



Geld besparen als eigenrisicodrager

De gemiddelde werkgever besteedt in de Poortwachterfase, de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid, veel aandacht aan re-integratie. In de periode daarna, die maar liefst tien jaar in beslag kan nemen, wordt er relatief weinig ondernomen voor de re-integratie en mobilisatie van arbeidsongeschikte (ex-)werknemers. Ten onrechte want een actieve houding van de eigenrisicodrager, kan veel geld besparen.

De regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) maakt deel uit van De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). De regeling ziet op uitkeringen aan gedeeltelijk arbeidsgeschikten en tijdelijk volledig arbeidsongeschikten (verzekerden). Voor de WGA treedt het UWV op als publieke verzekeraar. Circa één op de zes werkgevers is echter uit het publieke bestel getreden en is eigenrisicodrager (ERD) geworden. Dit heeft betrekking op maar liefst 43 procent van de totale loonsom in 2015! In 2015 waren volgens het UWV circa 66.000 werkgevers eigenrisicodrager voor de WGA met een gezamenlijke loonsom van 84 miljard euro.

Hoewel veel werkgevers hebben gekozen voor de mogelijkheid van het eigenrisicodragerschap in de WGA, zijn lang niet alle werkgevers bekend met de verplichtingen en de mogelijkheden die hieruit voortvloeien. In het publieke stelsel legt het UWV bij overtreding sancties op. Een sanctie kan een bestuurlijke boete of een maatregel zijn. In het private stelsel ligt de bevoegdheid om een maatregel op te leggen bij de ERD zelf. De bevoegdheid tot het opleggen van een bestuurlijke boete is exclusief toebedeeld aan het UWV.

Aangezien het opleggen van een sanctie een publiekrechtelijke bevoegdheid is, handelt de ERD die een maatregel oplegt als een zelfstandig bestuursorgaan (ZBO). De ERD is daarom bij de

oplegging van het besluit verplicht tot naleving van onder meer de Algemene wet bestuursrecht.

Verplichtingen ERD

De ERD is niet alleen verplicht de uitkering van de verzekerde te betalen maar moet ook maatregelen treffen gericht op behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid door de verzekerde. Dit omvat in ieder geval de verplichting om de verzekerde te re-integreren. Daarnaast moet de ERD periodiek het plan van aanpak evalueren.

Verplichtingen verzekerde

- Informatieplicht en medewerking aan controle. Dit is zowel relevant voor het vaststellen van het recht op uitkering, als voor de re-integratie van de verzekerde. Omdat de taak van het vaststellen van het recht op uitkering altijd bij het UWV ligt, gelden deze verplichtingen in de situatie van eigenrisicodragerschap enkel voor zover die betrekking hebben op de re-integratie. De verzekerde moet altijd volledige en juiste informatie verstrekken. Daarnaast moet de informatie op tijd worden verstrekt. Als de ERD om informatie verzoekt waar zij op grond van de WIA recht op heeft, is de verzekerde verplicht die te verstrekken. Denk hierbij aan loonstroken of een loonbelastingverklaring. Een verzekerde die zelfstandig ondernemer is, kan worden verzocht de aangifte inkomstenbelasting en de kasboeken te overleggen.
- Plichten ter voorkoming van ontstaan en bestaan van recht op uitkering. Een verzekerde is verplicht zijn medisch herstel te bevorderen. Als een verzekerde bijvoorbeeld zijn herstel opzettelijk tegenwerkt, doordat hij zichzelf dusdanig belast dat zijn medische situatie verslechtert, handelt hij in strijd met de verplichting tot het ontstaan en het bestaan van het recht op uitkering. Denk bijvoorbeeld aan een persoon met slechte knieën, die desondanks blijft hardlopen en daardoor zijn medische situatie verslechtert.
- Plichten gericht op het vergroten van de mogelijkheden tot het verrichten van arbeid. Een verzekerde is verplicht voldoende te trachten mogelijkheden tot het verrichten van passende arbeid te behouden of te verkrijgen. Dit kan onder meer door zich te laten behandelen voor zijn medische situatie en door mee te werken aan activiteiten om de inschakeling in arbeid te vergroten. Een voorbeeld van dit laatste is als de ERD de verze-

kerde een traject bij een re-integratiebedrijf aanbiedt.

- Plichten gericht op inschakeling in de arbeid. Een verzekerde is verplicht passende arbeid te verrichten indien hij daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, in voldoende mate te trachten passende arbeid te krijgen en geen eisen te stellen die dit belemmeren. Als een verzekerde een aanbod krijgt voor passende werkzaamheden, dan zal hij dit dus moeten accepteren. Daarnaast is de verzekerde die zijn resterende verdien capaciteit niet volledig benut en die recht heeft op een WGA-uitkering, verplicht zich als werkzoekende bij het UWV te laten registreren, indien de ERD hem dit opdraagt.

Maatregelen opleggen

De ERD mag een WGA-uitkering niet geheel en blijvend weigeren. Een maatregel bestaat dus uit het gedeeltelijk en blijvend; geheel en tijdelijk, of gedeeltelijk en tijdelijk weigeren van de WGA-uitkering. Een definitieve maatregel is voorbehouden aan het UWV.

Een maatregel moet worden afgestemd op de ernst van de gedraging en de mate waarin de verzekerde de gedraging kan worden verweten. Deze afweging is niet ter vrije keus van de ERD. In het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten is opgenomen welke maatregel in welke situatie mag worden opgelegd.

