

Eigenrisicodragerschap en de rol van de OR

Hoewel steeds meer werkgevers besluiten eigenrisicodragers te worden, is vaak onbekend wat dit precies voor de organisatie betekent. Het gaat dan niet alleen om de gevolgen van het eigenrisicodragerschap, maar ook om de vraag hoe men tot het besluit om eigenrisicodragers te worden komt en hoe het in de organisatie moet worden geïmplementeerd. Veel werkgevers vergeten hierbij dat zij hierbij de ondernemingsraad moeten inschakelen.

Sinds enkele jaren is het mogelijk om als werkgever eigenrisicodragers te worden voor de WGA-uitkering en de Ziektewetuitkering. Om eigenrisicodragers te worden, moet de werkgever een aanvraag indienen bij de Belastingdienst. Bij de aanvraag moet een schriftelijke verklaring of garantie van een bank of een verzekeraar worden overgelegd, waarin de bank of verzekeraar zich tegenover UWV verplicht de verplichtingen van de werkgever over te nemen als de werkgever nalaat zijn verplichtingen na te komen. Daarnaast mag de werkgever in de drie jaar voorafgaand aan de aanvraag geen eigenrisicodragers zijn geweest. Als aan deze voorwaarden (art. 40 Wfsv) is voldaan, verleent de Belastingdienst toestemming om per 1 januari of 1 juli van een bepaald jaar eigenrisicodragers te worden.

Gevolgen eigenrisicodragerschap

De gevolgen van het eigenrisicodragerschap zijn veelomvattend. Juridisch gezien kunnen deze gevolgen verdeeld worden in een civielrechtelijk aspect, een verzekeringsaspect en een bestuursrechtelijk aspect.

Het civielrechtelijk aspect ziet op de uitkeringsplicht en de re-integratieplicht. De uitkeringsplicht houdt in dat de eigenrisicodragers na 104 weken arbeidsongeschiktheid ook verantwoordelijk is voor betaling van de arbeidsongeschiktheidsuitkering. De re-integratieplicht betekent dat de eigenrisicodragers verantwoordelijk blijft voor de begeleiding en betaling van de re-integratie. De eigenrisicodragers moet dus outplacement, scholing en/of sollicitatietrainingen aanbieden en met de werknemer duidelijke afspraken maken over zijn re-integratie. Daarnaast moet de eigenrisicodragers controleren of de werknemer zijn wettelijke verplichtingen nakomt. Als dat niet het geval is, moet de eigenrisicodragers maatregelen treffen. Hier tegenover staat dat een eigenrisicodragers minder sociale premies hoeft af te dragen.

Een eigenrisicodragers kan de betaling van de uitkering verzekeren bij een particuliere verzekeraar. Deze verzekeraar kan ook andere verplichtingen overnemen, zoals de re-integratieverplichtingen. Het is aan te raden om hierover duidelijke afspraken te maken. De eigenrisico-

drager moet erop kunnen vertrouwen dat de verzekeraar zich volledig inspant om aan alle wettelijke verplichtingen in het kader van het eigenrisicodragerschap te voldoen. De eigenrisicodragers blijft zelf altijd verantwoordelijk voor de naleving van deze verplichtingen. Tot slot zit er ook een belangrijk bestuursrechtelijk aspect aan het eigenrisicodragerschap. De werkgever wordt als eigenrisicodragers, in plaats van UWV, de uitvoerder van de arbeidsongeschiktheidsverzekering. Dit betekent dat een eigenrisicodragers een bestuursorgaan in de zin van de Algemene Wet Bestuursrecht (Awb) wordt. De Awb is van toepassing op de besluiten van de eigenrisicodragers over het al dan niet uitbetalen van de uitkering, de re-integratie en het treffen van maatregelen. Overigens zijn de maatregelen die een eigenrisicodragers kan treffen beperkt. Hij mag wel met goede gronden de betaling van een uitkering opschorten, maar geen bestuurlijke boetes opleggen.

Een eigenrisicodragers is verplicht een sanctiebeleid te voeren dat in overeenstemming is met de Awb. Hij moet ervoor zorgen dat werknemers voorafgaand aan de besluitvorming hun zienswijzen kunnen indienen tegen een voorgenomen besluit en na de besluitvorming bezwaar kunnen maken. Hiervoor zal de eigenrisicodragers een bezwaarprocedure moeten inrichten en een bezwaarcommissie moeten instellen of zich aansluiten bij een reeds bestaande bezwaarcommissie in dezelfde branche.

Besluitvorming

Uit het voorgaande volgt dat het besluit om eigenrisicodragers te worden ingrijpende gevolgen voor de organisatie kan hebben. Het is dan ook van groot belang dat een werkgever een zorgvuldige afweging maakt van alle betrokken belangen. Dit is de reden dat de OR betrokken moet worden bij de besluitvorming. De OR heeft een adviesrecht over een voorgenomen besluit van de ondernemer om eigenrisicodragers te worden (art. 25 lid 1 sub m WOR). Net als andere adviesaanvragen dient ook de adviesaanvraag met betrekking tot het eigenrisicodragerschap te zijn voorzien van een overzicht met de beweegredenen voor het voorgenomen besluit en de verwachte personele gevolgen.

