

Productinformatie

Werknemers die arbeidsongeschikt zijn ten gevolge van ziekte, ongeval of gebrek, krijgen gedurende de eerste 104 weken hun loon van de werkgever doorbetaald. Voor de werkgever is dit risico te verzekeren door een ziekengeldverzekering aan te gaan. Indien een werknemer na deze periode nog steeds arbeidsongeschikt is, dan kwam deze tot 1 januari 2006 in de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) terecht. De WAO is per 1 januari 2006 vervangen door de Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Hierin worden afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid drie groepen arbeidsongeschikten onderscheiden, namelijk minder dan 35% arbeidsongeschikt, gedeeltelijk arbeidsongeschikt (35%-80%), volledig niet duurzaam arbeidsongeschikt (WGA 80%-100%) en volledig én duurzaam arbeidsongeschikt (IVA 80%-100%).

De WIA bestaat uit twee regelingen:

- + de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA), en
- + de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA).

Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA)

De uitgangspunten van de IVA zijn als volgt:

- + De IVA is voor werknemers die volledig én duurzaam arbeidsongeschikt zijn.
- + Een werknemer is volledig en duurzaam arbeidsongeschikt als hij niet meer dan 20% van zijn laatstverdiende loon kan verdienen én er geen of een geringe kans is op herstel. Het gaat dus om de categorie werknemers die 80%-100% én duurzaam arbeidsongeschikt zijn.
- + De IVA-uitkering bedraagt 75% van het laatst verdiende (maximum) dagloon.
- + Betrokkenen worden de eerste vijf jaar jaarlijks herkeurd om te bezien of herstel optreedt.

Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA)

Een van de belangrijkste uitgangspunten van de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA) is dat gedeeltelijk arbeidsongeschikten de resterende arbeidsmogelijkheden zoveel mogelijk benutten. Gedeeltelijk arbeidsongeschikten zijn personen die - nadat zij gedurende ten minste twee jaar wegens ziekte hun arbeid niet (volledig) konden verrichten - tenminste 35% arbeidsongeschikt zijn, maar niet volledig én duurzaam. Het doel van de overheid is hen zoveel mogelijk te stimuleren tot voortzetting van de arbeid dan wel tot activiteiten waarmee zij (meer) passende arbeid kunnen verkrijgen. Dit brengt mee dat het verrichten van (meer) betaalde arbeid altijd financieel lonend moet zijn.

Na de WGA-loongerelateerde uitkering zijn er twee mogelijkheden. De arbeidsgeschikte ontvangt:

1. een WGA-vervolguitkering, óf
2. een Loonaanvullingsuitkering.

Voor welke uitkering de gedeeltelijk arbeidsongeschikte in aanmerking komt is afhankelijk van de vraag of meer of minder dan 50% van de resterende verdien capaciteit wordt benut.

WGA-loongerelateerde uitkering

Voor het ontstaan van het recht op een WGA-loongerelateerde uitkering staat het begrip referte-eis centraal. Deze referte-eis is afkomstig uit de Werkloosheidswet (WW) en is op 1 april 2006 aangescherpt. Vanaf deze datum moet een werknemer in de 36 weken onmiddellijk voorafgaande aan de eerste dag na afloop van de wachttijd of de loondoorbetalingsperiode in ten minste 26 weken als werknemer arbeid hebben verricht. Dit wordt ook wel de wekeneis genoemd. Het is bij de bepaling van de 26 weken niet van belang hoeveel dagen per week is gewerkt: één werkdag is reeds voldoende om als week te worden meegeteld. Het aantal uren dat men op een dag werkt doet evenmin ter zake. Indien niet wordt voldaan aan de referte-eis ontstaat er geen recht op een WGA-loongerelateerde uitkering en moet de werknemer direct een beroep doen op de WGA-vervolguitkering of Loonaanvullingsuitkering.

De uitgangspunten van de WGA-loongerelateerde uitkering zijn als volgt:

- + Deze uitkering wordt gebaseerd op het laatstverdiende inkomen.
- + Werkt de werknemer, dan ontvangt deze 70% van het verschil van zijn (maximum) dagloon en het met werken verdiende inkomen (de eerste twee maanden 75%).
- + Bij niet werken ontvangt de werknemer 70% van zijn (maximum) dagloon (de eerste twee maanden 75%).
- + De duur van de WGA-loongerelateerde uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden en kan variëren van 3 maanden (minimum) tot 3 jaar en 2 maanden (maximum).
- + Na afloop van de WGA-loongerelateerde uitkering is er recht op de WGA-vervolguitkering of de Loonaanvullingsuitkering.

De volgende tabel geeft een paar voorbeelden van de duur van de WGA-loongerelateerde uitkering. De systematiek ten aanzien van de vaststelling van de duur van deze uitkering is gelijk aan die van de WW. Dit is van toepassing op alle ziektegevallen met een eerste ziekte dag vanaf 1 januari 2006.

Duur loongerelateerde uitkering op basis van arbeidsverleden			
Arbeidsverleden:	Duur WGA-uitkering:	Arbeidsverleden:	Duur WGA-uitkering:
2 jaar	3 maanden	37 jaar	37 maanden
3 jaar	3 maanden	38 jaar	38 maanden
4 jaar	4 maanden	40 jaar	38 maanden
....	41 jaar	38 maanden

Zoals u ziet bedraagt de uitkeringsduur van de WGA-loongerelateerde uitkering minimaal 3 maanden en maximaal 38 maanden.

