

WIA Opvang Polis

Het antwoord van de

Van Kampen Groep

op de WIA

(Wet Werk en Inkomen naar
Arbeidsvermogen)

WIA Opvang Polis.

Hoe wordt de hoogte van de WIA-uitkering berekend?

De hoogte van de WIA-uitkering hangt niet alleen af van de mate van arbeids(on)geschiktheid, maar ook van hoeveel een werknemer zelf nog kan verdienen. Er zijn drie mogelijkheden.

1. Geen uitkering

Wie minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt geen uitkering. De werknemer kan in dit geval nog 65% of meer van z'n oude salaris verdienen. Samen met zijn werkgever moet de werknemer bezien hoe hij zijn resterende verdien capaciteit het beste kan benutten. Dit kan zijn binnen het bedrijf of bijvoorbeeld bij een andere werkgever. Zowel de werknemer als de werkgever zijn hier verantwoordelijk voor.

2. Een WGA-uitkering

(Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten)

Bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% tot 80% volgt een WGA-uitkering. Ook als een werknemer meer dan 80% arbeidsongeschikt is en het is duidelijk dat dit niet duurzaam zal zijn, volgt een WGA-uitkering. Een werknemer die recht heeft op een WGA-uitkering kan dus zelf nog tussen de 20% en 65% van zijn oude salaris verdienen, of tijdelijk minder dan 20%.

De WGA-uitkering wordt verstrekt voor een onbepaalde periode. Met enige regelmaat volgen herkeuringen door een UWV-arts. Afhankelijk van de bevindingen wordt gekeken welk recht de werknemer heeft. In theorie is het mogelijk dat de gezondheid zo achteruit is gegaan, dat men recht heeft op een IVA-uitkering (zie hierna). Een andere uitkomst is dat het bedrag dat volgens UWV zelf verdiend kan worden omhoog of omlaag gaat. Tot slot is het ook mogelijk dat de arts vaststelt dat de werknemer voldoende is hersteld en daardoor weer 65% of meer van zijn oude loon kan verdienen, waardoor hij minder dan 35% arbeidsongeschikt is. In dat geval wordt de WGA-uitkering stopgezet.

De WGA-uitkering kent drie varianten: de loongerelateerde uitkering, de loonaanvullingsuitkering en de vervolgutkering.

Loongerelateerde uitkering

Om in aanmerking te komen voor de loongerelateerde uitkering moet de werknemer in de 39 weken voorafgaand aan de datum van ziekmelding minimaal 26 weken hebben gewerkt. Deze loongerelateerde uitkering is tijdelijk. De duur is tot 1 januari 2008 afhankelijk van de leeftijd op het moment dat de WGA-uitkering wordt toegekend en kan een halfjaar tot maximaal vijf jaar duren. De uitkering bedraagt 70% van het verschil tussen het oude loon (gemaximeerd op € 43.848 in 2006) en het nieuwe loon. Om het totale inkomen te bepalen, wordt het nieuwe loon volledig bij de uitkering opgeteld.

Voor de verzekerde wiens recht op uitkering ontstaat voor 1 januari 2008, bedraagt de duur van de loongerelateerde uitkering van de WGA-uitkering, als de gerechtigde op dat moment:

- a. 58 jaar of ouder is, vijf jaar;
- b. 53 jaar of ouder is, vier jaar;
- c. 48 jaar of ouder is, drie jaar;
- d. 43 jaar of ouder is, tweeënhalf jaar;
- e. 38 jaar of ouder is, twee jaar;
- f. 33 jaar of ouder is, anderhalf jaar;
- g. 28 jaar of ouder is, één jaar;
- h. 23 jaar of ouder is, negen maanden;
- i. jonger dan 23 jaar is, zes maanden.

Na 1 januari 2008 zal de regeling voor de duur van de loongerelateerde uitkering gelijk worden aan de regeling in de WW.

Voorbeeld 1

Het oude loon is € 80.000, maar dat wordt gemaximeerd op € 43.848 (2006).

Het nieuwe loon is € 20.000.

De loongerelateerde uitkering is 70% van $\{€ 43.848 - € 20.000\} = € 16.694$.

Het totale inkomen is dan € 36.694.

Voorbeeld 2

Het oude loon is € 40.000. Het nieuwe loon is € 12.800.

De uitkering is 70% van $\{€ 40.000 - € 12.800\} = € 19.040$.

Het totale inkomen is dan € 31.840.

