

UITVOERINGSHANDLEIDING EIGENRISICODRAGER WGA

Versie 2.0
oktober 2008



VOOR RE-INTEGRATIE EN TIJDELIJK INKOMEN



INHOUD

1 MIJN WERKNEMER IS ZIEK. WAT BETEKENT DAT VOOR MIJ ALS EIGENRISICODRAGER?	3
2 ZIEK EN BETER MELDEN	4
3 RE-INTEGRATIE TIJDENS DE EERSTE TWEE JAAR ZIEKTE	6
4 WIA-UITKERING AANGEVRAAGD	10
5 VOOR WELKE UITKERING BENT U EIGENRISICODRAGER?	12
6 WANNEER DRAAGT U GEEN OF EEN KLEINER EIGEN RISICO?	17
7 BETAALT Ú OF UWV?	18
8 RE-INTEGRATIE TIJDENS DE WGA-PERIODE	21
9 ALS DE SITUATIE VAN UW (EX-)WERKNEMER VERANDERT	23
10 ALS UW SITUATIE ALS WERKGEVER VERANDERT	25
11 WAO- EN WIA-PREMIE	26
12 EIGENRISICODRAGER WORDEN?	27



1 Mij werknemer is ziek. Wat betekent dat voor mij als eigenrisicodragers?

Uw werknemer is ziek. Meestal is hij na een paar dagen weer beter. Maar het kan ook zijn dat de ziekte wat langer duurt. Dan heeft u als werkgever te maken met allerlei regels en verplichtingen. Zo moet u samen met uw werknemer alles in het werk stellen om ervoor te zorgen dat hij zijn oude werk hervat of ander passend werk binnen uw organisatie gaat doen. Of, als u geen passend werk heeft, bij een andere organisatie. Met als doel dat uw werknemer niet in de WIA terechtkomt.

Dit geldt voor alle werkgevers. Maar als eigenrisicodragers krijgt u in bepaalde gevallen ook met andere regels te maken. Stel, bijvoorbeeld, dat uw werknemer toch een WIA-uitkering krijgt. Dan draagt u de kosten van die uitkering vaak zelf. Als eigenrisicodragers blijft u ook nog een aantal jaren langer verantwoordelijk voor de re-integratie van uw werknemer.

Wat betekent eigenrisicodragers nog meer voor u? Wat zijn uw taken en verantwoordelijkheden als het gaat om re-integratie? Wanneer komt een uitkering voor uw rekening en wanneer niet? En wat kunt u van UWV verwachten? Deze vragen komen in deze handleiding aan bod.

1.1 Werken naar vermogen

Op 29 december 2005 is de WAO opgevolgd door de WIA (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen). Bij de WIA staat 'werken naar vermogen' centraal. Ofwel: 'Het gaat niet om wat je niet meer kan... maar om wat je nog wel kan.'

Als een werknemer ziek wordt, dan moet u er samen met hem alles aan doen om hem weer aan het werk te laten gaan. Als werkgever heeft u daar uiteraard alle belang bij, zeker omdat u ook nog eigenrisicodragers bent. Slaagt de re-integratie binnen twee jaar, dan komen de kosten van uitkering immers niet voor uw rekening.

Is uw werknemer na twee jaar nog ziek, dan kan hij een WIA-uitkering krijgen. Een van de uitgangspunten van de WIA is dat werken, en dus ook weer of meer werken, lonend moet zijn. Dat is vertaald naar de twee uitkeringen die de WIA kent:

- De WGA-uitkering (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsbedgeschikten) voor werknemers die op dit moment gedeeltelijk kunnen werken. De uitkering is daarnaast bedoeld voor werknemers die binnenkort weer (gedeeltelijk) aan de slag kunnen. Er zijn verschillende soorten WGA-uitkeringen.
- De IVA –uitkering (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten) die voor lange tijd niet meer kunnen werken, omdat de kans dat ze weer beter worden heel erg klein is.

U bent alleen eigenrisicodragers voor de WGA. Dat betekent dat alleen WGA-uitkeringen voor uw rekening kunnen komen. IVA-uitkeringen worden betaald door UWV.



2 Ziek en beter melden

Zodra uw werknemer zich bij u ziekmeldt, geeft u dat door aan uw bedrijfsarts of arbodienst. Verder moet u iedere werknemer ziek melden bij UWV. Wanneer u dat moet doen, is afhankelijk van de situatie van uw werknemer. Voor de meeste werknemers geldt dat u ze uiterlijk 42 weken na de eerste ziektedag moet ziek melden bij UWV. Gebruik hiervoor voorlopig nog het formulier [Aangifte van langdurige ziekte in de 42^e week](#).

Het kan zijn dat uw werknemer een Ziektewet-uitkering kan krijgen. In dat geval moet u hem eerder ziek melden <Zie [2.11](#)> en eventueel ook weer herstelmelden <Zie 2.2>

2.1 Werknemers die u eerder moet ziek melden

Sommige werknemers kunnen een Ziektewet-uitkering van UWV krijgen. Die werknemers moet u eerder ziek melden.

De volgende medewerkers meldt u uiterlijk ziek op de vierde ziektedag:

- werknemers die ziek zijn door zwangerschap of bevalling (buiten hun zwangerschaps- en bevallingsverlof) of orgaandonatie;
- werknemers die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn;
- uitzendkrachten en oproepkrachten;
- werknemers met wie u geen 'echte' arbeidsovereenkomst heeft gesloten (fictief dienstverband), bijvoorbeeld: thuiswerkers, vertegenwoordigers/agenten, leerlingen en stagiairs, musici, artiesten en beroepssporters.

De volgende medewerkers meldt u uiterlijk ziek op de laatste werkdag:

- Werknemers die binnen acht maanden na de eerste ziektedag uit dienst gaan.

U kunt werknemers ziek melden via de [Verzuimmelder Ziektewet/WAZO](#).

2.2 Doorgeven van werknemers die beter zijn.

Is uw werknemer beter en kan hij weer aan het werk? Dat hoeft u dat niet meer door te geven aan UWV zelfs als u die werknemer eerder ook bij ons ziek heeft gemeld.

Heeft uw werknemer een Ziektewet-uitkering? Als hij weer beter is, dan geeft u dat wel uiterlijk de tweede dag aan UWV door. Gebruik hiervoor de [Verzuimmelder Ziektewet/WAZO](#) of het formulier [Melding volledig herstel](#)



2.3 Geen eigen risico, wel re-integratie

Verder draagt u voor werknemers met een Ziektewet-uitkering geen eigen risico (behalve als ook eigenrisicodrager voor de ZW bent): als ze na twee jaar ziekte een WGA-uitkering krijgen, dan komt deze uitkering niet voor uw rekening. Tijdens de eerste twee ziektejaren (of korter als het dienstverband eerder eindigt) heeft u wel gewoon alle re-integratieverplichtingen.



