

Vrijwaring premie

Stel de nieuwe werknemer valt, binnen vijf jaar nadat hij in dienst is gekomen, langdurig uit en hij herstelt niet meer. Afhankelijk van zijn voorgeschiedenis komt hij in de WAO of WIA terecht. Dat heeft voor de werkgever geen nadelige gevolgen. Deze werknemer telt door zijn status niet mee voor de berekening van de gedifferentieerde WGA premie. De schade komt door de no risk polis ten laste van het UWV.

De regering kondigde haar plan aan om het eigen risicodragen voor de WGA verplicht te stellen. Als ingangsdatum wordt 1 januari 2010 veelvuldig genoemd. De werkgever of zijn verzekeraar betaalt dan gedurende 10 jaar de WGA uitkering uit aan de werknemer. Dat kan flink in de papieren lopen. Voor de functioneel beperkte werknemers lopen werkgevers geen risico. Ook hier neemt het UWV het risico over.

Premiekorting WAO/WIA, WW

De werkgever die een functioneel beperkte werknemer aanstelt, kan ook een korting op de premie WW en WAO/WIA claimen. Deze bedraagt maximaal € 2.042 per jaar gedurende drie jaar. De korting kan echter nooit hoger zijn dan het premiebedrag dat de werkgever zou moeten betalen. Deze korting moet de werkgever, vaak de accountant, zelf verrekenen met de belastingdienst bij de maandelijkse aangifte. Houd wel de bewijsstukken over de functionele beperking van uw medewerker in het P&O dossier, met oog op controle door de belastingdienst. Voor WAJONG'ers gelden hogere kortingen.

Wél re-integratiekosten

Bij langdurig verzuim en noodzakelijke re-integratie-inspanningen komen de re-integratiekosten gedurende twee jaar wel voor rekening van de werkgever.

Proefplaatsing

Twijfelt u of u iemand met een functionele beperking zult aannemen? Vraag dan een proefplaatsing aan bij het UWV. Gedurende maximaal 3 maanden kunt u bekijken hoe het werk de werknemer aangaat. Er moet wel de intentie zijn om bij geschiktheid de werknemer een contract van ten minste zes maanden aan te bieden. U betaalt geen loon, het UWV continueert de uitkering.

Verlenging beschermde status

Het in dienst nemen van een functioneel beperkte werknemer geeft de werkgever een aantal harde garanties gedurende 5 jaar na de aanvang dienstverband. Stel aan het einde van die termijn bestaat er nog steeds een verhoogde kans op ernstige gezondheidsklachten. Het is mogelijk om de beschermende status te verlengen. De aanvraag voor verlenging moet gebeuren bij het UWV (afdeling AG) binnen 60 maanden. Zorg voor een tijdige signalering. Indien het UWV ernstige risico's vaststelt, zal verlenging van de status en daarmee ook de garantie plaatsvinden.

Mededelingsplicht

Werkgevers weten niet altijd dat hun nieuwe werknemers bepaalde garanties hebben. In toenemende mate zijn werknemers bereid om hun nieuwe werkgever vooraf te informeren over het bestaan van een functionele beperking en de voordelen. Werknemers zijn hiertoe echter niet verplicht. Wel bestaat sinds 1 januari 2006 voor de nieuwe werknemer de verplichting, als werkgever na twee maanden dienstverband daar gericht naar vraagt, het bestaan van het recht op ziekgeld bekend te maken. Het is van belang dat een werkgever na twee maanden dienstverband daar gericht nog naar vraagt als de functionele beperking niet al eerder bekend is geworden.

Kansen op succes vergroten

Een werkgever kan een positieve bijdrage leveren aan het succes van de plaatsing. Door werknemer passend werk te laten doen en eventueel de werkplek aan te passen. De kosten voor werkplekaanpassingen en arbeidshulpmiddelen worden door het UWV gefinancierd. Soms kan van een werkgever een bijdrage worden gevraagd. Meeneembare voorzieningen, een speciale bureaustoel of orthopedische schoenen moeten door de werknemer worden aangevraagd. In veel gevallen zal een werknemer met beperkingen net zo goed functioneren als een gezonde werknemer. Soms vergt het van werkgevers in het begin extra aanpassingen en begeleiding. Het brengt u een nieuwe werknemer die zich gewaardeerd zal voelen. Uit onderzoek van de Inspectie Werk en Inkomen blijkt dat 44 procent van de gere-integreerde werknemers met beperkingen drie jaar later nog steeds aan het werk is. Ook blijkt dat deze groep bij een passende baan niet vaker thuis blijft dan andere

werknemers. Maar het kan natuurlijk altijd gebeuren. Voor werknemers met een functionele beperking wordt dit risico nagenoeg geheel door het UWV afgedekt. De VHG adviseert overigens wel alle afspraken met betrokken instanties en partijen vooraf helder op papier vast te leggen om onduidelijkheden te voorkomen.

Wilt u meer informatie? Bel dan met de VHG, afdeling Ledencontact: 030 659 56 50. ■

Wanneer functioneel beperkt?

Als 'functioneel beperkt' gelden die werknemers die:

- WIA, WAO, WAZ of WAJONG uitkering ontvangen of deze in de vijf jaar voorafgaande aan het nieuwe dienstverband ontvingen.
- Eerder de wachttijd van de WIA hebben doorlopen maar geen recht hadden op WIA uitkering omdat zij minder dan 35% arbeidsongeschikt waren. Deze werknemers waren bovendien bij einde wachttijd niet werkzaam.
- Bij hun vorige werkgever in aanmerking kwamen voor een voorziening voor behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid.
- Direct voorafgaand aan indiensttreding een WSW-indicatie stelling hadden of in dienst waren bij een WSW werkgever.
- Jonger zijn dan 18 jaar en hun onderwijs hebben afgerond, maar bij het volgen van onderwijs belemmering ondervonden door ziekte of gebrek.
- 18 jaar of ouder zijn, onderwijs hebben afgerond, maar bij het volgen van onderwijs belemmering door ziekte of gebrek ondervonden. Deze werknemers hebben geen WAJONG-uitkering en hebben deze ook nooit ontvangen.
- Naar oordeel van het CWI direct voorafgaand aan hun dienstbetrekking een functionele beperking hebben en qua uitkering (WWB) vielen onder de verantwoordelijkheid van een gemeente.

Sommige werkgevers zijn terughoudend om functioneel beperkte werknemers aan te stellen. Zij verwachten sneller ziekteverzuim. Om werkgevers vrij te waren van risico's werd de no-risk polis in het leven geroepen.