

Begrippen en definities

Deel A Hoofdstukken VI en XI

Wie zijn er verzekerd

Artikel 7 - 11 en 18 - 22 WIA

Verplicht verzekerd

De werknemer is verplicht verzekerd. Voor het begrip *werknemer* en *werkgever* wordt aansluiting gezocht bij de definitie in de ZW.

Verder zijn verzekerd:

- ✚ de werkloze met een WW-uitkering, soms ook als de uitkering is geweigerd op grond van een bepaling in de WW;
- ✚ de werknemer met onbetaald verlof, zolang die periode niet langer is dan 18 maanden;
- ✚ de ex-werknemer, die binnen 4 weken na einde dienstverband ziek wordt, de *nawerking ZW*;
- ✚ de ex-werknemer, die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van door de wetgever aangeduide beroepsziektes, zoals asbestose en hepatitis.

Niet verplicht verzekerd

Niet verzekerd is degene die:

- ✚ in de ZW wordt uitgesloten als werknemer (zie artikel 6 ZW);
- ✚ de AOW-leeftijd heeft bereikt;
- ✚ als leerling in het kader van een praktijkonderdeel van zijn opleiding tegen beloning werkt (deze is wel verzekerd voor de ZW!).

Vrijwillig verzekerd

In artikel 18 tot en met artikel 22 wordt de mogelijkheid van een vrijwillige verzekering beschreven. De vrijwillige verzekering is onder andere bedoeld als tijdelijke overbrugging in een aantal in de wet aangegeven situaties. Beschreven zijn:

- ✚ de toelatingseisen en doelgroepen;
- ✚ de aanvraagprocedure bij UWV;
- ✚ de beëindigingen van de verzekering;
- ✚ de hoogte van de uitkering;
- ✚ overige (nadere) bepalingen.

Omdat de vrijwillige verzekering buiten het thema van dit boek valt, wordt deze niet verder behandeld.

Het loonbegrip

Artikel 12 - 14 WIA

Definitie loon

Voor de definitie van het loon wordt aangesloten op het loonbegrip in de *Wet financiering sociale verzekeringen* en de *Wet op de loonbelasting 1964*. Tot het loon behoren ook de uitkeringen van werknemersverzekeringen (zoals WW), maar zonder eventuele toeslagen op grond van de Toeslagenwet. Voor het minimumloon geldt het aan de leeftijd gerelateerde wettelijk minimumloon.

Loon uit vroegere dienstverbanden, zoals pensioen en eindheffingen, behoren niet tot het loon.

Dagloon

Het uitkeringsdagloon is het loon per dag, dat wordt berekend door het loon in de referentieperiode te delen door 261. Dit dagloon waarover de uitkering wordt berekend, kent wel een maximum. Dit maximum wordt periodiek geïndexeerd tegelijk met de indexering van het wettelijk minimumloon: per 1 januari en per 1 juli van elk kalenderjaar. Met ingang van 1 januari 2021 bedraagt het maximum uitkeringsdagloon: € 223,41 (per 1 juli 2020 was dat: € 222,78). Deze bedragen zijn bruto en inclusief 8% vakantietoeslag.

Maandloon

Als er recht op een uitkering is over een volledige kalendermaand, wordt het maandloon berekend door het dagloon te vermenigvuldigen met de factor 21,75.

Jaarloon

Het jaarloon kan worden berekend door het uitkeringsdagloon te vermenigvuldigen met 261.

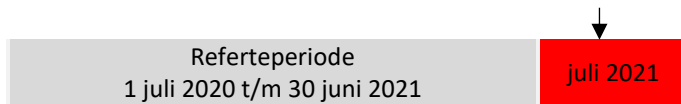
Referentieperiode

De referentieperiode is een jaar. Het betreft het jaar dat eindigt in de laatste volledige kalendermaand (of 4-wekenperiode, afhankelijk van hoe de loonaangifte wordt gedaan, het *loon-aangiftetijdvak*), voorafgaand aan de 1^e ziektedag. Dit wordt ook wel *t-1* genoemd.

Let op! Deze methode wijkt af van de vaststelling van de referentieperiode voor de berekening van het ZW-dagloon. Voor het ZW-dagloon gaat de referentieperiode een maand resp. een 4 wekenperiode verder terug: t-2.

Voorbeeld berekenen referteperiode

Ter verduidelijking een voorbeeld van de referteperiode bij een loonaangifte per maand en een 1^e ziektedag op 20 juli 2021.



Vervolgens wordt het zo berekende dagloon geïndexeerd omdat dit dagloon is gebaseerd op het loon dat ruim 2 jaar ligt voor het moment van de toekenning van de uitkering: bij einde wachttijd in 2021. De indexering is gelijk aan de verhogingen van het wettelijk minimumloon die in de tussenliggende periode hebben plaatsgevonden. Ook van eenmaal lopende uitkeringen, wordt het dagloon periodiek aangepast, gelijk aan de procentuele wijzigingen van het wettelijk minimumloon. Voor een dergelijke wijziging wordt geen aparte beschikking afgegeven.