Loonaanvullings- of vervolgitkering

Na afloop van de loongerelateerde uitkering ontvangt men een loonaanvullings- of een vervolgitkering. Welke van de twee is afhankelijk van hoeveel de werknemer volgens UWV nog kan verdienen en hoeveel hij daarvan ook daadwerkelijk zelf verdient. Het credo is: hoe meer je zelf verdient, hoe meer je daarvan overhoudt. In de praktijk blijkt dit ook zeer zeker het geval, want het verschil tussen een loonaanvullingsuitkering (op basis van het oude loon) en een vervolgitkering (op basis van het minimumloon) is echt aanzienlijk.

Het is mogelijk dat een werknemer regelmatig wisselt tussen beide uitkeringen, want UWV zal maandelijks bekijken hoeveel de werknemer zelf heeft verdiend en hoe dat zich verhoudt tot het bedrag dat hij volgens UWV nog kan verdienen. Is de verhouding 50% of meer, dan heeft de werknemer recht op een loonaanvullingsuitkering. Is de verhouding minder dan 50%, dan wordt de veel lagere vervolgitkering betaald.

Voorbeelden loonaanvullingsuitkering

De loonaanvullingsuitkering bedraagt 70% van het verschil tussen het oude loon (gemaximeerd) van de werknemer en het salaris dat hij volgens UWV nog kan verdienen.

De eigen verdiensten worden daarbij opgeteld.

Voorbeeld 1

Het oude loon was € 80.000.

Volgens UWV kan deze werknemer nog 30% daarvan zelf verdienen (is € 24.000).

De loonaanvullingsuitkering is 70% van het verschil tussen het oude loon, met een maximum van € 43.848 (2006) en het bedrag dat de werknemer nog kan verdienen volgens het UWV (de verdien capaciteit).

De berekening is dan 70% van {€ 43.848 – € 24.000} = € 13.894.

Verdiert deze werknemer zelf nog € 15.000 (dus meer dan 50% van de verdien capaciteit), dan is het totale inkomen € 28.894.

Voorbeeld 2

Het oude loon was € 40.000. Volgens UWV kan deze persoon nog 40% (is € 16.000) zelf verdienen. De uitkering is 70% van {€ 40.000 – € 16.000} = € 16.800. Als het nieuwe loon € 9.000 is (dus meer dan 50% van de verdien capaciteit), dan komt het totale inkomen op € 25.800.

Voorbeelden vervolgitkering

De vervolgitkering bedraagt een percentage van het minimumloon en wordt dus niet gebaseerd op het oude loon van de werknemer. Het percentage is daarbij ook nog afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid. Hierdoor ontstaan grote verschillen ten opzichte van de loonaanvullingsuitkering, zoals u kunt zien in de onderstaande voorbeelden.

Voorbeeld 1

De werknemer verdiende € 80.000 en is 50% arbeidsongeschikt.

Volgens UWV kan hij daarom nog € 40.000 verdienen.

Als hij minder dan de helft daarvan verdient, is de vervolgitkering 35% (dit percentage hoort bij zijn percentage arbeidsongeschiktheid) van het minimumloon van € 17.558 (2006) = € 6.145.

Voorbeeld 2

De werknemer verdiende € 40.000 en is 60% arbeidsongeschikt.

Hij kan volgens UWV dus nog 40% van het oude salaris verdienen (is € 16.000).

Hij verdient op dit moment minder dan de helft daarvan, dus minder dan € 8.000, waardoor hij een vervolgitkering krijgt.

Bij dit arbeidsongeschiktheidspercentage van 60% hoort een uitkeringspercentage van 42% van het minimumloon.

De vervolgitkering bedraagt € 7.374 (2006).

3. Een IVA-uitkering

(Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten)

Bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer - de werknemer kan zelf minder dan 20% van het oude loon verdienen - én de medische indicatie dat de situatie duurzaam is, ontvangt de werknemer een IVA-uitkering.

Deze bedraagt 70% van het oude loon (gemaximeerd op € 43.848 in 2006), is maximaal bruto € 30.694 (2006) en duurt voort tot de verzekerde 65 jaar wordt. Afhankelijk van de situatie houdt UWV tussentijdse herkeuringen. In theorie is het mogelijk dat een IVA-uitkering wijzigt in een WGA-uitkering, bijvoorbeeld als herstel wordt geconstateerd en de situatie niet meer duurzaam is, of als door het herstel weer meer dan 20% van het oude salaris kan worden verdiend.

Als de instroom in de IVA in 2006 lager ligt dan 25.000 personen per jaar en als werkgevers niet meer loon hebben doorbetaald bij ziekte dan is afgesproken in het sociaal akkoord van het kabinet met de sociale partners, wordt de IVA-uitkering met terugwerkende kracht tot 1 januari 2006 verhoogd van 70% naar 75% van het laatstverdiende loon. Dit geldt ook voor bestaande uitkeringen en wordt vastgesteld in augustus 2007 op basis van de in juli 2007 beschikbare cijfers.

Productkenmerken van WIA Opvang Polis

Maximale te verzekeren salaris.

