



Jaargang 1 | nummer 1 | november 2017

# CS Verbindt! Themaboekje



## De Werkhervattingskas

Hoe worden de premies Whk bepaald?  
En hoe kunt u ze controleren?  
Betaal niet dubbel als u eigenrisicodragers bent



**Colofon**

*Auteur*

Marjol Nikkels-Agema

*Redactie*

Dorith Boudewijnse

*Design*

Ingrid Kleine Koerkamp

© CS Opleidingen BV te Apeldoorn. Niets uit deze uitgave mag zonder toestemming van CS Opleidingen BV vermenigvuldigd of gekopieerd worden.

Onder licentie van Cylin Beroepsonderwijs en in samenwerking met VeReFi.

**Disclaimer**

Aan de informatie in dit boekje kunnen geen rechten worden ontleend.  
November 2017

# Voorwoord

CS Verbindt! is een uitgave van CS Opleidingen: de specialist in opleidingen op het gebied van verzuim, re-integratie en financiën.

Al sinds haar ontstaan hecht CS Opleidingen veel belang aan het delen van kennis over verzuim, arbeidsongeschiktheid en re-integratie. Altijd in combinatie met het verkrijgen van regie op de forse geldstromen sociale zekerheid. Allereerst natuurlijk met opleidingen, zoals Regie op Verzuim of Post Bachelor Register Casemanagement en specialisaties als Taakdelegatie of Conflictantering. Daarnaast organiseren we bijscholing, congressen en kennisdagen om uw opgedane kennis up-to-date te houden. Ook CS Verbindt is een middel om kennis over te brengen en te delen.

## Verbinding van kennis en praktijk

CS Opleidingen deelt haar kennis vanuit een onafhankelijke rol. Op een toegankelijke manier verbinden we kennis met praktijk, met als doel u meer inzicht te geven in met name de geldstromen binnen de sociale zekerheid. Voor elke onderneming gaat het al snel om 25% tot 30% van de loonsom! Het loont dan ook om de hele organisatie gericht te maken op het denken in mogelijkheden, gekoppeld aan de financiële belangen voor alle partijen. Juist ook in het belang van de werknemer. We kunnen niet vaak genoeg benadrukken dat werk de beste vorm van sociale zekerheid is en blijft.

## Kennisplatform VeReFi

De verbinding tussen kennis en praktijk vindt u ook terug op ons kennisplatform [www.verefi.nl](http://www.verefi.nl).

Met een VeReFi-abonnement weet u zich verzekerd van het laatste nieuws en heeft u de beschikking over vele (reken)tools en applicaties die u helpen meer grip op verzuim in uw organisatie te krijgen.

## **Verbinding van topexpertises**

Begin 2018 gaan we ook van start met de VeReFi Kenniskring. Hierin brengen we vraag en aanbod samen, ook weer vanuit een onafhankelijke rol. Op een marktplaats kunnen VeReFi-abonnees gratis een vraag naar een bepaald soort expertise plaatsen. Leden van het Register Specialistisch Casemanagement kunnen hierop dan reageren. Zo kunt u bijvoorbeeld eenvoudig een re-integratiecoach, arbeidsdeskundige of specialist conflicthantering vinden.

Kortom, we blijven ons inzetten u te helpen meer regie te verkrijgen op verzuim, arbeidsongeschiktheid en re-integratie, met als doel een win-winsituatie voor alle betrokkenen.

# Inhoud

<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
<b>1 De Ziektewet</b>	<b>9</b>
Werknemers met een dienstverband	9
Werknemers zonder dienstverband	10
Re-integratie	11
<b>2. Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)</b>	<b>13</b>
WGA of IVA	13
Niet arbeidsongeschikt (< 35% loonverlies): geen WIA	14
Gedeeltelijk arbeidsongeschikt (35% - 80% loonverlies): WGA	14
Volledig (80% of meer) maar niet duurzaam arbeidsongeschikt: WGA	16
Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt: IVA	16
<b>3. De wet BeZaVa (modernisering Ziektewet)</b>	<b>19</b>
Onderscheid in groepen Ziektewetgerechtigden	20
Financiële prikkel voor werkgevers	20
Prikkel voor werknemers	23
<b>4. Eigen risico dragen voor de WGA</b>	<b>25</b>
Twee momenten per jaar	27
Tien jaar verantwoordelijk	27
Inlooprisico en staartlasten	28
Terugkeer naar het UWV: uitlooprisico	29
WGA-eigenrisicodrager is verantwoordelijk voor re-integratie	30
<b>5. Wet verbetering hybride markt WGA (1 januari 2017)</b>	<b>33</b>
Vastgelopen hybride markt	33
Herstel van het evenwicht	35
Overgang met eerbiedigende werking van de situatie per 1 juli 2015	36

<b>6. Eigen risico dragen voor de Ziektewet</b>	<b>37</b>
Voordelen van het ZW-eigenrisicodragerschap	38
Nadelen van het ZW-eigenrisicodragerschap	39
Voorwaarden voor het ZW-eigenrisicodragerschap	39
Taken werkgever bij het ZW-eigenrisicodragerschap	40
Toezicht en controle door UWV	41
Het beëindigen van het ZW-eigenrisicodragerschap	42
<b>7. Controle van de beschikking</b>	<b>43</b>
Weet wie er wel en niet aan u toegerekend mogen worden	44
Voor wie loopt u als werkgever geen risico?	44
Wat moet u controleren?	45
Kopie van de beslissingen van het UWV	48
Bezwaar maken	48
<b>8. De parameters Werkhervattingskas</b>	<b>49</b>
Het gemiddelde percentage	49
Het rekenpercentage	50
Minimum- en maximumpremie	50
Gemiddelde werkgeversrisicopercentage	50
De correctiefactor	51
Startende werkgevers	51
<b>9. Berekening gedifferentieerde premie</b>	<b>53</b>
Berekening individueel bepaalde premie	53
Berekening gedifferentieerde premie middelgroot bedrijf	55
Berekening van de gedifferentieerde ZW-premie	56
Voorbeeldberekeningen	56
<b>Bijlage 1: Rekenvoorbeelden premie Werkhervattingskas</b>	<b>57</b>
Voorbeeldberekeningen WGA-premie	57
Voorbeeldberekeningen ZW-premie	60
<b>Bijlage 2: Sectorale premies Werkhervattingskas 2018</b>	<b>63</b>
<b>Register</b>	<b>65</b>

# Inleiding

Sinds de jaren 90 voert de overheid een beleid gericht op het terugdringen van ziekteverzuim en het verminderen van de instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen. Onder andere door werkgevers en werknemers meer verantwoordelijkheid te geven en vooral door hen financieel te prikkelen. Dit beleid heeft vooral gewerkt voor de werknemers in een vast dienstverband. Voor werknemers die bij ziekte geen werkgever (meer) hebben, blijven het langdurig ziekteverzuim en de instroom in de WGA (regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) op een hoog niveau.

Een belangrijke stap om deze instroom te verminderen was de invoering van de Wet BeZaVa (Beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters) per 1 januari 2013. (Middel)grote ondernemingen krijgen sindsdien de rekening voor zieke medewerkers gepresenteerd via een systeem van gedifferentieerde premieheffing. Dat wil zeggen: hoe meer zieken, hoe hoger de premie die aan het UWV betaald moet worden. Dat geldt zowel voor vaste werknemers als voor flexwerkers.

## Grip houden op de kosten

Bij elkaar opgeteld kunnen de gedifferentieerde premies oplopen tot enkele procenten van de loonsom! Bedrijven staan dan ook voor de vraag hoe ze grip kunnen houden op deze (soms) enorme kostenpost. Is het verstandig eigenrisicodrager te worden of niet? Een eigenrisicodrager draagt zelf de uitkeringslasten en heeft zelf de verantwoordelijkheid voor de re-integratie van de zieke ex-werknemer en/of WGA-instromer. Daar staat tegenover dat de eigenrisicodrager geen gedifferentieerde premie hoeft te betalen.

Maar eigenrisicodrager of niet: grote bedrijven betalen hoe dan ook voor het eigen verzuim en de WGA-instroom van (ex-)werknemers. De financiële verantwoordelijkheid van een werkgever strekt zich uit tot een maximale periode van twaalf jaar (twee jaar verzuim en tien jaar WGA). Zelfs als een

werknemer slechts één uur bij een werkgever heeft gewerkt en uitvalt, kan de totale risicoperiode twaalf jaar bedragen. Dan hebben we het toch al snel over € 200.000,-!

## Controle van de beschikking

Elk jaar in november/december ontvangt u van de Belastingdienst de Beschikking Werkhervattingskas (Whk). Op deze beschikking ziet u welke uitkeringen UWV aan u doorberekent en welke gedifferentieerde premies het volgend jaar voor u gaan gelden. Het loont om deze beschikking goed te controleren, want fouten worden gemakkelijk gemaakt. Maar waarop moet u dan controleren en hoe weet u welke premie voor u zou moeten gelden? Dat leggen we in dit boekje uit.

## Leeswijzer

Hoewel het aan te raden is de uiteindelijke controle aan deskundigen over te laten, is het goed om begrip te hebben van de systematiek van premieheffing, de diverse wettelijke regelingen en actuele ontwikkelingen. Daarom is het boekje als volgt opgezet:

### 1. *Wat is de achtergrond van de Whk?*

In hoofdstuk 1 t/m 6 geven we u inzicht in de van belang zijnde wettelijke regelingen, zoals de Ziektewet, de WIA, de wet BeZaVa en de Wet verbetering Hybride markt WGA. Ook gaan we in op het eigenrisicodragerschap ZW en WGA.

### 2. *Tips voor het controleren van de beschikking Whk*

De beschikking Whk wordt ieder jaar vastgesteld op basis van gegevens die bij het UWV beschikbaar zijn. Deze zijn echter niet altijd up-to-date. In hoofdstuk 7 leest u op welke punten het goed is om de beschikking te controleren.



### 3. *Zelf de premie Whk berekenen*

In Hoofdstuk 8 en 9 laten we u zien hoe de beschikking Werkhervattingskas is samengesteld en hoe de gedifferentieerde premie wordt bepaald. Ook geven we rekenvoorbeelden, zodat u zelf kunt berekenen welke premie voor u zou moeten gelden.

#### **Meer weten?**

In dit boekje geven we op een toegankelijke manier informatie over de Whk, zodat u weet waar het over gaat en kunt meepraten. Wilt u meer weten? Kijk dan bij ons opleidingsaanbod op [www.cs-opleidingen.nl](http://www.cs-opleidingen.nl).

Heeft u een VeReFi Volledig abonnement? Dan kunt u gebruikmaken van de tool 'Regie op beschikkingen Whk' op [www.verefi.nl](http://www.verefi.nl). Deze tool leidt u via een beslisboom door de relevante vragen en bevat ook voorbeelden van bezwaarbrieven. Met de ZW-ERD Calculator en de WGA-ERD Calculator kunt u zien of het aantrekkelijk is om ZW- of WGA-eigenrisicodrager te worden.



# 1. De Ziektewet

Als een werknemer ziek is, zegt hij meestal dat hij 'in de Ziektewet loopt'. Dat klopt meestal niet. Als een werknemer ziek is, is de werkgever verplicht twee jaar lang het loon door te betalen. De Ziektewet bestaat alleen nog als vangnet voor speciale groepen. Daarbij kunnen we een onderscheid maken tussen werknemers met en werknemers zonder dienstverband.

## Werknemers met een dienstverband

Voor sommige werknemers heeft de werkgever geen loondoorbetalingsplicht bij ziekte. Hetzij omdat de overheid dat niet redelijk vindt, hetzij omdat de overheid wil stimuleren dat bepaalde mensen meer kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Het gaat dan om:

- Werkneemsters die ziek zijn door zwangerschap of bevalling;
- Werknemers die ziek zijn door orgaandonatie;
- Werknemers met een no-riskpolis (bijvoorbeeld Wajongers);
- Werknemers die vallen onder de Compensatieregeling (oudere WW-gerechtigden).

Deze mensen komen in aanmerking voor een Ziektewetuitkering. Het UWV betaalt de Ziektewetuitkering in principe uit aan de werkgever. De werkgever betaalt het loon gewoon door aan de werknemer. Het is de bedoeling dat de werkgever wordt gecompenseerd voor de loondoorbetaling, maar in de praktijk gaat dit niet altijd op. De uitkering verschilt namelijk per doelgroep. Zo hebben werknemers die ziek zijn door zwangerschap, bevalling of orgaandonatie recht op 100% van het dagloon, maar no-riskers hebben slechts recht op 70% van het dagloon. Bovendien kent het dagloon een maximum (per 1 juli 2017 € 206,70 ofwel zo'n € 54.200 per jaar).



## Werknemers zonder dienstverband

Ook bepaalde werknemers zonder werkgever kunnen bij ziekte een ZW-uitkering ontvangen:

- Werknemers die ziek zijn op het moment dat hun contract afloopt;
- Werknemers die ziek worden binnen vier weken na het einde van het dienstverband;
- Uitzendkrachten met een uitzendbeding in het contract;
- Werknemers met een fictief dienstverband, zoals stagiaires, thuiswerkers en freelancers;
- Oproepkrachten en invalkrachten zonder arbeidscontract;
- Zieke WW-gerechtigden;
- Werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, in dienst zijn gebleven en ziek worden.

De uitkering voor deze groep bedraagt 70% van het (gemaximeerde) dagloon.



## Re-integratie

Wordt een werknemer ziek, dan is de werkgever verantwoordelijk voor re-integratie van deze werknemer in passende arbeid. Dat geldt ook als een werknemer een ZW-uitkering ontvangt. Het UWV neemt de re-integratie-verantwoordelijkheid alleen over voor werknemers van wie het dienstverband is beëindigd.

