

Aanvullende WIA-verzekering aanbieden als arbeidsvoorwaarde



Na twee jaar ziekte kan een werknemer in aanmerking komen voor een WIA-uitkering. Dit kan een forse inkomensachteruitgang betekenen. Werknemers kunnen zich tegen dit risico verzekeren door een aanvullende WIA-verzekering af te sluiten. Om de werknemer tegemoet te komen, kunt u deze verzekering ook collectief aanbieden of de premiekosten betalen.

U bent verplicht om in principe twee jaar het loon door te betalen van een werknemer die door een ziekte, aandoening of handicap niet meer (volledig) in staat is te werken. Na twee jaar kan de werknemer aanspraak maken op een uitkering van de [Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen \(WIA\)](#), op voorwaarde dat u en uw werknemer zich voldoende hebben ingezet voor de re-integratie.

Het inkomen van de werknemer kan hierdoor flink dalen. Werknemers kunnen hiervoor een aanvullende WIA-verzekering afsluiten, maar veel werknemers doen dit niet omdat zij zich niet bewust zijn van de financiële risico's van arbeidsongeschiktheid of vanwege de hoge premiekosten.

Inkomensachteruitgang met WIA-uitkering

Hoeveel een werknemer er met een WIA-uitkering op achteruitgaat, is afhankelijk van meerdere factoren, zoals op welke [soort WIA-uitkering \(infographic\)](#) hij recht heeft, hoeveel inkomen hij nog kan verdienen met werken en hoe hoog zijn loon is.

Een WIA-uitkering bedraagt in principe maximaal 75% van het laatstverdiende loon, ook wel het WIA-maandloon genoemd, voor het deel dat de werknemer niet meer kan werken. Een volledig arbeidsongeschikte werknemer gaat er dus minstens 25% op achteruit in inkomen. Bovendien zit er een bovengrens aan de hoogte van de uitkering: het maximumdagloon.

[UWV bepaalt de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer \(artikel\)](#) aan de hand van de mogelijkheden die hij nog heeft om zijn oude loon te verdienen. Hierbij kijkt UWV niet alleen naar wat hij met hetzelfde werk kan verdienen, maar naar alle soorten werk die hij met zijn beperking kan doen. De WIA geeft pas recht op een uitkering bij een arbeidsongeschiktheid van 35% of meer.

Loongerelateerde uitkering

De loongerelateerde WGA-uitkering is gebaseerd op het laatstverdiende loon. Dit is financieel de meest gunstige uitkering. De hoogte van de uitkering is in de eerste twee maanden 75% van het laatstverdiende loon en daarna 70% van dat loon. Als de werknemer daarnaast inkomen uit arbeid krijgt, trekt UWV dat inkomen af van het WIA-maandloon. Om aanspraak te maken op deze uitkering moet de werknemer voldoen aan de referte-eis: voor zijn arbeidsongeschiktheid moet hij ten minste 26 van de 36 weken hebben gewerkt.

WIA-uitkering is een IVA- of WGA-uitkering

De WIA kent twee regelingen: de Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA) en de Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA):

- De IVA biedt een loonvervangende uitkering voor werknemers die blijvend niet kunnen werken. De werknemer moet volledig én duurzaam minstens 80% arbeidsongeschikt zijn. De IVA-uitkering is altijd 75% van het laatstverdiende loon (of van het maximumdagloon).
- De WGA regelt een aanvulling op het inkomen dat iemand met werken nog kan verdienen. De WGA is bedoeld voor werknemers die ten minste 35%, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt

zijn en voor werknemers die volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Er zijn drie soorten WGA-uitkeringen (zie de kaders in dit artikel).

Loonaanvullingsuitkering

Komt de werknemer niet (meer) in aanmerking voor de loongerelateerde WGA-uitkering en verdient hij met werken minstens 50% van wat UWV meent dat hij moet kunnen verdienen, dan heeft hij recht op een WGA-loonaanvullingsuitkering. Deze bedraagt 70% van het WIA-maandloon minus de restverdiencapaciteit. Alleen als de werknemer zijn volledige restcapaciteit benut, gaat hij er niet op achteruit ten opzichte van de loongerelateerde WGA-uitkering.

Omstandigheden bepalen nut van verzekering

Om de inkomensachteruitgang op te vangen, kan de werknemer een individuele aanvullende WIA-verzekering afsluiten. Dit biedt de werknemer meer inkomenszekerheid. Maar verzekeringen kosten ook geld. De soms aanzienlijke premie is de reden dat veel werknemers geen individuele verzekering sluiten.

