

WGA Eigen Risicodragerverzekering (WGA ERD)

Dit document start met een toelichting op de WIA. Vervolgens wordt de WGA ERD toegelicht.

Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)

De eerste 104 weken van de arbeidsongeschiktheid wordt (een groot deel van) het loon doorbetaald door de werkgever, gezien de wettelijke loondoorbetalingsverplichting bij ziekte van de werkgever. Aan het einde van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte of bij het einde van een ziektewetuitkering (dus uiterlijk na 104 weken ziekte) informeert UWV de werknemer over het aanvragen van een WIA uitkering. Deze aanvraag vindt plaats rond de 90ste week van ziekte. Op basis van de ontvangen aanvraag toetst UWV een aantal zaken. Hebben werknemer en werkgever in de voorgaande 104 weken in voldoende mate aan alle re-integratieverplichtingen voldaan? Wat is de gezondheid van de werknemer? Waar is de werknemer, rekening houdend met de eventuele beperking door arbeidsongeschiktheid, nog toe in staat qua werkzaamheden? Wat is de resterende verdiencapaciteit van de werknemer? Nadat UWV dit heeft onderzocht, volgt de WIA beslissing.

Deze beslissing van UWV bevat één van de onderstaande drie mogelijkheden.

Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA)

De werknemer is duurzaam (minimaal 5 jaar) en volledig tussen de 80% en 100% arbeidsongeschikt verklaard. In dit geval gaat de werknemer een IVA-uitkering van UWV ontvangen.

Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA)

De werknemer is, of niet duurzaam en volledig tussen de 80% en 100% arbeidsongeschikt-, of tussen de 35% en 80% gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaard. In dit geval gaat de werknemer een WGA-uitkering van UWV ontvangen.

Geen uitkering

De werknemer is in staat om meer dan 65% van het oude inkomen te verdienen. De werknemer is niet arbeidsongeschikt in de zin van de WIA. De werknemer krijgt geen WIA uitkering van UWV.

De WIA (Wet werk en Inkomen naar arbeidsvermogen) gaat ervan uit dat een werknemer die gedeeltelijk en volledig arbeidsongeschikt raakt (vanaf 35% tot 100% arbeidsongeschiktheid en niet duurzaam) zijn salaris kan aanvullen door te werken. De werknemer ontvangt dan een WGA uitkering, maar de hoogte van deze uitkering hangt af van de inkomsten die de werknemer verdient met werk. In de praktijk betekent dit dat het inkomen fors kan dalen. Soms zelfs tot bijstandsniveau. Daarnaast is een WIA-uitkering gemaximeerd. Dat wil zeggen dat er een maximumgrens zit aan het loon waarover een WIA-uitkering wordt berekend. Het deel dat de werknemer niet arbeidsongeschikt is, wordt de restverdiencapaciteit genoemd. Als de werknemer 40% arbeidsongeschikt is, gaat UWV ervan uit dat de werknemer nog 60% van het inkomen kan verdienen.

Hieronder staat een korte toelichting over de uitkeringen die UWV verstrekt indien een werknemer een WGA status krijgt. Eerst heeft de werknemer recht op een loongerelateerde uitkering (LGU) uitkering. Vervolgens volgt er een loonaanvullingsuitkering (LAU) of een vervolguitkering (VVU). Dit is afhankelijk van de inkomsten van de werknemer en zijn restverdiencapaciteit.

Loongerelateerde uitkering (LGU)

De loongerelateerde uitkering volgt nadat de werknemer 104 weken ziek is geweest en een WGA status heeft verkregen. De duur van de loongerelateerde uitkering ligt tussen de 3 en 24 maanden en is afhankelijk van het aantal arbeidsjaren. De loongerelateerde uitkering keert uit tot 70% (in de eerste 2 maanden tot 75%) van het gemaximeerde SV-loon.

Loonaanvullingsuitkering (LAU)

De loonaanvullingsuitkering volgt na de loongerelateerde uitkering of direct als er geen recht is op de loongerelateerde uitkering. Er is recht op de loonaanvullingsuitkering indien de werknemer een WGA status heeft en minimaal 50% van zijn restverdiencapaciteit verdient. De loonaanvullingsuitkering keert uit tot 70% van het gemaximeerde SV-loon minus 70% van de inkomsten die de werknemer heeft uit arbeid.

Vervolguitkering (VVU)

De vervolguitkering volgt na de loongerelateerde- of loonaanvullingsuitkering. Er is recht op de vervolguitkering indien de werknemer een WGA status heeft en minder dan 50% van zijn restverdiencapaciteit verdient. De vervolguitkering keert uit tot een bepaald percentage van het minimumloon. Het percentage wordt bepaald aan de hand van het arbeids-ongeschiktheidspercentage dat de werknemer heeft.

WGA Eigen Risicodragerverzekering (WGA ERD)

Publiek verzekerd

Wanneer een werkgever publiek verzekerd is voor het WGA-risico (UWV), betaalt de werkgever een gedifferentieerde premie WGA aan de Belastingdienst. De werkgever heeft dan een beperkte invloed op het herstel van de arbeidsongeschikte (ex)-werknemer. Het UWV verzorgt namelijk de re-integratie van de arbeidsongeschikte (ex)-werknemer.

Privaat verzekerd

Wanneer een werkgever kiest voor eigenrisicodragerschap voor het WGA-risico, neemt de werkgever de re-integratietaken van UWV over, en kan de werkgever kiezen of hij het financiële risico zelf draagt of onderbrengt bij een verzekeraar die de werkgever ondersteunt bij de re-integratie. De werkgever betaalt dan geen gedifferentieerde premie WGA meer aan de Belastingdienst, maar eventueel premie voor een WGA Eigen Risicodragerverzekering aan de verzekeraar. De werkgever vergroot tevens de kansen van de werknemer op betere re-integratieondersteuning van verzekeraars en re-integratiebedrijven.

