

Uitstellen WIA Doen of niet d

Zodra uw werknemer een jaar en acht maanden ziek is, komt de WIA in beeld en ook de mogelijkheid om de WIA-beoordeling uit stellen door uw loonbetalingsverplichting vrijwillig te verlengen. Wel of niet doen is dan de vraag waar u soms mee worstelt.

Tekst: Ad van Lieshout

Een makkelijke vraag maar het antwoord is complexer. Een voordeel voor uitstel voor werkgevers zou zijn dat u zelf de (re-integratie) touwtjes in handen houdt en niet geconfronteerd wordt met een hogere gedifferentieerde WIA-premie. Deze argumenten lijken niet echt sterk. Als uw gedeeltelijk herstelde werknemer weer intern aan het re-integreren is, dan zal het UWV geen andere re-integratierichting kiezen. Dat geldt veelal ook voor een reeds ingezet extern traject. U houdt deze touwtjes dus gewoon in handen.

Bij uitstel van de WIA-beoordeling bent u verplicht het loon door te betalen. Is er nog sprake van ziekte, dan geldt meestal loondoorbetaling op basis van 70 procent loon. Zonder dat in detail uit te werken, mag aangenomen worden dat de extra loonkosten door het uitstel voor werkgever hoger zullen zijn dan de schade van een WGA-toekenning.

Wanneer is het wel en wanneer niet zinvol om de WIA-beoordeling uit te stellen? We proberen hieronder in de buurt te komen van een goed antwoord.

Uitstel van de WIA-keuring is dus vooral gunstig voor de werknemer en een kostbare zaak voor de werkgever.

Zo'n 45 procent van de WIA-beoordelingen leidt tot de conclusie "minder dan 35 procent arbeidsongeschikt". Bij deze grote groep is de veel gebruikte argumentatie "werkgever bespaart op de gedifferentieerde premie" helemaal niet van toepassing.

De mogelijkheid om de WIA-beoordeling uit te stellen is in de wet opgenomen, maar of het ook een zinvolle optie is voor werkgevers?

Mocht u er toch voor kiezen en uw werknemer gaat weer aan de slag na twee jaar ziekte zonder voor de WIA te zijn beoordeeld, dan loopt u een fiks risico. Oude klachten komen namelijk regelmatig weer terug.

De werkgever die koos voor uitstel van de WIA-beoordeling gaat in dat geval opnieuw een loondoorbetalingstermijn in van twee jaar.

Werd uw werknemer wel voor de WIA beoordeeld en er volgde een WGA-uitkering, dan

Keuring. Loon?

geldt bij terugkeer en/of toename van klachten dat per direct de WIA-rechten kunnen ingaan. Dat scheelt een slok op een borrel. Deze snelle mogelijkheid tot herleving van WGA-rechten geldt niet als uw werknemer als “35 minner” wordt aangemerkt.

Mijn visie: uitstel van de WIA-beoordeling, *no way!*

Ad van Lieshout is directeur van L&M sociale zekerheid,
www.lenm-advies.nl, info@lenm-advies.nl

Status	Verwachting WIA-uitkomst	Financiële gevolgen
Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt	Verlenging van de loondoorbetalingstermijn heeft geen zin omdat er geen kans is op re-integratie. Hier volgt een IVA-toekenning.	De uitkeringskosten voor de IVA worden omgeslagen over alle werkgevers. Hier geldt voor werkgever geen premiedifferentiatie.
Volledig arbeidsongeschikt maar niet duurzaam	Verlenging van de loondoorbetalingstermijn heeft geen zin omdat er geen zicht is op re-integratie. Hier volgt een WGA-toekenning 80/100%.	De uitkeringskosten voor de WGA komen ten laste van werkgever door een hogere gedifferentieerde WGA premie.
Blijvend gedeeltelijk arbeidsongeschikt en deels gere-integreerd	Verlenging van de loondoorbetalingstermijn heeft geen zin. Er is al een eindfase bereikt en er is geen zicht op verder herstel. Hier volgt toekenning van een gedeeltelijke WGA uitkering.	De uitkeringskosten voor de WGA komen ten laste van werkgever door een hogere gedifferentieerde WGA-premie. Valt deze werknemer in de toekomst weer uit, dan bestaat er recht op vangnet ZW voor het deel dat hij nog werkt.
Bijna volledig herstel, volledige re-integratie op termijn te verwachten.	In de meeste gevallen zal hier sprake zijn van 35 min situaties. Hier zou men kunnen overwegen om uitstel van de WIA-beoordeling te vragen.	Bij uitstel van de WIA-beoordeling moet de werkgever dezelfde beloningsmethodiek hanteren als in het tweede ziektejaar. Vaak 100% loon over de gewerkte uren en 70% over de uren van ziekte. Bij 35 min situaties hoeft de werkgever alleen nog de uren te betalen die de werknemer - op dat moment - nog werkt en die hij eventueel daarna nog gaat werken.