3 Re-integratie tijdens de eerste twee jaar ziekte

Als uw werknemer ziek is en het ziet ernaar uit dat hij niet binnen een paar dagen weer aan het werk is, moet u er alles aan doen om ervoor te zorgen dat hij snel en verantwoord weer aan het werk kan gaan. Hoe eerder u daarmee begint, hoe groter de kans dat uw werknemer weer aan het werk gaat. En hoe kleiner de kans dat de WGA-uitkering later voor uw rekening komt.

3.1 Hoe lang bent u als eigenrisicodrager verantwoordelijk voor de re-integratie?

Na de eerste twee ziektejaren bent u als eigenrisicodrager maximaal tien jaar verantwoordelijk voor de re-integratie van uw werknemer. In totaal kan die periode dus twaalf jaar duren. De eerste twee jaar verlopen volgens vier stappen:

Stap 1: Probleemanalyse

Stap 2: Plan van aanpak

Stap 3: Evaluatie na één jaar ziekte

Stap 4: Na twee jaar: WIA-uitkering?

Stap 1: Probleemanalyse

Uiterlijk in de zesde ziekteweek brengt uw bedrijfsarts of arbodienst de situatie van uw werknemer in kaart. Dit wordt de probleemanalyse genoemd. De bedrijfsarts of arbodienst geeft daarin aan welke mogelijkheden uw werknemer heeft als het gaat om werk en of, hoe en wanneer hij weer aan het werk kan. Verder staat in de probleemanalyse:

- of de werknemer zijn eigen werk kan doen. En zo nee, of er ander passend werk in uw organisatie is. Is dat er niet, dan moet u met de werknemer op zoek naar werk bij een andere werkgever;
- een advies over hoe de werknemer weer aan het werk kan gaan. Bijvoorbeeld door het aantal uren op te bouwen. Of door andere werktijden.

De probleemanalyse is de basis voor het re-integratietraject van uw werknemer. Als de probleemanalyse is gemaakt, stelt u samen met uw werknemer een plan van aanpak (Zie Stap 2: Plan van aanpak) op.

Als uw werknemer echt niet meer kan werken

Normaal gesproken kan uw werknemer na twee jaar ziekte een WIA-uitkering krijgen. Maar het kan ook eerder duidelijk zijn dat hij niet meer kan werken. Dan kan hij mogelijk eerder een WIA-uitkering krijgen. Lees voor meer informatie de werknemersbrochure Vraag ik een WIA-uitkering aan of niet?

In deze situatie krijgt uw werknemer een IVA-uitkering. Voor de IVA bent u geen eigenrisicodrager: de uitkering komt dus niet voor uw rekening en u bent ook niet verantwoordelijk voor de eventuele re-integratie.



Stap 2: Plan van aanpak

Verwachten u, uw werknemer en de arbodienst of bedrijfsarts dat uw werknemer weer aan het werk kan? Dan maakt u met uw werknemer afspraken om dit zo snel en verantwoord mogelijk te doen. De afspraken die u hierover maakt, legt u vast in een plan van aanpak. U kunt hiervoor het Plan van aanpak re-integratie gebruiken.

In het plan van aanpak zet u wat u beiden gaat doen aan de re-integratie en met welk doel. Bijvoorbeeld dat uw werknemer weer volledig aan de slag gaat of dat hij andere taken krijgt. U kunt afspraken maken over:

- aanpassingen op de werkplek (werktempo, bijscholing, andere stoel, vaker contact met u, etc);
- trainingen en therapieën (fysiotherapie, stresstraining, cursus time-management, etc);
- activiteiten die de werknemer begeleiden naar ander werk (omscholing, beroepskeuzetest, loopbaanbegeleiding, etc).

Als u het plan van aanpak af heeft, gaan u en uw werknemer aan de slag met de uitvoering ervan. Zorg ervoor dat u de voortgang regelmatig bespreekt (iedere zes weken) en dat u het plan bijstelt als de situatie verandert. Bewaar alles over de re-integratie in een re-integratiedossier. Na één jaar evalueert u het re-integratietraject samen met uw werknemer (zie Stap 3: Evaluatie na één jaar ziekte).

42 weken ziek? Melden bij UWV

Is uw werknemer na bijna 42 weken nog ziek? Dan moet u hem ziek melden bij UWV met het formulier Aangifte van langdurige ziekte in de 42^e week.

Dit geldt uiteraard niet voor werknemers met een Ziektewet-uitkering. Die heeft u al eerder ziek gemeld.

Advies over re-integratie?

Re-integratie is een zaak tussen werknemer, werkgever en de bedrijfsarts of arbodienst. Van de zieke werknemer én zijn werkgever wordt verwacht dat ze er alles aan doen om werkhervatting mogelijk te maken. Maar zodra de re-integratie stagneert, kunt u een onafhankelijk deskundigenoordeel aan ons vragen. Dat kan de werknemer trouwens ook doen. Wij kunnen een oordeel geven over:

- passend werk binnen het bedrijf voor de werknemer;
- de re-integratie-inspanningen van de werknemer;
- de re-integratie-inspanningen van de werkgever.

De oordelen over re-integratie-inspanningen staan de gehele eigenrisico-periode voor u en uw werknemer open.

Lees voor meer informatie Als werkgever en werknemer hulp nodig hebben bij de re-integratie.



Stap 3: Evaluatie na één jaar ziekte

Voor het einde van het eerste ziektejaar bent u verplicht om samen met uw werknemer de re-integratieactiviteiten van het eerste jaar te evalueren. Samen bepaalt u of het verstandig is om het plan van aanpak bij te stellen.

Daarna gaat u samen verder werken aan de re-integratie zoals u dat heeft afgesproken in het plan van aanpak.

Stap 4: Na twee jaar: WIA-uitkering?

Als uw werknemer één jaar en acht maanden ziek is, krijgt hij formulieren thuis waarmee hij een WIA-uitkering kan aanvragen. U krijgt het verzoek om loongegevens aan ons te sturen. Wat u precies moet opsturen, laten wij u op dat moment weten.

Voordat de werknemer de aanvraag terugstuurt, gaat u samen een eindevaluatie doen.

Daarin geeft u beiden aan wat u vindt van het verloop van de re-integratie.

Uw werknemer stuurt vervolgens alle documenten over de re-integratie, zoals het plan van aanpak, de probleemanalyse en de eindevaluatie, op aan UWV (uiterlijk dertien weken voordat hij twee jaar ziek is). Binnen tien weken weten u en uw werknemer of uw werknemer een WIA-uitkering krijgt. (Zie Hoofdstuk [4](#))

Langer loon doorbetalen?

Verwachten u en uw werknemer dat uw werknemer weer volledig aan de slag kan als u wat meer tijd neemt om aan de re-integratie te werken? Dan kunt u uw werknemer voorstellen om langer loon door te betalen.