Als u eigenrisicodragend voor de Ziektewet bent (zie hoofdstuk 6) dan bent u gedurende de hele periode dat een ex-werknemer een ZW-uitkering krijgt verantwoordelijk voor de re-integratie. Hiervoor gelden dezelfde regels als voor werknemers die nog bij u in dienst zijn. Uiteraard is dit wel lastiger. Het is dan ook belangrijk een goede ziek-uit-dienstadministratie bij te houden en goed contact te houden met deze ex-werknemers.

## Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)



### re-integreren

in eigen (passend gemaakt) werk

ander passend werk bij eigen werkgever

passend werk bij andere werkgever

### na twee jaar ziekte WIA-uitkering



minder dan 35% arbeidsongeschikt

geen WIA



minstens 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt

Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA)



minstens 80% maar niet duurzaam arbeidsongeschikt

Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA)



minstens 80% en duurzaam arbeidsongeschikt

### LGU

Loongerelateerde uitkering

### LAU

Loonaanvullingsuitkering

### VVU

Vervoluitkering

## Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)

Als een werknemer met een vast dienstverband ziek wordt, betaalt de werkgever maximaal twee jaar het loon door. In deze twee jaar zijn werkgever en werknemer verplicht er alles aan te doen om de werknemer zo snel en goed mogelijk te re-integreren: in eigen (passend gemaakt) werk, ander passend werk bij de eigen werkgever of passend werk bij een andere werkgever. Is de werknemer na twee jaar nog steeds niet geheel hersteld, dan komt hij mogelijk in aanmerking voor een WIA-uitkering.

In het regeerakkoord 2017 is aangekondigd dat de loondoorbetaling voor bedrijven met minder dan 25 werknemers wordt teruggebracht naar één jaar. Het UWV gaat een collectieve regeling uitvoeren voor het tweede ziektejaar. De 'kleine' werkgevers moeten die zelf betalen via een uniforme lastendeckende premie. Het UWV neemt ook de re-integratieverplichtingen over. Er is wel veel kritiek op dit plan.

### WGA of IVA

De WIA kent twee soorten regelingen:

1. Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA)
2. Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA)

Of een werknemer recht heeft op WGA of IVA, is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid. Deze wordt vastgesteld door een verzekeringsarts en een arbeidsdeskundige van het UWV. Hierbij kijken zij naar het loonverlies: het geld dat de werknemer door de arbeidsongeschiktheid minder kan verdienen dan daarvoor. Wat hij nog kan verdienen wordt de (resterende) verdien capaciteit genoemd.

Afhankelijk van de mate waarin de verdien capaciteit is afgenomen, krijgt de werknemer een van volgende classificaties:

- Minder dan 35% arbeidsongeschikt
- Minstens 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt (WGA 35-80)
- Minstens 80% maar niet duurzaam arbeidsongeschikt (WGA 80-100)
- Minstens 80% en duurzaam arbeidsongeschikt (IVA).

### **Niet arbeidsongeschikt (< 35% loonverlies): geen WIA**

Wie minder dan 35% loonverlies heeft, valt niet onder de WIA. Deze mensen dienen zo veel mogelijk in dienst te blijven bij de eigen werkgever en gere-integreerd te worden. Maar wat als er bij deze werkgever geen werk voorhanden is dat de betrokken werknemer nog kan doen? In dat geval kan een ontslagvergunning aangevraagd worden bij het UWV. Er is namelijk alleen gedurende de eerste twee jaar ziekte ontslagbescherming.

### **Gedeeltelijk arbeidsongeschikt (35% - 80% loonverlies): WGA**

Is het loonverlies meer dan 35%, maar heeft de werknemer nog wel mogelijkheden tot werken, dan valt hij onder de regeling WGA. Kenmerkend voor de WGA is dat werken altijd lonend is. Hoe meer men werkt, hoe hoger de uiteindelijke inkomsten.

De WGA kent drie soorten uitkeringen:

- De loongerelateerde uitkering (LGU)
- De loonaanvullingsuitkering (LAU)
- De vervolguitkering (VVU)

#### *De loongerelateerde uitkering*

Meestal komt een arbeidsongeschikte werknemer in eerste instantie in aanmerking voor een loongerelateerde uitkering (LGU). Ook als iemand nog geen werk heeft, biedt deze nog betrouwbare zekerheid. De LGU bedraagt namelijk de eerste twee maanden 75% en daarna 70% van het verschil tussen het WIA-maandloon minus het op dat moment met werken verdiende loon. De LGU is een tijdelijke uitkering: de duur van de LGU is net als de WW afhankelijk van het arbeidsverleden.



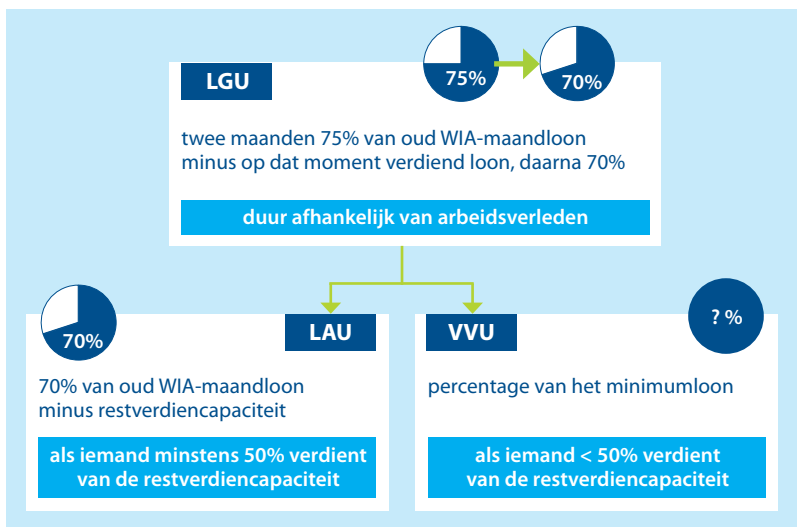
## WIA-maandloon

Bij het bepalen van het WIA-maandloon tellen zaken als een dertiende maand, bijtelling voor een auto van de zaak, eindejaarsuitkering, ploegentoeslag en vakantiebijslag mee. Kostenvergoedingen en pensioenpremie tellen niet mee. Het WIA-maandloon kent een maximum, gebaseerd op het maximumdagloon (per 1 juli 2017 is € 207,60; dus ca. € 54.200 per jaar). Verdienende iemand meer dan het maximumdagloon dan zal hij er dus extra op achteruitgaan.

### De loonaanvullingsuitkering of vervolgutkering

Na afloop van de LGU volgt een loonaanvullingsuitkering (LAU) of een veel lagere vervolgutkering (VVU). Welke uitkering betrokkene krijgt is afhankelijk van het feit of hij werkt en wat hij daarmee verdient. Als betrokkene minstens 50% verdient van wat hij volgens het UWV nog kan verdienen, dan krijgt hij een LAU. Heeft het UWV een verdiencapaciteit van € 2.500 vastgesteld, dan moet betrokkene dus minstens € 1.250 met werken verdienen. De LAU biedt een uitkering van 70% van het loonverlies (het verschil tussen het oude WIA-maandloon en de resterende verdiencapaciteit).

De LAU kan lopen tot de AOW-gerechtigde leeftijd, zolang de werknemer aan de eisen blijft voldoen.



Verdiert betrokkene minder dan 50% van de resterende verdien capaciteit, dan krijgt hij een VVU. Deze uitkering bedraagt een percentage van het minimumloon: dit is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en varieert van 28% tot 50,75%. De VVU is dus veel lager dan de LAU. Het is dus belangrijk dat een arbeidsongeschikte werknemer zoveel mogelijk werkt en zijn verdien capaciteit benut!

In principe loopt de VVU tot de AOW-gerechtigde leeftijd, tenzij er iets verandert:

- Gaat de werknemer 50% of meer verdienen van zijn verdien capaciteit, dan wordt de VVU omgezet in een LAU.
- Gaat de werknemer meer dan 65% van het oude loon verdienen, dan stopt de uitkering na een jaar.
- Kan de werknemer volgens het UWV 65% of meer van het oude loon verdienen, dan stopt de uitkering na twee maanden.
- Is er sprake van duurzame arbeidsongeschiktheid dan ontvangt de werknemer mogelijk een IVA-uitkering.

### **Volledig (80% of meer) maar niet duurzaam arbeidsongeschikt: WGA**

Degenen die volledig arbeidsongeschikt zijn (dus nog slechts 20% of minder van hun oude loon kunnen verdienen) maar niet als duurzaam zijn aangemerkt, vallen ook onder de WGA. Ook zij ontvangen eerst een loongerelateerde uitkering. Daarna hebben ze altijd recht op de loonaanvullingsuitkering zonder inkomenstoets. Het is dus niet belangrijk of ze al dan niet 50% van de verdien capaciteit verdienen. Ze hebben altijd recht op de loonaanvulling van 70% van het verschil tussen het oude WIA-maandloon en de resterende verdien capaciteit.

Mocht later blijken dat betrokkene wel duurzaam arbeidsongeschikt is, dan gaat hij of zij alsnog zonder nadere voorwaarden over naar de IVA.

### **Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt: IVA**

De IVA is bedoeld voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Dit betekent dat betrokkene 20% of minder van zijn oude loon kan verdienen en dat er bovendien binnen vijf jaar geen reële mogelijkheden tot herstel verwacht kunnen worden. Met een IVA-uitkering is het inkomen 75% van het WIA-maandloon.

Een werknemer krijgt niet snel recht op een IVA-uitkering. Bovendien geldt er in de eerste vijf jaar een herkeuringsplicht. De arbeidsongeschikte kan dan jaarlijks herkeurd worden (en dus zijn IVA-uitkering weer kwijtraken).

Voor de werkgever is het financieel gunstig als een arbeidsongeschikte werknemer een IVA-uitkering krijgt. Een IVA-uitkering telt niet mee voor de gedifferentieerde premie Whk.

### **35-80% wordt 35-99% voor nieuwe instroom**

Vooral werknemers met een hoog inkomen kunnen als 'volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt' beoordeeld worden terwijl ze wel verdienvermogen hebben (WGA 80-100). Dit komt door de beoordelingssystematiek van het UWV, waarbij de arbeidsdeskundige in een database bekijkt welke functies de werknemer nog zou kunnen verrichten. Stel dat een manager nog in aanmerking zou komen voor een functie als administratief medewerker, dan valt hij fors terug in theoretische verdiencapaciteit. Dus komt hij al snel in de categorie WGA 80-100.

Dit betekent dat deze werknemers na afloop van de LGU recht hebben op een LAU zonder dat voor hen de eis geldt om ten minste 50% van het verdienvermogen te verdienen. Ze worden daardoor niet geprikkeld om weer te gaan werken: ze krijgen daarvoor immers niet meer geld dan via hun WGA-uitkering.

Volgens het regeerakkoord is het plan de kwalificatie 35-80% op te rekken naar 35-99%. Hierdoor moet iedereen die verdienvermogen heeft, laten zien dat hij de helft van de verdiencapaciteit benut om recht te hebben op een WGA-loonaanvulling. Benutten zij die niet, dan krijgen ze een (veel lagere) WGA-vervolguitkering. Dit raakt met name de groep die meer verdient dan € 100.000 per jaar.



### 3.

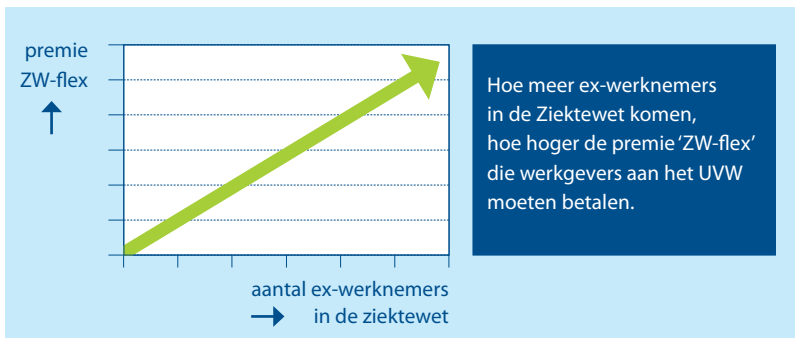
## De wet BeZaVa (modernisering Ziektewet)

Zoals gezegd, heeft de werkgever een loondoorbetalingsverplichting voor zieke werknemers met een vast dienstverband. Werknemers die ziek uit dienst gaan, zieke flexwerknemers en zieke WW'ers vallen onder het Ziektewetvangnet: zij krijgen een Ziektewetuitkering van het UWV.

In maart 2011 verschenen de WIA-evaluatie en de rapportage 'Dienstverlening op maat' van de Inspectie Werk en Inkomen. Hieruit bleek een fors verschil tussen de 'vangnetters' en zieke werknemers met een dienstverband.

Vangnetters hebben een gemiddeld langer ziekteverzuim (vijf keer zo lang), een relatief hoge instroom in de WIA (ca. 45 - 50% van de totale instroom) en een achterblijvende werkhervatting in de WGA (30% versus 70%). Ook zijn er relatief veel draaieurcliënten: ze gaan van de ene uitkering over in de andere uitkering.

Als conclusie werd getrokken dat het Ziektewetvangnet te weinig activerend werkt. De oplossing werd gevonden in de Wet BeZaVa: Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (ingevoerd per 1 januari 2013). Het doel van deze wet is de instroom uit de Ziektewet te versnellen en de instroom in de WIA te beperken. Om dit doel te bereiken werd voor werkgevers een gedifferentieerde premie ingevoerd. Daarnaast werden er maatregelen ingevoerd om de vangnetters te stimuleren sneller aan het werk te gaan.



## Onderscheid in groepen Ziektewetgerechtigden

Binnen de Ziektewet kan een onderscheid worden gemaakt tussen ZW-gerechtigden met en zonder werkgever.