Wachttijd

Deel A Hoofdstukken IV, VI en XI

Begrip wachttijd

Artikel 23 WIA

Begrip wachttijd

De aanspraak op een uitkering op grond van de WIA ontstaat niet eerder nadat er een periode van volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid aan vooraf is gegaan. Dit wordt de *wachttijd* genoemd.

Voorwaarden wachttijd

Bij het bepalen van de wachttijd gelden de periodes, waarbij de betrokkene recht heeft op loondoorbetaling (dienstverband) en/of ZW-uitkering (geen dienstverband meer).

De wachttijd loopt door als er wel recht is, maar de ZW-uitkering niet wordt uitbetaald vanwege verblijf in een niet-verdragsland of bij detentie.



Duur wachttijd

Artikel 23 - 25, 64-66 en 82 WIA

Duur wachttijd

De duur van de wachttijd is 104 weken. De wachttijd start op de eerste ziektedag. Dat geldt ook als op die dag nog gedeeltelijk is gewerkt.

Samentelling periodes

Bij een onderbreking worden de periodes van arbeidsongeschiktheid (dus niet de tussenliggende periodes zelf!) bij elkaar opgeteld:

- ✚ bij een onderbreking die < 4 weken duurt, ongeacht de ziekteoorzaak;
- ✚ bij een onderbreking door het zwangerschaps- en bevallingsverlof (WAZO), mits de ziekteoorzaak dezelfde is als voor het verlof.

Dit wordt de *samengestelde wachttijd* genoemd.

Verkorting wachttijd

De wachttijd kan op verzoek van de werknemer door UWV worden verkort bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid (zie verder onder 'IVA'). Een toekenning gaat in 10 weken na de datum van de aanvraag. De aanvraag kan niet eerder dan na 3 weken en niet later dan na 68 weken worden ingediend. Een verkorte wachttijd is dus minimaal 13 weken en maximaal 78 weken.

Tijdens de wachttijd kan een aanvraag maar eenmaal worden ingediend, ook als daarna de situatie wijzigt. Wordt de aanvraag voor verkorting van de wachttijd niet gehonoreerd, dan is de eerstvolgende beoordeling of er sprake is van duurzame en volledige arbeidsongeschiktheid dus pas aan het einde van de wachttijd: bij de beoordeling van de WIA-aanvraag.

Verlenging op verzoek van werkgever en werknemer samen

Bij het einde van de wachttijd kan op gezamenlijk verzoek van de werkgever en de werknemer de periode van loon-doorbetaling worden verlengd en de WIA-aanvraag worden uitgesteld.

Een reden om een dergelijk verzoek in te dienen is een situatie waarbij een WIA-aanvraag (nog) niet zinvol is. Bijvoorbeeld als een kansrijk re-integratietraject zich in een eindfase bevindt. UWV beoordeelt het verzoek en stelt de duur van de verlenging vast. Dat geldt ook als daarna een verzoek wordt ingediend voor een volgende verlenging.

*Wachttijd en
doorbetalingsperiode*

Vaak wordt gesproken van een *verlengde* wachttijd. Juridisch is dat niet juist omdat wel de wachttijd eindigt (zoals bedoeld in de WIA) maar niet de verplichting om loon door te betalen (zoals bedoeld in het BW). Het zijn dus verschillende begrippen maar ze hebben beide wel betrekking op dezelfde periode.

*WGA-premie bij
vrijwillige verlenging.*

Volgt na de vrijwillige verlenging alsnog een WIA-aanvraag en wordt vervolgens een WGA-uitkering toegekend, dan wordt de periode waarover de werkgever als eigenrisico-drager WGA deze uitkering moet betalen (maximaal 10 jaar) verkort met de periode van deze vrijwillige verlenging. Is de werkgever publiek verzekerd dan wordt de periode verkort waarin de lasten worden doorberekend in de individuele premie. Dat is relevant voor (middel)grote werkgevers die gedeeltelijk of volledig een individuele premie WGA betalen.

*Verplichting
loondoorbetaling en
herstelplan*

De loondoorbetalingsverplichting kan tot maximaal 52 weken worden verlengd door UWV, als:

- ✚ het re-integratieverslag na de 93^e week en dus te laat is ingediend;
- ✚ de re-integratie-inspanningen naar het oordeel van UWV onvoldoende zijn geweest: de loonsanctie.

Een beslissing over de verlenging vanwege onvoldoende re-integratie-inspanningen is tijdig als deze uiterlijk 6 weken voor einde wachttijd door UWV wordt afgegeven. Geeft UWV deze beslissing later af, maar wel voor einde wachttijd(!) dan kan later een *bekortingsverzoek* worden ingediend voor de duur van de vertraging. Voorwaarde is wel dat de WIA-aanvraag en het re-integratieverslag tijdig zijn ingediend.