WGA-loonaanvullingsuitkering of WGA-vervolguitkering

In de periode na de WGA-loongerelateerde uitkering staat het begrip inkomenseis centraal. Deze inkomenseis wordt getoetst op de dag dat geen recht meer bestaat op de WGA-loongerelateerde uitkering. De norm voor de vaststelling van het recht op een van de uitkeringsvarianten is voor de verzekerde die niet volledig arbeidsongeschikt is, gelijk aan 50% van de resterende verdien capaciteit. De hoogte van de uitkering hangt af van het feit of het nieuwe inkomen meer of minder is dan deze 50%.

De uitgangspunten bij de toetsing zijn als volgt:

- + Onderscheid tussen:

- + Gedeeltelijk arbeidsgeschikten die voldoende werken. Zij krijgen een **loonaanvullingsuitkering** van 70% van het verschil tussen het laatstverdiende (maximum) dagloon en de resterende verdien capaciteit. Voldoende werken is: de resterende verdien capaciteit voor ten minste 50% benutten.
- + Gedeeltelijk arbeidsgeschikten die niet of niet voldoende werken (< 50%). Zij krijgen een **WGA-vervolguitkering** ter hoogte van het minimumloon vermenigvuldigd met het uitkeringspercentage. Het loont dus altijd om (meer) te werken. Werknemers die de WGA-vervolguitkering ontvangen, vallen fors terug in inkomen. De WGA-hiaatverzekering biedt aanvulling op de WGA-vervolguitkering.

Omdat de WGA-vervolguitkering een percentage van het minimumloon (2011: EUR 18.460) is, is de uitkering altijd een vast bedrag (per arbeidsongeschiktheidsklasse). Onderstaande tabel laat dat zien.

Arbeidsongeschiktheidsklasse	Uitkerings-%	WGA-vervolguitkering 2011
35-45%	28%	EUR 5.169
45-55%	35%	EUR 6.461
55-65%	42%	EUR 7.753
65-80%	50,75%	EUR 9.368
80-100%		

De volledig arbeidsongeschikte WGA-er heeft recht op een loonaanvullingsuitkering. Er is recht op een WGA-vervolguitkering of Loonaanvulling tot 65 jaar.

De risico's

Uit de Wet WIA volgt een aantal risico's en gaten. Deels zijn ze een rechtstreeks gevolg van de wet en deels zijn ze het gevolg van de huidige uitvoering van die wet. De praktijk is tot nu toe niet altijd even eenvoudig als de theorie (= de wet) veronderstelt.

Op basis van de huidige wetgeving is sprake van drie situaties waarin inkomensterugval optreedt. Dit zijn de zogenaamde WIA-hiaten:

1. Risico voor categorie < 35% arbeidsongeschiktheid.
2. Risico voor categorie 35-80% arbeidsongeschiktheid.
3. Risico voor werknemers met inkomen boven maximum WIA-dagloon.

Er is nog een vierde risico, namelijk:

4. Arbeidsvoorwaardelijke toezegging sluit niet aan bij de afgesloten verzekering.

Risico 1: categorie < 35% arbeidsongeschiktheid

Werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, zijn wettelijk gezien wel arbeidsongeschikt, maar hebben geen recht op een uitkering in het kader van de WIA. Zij blijven ook na twee jaar ziekte in principe in dienst van de werkgever.

Na de ziekteperiode van twee jaar kan de werkgever ontslag aanvragen. Voorwaarden voor het verkrijgen van een ontslagvergunning bij het CWI is dat uit de zgn. poortwachertoets dan moet blijken dat:

- 1 De werknemer volledig arbeidsongeschikt is voor de overeengekomen werkzaamheden.

- 2 De werkgever en werknemer voldoende reïntegratie-inspanningen hebben verricht, ook buiten het eigen bedrijf, maar zonder resultaat.
- 3 Reïntegratie van de werknemer in aangepaste of passende arbeid in het bedrijf binnen afzienbare termijn (= een half jaar) niet mogelijk is; ook niet via scholing.
Daarnaast kunnen zij ontslagen worden om andere redenen, bijvoorbeeld vanwege een reorganisatie of ongeschiktheid voor de functie. In basis gaat het in dit soort situaties vaak om het zoeken naar een arbeidsvoorwaardelijke oplossing, demotie en dergelijke.

In geval van arbeidsongeschiktheid van 35% of minder moeten de individuele werkgever en werknemer in het kader van reïntegratie een passende oplossing vinden. Het ligt daarom voor de hand dat werkgever en werknemer na de claimbeoordeling een gesprek hebben dat zich richt op de resterende functiemogelijkheden.

In het geval van een tijdelijk gezondheidsprobleem is het wenselijk dat de reïntegratie voornamelijk gericht is op herstel en het weer oppakken van de oude functie. Het is denkbaar dat tot het moment van herstel de werknemer een kleinere taakomvang zal hebben. Of en hoe compensatie plaatsvindt voor deze tijdelijke taakverkleining is afhankelijk van arbeidsvoorwaardelijke toezeggingen (bijv. in CAO).

