



ZW Flex:

Wat als u géén eigenrisicodrager wordt?

De Wet BeZaVa is in werking getreden en zoals de laatste jaren steevast de rite is, ontstaat er een hausse aan berichtgeving gericht op de werkgevers om zo snel mogelijk het publieke bestel te verlaten. Omdat er toch nog veel werkgevers 'kiezen om bij UWV te blijven' volgen in deze column wat spinsels over grip op de ZW Flex-lasten.

ZW Flex 2013, 2014...

Indien in 2013 e.v. een medewerker ziek uit dienst gaat, wordt u als werkgever, als het goed is, standaard geïnformeerd over de toekenning en kunt u bezwaar aantekenen. Ook wordt u geïnformeerd bij beëindiging van de ZW-uitkering (wat u meestal niet bezwaarlijk vindt). Pas twee jaar later volgt de gedifferentieerde premie ZW Flex. Ook daar kunt u bezwaar tegen aantekenen.

Wel of niet in bezwaar?

De context waarbinnen u deze afweging moet maken is de volgende :

- Een toerekening is duur: €15.000 uitkering betekent grofweg €30.000 extra premie.
- Van deze ZW Flex ex-werknemers stroomt een groot deel de WGA in en dat is mega-kostbaar.
- Eenmaal bij de Toerekening aangekomen (en dat ziet u pas op de gedifferentieerde premie twee jaar later) kunt u nooit meer bezwaar maken tegen de inhoud c.q. Toekenning.

Ons advies is om zoveel mogelijk informatie te verzamelen die u kunt gebruiken om lasten te verlagen. Ofwel direct bij de Toekenning en Continuering. Ofwel later bij de controle van de Toerekening. Die informatie krijgt u eigenlijk alleen maar te zien in bezwaar. Omdat ZW-besluiten vooral medisch van aard zijn, is de inzet van een arts-gemachtigde noodzakelijk.

Het bezwaar is o.i. een instrument, een strategische investering, die ergens gaat opleveren. Is het nog niet dit jaar, dan volgend jaar of het jaar erna. Eén ding is zeker: als u niets doet, dan heeft u de gevolgen van de ZW Flex-toekenningen te slikken. En dus ook die van volkomen onterechte inhoudelijke toekenningen: de eerste armbreuk van 104 weken hebben we al voorbij zien komen bijvoorbeeld.

Ziek-uit-dienst-controle

Er ontstaan relatief veel ziekmeldingen (ziek?) tegen het einde van het aflopen van het tijdelijke contract. Deze worden m.i. binnen organisaties te vaak te gemakkelijk geaccepteerd binnen de dagelijkse routine. Een ziekmelding in de laatste maand van het contract verdient vanwege de context en de consequenties altijd extra aandacht.

Ook zou ik –tenzij het evident geen meerwaarde heeft– altijd op de laatste dag van het contract beoordelen of er wel feitelijk sprake is van 'Arbeidsongeschiktheid voor zijn werk'. Het is financieel onverantwoord om hier niet bovenop te zitten.

Controle Besluit gedifferentieerde premie ZW Flex

Ons advies is dit besluit altijd middels bezwaar te controleren. Nooit niet controleren.

Out of the box

Waarom zou je, gegeven BeZaVa en de kostbare langetermijn-consequenties van zieke flexwerkers, niet een contractverlenging aanbieden? Dan kost die €15.000 hooguit €15.000 en geen €30.000? En als u de verzuimbegeleiding goed doet, misschien maar €5.000.

Dit zou zelfs goedkoper kunnen zijn dan in de situatie dat u eigenrisicodrager bent en een private partij hebt gekozen voor de uitvoering. ■