Wanneer de re-integratie-inspanningen naar het oordeel van UWV onvoldoende zijn geweest kan de werkgever een *herstelplan* indienen. Na ontvangst neemt UWV ≤ 3 weken een beslissing. Wordt het herstelplan goedgekeurd, dan eindigt de verlenging 6 weken na de datum van deze goedkeuring. De genoemde verlenging van 6 weken is nodig voor de uitgestelde beoordeling van de WIA-aanvraag. In totaal is dit dus 9 weken na de indiening van het herstelplan. Als UWV deze termijnen overschrijdt, kan ook voor de duur van deze overschrijding een *bekortingsverzoek* worden ingediend.

Herstelplan niet adequaat

Wordt het herstelplan niet goedgekeurd, dan loopt de verlenging door tot:

- ✚ 6 weken nadat een nieuw herstelplan is goedgekeurd;
- ✚ de verlenging maximaal 52 weken heeft geduurd en geen enkel herstelplan is goedgekeurd of wanneer er geen herstelplan is ingediend.

Zie ook Wet verbetering poortwachter, hoofdstuk 4 Werkwijzer Poortwachter UWV.

Uitkering (algemeen)

Deel A Hoofdstukken VI en XI

Aanvraag

Artikel 64 - 66 WIA

Bericht UWV

UWV stuurt de werknemer, uiterlijk in de 89^e week van de wachttijd, een kennisgeving dat de WIA-aanvraag kan worden ingediend. De werkgever krijgt daarvan een kopie.

Aanvraag

Uiterlijk in de 91^e week stellen werkgever en werknemer samen een re-integratieverslag op. Is het dienstverband inmiddels beëindigd en heeft de ex-werknemer een ZW-uitkering, dan is alleen een re-integratieverslag noodzakelijk als de werkgever eigenrisicodrager ZW is.

De WIA-aanvraag moet door de werknemer worden gedaan, uiterlijk in de 93^e week. Als deze te laat wordt ingediend dan wordt de ingangsdatum van een eventuele WIA-uitkering met deze vertraging verlengd. Stuurt UWV de kennisgeving te laat op, dan is de aanvraag alsnog op tijd als deze uiterlijk 4 weken na deze kennisgeving is gedaan.

Aanvraag niet in behandeling

De WIA-aanvraag wordt niet in behandeling genomen indien UWV vaststelt dat er onvoldoende re-integratie-inspanningen zijn geleverd.

Aanvraag verkorting wachttijd resp. verlenging loondoorbetaling

Het is mogelijk om een verkorting van de wachttijd aan te vragen bij duurzame volledige arbeidsongeschiktheid of een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting en uitstel van de WIA-beoordeling (door werkgever en werknemer gezamenlijk) bij een lopend en kansrijk re-integratietraject.

Uitbetaling

Artikel 67 - 72 en 82 - 84 WIA

<i>Betalingstermijn</i>	UWV betaalt de uitkering per kalendermaand. De vakantie-toeslag van 8% wordt in de maand mei betaald of - als het recht op uitkering eindigt - tegelijk met de laatste betaling.
<i>Betaling aan derden</i>	De uitkeringsgerechtigde kan UWV een machtiging geven de uitkering aan een ander te betalen. Deze machtiging kan overigens altijd weer worden ingetrokken. Onder voorwaarden kan UWV (een deel van) de uitkering betalen aan een inrichting of zorginstelling waarin de betrokkene verblijft.
<i>Betaling bij eigenrisicodragers</i>	Een eigenrisicodrager kan de door UWV vastgestelde uitkering zelf betalen. De meeste eigenrisicodragers kiezen er echter voor om UWV de uitkering te laten betalen. In dat geval worden de kosten verhaald op de werkgevers resp. op zijn verzekeraar. UWV is bevoegd met dwangmiddelen achterstallige betalingen te vorderen, zoals bij beëindiging van het eigenrisicodragen WGA en bij overname van de onderneming.
<i>Betaling bij meer werkgevers</i>	Als de uitkeringsgerechtigde bij aanvang van de wachttijd meer werkgevers heeft, wordt de uitkering <i>altijd</i> betaald door UWV. UWV verhaalt dan de kosten op de werkgevers die eigenrisicodrager zijn, naar rato van de loonsommen.

Geen recht

Artikel 43 - 46a, 69, 69a, 75 en 120 WIA

<i>Uitsluitingsgronden (geen recht)</i>	<p>Er is geen recht op een WIA-uitkering zolang er nog aanspraken zijn op:</p> <ul style="list-style-type: none">✚ loondoorbetaling door de werkgever en deze periode is verlengd wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen of op gezamenlijk verzoek van de werkgever en de werknemer;✚ een WAZO-uitkering, maar alleen wanneer betrokkene recht heeft op een loongerelateerde WGA-uitkering;✚ een ZW-uitkering van de werkgever die eigenrisicodrager ZW is en die de ZW-uitkering na de wachttijd moet doorbetalen wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen. <p>Het recht op uitkering eindigt bij het bereiken van de AOW-leeftijd.</p>
---	--

Uitsluitingsgronden (geen uitbetaling)

Er wordt geen uitkering uitbetaald:

- + bij detentie: voor een lopende uitkering geldt een overgangstermijn van een maand, bij onttrekking per direct;
- + bij wonen buiten Nederland, tenzij in een land waarmee een verdrag is gesloten;
- + wanneer in de basisregistratie staat vermeld dat de betrokkene naar een onbekend land is vertrokken, totdat de afwijking is gecorrigeerd;
- + bij vertrek uit Nederland om deel te nemen aan een organisatie zoals IS, de 'uitreiziger'.