Het maximale jaarsalaris voor deze verzekering bedraagt € 100.000. Het meerdere wordt bij zowel de premieberekening als bij het vaststellen van een uitkering buiten beschouwing gelaten.

Er zijn drie dekkingsmogelijkheden. Optie 1 en 2 vormen samen de basisdekking. Daarnaast is er optie 3, die u naar keuze kunt toepassen.

Optie 1: Arbeidsongeschiktheid lager dan 35%

Indien een werknemer tussen de 15 en 35% arbeidsongeschikt is, vastgesteld door het UWV, keren wij na een wachtperiode van twee jaar aan de werkgever uit een eenmalig bedrag van 10% van het jaarsalaris van de betrokken werknemer (voorzover dat lager is dan het maximum loon voor de WIA).

Optie 2: Arbeidsongeschiktheid tussen 35 en 100%

Deze dekking omvat zowel de arbeidsongeschiktheid tussen 35 en 80% als de volledige arbeidsongeschiktheid (80% en hoger).

Arbeidsongeschiktheid tussen 35 en 80%.

Indien een werknemer tussen de 35 en 80% arbeidsongeschikt is, vastgesteld door het UWV, keren wij na een wachtperiode van twee jaar en na afloop van de loongerelateerde uitkering, als volgt uit: de polis vult het totaal van loonaanvullingsuitkering én inkomen uit tegenwoordige arbeid aan tot 70% van het laatstverdiende loon. De uitkering eindigt, indien de werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn reïntegratie of onvoldoende inspanningen verricht voor het verkrijgen van inkomsten uit arbeid. Daarnaast eindigt de uitkering in elk geval als de werknemer 65 jaar wordt.

Omdat het zowel het inkomen uit arbeid, als de uitkering van het UWV maandelijks kan wijzigen, dient de verzekerde periodiek inzage te verstrekken in zijn inkomensgegevens, waarna het recht op uitkering over die periode kan worden vastgesteld.

Voorbeeld 1.

De werknemer verdiende € 40.000 en is 60% arbeidsongeschikt.

Hij kan volgens UWV dus nog 40% van het oude salaris verdienen (is € 16.000).

Hij verdient echter € 6.800, waardoor hij een vervolgitkering krijgt van het UWV.

De vervolgitkering bedraagt dan € 7.374.

Het totale inkomen van de werknemer is dan € 6.800 + € 7.374 = € 14.174.

De aanvulling uit de WIA Opvang Polis bedraagt dan € 13.826.

Het totale inkomen van de werknemer bedraagt dan € 28.000, hetgeen overeenkomt met 70% van € 40.000.

Voorbeeld 2.

De werknemer verdiende € 40.000 en is 60% arbeidsongeschikt.

Hij kan volgens UWV dus nog 40% van het oude salaris verdienen = € 16.000.

Hij verdient € 10.000, waardoor hij recht heeft op een loonaanvullingsuitkering van € 16.800.

Het totale inkomen van de werknemer is dan € 10.000 + € 16.800 is € 26.800.

De aanvulling uit de WIA Opvang Polis is dan € 1.200.

Het inkomen van de werknemer is dan weer € 28.000, hetgeen gelijk is aan 70% van € 40.000.

Arbeidsongeschiktheid tussen 80 en 100% (IVA-uitkering)

In dat geval verstrekt het UWV een uitkering van 70% van het loon (maximaal € 43.848 per jaar in 2006), zodat de WIA Opvang Polis geen aanvulling op de uitkering verstrekt.

Optie 3: WIA Excedent-dekking

Indien een werknemer tussen de 35 en 100% arbeidsongeschikt is, vastgesteld door het UWV, en men heeft een salaris dat hoger is dan het maximum dagloon (€ 43.848 voor 2006), dan ontvangt men voor het deel boven het maximum dagloon geen enkele uitkering uit hoofde van de WIA. Men kan daarom men kiezen voor een WIA Excedent-dekking van 50%, 65%, of 70 % van het bedrag boven het maximum dagloon tot aan het salaris (maximum salaris € 100.000). Uiteraard is ook hier weer de wachttijd van twee jaar van toepassing.

Voorbeeld

De werknemer verdiende € 80.000 en is 50% arbeidsongeschikt.

Als de werknemer uit arbeid nog € 6.000 realiseert, keert de WIA Opvangpolis (zonder Excedent-dekking) na afloop van de loongerelateerde uitkering een bedrag uit van € 18.548.

Daardoor bedraagt het totale inkomen 70% van € 43.848 is € 30.694.

Over het loon boven het maximum dagloon verstrekt de WIA Excedent-dekking bij een dekkingspercentage van 70% een uitkering van € 12.653.

