

58e jaargang

2010

10

verzekering

schade

aansprakelijkheid

verkeer

# Verkeers Recht

In dit nummer o.a.:

De speerpunten van de WIA

Jurisprudentie nrs 73 t/m 82



[www.verkeersrecht.nl](http://www.verkeersrecht.nl)



## De speerpunten van de WIA

Valkuilen en pijnpunten

Menno Neeser \*

### Toelichting

**De Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) wijkt sterk af van zijn voorganger, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). Het blijkt dat de regelingen in de WIA er in veel gevallen toe leiden dat pas na verloop van vele jaren de uiteindelijke inkomenspositie duidelijk is. Daarnaast blijkt dat de WIA meer nadelige consequenties kan hebben voor de inkomenspositie dan de WAO. Deze onzekerheden bemoeilijken het schaderegelingsproces en leiden tot vertraging in de schadeafwikkeling.**

**De WIA is op 29 december 2005 in werking getreden en is de opvolger van de WAO. De wet regelt de op de werkgever rustende verplichting tot het verstrekken van een uitkering voor de periode na de wettelijke loondoorbetalingstermijn van 104 weken (ex art. 7:629 BW). De WIA geldt voor mensen die op of na 1 januari 2004 arbeidsongeschikt zijn geworden. Degenen die voor die datum al arbeidsongeschikt waren, blijven onder de oude WAO vallen. De WAO loopt - uitgaande van een pensioengerechtigde leeftijd van 67 jaar - dan nog door tot 2056.**

De WIA kent twee pijlers:

#### 1. IVA voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten

De WIA biedt inkomensbescherming voor mensen die geheel uitgevallen zijn. Deze mensen worden opgevangen door de IVA. De IVA staat voor Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten en is voor werknemers die duurzaam 80% of meer arbeidsongeschikt zijn.

#### 2. WGA voor 35 tot 80% of niet duurzaam arbeidsongeschikten

Centraal staat het stimuleren van werkgevers en werknemers om gedeeltelijk arbeidsgeschikten door het geven van financiële prikkels aan het werk te houden. De gedeeltelijk arbeidsgeschikten worden opgevangen door de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). De WGA is voor werknemers die tussen de 35% tot 80% of NIET duurzaam 80% of meer arbeidsongeschikt zijn. De WGA kent 2 fases, waarover verder in dit artikel meer.

U mist in deze opsomming de zieke of gehandicapte werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is bevonden. Slaagt deze werknemer er niet in passend werk te vinden, dan rest hem slechts WW of Bijstand.

### De speerpunten: hoe zit het ook alweer in elkaar en wat hebben we geleerd?

De WIA is bijna 5 jaar geleden in werking getreden. De eerste uitkeringen werden 4 jaar geleden toegekend. Inmiddels hebben wij de nodige ervaring met deze nieuwe wet. De WAO loopt - uitgaande van een pensioengerechtigde leeftijd van 67 jaar - dan nog door tot 2056. In dit artikel komen vier vragen aan de orde:

1. hoe vergaat het degenen die vanaf 1 januari 2004 arbeidsongeschikt geraakt zijn of die in de toekomst arbeidsongeschikt raken;
2. hoe verloopt het keurings- en beoordelingssysteem;
3. welke valkuilen zijn er;
4. waar doet het pijn?

### Hoe gaat het sinds 2004?

De werkgever is verplicht om bij ziekte van een werknemer gedurende 104 weken (2 jaar) het loon gedeeltelijk door te betalen. Artikel 7:629 BW werd hiertoe met ingang van 1 januari 2004 aangepast.

De hoogte van de doorbetalingsverplichting is 70% van het geldende salaris met als ondergrens 70% van het minimumloon. In de praktijk zie je vaak dat de werkgever het eerste jaar 100% en het tweede jaar 70% van het geldende loon doorbetaalt. Ook andere combinaties komen voor, al naar gelang daar afspraken in de CAO over gemaakt zijn.