Als u er met uw werknemer voor kiest om langer loon door te betalen, kunt u in deze extra tijd op zoek gaan naar andere oplossingen binnen uw bedrijf of bij een andere werkgever. Uw werknemer vraagt dan nog geen WIA-uitkering aan.

Als u kiest voor verlenging van de loondoorbetaling, gaat de tijd van de loondoorbetaling af van de periode dat de eventuele WIA-uitkering voor uw rekening komt. U blijft dus ook in dit geval maximaal twaalf jaar verantwoordelijk voor de loondoorbetaling en uitkering.

Voorbeeld

U betaalt één jaar langer loon door. Daarna krijgt uw werknemer tien jaar een WGA-uitkering. U draagt de kosten van die uitkering dan voor negen jaar.

In totaal bent u nog steeds twaalf jaar eigenrisicodrager: twee jaar ziekte, 1 jaar loondoorbetaling en negen jaar WGA-uitkering.

U kunt de verlenging van de loondoorbetaling aanvragen met het [formulier Aanvraag verlenging loondoorbetaling WIA](#). We raden u aan de aanvraag op tijd te doen. Het liefst vóór de aanvraag van een WIA-uitkering. In de volgende situaties kunt geen aanvraag meer doen:

- UWV heeft al een beslissing genomen over de WIA-uitkering.
- UWV heeft al een voorschot op de uitkering gegeven,



De minimumperiode van de verlenging is dertien weken. Er is geen maximum.

Als u de verlenging heeft aangevraagd, werkt u verder aan de re-integratie volgens uw plan van aanpak. Ruim voor het einde van de verlenging ontvangt uw werknemer van ons opnieuw een WIA-aanvraagpakket. Bespreek dan weer wat u gaat doen: een WIA-uitkering aanvragen of nog een keer langer loon doorbetalen. Mogelijk is de re-integratie al succesvol afgesloten en uw werknemer weer volledig aan het werk. Dan hoeft uw werknemer geen WIA-uitkering meer aan te vragen. Een verlenging van de loondoorbetaling heeft dan geen toegevoegde waarde meer.



4 WIA-uitkering aangevraagd

Zodra wij de WIA-aanvraag hebben ontvangen, bekijken wij of uw werknemer een WIA-uitkering kan krijgen. Uw werknemer krijgt een uitnodiging voor een gesprek met een verzekeringsarts en arbeidsdeskundige, om te beoordelen wat zijn situatie is en wat zijn mogelijkheden zijn als het gaat om werken. Ook beoordelen wij of u en uw werknemer voldoende hebben gedaan aan de re-integratie.

Binnen tien weken weten u en uw werknemer of uw werknemer een WIA-uitkering krijgt. In de beslissing over de uitkering leest u bijvoorbeeld:

- of uw werknemer een uitkering krijgt en zo ja welke (IVA of WGA) en per wanneer;
- hoe hoog de uitkering is en hoe die is berekend;
- wie verantwoordelijk is voor de verdere re-integratie (u of UWV);
- welke plichten uw werknemer heeft;
- of de WGA-uitkering voor uw rekening komt.

4.1 Krijgt uw werknemer geen uitkering?

Het is ook mogelijk dat uw werknemer géén uitkering krijgt. Bijvoorbeeld als u de eerste twee jaar niet genoeg heeft gedaan om uw werknemer weer aan het werk te krijgen. In dat geval moet u maximaal één jaar langer loon doorbetalen. Deze verplichte verlenging gaat *niet* af van de eigenrisicoperiode. De totale periode kan in dit geval dus langer worden dan twaalf jaar.

Heeft alleen de werknemer niet genoeg gedaan om weer aan het werk te komen? Dan hoeft u het loon niet langer door te betalen. In dat geval krijgt de werknemer gewoon een uitkering. Alleen zal die tijdelijk lager zijn dan normaal.

Andere redenen voor weigering uitkering

Er kunnen ook andere redenen zijn waarom uw werknemer geen uitkering krijgt. Bijvoorbeeld als hij minder dan 35% arbeidsongeschikt is, niet in Nederland woont of in de gevangenis zit.

Bent u dan als eigenrisicodragers niet meer voor hem verantwoordelijk? Jawel, want uw werknemer kan weer ziek worden. Dan krijgt hij alsnog een WGA-uitkering. Het eigen risico ligt dan bij u. Vanaf dat moment bent u maximaal tien jaar verantwoordelijk voor de re-integratie. Dat kan ook zo zijn als uw werknemer niet meer in de gevangenis zit of weer in Nederland woont. Uiteraard krijgt u bericht als uw werknemer een uitkering krijgt en de uitkering alsnog voor uw rekening komt.

4.2 Bezwaar maken

Bent u het niet eens met de beslissing over de uitkering? Dan kunt u bezwaar maken. Hoe u dat doet, leest u in de toelichting bij de beslissing.

Als een derde de arbeidsongeschiktheid heeft veroorzaakt

Is de arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door iemand anders? Dan kunt u de uitkering verhalen op die persoon. U blijft wel eigenrisicodragers. Alle bijbehorende verplichtingen blijven gewoon gelden.



4.3 Ontslag

Als uw werknemer twee jaar ziek is, mag u hem in bepaalde situaties ontslaan. U blijft wel eigenrisicodragers en de uitkering komt maximaal tien jaar voor uw rekening. Ook blijft u na het ontslag nog verantwoordelijk voor de re-integratie.



5 Voor welke uitkering bent u eigenrisicodragers?

Er bestaan twee WIA-uitkeringen: de IVA-uitkering (voor (ex-)werknemers die helemaal niet kunnen werken en niet beter worden) en de WGA-uitkering. Voor de IVA-uitkering bent u geen eigenrisicodragers. U bent wél eigenrisicodragers voor de WGA-uitkering.

Dit betekent dat u naast het loon dat uw (ex-)werknemers eventueel nog verdient, ook de uitkering voor uw rekening komt voor een periode van maximaal tien jaar. Heeft uw (ex-)werknemers na die tien jaar nog een uitkering? Dan komt de uitkering voor rekening van UWV.

Als uw (ex-)werknemers al vóór 1 januari 2007 een WGA-uitkering heeft gekregen, geldt dat deze voor maximaal vier jaar voor uw rekening komt. Waar in deze handleiding "10 jaar" is vermeld, moet u voor deze uitkeringen "4 jaar" lezen.

De uitkering komt niet altijd helemaal voor uw rekening. Hoeveel u betaalt, is afhankelijk van het soort WGA-uitkering dat uw (ex-)werknemers krijgt:

- een loongerelateerde uitkering; <Zie [5.1](#)>
- een loonaanvullingsuitkering; <Zie [5.2](#)>
- een vervolgutkering; <Zie [5.3](#)>
- een garantieuitkering; <Zie [5.4](#)>

Wanneer draagt u geen eigen risico? <Zie Hoofdstuk 6>

Bedrijfsovername

Let op. U bent ook eigenrisicodragers voor werknemers van bedrijven die u heeft overgenomen. Zie Hoofdstuk 10.