Bij de groep met werkgever gaat het om:

- orgaandonoren;
- vrouwen met zwangerschap- en bevallingsgerelateerde klachten;
- werknemers met een no-riskpolis (bijvoorbeeld Wajongers);
- werknemers die vallen onder de compensatieregeling oudere langdurig werklozen.

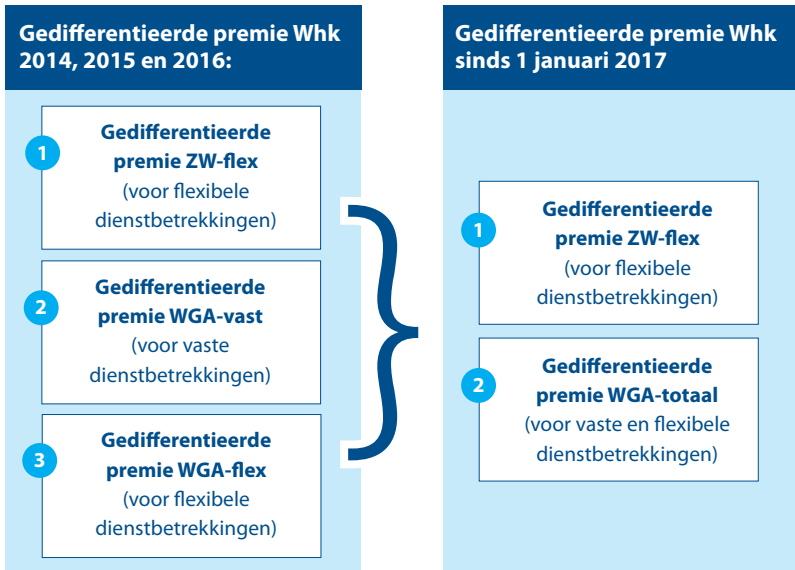
Bij de ZW-gerechtigden zonder werkgever gaat het om:

- zieke WW'ers: mensen die ziek worden terwijl ze een WW-uitkering hebben;
- einddienstverbanders: mensen die ziek zijn bij het einde van het dienstverband of binnen 4 weken daarna ziek worden;
- zieke uitzendkrachten en oproepkrachten.

In totaal ontvangen zo'n 100.000 werknemers elk jaar een Ziektewetuitkering. Hiervan is ongeveer 75% bestemd voor flexwerkers zonder werkgever: volgens de overheid de vervuilers binnen de WGA-instroom. Het is van belang dit te onderscheiden, want de maatregelen in de BeZaVa hebben betrekking op deze groep. Uitkeringslasten voor ZW-gerechtigden met werkgever vallen niet onder de premiedifferentiatie of het eigenrisicodragerschap.

## Financiële prikkel voor werkgevers

Om werkgevers te stimuleren mee te werken aan het terugdringen van de WGA-instroom, krijgen ze de eigen schade geheel of gedeeltelijk doorberekend via een gedifferentieerde premie Whk (Werkhervattingskas). In welke mate de premie wordt doorberekend is afhankelijk van de grootte van het bedrijf.



### De ZW-flexpremie is van toepassing op:

- Medewerkers die ziek uit dienst zijn gegaan. Voor 2018 worden toegerekend de uitkeringen in het jaar 2016;
- Medewerkers die binnen 28 dagen na beëindiging van het contract arbeidsongeschikt zijn geworden en in de tussentijd geen WW-uitkering hebben gehad;
- Medewerkers met een fictieve dienstbetrekking, zoals thuiswerkers, stagiaires, provisie werkers of uitzendkrachten.

Als een flexwerknemer vanuit de Ziekwet vervolgens ook nog instroomt in de regeling WGA, heeft deze instroom ook gevolgen voor de gedifferentieerde premie WGA-totaal.

Werkgevers hebben de keuze zich voor het ZW- en WGA-risico publiek te verzekeren (bij het UWV) of eigen risico te dragen. Voor werkgevers die publiek verzekerd zijn, geldt dat de gedifferentieerde premie hoger wordt als een (ex-)werknemer in het Ziekwetvangnet of de WGA komt.

Als een werkgever eigenrisicodragend is, betaalt hij een risicopremie aan de verzekeraar en hoeft hij de gedifferentieerde premie Whk niet te betalen.

### Het T-2 principe

Ieder jaar worden de premies door het UWV berekend en door de Belastingdienst vastgesteld. Voor het berekenen van de premie kijkt het UWV naar de gegevens van twee jaar daarvoor. We noemen dit het T-2 principe. Als een Ziektewetuitkering in 2016 heeft gelopen zal deze dus in 2018 aan de werkgever worden doorberekend. Werkgevers ontvangen in het najaar een Beschikking premie Werkhervattingskas van de Belastingdienst.

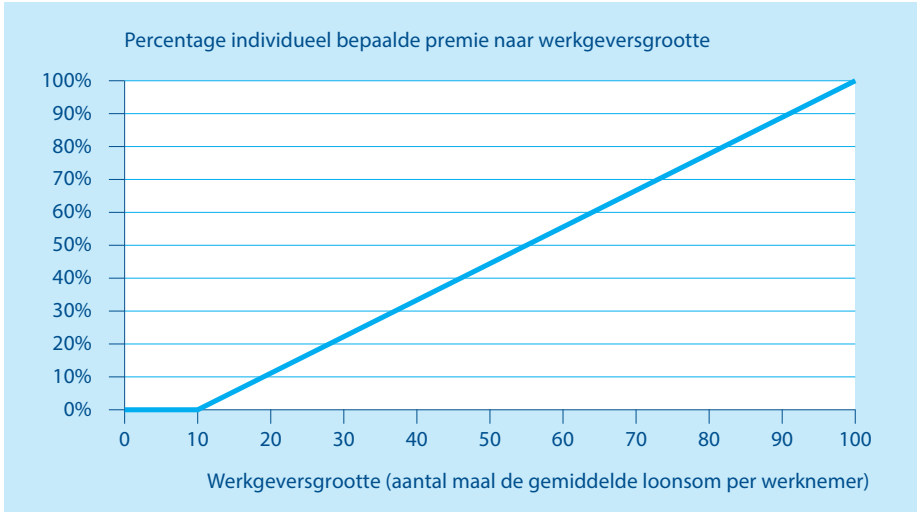
### Indeling klein, middelgroot en groot

Bij het bepalen van de gedifferentieerde premies ZW-flex en WGA-totaal worden werkgevers in drie categorieën ingedeeld. Binnen iedere categorie komen de premies op een andere manier tot stand. Hoe groter het bedrijf, hoe groter de invloed van de eigen instroom:

1 kleine werkgevers	2 middelgrote werkgevers	3 grote werkgevers
in 2016 een loonsom $\leq$ € 328.000,- 	in 2016 een loonsom tussen € 328.000,- tot en met € 3.280.000,- . 	in 2016 een loonsom van meer dan € 3.280.000,-. 
Betalen een premie op sectorniveau. Zij krijgen dus geen individuele toerekening van de eigen schade.	Betalen een gewogen gemiddelde van sectorpremie en individuele premie. Hoe groter het bedrijf, hoe groter de individuele toerekening.	Betalen een premie op individueel niveau.



In schema ziet dit er als volgt uit:



### **Prikkels voor werknemers**

De invoering van de BeZaVa heeft ook voor werknemers gevolgen: verschillende maatregelen moeten de vangnetters stimuleren sneller aan het werk te gaan.

### *Algemeen geaccepteerde arbeid*

Tot 1 januari 2013 kon een vangnetter aanspraak maken op een uitkering als hij 'zijn arbeid' niet meer kon uitvoeren. Vanaf het tweede ziektejaar geldt nu het criterium 'algemeen geaccepteerde arbeid', zoals we die ook kennen bij de WIA-beoordeling. Als de zieke vangnetter nog in staat is om ten minste 65% van het oude loon te verdienen, heeft hij geen recht meer op een Ziektewetuitkering. Vaak zal hij dan overgaan naar een WW-uitkering.

### *Aanscherping re-integratieverplichtingen*

De re-integratieverplichtingen in artikel 30 van de Ziektewet zijn aangescherpt. De bedoeling is dat de zieke vangnetter actiever meewerkt aan een spoedig herstel en snelle werkhervatting. Geeft de verzekeringsarts of een behandelend

arts advies om een bepaalde behandeling te volgen, dan moet hij dit ook doen. Denk bijvoorbeeld aan een traject om van een verslaving af te komen of hulp accepteren van budgetbeheer (schuldsanering).

Bij meewerken aan een snelle werkhervatting kan het om een breed scala van activiteiten gaan. Denk bijvoorbeeld aan het volgen van een sollicitatietraining of een (bij)scholingstraject, het meewerken aan een proefplaatsing, praktijk-assessment of leerwerktraject of het benutten van mogelijkheden in de sfeer van hulpmiddelen en werkplekaanpassingen.

Na overleg met betrokkene legt het UWV de afspraken en rechten en plichten vast in een plan van aanpak en ziet periodiek toe op de uitvoering daarvan. Dit is vergelijkbaar met de processtappen van de Wet verbetering poortwachter die gelden voor vaste werknemers. Werkt de zieke vangnetter onvoldoende mee, dan kan het UWV overgaan tot een sanctie: de Ziektewetuitkering wordt dan opgeschort of stopgezet.

### *Verruiming proefplaatsing*

Met een proefplaatsing kan een werkzoekende zijn kans op werkhervatting vergroten. De werkgever kan een aantal maanden beoordelen of de werknemer het werk aankan. In deze periode betaalt de werkgever geen loon, maar houdt de werknemer zijn uitkering.

Met de wet BeZaVa is geregeld dat de termijn van de proefplaatsing is verlengd naar maximaal zes maanden. Let wel, het UWV hanteert als standaard een termijn van twee maanden, maar kan toestemming geven voor een langere termijn. Werknemer en werkgever moeten dan aantonen dat twee maanden te kort zijn om te zien of de potentiële werknemer geschikt is voor de functie. Bijvoorbeeld door de aard van de medische beperkingen, de afstand tot de arbeidsmarkt en/of de aard van de functie.

Proefplaatsing is mogelijk voor zieken, werklozen en arbeidsongeschikten. Als een werkgever eigenrisicodrager is, is hij degene die toestemming moet geven voor een proefplaatsing. Voor hoelang, dat bepaalt de eigenrisicodrager zelf, maar het maximum ligt dus op zes maanden.

## 4. Eigen risico dragen voor de WGA

Op 1 januari 2007 is de Werkhervattingskas (Whk) ingevoerd met een gedifferentieerde premie voor de regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA). De WGA-premie is dus voor elke werkgever anders. Daarbij speelt de grootte van het bedrijf een rol. Voor kleine werkgevers geldt een sectorpremie, voor grote werkgevers een individuele premie en voor middelgrote werkgevers een gewogen gemiddelde van beide premies.

De werkgever blijft na de eerste twee jaar loondoorbetaling nog tien jaar verantwoordelijk voor de WGA-uitkering. Sinds 1 januari 2014 geldt dit niet alleen voor medewerkers in vaste dienst, maar ook voor flex- en tijdelijke medewerkers. Via de 'beschikking Loonheffingen gedifferentieerd premiepercentage Werkhervattingskas' worden deze kosten van het UWV door de Belastingdienst doorbelast aan de werkgevers die het arbeidsongeschiktheidsrisico hebben ondergebracht bij het UWV.



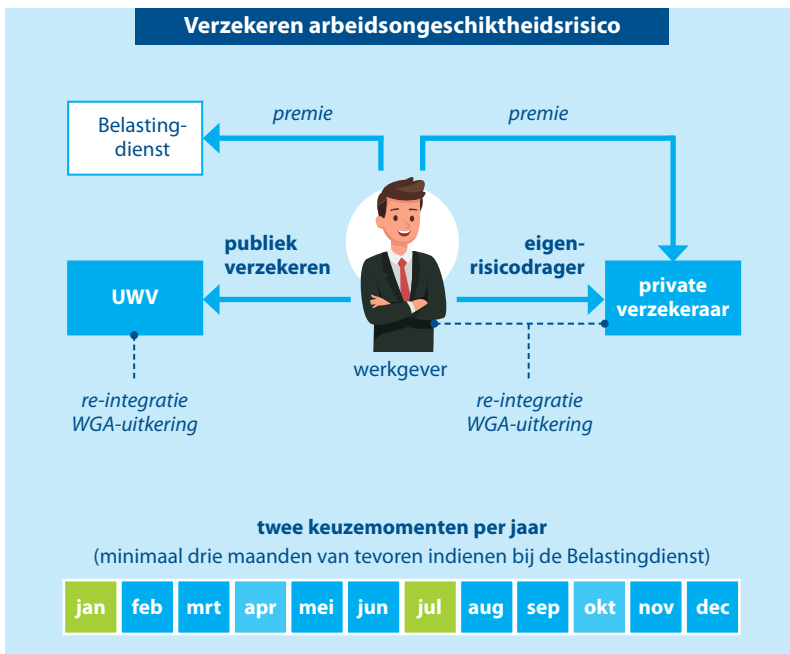
Binnen de gedifferentieerde WGA-premie worden de volgende uitkeringen aan de werkgever toegerekend:

- de volledige WGA-loongerelateerde uitkering (LGU) die aan de eigen werknemers is uitbetaald;
- de WGA-vervolgutkering (VVU) na afloop van de LGU.

Het deel dat de WGA-loonaanvulling (LAU) hoger is dan de WGA-vervolgutkering (VVU) wordt niet aan de werkgever individueel doorbelast, zodat de werkgever niet meer gaat betalen als de werknemer voldoende werkt.

Ook de IVA-uitkeringen worden niet doorbelast.