In deze 104 weken moeten de werkgever en de werknemer er alles aan doen om de werknemer weer zo snel mogelijk aan het werk te krijgen (art. 25 WIA).

Per 1 april 2002 is de Wet verbetering poortwachter in werking getreden. Hierin is vastgelegd welke regels en sancties gelden. De termijn van 104 weken kan worden verkort of uitgebreid. Als al snel duidelijk is dat er sprake is van volledige (80% of meer) en blijvende arbeidsongeschiktheid, kan de WIA-uitkering eerder ingaan. Als het re-integratieproces na 104 weken nog niet is voltooid, is verlenging van de loondoorbetalingstermijn een mogelijkheid.

Na deze 104 weken zal er een keuring door het UWV (Uitkeringsinstituut Werknemers-Verzekeringen) plaatsvinden. Het UWV bepaalt het loonverlies, dat - in afwijking van de WAO - niet in een arbeidsongeschiktheidspercentage wordt uitgedrukt. De uitzondering die deze regel bevestigt is de WGA-vervolguitkering, die verderop wordt besproken.

\* werkzaam bij het Nederlands Rekencentrum Letselschade

Het loonverlies is het verschil tussen het laatstverdiende brutoloon en het brutoloon dat met gangbare arbeid kan worden verdiend, de zogeheten *resterende verdien capaciteit*.

Vanaf dit punt verdwijnt elke vergelijking met de WAO. Bij de WIA zijn er na afloop van de loondoorbetalingstermijn drie mogelijkheden:

1. loonverlies van minder dan 35%;
2. loonverlies van 35% tot 80% of niet duurzaam loonverlies van 80% en meer (WGA);
3. duurzaam loonverlies van 80% en meer (IVA).

### Loonverlies van minder dan 35%

De werknemer heeft geen recht op een WIA-uitkering. Het is de bedoeling dat de werknemer samen met de werkgever naar een oplossing zoekt om aan het werk te blijven. Lukt dit niet, dan is ontslag niet uitgesloten. Voor de werknemer blijft er dan geen andere mogelijkheid over dan het aanvragen van een WW- of bijstandsuitkering.

### Loonverlies van 35% tot 80% (WGA)

De WGA is opgebouwd uit 2 uitkeringsfasen:

1. de loongerelateerde uitkering (LGU);
2. de WGA-loonaanvullings- of WGA-ervoluitkering (LAU of VVU).

De duur van de loongerelateerde uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden. De loongerelateerde uitkering bedraagt minimaal 3 en maximaal 38 maanden. Ieder jaar aan arbeidsverleden levert 1 maand uitkering op. De jaren vanaf het 18e jaar tot 1998 mogen als fictief arbeidsverleden worden meegenomen.

#### Voorbeeld 1:

X is geboren op 01-01-1968 en werkt al vanaf 1990. Op 01-01-2010 komt hij in de WGA. De opbouw is als volgt:  
12 fictieve jaren (vanaf het 18e jaar, dus vanaf 01-01-1986 tot 01-01-1998) en 12 feitelijke arbeidsjaren (van 1998 tot 2010)  
Totaal dus 24 jaren opgebouwd => recht op een loongerelateerde uitkering van 24 maanden.

Om een loongerelateerde WGA-uitkering te krijgen moeten er voor de eerste ziekte dag voldoende weken zijn gewerkt. Dit heet de *referte-eis*. De loongerelateerde WGA-uitkering wordt toegekend in de volgende situaties:

- in de periode van 36 weken voor de eerste ziekte dag moet een werknemer minimaal 26 weken hebben gewerkt. Een week telt al mee als er maar op één dag in die week werd gewerkt. Vakantieweken tellen als gewerkte weken.