5.1 Loongerelateerde uitkering

Voor de meeste mensen met een WGA-uitkering bestaat eerst recht op een loongerelateerde uitkering. Tijdens deze fase is het inkomensverlies ten opzichte van het loon dat iemand verdiende bepalend voor de hoogte van de uitkering. Na deze fase is de mate waarin iemand naar vermogen werkzaam is bepalend voor de hoogte van de uitkering. Afhankelijk daarvan bestaat recht op een loonaanvullingsuitkering of een vervolgutkering.

5.1.1 Wanneer een loongerelateerde uitkering?

De loongerelateerde uitkering heeft één voorwaarde: vóór de start van de uitkering, moet uw (ex) werknemers minimaal 26 weken van de laatste 36 weken voor u hebben gewerkt.

Was uw werknemers in de laatste 36 weken ziek of had hij onbetaald verlof? Dan kijkt UWV naar de periode daarvóór.



5.1.2 Duur loongerelateerde uitkering

Zolang uw (ex-)werknemer de uitkering krijgt, betaalt u de kosten. Dat kan minimaal drie en maximaal 38 maanden zijn.

- **Let op.** Vanaf 1 januari 2008 gelden er andere regels: Begon de uitkering vóór 1 januari 2008 dan is de duur van de loongerelateerde uitkering bepaald door de leeftijd van de (ex-)werknemer. Begint de uitkering op of ná 1 januari 2008 dan is de duur afhankelijk van het arbeidsverleden.

NB Voor 1-1-08 was de maximale duur 5 jaar!

5.1.3 Hoogte loongerelateerde uitkering

De hoogte van de loongerelateerde uitkering is gebaseerd op het loon dat uw (ex-)werknemer maandelijks gemiddeld verdiende in het jaar voordat hij ziek werd. Dat is het WIA-maandloon.

Als uw (ex-)werknemer werkt, krijgt hij bovenop het loon dat hij met werken verdient een uitkering van 70% van het bedrag dat hij minder verdient in vergelijking met het vroegere loon. Werkt hij niet, dan is de uitkering 70% van zijn oude loon.

Voor werknemers die op of na 1 januari 2008 recht op een WGA-uitkering hebben gekregen, geldt de eerste twee maanden een percentage van 75% en de daarna volgende maanden een percentage van 70%.

Voorbeeld

Uw (ex-)werknemer verdiende € 2.000 per maand voordat hij ziek werd. Nu verdient hij nog € 500, dus € 1.500 minder. De loongerelateerde uitkering is dan de eerste twee maanden 75% van € 1.500 = € 1.125 per maand en daarna 70% van € 1.500 = € 1.050 per maand. Zijn totale inkomen is de eerste twee maanden € 500 + € 1.125 = € 1.625 per maand en daarna € 500 + € 1.050 = € 1.550 per maand.

Werkt de (ex-)werknemer niet, dan is de loongerelateerde uitkering de eerste twee maanden 75% van € 2.000 = € 1.500 per maand en daarna 70% van € 2.000 = € 1.400 per maand.

Dit voorbeeld verduidelijkt niet alleen de berekening van de hoogte van de uitkering, het toont ook aan dat werken loont. Voor de werknemer én voor u. Naarmate uw werknemer meer verdient, is de uitkering immers lager en de kosten voor u zijn dat dus ook. Terwijl het totale inkomen van de werknemer hoger is.

5.1.4 Na afloop van het recht op loongerelateerde uitkering

Wat er na de loongerelateerde fase gebeurt met de uitkering hangt af van hoévél de (ex-)werknemer op dat moment verdient.

- Verdient hij per maand 50% of meer van wat hij volgens de arbeidsdeskundige nog zou kunnen verdienen, dan krijgt hij een loonaanvullingsuitkering. <Zie 5.2>
- Gaat het zo goed met uw (ex-)werknemer dat hij aan het einde van de loongerelateerde uitkering al langer dan een jaar 65% of meer verdient van het loon voordat hij ziek werd, dan krijgt hij geen uitkering meer. Dat geldt ook als uw (ex-)werknemer volgens de arbeidsdeskundige 65% of meer van zijn oude loon kan verdienen.



- Werkt hij niet of verdient hij per maand minder dan de helft van wat hij volgens de arbeidsdeskundige zou kunnen verdienen, dan krijgt hij een vervolgitkering. <Zie [5.3](#)>

5.2 Loonaanvullingsuitkering

De loonaanvullingsuitkering komt niet helemaal voor uw rekening: u betaalt evenveel als wanneer uw (ex-)werknemer een vervolgitkering zou krijgen <Zie [5.3](#)>. Welk bedrag precies voor uw rekening komt, laten wij u vanzelfsprekend weten.

5.2.1 Wanneer een loonaanvullingsuitkering?

Uw (ex-)werknemer krijgt een loonaanvullingsuitkering als:

- er geen recht (meer) is op een loongerelateerde uitkering; of
- hij weliswaar nu helemaal niet kan werken vanwege zijn gezondheid, maar mogelijk in de nabije toekomst wel.

5.2.2 Duur loonaanvullingsuitkering?

Uw (ex-)werknemer kan de loonaanvullingsuitkering krijgen tot zijn 65ste jaar als hij arbeidsongeschikt blijft. De WGA-uitkering komt maximaal tien jaar voor uw rekening. Had uw (ex-)werknemer eerst loongerelateerde uitkering? Dan telt die uitkering óók mee voor de periode van de tien jaar.

5.2.3 Hoogte loonaanvullingsuitkering

De hoogte van de loonaanvullingsuitkering is gebaseerd op het loon dat uw (ex-)werknemer verdiende in het jaar voordat hij ziek werd. Dat is het WIA-maandloon.

De loonaanvullingsuitkering is 70% van het WIA-maandloon min het loon dat uw (ex-)werknemer nog zou kunnen verdienen. Ook voor deze uitkering geldt: werken loont. Het totale inkomen van uw (ex-)werknemer stijgt naarmate hij meer werkt.

Voorbeeld

Uw (ex-)werknemer verdiende voordat hij ziek werd € 1.400 per maand. Volgens de arbeidsdeskundige zou hij nog € 800 moeten kunnen verdienen. In werkelijkheid verdient hij € 500 per maand. Dat is minder dan hij volgens de arbeidsdeskundige kan verdienen. Uw (ex-)werknemer krijgt daarom een loonaanvullingsuitkering van € 1.400 - € 800 maal 70% = € 420 per maand. Zijn totale inkomen is nu zijn WGA-uitkering van € 420 plus zijn loon van € 500 = € 920 per maand.