Samenloop met WAO

Er is ook geen recht op een WIA-uitkering als er nog aanspraken zijn op een uitkering krachtens de WAO, de voorganger van de WIA. Op de WAO kan geen aanspraak meer worden gedaan door werknemers/verzekerden die op of na 1-1-2004 arbeidsongeschikt zijn geworden. Maar er zijn nog veel lopende WAO-uitkeringen met oud recht en verder kan een beëindigde WAO-uitkering heropend worden bij hernieuwde arbeidsongeschiktheid die zich binnen 5 jaar voordoet en voortkomt uit dezelfde ziekteoorzaak.

Niet meewerken aan medisch onderzoek

Bij het niet meewerken aan een noodzakelijk medisch onderzoek kan de arbeidsongeschiktheid niet worden vastgesteld. Er is geen recht op uitkering zolang dat onderzoek niet heeft kunnen plaatsvinden.

Verjaring

Het recht op uitkeringen verjaart na 2 jaar als deze uitkeringen niet konden worden betaald en ook niet zijn opgeëist.

Bijzondere uitkeringen

Artikel 53, 63, 63a en 74 WIA

Verhoging naar 100%

De volledige WGA- of IVA-uitkering kan worden verhoogd tot 100% van het (maximum) uitkeringsdagloon wanneer de uitkeringsgerechtigde hulpbehoevend is en als gevolg daarvan regelmatig oppas en verzorging nodig heeft. De uitkering wordt niet verhoogd bij verblijf in een inrichting waarvan de verblijfskosten worden vergoed.

Jaarlijkse tegemoetkoming

Uitkeringsgerechtigden krijgen ieder jaar een tegemoetkoming, de peildatum is 1 juli. In 2020 was het bedrag € 182,69. De uitbetaling gebeurt ambtshalve door UWV in het 3^e kwartaal van ieder kalenderjaar een aan rechthebbende. Het bedrag is onbelast en dus netto.

Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de uitkeringsgerechtigde hebben de nabestaanden recht op een overlijdensuitkering. Deze is gelijk aan de lopende uitkering over een maand. Nabestaanden zijn de echtgenoten of geregistreerde partners. Zijn die er niet, dan hebben de minderjarige kinderen recht op de uitkering. Ontbreken ook deze dan degene waarmee in gezinsverband is geleefd, zoals bijvoorbeeld met meerderjarige kinderen.

WGA

Deel A Hoofdstukken VI en XI

Recht op WGA

Artikel 5 WIA

Begrip WGA

WGA is de afkorting van *Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten*. Deze regeling is een onderdeel van de WIA.

Gedeeltelijk arbeidsgeschikt

De voorwaarde om voor een WGA-uitkering in aanmerking te komen is de *gedeeltelijke* arbeidsgeschiktheid. Er is sprake van *gedeeltelijke* arbeidsgeschiktheid in de zin van de WGA als iemand:

- ✚ als gevolg van medische beperkingen (de wet spreekt van ziekte of gebrek) met passend werk 65% of minder van zijn maatmanloon kan verdienen;
- ✚ niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is.¹

Als iemand meer kan verdienen dan 65% van zijn maatmanloon, is er geen recht op een WGA-uitkering. In de meeste gevallen is er dan wel sprake van een arbeidshandicap.

¹ Er kan sprake zijn van volledige arbeidsongeschiktheid maar met perspectief op verbetering. UWV volgt dan de verdere ontwikkelingen door middel van herbeoordelingen.



Arbeidsongeschiktheid

Artikel 6 WIA

Beoordeling

De beoordeling wordt verricht door de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige van UWV, ook als de werkgever eigenrisicodrager is voor de WGA. De verzekeringsarts beoordeelt de belastbaarheid en geeft aan wat de mogelijkheden en onmogelijkheden zijn.

De arbeidsdeskundige beoordeelt op basis daarvan wat de arbeidsmogelijkheden zijn en wat de financiële consequenties zijn als het eigen werk niet meer (volledig) mogelijk is: het *verlies aan verdien capaciteit*.

Maatmaninkomen

Het loon dat de werknemer nog zou kunnen verdienen als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn. Feitelijk is dat het marktconforme loon van een vergelijkbare, geheel valide werknemer. Bij de berekening van de arbeidsongeschiktheid wordt het maatmaninkomen vergeleken met wat de werknemer nog kan verdienen met *algemeen geaccepteerde arbeid* - dus niet alleen met het eigen werk.

Begrip resterende verdien capaciteit

Bij de bepaling van de resterende verdien capaciteit wordt uitgegaan van de verdiensten van functies die de werknemer, rekening houdend met zijn beperkingen en zijn kennis, opleiding en ervaring nog kan verrichten. De wet spreekt van *krachten en bekwaamheden*. Het moet gaan om in Nederland bestaande functies. Dit wordt de *algemeen geaccepteerde arbeid* genoemd.