Voor musici, artiesten en filmmedewerkers geldt een afwijkende weken-eis: zij moeten 16 van 39 weken hebben gewerkt om een loongerelateerde uitkering te krijgen;

- voor de eerste ziekte dag bestond er recht op een WW-uitkering.
- Als er in de periode van 36 weken een aantal weken helemaal niet werd gewerkt, dan mag de periode soms worden verlengd. De periode mag worden verlengd met hele weken waarin:
- door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet werd gewerkt;
  - niet-verzekerd werk werd verricht (bijvoorbeeld als startende ondernemer);
  - volledig onbetaald verlof werd opgenomen (maximaal 78 weken);
  - een bevallings- of adoptie-uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg is ontvangen.

Heeft iemand (nog) niet genoeg weken gewerkt of voldoet hij niet aan de eisen ten aanzien van het arbeidsverleden, dan wordt de loongerelateerde periode overgeslagen en gaat direct de loonaanvullingsuitkering of de ervoluitkering in.

### De loongerelateerde uitkering (fase 1)

In de WGA komt eerst de loongerelateerde uitkering (de LGU) aan bod, voor zover aan de referte-eis is voldaan. De uitkering bedraagt 70% (75% in de eerste twee maanden) van het WIA-maand(jaar)loon. Het WIA-maand(jaar)loon wordt vastgesteld op basis van het totale inkomen voor de sociale verzekeringen, het *SV-loon*, in het jaar voorafgaande aan de 1e arbeidsongeschiktheidsdag, het *refertejaar*. Het SV-loon is echter wel gemaximaliseerd op het maximumdagloon. Dit maximumdagloon bedraagt per 2010 € 186,65. Dit komt dus neer op een maximumjaarloon van 261 dagen x € 186,65 = € 48.716,-.

De loongerelateerde uitkering houdt ook rekening met het huidige loon, *verworven inkomen* genaamd, en is eigenlijk niet meer dan een rekensom van het loonverlies.

#### Voorbeeld 2:

WIA-jaarloon € 30.000,-, verworven inkomen € 0 => Uitkering 70% x (€ 30.000,- - € 0) = € 21.000,-

WIA-jaarloon € 30.000,-, verworven inkomen € 15.000,- => Uitkering 70% x (€ 30.000,- - € 15.000,-) = € 10.500,-

Zoals uit voorbeeld 2 blijkt, bedraagt de uitkering door te gaan werken € 10.500,- in plaats van € 21.000,-. Maar met werken wordt ook € 15.000,- verdiend. Het totale inkomen van iemand die wel werkt komt dan op € 10.500,- uitkering + € 15.000,- loon = € 25.500,- totaal. Dit is 85% van het oude loon van € 30.000,-.

WGA-gerechtigden worden dus financieel geprikkeld om te gaan werken.

Voor mensen met hoge inkomens ontstaat er echter een probleem bij de vaststelling van de uitkering, waardoor het voor hen niet aantrekkelijk is om te gaan werken. Dit probleem ontstaat als gevolg van de maximering van het WIA-maandloon, waardoor het verdisconteren van de resterende verdien capaciteit kan leiden tot een zeer lage of in het geheel geen uitkering. In voorbeeld 3a wordt dit berekend.

#### Voorbeeld 3a:

WIA-jaarloon € 100.000,-, verworven inkomen € 50.000,- => Uitkering 70% x (€ 48.716,- (maximum!) - 50.000,-) = € 0

Om ook hen een financiële prikkel te kunnen geven, is in 2007 (!) de conversiefactor in het leven geroepen: de f-factor (Verzamelwet sociale verzekeringen 2007). De f-factor wordt als volgt verkregen:

*maximum dagloon : oude loon*

In voorbeeld 3a dus € 48.716,- : € 100.000,- = 0,4872. Het toepassen van de f-factor wordt in voorbeeld 3b uitgewerkt.

#### Voorbeeld 3b:

WIA-jaarloon € 100.000,-, verworven inkomen € 50.000,- => Uitkering 70% x (€ 48.716,- - (0,4872 x 50.000,-)) = € 17.049,-

Door hantering van de formule is het dus ook bij een hoog inkomen financieel aantrekkelijk om te blijven werken.