Verdiend uw (ex-)werknemer meer dan hij volgens de arbeidsdeskundige zou kunnen verdienen? Of kan hij weliswaar nu helemaal niet werken vanwege zijn gezondheid, maar mogelijk in de nabije toekomst wel? Dan is de loonaanvullingsuitkering 70% van het WIA-maandloon min zijn huidige loon.

5.3 Vervolgitkering

De vervolgitkering komt volledig voor uw rekening.



5.3.1 Wanneer een vervolgitkering?

Uw (ex-)werknemer krijgt een vervolgitkering als hij niet werkt of minder dan 50% verdient van wat hij volgens onze arbeidsdeskundige nog kan verdienen.

5.3.2 Duur vervolgitkering?

Uw (ex-) werknemer kan de vervolgitkering krijgen tot zijn 65ste jaar als hij arbeidsongeschikt blijft. De uitkering komt maximaal tien jaar voor uw rekening. Had uw (ex-)werknemer eerst een loongerelateerde uitkering of een loonaanvullingsuitkering? Die uitkeringen tellen óók mee voor de periode van tien jaar.

5.3.3 Hoogte vervolgitkering

Anders dan bij de twee andere WGA-uitkeringen wordt er bij de vervolgitkering geen rekening gehouden met het oude loon van uw (ex-)werknemer. De vervolgitkering is namelijk een percentage van het minimumloon. Dit percentage is afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage.

Arbeidsongeschiktheidsklasse	Uitkeringspercentage
0 tot 35%	0% (geen uitkering)
35 tot 45%	28%
45 tot 55%	35%
55 tot 65%	42%
65 tot 80%	50,75%
80 tot 100%	70%

Voorbeeld

Uw (ex-)werknemer is volgens de arbeidsdeskundige 55% arbeidsongeschikt. Daarbij hoort een uitkering van 42% van het minimumloon. De arbeidsdeskundige heeft verder aangegeven dat uw (ex-)werknemer € 750 per maand zou moeten kunnen verdienen. Hij verdient echter slechts € 200 (minder dan de helft van wat hij zou kunnen verdienen).

De uitkering is het minimumloon van € 1.264 (minimumloon vanaf 1 juli 2008) maal 42%= € 530,88. Het totale inkomen is nu de WGA-uitkering van € 530,88 plus het loon van € 200 = € 730,88 per maand.

5.4 Garantieuitkering

De garantieuitkering komt niet helemaal voor uw rekening: u betaalt evenveel als wanneer uw (ex-)werknemer een vervolgitkering zou krijgen <Zie [5.3](#)>. Hoeveel u precies moet betalen, laten wij u vanzelfsprekend weten.

5.4.1 Wanneer een garantieuitkering?

Uw (ex-)werknemer krijgt een garantieuitkering als hij naast een WIA-uitkering opnieuw is gaan werken en dan uitvalt. Na een nieuwe periode van 104 weken kan geen tweede recht op een IVA- of WGA-uitkering. Dan is er mogelijk recht op een garantieuitkering.



5.4.2 Duur garantieuitkering?

De duur van de garantieuitkering wordt op dezelfde wijze vastgesteld als de loongerelateerde uitkering en de vervolguitkering.

5.4.3 Hoogte garantieuitkering

De garantieuitkering biedt minimaal een uitkering die net zo hoog is als het tweede recht zou zijn geweest.



6 Wanneer draagt u geen of een kleiner eigen risico?

U draagt niet altijd het risico van de WGA-uitkering. En soms draagt u het eigen risico voor een deel. Hieronder kunt u per situatie zien of u een risico loopt en voor welk deel.

- Meer dan een werkgever <Zie [6.1](#)>
- Bedrijf overgenomen <Zie [6.2](#)>
- Uw (ex-)werknemer was al arbeidsongeschikt <Zie [6.3](#)>
- Uw (ex-)werknemer krijgt een Ziektewetuitkering <Zie [6.4](#)>
- Uw (ex-)werknemer heeft een WAZ of Wajong uitkering <Zie [6.5](#)>

6.1 Meer dan één werkgever

Heeft uw (ex-)werknemer op de eerste ziektedag meer dan één werkgever? Dan draagt u alleen het risico voor het deel van de WGA-uitkering die uw (ex-) werknemer krijgt voor het werk bij uw bedrijf of onderneming. U draagt geen risico als uw werknemer op het moment dat de uitkering ingaat weer tegen zijn oude salaris aan het werk is bij uw onderneming.

6.2 Bedrijf overgenomen

Stel dat u nog geen eigenrisicodrager was. En u nam op dat moment gedeeltelijk een bedrijf over dat óók nog geen eigenrisicodrager was. In dat geval draagt u een deel van het risico van de WGA-uitkeringen van het andere bedrijf. U betaalt op basis van uw aandeel in de loonsom.

Voor gevolgen van overnames nádat u eigenrisicodrager bent geworden zie hoofdstuk 10

6.3 Uw (ex-)werknemer was al arbeidsongeschikt

Meestal zit er een tijdje tussen het moment dat u afspreekt dat iemand voor u gaat werken en het moment waarop hij echt voor u aan de slag gaat. Als iemand in die periode ziek wordt en uiteindelijk een WIA-uitkering krijgt, komt de uitkering niet voor uw rekening.

Neemt u werknemer in dienst die al gedeeltelijk arbeidsongeschikt is? Ook dan komt een eventuele uitkering niet voor uw rekening.

6.4 Uw (ex-)werknemer heeft recht op ziekingeld

Heeft u uw werknemer nooit eerder ziekgemeld omdat hij recht heeft op ziekingeld? Dan draagt u geen eigen risico als hij een WGA-uitkering krijgt.

6.5 Uw (ex-)werknemer heeft een WAZ of Wajong uitkering

Krijgt uw werknemer al een WAZ of Wajong-uitkering? Dan komt een eventuele WGA-uitkering niet voor uw rekening.



7 Betaalt ú of UWV?

In principe betaalt UWV de uitkering aan uw (ex-)werknemer en verhaalt UWV de uitkering op u. U kunt er ook voor kiezen de uitkering zelf aan uw (ex-)werknemer uit te betalen. Als de situatie van uw (ex-)werknemer verandert, kan dat extra werk voor u betekenen. Zodra uw (ex-)werknemer namelijk meer of minder gaat verdienen, verandert de uitkering ook. Uiteraard krijgt u hierover bericht van UWV, dus u weet waar u aan toe bent. Maar u moet wel steeds zelf uw loonadministratie aanpassen, bijvoorbeeld omdat u een ander bedrag aan loonheffing moet inhouden.