In het geval van een structureel gezondheidsprobleem zijn er twee oplossingen mogelijk. Ten eerste kan in overleg tussen werknemer en werkgever besloten worden tot een vermindering van de taakomvang van de werknemer. Dit impliceert een vermindering van het salaris van de werknemer. De werknemer doet immers minder dan waarvoor hij/zij is aangesteld. Ten tweede is het mogelijk dat de werknemer een andere functie van een ander niveau gaat vervullen en het bijbehorende (waarschijnlijk lagere) salaris daarvoor ontvangt.

Er kunnen afspraken worden gemaakt over een tijdelijke compensatie voor de eventuele salarisachteruitgang. Zodra een werknemer een andere functie gaat vervullen is het van belang dat er een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt afgesloten. Als dit niet wordt gedaan, kan de werknemer immers aanspraak maken op de arbeidsvoorwaarden zoals die in de oude overeenkomst staan.

Verzekeringsoplossing

Werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, ontvangen geen wettelijke uitkering maar krijgen wel te maken met een inkomensterugval wanneer de werkgever op basis van de verminderde verdien capaciteit een lager salaris doorbetaalt.

Deze inkomensterugval kan worden verzekerd door een zogenoemde bodemverzekering. De bodemverzekering kan over het algemeen alleen in combinatie met een andere WIA-verzekering worden afgesloten. Er zijn verzekeringen die voor een beperkte periode een uitkering verstrekken en er zijn verzekeringen die uitkeren tot 65-jarige leeftijd.

Risico 2: categorie 35-80% arbeidsongeschiktheid

Medewerkers die:

- + gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, en
 - + geen recht meer hebben op de WGA-loongerelateerde uitkering, en
 - + de resterende verdien capaciteit minder dan 50% benutten
- ontvangen na de WGA-loongerelateerde uitkering de WGA-vervolguitkering. Zij vallen fors terug in inkomen; er is hier sprake van een WGA-hiaat.

Het WGA-hiaat kan als volgt worden gedefinieerd:

- + $(\text{oude (maximum) dagloon} \times \text{uitkerings-\%}) - \text{WGA-vervolguitkering}$, of
- + $(\text{oude (maximum) dagloon} - \text{minumloon}) \times \text{uitkerings-\%}$

Uit deze definitie volgt onder meer dat werknemers met een inkomen dat lager is dan het minimumloon, geen WGA-hiaat hebben.

In de basis is de dekking van de WIA uitgebreider dan de WAO mits een gedeeltelijke arbeidsgeschikte medewerker in staat is om maar voldoende te werken met zijn resterende verdien capaciteit. De discussie zou niet zozeer over de hoogte van de uitkering moeten gaan, als wel over het aan het werk houden van die gedeeltelijk arbeidsgeschikte. Dat is althans het uitgangspunt van de wetgever geweest. Bepalend zouden moeten zijn zaken zoals de vraag of er voldoende alternatieve functies binnen de onderneming zijn indien u te maken krijgt met een gedeeltelijk arbeidsgeschikte, en de vraag wat de uitgangspunten van het sociale beleid van de werkgever zijn: een grote mate van zelfredzaamheid van de medewerker of een meer verzorgend karakter van de werkgever.

Met name grotere werkgevers gaan zich zoveel mogelijk inspannen om gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers voor tenminste 50% aan het werk te houden. Dit kan binnen het eigen bedrijf zijn maar ook daarbuiten. In die gevallen zou een WGA aanvullende verzekering dus niet nodig zijn.

Verzekeringsoptlossing

De meeste WGA-hiaatverzekeringen verzekeren uitsluitend het arbeidsongeschiktheidsrisico; dus een percentage van de inkomsterugval aan de hand van de mate van arbeidsongeschiktheid. Bij de WAO-hiaatverzekeringen was dit ook het geval.

Er zijn echter meerdere varianten mogelijk. Verzekeraars bieden verschillende arbeidsongeschiktheids-producten aan ter aanvulling op de wettelijke WGA-uitkeringen.

Wij herkennen de volgende varianten:

- + I: de 'pure' WGA-hiaatverzekering zoals wij die hierboven hebben gedefinieerd. Betreft dus enkel verzekeren van het arbeidsongeschiktheidsrisico.
- + II: de verzekering garandeert dat het inkomen minimaal 70% van het oude gemaximeerde loon bedraagt. Betreft verzekeren van zowel het arbeidsongeschiktheids- als werkloosheidsrisico.
- + III: de verzekering keert een vast (gekozen) aanvullingspercentage uit.

Hieronder worden de drie varianten nader beschreven.

I: Uitkering op basis van WGA-hiaat

Bij deze variant wordt het WGA-hiaat verzekerd. Uitgangspunten:

- + Er wordt uitgekeerd indien de restcapaciteit door de arbeidsongeschikte werknemer onvoldoende wordt benut en de werknemer de WGA-vervolguitkering ontvangt;
- + De uitkering wordt als volgt vastgesteld: $(\text{oude dagloon} \times \text{uitkerings-\%}) - \text{WGA-vervolguitkering}$.

Wij verstaan onder de WGA-hiaatverzekering het volgende:

“De WGA-hiaatverzekering biedt een aanvulling op de wettelijke uitkering uit hoofde van de WGA zodra de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer recht heeft op de WGA-vervolguitkering. De WGA-vervolguitkering wordt aangevuld tot aan: oude (maximum) dagloon x uitkerings-%.”

