

WGA Hiaat Uitgebreid

Dit document start met een toelichting van de WIA. Vervolgens wordt de WGA Hiaat Uitgebreid toelicht.

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 ziektebewaking (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 verdien capaciteit 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 restverdien capaciteit 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.

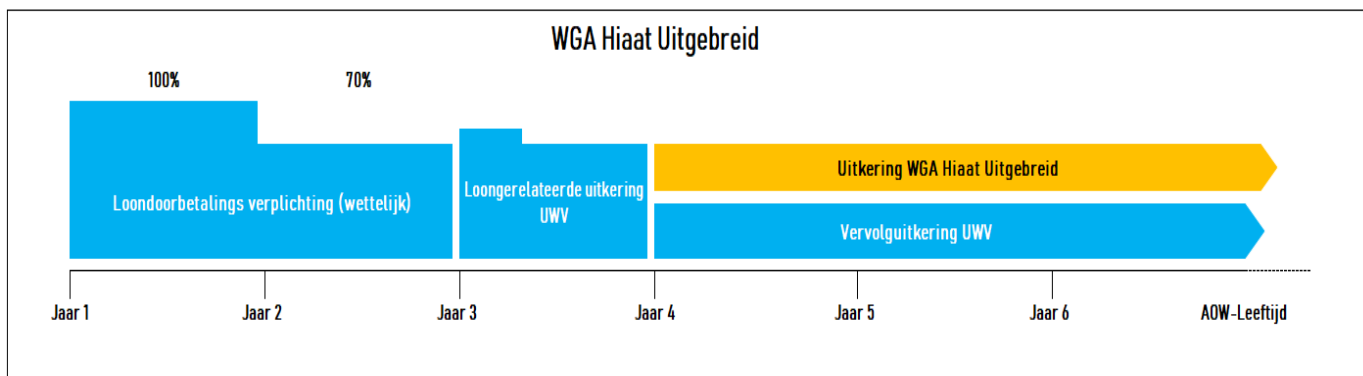
Vervolguitkering (VVU)

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 arbeidsongeschiktheidspercentage dat de werknemer heeft.

Via onderstaande link krijgt u toegang tot één van onze tools. Hiermee kunt u een indicatie krijgen van terugval in loon bij arbeidsongeschiktheid en welke producten kunnen aanvullen in de door u opgegeven situaties.

<https://tools.verzekeringsinzicht.help/wia-berekening/>

Voorbeeldgrafiek uitkering WGA Hiaat Uitgebreid bij een vervolguitkering (VVU).



WGA Hiaat Uitgebreid

De WGA Hiaat Uitgebreid verzekering vult de WGA-uitkering aan. Deze aanvulling geldt voor zowel de loonaanvullingsuitkering (LAU) als de vervolguitering (VVU). De WGA Hiaat Uitgebreid keert uit ongeacht of de werknemer zijn restverdiencapaciteit voldoende benut. Bij minstens 50% benutting bedraagt de uitkering 75% van het gemaximeerde SV-loon van de werknemer voor ziekte, minus 70% van het huidige inkomen en de WGA-uitkering. Bij minder dan 50% benutting wordt uitgegaan van maximaal 70% van het gemaximeerde SV-loon. Het doel is om het inkomensverlies gedeeltelijk op te vangen als een werknemer in de WGA instroomt.

Let op: De WGA Hiaat Uitgebreid valt niet onder de pensioenwetgeving.

Voordelen van de collectieve WGA Hiaat Uitgebreid verzekering

Goed werkgeverschap: Werkgevers verzekeren hun werknemers van een hoger inkomen bij arbeidsongeschiktheid, wat een aantrekkelijke extra arbeidsvoorwaarde biedt. Dit kan ook voldoen aan CAO-verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid.

Meer financiële zekerheid: Deze verzekering beschermt werknemers tegen inkomensverlies bij langdurige arbeidsongeschiktheid. Het vult altijd aan tot 70% van het oude (gemaximeerde) salaris, zowel bij niet werken als bij wel werken. Dit biedt een hoge mate van inkomenszekerheid tot 70% van het (gemaximeerde) loon.

Fiscaal voordeel: Premies betaald door de werkgever zijn fiscaal aftrekbaar. Werknemers kunnen hun bijdrage aftrekken als persoonlijke verplichting. De uitkering is wel fiscaal belast.

Extra stimulans om te werken: Werknemers die minstens 50% van hun restverdiencapaciteit benutten, ontvangen een uitkering met aanvulling tot 75% van hun laatstverdiende loon tot het maximum SV-jaarloon.

Collectief voordeel: Individuele verzekeringen zijn vaak duurder en vereisen medische acceptatie. Bij een collectieve verzekering is er geen medische keuring als de werknemer vanaf de ingangsdatum deelneemt.