Er zijn ook situaties waarin u de betaling van de uitkering niet van UWV kunt overnemen. <Zie [7.3](#)>

7.1 Als UWV betaalt

Iedere maand betaalt UWV de uitkering aan uw (ex-)werknemer. UWV stuurt u vervolgens een acceptgiro, met het bedrag van de uitkering. Dat maakt u maandelijks aan UWV over. De werkgeversdelen, premies sociale verzekeringen en de Zvw-vergoeding zitten bij het bedrag ingegrepen. Dat doen wij op basis van rekenpremies SV waarbij de premie WW/WE op nul is gesteld. UWV rekent géén administratiekosten.

Wij zorgen er verder voor dat uw (ex-)werknemer een jaaropgaaf krijgt. Mocht er iets veranderen in de situatie van de (ex-)werknemer (hij gaat bijvoorbeeld meer werken), dan passen wij de uitkering aan. Uiteraard krijgt u hierover bericht.

Vakantiegeld

Ieder jaar in mei betalen wij aan uw (ex-)werknemer 8% vakantiegeld. De reservering vakantiegeld wordt wel al maandelijks verwerkt in uw acceptgiro.

Loonaanvullingsuitkering en garantieuitkering

Krijgt uw (ex-)werknemer een WGA-loonaanvullingsuitkering of een WGA-garantieuitkering? Dan hoeft u aan ons alleen het bedrag te betalen dat uw (ex-)werknemer zou krijgen in het geval van een vervolguitkering. De werkgeversdelen, premies sociale verzekeringen en de Zvw-vergoeding zitten bij dat bedrag inbegrepen. UWV rekent het juiste bedrag uit en stuurt hiervoor een acceptgiro.

Als uw (ex-)werknemer onder het sociaal minimum komt

Krijgt uw (ex-)werknemer minder dan het sociaal minimum? Dan kan hij een kleine aanvulling (toeslag) op de bruto-uitkering krijgen. Deze toeslag, in het kader van de Toeslagenwet, wordt door UWV betaald. U hoeft dat bedrag niet aan ons terug te betalen.

Tot voor kort was er één aanvulling die wél voor uw rekening kwam. Dat was de aanvulling voor alleenstaanden (De Kopjesregeling). Maar die regeling bestaat sinds 1 januari 2008 niet meer.

7.2 Als u betaalt

Kiest u ervoor om de uitkering zelf aan uw (ex-)werknemer uit te betalen? Dan doet u dat één keer per maand. U kunt het bedrag tegelijkertijd met het eventuele loon overmaken.



Overigens blijft UWV altijd bepalen of uw (ex-)werknemer recht heeft op een uitkering, hoe lang de uitkering duurt en hoeveel hij krijgt. Gaat uw (ex-) werknemer bijvoorbeeld meer verdienen, dan moet hij dat doorgeven aan UWV. Wij bekijken dan wat de gevolgen zijn voor de uitkering. Uiteraard krijgt u hierover bericht.

U kunt later aan UWV vragen om de betaling aan uw werknemer weer over te nemen. In dat geval betaalt u het bedrag maandelijks aan ons. Vraag dat wel twee maanden van te voren. <Zie 7.1>

Van bruto naar netto

Op de bruto-uitkering houdt u, net als u bij normaal loon doet, loonheffing, premies sociale verzekeringen, de inkomensafhankelijke Zvw-bijdrage en 8% vakantiegeld in. Ook betaalt u over de uitkering de werkgeversdelen premies sociale verzekeringen en de Zvw-vergoeding.

Van de uitkering doet u loonaangifte bij de Belastingdienst. U moet er zelf voor zorgen dat uw (ex-)werknemer een jaaropgaaf krijgt.

Loonaanvullingsuitkering en garantie-uitkering

Krijgt uw (ex-)werknemer een WGA-loonaanvullingsuitkering of een WGA garantieuitkering? Dan kunt u een deel van de uitkering verhalen op UWV: het verschil tussen de loonaanvullingsuitkering of garantieuitkering en het bedrag dat uw (ex-)werknemer zou krijgen in het geval van een vervolguitkering.. U kunt ook de werkgeversdelen premies sociale verzekeringen en de Zvw-vergoeding over dit bedrag verhalen.

U kunt éénmaal per halfjaar een verzoek tot het verhalen van een deel van de uitkering doen bij UWV. UWV zal u vervolgens informeren over het declaratiebedrag en betalen.

Vakantiegeld

Over de bruto-uitkering reserveert u 8% vakantiegeld. Het vakantiegeld betaalt u uit in mei.

Als uw (ex-)werknemer onder het sociaal minimum komt

Krijgt uw (ex) werknemer minder dan het sociaal minimum? Dan kan hij een kleine aanvulling (toeslag) op de bruto-uitkering krijgen. Deze toeslag, in het kader van de Toeslagenwet, wordt door UWV betaald. Wilt u deze toeslag voorschieten en later laten vergoeden door het UWV neem dan contact op met UWV

Tot voor kort was er één aanvulling die wél voor uw rekening kwam. Dat was de aanvulling voor alleenstaanden (De Kopjesregeling). Maar die regeling bestaat sinds 1 januari 2008 niet meer.

Teveel uitkering betaald

Heeft U per ongeluk teveel uitkering betaald? Dan kunnen we beslissen om het teveel betaalde bedrag af te trekken van de toekomstige uitkering. Ook kunnen we vragen om het teveel betaalde geld terug te storten.

Indexering

Het WIA-maandloon wordt periodiek geïndexeerd, meestal per 1 januari en per 1 juli. De hoogte van de uitkering verandert daardoor ook. Betaalt u de uitkering zelf aan uw (ex-)werknemer, dan moet u de uitkering zelf aanpassen.



De cijfers worden vastgesteld door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en zijn op hun [website](#) te vinden.

7.3 Situaties waarin UWV altijd betaalt

In bepaalde situaties is het voor de (ex-)werknemer handiger dat UWV de uitkering uitbetaalt. Dat is ook wettelijk geregeld. U kunt de betaling dan niet overnemen, uiteraard verhaalt UWV de uitkering wel op u. UWV betaalt altijd als:

- de (ex-)werknemer op de eerste ziektedag meer dan één werkgever heeft;
- u het bedrijf waar de uitkeringsgerechtigde werkt(e) gedeeltelijk heeft overgenomen en het bedrijf was niet zelf eigenrisicodragers;
- u het UWV niet verzoekt de betaling over te nemen en u de uitkering niet (meer) betaalt. Uw (ex-)werknemer zou dan zonder geld komen te zitten. Om dat te voorkomen neemt UWV de betaling van u over. UWV verhaalt de uitkering inclusief administratiekosten op u.
- u stopt met uw bedrijf of onderneming. UWV verhaalt de uitkering inclusief administratiekosten op uw garantsteller.



