

WIA Excedent

Dit document start met een toelichting van de WIA. Vervolgens wordt de WIA Excedent 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 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 restverdien capaciteit.

Loongerelateerde uitkering (LGU)

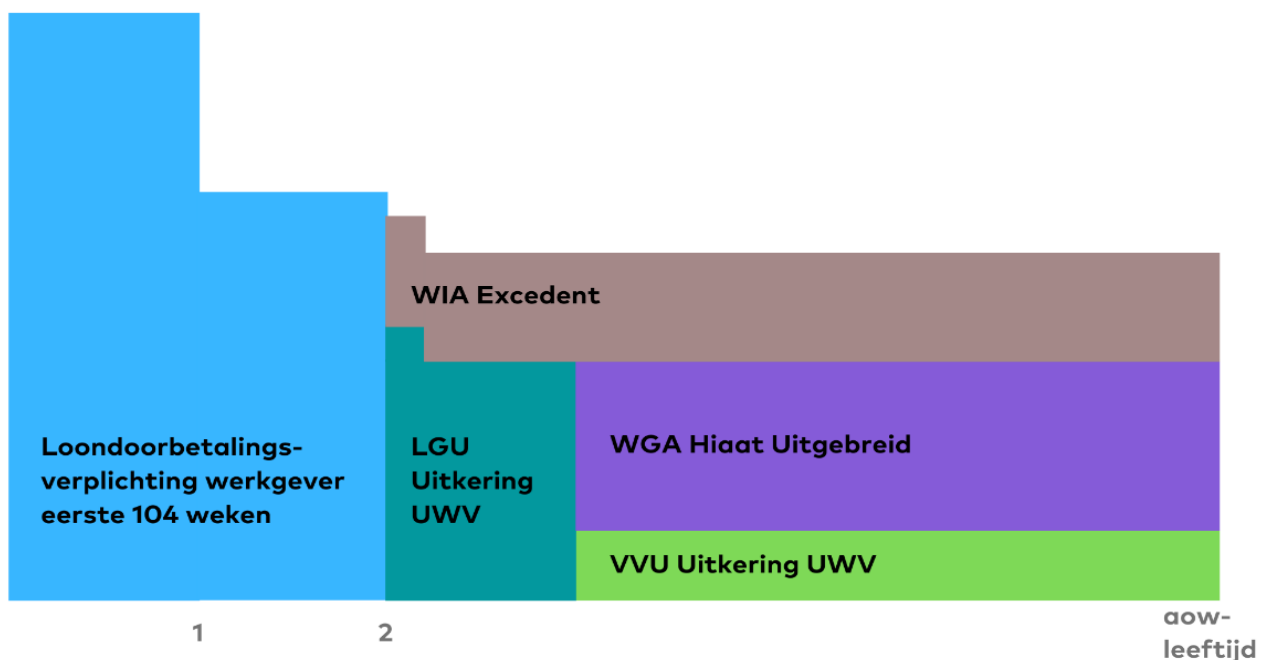
De loongerelateerde uitkering volgt nadat de werknemer 104 weken ziek is geweest en een WGA status heeft verkregen. De duur van de loongerelateerde uitkering ligt tussen de 3 en 24 maanden en is afhankelijk van het aantal arbeidsjaren. De loongerelateerde uitkering keert uit tot 70% (in de eerste 2 maanden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

Vervoluitkering (VVU)

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



WIA Excedent

De WIA Excedent vult de WGA-uitkering en de IVA-uitkering aan. De WIA Excedent is een aanvulling op de Loongerelateerde uitkering (LGU), loonaanvullingsuitkering (LAU), vervolguitering (VVU) en de IVA-uitkering.

De WIA Excedent kent verschillende dekkingen. Hieronder de twee meest voorkomende varianten:

- De WIA Excedent vult een vooraf afgesproken percentage boven het gemaximeerde sv loon aan, rekening houdend met het arbeidsongeschiktheidspercentage.
- De WIA Excedent vult een vooraf afgesproken percentage boven het gemaximeerde sv loon aan, rekening houdend met het arbeidsongeschiktheidspercentage. Daarnaast vult de WIA Excedent een gedeelte onder het gemaximeerde sv loon aan met een vooraf afgesproken percentage, rekening houdend met het arbeidsongeschiktheidspercentage. Er bestaat een variant waarbij alle werknemers worden meegenomen met de dekking onder het gemaximeerde sv loon, echter bestaat er ook een variant waarbij alleen de werknemers worden meegenomen die boven het gemaximeerde sv loon verdienen.

Bij beide varianten is de maximering een vooraf afgesproken maximering. De WIA Excedent heeft met name als doel om het inkomensverlies boven het sv loon gedeeltelijk op te vangen indien een werknemer de WIA instroomt.

Belang van de collectieve WIA Excedent 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 WIA Excedent verzekering ontwikkeld. Dit met name voor werknemers die boven het gemaximeerde sv loon verdienen.

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 WIA Excedent verzekering biedt een extra prikkel tot werken. Indien de werknemer meer werkt, dan wordt het inkomen tijdens ziekte niet verrekend met de uitkering waardoor de werknemer meer verdient.

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 WIA Excedent verzekering gelden er geen medische waarborgen indien de werknemer vanaf de ingangsdatum deelneemt.