Er wordt geen rekening gehouden met de vraag of deze functies ook feitelijk beschikbaar zijn en of de werknemer een reële kans heeft zo'n functie te verkrijgen. Het gaat dus om het kunnen *verrichten* en niet om het kunnen *verkrijgen*.

Berekening resterende verdien capaciteit

Het loon dat met deze functies kan worden verdiend, wordt de *resterende verdien capaciteit* genoemd. Kennen de functies die zijn geduid een verschillend loon, dan wordt het middelste loon genomen als resterende verdien capaciteit: de *mediaanmethode*.

De re-integratie zal zich meestal op andere (en meer) functies richten. Dan geldt immers wel de feitelijke arbeidsmarkt-situatie als uitgangspunt en de slagingskans op het kunnen verkrijgen van passend werk.

Gedeeltelijk/volledig arbeidsongeschikt

Gedeeltelijk arbeidsongeschikt: het arbeidsongeschiktheidspercentage is ten minste 35%, maar minder dan 80%.

Volledig arbeidsongeschikt: het arbeidsongeschiktheidspercentage is 80% of meer.

WGA-uitkeringen

Artikel 54 - 62 WIA

Ingangsdatum uitkering

Een WGA-uitkering kan op de volgende momenten ingaan.

Einde wachttijd

De WGA-uitkering gaat in nadat de wachttijd van 104 weken is doorlopen. Of later als de loondoorbetaling *vrijwillig* (op verzoek van werkgever en werknemer) resp. *verplicht* door UWV wordt verlengd. Zie verder onder 'Wachttijd'. Anders dan bij IVA is een verkorting van de wachttijd niet mogelijk.

Binnen 4 weken na datum einde wachttijd

Als de werknemer bij einde wachttijd 0%-35% arbeidsongeschikt is, maar binnen 4 weken alsnog gedeeltelijk of volledig arbeidsongeschikt wordt. De ziekteoorzaak speelt *geen rol*.

Binnen 5 jaar na datum einde wachttijd

Als de werknemer bij einde wachttijd 0%-35% arbeidsongeschikt is, maar binnen 5 jaar alsnog (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt wordt. Voorwaarde is dat de arbeidsongeschiktheid voortkomt uit *dezelfde* ziekteoorzaak.

Einddatum uitkering

Het recht op een uitkering eindigt in de volgende situaties.

Geen arbeidsongeschiktheid meer of uitsluitingsgrond

De uitkering eindigt als er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid of een uitsluitingsgrond van toepassing wordt.

Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid < 35%

Het recht op uitkering eindigt met een overgangstermijn van 2 maanden, maar niet eerder dan aan het eind van het loongerelateerde uitkeringstijdvak.

Werkhervatting met loon > 65% van maatmanloon

Het recht op uitkering eindigt met een overgangstermijn van 12 maanden, maar niet eerder dan aan het eind van het loongerelateerde uitkeringstijdvak. De uitkering wordt aangepast aan de verdiensten gedurende de overgangstermijn.

Attentie! In het wetsvoorstel Maatregelen loondoorbetaling bij ziekte en WIA wordt deze termijn 5 jaar!

Herleving uitkering

Nadat een eerder toegekende WGA-uitkering na verloop van tijd wordt beëindigd omdat de arbeidsongeschiktheid < 35% is, kan deze herleven als arbeidsongeschiktheid toeneemt:

- + < 4 weken, ongeacht de ziekteoorzaak;
- + < 5 jaar, mits uit de dezelfde ziekteoorzaak.

Loongerelateerde uitkering

Artikel 15, 58, 59 en 61 WIA

Recht op uitkering

Om in aanmerking te komen voor een loongerelateerde uitkering, moet worden voldaan aan de zogenaamde *referte-eis*. Er wordt voldaan aan de referte-eis, als de aanvrager:

- + in een periode van 36 kalenderweken, direct voorafgaand aan de wachttijd, ten minste in 26 weken minimaal 1 uur heeft gewerkt;
- + of bij aanvang wachttijd een WW-uitkering ontving;
- + of bij het begin van de wachttijd aansluitend op een WW-uitkering een WAZO-uitkering ontving.

In de genoemde periode van 36 kalenderweken worden geen periodes meegenomen waarin de werknemer:

- + wegens ziekte niet heeft gewerkt;
- + wel heeft gewerkt maar in werk waarbij hij niet als werknemer voor de WW verzekerd was;
- + met onbetaald verlof was (maximaal 18 maanden);
- + een WAZO-uitkering heeft gehad.

Duur uitkering

De loongerelateerde uitkering is beperkt in duur. Deze duur hangt af van:

- + het arbeidsverleden;
- + eerder genoten uitkeringen.

Arbeidsverleden en uitkering

De duur van de loongerelateerde WGA-uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden. De berekening gebeurt aan de hand van het aantal gewerkte jaren. De telling loopt tot en met het laatste volledige kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de wachttijd van 104 weken eindigt: de aanvangsdatum WIA. De telling begint met het volledige kalenderjaar waarin iemand 18 jaar is geworden. De jaren voor 1998 worden automatisch als gewerkte jaren beschouwd, omdat over die jaren geen sluitende loongegevens beschikbaar zijn.