8 Re-integratie tijdens de WGA-periode

Als eigenrisicodragers gaat u ook tijdens de WGA-periode verder werken aan de re-integratie van uw (ex-)werknemer. U maakt samen afspraken over wat u beiden gaat doen aan de re-integratie en wat het doel is. Bijvoorbeeld of uw (ex-)werknemer steeds meer uren gaat werken, dat hij ander werk gaat doen binnen uw bedrijf of dat hij werk gaat zoeken bij een andere werkgever. Want hoe meer uw werknemer kan werken, hoe méér hij gaat verdienen. Bovendien betaalt als eigen risicodragers minder uitkering. In die zin zijn de kosten voor re-integratie een investering die zichzelf terugverdient.

Gaat uw (ex-)werknemer een opleiding of cursus doen of schakelt u een re-integratiebedrijf in? Dan betaalt u zelf de kosten. Van UWV kunt u ook het nodige verwachten. Zo kunt u bijvoorbeeld vergoedingen krijgen voor het aanpassen van de werkplek. En uw (ex-)werknemer kan bij UWV vergoedingen aanvragen voor bijvoorbeeld een aangepaste bureaustoel, een jobcoach voor begeleiding op het werk of een doventolk. Wilt u meer weten over de vergoedingen die u kunt krijgen? Lees dan de brochure [Mijn werknemer is ziek of gehandicapt geworden](#).

Als u uw werknemer ontslagen hebt, blijft u risicodragers. U blijft dus verantwoordelijk voor de re-integratie.

8.1 Wat mag u van uw (ex-)werknemer verwachten?

Uw (ex-)werknemer mag van u verwachten dat u er alles aan doet om hem weer aan het werk te krijgen. Andersom mag u ook van uw (ex-)werknemer verwachten dat hij er alles aan doet om passend werk te vinden. Als u daar samen niet uitkomt, kunt u altijd de hulp van UWV inschakelen. Wij geven dan een richtinggevend oordeel of u en uw werknemer voldoende doen om passend werk te vinden.

Verder moet uw (ex-)werknemer zelf veranderingen in zijn situatie aan ons doorgeven:

- veranderingen in de gezondheid;
- veranderingen in zijn inkomen;
- de (ex-)werknemer gaat meer of minder werken;
- veranderingen in het re-integratietraject.
- verhuizing.

Natuurlijk gaan we ervan uit dat uw (ex-)werknemer deze veranderingen ook met u bespreekt. Maar het is dus niet uw verantwoordelijkheid om ons erover te informeren.

Uw (ex-)werknemer is daarnaast verplicht om te reageren op bijvoorbeeld een oproep voor het spreekuur van de arts of arbeidsdeskundige.

Als er iets verandert in de uitkering van uw (ex-)werknemer, laten wij u dit vanzelfsprekend weten.

8.2 Maatregel?

U moet zelf in de gaten moeten houden of uw (ex-)werknemer er alles aan doet om passend werk te vinden. Doet de (ex-)werknemer dat niet? Dan mag u voor u bepaalde tijd de uitkering geheel of gedeeltelijk stopzetten. Laat het ons wel weten als u besluit de uitkering tijdelijk stop te (laten) zetten of te korten. Als UWV de uitkering betaalt dan stoppen wij gelijk de uitkering.



Het is natuurlijk beter als u het probleem eerder oplost. U kunt altijd het UWV vragen om te beoordelen of uw werknemer genoeg doet om werk te vinden.

Maatregel en bestuurorgaan

Als u een maatregel oplegt omdat de (ex-)werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie gelden er een aantal vereisten. Voor u gelden dan een aantal bepalingen die gelden voor bestuursorganen in de zin van de Algemene Wet Bestuursrecht. Dit zijn:

- Het besluit tot het opleggen van een maatregel moet worden genomen door een functionaris, die voldoende objectief kan oordelen over de kwestie.
- Het besluit moet met inbegrip van de motivering schriftelijk worden meegedeeld aan de werknemer. Deze mededeling is een beschikking.
- Tegen de beschikking kan de werknemer bezwaar maken. Om dat mogelijk te maken moet u een bezwaarprocedure inrichten. Die moet ondermeer voorzien in
 - Het in behandeling nemen van het bezwaarschrift
 - Het horen van de werknemer
 - Het nemen van een beslissing op het bezwaar

Het is van belang, dat de bezwaarprocedure organisatorisch los staat van de persoon of afdeling die de maatregel heeft opgelegd. Ook moeten de medewerkers die de bezwaarprocedure voeren en beslissen op het bezwaar een voldoende onafhankelijke positie hebben.

- De werknemer kan ook een klacht hebben over de gevolgde procedure bij het opleggen van de maatregel. Met het oog daar op moet u ook een klachtenprocedure inrichten.
- De werknemer kan inzage vragen in stukken op grond van de Wet Openbaar Bestuur (WOB) met betrekking tot het opleggen van de maatregel.

Als de werknemer beroep instelt bij de rechter tegen de beslissing op bezwaar, moet u een verweerschrift opstellen en u zonodig op de rechtszitting laten vertegenwoordigen.

U mag als eigenrisicodragers de hierboven genoemde taken uitbesteden.

Voor een goede onderbouwing van uw besluit kan het goed zijn zoveel mogelijk aansluiten bij maatregelbesluit van het ministerie van Sociale Zaken.



9 Als de situatie van uw (ex-)werknemer verandert

- Meer of minder verdienen <Zie [9.1](#)>
- Weer ziek <Zie [9.2](#)>
- Naar een andere werkgever <Zie [9.3](#)>
- Beslag op de uitkering <Zie [9.4](#)>
- Overlijden <Zie [9.5](#)>

9.1 Meer of minder verdienen

Als uw werknemer meer of minder gaat verdienen, bekijken wij wat dat betekent voor zijn uitkering. Heeft uw werknemer bijvoorbeeld een vervolgutkering <Zie [5.3](#)> en gaat hij 50% of meer verdienen van wat hij kan verdienen? Dan krijgt hij een loonaanvullingsuitkering <Zie [5.2](#)>. Omgekeerd kan natuurlijk ook.

Mocht er iets veranderen in zijn inkomen, dan moet de werknemer dat aan ons doorgeven. Meestal nodigen wij uw werknemer dan eerst uit voor een gesprek met de arts en arbeidsdeskundige om te bekijken of er iets verandert in zijn uitkering. Als de wijziging gevolgen heeft voor de uitkering dan krijgt u daarover bericht.

