

# Werk en inkomen naar arbeidsvermogen

## WIA



## Inleiding

### Een antwoord op het echech van de WAO

De in 1967 ingevoerde Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) was de voorganger van de WIA. De WAO kenmerkte zich door royale voorwaarden, waaronder verdiscontering van de werkloosheid. Dat betekende dat bij een *gedeeltelijke* arbeidsongeschiktheid een *volledige* uitkering werd toegekend tot het moment dat er passend werk was gevonden. Gecombineerd met een naar huidige maatstaven royale uitkering van netto ca. 95% (bruto 80%) van het laatstverdiende loon, ontbeerde deze wet de financiële prikkels en had mede daardoor een grote aanzuigende werking. Dat resulteerde in een onbeheersbare toename van het aantal uitkeringsgerechtigden waardoor op enig moment zelfs de grens van 1.000.000 uitkeringen in zicht kwam. Dat heeft geleid tot nieuwe inzichten en wetgeving waarin meer financiële prikkels zijn ingebouwd, de uitkeringen zijn versoberd en de toelatingsdrempels zijn verhoogd: de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)...!!

### Elementen in de WIA

In de WIA zijn die financiële prikkels ingebouwd, zowel voor de werkgever als voor de werknemer. Met als uitgangspunt dat de '*vervuiler betaalt*'. De WIA kent zowel een regeling voor werknemers die nog arbeidsmogelijkheden hebben, de *Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA)* als een regeling voor werknemers waarvoor werkhervatting geen perspectief meer vormt, de *Inkomensvoorziening volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA)*. De laatste regeling kent slechts marginale financiële consequenties voor de werkgever en biedt de werknemer een hogere uitkering met een in beginsel onbeperkte duur tot de AOW-leeftijd. Een financiële prikkel zou voor deze groep werknemers immers niet effectief en niet terecht zijn.

De WGA kent daarentegen wel financiële prikkels, zowel voor de werknemer als voor de werkgever. Het betreft de werknemers met nog een veronderstelde mogelijkheid om passend werk te verrichten en waarvan dus verwacht mag worden dat zij deze resterende mogelijkheden ook optimaal benutten. Voor deze werknemers betekent het dat hun uitkering op termijn (aanzienlijk) lager wordt als er geen passend werk wordt gevonden.

Aan (middel)grote werkgevers worden de kosten van deze uitkeringen doorberekend in de vorm van een gedeeltelijke of volledige individuele WGA-premie, afhankelijk van de loonsom. Deze doorberekening geldt voor een maximale periode van maar liefst 10 jaar. Voor de werkgevers die eigenrisicodrager WGA zijn geldt dit risico ook, de verzekeraar zal de premie immers baseren op de schadelast en het risicoprofiel van de werkgever. Deze kosten komen boven op de kosten van de verplichte loondoorbetaling en de kosten van re-integratie gedurende de 104 weken die hieraan voorafgaan. Kortom, het belang om de verzuimschade te beperken is groot, zowel voor werkgever als voor werknemer.

# 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 (art. 6 ZW);
- + de AOW-leeftijd heeft bereikt;
- + als leerling in het kader van een praktijkonderdeel van zijn opleiding tegen beloning werkt (deze leerling 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 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 referteperiode van een kalenderjaar te delen door 261 - of bij een kortere referteperiode te delen door alle daarbinnen liggende werkdagen, vallend op maandag tot en met vrijdag. 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 2022 is het maximum uitkeringsdagloon € 228,76. Dit bedrag is bruto en inclusief 8% vakantietoeslag.

### *Maandloon*

Als er recht is op een uitkering 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.

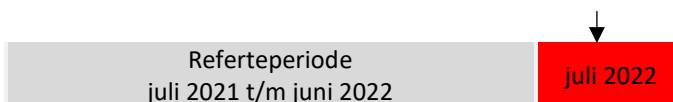
### *Referteperiode*

De referteperiode 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 *loonaangiftetijdvak*), voorafgaand aan de 1<sup>e</sup> ziektedag. Dit wordt ook wel *t-1* genoemd.

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

### Voorbeeld berekenen Referteperiode WIA

Ter verduidelijking een voorbeeld van de referteperiode bij een loonaangifte per maand en een 1<sup>e</sup> ziektedag op 20 juli 2022.



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. Is op de dag van ziekmelding nog voor een deel is gewerkt, dan telt deze als 1<sup>e</sup> ziektedag. De wachttijd is inclusief eventuele wachtdagen.

### *Samentelling periodes*

Bij een onderbreking worden de periodes van arbeidsongeschiktheid bij elkaar opgeteld bij:

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

Dit wordt de *samengestelde wachttijd* genoemd. De tussenliggende periode(s) worden niet meegeteld.

### *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 3 weken en niet later dan 68 weken na de 1<sup>e</sup> ziektedag worden ingediend. Een verkorte wachttijd is dus minimaal 13 weken en maximaal 78 weken.

**Let op!** Tijdens de wachttijd kan een aanvraag maar eenmaal worden ingediend, ook als daarna de situatie verslechtert. Wordt de aanvraag voor verkorting van de wachttijd niet gehonoreerd, dan is de eerstvolgende beoordeling 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 de 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 te betalen (zoals bedoeld in het BW). Het zijn verschillende begrippen die betrekking hebben 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 eigenrisicodragers 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. Voor middelgrote en grote werkgevers is dat relevant omdat zij - gedeeltelijk of volledig - een individuele premie WGA betalen.

### *Verplichting loondoorbetaling en herstelplan (loonsanctie)*

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

- ✚ het re-integratieverslag na de 93<sup>e</sup> 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  $\leq 3$  weken een beslissing. Als het herstelplan wordt goedgekeurd, eindigt de verlenging 6 weken na de datum van deze goedkeuring. Deze verlenging is nodig vanwege de uitgestelde behandeling van de WIA-aanvraag. Als UWV deze termijnen overschrijdt, kan ook voor de duur van deze overschrijding een *bekortingsverzoek* worden ingediend.

**Let op!** Een loonsanctie kan ook worden opgelegd als na een vrijwillige verlenging een WIA-aanvraag wordt gedaan en vervolgens blijkt dat de re-integratie gedurende de volledige wachttijd onvoldoende is geweest.

*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 88<sup>e</sup> week van de wachttijd, een kennisgeving dat de WIA-aanvraag kan worden ingediend. De werkgever krijgt daarvan een kopie.

*Aanvraag*

Uiterlijk in de 91<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> week. Als deze te laat wordt ingediend, wordt de ingangsdatum van de 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 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.