Hierdoor ontvangt een arbeidsongeschikte werknemer die recht heeft op de WGA-vervolguitkering aangevuld met WGA-hiaatverzekering evenveel als voorheen bij:

- 1 de WAO-loondervingsuitkering;
- 2 de WAO-vervolguitkering aangevuld met WAO-gatverzekering.

De inkomensterugval die ontstaat omdat de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer zijn restcapaciteit niet volledig benut, is niet verzekerd. Dit is bij variant II wel het geval.

II: Uitkering op basis van minimum verzekerd inkomen

Bij deze variant wordt een minimum inkomen verzekerd, namelijk 70% van het laatst verdiende inkomen. Uitgangspunten:

- + Het uitkeringspercentage komt niet terug in de berekening van het verzekerd belang: de mate van arbeidsongeschiktheid speelt dus geen rol;
- + Zowel het arbeidsongeschiktheids- als het werkloosheidsrisico zijn verzekerd;
- + De uitkering wordt als volgt vastgesteld:
 - o $\{70\% \times (\text{oude dagloon} - \text{nieuwe loon})\} - \text{wettelijke WGA-uitkeringen}$

Bij deze variant is de inkomensterugval die ontstaat als iemand de restcapaciteit niet volledig kan invullen wel verzekerd, met andere woorden: er is dekking voor het risico dat iemand niet kan verdienen wat men volgens het UWV zou moeten kunnen verdienen. Dit laatste is feitelijk het werkloosheidsrisico of het arbeidsmarktrisico. Hiermee wordt een aanvulling van minimaal 70% van het laatste loon gegarandeerd. Uiteraard vertaalt dit zich in een hogere premie, want de kans en het bedrag dat een verzekeraar moet uitkeren, is groter. Feitelijk leidt ieder geval waarbij een medewerker zijn restcapaciteit niet volledig kan invullen tot een uitkering. De urgentie om de schadelast te beheersen is vanuit het oogpunt van de verzekeraar hoog.

III: Uitkering op basis van vast aanvullingspercentage

Bij deze variant wordt een vast percentage van het inkomen verzekerd. Uitgangspunten:

- + De uitkering gaat direct in nadat recht op WIA-uitkering bestaat. Het is dus ook een aanvulling op de WGA-loongerelateerde uitkering;
- + Arbeidsongeschikten die voldoende werken, ontvangen bij deze variant ook een uitkering;
- + Arbeidsongeschikten die niet voldoende werken ontvangen een uitkering die lager is dan het daadwerkelijke WGA-hiaat;
- + De uitkering wordt als volgt vastgesteld:

- o $\text{Aanvullings-\%} \times \text{oude dagloon} \times \text{arbeidsongeschiktheids-\%}$

Het is een totaal andere invalshoek waarbij de koppeling tussen het daadwerkelijk verzekeraar belang (op grond van WIA) en de uitkering wordt losgelaten. De uitkering zal voor werknemers die voldoende werken niet echt nodig zijn (het is uiteraard wel een welkome aanvulling) en zal voor mensen die hun restcapaciteit niet voldoende benutten te weinig zijn. In onze ogen is deze verzekering bruikbaar als aanvulling op een andere verzekering, maar niet als enige verzekering.

Rekenvoorbeelden variant I en II

Wij verduidelijken bovenstaande varianten aan de hand van een aantal rekenvoorbeelden.

In dit voorbeeld is Jan 40 jaar, verdiende EUR 40.000,- en komt in de WGA terecht. Zijn verdien capaciteit wordt door het UWV vastgesteld op EUR 24.000,-. Als gevolg hiervan is hij 40% arbeidsongeschikt.

Scenario 1: Jan benut zijn verdien capaciteit in het geheel niet, inkomen is dus EUR 0,-

Gedurende de loongerelateerde periode ontvangt Jan uitkering van het UWV:

$$+ 70\% \times (\text{EUR } 40.000 - \text{EUR } 0) = \text{EUR } 28.000$$

Na deze periode ontvangt Jan een WGA-vervolguitkering van het UWV:

$$+ 70\% \times \text{EUR } 18.460 \times 40\% = \text{EUR } 5.169$$

- + Volgens het UWV zou Jan nog EUR 24.000 kunnen verdienen waardoor zijn totale inkomen op EUR 29.168 uit komt. Helaas voor Jan is dat niet het geval.

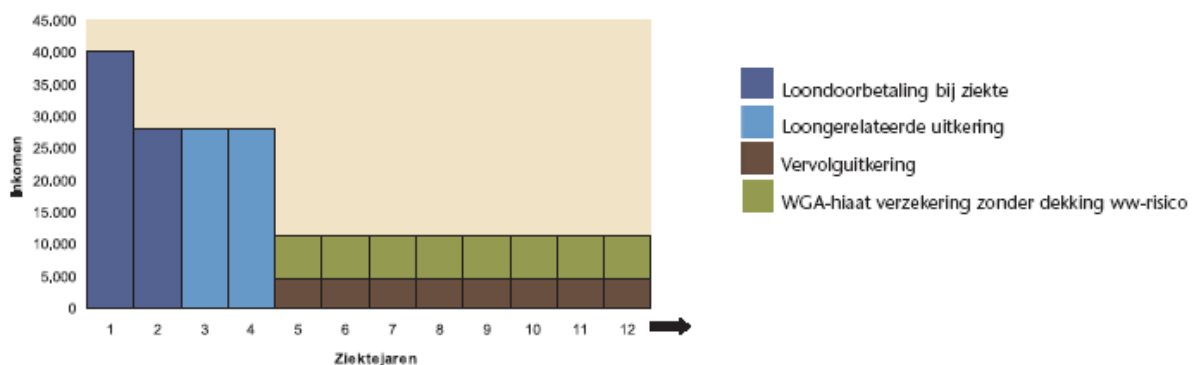
Is er voor Jan een WGA-hiaatverzekering afgesloten die alleen het arbeidsongeschiktheidsrisico dekt (variant I), dan is de verzekeringsuitkering:

