

SAMENVATTING

Als de recente geschiedenis van de WGA/ERD polis iets leert dan is dat wel dat er forse verliezen moeten worden genomen wanneer niet kordaat wordt ingezet op beheersing van het risico. Toch gaat het hier niet om een onbeheersbaar product. Met de inzet van gespecialiseerde juristen met een ruime kennis van en ervaring met het WGA/ERD veld kan het risico dat u loopt stevig worden teruggebracht, in beginsel met 50%. Hieronder leest u, bij wijze van samenvatting, hoe.

Heeft het zin om tegen de toekenning van een WGA uitkering aan een werknemer bezwaar te maken?

Ja. Van alle WGA'ers is 74% volledig arbeidsongeschikt. Die krijgt geen IVA uitkering maar komt ook niet in aanmerking voor een baan. De uitkering van deze groep wordt op u verhaald zonder dat u enig perspectief heeft op uitstroom.

Wij zijn er in geslaagd om 42% van alle WGA zaken die wij in 2013 in bezwaar hebben aangevochten alsnog een IVA af te dwingen. Op circa 100 zaken. Omdat u een WGA uitkering 10 jaar lang moet betalen scheelt dat in beginsel meer dan 10 miljoen euro. Dat maakt voor u en verzekeraar nogal een verschil.

Kan bezwaar maken en beroep instellen niet beter aan medische adviesbureaus worden overgelaten.

Nee. Brood koop je bij de bakker, procederen laat je aan een advocaat. Die heeft er tenslotte voor geleerd. Verzekeringsartsen, bedrijfsartsen, boekhouders die denken het te snappen gaan op enig moment de mist in. De juridische kennis en ervaring van Vocatum maakt het verschil.

Op grond van de rechtsbijstandverzekering wordt dit soort geschillen opgepakt door DAS, ARAG, SRK, etc Mag ik daar zomaar weg?

Ja. Vanaf november 2013 heeft u een vrije keuze wie u als rechtshulpverlener inzet. Ook als u een rechtsbijstandverzekering hebt afgesloten, die toegang geeft tot een rechtshulpverlener kunt u gewoon vragen om uw zaak door Vocatum te laten behandelen. Uw verzekeraar is verplicht de kosten te vergoeden.

Is bezwaar maken tegen de WGA uitkering de enige optie?

Nee, er is veel meer. Uiteraard beroep instellen bij de rechtbank of hoger beroep bij de CRvB en daar als gemachtigde van de werkgever duurzaamheid bepleiten. Maar denk ook aan de onrechtmatige toerekening. Bijvoorbeeld in de situatie dat de werknemer binnen 5 jaar nadat hij bij u is gaan werken uitvalt en in de 5 jaar voor zijn werk een WAO (of Waz, of Wajong) uitkering had.

Of aan de werknemer met twee dienstverbanden. Het UWV informeert een werkgever daar niet over. Toch is de kans groot dat er een toerekenbare WGA uitkering wordt toegekend.

De groep WGA 35-80 heeft bovendien recht op begeleiding naar werk. De ERD werkgever is verantwoordelijk voor die begeleiding. Het motief van de ERD werkgever om die begeleiding actief aan te bieden is in elk geval het beperken van de uitkeringslast. Verzekeraars en ERD werkgevers dragen daarin een gezamenlijke verantwoordelijkheid. In steeds meer sectoren wordt dan ook, al dan niet aangespoord door de verzekeraar, in de WGA fase actief aan re-integratie gedaan.

Moet ik dus met mijn (ex)werknemer aan de slag?

Ja. Als verzekeraars hun concurrentiepositie op het UWV willen behouden zult u, al dan niet ondersteund, ex-werknemer moeten helpen met diens re-integratie.

Als er arbeidsmogelijkheden zijn, moeten die worden benut. Zijn die er niet dan is waarschijnlijk sprake van duurzame arbeidsongeschiktheid en is uw werknemer aangewezen op het UWV.

Mijn werknemer is ontslagen. Er is geen contact. Hoe kan ik dan bijdragen aan re-integratie?

Werkt de WGA werknemer niet of onvoldoende mee aan zijn re-integratie, dan biedt het arbeidsrecht geen uitkomst meer. De knoet van de loonstop werkt alleen in de eerste twee jaar van ziekte. Niet daarna.

De wetgever heeft dat voorzien en het werkgevers die eigen risicodrager zijn mogelijk gemaakt om als bestuursorgaan op te treden. Als bestuursorgaan kan de werkgever aan de werknemer die onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie een maatregel opleggen.

Vocatum biedt daarin allerhande ondersteuning. Met advies, met een direct toepasbaar maatregelenbesluit, met een brievenboek om een maatregel op te kunnen leggen en met een reizende hoorcommissie om bezwaarprocedures af te handelen. De verwachting is dat de status van bestuursorgaan, het opleggen van een maatregel en het moeten verwerken van bezwaarprocedures voor ERD werkgevers een sterke groei zal doormaken. Wij zijn