Werkgevers kunnen ervoor kiezen om het WGA-risico publiek te verzekeren of om dit risico zelf te dragen als eigenrisicodrager. In het laatste geval worden bovengenoemde uitkeringen door het UWV aan de werknemer uitbetaald en vervolgens weer in rekening gebracht bij de eigenrisicodrager.



## Twee momenten per jaar

Tweemaal per jaar kunnen werkgevers een verzoek indienen om eigenrisicodrager te worden of om juist terug te keren naar het UWV: op 1 januari en op 1 juli van elk jaar. Dit verzoek moet minimaal drie maanden van tevoren worden ingediend bij de Belastingdienst, dus voor 1 oktober of 1 april. Daarbij moet ook een bankgarantie overlegd worden.

## Tien jaar verantwoordelijk

Een eigenrisicodrager draagt het risico voor de arbeidsongeschiktheid van zijn (ex-)werknemers die ziek worden tijdens de eigenrisicodragersperiode en die vervolgens in de regeling WGA instromen. Het gaat dan om tijdelijke en vaste werknemers van wie de eerste ziektedag tijdens het dienstverband lag. Ook kan het zijn dat de eerste ziektedag nog in de periode viel van de zogenaamde nawerking Ziektewet en daardoor ook nog voor rekening van de werkgever komt.

### Nawerking Ziektewet

Als een werknemer uit dienst gaat en binnen vier weken na het einde van de arbeidsovereenkomst een Ziektewetuitkering ontvangt, komt dat voor rekening van de laatste werkgever. Dit wordt nawerking genoemd. Dit toerekenen gebeurt via de premiebeschikking Werkhervattingskas of rechtstreeks als de werkgever eigenrisicodrager voor de Ziektewet is.

Een eigenrisicodrager hoeft de gedifferentieerde WGA-premie niet te betalen. Wel krijgt hij de WGA-uitkeringen doorbelast die aan zijn (ex-) werknemers worden gedaan. Dit risico wordt veelal ondergebracht bij een private verzekeraar, waarvoor de eigenrisicodrager dan weer premie betaalt. Hoewel het niet verplicht is om het WGA-risico te verzekeren, zullen de meeste bedrijven daar wel voor kiezen omdat ze immers een garantstelling moeten kunnen overleggen. Alleen overheidsbedrijven (die niet failliet kunnen gaan), hebben deze garantstelling niet nodig.

Soms kiezen bedrijven ervoor om alleen de garantstelling te regelen via bijvoorbeeld Nationale Borg of Loyalis. Zo'n losse garantstelling is vaak pas mogelijk voor werkgevers met meer dan 250 werknemers of werkgevers met een loonsom boven de 10 miljoen euro. Juist bij de grote werkgevers kan namelijk een redelijke inschatting worden gemaakt van toekomstige WGA-instroom.

Daarnaast moet de eigenrisicodragers ook de re-integratie gedurende de eerste tien WGA-jaren begeleiden en financieren. Veelal vergoedt de private verzekeraar bij een WGA-eigenrisicodragersverzekering wel de uitkeringskosten, maar niet de volledige re-integratiekosten. Zeker niet als de private verzekeraar zelf geen financieel belang heeft bij de re-integratie.

#### **Toerekening WGA-lasten voor werkgever van tien jaar naar vijf jaar**

Volgens het regeerakkoord is het plan de toerekening van WGA-lasten voor nieuwe gevallen te verkorten naar vijf jaar. Dit geldt voor de premiedifferentiatie WGA in de Werkhervattingskas. Daarna zal voor de WGA een uniforme collectieve premie worden geheven.

Niet duidelijk is of dit ook geldt voor eigenrisicodragers.

#### **Inlooprisko en staartlasten**

Tot 1 januari 2017 was het zo dat als een bedrijf koos voor het WGA-eigenrisicodragerschap, dit bedrijf zelf het inlooprisko moest betalen. Het inlooprisko bestaat uit de bestaande zieken die later een WGA-uitkering krijgen en de al lopende WGA-uitkeringen van (ex-)werknemers tot deze tien jaar hebben geduurd. Dit risico valt niet onder de standaarddekking van de private verzekering. Het bedrijf betaalt dan zelf deze uitkeringen en is ook zelf verantwoordelijk voor de re-integratie van deze werknemers. Vaak werd dit risico bij de verzekeraar afgefinancierd met een koopsom en/of premieopslagen.

Met de ingang van de Wet verbetering hybride markt per 1 januari 2017 (zie hoofdstuk 5 voor uitleg) is dit veranderd. Bedrijven die nu eigenrisicodragers worden, mogen de volledige staartlasten bij het UWV achterlaten. Staartlasten is een andere naam voor het inlooprisico, maar dan vanuit het perspectief van het UWV gezien: de WGA-lasten van werknemers die op het moment van overstap van het UWV naar het eigenrisicodragerschap een WGA-uitkering ontvangen, of van de werknemers die al ziek zijn en op termijn een WGA-uitkering ontvangen.

De staartlasten die bij het UWV achterblijven, worden via de sectorfondsen gefinancierd (voor de overheidswerkgevers via het Ufo). Alle werkgevers zijn verplicht de premies voor de sectorfondsen te betalen.

We zien nu dan ook dat vooral bedrijven eigenrisicodragers worden die veel WGA-schade hebben. Die mogen ze bij het UWV achterlaten, zodat ze 'schoon' als WGA-eigenrisicodragers beginnen. Echter, ze moeten wel grip hebben op de toekomstige instroom, want uiteindelijk krijgen ze de rekening toch gepresenteerd.

#### **Let wel:**

alle bedrijven die op of voor 1 juli 2015 WGA-eigenrisicodragers zijn geworden en daarvoor nog forse koopsommen hebben betaald, krijgen die niet terug! De situatie zoals die gold op 1 juli 2015 blijft van kracht. Ook eventuele premieopslagen blijven gelden.

### **Terugkeer naar het UWV: uitlooprisico**

Er zijn verschillende redenen waarom een WGA-eigenrisicodragers wil stoppen. Bijvoorbeeld om niet zelf verantwoordelijk te zijn voor de re-integratie of omdat de eventuele verzekeringsdekkingen dermate kostbaar worden dat terugkeer naar het UWV voordeliger is. Een eigenrisicodragers kan zich twee keer per jaar bij de Belastingdienst afmelden: per 1 januari of 1 juli. Het formulier voor deze aanvraag moet minimaal dertien weken voor de gewenste einddatum (dus vóór 1 oktober of vóór 1 april) bij de Belastingdienst binnen zijn.

### **Anti-duiventilmaatregel**

Is een eigenrisicodrager teruggegaan naar het publieke bestel, dan is het pas na minimaal drie jaar mogelijk opnieuw eigenrisicodrager te worden.

Voor deze afweging om wel of niet terug te keren naar het publieke bestel of om juist eigenrisicodrager te worden, is deskundig advies nodig van een professionele inkomensadviseur. De vraag wat er gaat gebeuren met de al bestaande WGA-schades of personen die al ziek zijn, is namelijk complex. Deze afweging kan financieel een zeer grote impact hebben. Laat u dus goed adviseren.

Als u teruggaat naar het publieke bestel, blijft u bijvoorbeeld zelf verantwoordelijk voor de al bestaande schades; dit noemen ze het uitlooprisico. Alle personen die ziek zijn geworden tijdens de contractperiode en al in de WGA zijn ingestroomd of na de wachttijd nog de WGA instromen, blijven voor uw rekening. Als u het eigenrisicodragerschap verzekerd heeft, blijft dit risico bij de private verzekeraar liggen.

Echter, sinds de Wet verbetering hybride markt (1-1-2017) betaalt u ook bij het UWV een premie die gebaseerd is op uw eigen individuele werkgeversrisico. Hiermee is de terugkeer naar UWV een stuk minder aantrekkelijk gemaakt. Linksom of rechtsom, elk bedrijf betaalt uiteindelijk voor zijn eigen schade. Meer hierover leest u in hoofdstuk 5.

### **WGA-eigenrisicodrager is verantwoordelijk voor re-integratie**

De afweging om te kiezen voor eigen risico dragen is niet alleen een zuiver financiële afweging. Belangrijk is ook dat een eigenrisicodrager verantwoordelijk is voor de re-integratie van de (ex-)werknemer gedurende de gehele periode van eigen risico dragen. Het voordeel is dat u zo meer regie over het re-integratietraject houdt. Het nadeel is dat de inspanningen binnen deze periode wel door u (of uw verzekeraar) gefinancierd moeten worden.



Als werkgever heeft u er een groot belang bij dat de betrokkene een baan heeft op het moment dat de WGA-loongerelateerde uitkering (LGU) loopt. De LGU is namelijk lager als de volledige verdien capaciteit wordt benut, zodat er ook een lager bedrag wordt doorberekend.

Na afloop van de LGU wordt de financiële prikkel voor uw werknemer groter, maar voor u als werkgever juist kleiner. Dit komt omdat na de LGU alleen het bedrag van de WGA-vervolguitkering (VVU) voor uw rekening komt. Het deel dat de LGU hoger is dan de VVU, wordt niet aan u doorbelast.

Als u zelf de regie heeft over de re-integratie kunt u sneller inschatten of de WGA-uitkering nog noodzakelijk en terecht is. Als binnen de periode van tien jaar de WGA-uitkering helemaal stopgezet kan worden, heeft dit een positief effect op de kosten van uzelf of uw verzekeraar.

Verzekeraars zullen gezien de forse financiële belangen die zij hebben in het kader van o.a. WGA-hiaatverzekeringen, premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en het WGA-eigenrisicodragerschap ook bereid zijn te investeren in omscholing om er zo voor te zorgen dat de te betalen verzekeringsuitkeringen lager zullen zijn.

De afweging om eigenrisicodragers te worden, zal moeten worden kortgesloten met de werknemers oftewel de Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. De OR heeft namelijk een adviesrecht (geen instemmingsrecht!). Het eigen risico dragen heeft voor hen ook gevolgen, omdat de werkgever de verantwoordelijkheid overneemt van sanctieoplegging en re-integratiebegeleiding.

# Praktijkopleidingen voor

## casemanagers, arbeidsdeskundigen, bedrijfsartsen HR-professionals en inkomensspecialisten

Verzuim en arbeidsongeschiktheid kosten elke organisatie veel geld: jaarlijks al snel 20 tot 30% van de loonsom! Hoe krijgt u grip op deze geldstromen? Dat leert u praktijkgericht en interactief bij CS Opleidingen.

- ✓ Geaccrediteerd door de HAN
- ✓ Onder licentie van Cylin Beroepsonderwijs

**Onze opleidingen zijn geaccrediteerd door de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) en geven toegang tot het Register Specialistisch Casemanagement.**

### **Kies bijvoorbeeld voor:**

- Post Bachelor Register Casemanagement
- Post Bachelor Register Casemanagement Corporate
- Post Bachelor Register Arbeidsdeskundige
- Regie op Verzuim
- Regie op Ziektewet
- Regie op Werkvermogen
- Specialist Taakdelegatie
- Specialist Conflictantering

[www.cs-opleidingen.nl](http://www.cs-opleidingen.nl)

## Wet verbetering hybride markt WGA (1 januari 2017)

We hebben hem al een paar keer genoemd: de Wet verbetering hybride markt. Wat was de aanleiding voor deze wet?

### Vastgelopen hybride markt

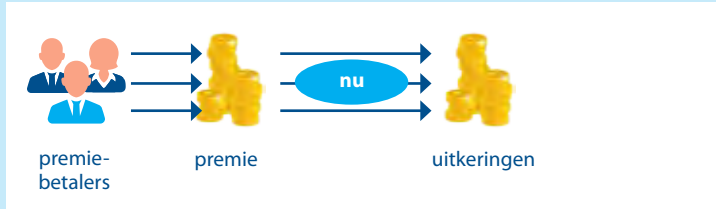
De wet BeZaVa (Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters) regelde dat werkgevers die al WGA-eigenrisicodrager waren voor het vaste personeel (WGA-vast), dat vanaf 1 januari 2016 ook voor het flexpersoneel (WGA-flex) zouden worden. Op dat moment zou er een hybride stelsel ontstaan voor alle WGA-lasten (WGA-totaal).

Deze beoogde marktwerking liep echter vast. De private verzekeraars hadden al enorme verliezen geleden met de WGA-vast (ca. 1,6 miljard euro) en dreigden uit de markt te stappen. Een groot kritiekpunt was het verschil in speelveld tussen het UWV en private verzekeraars. Doordat voor het UWV andere regels golden dan voor de verzekeraars, was er geen sprake van eerlijk concurrentie.

Voor de WGA-vast waren de concurrentieverhoudingen erg verstoord omdat het UWV een veel lagere premie kon hanteren. Dat was mogelijk omdat het UWV een andere verzekeringsmethodiek kent dan private verzekeraars. Het UWV werkt met een omslagstelsel. De private verzekering kent een kapitaal- of rentedekkingsstelsel. Verzekeraars moeten daarbij voldoen aan allerlei solvabiliteitseisen, wat zich vertaalt in een hogere premiestelling. Verzekeraars moeten realistische risicopremies berekenen die vele malen hoger kunnen liggen dan de minimumpremie bij het UWV.

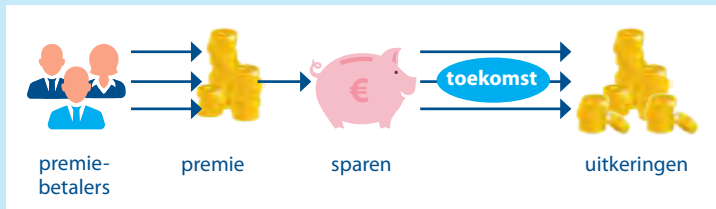
### Omslagstelsel:

de uitkeringen die in een bepaalde periode worden gedaan, worden in dezelfde periode opgebracht door de premiebetalers. Er wordt dus geen geld gereserveerd.