$$+ 70\% \times 40\% \times (\text{EUR } 40.000 - \text{EUR } 18.460) = \text{EUR } 6.031$$

$$+ \text{Totale inkomen: EUR } 5.169 + \text{EUR } 6.031 = \text{EUR } 11.200$$

De volgende grafiek laat dit zien.

Tabel WGA-hiaatverzekering zonder dekking werkloosheidsrisico (variant I)

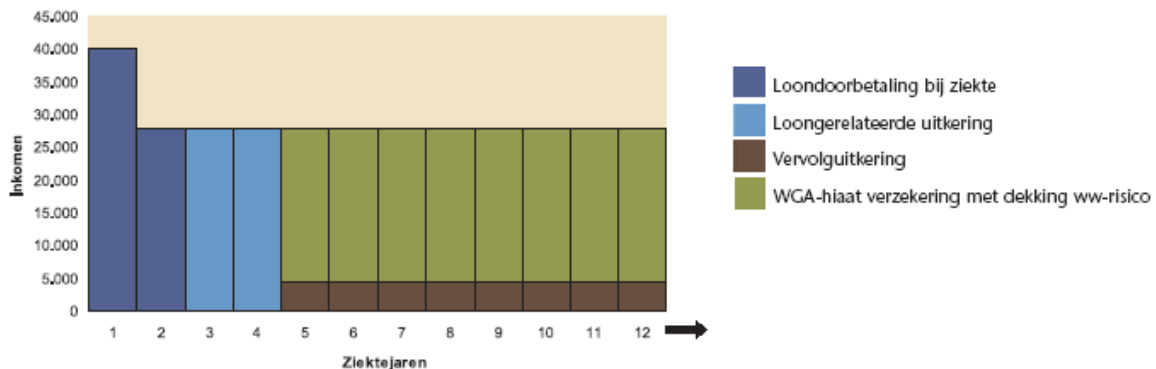


Is er voor Jan een WGA-hiaatverzekering afgesloten die naast het arbeidsongeschiktheidsrisico ook het werkloosheidsrisico dekt (variant II), dan is de verzekeringsuitkering:

$$\begin{aligned}
 &+ (70\% \times \text{EUR } 40.000) - \text{EUR } 5.169 &&= \text{EUR } 22.831 \\
 &+ \text{Totale inkomen: EUR } 5.169 + \text{EUR } 22.831 &&= \text{EUR } 28.000
 \end{aligned}$$

De volgende grafiek laat dit zien.

Tabel WGA-hiaatverzekering inclusief dekking werkloosheidsrisico (variant II)



Scenario 2: Jan benut zijn verdien capaciteit voor 60% en verdient dus EUR 14.400

Gedurende de loongerelateerde periode ontvangt Jan uitkering van het UWV:

$$\begin{aligned}
 &+ 70\% \times (\text{EUR } 40.000 - \text{EUR } 14.400) &&= \text{EUR } 17.920 \\
 &+ \text{Totale inkomen: EUR } 17.920 + \text{EUR } 14.400 \text{ (loon)} &&= \text{EUR } 32.320
 \end{aligned}$$

Na deze periode ontvangt Jan een WGA-loonaanvullingsuitkering van het UWV:

$$+ 70\% \times (\text{EUR } 40.000 - \text{EUR } 24.000) = \text{EUR } 11.200$$

Is er voor Jan een WGA-hiaatverzekering afgesloten die alleen het arbeidsongeschiktheidsrisico dekt (Variant I), dan is de verzekeringsuitkering:

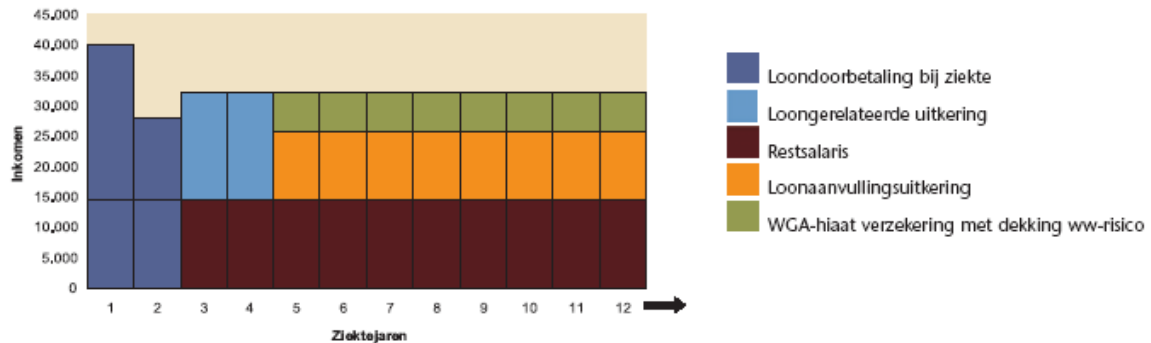
$$\begin{aligned}
 &+ \text{EUR } 0 \text{ omdat hij zijn verdien capaciteit voldoende benut.} \\
 &+ \text{Totale inkomen: EUR } 11.200 + \text{EUR } 14.400 \text{ (loon)} &&= \text{EUR } 25.600
 \end{aligned}$$

Is er voor Jan een WGA-hiaatverzekering afgesloten die naast het arbeidsongeschiktheidsrisico ook het werkloosheidsrisico dekt (variant II), dan is de verzekeringsuitkering:

$$\begin{aligned}
 &+ 70\% \times (\text{EUR } 40.000 - \text{EUR } 14.400) - 11.200 = \text{EUR } 6.720 \\
 &+ \text{Totale inkomen: EUR } 11.200 + \text{EUR } 14.400 + \text{EUR } 6.720 &&= \text{EUR } 32.320
 \end{aligned}$$

De volgende grafiek laat dit zien.

Tabel WGA-hiaatverzekering inclusief dekking werkloosheidsrisico (variant II)



Risico 3: werknemers met inkomen boven maximum WIA-loon

De WIA voorziet in een uitkering gerelateerd aan het maximum WIA-dagloon (per 1 januari 2011: EUR 49.297). Hierdoor vallen werknemers met een inkomen boven deze loongrens bij arbeidsongeschiktheid terug naar een aanzienlijk lagere uitkering.

Dit dagloon geldt zowel voor parttime als fulltime medewerkers. Werknemers van wie het salaris het maximum WIA-dagloon overschrijdt, zullen (net als onder de WAO) behoefte hebben aan een verzekering die dekking biedt voor het salarisdeel daarboven; de excedent arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Verzekeringsoptlossing

Op het eerste gezicht is er geen verschil met de WAO-excedentverzekering die we tot 1 januari 2006 kenden. Voorheen betrof het aan aanvulling op de WAO, nu biedt deze verzekering aanvulling op zowel de wettelijke IVA-uitkering als de WGA-uitkering. In materiële zin is er wel degelijk een verschil met de WAO-excedentverzekering: waar de WAO-excedentverzekering uitkeerde vanaf 15% arbeidsongeschiktheid, gaat de WIA-excedentverzekering pas uitkeren vanaf 35% arbeidsongeschiktheid.

In algemene zin geldt dat er bij het aangaan van een WIA-excedentverzekering op gelet moet worden dat de maximaal te verzekeren rente aansluit bij de arbeidsvoorwaardelijke toezegging aan werknemers en dat er dekking wordt geboden voor alleen het arbeidsongeschiktheidsrisico en niet het arbeidsmarkt-risico.

Het verzekerd bedrag wordt berekend onder aftrek van de (maximale) wettelijk WIA-uitkeringen. Omdat per 1 januari 2007 de IVA-uitkeringen zijn verhoogd van 70% naar 75% van het laatstverdiende (maximum) dagloon en de WGA-uitkeringen niet, treedt er verschil op in de wettelijk uitkering. De meeste verzekeraars hebben voor de pragmatische oplossing gekozen, namelijk om de berekening van het verzekerd bedrag per 1 januari 2007 ongewijzigd te laten.

Voorbeeldberekening verzekerd bedrag

Indien 80% aanvulling wordt gekozen, en het salaris bedraagt EUR 60.000,-, wordt het verzekerd bedrag als volgt berekend:

$$(EUR 60.000 \times 80\%) - (EUR 49.297 \times 70\%) = EUR 13.492,10$$

Omdat werknemers met een IVA-uitkering en een laatstverdiend salaris boven het maximum dagloon niet (EUR 49.297 x 70%) maar (EUR 49.297 x 75%) ontvangen, is het totaal inkomen dat zij nu ontvangen (= uitkering van UWV + uitkering verzekeraar) hoger dan vóór 1 januari 2007.

Acceptatie

Acceptatie van de werknemers bij aanvang van de verzekering vindt bij een regeling met verplichte deelname plaats aan de hand van de validiteitsverklaring die u invult. Zieke werknemers worden geaccepteerd nadat zij vier weken volledig hersteld zijn.

Acceptatie gedurende de looptijd van de verzekering vindt non-select, dus zonder medische waarborgen, plaats. Uiteraard geldt ook hier dat de werknemer arbeidsgeschikt moet zijn.

Uitkering

De uitkeringen volgen het UWV, wat wil zeggen dat de verzekeraar het arbeidsongeschiktheidspercentage overneemt zoals het UWV dat vaststelt.

Premie

Als werkgever bent u volledig vrij in de bepaling van een eventuele tegemoetkoming in de verschuldigde premie. De eventuele werknemerspremie wordt op het bruto loon ingehouden, de werkgeverspremie wordt als personeelslast op het bedrijfsresultaat in mindering gebracht. Eventuele verzekeringsuitkeringen worden belast in box 1 (Inkomen uit werk en woning).

Risico 4: arbeidsvoorwaardelijke toezegging sluit niet bij verzekering aan

Het is van groot belang dat uw arbeidsvoorwaardelijke toezegging nog actueel is en dat deze toezegging volledig wordt afgedekt door de WIA-excedentverzekering. Indien de toezegging groter is dan hetgeen daadwerkelijk is verzekerd, draait u zelf voor het verschil op. Aangezien bijna alle arbeidsvoorwaardelijk toezeggingen en verzekeringen een eindleeftijd van 65 jaar hebben, kan dat aanzienlijke consequenties hebben.

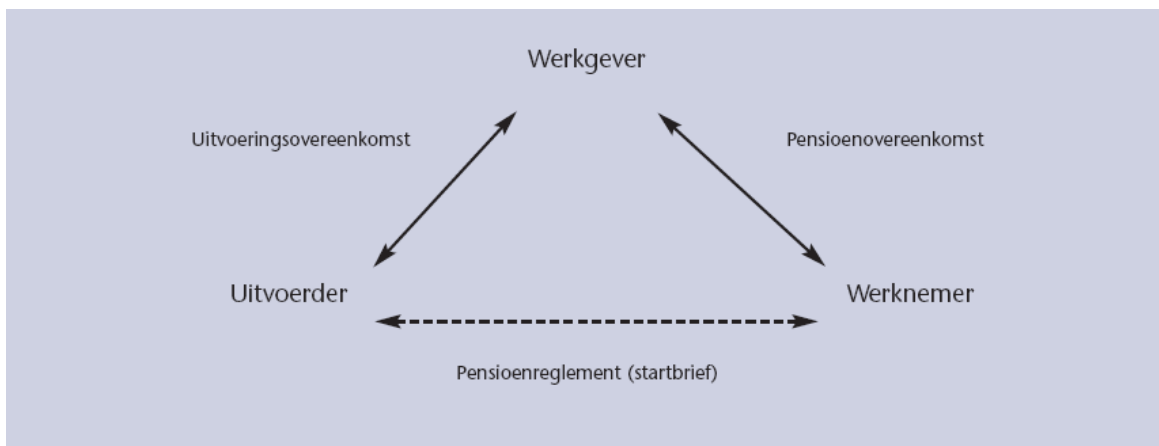
De arbeidsvoorwaardelijke toezegging kan in een collectieve arbeidsovereenkomst zijn vastgelegd, maar kan ook middels individuele arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen. Deze laatste optie kan heel vervelend uitpakken, omdat het gevaar reëel is dat deze individuele toezeggingen niet in kaart zijn gebracht dan wel uit beeld zijn geraakt, en derhalve niet aan het maximum (of vervelender nog: het nieuwe WIA-stelsel) zijn aangepast.

WIA-verzekeringen en de Pensioenwet

Op 1 januari 2007 is de nieuwe Pensioenwet in werking getreden. Deze wet vervangt de Pensioen- en spaarfondsenwet uit 1952 en zal de komende jaren veel wijzigingen met zich meebrengen. Niet alle onderdelen van de wet zijn op deze datum in werking getreden. Sommige onderdelen zijn in 2008 van kracht geworden en de laatste onderdelen zijn gevolgd in 2009.

Het doel van de wetswijziging is het vergroten van de transparantie en het bieden van meer zekerheid en voorlichting aan deelnemers van pensioenregelingen. De communicatieverplichtingen van alle betrokken partijen nemen hierdoor aanzienlijk toe. Naast het ouderdoms- en nabestaandenpensioen is de Pensioenwet ook van toepassing op het arbeidsongeschiktheidspensioen, waarvan de uitkering een vast percentage is van het loon of een gedeelte van het loon. WGA-hiaatverzekeringen die geen dekking hebben voor het WW risico vallen ook onder de pensioenwet. De verwachting is dat op zeer korte termijn alle WGA-hiaatverzekeringen onder de werking van de Pensioenwet zullen vallen.

De Pensioenwet zal in verband met de communicatieverplichtingen een grote impact hebben op de administratieve processen. De wet regelt in verregaande mate de communicatie tussen alle betrokken partijen. Onderstaand treft u een schematische weergave hiervan.



Het belangrijkste om te weten is dat de nieuwe Pensioenwet eist dat een werkgever alle arbeidsvoorwaarden toezeggingen op het gebied van arbeidsongeschiktheid buiten het risico van de onderneming plaatst. In de praktijk betekent dit dat de werkgever deze risico's bij een verzekeraar of een pensioenfonds onder moet brengen.

Pensioentoezegging

De PSW hanteert de term 'pensioentoezegging'. Met andere woorden, de werkgever doet een aanbod. Wordt het aanbod aanvaard, dan is er sprake van een (pensioen)overeenkomst. Deze overeenkomst moet dus buiten de onderneming veilig worden gesteld. In de Pensioenwet wordt dan ook gesproken over de Pensioenovereenkomst. Veelal wordt de toezegging opgenomen in de CAO of het arbeidsvoorwaardenreglement met een link in de individuele arbeidsovereenkomst. Door ondertekening van de arbeidsovereenkomst wordt de toezegging aanvaard. Anders dan onder de PSW moet de werkgever het expliciet aangeven als een werknemer niet gaat deelnemen aan de regeling. De werkgever is verplicht aan te geven bij welke uitvoerder de regeling is ondergebracht. Met bestaande deelnemers hoeft geen nieuwe pensioenovereenkomst te worden gesloten.

Startbrief

Met het sluiten van een pensioenovereenkomst heeft de deelnemer nog geen volledige inzage in de inhoud van de pensioenregeling, de rechten en plichten en welke risico's er voor zijn rekening komen. Door middel van de startbrief zal dit alles in heldere woorden en begrippen aan de deelnemer duidelijk moeten worden gemaakt. De startbrief moet binnen drie maanden na aanvang deelname aan de regeling door de pensioenuitvoerder aan de deelnemer worden verstrekt. De werkgever is ervoor verantwoordelijk dat de pensioenuitvoerder dat ook daadwerkelijk doet.

De uitvoeringsovereenkomst

Heeft de werkgever een pensioenovereenkomst gesloten met de werknemers, dan dient de uitvoering hiervan ondergebracht te worden bij een pensioenfonds of verzekeraar (de pensioenuitvoerder). De uitvoeringsovereenkomst wordt ook wel verzekeringsovereenkomst (verzekeraar) of de financieringsovereenkomst (pensioenfonds) genoemd. In deze uitvoeringsovereenkomst wordt een aantal afspraken over de uitvoering vastgelegd, die transparant moeten zijn voor alle betrokkenen. Op verzoek van de deelnemer dient een kopie van de uitvoeringsovereenkomst verstrekt te worden. Als gevolg van de verplichting het pensioen bij een pensioenuitvoerder onder te brengen ontstaat er naast de relatie werkgever werknemer nog een tweetal relaties:

In de uitvoeringsovereenkomst dient een aantal verplichte onderwerpen te worden opgenomen als het toeslagenbeleid (indexaties), de premiebetaling en informatieverstrekking door de uitvoerder. De uitvoeringsovereenkomst kan uitgebreid worden met zogenaamde 'als-dan' bepalingen. De werkgever kan bijvoorbeeld een financieel voorbehoud hebben gemaakt. De actuariële en bedrijfstechnische nota (abtn) van een pensioenfonds blijft wel bestaan als apart document en maakt dan ook geen deel uit van de uitvoeringsovereenkomst.

Premieachterstanden

De werkgever is verantwoordelijk voor de totale premieafdracht. Uiterlijk binnen een maand na afloop van ieder kalenderkwartaal dient de premie te zijn voldaan. Anders dan onder de PSW is het vanaf 1 januari 2007 niet meer de werkgever, maar de pensioenuitvoerder die de deelnemer over eventuele premieachterstanden moet informeren. Onder de PSW kon het voorkomen dat een verzekeraar de verzekering van aanspraken beëindigde, zonder dat de deelnemer hier weet van had, aangezien de werkgever hem hierover niet had geïnformeerd. Nieuw is bovendien dat een verzekeraar een inspanningsplicht heeft, voor wat betreft het alsnog ontvangen van de verschuldigde premies.

Een verzekeraar kan geen opgebouwde pensioenaanspraken/-rechten verlagen. Pensioenregelingen ondergebracht bij een verzekeraar worden immers door middel van een garantiecontract gegarandeerd. Deze situatie is van toepassing op direct verzekerde regelingen en op pensioenfonds die alle rechten en plichten volledig hebben herverzekerd. Wel kan de verzekeraar alle aanspraken premievrij maken en de risicoverzekeringen beëindigen. Aanspraken zijn overigens gegarandeerd voor zover de bijbehorende premie betaald is.

Informatieplicht werkgever

De Pensioenwet regelt ook de communicatie tussen u en een nieuwe werknemer. U bent verplicht om binnen één maand na indiensttreding de werknemer te informeren over het bestaan van de arbeidsongeschiktheidsregelingen. U dient dan ook aan te geven of de werknemer een aanbieding doet om hieraan deel te nemen. Wanneer u dit nalaat en die werknemer behoort tot een groep werknemers die wel als deelnemer is aangemeld aan die verzekering, gaat de Pensioenwet ervan uit dat u een onherroepelijk aanbod heeft gedaan. De nieuwe werknemer heeft dan toch recht op deelname aan de regeling.

Uniform Pensioenoverzicht

De Pensioenwet schrijft voor dat verzekeraars de deelnemers aan een regeling jaarlijks een overzicht verstrekken met hun rechten. Dit is vooral van belang bij pure pensioenaanspraken waarbij deelnemers jaarlijks geïnformeerd moeten worden over hun aanspraken. Verzekeraars en pensioenfondsen hebben hiervoor een Uniform Pensioen Overzicht (UPO) ontwikkeld. Ook voor de arbeidsongeschiktheidsregelingen is een UPO ontwikkeld. Het doel van deze UPO is verzekerde deelnemers een zo helder mogelijk beeld verschaffen van de uitkeringsrechten bij arbeidsongeschiktheid.

Administratieve lasten

De nieuwe Pensioenwet zorgt voor de volgende administratieve werkzaamheden aan de zijde van de werkgever:

- Plicht tot het informeren en aanbieden van de regeling.
- Binnen drie maanden aanmelden van nieuwe deelnemers bij de verzekeraar (of pensioenfonds).
- Verantwoordelijkheid voor de totale premie afdracht.