In hoeverre een aanvullende verzekering voor een werknemer aantrekkelijk is, hangt onder meer af van zijn persoonlijke omstandigheden. Ook de hoogte van het laatstverdiende loon speelt een belangrijke rol bij het bepalen hoe nuttig een verzekering is voor de werknemer. Dit geldt met name voor werknemers met een hoog inkomen en voor de WGA-vervolguitkering. Bij deze uitkering is de inkomensachteruitgang het grootst.

Grootste inkomensdaling bij WGA-vervolguitkering

Benut de werknemer minder dan 50% van zijn verdiencapaciteit, dan moet hij het met de vaak (veel) lagere WGA-vervolguitkering doen. Deze uitkering bedraagt dan een vast percentage van het wettelijk minimumloon. Dat percentage is afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage. Bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van bijvoorbeeld 35% tot 45% ontvangt de werknemer 28% van het minimumloon. Bij deze uitkering wordt het laatstverdiende loon van de werknemer losgelaten en is de hoogte van de uitkering gekoppeld aan het minimumloon. Hoe hoger het inkomen van de werknemer voordat hij ziek werd, hoe groter zijn inkomenssterugval in de uitkeringsperiode zal zijn.

Voorlichting geven over verzekeringsmogelijkheid

Het is in principe aan de werknemer of hij een aanvullende WIA-uitkering wil afsluiten en de verzekeringspremie wil betalen. Maar u kunt hem wel helpen om een beslissing te nemen.

Om te beginnen kunt u uw werknemers voorlichten over de mogelijkheid om een aanvullende WIA-verzekering af te sluiten. De WIA is een behoorlijk ingewikkelde regeling en veel werknemers realiseren zich nauwelijks wat (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid voor hun inkomen betekent. Het is belangrijk dat ze zich goed van de financiële risico's bewust zijn.

Aanvullende WIA-verzekering als arbeidsvoorwaarde

Is er onder de werknemers veel belangstelling voor een aanvullende WIA-verzekering, dan kunt u besluiten om één of meer collectieve verzekeringen aan te bieden. Het voordeel is dat collectieve verzekeringen vaak goedkoper zijn.

Houd er wel rekening mee dat de verzekeraar bij een collectieve verzekering eisen kan stellen aan uw organisatie. Zo bepalen bij een collectieve verzekering de soort organisatie, het type werkzaamheden en de WIA-instroom uit het verleden de hoogte van de premie.

U kunt ook overwegen om premiekosten van de werknemer te betalen.

U kunt ook overwegen om (een deel van) de premiekosten van de werknemer te betalen. Dit kan een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde zijn. Het is wel belangrijk dat u deze kosten vooraf goed inschat. Als u een bepaalde arbeidsvoorwaarde aanbiedt, kunt u deze niet zomaar eenzijdig intrekken als de kosten te hoog worden.

WGA-hiaatverzekering, WIA-excedentverzekering en WIA-bodemverzekering

Voor het collectief of individueel afsluiten van een aanvullende WIA-verzekering bestaan zoals gezegd verschillende typen verzekeringen. Doorgaans gaat het om één van de volgende soorten:

- De WGA-hiaatverzekering verzekert werknemers bij inkomensachteruitgang als ze een WGA-uitkering krijgen. Deze verzekering geldt vaak alleen voor WGA-uitkeringen die de grootste inkomensachteruitgang meebrengen. De loongerelateerde uitkering valt daar niet onder, de vervolgutkering wel. Of de loonaanvullingsuitkering onder de dekking valt, verschilt per verzekeraar. Ook verschilt het per verzekeraar wat de werknemer krijgt in ruil voor de premie. Sommige verzekeringen keren een vast bedrag uit, andere een percentage van het laatstverdiende loon, bijvoorbeeld 70%. Dit percentage is afhankelijk van hoeveel procent de werknemer arbeidsongeschikt is.
- De WIA-excedentverzekering biedt een aanvulling voor werknemers met een inkomen dat (fors) boven het maximumdagloon ligt. Zij gaan er in inkomen flink op achteruit als zij een WIA-uitkering krijgen. De meest voorkomende excedentverzekering vult aan tot een bepaald percentage van het loon boven het maximumdagloon, ongeacht welke WIA-uitkering de werknemer krijgt.
- De WIA-bodemverzekering is een verzekering voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en daardoor geen WIA-uitkering krijgen.



In veel cao's zijn afspraken opgenomen over aanvullende verzekeringen. Het is zaak uw cao hierop na te slaan.

Hulp inschakelen

Er zijn veel verzekeraars en diverse soorten verzekeringen die risico's van verschillende aard en omvang dekken. Ziet u door de bomen het bos niet meer, dan kunt u hulp inschakelen van een tussenpersoon of intermediair. Ook de brancheorganisatie kan u ondersteuning bieden. Het is ook verstandig om vergelijkingsites te bezoeken. Bekijk goed wat de verzekeringsmaatschappijen bieden en vergelijk de premies en voorwaarden.

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl