

BeZaVa

Met de wetswijziging van BeZaVa neemt het WGA-risico van werkgevers toe. Als werkgever moet je kiezen of je het extra risico verzekert via het UWV of dat je eigenrisicodrager wordt of blijft. Heb je hier vragen over? Waarschijnlijk vind je de antwoorden in dit artikel. De hoofdlijnen van de Wet BeZaVa op een rij in 16 vragen en antwoorden.



- **Wat is een vangnetter?**
- **Hoeveel jaar ben ik als eigenrisicodrager verantwoordelijk voor arbeidsongeschikte (ex-)medewerkers?**
- **Hoe is de gedifferentieerde premie opgebouwd?**

Zie ook: [Maak keuze voor eigenrisicodragen op tijd](#)

1) Wat betekent de afkorting BeZaVa?

BeZaVa staat voor Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters. Ook wel Modernisering van de Ziektewet genoemd. Sinds 1 januari 2013 is BeZaVa van kracht. De laatste maatregelen treden op 1 januari 2017 in werking.

2) Waarom de Wet BeZaVa?

Het beleid van de overheid richt zich al jaren op het beperken van de instroom van medewerkers in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). De WIA bestaat uit 2 delen:

- regeling Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA);
- regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA).

Het gevoerde overheidsbeleid om ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid terug te dringen, heeft vooral effect gehad op medewerkers met een vast dienstverband. Op vangnetters (zieke medewerkers zonder werkgever) had het beleid veel minder effect. Met de wet BeZaVa wil de overheid ook de langdurige arbeidsongeschiktheid van vangnetters terugdringen. De overheid wil vangnetters prikkelen om sneller weer aan het werk te gaan en hun ex werkgever daarin mede verantwoordelijk maken. Daarmee wil de overheid de WGA-instroom verminderen. Ook wordt met BeZaVa het WGA-eigenrisicodragerschap voor werkgevers uitgebreid. Dit heeft gevolgen voor de WGA Uitstapverzekering. En ook financiële gevolgen voor werkgevers.

3) Wat is een vangnetter?

Er zijn 2 soorten vangnetters:

Vangnetter zonder werkgever

Vangnetters zonder werkgever zijn zieke medewerkers die geen werkgever meer hebben zoals:

- Zieke WW-gerechtigden;
- Zieke uitzendkrachten;
- Zieke medewerkers van wie het dienstverband stopte tijdens hun ziekte.

Dit zijn de medewerkers waar de werkgever gedifferentieerde Ziektewet- en WGA-premie voor betaalt aan de Belastingdienst of verantwoordelijk voor is als eigenrisicodrager:

na afloop van een tijdelijk contract;

na ontslag in de proefperiode;

na een faillissement of reorganisatie;

na ontslag via de kantonrechter;

medewerkers die ziek werden binnen 4 weken na uitdiensttreding en dan nog geen andere werkgever (of (toegekend) recht op WW) hebben.

Vangnetter met werkgever

Vangnetters met werkgever zijn medewerkers die in loondienst zijn en recht hebben op een Ziektewetuitkering van maximaal 2 jaar (104 weken), zolang ze ziek zijn. Dit zijn bijvoorbeeld:

- Vrouwen die ziek zijn als gevolg van zwangerschap of bevalling;
- Ziekte als gevolg van orgaandonatie;
- Medewerkers met een no-riskpolis.

Bij een no-riskpolis verzorgt het UWV de uitvoering. De no-risk status is bijvoorbeeld voor medewerkers die vanuit de WAO of WIA bij een werkgever in loondienst komen. Worden zij binnen 5 jaar na indiensttreding ziek? Dan mag je als

werkgever voor hen een Ziektewetuitkering aanvragen. Deze groep vangnetters komt niet voor rekening van jou. Het UWV betaalt de Ziektewetuitkering (volgens de Ziektewetregels).

4) Wat is het verschil tussen een flexwerker en vaste medewerker?

Flexwerkers zijn medewerkers met een tijdelijk dienstverband, een nul-urencontract of oproepkrachten. Vaste medewerkers zijn medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd.

5) Wat betekent de afkorting WGA?

WGA staat voor regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

6) Wat is het verschil tussen eigenrisicodragers voor de Ziektewet en eigenrisicodragers voor de WGA?

Ziektewet: De Ziektewet gaat over de periode dat een zieke medewerker uit dienst gaat totdat hij 2 jaar (104 weken) ziek is geweest. Bij de Ziektewet stel je als werkgever zelf de hoogte en de duur van de Ziektewetuitkering vast en keer je deze zelf uit. Ook ben je verantwoordelijk voor de Poortwachterverplichtingen tijdens de Ziektewetperiode.

WGA: De WGA gaat over de periode na 2 jaar (104 weken) ziekte, nadat het UWV deze medewerker voor minstens 35 procent maar niet duurzaam arbeidsongeschikt heeft beoordeeld, tot maximaal 10 jaar na ingang van deze WGA uitkering. Bij de WGA stelt het UWV de arbeidsongeschiktheid vast, doet de WGA-uitkering en declareert deze bij jou als werkgever.

7) Wat gaat er in 2017 voor werkgevers veranderen?

Wil je als werkgever eigenrisicodrager WGA worden of blijven? Vanaf 1 januari 2017 ben je dit dan altijd voor vaste medewerkers én tijdelijke medewerkers.

Met de wetswijziging van BeZaVa word je als werkgever ook verantwoordelijk voor de WGA-lasten en re-integratie van je arbeidsongeschikte (ex-) tijdelijke medewerkers. Dit betekent voor jou als eigenrisicodrager een uitgebreider WGA-risico. Je bent als eigenrisicodrager voor de WGA dan maximaal 10 jaar verantwoordelijk voor zowel je arbeidsongeschikte vaste (ex-)medewerkers als (ex-) tijdelijke medewerkers. Ben of word je ook eigenrisicodrager voor de Ziektewet? Dan ben je maximaal 12 jaar verantwoordelijk. De loondoorbetalingsverplichting en Ziektewet is samen 2 jaar. De WGA is maximaal 10 jaar. Je verantwoordelijkheid gaat in vanaf de 1e ziektedag. Dan ben je verantwoordelijk voor de:

- Loondoorbetaling;
- Wettelijk verplichte Ziektewet- en WGA-uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid;
- Poortwachterverplichtingen;
- Re-integratiebegeleiding.

8) Wil of blij je het risico voor WGA via het UWV verzekeren?

Vanaf 1 januari 2017 betaal je dan nog 1 gedifferentieerde WGA-premie voor vaste medewerkers én tijdelijke medewerkers samen. Je betaalt voor vaste medewerkers en tijdelijke medewerkers nu aparte gedifferentieerde WGA-premies (WGA-vast en WGA-flex). Vanaf 1 januari 2017 worden deze premies samengevoegd tot 1 gedifferentieerde WGA-premie. Deze premie wordt door de Belastingdienst bij je in rekening gebracht. Wel blijft het onderscheid tussen kleine werkgevers (sectorpremie), middelgrote werkgevers (mix van sector en eigen schade) en grote werkgevers (eigen schade) van toepassing.

__banner__

9) Wat is het verschil tussen WGA-vast en WGA-flex?

WGA-vast: alle medewerkers die tijdens hun vaste dienstverband ziek worden en na 2 jaar ziekte doorstromen naar de WGA.

WGA-flex: medewerkers met een tijdelijk dienstverband die ziek uit dienst gaan en na 2 jaar (loondoorbetaling en Ziektewet) doorstromen naar de WGA.

10) Hoe is de gedifferentieerde premie opgebouwd?

De Ziektewetpremie tijdelijke medewerkers (flexwerkers) is afhankelijk van de Ziektewetuitkeringen die door het UWV zijn gedaan. Voor tijdelijke medewerkers betaal je als werkgever de Belastingdienst een gedifferentieerde premie (ZW-Flex). De WGA-premie (tijdelijke en vaste medewerkers) is afhankelijk van de WGA-uitkeringen die door het UWV zijn gedaan. Het aandeel van de individuele werkgeverspremie is afhankelijk van de grootte van de werkgever:

Kleine werkgevers (tot een loonsom van € 319.000,-)

De gedifferentieerde premie is afhankelijk van de Ziektewet- of WGA-uitkeringen in de sector waar deze werkgever toe behoort (sectorpremie).

Middelgrote werkgevers (vanaf een loonsom van € 319.000,- tot € 3.190.000,-)

De gedifferentieerde premie is een mix van de sectorpremie en de individuele werkgeverspremie.