Productvergelijking WGA Hiaat Uitgebreid

			
Dekking	Tot 70% aanvulling van gemaximeerd loon op WGA-loongerelateerde uitkering en WGA-vervolguitkering.	Tot 70% aanvulling van gemaximeerd loon op WGA-loongerelateerde uitkering en WGA-vervolguitkering.	Tot 70% aanvulling van gemaximeerd loon op WGA-loongerelateerde uitkering en WGA-vervolguitkering.
Bonus uitkering	5% bonus bij benutting RVC >50%. Tot 75% aanvulling van gemaximeerd loon op WGA-loongerelateerde uitkering en WGA-loonaanvullingsuitkering. Geen bonus bij 80%-100% AO	10% bonus bij benutting RVC >50%. (duur bonus max 5 jr) Tot 80% aanvulling van gemaximeerd loon op WGA-loongerelateerde uitkering en WGA-loonaanvullingsuitkering.	5% bonus bij benutting RVC >50%. Tot 75% aanvulling van gemaximeerd loon op WGA-loongerelateerde uitkering en WGA-loonaanvullingsuitkering.
Indexering	WIA	WIA of gelijkblijvend	WIA
Deelname	verplicht of facultatief	verplicht of facultatief (min 75% deelname)	verplicht
Ingangsdatum uitkering	Eerste dag recht op WGA-uitkering	Eerste dag recht op WGA-uitkering	Eerste dag recht op WGA-uitkering
Duur uitkering	AOW leeftijd	AOW leeftijd of 5,10 of 15 jaar	AOW leeftijd
Premievrijstelling op leeftijd	AOW minus 2 jaar	AOW minus 2 jaar	AOW minus 2 jaar
Uitkeringsmethodiek	Bij WGA-loongerelateerde uitkering met benutting RVC < 50% = geen uitkering. Bij WGA-loongerelateerde uitkering met benutting > 50%: 75% van (gemaximeerd) WIA loon minus de som van WGA- en WW uitkering en 75% van huidige inkomsten = aanvulling. Bij WGA-vervolguitkering: 70% van (gemaximeerd) WIA loon minus de som van de WGA- en WW uitkering en 70% van de huidige inkomsten = aanvulling. Bij WGA-loonaanvullingsuitkering: 75% van (gemaximeerd) WIA loon minus de som van WGA- en WW uitkering en 75% van huidige inkomsten = aanvulling. Geen bonus bij 80%-100% AO.	Bij WGA-loongerelateerde uitkering met benutting RVC <50% = geen uitkering. Bij WGA-loongerelateerde uitkering met benutting > 50%: 80% van (gemaximeerd) WIA loon minus de som van WGA- en WW uitkering en 80% van huidige inkomsten = aanvulling. Bij WGA-vervolguitkering: 70% van (gemaximeerd) WIA loon minus de som van de WGA- en WW uitkering en 70% van de huidige inkomsten = aanvulling. Bij WGA-loonaanvullingsuitkering: 80% van (gemaximeerd) WIA loon minus de som van WGA- en WW uitkering en 80% van huidige inkomsten = aanvulling.	Bij WGA Uitkering met benutting <50% RVC: 70% van Verzekerd salaris / ((WGA- en WW uitkering + (70% x inkomen uit arbeid)) X (Max SV-loon / Ongemaximeerd jaarloon)) = Aanvulling Bij WGA Uitkering met benutting >50% RVC: 75% van Verzekerd salaris / ((WGA- en WW uitkering + (75% x inkomen uit arbeid)) X (Max SV-loon / Ongemaximeerd jaarloon)) = Aanvulling
Contractsduur	3 jaar	3 jaar	3 jaar

Productvergelijking WGA Hiaat Uitgebreid

	 α.s.r.	 quantum leben	 elipsLife
1 jaar contract mogelijk (voor 1e contractstermijn)	ja, toeslag 10%	ja, toeslag 10%	✗
Premievaststelling	Experience rating. 1e contractperiode van 3 jaar premiestabiliteit	Experience rating. 1e contractperiode van 3 jaar premiestabiliteit	Experience rating. 1e contractperiode van 3 jaar premiestabiliteit
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	volledige premievrijstelling voor werkn. die een WIA-uitkering ontvangen en eventueel een aanvullende uitkering krijgen uit deze verzekering	volledige premievrijstelling voor werkn. die een WIA-uitkering ontvangen en eventueel een aanvullende uitkering krijgen uit deze verzekering	volledige premievrijstelling voor werkn. die een WIA-uitkering ontvangen en eventueel een aanvullende uitkering krijgen uit deze verzekering
Opzegbaar bij aanpassing premie?	Ja bij wijziging premiepercentage	✗	Ja bij wijziging premiepercentage
Opzegtermijn	1 kalendermaand 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.	2 kalendermaanden voor einde initiele periode. Daarna dagelijks opzegbaar met een opzegtermijn van 1 kalendermaand.
Pensioenwetproduct?	✗	✗	✗
Voorwaardenset	Model algc 108V & model excc 420V	WGA Hiaat uitgebreid 24	WGA PLUS 2025