Omdat een bestuursorgaan verplicht is om gelijke gevallen gelijk te behandelen, heeft het UWV de Beleidsregel maatregelen UWV opgesteld. Hierin is opgenomen hoe bij het opleggen van een maatregel wordt omgegaan met de beschikbare bandbreedte uit het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten.

Als duidelijk is of een maatregel mag worden opgelegd en welke maatregel dit is, dan moet deze worden opgenomen in een besluit. Dit besluit moet voldoen aan alle daarvoor geldende wettelijke vereisten. Zo moet een besluit bijvoorbeeld schriftelijk worden genomen en een rechtsmiddelenclausule bevatten. Daarnaast moet een besluit in overeenstemming zijn met alle beginselen van behoorlijk bestuur.

Stappenplan opleggen maatregel

De WIA kent een verscheidenheid aan sancties die kan worden opgelegd. Een ERD mag alleen een maatregel opleggen. Deze bevoegdheid is echter ingeperkt ten opzichte van de bevoegdheden van

het UWV, omdat een uitkering nóóit geheel en blijvend mag worden geweigerd. Er is een aantal stappen dat moet worden doorgelopen voordat duidelijk is of een maatregel mag worden opgelegd, en zo ja, welke.

STAP 1. Bepalen categorie gedraging

Voor het bepalen van de hoogte van de op te leggen sanctie, worden de verplichtingen die een verzekerde heeft in vier categorieën ingedeeld. Hoe hoger het categorienummer, hoe zwaarder de sanctie. Zie hiervoor de artikelen 27, 28, 29 en 30 WIA. De hoogte van de maatregelen van de verschillende categorieën vindt u in figuur 1.

STAP 2. Beperkingen

Een maatregel wordt afgestemd op de ernst van de gedraging en de mate waarin de verzekerde de gedraging kan worden verweten. Voordat de ERD nagaat of een maatregel kan worden opgelegd, moet hij onder andere kijken naar de verwijtbaarheid, of de arbeidsongeschiktheid opzettelijk is veroorzaakt en of er een bestuurlijke boete is opgelegd.

STAP 3. Bijzonderheid

In sommige situaties kan sprake zijn van een bijzonderheid. Zo kan in plaats van het opleggen van een maatregel, er reden zijn eerst een waarschuwing op te leggen. Deze afweging moet de ERD zelf maken. Er mag echter gelijk een maatregel worden opgelegd bij het niet naleven van een termijngebonden verplichting door de verzekerde wanneer de termijnoverschrijding groter is dan veertien kalenderdagen.

Soms zal sprake zijn van verminderde of vermeerderde ernst of verwijtbaarheid, waardoor het percentage van een maatregel moet worden verlaagd of verhoogd.

STAP 4. Recidive en/of samenloop

Vervolgens gelden de volgende uitgangspunten voor het opleggen van een sanctie:

- indien aan de verzekerde een maatregel is opgelegd en binnen twee jaar na de bekendmaking daarvan komt verzekerde opnieuw dezelfde verplichting niet of niet behoorlijk na, wordt het percentage van de op te leggen maatregel met 50 procent verhoogd. Indien de verzekerde blijft volharden in het niet naleven van dezelfde niet-termijngebonden verplichting, wordt het percentage van de maatregel verhoogd tot het maximum (voor de categorieën 1, 2 en 3

Categorie	Standaard	Maatregel
Algemeen	De hoogte van de sanctie bedraagt ten minste 25 euro	
1	5% van het uitkeringsbedrag gedurende �en maand	5%
2	10% van het uitkeringsbedrag gedurende twee maanden	10%
3	25% van het uitkeringsbedrag gedurende vier maanden	25%
4	Een blijvend gehele weigering van de uitkering	

Figuur 1. De hoogte van de maatregelen van de verschillende categorieën

- respectievelijk 20, 30, 100% van de uitkering);
- indien sprake is van het niet of niet behoorlijk nakomen van meer dan  en verplichting en het niet nakomen van deze verplichtingen voortkomt uit  en oorzaak, wordt slechts  en maatregel opgelegd, bij verschil die uit de hoogste categorie.

STAP 5. Ingangsdatum maatregel

De maatregel gaat in op de begindatum van de periode waarop de eerstvolgende betaling van de uitkering betrekking heeft, maar niet eerder dan op de datum met ingang waarvan de verplichting niet is nageleefd. Hierop bestaan echter weer wettelijke uitzonderingen.

Het opleggen van een maatregel

Een besluit moet zorgvuldig worden voorbereid. Dit betekent dat bij de voorbereiding van het besluit de ERD de nodige informatie over de relevante feiten en de af te wegen belangen moet vergaren. De uiteindelijke beslissing moet berusten op een volledig beeld van de feiten.

Voor de ERD is met name van belang dat het besluit schriftelijk moet zijn, voorts moet het besluit deugdelijk worden gemotiveerd en de verzekerde moet er expliciet op worden gewezen dat bezwaar tegen het besluit kan worden ingesteld, alsmede door wie, bij welk orgaan en dat de bezwaartermijn zes weken is.

Als ZBO is de ERD verplicht om bezwaarschriften en klachten van verzekerden zorgvuldig te behandelen. Daartoe dient de ERD over een bezwaarreglement en een klachtenreglement te beschikken. Deze moeten voor de werknemer toegankelijk zijn.

WGA flex

Vanaf 1 januari 2017 geldt eigenrisicodragerschap ook voor de WGA flex, de voorziening voor werknemers die arbeidsongeschikt worden vanuit een tijdelijk dienstverband. In het kader van de daarmee gepaard gaande heroverweging is het verstandig om eens stil te staan bij het integrale ERD-beleid. Het bevorderen van de uitstroom zoals hier genoemd kan immers veel geld besparen. <