Grote werkgevers (vanaf een loonsom van € 3.190.000,-)

De gedifferentieerde premie is afhankelijk van de Ziektewet- of WGA-uitkeringen, die het UWV voor deze werkgever heeft betaald (individuele werkgeverspremie).

Hoe groter je bedrijf, hoe groter het aandeel van je individuele werkgeverspremie. Ben je eigenrisicodragers voor de Ziektewet en/of voor de WGA geworden? Dan betaal je geen gedifferentieerde Ziektewetpremie en/of WGA-premie meer aan de Belastingdienst. Je betaalt dan de Ziektewetuitkeringen zelf aan je zieke ex-medewerkers of je verzekert je hiervoor. De WGA-uitkeringen blijft het UWV aan je arbeidsongeschikte (ex-)medewerker betalen, maar declareert deze bij jou. Voor de WGA moet je, in verband met de noodzakelijke garantieverklaring, een verzekering afsluiten. Je kunt dan de door het UWV gedeclareerde uitkeringen vergoed krijgen van de WGA-verzekeraar.

11) Hoeveel jaar ben ik als eigenrisicodragers verantwoordelijk voor arbeidsongeschikte (ex-)medewerkers?

Je bent als eigenrisicodragers voor de Ziektewet en de WGA maximaal 12 jaar verantwoordelijk voor je arbeidsongeschikte (ex-)medewerkers. Of deze nu vast of tijdelijk in dienst zijn. De loondoorbetalingsverplichting en Ziektewet zijn samen 2 jaar. De WGA is maximaal 10 jaar. Je verantwoordelijkheid gaat in vanaf de 1e ziekte dag. Dan ben je verantwoordelijk voor de:

- Loondoorbetaling;
- Wettelijk verplichte Ziektewet- en WGA-uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid;
- Poortwachterverplichtingen;
- Re-integratiebegeleiding.

12) Welke keuringen doet het UWV voor de Ziektewet en WGA?

Het UWV doet keuringen bij zieke (ex-)medewerkers na het 1e en 2e ziektejaar.

13) Na 1 jaar ziekte: een UWV-keuring voor Ziektewetuitkeringsgerechtigden?

Ex-medewerkers die een Ziektewetuitkering krijgen, worden na 1 jaar ziekte gekeurd door het UWV. Dan wordt vastgesteld of en voor welk percentage zij nog arbeidsongeschikt zijn. Is de ex-medewerker minder dan 35 procent arbeidsongeschikt? Dan wordt de Ziektewetuitkering gestopt. Bij 35 procent of meer arbeidsongeschiktheid wordt de Ziektewetuitkering voortgezet. Het UWV voert deze keuring uit, ook als de werkgever eigenrisicodragers Ziektewet is.

14) Na 2 jaar ziekte: een WIA-keuring voor zowel vaste als tijdelijke medewerkers?

Het UWV stelt bij medewerkers die 2 jaar ziek zijn de mate van arbeidsongeschiktheid vast. Hiermee bepaalt het UWV welke soort WIA-uitkering de medewerker krijgt:

- IVA-uitkering: bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid;
- WGA-uitkering: bij 35-80 procent arbeidsongeschikt of volledig, maar niet duurzaam arbeidsongeschikt;
- Geen WIA-uitkering: bij minder dan 35 procent arbeidsongeschiktheid.

15) Vóór welke datum moet ik mijn definitieve keuze doorgeven: eigenrisicodragers of UWV?

Uiterlijk 1 september moet je je keuze aan je verzekeraar bekendmaken. Doe je niets? Dan kan je verzekeraar geen garantstelling bij de Belastingdienst afgeven en keer je automatisch terug naar de publieke verzekering bij het UWV.

16) Kan ik mijn keuze ook in 2017 nog aanpassen?

Uitstappen of terugkeren kan 2 keer per jaar: op 1 januari en op 1 juli. Je moet dit 3 maanden van tevoren aangeven bij de Belastingdienst, dus op 1 oktober of 1 april. Sluit je een publieke verzekering af nadat je eigenrisicodragers bent geweest? Dan blijf je minimaal 3 jaar publiek verzekerd. Pas na deze 3 jaar kun je een overstap maken naar een private verzekering.