9.2 Weer ziek

Als uw werknemer 65% of meer kan verdienen van zijn oude loon, krijgt hij geen uitkering meer. Wordt uw werknemer opnieuw ziek en krijgt hij weer een WGA-uitkering? Dan komt de uitkering weer voor uw rekening. Wat er precies gebeurt, is afhankelijk van situatie van uw werknemer:

- uw werknemer wordt binnen vijf jaar na het einde van de uitkering opnieuw ziek door dezelfde oorzaak. Hij kan dan mogelijk onmiddellijk opnieuw een uitkering krijgen. De uitkering komt voor uw rekening voor de rest van de periode waarin u eigenrisicodrager bent. Stel dat de werknemer twee jaar een WGA-uitkering heeft gehad en daarna één jaar niet. De nieuwe uitkering komt dan nog zeven jaar voor uw rekening;
- uw werknemer wordt opnieuw ziek, maar de ziekte heeft een nieuwe oorzaak. In feite beginnen u en uw werknemer dan opnieuw: u werkt twee jaar samen aan de integratie en u betaalt die twee jaar het loon door. Mocht uw werknemer daarna een WIA-uitkering krijgen, dan komt die uitkering weer maximaal tien jaar voor uw rekening.

9.3 Naar een andere werkgever

Vindt uw werknemer in de eerste tien jaar een passende baan bij een andere werkgever? Dan blijft u het eigen risico dragen tot de tien jaar voorbij zijn. Het voordeel is dat u minder of soms helemaal geen uitkering betaalt.

9.4 Beslag op de uitkering

Heeft uw (ex-) werknemer schulden? Dan kan de schuldeiser (gedeeltelijk) beslag leggen op de uitkering. Als u de uitkering aan uw werknemer betaalt, dan kan het zijn dat u een deel van de uitkering aan de schuldeiser moet betalen. Vaak zal de deurwaarder echter eerst bij ons aankloppen. Wij zullen hem dan naar u doorverwijzen.



Als wij de uitkering aan uw (ex-)werknemer betalen, dan handelen wij de zaak af met de deurwaarder en uw (ex-)werknemer.

9.5 Als uw (ex-)werknemer overlijdt

Als uw (ex-)werknemer overlijdt, eindigt zijn uitkering. Betaalt u de uitkering zelf en heeft u na het overlijden nog een uitkering betaald? Dan mag u het bedrag dat u te veel heeft betaald, verrekenen met het vakantiegeld. Wat er over is, betaalt u aan de nabestaanden.

Het kan zijn dat de nabestaanden een overlijdensuitkering kunnen krijgen. Die kunnen ze aanvragen bij UWV. Wij beslissen of de nabestaanden de uitkering krijgen. Omdat u eigenrisicodragers bent, moet u de overlijdensuitkering betalen.



10 Als uw situatie als werkgever verandert

- Beëindiging eigenrisicodragerschap <Zie [10.1](#)>
- U neemt een bedrijf (gedeeltelijk) over <Zie [10.2](#)>
- Uw bedrijf wordt overgenomen <Zie [10.3](#)>
- Uw bedrijf stopt of gaat failliet <Zie [10.4](#)>

10.1 Beëindiging eigenrisicodragerschap

U mag uw eigenrisicodragerschap stopzetten. Dat kan ieder jaar op 1 januari en 1 juli. U moet dat wel van tevoren aanvragen. U kunt hiervoor terecht bij de [Belastingdienst](#). Houd er wel rekening mee dat u eigenrisicodrager blijft voor lopende WGA-uitkeringen. En heeft u werknemers die ziek zijn op het moment dat u het eigenrisicodragerschap beëindigt? Dan bent u ook eigenrisicodrager voor deze werknemers als ze in de toekomst een WGA-uitkering krijgen. De uitkering komt dan tien jaar voor uw rekening.

10.2 U neemt een bedrijf (gedeeltelijk) over

Neemt u een bedrijf in zijn geheel over en zijn er werknemers met een WGA-uitkering? Dan komen deze uitkeringen maximaal tien jaar vanaf het begin van de uitkering voor uw rekening. Ook werknemers die ziek zijn op het moment van de overname en later een WGA-uitkering krijgen, vallen tien jaar onder uw eigen risico. Het maakt niet uit of het bedrijf dat u overneemt wel of geen eigenrisicodrager is.

Dat verschil is wel belangrijk als u een bedrijf gedeeltelijk overneemt. Is het bedrijf dat u overneemt geen eigenrisicodrager, dan deelt u het eigen risico. Dat geldt ook voor de uitkering van werknemers die niet bij u in dienst komen. U betaalt voor uw aandeel in de totale loonsom van het bedrijf vóór de overname. UWV verhaalt de uitkering voor het deel waarvoor u het bedrijf heeft overgenomen. Daarvoor gebruikt UWV het overgangsperscentage zoals de Belastingdienst dat bij overname vaststelt. Was het bedrijf wél eigenrisicodrager, dan houdt het oorspronkelijke bedrijf het eigen risico en neemt u dus niets over.

10.3 Uw bedrijf wordt overgenomen

Wordt uw bedrijf in zijn geheel overgenomen? Dan gaat het risico helemaal over op het andere bedrijf. Het maakt daarbij niet uit of het andere bedrijf eigenrisicodrager is of niet. Bij een gedeeltelijke overname blijft u altijd zelf eigenrisicodrager.

10.4 Uw bedrijf stopt of gaat failliet

Stopt uw bedrijf of gaat u failliet? Dan gaat het risico helemaal op uw garant. UWV neemt de re-integratie en eventueel de betaling van u over. Uw garant moet die kosten aan ons betalen. UWV. Bovendien brengt UWV per maand en per uitkering 40 euro administratiekosten in rekening.



11 WAO- en WIA-premie

Als eigenrisicodragers betaalt u geen gedifferentieerde WGA-premie. Voor gewone werkgevers geldt: hoe méér werknemers de afgelopen jaren in de WGA zaten, hoe meer premie ze betalen.

Gewone werkgevers mogen maximaal de helft van deze premie verhalen op hun werknemers. Voor eigenrisicodragers is een soortgelijke constructie mogelijk op basis van geschat risico of de herverzekeringspremie bij een private verzekeraar.

Bent u ook eigenrisicodragers voor de WAO? Dan betaalt u geen uniforme WAO-premie. Als wij een uitkering betalen verhalen wij dat ook niet op u. De uniforme WAO-premie is per 1 januari 2008 in de plaats gekomen van de gedifferentieerde WAO-premie

Alle werkgevers betalen wel altijd de basispremie WAO/WIA.

Wilt u meer weten over deze premies? Kijk dan op <http://www.belastingdienst.nl>.



12 Eigenrisicodrager worden?

In deze handleiding leest u wat u moet weten als u eigenrisicodrager bent. Bent u dat nog niet maar wilt u eigenrisicodrager worden? Kijk dan op <http://www.belastingdienst.nl>.

Houd er wel rekening mee dat u niet altijd met een schone lei begint. Heeft een werknemer al een WGA-uitkering als u eigenrisicodrager wordt of is een werknemer al ziek op het moment dat u eigenrisicodrager wordt en komt hij later in de WIA? Dan komt de WIA-uitkering maximaal tien jaar voor uw rekening.