### Rentedekkingstelsel:

de premie wordt gespaard voor een uitkering die op enig moment in de toekomst plaats kan vinden. Er moet geld worden gereserveerd om toekomstige uitkeringen veilig te stellen.



Daarnaast was het voor eigenrisicodragers voordelig om terug te keren naar het UWV: de uitloopshade bleef achter bij de private verzekeraar. Hierdoor konden ze als 'schoon' bedrijf weer terug naar het UWV, waar ze minimaal vier jaar een minimumpremie toebedeeld kregen. Daar werd dan ook massaal gebruik van gemaakt. Ook kregen de verzekeraars geen nieuwe markt meer terug omdat de grote bedrijven al bestaande WGA-schade hadden en deze bij de keuze voor het eigenrisicodragerschap vaak moesten affinancieren met een koopsom of premie-opslagen.

De beoogde marktwerking liep daarom vast. Vanuit meerdere kanten (o.a. door het Verbond van Verzekeraars en het Actuarieel Genootschap) werd aangegeven dat het hybride stelsel ook na 2017 geen doorgang zou kunnen vinden. Geen enkele verzekeraar zou bereid zijn verzekeringen voor WGA-totaal aan te bieden. Kortom: er moest wat gebeuren, vandaar dat toenmalig minister Asscher met het wetsvoorstel Verbetering hybride markt WGA kwam.

## Herstel van het evenwicht



De Wet verbetering hybride markt WGA is op 1 januari 2017 ingegaan. Deze wet zorgt ervoor dat private verzekeraars beter kunnen concurreren met het UWV. Alle bedrijven die na 1 juli 2015 van privaat naar publiek overstappen, worden vanaf 1 januari 2017 niet meer ingedeeld in de minimumpremie, maar worden ook bij het UWV afgerekend op de eigen historische schade.

Ook werd er geregeld dat bedrijven die juist over willen gaan van publiek naar privaat, vanaf 2017 niet meer te maken krijgen met het inlooprisico, maar hun risico als staartlast bij het UWV achter kunnen laten. Dat was al het geval voor de WGA-flex, maar is nu dus ook van toepassing voor WGA-vast. Groot voordeel is dat bedrijven dit risico niet meer hoeven af te financieren met inloopkoopsommen of premie-opslagen. Deze laatste maatregel is vooral gunstig voor bedrijven die nog nooit eerder eigenrisicodrager voor de WGA waren geworden.

## Overgang met eerbiedigende werking van de situatie per 1 juli 2015

Alle bedrijven die al voor 1 juli 2015 van privaat naar publiek zijn teruggegaan, houden nog de voordelen. Ze hebben ten minste vier jaar lang een minimum-premie, die daarna zeer geleidelijk stijgt. Deze bedrijven kunnen dus veelal beter nog een aantal jaren bij het UWV blijven.

Uit verschillende klantanalyses met de VeReFi WGA-calculator (beschikbaar voor abonnees op [www.verefi.nl](http://www.verefi.nl)) blijkt dat pas ergens in 2023 het omslagpunt bereikt wordt waarbij de private verzekering mogelijk weer aantrekkelijk is. En dit is wel opmerkelijk te noemen, want met name de bedrijven die een erg onaantrekkelijke private verzekeringspremie kregen vanwege de slechte risico's, zijn van privaat naar publiek teruggegaan. Een slimme keuze waarvoor ze ook na 1 januari 2017 beloond worden.

De eerbiedigende werking betekent ook dat alle bedrijven die op of voor 1 juli 2015 WGA-eigenrisicodragers zijn geworden een eventuele koopsom voor het inlooperisico niet terugkrijgen en een eventuele premieopslag moeten blijven betalen.

## Eigen risico dragen voor de Ziektewet

Als u eigenrisicodrager wordt voor de Ziektewet betaalt u zelf de Ziekte-  
wetuitering voor uw (ex-)werknemers die daar bij ziekte recht op hebben.  
Dus ook als ze niet meer bij u werken. Daarnaast zorgt u ook voor de  
verzuimbegeleiding en re-integratie van de zieke (ex-)werknemer en heeft  
u dus controle op de schadelast.

Het ZW-eigenrisicodragerschap geldt voor werknemers:

- zonder 'gewoon' arbeidscontract, zoals thuiswerkers of stagiairs die een beloning krijgen;
- die bij u verzekerd waren en na einde van hun arbeidscontract binnen 28 dagen ziek werden;
- met een (tijdelijk) arbeidscontract, van wie het contract eindigt tijdens hun ziekte.

Het eigenrisicodragerschap geldt niet voor medewerkers die ziek zijn door  
orgaandonatie of zwangerschap en medewerkers die vallen onder de  
no-riskpolis of compensatieregeling. Als er nog een dienstverband is, doet  
u altijd wel zelf de re-integratiebegeleiding.

### No-riskpolis

Wanneer u iemand aanneemt met de status arbeidsgehandicapte of  
structurele functionele beperkingen of uit het doelgroepregister, geldt  
de eerste vijf jaar van het dienstverband een no-riskpolis. Als deze  
werknemer ziek wordt betaalt het UWV dan een ZW-uitkering. Voor  
een Wajonger en iemand met een Wsw-indicatie geldt een onbeperkte  
no-riskpolis.

### Compensatieregeling oudere langdurig werkloze werknemer

Neemt u iemand aan die geboren is voor 8 juli 1954 en die ten minste 52 weken een WW-uitkering heeft ontvangen, dan geldt ook een no-riskpolis voor vijf jaar. Voor deze werknemer kunt u na 13 weken ziekte een ZW-uitkering aanvragen. In 2018 en 2019 wordt deze regeling tijdelijk uitgebreid naar langdurig werklozen die dan 56 jaar of ouder zijn.

Als eigenrisicodrager regelt u dat u zelf de kennis in huis heeft om de Ziektewet uit te voeren of koopt deze in. Het ZW-eigenrisicodragerschap is feitelijk een semi-eigenrisicodragerschap, want het UWV blijft eindverantwoordelijk. Als u (tijdelijk) de ZW-uitkering niet betaalt omdat een werknemer zich onvoldoende aan de verplichtingen houdt, moet het UWV daar officieel een beschikking voor afgeven. En taken als besluiten over boetes, besluiten op bezwaar en beroep en terug- en invordering blijven ook bij het UWV liggen. Het is daarom van belang om goed de rolverdeling tussen uzelf en het UWV te kennen.

### Voordelen van het ZW-eigenrisicodragerschap

- U betaalt een **lagere verplichte verzekeringspremie** voor het Sectorfonds, omdat het Ziektewetdeel vervalt. U betaalt alleen nog premie aan het UWV voor:
  - werknemers met een ziekte of handicap die weer gaan werken (no-riskpolis);
  - werknemers die vallen onder de Compensatieregeling oudere werknemers;
  - werknemers die ziek zijn door zwangerschap, bevalling of orgaandonatie.
- Als u eigenrisicodrager wordt mogen de **staartlasten bij het UWV achterblijven**. U begint dus 'schoon' aan uw eigenrisicodragerschap. Daarmee is vooral de eerste periode van het eigenrisicodragerschap financieel aantrekkelijk.
- U heeft zelf meer **grip op de schadelast**. Veelal samen met een private uitvoerder Ziektewet maakt u duidelijke regels en afspraken over het ziekteverzuimbeleid, ook voor ex-werknemers.



## Nadelen van het ZW-eigenrisicodragerschap

- U draagt **zelf de lasten van de ZW-uitkering** en de kosten voor de re-integratie. Ook zijn er kosten voor de arbotaken, het inrichten van een gescheiden verzuimadministratie en de administratie-organisatie.
- U moet **veel kennis hebben** van de wettelijke aspecten van de Ziektewet. U bent verplicht om zelf regels en afspraken te maken voor de controle van het ziekteverzuim. Vaak wordt dit uitbesteed aan private Ziektewetuitvoerders. Ook dan is het belangrijk dat de organisatie grip heeft op wat er gebeurt. Is de re-integratie onvoldoende geweest, dan loopt u het risico op een loonsanctie, waardoor ook het derde Ziektewetjaar betaald moet worden. De loonsanctie bedraagt maximaal 52 weken en in die periode dient ook de re-integratie te worden voortgezet.
- **UWV kan besluiten om taken over te nemen** als u de verzuimbegeleidings-taken niet goed uitvoert. De kosten die UWV dan maakt, komen voor uw rekening. U houdt dus wel het risico.
- Wilt u weer stoppen met het eigenrisicodragerschap, dan houdt u het zogenaamde **uitlooprisico** van de Ziektewet. U moet de Ziektewet dan blijven uitvoeren voor de werknemers die zich hebben ziek gemeld vóór de dag dat u bent overgestapt naar het UWV.

## Voorwaarden voor het ZW-eigenrisicodragerschap

Als een u ZW-eigenrisicodragers wil worden, moet u aan twee voorwaarden voldoen:

- Voor de verzuimbegeleiding van zieke (ex-)werknemers die onder het eigen risico vallen, moet u hulp krijgen van een gecertificeerde arbodienst.
- U mag in de drie jaar vóór de begindatum geen eigenrisicodragers voor de Ziektewet zijn geweest.

NB. Tot 2013 gold nog de aanvullende voorwaarde dat er een garantieverklaring nodig was van een erkende kredietinstelling of een erkende verzekeraar. Met de komst van de Wet BeZaVa is deze garantieverklaring niet meer nodig.

## Taken werkgever bij het ZW-eigenrisicodragerschap

Het eigenrisicodragerschap begint te lopen vanaf 1 januari of 1 juli van enig kalenderjaar. U voert vanaf die eerste dag de Ziektewet zelf uit voor alle ziekmeldingen met een eerste ziektedag op en na de datum van het eigenrisicodragerschap. Voor ziekmeldingen met een eerste ziektedag vóór die datum blijft het UWV de uitvoering doen.

### *Ziek- en herstelmeldingen*

Voor de zieke werknemers die onder het eigen risico vallen, doet u de ziek- en herstelmeldingen aan het UWV. Voor deze meldingen gelden dezelfde termijnen als wanneer u geen eigenrisicodrager zou zijn. Normaliter is dit zes weken. Echter, een melding van ziekte als gevolg van zwangerschap dient binnen vier werkdagen gemeld te worden.

### *Beoordelingen*

Voor zieke werknemers die onder het eigen risico vallen, beoordeelt u:

- of zij recht hebben op een uitkering;
- hoe hoog de uitkering is;
- hoe lang de uitkering duurt.

### *Beschikkingen*

Als eigenrisicodrager bereidt u beslissingen voor over de Ziektewet. Soms moet deze beslissing bekend worden gemaakt in de vorm van een beschikking. Alleen het UWV mag deze officiële beschikking afgeven. Dat geldt in onder andere de volgende situaties:

- als de (ex-)werknemer zelf vraagt om een beschikking;
- als u de ZW-uitkering van een werknemer stopzet, bijvoorbeeld vanwege het onvoldoende meewerken aan re-integratie, maar de werknemer is niet spontaan hersteld;
- als de werknemer geen recht heeft op een ZW-uitkering;
- als de werknemer door een arts hersteld verklaard is maar hij het er niet mee eens is en dus zich ook niet zelf spontaan beter meldt;
- als u de ZW-uitkering schorst (bij een opschorting kan er later alsnog met terugwerkende kracht worden uitbetaald);

- als u de ZW-uitkering tijdelijk niet uitkeert (tijdelijke loonstop);
- als u de ZW-uitkering geheel of gedeeltelijk weigert te betalen.

### *Het bijhouden van een aparte verzuimadministratie*

U bent verplicht het verzuim te registreren in een aparte verzuimadministratie. De volgende gegevens moeten worden vastgelegd:

- het burgerservicenummer en de naam van verzekerde;
- de periode van ziekte, inclusief een overzicht van eerdere ziekteperiodes;
- de reden waarom de verzekerde onder het eigen risico valt;
- bij een eventuele weigering van een Ziektewetuitkering, de reden waarom;
- de hoogte van het dagloon, met uitleg hoe dit dagloon is opgebouwd;
- de hoogte van de brutodaguitkering, met uitleg hoe deze daguitkering is opgebouwd;
- gegevens over begin, duur en einde van het recht op een Ziektewetuitkering, met de reden waarom;
- de periode waarover een Ziektewetuitkering is betaald;
- de periode waarover een voorschot op de Ziektewetuitkering is betaald.

### **Toezicht en controle door UWV**

Het UWV blijft eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de Ziektewet. Het UWV moet dus controleren of de eigenrisicodragers de Ziektewet juist uitvoert. De controle richt zich op de volgende drie punten:

- Opzet van de administratieve organisatie/interne controle: Wat is de procedure rond ziek- en herstelmeldingen en hoe worden deze geregistreerd? Wat is het verzuimprotocol? Wat is het beleid als de werknemer zich te laat ziek meldt? Hoe vraagt de werkgever beschikkingen aan?
- Inrichting van de verzuimadministratie: de werkgever moet een aparte verzuimadministratie bijhouden, die los staat van een personeels- of loonadministratie. Een administrateur of verzekeraar die voor meer dan één opdrachtgever werkt, moet de verzuimadministraties strikt scheiden.
- Uitvoering van de Ziektewet: het UWV toetst de kwaliteit van de uitvoering van de Ziektewet mede door controle van dossiers die de werkgever hierover heeft bijgehouden.

## Het beëindigen van het ZW-eigenrisicodragerschap

Een eigenrisicodrager kan zich twee keer per jaar bij de Belastingdienst afmelden: per 1 januari of 1 juli. Het formulier voor deze aanvraag moet minimaal dertien weken voor de gewenste einddatum (dus vóór 1 oktober of vóór 1 april) bij de Belastingdienst binnen zijn. Bent u teruggegaan naar het publieke bestel, dan is het pas na minimaal drie jaar mogelijk opnieuw eigenrisicodrager te worden.