Het totale inkomen van de werknemer bedraagt dan € 30.694 plus € 12.653 is € 43.855.

Stijgende uitkeringen

Tegen een premietoeslag van 15% wordt het verzekerde salaris, na arbeidsongeschiktheid, voor toepassing van de polis verhoogd met 3% cumulatief. Het salaris kan echter nooit hoger zijn dan € 100.000.

Beperking van de uitkering

De som van het inkomen uit arbeid en de uitkering uit hoofde van de IVA/WGA tezamen met de uitkering uit hoofde van de WIA Opvang Polis, mag niet hoger zijn dan 70% van het salaris vóór arbeidsongeschiktheid.

Als de som van het inkomen uit arbeid en de uitkering uit hoofde van de IVA/WGA daartoe aanleiding geeft, wordt de uitkering uit hoofde van de WIA Opvang Polis en/of de WIA Excedent-dekking beperkt, zodat het totale inkomen niet hoger zal zijn dan 70% van het inkomen vóór arbeidsongeschiktheid.

Eindleeftijd

De eindleeftijd is 65 jaar.

Premie

De premie van de WIA Opvang Polis wordt uitgedrukt in een percentage van het verzekerde loon. De premie is aftrekbaar van de belasting. De uitkering is wel belast.

De premie voor optie 1 en 2 samen bedraagt 0,45 % over de loonsom van de onderneming of over het loon van de individuele medewerker.

De premie voor optie 3 bedraagt zoals optie 1 en 2 en een toeslag van respectievelijk 0,20%, 0,25% of 0,30% (te rekenen over het volledige loon tot € 100.000) voor de mogelijkheid van respectievelijk 50%, 65% of 70% van het meerdere boven het maximum dagloon (€ 43.848 in 2006).

Werknemersbijdragen

Het is mogelijk om de premie voor de WIA Opvang Polis geheel of gedeeltelijk te laten betalen door de verzekerde werknemers. Hiertoe wordt de premie in de polis per werknemer gespecificeerd.

Loonbegrip

De premies en uitkeringen worden vastgesteld op basis van het fiscaal loon begrip: het loon dat de werkgever aan de fiscus opgeeft.

Acceptatierichtlijnen

Voor de WIA Opvang Polis is een deelnamegraad van minimaal 80% van de werknemers vereist. Bij twee, drie of vier werknemers is 100% deelname vereist. Lukt die 100% niet of heeft uw relatie maar één werknemer, dan kan voor deze werknemer(s) een individuele WIA Opvang Polis worden afgesloten.

Medische keuring

Anders dan bij individuele verzekering, wordt er niet medisch gekeurd. Op de polis is daarom een uitsluiting van kracht voor arbeidsongeschiktheid die een gevolg is van een ziekte, gebrek of aandoening die al bestond bij het afsluiten van de verzekering en die zich openbaart binnen twee jaar na ingang van de polis. Personen die bij aanvang van de verzekering gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, kunnen alleen voor de resterende arbeidscapaciteit worden verzekerd.

Dat wil zeggen dat zij verzekerd worden voor het deel dat zij nog werken. Als de WIA Opvang Polis wordt gesloten als vervanging van een lopende WAO Opvang Polis, is er direct dekking zonder de wachttijd.

Inkomsten uit arbeid

Na arbeidsongeschiktheid wordt door de WIA Opvang Polis het inkomen uit arbeid en de ontvangen uitkering van het UWV aangevuld tot 70% van het loon voor arbeidsongeschiktheid. Onder inkomsten uit arbeid vallen in dit verband ook eventuele uitkeringen uit hoofde van de WW en andere soortgelijke regelingen. Lijfrenten, pensioenen, en dergelijke worden in dit verband buiten beschouwing gelaten. De werknemer dient daarom maandelijks inzage te verstrekken in deze andere inkomsten, waarna het recht op uitkering zal worden vastgesteld. De werknemer is verplicht alle medewerking te verlenen aan reïntegratieplannen en -werkzaamheden. Indien hij hierbij in verzuim is, worden de inkomsten uit arbeid voor het vaststellen van de uitkering gelijk gesteld aan de totale verdien capaciteit zoals vastgesteld door het UWV.

Kosten

De poliskosten bedrag € 7,50, verhoogd met € 2,50 per betalingstermijn.

Minimumpremie

De minimumpremie bedraagt € 300 per jaar en € 100 per betalingstermijn.

Assurantiebelasting

Er is geen assurantiebelasting verschuldigd voor arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.

Contractduur

Eén jaar.

Betaaltermijnen

De premie is gebaseerd op betaling per jaar. Termijnbetaling is mogelijk tegen premietoeslag:

6% voor maandbetaling

4% voor kwartaalbetaling en

2% voor halfjaarbetalings.