Pensioenwetgeving verplichtingen

De verzekering valt onder de Pensioenwet. Vanuit de Pensioenwet is verplicht gesteld dat de werknemers (de deelnemers) goed worden geïnformeerd en dat de verantwoordelijkheden duidelijk worden vastgelegd. Op grond van deze wet gelden er bepaalde verplichtingen voor de verzekeraar als uitvoerder en de werkgever.

Er gelden voor de werkgever drie belangrijke verplichtingen.

De werkgever moet een nieuwe werknemer binnen een maand na de indiensttreding schriftelijk informeren over het recht op deelname aan een arbeidsongeschiktheids-pensioen(verzekering). De werkgever wijst de werknemer er dan op dat hij binnen een maand nadat de werkgever hem heeft geïnformeerd aan de werkgever moet laten weten of hij afstand wil doen van de dekking.

Er gelden voor de werkgever drie belangrijke verplichtingen.

De werkgever moet een nieuwe werknemer binnen een maand, na de indiensttreding schriftelijk informeren over het recht op deelname aan een arbeidsongeschiktheidspensioen (verzekering). De werkgever wijst de werknemer er dan op dat hij binnen een maand nadat de werkgever hem heeft geïnformeerd, aan de werkgever moet laten weten of hij afstand wil doen van de dekking.

De werkgever meldt daarna de nieuwe deelnemer aan bij via het online werknemersportaal van de verzekeraar op het WIA-contract. De werkgever doet dit zo snel mogelijk, maar uiterlijk 30 dagen nadat de werkgever de aanmelding van de werknemer heeft ontvangen.

De werkgever zorgt voor een correcte registratie in het online werknemersportaal en meldt wijzigingen binnen 30 dagen aan de verzekeraar.




Voorbeelden van wijzigingen zijn:




- uitdiensttreding van een werknemer;
- verlenging van tijdelijk contract;
- overlijden van de werknemer;
- wijziging NAW- gegevens werknemer.

Voor de verzekeraar gelden de volgende belangrijke verplichtingen.

De verzekeraar stuurt naar elke nieuwe deelnemer een brief met laag 1 van Pensioen 1-2-3. Dat doet de verzekeraar binnen drie maanden nadat iemand deelneemt aan de verzekering en is aangemeld in het online portaal.

Als de deelname van een werknemer stopt, bijvoorbeeld omdat hij uit dienst treedt, stuurt de verzekeraar hem binnen drie maanden na de datum van beëindiging een eindbrief. Dit geldt ook voor bepaalde tijdscontracten die aflopen indien deze niet verlengd worden.

			
Dekkingen	70%,75% en 80%	70%,75%,80%,85% en 90%	
Indexering	WIA - index, gelijkblijvend 1%, 2% of 3%	WIA - index, gelijkblijvend, 2% of 3%	
Te verzekeren werknemers	Alle werknemers/ Alleen werknemers met salaris boven max. dagloon	Alle werknemers	
Te verzekeren loondeel	Boven en/of onder gemaximeerde SV-loon	Boven en onder gemaximeerde SV-loon	
Deelname	Verplicht of facultatief	Verplicht of facultatief	
Ingangsdatum uitkering	Eerste dag recht op WIA-uitkering	Eerste dag recht op WIA-uitkering	
Premievrijstelling op leeftijd	AOW minus 2 jaar	AOW minus 2 jaar	
Maximering per werknemer	Maximum verzekerd salaris 250.000	Maximum verzekerd salaris 200.000	
Verzekerd bedrag per werknemer	Alle werknemers: (dekkingspercentage X ongemaximeerd sv loon)-(70% van gemaximeerd sv loon) Alleen werknemers > max. dagloon: dekkingspercentage X (ongemaximeerd sv loon- gemaximeerd sv loon)	(dekkingspercentage X ongemaximeerd sv loon)-(70% van gemaximeerd sv loon)	
Uitkeringsmethodiek	Uitkeringspercentage (AO tabel) X verzekerd bedrag. Tabel uitkering bij arbeidsongeschiktheid (% van het verzekerd bedrag): 35% tot 45%= 40%, 45% tot 55% = 50%, 55% to 65% = 60%, 65% tot 80%= 72,5%, 80% tot 100% = 100%.	Uitkeringspercentage (AO tabel) X verzekerd bedrag. Tabel uitkering bij arbeidsongeschiktheid (% van het verzekerd bedrag): 35% tot 45%= 40%, 45% tot 55% = 50%, 55% to 65% = 60%, 65% tot 80%= 72,5%, 80% tot 100% = 100%.	
1e contractstermijn	3 jaar	3 jaar	
1 jaar contract mogelijk (voor 1e contractstermijn)	ja, toeslag 10%	ja, toeslag 10%	
Premie vaststelling	Experience rating. 1e contractsperiode van 3 jaar premiestabiliteit	Experience rating. 1e contractsperiode van 3 jaar premiestabiliteit	
Voorwaardenset	QTL-WIA Excedent 22	algc 105V & excc 418V	

			
premievrijstelling 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.	
Pensioenwet product?	ja	ja	
Duur varianten	AOW leeftijd	5-, 10-, 15 jaar en tot AOW leeftijd	