Definitie gewerkte jaren

Tot 1998	Elk kalenderjaar vanaf - en met inbegrip van - het jaar waarin iemand 18 jaar is geworden, ongeacht of er wel of niet is gewerkt.
1998 t/m 2012	Elk kalenderjaar waarin blijkens de loonaangiftes over minimaal 52 dagen loon is ontvangen.
Vanaf 2103	Elk kalenderjaar waarin blijkens de loonaangiftes over minimaal 208 uur loon is ontvangen.

Berekening duur uitkering

De berekening is als volgt.

Van de eerste 10 gewerkte jaren genereert elk gewerkt jaar een *hele* maand uitkering.

Van de gewerkte jaren daarna, genereert elk gewerkt jaar:

- + een *hele* maand uitkering als dat jaar voor 2016 ligt;
- + een *halve* maand uitkering als dat jaar na 2016 ligt.

De zo berekende duur van de loongerelateerde WGA-uitkering kent een minimum van 3 maanden en een maximum van 24 maanden. Minimum en maximum gelden dus ook als deze berekening lager uitkomt dan 3 maanden resp. hoger dan 24 maanden.

Bijzondere regelingen

In de periodes vanaf 1-1-1998 worden ook jaren, volledig of gedeeltelijk, meegeteld waarin niet aan de looneis is voldaan, maar waarin:

- + een volledige WAO-uitkering of een andere daarmee vergelijkbare arbeidsongeschiktheidsuitkering is toegekend naar de klasse 80-100%;
- + een kind, jonger dan 5 jaar op 1 januari, is verzorgd en waarvoor kinderbijslag is ontvangen;¹
- + een kind is verzorgd waarvoor een persoonsgebonden budget is ontvangen (de jaren worden voor 50% meegeteld).

Niet meegeteld worden WW-uitkeringen, tenzij als gevolg van faillissement, en levensloopuitkeringen.

¹ Tot 2005 worden deze jaren volledig meegeteld, de jaren 2005 en 2006 worden voor 75% meegeteld en de jaren daarna voor 50%.

Aftrek duur uitkering

Van de zo berekende duur wordt afgetrokken:

- + de duur van de WW-uitkering of van wachtgeld, direct voorafgaand aan de wachttijd;
- + idem van een eerdere WW-uitkering gerelateerd aan het laatste werk, direct voorafgaand aan de wachttijd;
- + de duur van een eventuele IVA-uitkering maar niet meer dan tot de minimale duur van de WGA-uitkering van een jaar.

Hoogte uitkering

De eerste 2 maanden is de uitkering 75%, daarna 70%. Hier van wordt 100/108-deel gereserveerd voor de in mei te betalen vakantietoeslag. In de hier volgende voorbeelden is deze reservering buiten beschouwing gelaten en is uitgegaan van 70% uitkering (vanaf de 3^e maand).

Voorbeeld 1

Geen loon uit passend werk

Dagloon is € 120 (per maand x 21,75 = € 2.610)

Loon	nihil	Geen werk
Uitkering	€ 1.827	70% x € 2.610
Inkomen	€ 1.827	Alleen uitkering

Voorbeeld 2

Loon uit passend werk € 750 per maand

Dagloon is € 120 (per maand x 21,75 = € 2.610)

Loon	€ 750	Wel passend werk
Uitkering	€ 1.302	70% x (€ 2.610 - € 750)
Inkomen	€ 2.052	Loon en aanvullende uitkering

Voorbeeld 3

Loon uit passend werk € 1.500 per maand

Dagloon is € 120 (per maand x 21,75 = € 2.610)

Loon	€ 1.500	Wel passend werk
Uitkering	€ 777	70% x (€ 2.610 - € 1.500)
Inkomen	€ 2.277	Loon en aanvullende uitkering

Verdiens ten boven maximum dagloon

Is het loon hoger dan het maximum uitkeringsdagloon, dan wordt het loon vermenigvuldigd met de correctiefactor: maximum dagloon/ongemaximeerd dagloon (gebaseerd op het werkelijke loon). Omdat de correctiefactor < 1 is, wordt de korting lager en de aanvullende uitkering dus hoger. Per 1 januari 2021 is het maximum uitkeringsdagloon € 223,41 (per jaar is dit: € 58.311). Deze bedragen zijn bruto en inclusief 8% vakantietoeslag.

