

Waarom Dirk maar beter gezond kan blijven

Mag ik u Dirk Smeets voorstellen? Dirk is vrachtwagenchauffeur. Maar Dirk werkt niet, want Dirk is arbeidsongeschikt. Hij heeft psychische klachten waarvoor hij medicijnen gebruikt waarmee hij niet kan rijden. De behandeling die hij ondergaat vraagt zo veel energie van hem dat hij ook geen ander werk kan doen. Dirk is dus volledig arbeidsongeschikt. Die situatie bestaat nu al geruime tijd. Wat zijn de gevolgen voor de werkgever?

Door: Joop van Zijl

Ik wil u ook Dutch Fasteners voorstellen. Dutch Fasteners is een groothandelonderneming in bevestigingsmaterialen. Dutch Fasteners is de werkgever van Dirk. En mevrouw Mertens is de personeelsmanager van Dutch Fasteners. Mevrouw Mertens is niet blij. Zij is verantwoordelijk voor het ziekteverzuim bij Dutch Fasteners en de langdurige arbeidsongeschiktheid van Dirk kost Dutch Fasteners veel geld. Hoeveel geld? Zullen we eens kijken?

De eerste twee jaar

Dirk heeft een inkomen van € 33.000 per jaar. Op grond van de cao moet Dutch Fasteners dat salaris in het eerste jaar volledig doorbetalen en in het tweede jaar voor 70%. Daar komen nog ongeveer 20% werkgeverslasten bij. Daarnaast moet Dutch Fasteners de arbodienst nog betalen voor de begeleiding door de bedrijfsarts en als Dutch Fasteners geen werk voor Dirk heeft moet Dutch Fasteners een re-integratiebedrijf inschakelen om voor Dirk werk bij een andere werkgever te zoeken. Die kosten zijn moeilijk precies aan te geven, maar in twee jaar tijd is Dutch Fasteners daar al heel snel € 5.000 aan kwijt. De kosten van Dutch Fasteners in de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid bedragen dan:

loondoorbetaling eerste jaar (100%)	€ 33.000
loondoorbetaling tweede jaar (70%)	€ 23.100
	€ 56.100
werkgeverslasten (20%)	€ 11.220
	€ 67.320
arbodienst en re-integratiebedrijf	€ 5.000
	€ 72.320

Daarbij gaan we er dan nog van uit dat het UWV na die eerste twee jaar niet van mening is dat Dutch Fasteners wat meer re-integratie-inspanningen had moeten plegen, want anders wordt de verplichting tot loondoorbetaling tijdens ziekte met nog een extra periode van 52 weken verlengd. Als Dutch Fasteners een grote onderneming is (voor 2015 is dat bij een premieplichtige loonsom in 2013 boven de € 3.140.000) of een middelgrote onderneming (voor 2015 is dat bij een premieplichtige loonsom in 2013 tussen € 314.000 en € 3.140.000), dan is daarmee voor Dutch Fasteners de kous echter nog niet af. Tenminste niet als het UWV na de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid een WGA-uitkering aan Dirk toekent. De eerste tien jaar van deze WGA-uitkering levert Dutch Fasteners dat nog eens aanzienlijke extra kosten op.

Loonaanvullingsuitkering

Dirk is 42 jaar oud en heeft een arbeidsverleden van 24 jaar. Dat betekent dat de loongerelateerde WGA-uitkering voor hem 24 maanden duurt. De eerste twee maanden is die 75% van het loon en daarna 70% van het loon. De loongerelateerde WGA-uitkering is dan al meer dan € 46.000 groot. Na die loongerelateerde WGA-uitkering van 24 maanden resteren er van de tien jaar nog 96 maanden waarin Dirk, als hij volledig arbeidsongeschikt blijft, een WGA-loonaanvullingsuitkering krijgt.

Die loonaanvullingsuitkering is niet helemaal voor rekening van de werkgever. Maar voor rekening van de werkgever komt toch nog een bedrag ter grootte van 70% van het minimumloon. Dat kost ook nog bijna € 110.000. En dan komen daar nog werkgeverslasten bij. Al met al gaat het over een bedrag van ruim € 186.000.

loon per maand	€ 2.546
8% vakantietoeslag	€ 204
	€ 2.750
<i>loongerelateerde WGA-uitkering</i>	
2 maanden x 75% x € 2.750 =	€ 4.125
22 maanden x 70% x € 2.750 =	€ 42.350
	€ 46.475
wettelijk minimumloon	€ 1.496
vakantietoeslag	€ 120
	€ 1.616
<i>WGA-loonaanvullingsuitkering</i>	
96 maanden x 70% x € 1.616 =	€ 108.595
<i>WGA-uitkering</i>	
loongerelateerde uitkering	€ 46.475
loonaanvullingsuitkering	€ 108.595
	€ 155.070
werkgeverslasten (20%)	€ 31.014
	€ 186.084

Eigenrisicodragerschap

Deze € 186.084 moet Dutch Fasteners zelf betalen als Dutch Fasteners eigenrisicodragers is voor de WGA. In dat geval is Dutch Fasteners voor dat risico verzekerd, maar Dutch Fasteners dreigt dan toch de gevolgen van de WGA-uitkering voor een belangrijk deel zelf te dragen, doordat de verzekeraar waarschijnlijk de premie van de verzekering zal verhogen als gevolg van de WGA-uitkering van Dirk. Bij een premieverhoging van 1% (in de huidige marktsituatie zeker geen uitzondering) en een loonsom van € 3.000.000 betaalt Dutch Fasteners jaarlijks toch nog € 30.000.

Als Dutch Fasteners geen eigenrisicodragers is, zijn de gevolgen van de WGA-uitkering voor Dutch Fasteners nog veel erger. De gedifferentieerde premie Werkhervattingskas die Dutch Fasteners dan aan de Belastingdienst betaalt, wordt verhoogd. Deze verhoging bedraagt in de praktijk al gauw meer dan anderhalf keer het bedrag van de uitkering.

Al met al dient een grote werkgever rekening te houden met een maximale kostenpost in de orde van grootte van zeven



Fotografie Guido Koppes

Joop van Zijl

jaarsalarissen indien een werkgever zoals Dirk langdurig arbeidsongeschikt wordt. Voor kleine werkgevers zijn de financiële gevolgen kleiner omdat de WGA-uitkering voor hen geen kosten veroorzaakt. Voor middelgrote werkgevers gelden de gevolgen van de WGA-uitkering gedeeltelijk, afhankelijk van de hoogte van de premieplichtige loonsom.

Tijdelijk contract

De enorme gevolgen die de arbeidsongeschiktheid van een werknemer voor de werkgever heeft gelden sinds 1 januari 2014 ook voor werknemers met een tijdelijk contract die ziek uit dienst gaan. De Ziektewet- en WGA-uitkering die aan deze ex-werknemers wordt toegekend verhogen de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas die de ex-werkgever aan de Belastingdienst moet betalen. De gevolgen daarvan zijn zelfs nog groter dan de gevolgen die de WGA-uitkering van een gewone werknemer heeft voor de hoogte van de gedifferentieerde premie. Grote en deels ook middelgrote werkgevers doen er daarom vaak goed aan om eigenrisicodragers voor de Ziektewet en (zodra dit in 2016 ook voor flexwerkers mogelijk wordt) voor de WGA te worden. ■

Mr. J.P.M. (Joop) van Zijl is advocaat bij Kantoor Mr. van Zijl en lid van de NOAB Adviesgroep.