### *Terugkeerpremie Ziektewet*

Vanaf het moment dat u bent gestopt met het eigenrisicodragerschap moet uiteraard de gedifferentieerde premie Ziektewet (beschikking Werkhervattingskas) weer betaald worden. Teruggekeerde kleine werkgevers betalen de reguliere sectorale premies. Voor grote en middelgrote werkgevers geldt in het jaar van terugkeer en het daaropvolgende jaar een zogenaamde terugkeerpremie ZW.

Voor (middel)grote werkgevers wordt eerst de individuele premie berekend op basis van de eigen lasten. Is de individueel berekende premie hoger dan de helft van de sectorale premie, dan is de terugkeerpremie niet relevant: de individueel berekende premie is leidend. Is de individueel berekende premie lager dan de helft van de sectorale premie, dan is de helft van de sectorale premie leidend.

De terugkeerpremie geldt in het kalenderjaar van terugkeer en het kalenderjaar daarna. Keert een werkgever per 1 juli terug, dan geldt de terugkeerpremie dus anderhalf jaar. Gaat een werkgever per 1 januari terug, dan geldt de terugkeerpremie twee jaar.

## 7. Controle van de beschikking

Rond eind november/begin december ontvangt u van de Belastingdienst de Beschikking Werkhervattingskas. Op deze beschikking ziet u welke uitkeringen UWV aan u doorberekent en welke gedifferentieerde premies WGA-totaal en ZW-flex het volgend jaar voor u gaan gelden.

Het loont om de beschikking Werkhervattingskas goed te controleren, want fouten worden gemakkelijk gemaakt.



### Wat gaat er vaak mis?

- De lijst met namen van werknemers bevat regelmatig fouten. Hierdoor worden de kosten van een arbeidsongeschikte of zieke werknemer toegerekend aan de werkgever waar de werknemer niet ziek is geweest of zelfs niet in dienst was.
- De organisatie is in de verkeerde sector ingedeeld.
- Er zijn verouderde gegevens gebruikt.
- Bij de premiebepaling is geen rekening gehouden met eigenrisico-dragerschap.
- De premiebepaling is gebaseerd op een onjuiste loonsom.
- Er worden werknemers toegerekend die vallen onder de no-riskpolis.
- Er wordt een onjuiste uitkering doorbelast, bijvoorbeeld een LGU die te lang doorloopt.
- Er wordt een uitkering doorberekend van iemand die inmiddels naar de IVA is overgegaan.

## Weet wie er wel en niet aan u toegerekend mogen worden

Als werkgever krijgt u de WGA-lasten doorberekend voor zowel vaste als flexmedewerkers. Dan hebben we het over:

- Werknemers die na de wachttijd in de WGA komen. Meestal is de wachttijd 104 weken ziekte, tenzij er sprake is van een loonsanctie of vrijwillig uitstel van de WIA-aanvraag.
- Ex-werknemers van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd en die ziek uit dienst zijn gegaan, vervolgens recht hebben op Ziektewet en daarna de WGA instromen. De ex-werknemer kan voortkomen uit een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd. Ook kan het contract al in de proeftijd zijn beëindigd.
- Ex-werknemers die binnen vier weken na uit dienst treden ziek worden (nawerking Ziektewet) en uiteindelijk in de WGA komen.
- Oproepkrachten (nul-urencontracten) die in aanmerking komen voor een ZW-uitkering en die na de wachttijd de WGA zijn ingegaan.
- Werknemers die een fictieve dienstbetrekking hebben, zoals thuiswerkers, stagiaires of provisiewerkers en die vanuit de Ziektewet in de WGA komen.

Een eventuele Ziektewetuitkering van deze groepen werknemers betaalt u via de gedifferentieerde premie Ziektewet (Whk) of de uitkeringen worden toegerekend binnen het eigenrisicodragerschap Ziektewet.

## Voor wie loopt u als werkgever geen risico?

Voor een aantal situaties wordt het financieel risico bewust niet bij de werkgever neergelegd. Dit is van toepassing voor:

- werkneemsters die ziek zijn door een zwangerschap of bevalling;
- werknemers die ziek zijn door orgaandonatie;
- arbeidsgehandicapten / personen met structureel functionele beperkingen die vallen onder de no-riskregeling Ziektewet en die binnen vijf jaar na het dienstverband ziek worden (eventueel langer als verlenging van de no-riskpolis is aangevraagd).
- werknemers die ooit een Wajong-uitkering hebben gehad (voor hen geldt een onbeperkte no-riskregeling);

- werknemers die vallen onder de doelgroep banenafpraak: voor hen geldt een onbeperkte no-riskregeling;
- werknemers met een WIA-uitkering die u in dienst heeft gehouden en die binnen de eerste vijf jaar ziek worden;
- werknemers die problemen hebben (gehad) door ziekte of handicap bij het volgen van onderwijs en die binnen vijf jaar na afloop van het onderwijs bij u in dienst zijn gekomen met een verklaring van de gemeente of het UWV dat zij een arbeidshandicap hebben;
- werknemers die vallen onder de compensatieregeling oudere uitkeringsgerechtigden, geregeld in artikel 29d ZW. Dit zijn personen die voor 1 juli 1954 geboren zijn en die op moment van in dienst treden langer dan 52 weken werkloos waren. U betaalt alleen de eerste 13 weken ziekte zelf, daarna is het risico voor het UWV;
- vanaf 2018 geldt de compensatieregeling oudere uitkeringsgerechtigden tijdelijk ook voor de oudere werkzoekenden (56 plus) die langer dan een jaar werkloos zijn en die in 2018 en 2019 aangenomen worden en die vervolgens binnen vijf jaar ziek worden.

Uit de voorgaande opsomming blijkt dus dat niet alle bedragen toegerekend mogen worden aan de werkgever. Niet aan de eigenrisicodrager WGA maar ook niet als uitkeringslast bij de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas.

### **Wat moet u controleren?**

Controles of de toerekening klopt zijn voor elke werkgever essentieel. Een verkeerde toerekening ontdekken kan u zo 200.000 euro opleveren. Controleer bijvoorbeeld of:

- de medewerker voor wie u een uitkering krijgt doorberekend wel bij u in dienst was;
- de medewerkers niet dubbel wordt meegeteld, bijvoorbeeld bij ZW-flex en WGA;
- de no-riskpolis van toepassing is. Dan mag de uitkering niet aan u worden toegerekend;
- er sprake is van ziekte door orgaandonatie, zwangerschap of bevalling. Dan mag de uitkering niet aan u worden toegerekend;

- er sprake is van regres. Ook dan mag de uitkering niet aan u worden toegerekend;
- de juiste fictieve vervolgutkering wordt doorbelast ;
- de eerste ziektedag inderdaad binnen het dienstverband valt (of onder de nawerking Ziektewet);
- het juiste premieloon voor het refertejaar is gehanteerd;
- uw organisatie bij de juiste sector is ingedeeld als u (deels) een sectorpremie betaalt.

### *Regres*

Als een werknemer afwezig is door bijvoorbeeld een ongeval of mishandeling, kan de werkgever gebruik maken van het regresrecht. Dit houdt in dat u het nettoloon en alle re-integratiekosten kunt verhalen op de schuldige derde.

Bent u WGA-eigenrisicodrager, dan heeft u een zelfstandig regresrecht om de netto uitkeringskosten inclusief de re-integratiekosten op de veroorzaker (schuldige derde) te verhalen. Dit is geregeld in artikel 99 WIA lid 3.

Bent u geen WGA-eigenrisicodrager, dan doet u er verstandig aan om succesvol regres over de ziekteperiode (eerste 104 weken) door te geven aan de Belastingdienst en te controleren dat een eventuele WGA-uitkering niet doorberekend wordt binnen de gedifferentieerde premie WGA. Het UWV kan zelf ook gebruikmaken van het regresrecht (artikel 99 WIA). Of ze dit wel of niet doen is niet relevant, het UWV mag de eventuele WGA-uitkering van deze werknemer niet aan u doorbelasten binnen de gedifferentieerde premie Whk.

### *Goede administratie van de no-riskpolis*

Het belangrijkste is dat de administratie van personen met structurele functionele beperkingen en personen die arbeidsgehandicapt zijn op orde is. En ook dat bekend is wat de einddatum van de no-riskpolis is en dat verlenging van een no-risk op tijd door de betrokkene zelf wordt aangevraagd. Hier is wel sturing op nodig. Vervolgens dient gecontroleerd te worden dat de uitkeringen van personen die vallen onder de no-riskpolis niet in rekening worden gebracht.



De no-riskpolis bestaat uit twee elementen: de no-riskpolis Ziektewet en de no-riskpolis WIA. De no-riskpolis Ziektewet houdt in dat de werkgever niet zelf de loondoorbetaling bij ziekte hoeft te betalen. De no-riskpolis WIA regelt dat als de werknemer binnen de eerste vijf jaar van het dienstverband ziek wordt en in de WGA komt, dit niet wordt doorberekend in een hogere gedifferentieerde premie. Ook hoeft de eigenrisicodragers de uitkeringen van deze persoon niet zelf te betalen. Voor de Wajonger of mensen die vallen onder de banenafpraak (uit de doelgroep van de Participatiewet) is er zelfs een onbeperkte no-risk. De duur is dan niet beperkt tot de eerste vijf jaar van het dienstverband.

### *Nawerking Ziektewet*

Werknemers met een dienstverband of een uitkering via het UWV zijn verplicht verzekerd voor de werknemersverzekeringen, zoals de Ziektewet. Is er geen werk of uitkering, dan is er ook geen sprake van verzekering voor de Ziektewet. Met uitzondering van de regeling nawerking.

Nawerking van de Ziektewet houdt in dat de werknemer die binnen vier weken na het einde van zijn dienstverband ziek wordt, aanspraak maakt op ziekgeld alsof hij verzekerd was gebleven. Heeft deze werknemer nog geen andere werkgever gevonden en geen recht op een WW-uitkering, dan draait de laatste werkgever voor de toerekening van de Ziektewetuitkering op.

Heeft de ex-werknemer wel recht op een WW-uitkering of ondertussen een nieuw dienstverband gekregen, dan is het risico niet meer voor de laatste werkgever. Dit zijn belangrijke controle-aspecten.

### *Controle premieloon*

Het premieloon van uw organisatie van twee jaar geleden bepaalt in welke categorie werkgevers u wordt ingedeeld: klein, middelgroot of groot. Dit is belangrijk voor de mate waarin u een individuele premie krijgt doorberekend. U moet dus controleren of de Belastingdienst voor het referentiejaar van het juiste premieloon is uitgegaan.

### **Kopie van de beslissingen van het UWV**

Om de uitkeringen te kunnen controleren, moet u weten om welke werknemers het gaat. Hiervoor heeft u de beslissingen van het UWV over de toegekende uitkeringsrechten aan (ex-)werknemers nodig. Meestal krijgt u een kopie van de beslissing toegestuurd op het moment dat de ZW- of WGA-uitkering wordt toegekend.

Overigens is het aan te raden zo'n beslissing direct te controleren en zo nodig in bezwaar te gaan. Zo bent u een onjuiste beschikking Whk voor. Ook als u eigenrisicodragers bent is dat belangrijk. U moet dan immers zelf de toegerekende uitkeringen betalen.

### **Bezwaar maken**

Kloppen er zaken niet of berekent u zelf een ander premiepercentage dan de Belastingdienst, maak dan binnen zes weken bezwaar bij de Belastingdienst. Deze termijn gaat in vanaf de verzenddatum die u op de beschikking ziet staan. U kunt bezwaar maken tegen beide onderdelen van de beschikking, dus tegen de premie WGA-totaal en ZW-flex afzonderlijk.

## De parameters Werkhervattingskas

De gedifferentieerde premies Werkhervattingskas (ZW-flex en WGA-totaal) worden elk jaar voor elke werkgever apart vastgesteld. De premies en parameters die aan de vaststelling voor 2018 ten grondslag liggen, zijn op 1 september 2017 door het UWV gepubliceerd in de Staatscourant.

Voor 2018 gelden de volgende parameters:

	WGA 2018	WGA 2017	ZW 2018 (*)	ZW 2017
Rekenpercentage	0,77%	0,76%	0,45%	0,40%
Gemiddelde percentage	0,75%	0,74%	0,41%	0,35%
Maximumpremie	3,00%	2,96%	1,64%	1,4%
Minimumpremie	0,18%	0,18%	0,10%	0,08%
Gemiddelde werkgeversrisicopercentage	0,41%	0,39%	0,24%	0,22%
Correctiefactor	1,42	1,47	1,45	1,42

(\*) NB. Voor de Ziektewet geldt voor de werkgevers in sector 52 (uitzendbedrijven) een afwijkende maximumpremie van 8,03%.

### Het gemiddelde percentage

Het gemiddelde percentage geeft de gemiddelde premie weer die publiek verzekerde werkgevers in jaar T moeten opbrengen om de geraamde publieke uitkeringslasten in het jaar T te financieren. (Het UWV hanteert immers een omslagstelsel.)

## Het rekenpercentage

Het rekenpercentage is gelijk aan het gemiddelde percentage plus een algemene opslag. Deze opslag is nodig omdat er een maximumpremie geldt. Hierdoor betalen sommige bedrijven minder dan eigenlijk zou moeten. Dat wordt weer gecompenseerd met de algemene opslag.

## Minimum- en maximumpremie

De individuele premie is begrensd: er geldt een maximumpremie en een minimumpremie:

- de maximumpremie is viermaal het gemiddelde percentage;
- de minimumpremie is een kwart van het gemiddelde percentage.