De WGA Eigen Risicodragerverzekering (WGA ERD) is een verzekering voor werkgevers die eigenrisicodragers zijn voor het WGA-risico. De WGA ERD verzekert de WGA-uitkeringen (WGA-risico) gedurende de eerste 10 jaar. Daarna neemt UWV de uitkering weer over.

Indien de werkgever momenteel nog geen eigenrisicodragers voor het WGA-risico is, kan de werkgever jaarlijks op twee momenten WGA-eigenrisicodragers worden: 1 januari en 1 juli.

Hierbij stelt UWV twee voorwaarden:

- In de drie jaren vóór de begindatum van het eigenrisicodragerschap WGA mag de werkgever geen WGA-eigenrisicodragers zijn geweest.
- De werkgever dient toestemming vragen aan de Inspecteur van de Belastingdienst. Nadat de verzekeraar de werkgever als eigenrisicodragers WGA accepteert, stuurt de verzekeraar of bank respectievelijk een garantieverklaring of bankgarantie aan de Inspecteur van de Belastingdienst. Met deze verklaring of bankgarantie staat de verzekeraar of de bank garant voor de WGA-uitkeringen die de werknemers krijgen, zelfs als de werkgever failliet gaat.

De werkgever stuurt de aanvraag om eigenrisicodragers voor WGA te worden uiterlijk 13 weken voor de ingangsdatum (1 april of 1 oktober) van het eigenrisicodragerschap naar de belastingdienst. Pas daarna geeft de inspecteur de werkgever toestemming om eigenrisicodragers voor de WGA te worden.

Voordelen van de WGA Eigen Risicodragerverzekering

In beroep tegen een WGA beslissing: Krijgt een werknemer een WGA status terwijl de werkgever bijvoorbeeld vermoed dat een IVA status meer op zijn plaats is, dan gaat de verzekeraar namens de werkgever in beroep tegen de beslissing van UWV.

Advies en ondersteuning re-integratie: Krijgt een werknemer te maken met langdurige arbeidsongeschikt dan kan de werkgever rekenen op advies, ondersteuning en vragen bij re-integratie vanuit de experts van de verzekeraar.

De werkgever heeft de regie in eigen hand: Als eigenrisicodragers voor de WGA heeft de werkgever invloed op het verzuim en de re-integratie van de (ex)-werknemers.

Premie is fiscaal aftrekbaar: Neemt de werkgever de premie geheel of gedeeltelijk voor eigen rekening? Dan is dit deel van de premie als bedrijfslast volledig fiscaal aftrekbaar. Draagt de werknemer bij aan de premie? Dan kan hij dit bedrag aftrekken als persoonlijke verplichting. De werkgever draagt hier geen loonbelasting over af. De uitkering is wel fiscaal belast.

Productvergelijking WGA-ERD

α . S . r .



Verplichte product combinaties	< 10 WN WGA ERD altijd icm conv. verzuim en ZW ERD (dezelfde verzekeraar) >10 <35 WN WGA ERD altijd icm conv.verzuim (dezelfde verzekeraar). >35 WGA ERD los	Geen verplichte productcombinatie. Wel minimale loonsom 10 mio	Altijd combi met conv. verzuim (dezelfde verzekeraar) . WGA ERD los mogelijk vanaf 10 WN tot 300 WN.
Premie voet Vast / Flex	Aparte premievoet voor vast- en flex personeel	geen onderscheid, 1 product	geen onderscheid, 1 product
Rente Vast /Flex	Aparte rente voor vast- en flex personeel. 2 polissen, 2 rentes	geen onderscheid, 1 product	geen onderscheid, 1 product
Maximering eindleeftijd	AOW leeftijd	AOW leeftijd	AOW leeftijd
Indexering	WIA index	WIA index	WIA index
Inlooprisico	✗	✗	✗
Uitlooprisico	✓	✓	✓
Termijn doorgeven melding	uiterlijk eerstvolgende werkdag indien icm met verzuim of arbo. Indien los, meldtermijn 42 weken	uiterlijk eerstvolgende werkdag indien icm met verzuim of arbo. Indien los, meldtermijn 42 weken	uiterlijk eerstvolgende werkdag indien icm met verzuim of arbo. Indien los, meldtermijn 42 weken
Uitkeringsmethodiek	standaard direct aan UWV	standaard direct aan UWV	standaard direct aan UWV
1e contractstermijn	3 jaar	3 jaar	3 jaar
1 jaar contract mogelijk (voor 1e contractstermijn)	Ja tegen toeslag van 10%	✗	Ja tegen toeslag van 10%
Premie vaststelling	Experience rating	Experience rating. 1e contractperiode van 3 jaar premiestabiliteit	Experience rating
Opzegbaar bij aanpassing premie?	Ja bij wijziging premiepercentage	Ja bij wijziging in nadeel van werkgever	Ja bij wijziging in nadeel van werkgever
Opzegtermijn	1 kalendermaand voor einde initiele periode. Daarna dagelijks opzegbaar met een opzegtermijn van 1 kalendermaand.	2 kalendermaanden voor einde initiele periode. Daarna dagelijks opzegbaar met een opzegtermijn van 1 kalendermaand.	1 kalendermaand voor einde initiele periode. Daarna dagelijks opzegbaar met een opzegtermijn van 1 kalendermaand.
Re-integratie ondersteuning	Ja, kosten-baten-analyse	Ja, kosten-baten-analyse	Ja, kosten-baten-analyse
Voorwaarden	algc 107V & aocvf 309V	WGA ERD 2024	WGA Uitstap 6767H