

WGA Hiaat Uitgebreid

Dit document start met een toelichting van de WIA. Vervolgens wordt de WGA Hiaat Uitgebreid 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 ziektewet-uitkering (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)

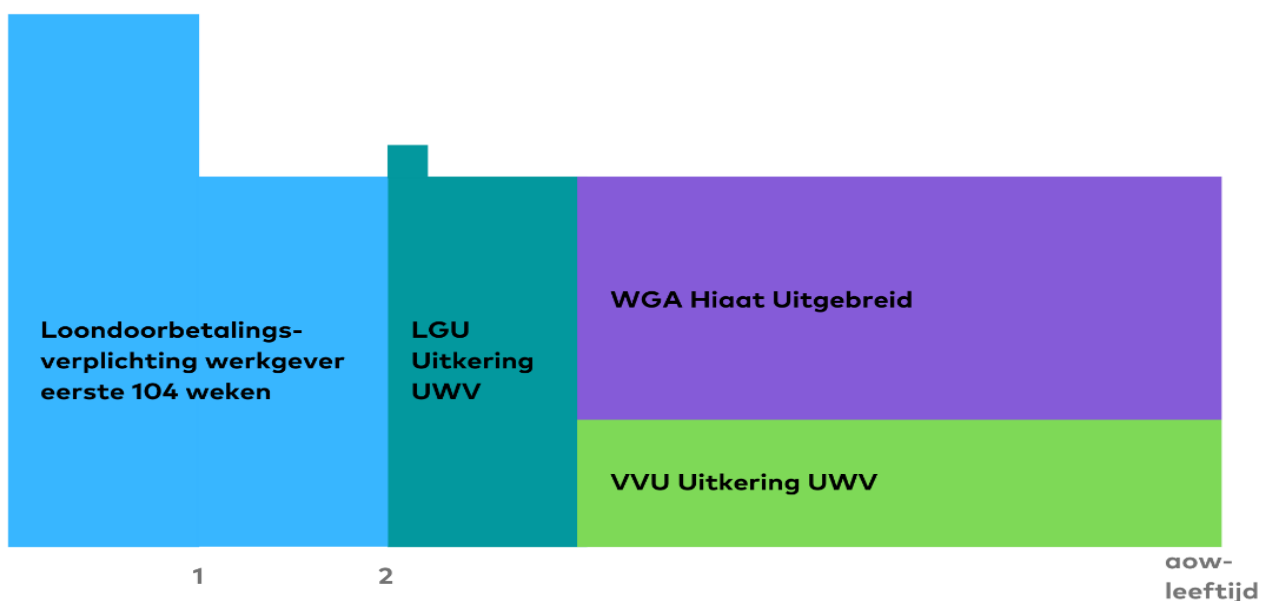
De loongerelateerde uitkering volgt nadat de werknemer 104 weken ziek is geweest en een WGA status heeft verkregen. De duur van de loongerelateerde uitkering ligt tussen de 3 en 24 maanden en is afhankelijk van het aantal arbeidsjaren. De loongerelateerde uitkering keert uit tot 70% (in de eerste 2 maanden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



WGA Hiaat Uitgebreid

De WGA Hiaat Uitgebreid vult de WGA-uitkering aan. De WGA Hiaat Uitgebreid is een aanvulling op de loonaanvullingsuitkering (LAU) en de vervolgutkering (VVU).

De WGA Hiaat Uitgebreid keert uit ongeacht of de werknemer met een WGA status zijn restverdiencapaciteit voldoende benut. Bij voldoende benutting van de restverdiencapaciteit (minstens 50% benutting) bedraagt de uitkering 75% van het gemaximeerde sv loon dat uw medewerker verdient voordat hij ziek werd. Hier wordt in mindering op gebracht 70% van het inkomen dat hij reeds verdient en de WGA-uitkering. Bij onvoldoende benutting (minder dan 50% benutting) van de restverdiencapaciteit gaan wij uit van maximaal 70% van het gemaximeerde sv loon van de werknemer. De WGA Hiaat Uitgebreid heeft als doel om het inkomensverlies gedeeltelijk op te vangen indien een werknemer de WGA instroomt.

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

Belang van de collectieve WGA Hiaat Uitgebreid verzekering

Goed werkgeverschap: De werkgever verzekert zijn werknemers van een hoger inkomen bij arbeidsongeschiktheid. Hij biedt daarmee een mooie extra arbeidsvoorwaarde. Daarnaast kan de werkgever mogelijk voldoen aan verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid die gelden vanuit de voor de werkgever geldende CAO.