Is de berekende premie hoger dan de maximumpremie, dan geldt de maximumpremie. Is de berekende premie lager dan de minimumpremie, dan geldt minimumpremie.

Deze begrenzingen gelden niet voor de sectorale premies. Kleine werkgevers kunnen dus een premie krijgen die onder de minimumpremie ligt of boven de maximumpremie. Middelgrote werkgevers krijgen een premie die gelijk is aan een gewogen gemiddelde van de sectorale premie en de individuele premie. Ook dit gewogen gemiddelde kan buiten de begrenzingen vallen.

## Gemiddelde werkgeversrisicopercentage

Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage wordt voor elke premiecomponent bepaald door de uitkeringslasten die kunnen worden toegerekend aan alle publiek verzekerde werkgevers, af te zetten tegen de premieplichtige loonsom van alle publiek verzekerde werkgevers. De berekening van het gemiddelde werkgeversrisicopercentage voor 2018 gaat uit van toerekenbare uitkeringslasten in 2016, gedeeld door de premieplichtige loonsom in 2016.

## De correctiefactor

De correctiefactor geeft de mate weer waarin het individuele risico van werkgevers doorwerkt in de uiteindelijke premie. Een correctie is om verschillende redenen nodig. Hieronder volgt een uitleg voor de WGA. Dezelfde principes gelden voor de Ziektewet. De volgende drie effecten zorgen ervoor dat de correctiefactor groter is dan 1:

- De gedifferentieerde premie dekt meer dan alleen uitkeringslasten, bijvoorbeeld ook uitvoeringskosten en sociale premies.
- Bij de berekening van de individueel gedifferentieerde premie wordt gekeken naar uitkeringen van twee jaar eerder (T-2). Dit betekent dat er een correctie nodig is omdat het aantal uitkeringen inmiddels is gestegen en omdat de uitkeringen elk halfjaar worden geïndexeerd.
- Niet alle uitkeringslasten zijn toe te rekenen door faillissementen en overige bedrijfsbeëindigingen.

De correctiefactor is dus noodzakelijk om uitkeringen uit het verleden te vertalen naar lastendekkende premies in het heden.

## Startende werkgevers

Voor startende werkgevers gelden aparte premiepercentages:

- Status werkgever verkregen in 2017 of 2018: de premiepercentages zijn gelijk aan de sectorale premies.
- Status werkgever verkregen in 2016: eerst wordt de grootte van de werkgever bepaald op basis van de loonsom in 2016.
  - Een kleine werkgever betaalt in 2018 de sectorale premie.
  - Een middelgrote werkgever betaalt een gewogen gemiddelde van de sectorale premie en het rekenpercentage.
  - Een grote werkgever betaalt het rekenpercentage.



## Berekening gedifferentieerde premie

Elke berekening van de gedifferentieerde premie is gebaseerd op het principe dat er bij de rekenpremie een opslag komt of korting af gaat. Kleine bedrijven betalen een sectorale gedifferentieerde premie, afhankelijk van het sectorrisico (zie de Bijlage 'sectorale premies'). Middelgrote bedrijven betalen een deel sectorale premie en een deel individueel bepaalde premie. De individueel bepaalde premie is gebaseerd op het eigen 'individuele werkgeversrisico'. Grote bedrijven worden volledig afgerekend op het eigen individuele werkgeversrisico.

Bij de berekening van het individuele werkgeversrisico geldt het T-2 principe. Het jaar T is het jaar waarvoor de premie wordt vastgesteld. Om voor de werkgever het individuele risico vast te stellen, gaat het UWV uit van de instromers in de Ziektewet of de WGA van het jaar T-2 (oftewel twee kalenderjaren eerder). Bij de vaststelling van de premiedifferentiatie voor het jaar 2018, wordt er dus gekeken naar de uitkeringen gedaan in 2016.

### Berekening individueel bepaalde premie

De individuele premie bestaat uit een rekenpercentage en een opslag of korting. Het rekenpercentage is voor alle werkgevers hetzelfde en terug te vinden in de tabel met parameters.

	<b>WGA 2018</b>
Rekenpercentage	0,77%
Gemiddelde percentage	0,75%
Maximumpremie	3,00%
Minimumpremie	0,18%
Gemiddelde werkgeversrisicopercentage	0,41%
Correctiefactor	1,42

### **De formule voor grote bedrijven is als volgt:**

Gedifferentieerde premie groot bedrijf = rekenpercentage + opslag/korting

De opslag of korting wordt voor elke werkgever apart bepaald. Hiervoor wordt het individuele werkgeversrisico vergeleken met het gemiddelde werkgeversrisico uit de tabel.

### **De formule voor de berekening van de opslag of korting is:**

correctiefactor werkgeversrisico \* (individueel werkgeversrisico-percentage minus gemiddeld werkgeversrisicopercentage)

De berekeningformule voor de gedifferentieerde WGA-premie voor 2018 is dan als volgt:

WGA : 0,77% (rekenpercentage) + 1,42 \* (? - 0,41%)

Het vraagteken is het individuele werkgeversrisicopercentage. Deze wordt berekend door de uitkeringslasten van de toegerekende uitkeringen in het jaar 2016 te delen door de gemiddelde loonsom van de periode 2012-2016 en te vermenigvuldigen met 100%.

De uitkomst van de gedifferentieerde premie wordt vervolgens vergeleken met de minimum- en maximumpremie.

Voor het premiejaar 2018 telt bij de werkgeversuitkeringslast WGA mee alle WGA-uitkeringen aan (ex-) werknemers van het bedrijf die in het jaar 2016 een WGA-uitkering kregen, die vanuit een vast dienstverband sinds 2007 in de regeling WGA zijn gekomen en vanuit de flex-dienstverbanden na 1 januari 2012 een uitkering hebben gekregen. Voor de Ziektewet gaat het bij de totaal uitbetaalde uitkeringslasten om de ZW-uitkeringen die in 2016 zijn uitbetaald aan personen die in 2014, 2015 of 2016 in de Ziektewet zijn gekomen.



## Berekening gedifferentieerde premie middelgroot bedrijf

Middelgrote werkgevers betalen een gewogen gemiddelde tussen de sectorale premie en de individueel berekende premie. Door de wegingsfactor gaan bedrijven die dicht bij de grens 'groot' zitten ook grotendeels de eigen schade betalen. Kleinere bedrijven die dicht bij de grens 'klein' zitten betalen slechts een klein deel van de eigen schade. Hieronder een overzicht van de wegingsfactor voor 2018 bij verschillende middelgrote loonsommen:

Loonsom	Wegingsfactor voor 2018
€ 500.000	0,0582
€ 750.000	0,1430
€ 1.000.000	0,2276
€ 1.500.000	0,3970
€ 2.000.000	0,5664
€ 2.500.000	0,7357
€ 3.000.000	0,9051

### De berekening voor middelgrote bedrijven ziet er als volgt uit:

$(1-C) \times \text{sectoraal bepaalde premie} + C \times \text{individueel bepaalde premie}$

Hierbij geldt dat C staat voor de wegingsfactor. Deze berekenen we als volgt:  
 $(\text{Loonsom werkgever} - \text{Loonsomgrens klein}) / (\text{Loonsomgrens hoog} - \text{Loonsomgrens klein})$

Oftewel voor het premiejaar 2018:

$(\text{Loonsom werkgever} - 328.000) / (3.280.000 - 328.000)$ .

## **Berekening van de gedifferentieerde ZW-premie**

Voor de Ziektewet gelden er aparte parameters. De WGA en de Ziektewet zijn dus niet met elkaar te vergelijken. Wel werkt het principe hetzelfde. Een bedrijf krijgt een opslag of een korting op de rekenpremie, afhankelijk van hoe ze het zelf hebben gedaan (bij grote bedrijven) of hoe de sector het heeft gedaan (bij kleine bedrijven).

## **Voorbeeldberekeningen**

Wilt u zelf kunnen controleren of uw premie klopt? In bijlage 1 vindt u voorbeeldberekeningen voor verschillende situaties.

## Rekenvoorbeelden premie Werkhervattingskas

### Voorbeeldberekeningen WGA-premie

#### 1. Groot bedrijf met eigen WGA-schade

- Gemiddelde premieplichtige loonsom 2012-2016 : € 5.000.000,-
- Totale uitkeringslast WGA in 2016 : € 50.000,-

Het individueel werkgeversrisico is dus  $50.000 / 5.000.000 * 100\% = 1\%$ .

In de tabel met parameters zien we dat het landelijk gemiddelde werkgeversrisicopercentage 0,41% is. Het bedrijf doet het dus slechter dan gemiddeld en er volgt een opslag op de rekenpremie. Het verschil wordt ook nog vermenigvuldigd met de correctiefactor werkgeversrisico van 1,42.

Berekening opslag of korting:  $1,42 * (1\% - 0,41\%) = 0,8378\%$

Totale gedifferentieerde premie:  $0,77\% + 0,8378\% = 1,6078\%$ .

Afgekapt op twee decimalen achter de komma wordt dat 1,60%. Deze premie valt binnen de minimum- en maximumpremiegrens.

#### 2. Groot bedrijf zonder schade: minimumpremie

Stel dat dit bedrijf nog nooit WGA-schade heeft gehad. Niet vanuit de flexdienstverbanders maar ook niet vanuit de vastdienstverbanders. Dan is het individuele werkgeversrisicopercentage dus nul procent. De berekening van de WGA-premie als volgt:

Berekening korting:  $1,42 * (0 - 0,41\%) = -0,5822$ .

De korting halen we van de rekenpremie af:  $0,77\% \text{ minus } 0,5822 = 0,1878\%$ .

Afgekapt op twee decimalen achter de komma wordt dat 0,18%. Dit is exact gelijk aan de minimumpremie.

U kunt ook alle cijfers invullen in de formule:

$$0,77\% + 1,42 * (0 - 0,41\%) = 0,1878\%.$$

Afgekapt op twee decimalen naar beneden wordt dit 0,18%.

### *3. Groot bedrijf met heel veel schade: maximumpremie*

Stel dat hetzelfde bedrijf met 5 miljoen euro loonsom juist veel schade heeft. Ze hebben meerdere WGA-instromers gehad zowel van vastdienstverbanders (instroom telt mee vanaf 2007) als van flex-werknemers (instroom telt mee als WGA-uitkering is ontstaan na 1 januari 2012). In totaal is er aan deze (ex-)werknemers bij elkaar in het jaar 2016 € 105.000 aan WGA-uitkeringen uitbetaald.

Dan ziet de berekening er als volgt uit:

$$\text{Individueel werkgeversrisicopercentage } 105.000 / 5.000.000 * 100 = 2,1\%$$

Dit percentage vullen we in bij het vraagteken in de bekende formule:

$$0,77\% + 1,42 * (2,1\% - 0,41\%) = 3,1698\%.$$

Deze premie ligt boven de maximumpremie van 3,00%. De premie wordt dan afgetopt op de maximumpremie van 3,00%.

Alle bedrijven met een individueel werkgeversrisico van 2% of hoger krijgen voor de WGA dus te maken met de maximale premie. Een werkgeversrisico van 2% is overigens bijna vijf maal zo slecht als het gemiddeld werkgeversrisico dat ligt op 0,41%. Dat zal niet snel gehaald worden.

### *4. Middelgroot detailhandelsbedrijf met eigen WGA-schade*

Stel, een middelgroot detailhandelsbedrijf met een loonsom van € 1.500.000,- is ingedeeld in de sector 17 (detailhandel en ambachten). De sectorale premie voor WGA bedraagt 0,86%.

Stel dat het bedrijf veel schade heeft gehad waardoor de individueel bepaalde premie voor WGA uitkomt op het maximum van 3%. Bij middelgrote bedrijven komt de schade al snel uit op de maximale premie.

In dit voorbeeld is de wegingsfactor

$$(\text{€ } 1.500.000 - \text{€ } 328.000) / (\text{€ } 3.280.000 - \text{€ } 328.000) = 0,397019$$

Deze uitkomst wordt naar beneden afgerond op 4 decimalen achter de komma, dus 0,3970.

De wegingsfactor laat zien dat de individueel bepaalde premie (in casus 3%) voor 0,3970 meetelt. De sectoraal bepaalde premie (in casus 0,86%) telt dan voor  $1 - 0,3970 = 0,6030$  mee.

De gedifferentieerde premie WGA voor dit bedrijf wordt dan voor 2018:

$$\text{Individueel premiedeel} : 0,3970 * 3,00\% = 1,191057\%$$

$$\text{Sectoraal premiedeel} : 0,6030 * 0,86\% = 0,515864\%$$

$$\text{Totale gedifferentieerde premie WGA} = 1,706921\%$$

Deze wordt afgekapt naar beneden op twee decimalen achter de komma, oftewel op 1,70%. Als de loonsom nog steeds € 1.500.000,- bedraagt, dan is de premie  $1,70\% * \text{€ } 1.500.000 = \text{€ } 25.500,-$ .

### *5. Middelgroot detailhandelsbedrijf zonder WGA-schade*

Als hetzelfde detailhandelsbedrijf geen schade heeft gehad, bedraagt het individueel bepaalde deel 0,18% (de minimumpremie WGA).

De gedifferentieerde premie WGA voor dit bedrijf wordt dan:

$$\text{Individueel premiedeel} : 0,3970 * 0,18\% = 0,07146\%$$

$$\text{Sectoraal premiedeel} : 0,6030 * 0,86\% = 0,515864\%$$

$$\text{Totale gedifferentieerde premie WGA-totaal} = 0,587324\%$$

Deze premie wordt naar beneden afgekapt op twee decimalen achter de komma dus wordt 0,58%.

Dat is een fors verschil met de premie die dit bedrijf betaalt als het wel schade heeft, zie voorbeeld hierboven. Door de schade is dit bedrijf dus 1,7% minus 0,58% = 1,12% meer premie kwijt. Over een loonsom van 1,5 miljoen euro is dit een bedrag van € 18.000,- per jaar.