Loonaanvullingsuitkering

Artikel 60 en 61 WIA

- Beoordeling uitkering* Wanneer geen recht is op een loongerelateerde uitkering WGA of wanneer deze is geëindigd vanwege het bereiken van de op basis van het arbeidsverleden berekende duur, wordt het recht op een loonaanvullingsuitkering beoordeeld. Er kan sprake zijn van voortdurende *volledige* of van *gedeeltelijke* arbeidsongeschiktheid.
- Recht op uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid* Bij volledige arbeidsongeschiktheid (80%-100%) wordt een aanvullingsuitkering toegekend. Hieronder valt ook de situatie waarbij de werknemer nog wel passend werk kan verrichten - of verricht - maar waarvan het loon niet meer is dan 20% van het maatmaninkomen.
- Recht op uitkering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid* Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (35%-80%) wordt de aanvullingsuitkering uitsluitend toegekend als de werknemer voldoet aan de zogenaamde *inkomenseis*. De inkomenseis houdt in dat de werknemer passend werk heeft gevonden, waarmee hij minimaal 50% verdient van de vastgestelde resterende verdien capaciteit, zie ook hierna.
- Duur uitkering* De loonaanvullingsuitkering is, anders dan de loongerelateerde uitkering, niet beperkt in tijd en eindigt bij het bereiken van de AOW-leeftijd. De uitkering eindigt wel wanneer:
- ✚ er geen sprake meer is van arbeidsongeschiktheid of deze minder is geworden dan 35%;
 - ✚ er niet meer wordt voldaan aan de inkomenseis;
 - ✚ een van de uitsluitingsgronden van toepassing is, bijvoorbeeld bij overlijden of bij het bereiken van de AOW-leeftijd.
- Hoogte uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid* Als de loongerelateerde uitkering eindigt vanwege het bereiken van de maximaal berekende duur, is de hoogte van de loonaanvullingsuitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid gelijk aan die van de loongerelateerde uitkering: 70% van het uitkeringsdagloon. De uitkering wordt steeds geïndexeerd op 1 januari en op 1 juli van ieder kalenderjaar met een percentage dat gelijk is aan de stijging van het wettelijk minimumloon.

Hoogte uitkering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid moet zijn voldaan aan de inkomenseis. Dat betekent dat het loon:

- of gelijk is aan de geduide resterende verdien capaciteit;
- of lager is dan de geduide resterende verdien capaciteit maar minimaal 50% daarvan.

Is het loon uit passend werk lager dan de resterende verdien capaciteit (maar dus wel minimaal 50%), dan is dat van invloed op het gecombineerde inkomen: loon en uitkering. Dat komt omdat bij de berekening uitsluitend wordt uitgegaan van de resterende verdien capaciteit en niet van het lagere loon uit passend werk.

Enkele voorbeelden ter verduidelijking, waarbij wordt uitgegaan van een dagloon van € 120 (per maand € 2.610) en een resterende verdien capaciteit van € 1.500 per maand.

Voorbeeld 1

Loon uit passend werk € 1.500

Loon	€ 1.500	Resterende verdien capaciteit
Uitkering	€ 777	70% x (€ 2.610 - € 1.500)
Inkomen	€ 2.277	

Voorbeeld 2

Loon uit passend werk € 750

Loon	€ 750	50% rest. verdien capaciteit
Uitkering	€ 777	70% x (€ 2.610 - € 1.500)
Inkomen	€ 1.527	

Uitkomst lager dan vervolguitkering

Als de berekening lager uitvalt dan de vervolguitkering (zie hierna), dan is de vervolguitkering van toepassing. Dat kan voorkomen bij een laag dagloon en een laag loon uit passend werk. Op de website van UWV staat een rekentool waarmee de uitkering berekend kan worden.

Wijziging van de arbeidsongeschiktheid

Tijdens de lopende aanvullingsuitkering kan de medische situatie van de werknemer wijzigen. Als er een inkomenseis geldt, dan wordt deze aangepast.

Van gedeeltelijk arbeidsongeschikt (35%-80%) naar volledig arbeidsongeschikt (80%-100%)

Als deze situatie ten minste 2 maanden duurt, vervalt de inkomenseis die geldt bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

Van volledige arbeidsongeschikt (80%-00%) naar gedeeltelijk arbeidsongeschikt (35%-80%)

Als deze situatie ten minste 24 maanden duurt, wordt de inkomenseis toegepast.

Vervoluitkering

Artikel 60 - 62 WIA

Recht op uitkering

Het recht op een vervoluitkering ontstaat als:

- ✚ er geen recht is op een loongerelateerde WGA-uitkering of deze is geëindigd vanwege het bereiken van de maximale duur en er sprake is van *gedeeltelijke* arbeidsongeschiktheid;
- ✚ er ook geen recht is op een loonaanvullingsregeling omdat niet is voldaan aan de *inkomenseis*, zie hiervoor bij loonaanvullingsuitkering.

Feitelijk vervult de vervoluitkering een soort vangnetfunctie: er is geen recht (meer) op een loongerelateerde of een loonaanvullingsuitkering. Het betreft de werknemer die nog wel in staat wordt geacht met passend werk een loon te verdienen van meer dan 20% van het maatmanloon, maar dat werk niet heeft gevonden. Of passend werk heeft gevonden dat niet aan de inkomenseis van de loonaanvullingsuitkering voldoet: < 50% van de resterende verdien capaciteit

Wijziging van de arbeidsongeschiktheid

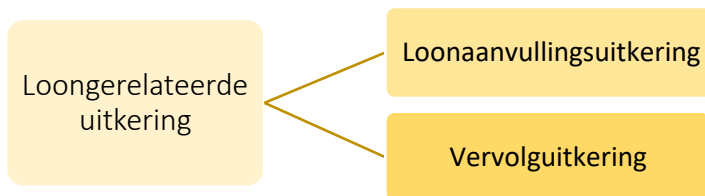
Bij volledige arbeidsongeschiktheid kan onder voorwaarden (weer) een loongerelateerde uitkering worden toegekend.