De keuze om eigenrisicodrager te worden is meestal een financiële keuze en is afhankelijk van het ziekteverzuim in een onderneming. Hoe lager het (langdurige) ziekteverzuim, hoe aantrekkelijker het voor een ondernemer is om eigenrisicodrager te worden. De OR moet oordelen of de kosten-batenanalyse van de ondernemer voldoende en zorgvuldig is. Hierbij kunnen de volgende aspecten in kaart worden gebracht:

- het ziekteverzuim de afgelopen jaren, waarbij onderscheid wordt gemaakt in kortdurend en langdurend verzuim;
- het verwachte ziekteverzuim in de toekomst aan de hand van het huidige personeelsbestand;
- het (verwachte) ziekteverzuim in verhouding tot de landelijke gemiddelden of de branchecijfers;
- de bij het verzuim behorende kosten;
- een berekening van de kostenbesparing als gevolg van het eigenrisicodragerschap;
- het inloop- en uitloopriscico;
- de vraag of de ondernemer een verzekering gaat afsluiten voor het eigenrisicodragerschap en onder welke voorwaarden.

Om zijn standpunt te bepalen zal de OR volledige inzage moeten krijgen in de cijfers die samenhangen met het ziekteverzuim. De OR kan eventueel met een beroep op het informatierecht (art. 31 WOR) aanvullende informatie opvragen bij de bestuurder. De bestuurder is verplicht de informatie te verstrekken die de OR nodig heeft om zijn taak naar behoren uit te kunnen oefenen. De OR kan desgewenst een deskundige, bijvoorbeeld een accountant of fiscalist, inschakelen om zich te laten adviseren over de wenselijkheid van het voorgenomen besluit om eigenrisicodrager te worden.

Praktische uitwerking

Na het adviestraject met de OR moet het eigenrisicodragerschap worden geïmplementeerd in de onderneming. Dit vergt enige aanpassing van het beleid binnen de onderneming. Ook hierbij kan een rol voor de OR zijn weggelegd. Dit geldt voor wijzigen of invoeren van regelingen en beleid ten aanzien van arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim en re-integratie, waarbij de OR een instemmingsrecht heeft (art. 27 lid 1 sub d WOR). Het eigenrisicodragerschap heeft vooral invloed op regelingen met betrekking tot ziekteverzuim en re-integratie. Vaak heeft een onderneming al een verzuimregeling, gericht op arbeidsongeschiktheid tijdens de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid. Bij het opstellen van deze regeling is men er vanuit gegaan dat de werknemer, bij blijvende arbeidsongeschiktheid, daarna een WIA-uitkering en het UWV de verplichtingen al dan niet gedeeltelijk overneemt. Voor een eigenrisicodrager gaat dit niet op: ook na de eerste 104 weken blijft de eigenrisicodrager verantwoordelijk voor de re-integratie van de werknemer. De bestaande verzuimregeling moet hiervoor worden aangepast. Ook de (re-integratie)verplichtingen van werknemers en ex-werknemers na 104 weken arbeidsongeschiktheid moeten in de regeling worden opgenomen. Als er nog geen ziektever-

In- en uitloopriscico

Inloopriscico – een eigenrisicodrager draagt het risico van de WGA-uitkering voor ‘verzekerden’ in de zin van de Wet WIA die op de eerste dag van hun arbeidsongeschiktheid in dienst waren. Dit betekent dat een werkgever ook het risico draagt van de betaling van (ex) werknemers van wie de eerste ziektedag ligt vóór de dag waarop de werkgever eigenrisicodrager wordt.

Uitloopriscico – een werkgever kan jaarlijks per 1 januari of per 1 juli besluiten het eigenrisicodragerschap stop te zetten. De werkgever blijft echter verantwoordelijk voor betaling van de WGA-uitkering van een (ex)werknemer van wie de eerste ziektedag plaatsvond in dienst van de werkgever tot het moment waarop de WGA-uitkering wordt beëindigd (met een maximum van een totale betaalplicht gedurende 10 jaar).

zuimregeling bestaat, is het aan te raden om alsnog een verzuimregeling op te stellen en in te voeren. De OR kan hier het initiatief bij nemen.

Een eigenrisicodrager moet ook bestuursrechtelijke protocollen en procedures opstellen, waarin duidelijk wordt gemaakt welke verplichtingen er voor de (ex) werknemer bestaan, wat er gebeurt als deze verplichtingen niet worden nagekomen en welke rechtsmiddelen hier voor de (ex)werknemer tegenover staan. Deze protocollen en procedures kunnen onderdeel van het verzuimreglement of het re-integratiebeleid worden, of als aparte regelingen worden ingevoerd. De OR moet beoordelen of de voorgelegde regelingen overeenstemmen met de Awb en de Wet WIA of de ZW.

Veel eigenrisicodragers hebben de gevolgen van het eigenrisicodragerschap niet goed voor ogen. Het risico bestaat dan ook, dat de interne organisatie niet op de juiste wijze wordt aangepast, als de ondernemer eigenrisicodrager wordt. Een proactieve opstelling van de OR kan in dat geval bijdragen aan het op de juiste wijze implementeren van het eigenrisicodragerschap.

Conclusie

Voor een werkgever kan het uit financieel oogpunt voordelig zijn om eigenrisicodrager te worden. De beslissing om eigenrisicodrager te worden is complex. Veel werkgevers zijn niet volledig op de hoogte van de gevolgen van het eigenrisicodragerschap en de benodigde betrokkenheid van de OR. Enerzijds heeft de OR een adviesrecht bij het besluit om eigenrisicodrager te worden, anderzijds een instemmingsrecht daar waar het gaat om het aanpassen of invoeren van regelingen op het gebied van ziekteverzuim en re-integratie. ■

mr. R.E.M. Vink-Dijkstra, *De CLERCQ Advocaten en Notarissen*, www.declercq.com

Wet: art. 40 Wfsv; art. 25 lid 1 m, 27 lid 1 sub a WOR; hoofdstuk 9 WIA; art. 29,76 Ziektewet

Bron: TK 1995-1996, 24698, nr. 3

De bronnen bij dit artikel kan men raadplegen via www.loonzaken.nl