringsbesluit werknemer noodzaak voor werkgever

Dat een arbeidsongeschikte werknemer de werkgever veel geld kan kosten, mag inmiddels wel als bekend worden verondersteld. De werkgever moet eerst twee jaar zeventig procent van het loon doorbetalen, doorgaans op grond van CAO of arbeidsovereenkomst zelfs 100% in het eerste jaar. Daarna moet de werkgever die eigenrisicodrager is de WGA-uitkering van de werknemer tien jaar zelf betalen. De werknemer krijgt een WGA-uitkering als hij gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, of als hij volledig arbeidsongeschikt is, maar niet duurzaam (meer dan geringe kans op herstel). Als de werknemer volledig én duurzaam arbeidsongeschikt is, krijgt hij een IVA-uitkering, die de werkgever echter niet zelf hoeft te betalen. Doorgaans heeft de werkgever het risico van betaling van de WGA-uitkering verzekerd, zodat dat risico bij de verzekeraar ligt.

Als de werkgever geen eigenrisicodrager is, betekent de toekenning van de WGA-uitkering aan een (ex-) werknemer dat de eerste tien jaar van deze uitkering een negatieve invloed uitoefent op de hoogte van de gedifferentieerde WGA-premie die de werkgever moet betalen. De hoogte van deze negatieve invloed zal de eerste tien jaar na 2006 alleen maar stijgen. Daarna zal een situatie bereikt zijn die vergelijkbaar is met die zoals die in de WAO bestond tot 2007. Voor "grote" werkgevers betekent dat dat de kosten van de extra gedifferentieerde WGA-premie vaak even hoog zijn als het bedrag van de uitkering die de verhoging van de premie veroorzaakte. En als de loonsom van de werkgever in de laatste jaren sterk gestegen is, kunnen de kosten van de premiestijging nog veel hoger zijn dan het bedrag van de uitkering. Die negatieve gevolgen ondervindt de werkgever weliswaar eerst twee jaar na het jaar van uitbetaling van de uitkering, maar de gevolgen zijn daar niet minder pijnlijk door. En anders dan bij het eigenrisicodragen zijn de gevolgen van de premieverhoging niet verzekerd. Hetgeen mij tot de stelling brengt dat de echte eigenrisicodragers degenen zijn die geen eigenrisicodrager zijn. Als u begrijpt wat ik bedoel.

De wijze waarop de betaling van de WGA-uitkering doorwerkt in de hoogte van de gedifferentieerde WGA-premie, is voor veel werkgevers niet erg inzichtelijk. Dat is wellicht de reden dat veel werkgevers zich, zowel voorheen onder de WAO als thans onder de WGA, neerleggen bij die gevolgen. Toch hoeft dat niet. Voor de werkgever die zich kritisch opstelt tegenover besluiten van het UWV omtrent de WAO- of WGA-uitkering van zijn (ex-) werknemers, blijkt in de praktijk veel te winnen. Door bezwaar te maken tegen een dergelijk besluit kan een advocaat en/of arts namens de werkgever de stukken inzien die door het UWV ten grondslag zijn gelegd en namens de werkgever toetsen of deze stukken een voldoende onderbouwing vormen van de door het UWV genomen beslissing. Is dat niet het geval dan moet het UWV een nieuwe beslissing over de uitkering nemen. Maar



vaak genoeg betekent dat, dat de uitkering uiteindelijk wordt ingetrokken of verlaagd of dat de uitkering weliswaar in stand blijft, maar dat de werkgever daar niet aan mee hoeft te betalen omdat het UWV geen goede onderbouwing voor de genomen beslissing kan geven. Daarvoor moet de werkgever dan overigens wel behoorlijk wat geduld oefenen, want de procedures bij het UWV en de rechtbank duren lang, terwijl het succes meestal niet in bezwaar bij het UWV, maar in beroep bij de rechtbank (of erger nog: in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep) behaald moet worden. De betrokken financiële belangen van de werkgever zijn echter zodanig groot dat deze de daarmee gemoeide kosten en het uit te oefenen geduld meer dan rechtvaardigen.

Uit ervaring weet ik dat het de moeite loont elk besluit van het UWV over de WAO- of WGA-uitkering van een (ex-) werknemer op voorhand te wantrouwen en daartegen bezwaar te laten maken. Dat geldt ook als de werkgever eigenlijk wel overtuigd is van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Ook dan kan bijvoorbeeld nog getoetst worden of de volledige arbeidsongeschiktheid van de werknemer niet duurzaam is, zodat eigenlijk een IVA-uitkering toegekend had moeten worden, waaraan de werkgever niet behoeft mee te betalen. Of wellicht was de werknemer bij indiensttreding al arbeidsgehandicapt, of had hij een Ziektewetuitkering moeten krijgen, in welk geval de werkgever evenmin aan de WGA-uitkering mee hoeft te betalen. Zelfs de toetsing van een besluit van het UWV over de intrekking van de uitkering kan voor de werkgever nog wat opleveren. Maar vaak genoeg blijkt immers dat het UWV de uitkering veel eerder had kunnen en moeten intrekken. Zo zijn er veel onderdelen van de besluitvorming van het UWV over de uitkering die in het belang van de werkgever getoetst zouden moeten worden. Werkgevers zouden er goed aan doen vaker opdracht voor een dergelijke toetsing te geven.

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