Duur uitkering

De vervoluitkering is net als de loonaanvullingsuitkering niet beperkt in tijd. De uitkering eindigt wanneer er geen sprake meer is van arbeidsongeschiktheid. Of wanneer er een uitsluitingsgrond van toepassing is, zoals bij overlijden of bij het bereiken van de AOW-leeftijd.

Berekening uitkering

De uitkering bedraagt het berekende arbeidsongeschiktheidspercentage x 70% van het wettelijk minimumloon. Het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt berekend op basis van het maatmaninkomen en de resterende verdien capaciteit. Voor de bepaling van de uitkeringshoogte wordt gebruik gemaakt van arbeidsongeschiktheidsklassen.



Hoogte uitkering

Als de mate van arbeidsongeschiktheid is berekend, dan kan aan de hand van de arbeidsongeschiktheidsklassen het uitkeringspercentage worden bepaald. In het hieronder aangegeven overzicht is bij de uitkeringshoogte uitgegaan van het wettelijk minimumloon voor een volwassene bij een volledige werktijd. Per 1 januari 2021 is dat per maand € 1.684,80 bruto en exclusief 8% vakantietoeslag.

Percentage	Uitkering	Uitkering/maand
35% - 45%	28%	€ 471,74
45% - 55%	35%	€ 589,68
55% - 65%	42%	€ 707,62
65% - 80%	50.75%	€ 855,04

Voorbeeld mogelijke terugval in inkomen bij geen werk en 40% arbeidsongeschiktheid

Loon	€ 3.000	
Loongerelateerde uitkering 2 mnd	€ 2.250	↓ 25%
Loongerelateerde uitkering vervolg	€ 2.100	↓ 30%
Vervolguitkering	€ 472	↓ 84%

IVA

Deel A Hoofdstukken VI en XI

Recht op IVA

Artikel 4 en 6 WIA

Begrip IVA

IVA is de afkorting van *Inkomensverzekering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten* en is een regeling binnen de WIA.

Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt

Voorwaarde om voor een IVA-uitkering in aanmerking te komen is de *volledige* en *duurzame* arbeidsongeschiktheid. *Volledig* arbeidsongeschikt betekent dat iemand als gevolg van medische beperkingen niet kan werken of met werken maximaal 20% van zijn maatmanloon kan verdienen.

Duurzaam arbeidsongeschiktheid betekent dat:

- er sprake is van een stabiele of verslechterende situatie;
- er hooguit op de *lange* termijn een *geringe* kans op verbetering of herstel is.

Wachttijd IVA

Artikel 47 - 53 WIA

Ingangsdatum uitkering

Het recht op een IVA-uitkering kan op verschillende momenten ingaan.

Tijdens de wachttijd

Op aanvraag tussen de 13^e en de 78^e week.

Bij einde wachttijd van 104 weken

Bij de beoordeling van de WIA-aanvraag door UWV.

Bij een lopende WGA-uitkering

Als de duurzame en volledige arbeidsongeschiktheid ontstaat nadat al een WGA-uitkering is toegekend.

<4 weken na WGA 0%-35% arbeidsongeschikt

Als de duurzame en volledige arbeidsongeschiktheid ontstaat binnen 4 weken nadat een WGA-uitkering niet is toegekend of is gestopt omdat de arbeidsongeschiktheid < 35% is. De *ziekteoorzaak* van deze toename speelt *geen rol*.

<5 jaar na WGA 0%-35% arbeidsongeschikt

Als de duurzame en volledige arbeidsongeschiktheid ontstaat binnen 5 jaar nadat een WGA-uitkering niet is toegekend of is gestopt omdat de arbeidsongeschiktheid < 35% is en de toename uit *dezelfde ziekteoorzaak* voortkomt.

Ook als bij einde wachttijd eerst een WGA-uitkering is toegekend die pas later is beëindigd omdat de arbeidsongeschiktheid < 35% is. Dat geldt ook als een WGA-uitkering vooraf is gegaan door een IVA-uitkering en de WGA later wordt beëindigd.

Herleving na eerder IVA-recht

Als eerder een IVA-uitkering is toegekend, die later is beëindigd omdat de arbeidsongeschiktheid < 35% is, kan het recht op een IVA-uitkering herleven, mits dat binnen 5 jaar na deze beëindiging is en de toename van de arbeidsongeschiktheid uit *dezelfde ziekteoorzaak* voortkomt.

Dat geldt ook als de IVA-uitkering eerst is gevolgd door een WGA-uitkering en die vervolgens is beëindigd omdat de arbeidsongeschiktheid < 35% was.