Meer financiële zekerheid bij langdurige arbeidsongeschiktheid: Om de werknemer te beschermen tegen een terugval van het inkomen bij langdurige arbeidsongeschiktheid is de collectieve WGA Hiaat Uitgebreid verzekering ontwikkeld. De WGA Hiaat Uitgebreid vult altijd aan tot 70% van het oude (gemaximeerde) salaris, dus zowel bij niet werken als bij wel werken. De verzekering zorgt ervoor dat wanneer de werknemer een WGA-loonaanvullingsuitkering of WGA-vervolgutkering ontvangt, het inkomen minimaal 70% is van het loon dat de werknemer verdiende voordat hij/zij ziek werd. Niet alleen de inkomensterugval door arbeidsongeschiktheid is verzekerd, maar ook de inkomensterugval door het niet kunnen re-integreren. Er zit dus een groot werkloosheidscomponent in deze verzekering. Voor de werknemer die deze verzekering heeft, geeft het een hoge mate van inkomenszekerheid tot 70% van het (gemaximeerde) loon.

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.

Extra prikkel tot werken: De WGA Hiaat Uitgebreid verzekering biedt een extra prikkel tot werken. Verdient de werknemer 50 procent of meer van zijn restverdiencapaciteit? Dan ontvangt hij een uitkering met een aanvulling tot 75 procent van zijn laatstverdiende loon tot het maximum sv jaarloon.

Collectief voordeel: Een werknemer kan zich individueel verzekeren voor arbeidsongeschiktheid. Vaak is dit duurder dan wanneer vanuit werkgever een collectieve verzekering wordt verzorgd. Bovendien kan er bij individueel verzekeren sprake zijn van medische acceptatie. Bij een collectieve WGA Hiaat Uitgebreid verzekering gelden geen medische waarborgen indien de werknemer vanaf de ingangsdatum deelneemt.

Productvergelijker WGA Hiaat Uitgebreid

α . S . I . R .

 quantum leben

 elipsLife

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.	10% bonus bij benutting RVC >50%. 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 - index	WIA - index of gelijkblijvend	WIA - index
Deelname	verplicht of facultatief	verplicht of facultatief	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
Premievrij stelling 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.	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.	70% van vroegere maandloon minus de som van de WGA uitkering over de betreffende maand, 70% van het nieuwe maandloon, een andere wettelijke uitkering op grond van de werknemersverzekeringen over die maand. Bij benutting van minimaal 50% van de resterende verdien capaciteit wordt uitgegaan van 75% van het vroegere maandloon.
Contractsduur	3 jaar	3 jaar	3 jaar, ook bij verlenging
1 jaar contract mogelijk (voor 1e contractstermijn)	ja, toeslag 10%	ja, toeslag 10%	✗

Productvergelijker WGA Hiaat Uitgebreid

α . s . r .

 quantum leben

 elipsLife

	α . s . r .	quantum leben	elipsLife
Premie vaststelling	Experience rating. 1e contractsperiode van 3 jaar premiestabiliteit	Experience rating. 1e contractsperiode van 3 jaar premiestabiliteit	Experience rating. 1e contractsperiode van 3 jaar premiestabiliteit
premie vrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Volledige premievrijstelling voor werknemers die een WIA-uitkering ontvangen en waar deze verzekering eventueel een aanvullende dekking kan bieden.	Volledige premievrijstelling voor werknemers die een WIA-uitkering ontvangen en waar deze verzekering eventueel een aanvullende dekking kan bieden.	Premievrijstelling volgens mate van arbeidsongeschiktheid.
Opzegbaar bij aanpassing premie?	Ja bij wijziging premiepercentage	✗	Ja bij wijziging premiepercentage
Opzegtermijn	Niet opzegbaar gedurende initiële contractstermijn van 3 jaar, daarna 1 maand.	Niet opzegbaar gedurende initiële contractstermijn, daarna 1 maanden.	Niet opzegbaar gedurende initiële contractstermijn, daarna 2 maanden
Pensioenwet product?	✗	✗	✗
Voorwaardenset	algc 106V & uitc 418V	QTL- WGA Hiaat uitgebreid 22	WGA PLUS 2019