## Voorbeeldberekeningen ZW-premie

### 1. Groot bedrijf met veel schade

Stel, we hebben een groot bedrijf met redelijk veel schade:

- Gemiddelde premieplichtige loonsom € 10.000.000
- ZW-uitkeringen in 2016: € 70.000
- Individueel werkgeversrisico = 0,70% (berekening is  $70.000/10.000.000 * 100$ )

Het individueel werkgeversrisico van 0,7% wordt afgezet tegen het landelijk gemiddelde ZW-risico van 0,24%. Dit bedrijf krijgt een opslag omdat het individuele werkgeversrisico hoger is dan het landelijk gemiddeld werkgeversrisico. Het verschil wordt nog gecorrigeerd met de correctiefactor werkgeversrisico die gegeven is op 1,45.

Berekening opslag:  $1,45 * (0,70\% - 0,24\%) = 0,667\%$

Gedifferentieerde premie:  $0,45\%$  (rekenpercentage) +  $0,667\%$  (opslag) =  $1,117\%$

De premie wordt afgekapt op twee decimalen achter de komma dus  $1,11\%$ .

De premie valt binnen de minimum- en maximumpremies voor het jaar 2018.

### 2. Groot bedrijf zonder schade

Zou dit bedrijf geen schade hebben gehad, dan had het bedrijf een korting op het rekenpercentage gekregen. Het individuele werkgeversrisico is dan 0%.

Berekening korting:  $1,45 * (0,0\% - 0,24\%) = -0,348\%$

Gedifferentieerde premie:  $0,45\%$  minus  $0,348\%$  =  $0,102\%$

Premie wordt naar beneden afgekapt op twee decimalen achter de komma dus  $0,10\%$ .

De premie van  $0,10\%$  is gelijk aan de minimumpremie voor ZW conform de parameters.

### 3. Heel groot bedrijf met relatief weinig schade

- Gemiddelde premieplichtige loonsom € 50.000.000
- ZW-flexuitkeringen in 2016: € 40.000
- Individueel werkgeversrisico = 0,08%

Het bedrijf doet het beter dan het landelijk gemiddeld werkgeversrisico, dus er volgt een korting op de premie.

Berekening opslag/korting:  $1,45 * (0,08\% - 0,24\%) = -0,2320\%$

Gedifferentieerde premie:  $0,45\% - 0,2320\% = 0,2180\%$

Deze premie wordt op twee decimalen afgekap op 0,21% en valt binnen de minimum- en maximumpremies.

U ziet dat het lonend is om relatief weinig schade te hebben. Grote organisaties doen er dan ook goed aan om grip te houden op de eigen instroom.

### 4. Middelgroot bedrijf

Stel, we hebben een middelgroot bedrijf met een gemiddeld premieloon van € 1.000.000 dat valt onder sector 12 – Metaalnijverheid. De sectorpremie voor ZW bedraagt voor 2018: 0,36%. Aan uitbetaalde ZW-uitkeringen in 2015 is een bedrag van toepassing van € 12.000,-. Hoe gaat dan de berekening?

We moeten eerst de individuele toerekenbare premie kennen die we vermenigvuldigen met de geldende wegingsfactor. Bij een middelgroot bedrijf telt immers een gewogen gemiddelde van sectoraal en individueel bepaalde premie. De verhouding hiertussen noemen we de wegingsfactor en wordt als volgt berekend:  $(1.000.000 - 328.000) / (3.280.000 - 328.000) = 0,2276$ .

Daarna kijken we naar de individueel toerekenbare premie. Daarvoor starten we met vaststellen wat het individueel werkgeversrisico is. Deze bedraagt  $12.000 / 1.000.000 * 100 = 1,2\%$ . Dit is meer dan het landelijk gemiddeld risico dat 0,24% bedraagt. Er volgt dus een opslag op de rekenpremie.

Berekening opslag:  $1,45 * (1,2\% - 0,24\%) = 1,392\%$

Rekenpercentage is  $0,45\% + 1,392\% = 1,842\%$ . Deze premie is hoger dan de maximumpremie. Dus de individueel bepaalde premie wordt gebaseerd op de maximale premie voor ZW, namelijk  $1,64\%$ .

We kunnen vervolgens het gemiddelde uitrekenen van het sectorale deel en individueel bepaalde deel conform de wegingsfactor van  $0,2276$ .

Individueel deel:  $0,2276 * 1,64\% = 0,3733\%$

Sectoraal deel :  $(1 - 0,2276) * 0,36\% = 0,2780\%$

Gedifferentieerde premie ZW:  $= 0,6513\%$

Dit bedrag wordt afgekapt op twee decimalen achter de komma, dus  $0,65\%$ .

Stel dat de premieloonsom in 2018 € 1.000.000 bedraagt, dan is de gedifferentieerde ZW-premie  $0,65\% * € 1.000.000 = € 6.500,-$ .



## Sectorale premies Werkhervattingskas 2018

Sector	WGA	ZW-flex
1 Agrarisch bedrijf	0,67	0,28
2 Tabakverwerkende industrie	0,91	0,22
3 Bouwbedrijf	0,99	0,25
4 Baggerbedrijf	0,37	0,08
5 Houten emballage-industrie, houtwaren- en borstelindustrie	0,87	0,25
6 Timmerindustrie	0,81	0,30
7 Meubel- en orgelbouwindustrie	0,88	0,27
8 Groothandel in hout, zagerijen, schaverijen en houtbereidingsindustrie	1,13	0,41
9 Grafische industrie	0,71	0,29
10 Metaalindustrie	0,49	0,28
11 Elektrotechnische industrie	0,27	0,58
12 Metaal- en technische bedrijfstakken	0,78	0,36
13 Bakkerijen	1,31	0,45
14 Suikerverwerkende industrie	1,26	0,36
15 Slagersbedrijven	1,51	0,36
16 Slagers overig	0,93	0,48
17 Detailhandel en ambachten	0,86	0,48
18 Reiniging	2,05	0,85
19 Grootwinkelbedrijf	0,99	0,41
20 Havenbedrijven	0,60	1,02
21 Havenclassificeerders	0,84	0,59
22 Binnenscheepvaart	0,69	0,32
23 Visserij	0,65	0,38
24 Koopvaardij	0,34	0,63
25 Vervoer KLM	1,55	0,63
26 Vervoer NS	0,87	0,63
27 Vervoer posterijen	0,61	0,34
28 Taxivervoer	2,35	1,59
29 Openbaar Vervoer	0,73	1,18
30 Besloten busvervoer	1,19	0,70
31 Overig personenvervoer te land en in de lucht	0,47	0,81
32 Overig goederenvervoer te land en in de lucht	0,82	0,57
33 Horeca algemeen	0,73	0,57

## Sectorale premies Werkhervattingskas 2018

Sector	WGA	ZW-flex
34 Horeca catering	0,98	0,65
35 Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	0,77	0,33
38 Banken	0,34	0,13
39 Verzekeringswezen	0,50	0,11
40 Uitgeverij	0,66	0,23
41 Groothandel I	0,56	0,26
42 Groothandel II	0,63	0,28
43 Zakelijke Dienstverlening I	0,53	0,12
44 Zakelijke Dienstverlening II	0,36	0,29
45 Zakelijke Dienstverlening III	0,56	0,56
46 Zuivelindustrie	0,57	0,67
47 Textielindustrie	0,59	0,18
48 Steen-, cement-, glas- en keramische industrie	1,21	0,35
49 Chemische industrie	0,85	0,18
50 Voedingsindustrie	0,71	0,36
51 Algemene industrie	0,62	0,62
52 Uitzendbedrijven	1,15	4,59
53 Bewakingsondernemingen	1,15	1,05
54 Culturele instellingen	0,63	0,32
55 Overige takken van bedrijf en beroep	1,00	0,36
56 Schildersbedrijf	2,08	0,47
57 Stukadoorsbedrijf	2,74	0,36
58 Dakdekkersbedrijf	1,77	0,38
59 Mortelbedrijf	1,22	0,02
60 Steenhouwersbedrijf	2,26	0,56
61 Overheid, onderwijs en wetenschappen	0,92	0,10
62 Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	0,81	0,01
63 Overheid, defensie	0,00	0,03
64 Overheid, provincies, gemeenten en waterschappen	0,81	0,05
65 Overheid, openbare nutsbedrijven	0,29	0,10
66 Overheid, overige instellingen	1,08	0,22
67 Werk en (re)Integratie	3,29	1,19
68 Railbouw	1,13	0,12
69 Telecommunicatie	0,69	0,30

# Register

## A

Anti-duiventilmaatregel 30

## C

Compensatieregeling 9, 38

correctiefactor 51, 54, 57, 60

## D

dagloon 9, 10, 41

## E

eigenrisicodrager 5, 11, 22, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 45, 46, 47, 48

## G

garantstelling 27, 28

gedifferentieerde premie 5, 7, 17, 19, 20, 21, 22, 25, 42, 44, 45, 46, 47, 51, 53, 54, 55, 57, 59

Gedifferentieerde premie WGA-flex 21

Gedifferentieerde premie WGA-vast 21

Gedifferentieerde premie ZW-flex 21

gemiddelde percentage 49, 50

gemiddelde werkgeversrisicopercentage 50, 57

## I

Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA) 13

inlooprisico 28, 29, 35, 36

## L

loonaanvullingsuitkering (LAU) 14, 15

loondoorbetalingsplicht 9

loongerelateerde uitkering (LGU) 14, 26, 31

## M

maximumpremie 49, 50, 54, 58, 62

minimumpremie 33, 34, 35, 50, 57, 59, 60

## N

Nawerking Ziektewet 27, 47

no-riskpolis 9, 20, 37, 38, 43, 44, 45, 46, 47

No-riskpolis 37

## O

Omslagstelsel 34

orgaandonatie 9, 10, 37, 38, 44, 45

## P

parameters 49, 53, 56, 57, 60

premie WGA-totaal 21, 48, 59

## R

re-integratie 1, 2, 5, 11, 26, 28, 29, 30, 31, 37, 39, 40

rekenpercentage 50, 51, 53, 54, 60

Rentedekkingstelsel 34

## S

sectorpremie 22, 25, 46, 61

staartlasten 28, 29

## T

T-2 principe 22, 53

## U

uitlooprisico 29, 30, 39

## V

verdiencapaciteit 13, 14, 15, 16, 17, 31

vervolguitkering (VVU) 14, 15, 26, 31

## W

Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) 12, 13, 25

Werkhervattingskas 6, 7, 20, 22, 25, 27, 28, 42, 43, 45, 49, 57, 63, 64

Wet BeZaVa 5, 19, 39

Wet verbetering hybride markt 29, 30, 33, 35

WGA-eigenrisicodragers 29, 30, 33, 36, 46

WIA-maandloon 14, 15, 16

## Z

Ziektewet 6, 9, 11, 19, 20, 21, 23, 27, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 44, 46, 47, 49, 51, 53, 54, 56

Ziektewetvangnet 19, 21

zwangerschap 9, 10, 20, 37, 38, 40, 44, 45

ZW-eigenrisicodragerschap 37, 38, 39, 40, 42



# Grip op geldstromen sociale zekerheid

Controleer, neem regie en  
bespaar veel geld met VeReFi!

**VeReFi staat voor Verzuim,  
Re-integratie en Financiën en geeft  
handvatten om de geldstromen  
sociale zekerheid in uw organisatie  
inzichtelijk te maken.**



VERZUIM | RE-INTEGRATIE | FINANCIËN

## **VeReFi Nieuwsabonnement**

Voor slechts € 125 per jaar ontvangt u:

- nieuwsbrieven en whitepapers met actuele ontwikkelingen op het gebied van sociale zekerheid
- toegang tot de FAQ databank
- korting op kennisdagen

## **VeReFi Volledig abonnement**

Voor € 750 heeft u alle voordelen van het Nieuwsabonnement en kunt u ook nog gebruikmaken van:

- alle handige tools en applicaties, zoals de verzuimkostencalculator en de WIA-uitkeringswijzer
- de nieuwe applicaties VeReFi VerzuimInzicht, VeReFi DNA en TimeLine
- beleidsprotocollen, voorbeeldbrieven en formulieren
- vragen stellen via de FAQ.
- een extra log-in is verkrijgbaar voor slechts € 100

**Meer informatie: [www.verefi.nl](http://www.verefi.nl)**

*Alle tarieven zijn ex btw.*

Elk jaar in november/december ontvangt u van de Belastingdienst de Beschikking Werkhervattingskas (Whk). Op deze beschikking ziet u welke uitkeringen UWV aan u doorberekent en welke gedifferentieerde premies het volgend jaar voor u gaan gelden. Het loont om deze beschikking goed te controleren, want fouten worden gemakkelijk gemaakt en kunnen zeer kostbaar zijn. Maar waarop moet u dan controleren en hoe weet u welke premie voor u zou moeten gelden?

In dit themaboekje van CS Verbindt leggen we dat op een inzichtelijke manier uit. Voor een goed begrip gaan we eerst in op de achterliggende wettelijke regelingen zoals de Ziektewet, WIA, BeZaVa en Wet verbetering hybride markt WGA en op het eigenrisicodragerschap. Vervolgens gaan we dieper in op de beschikking Whk en geven we tips waar u op moet letten. Ten slotte laten we ook zien hoe u zelf de premie Whk kunt berekenen.



## CS Opleidingen BV

Campmanplein 6  
6668 AJ Randwijk  
(055) 843 5410  
[info@cs-opleidingen.nl](mailto:info@cs-opleidingen.nl)  
[www.cs-opleidingen.nl](http://www.cs-opleidingen.nl)  
[www.verefi.nl](http://www.verefi.nl)