### WGA-loonaanvullings- of WGA-ervoluitkering (fase 2)

Zodra de loongerelateerde uitkering eindigt, heeft een WGA-gerech-

tigde aanspraak op een WGA-loonaanvullingsuitkering (LAU) óf een vervolguikering (VVU). Welke van deze twee toepasselijk is, is afhankelijk van de vraag hoeveel de WGA-gerechtigde op dat moment werkelijk verdient. Het UWV bepaalt de resterende verdien capaciteit. Hoe dit in zijn werk gaat wordt hierna in de paragraaf "Hoe verloopt het keurings- en beoordelingssysteem?" besproken.

Voor de bepaling welke uitkering in fase 2 van toepassing zal zijn, wordt het van belang of de WGA-gerechtigde 50% of meer van de resterende verdien capaciteit benut. Dit wordt de *inkomenseis* (IE) genoemd.

**Voorbeeld 4:**

WIA-jaarloon € 30.000,-, restverdien capaciteit € 15.000,- => 50% van restverdien capaciteit is € 7.500,-

Nu zijn er twee mogelijkheden:

- iemand voldoet aan de inkomenseis => WGA-loonaanvullingsuitkering;
- iemand voldoet niet aan de inkomenseis => WGA-vervolguikering.

**WGA-loonaanvullingsuitkering (LAU)**

De hoogte van de WGA-loonaanvullingsuitkering wordt op dezelfde wijze bepaald als de loongereleerde uitkering, alleen wordt nu niet het *verworven inkomen* in mindering op het oude loon gebracht, maar de *resterende verdien capaciteit*.

**Voorbeeld 5:**

WIA-jaarloon € 30.000,-, restverdien capaciteit € 15.000,- en huidige loon € 7.500,- =>  
WGA-loonaanvullingsuitkering:  $70\% \times (\text{€ } 30.000,- - \text{€ } 15.000,-)$   
= € 10.500,-

Het totale inkomen komt daarmee op € 7.500,- + € 10.500,- = € 18.000,-, zijnde 60% van het oude loon.

Als het *verworven inkomen* gelijk is aan de *resterende verdien capaciteit* treedt er geen (financieel) nadeel op tussen de uitkeringen in de fases 1 en 2 (vergelijk de voorbeelden 2 en 5).

Bij inkomens boven de € 48.716,- is ook hier de f-factor van toepassing.

**WGA-vervolguikering (VVU)**

Iemand die niet aan de inkomenseis voldoet, dus die zijn resterende verdien capaciteit voor minder dan 50% benut, heeft geen recht op de WGA-loonaanvullingsuitkering, maar krijgt de WGA-vervolguikering.

De WGA-vervolguikering is een percentage van het brutominimumloon en is, als enige uitkeringsvorm binnen de WIA, afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid.

Mate van arbeidsongeschiktheid	Uitkering (70% gemiddelde mate arbeidsongeschiktheid)
35 tot 45%	28% van het minimumloon
45 tot 55%	35% van het minimumloon
55 tot 65%	42% van het minimumloon
65 tot 80%	50,75% van het minimumloon
80 tot 100%	70% van het minimumloon

De mate van arbeidsongeschiktheid wordt berekend door het loonverlies te delen door het maatmanloon op basis van de volgende formule:  $(\text{maatmanloon} - \text{restverdien capaciteit}) : \text{maatmanloon} \times 100\% = \text{arbeidsongeschiktheidspercentage}$

NB:

Vanaf 1 juli 2008 worden voor de berekening van de WIA-uitkering de begrippen *WIA-maandloon* en *maatmanloon* gelijkgetrokken. Er wordt dan niet meer uitgegaan van het brutoloon, maar van het SV-loon om het maatmanloon en de resterende verdien capaciteit te bepalen.

**Voorbeeld 6:**

Maatmanloon € 30.000,-, restverdien capaciteit € 15.000,- en het huidige loon € 7.499,-  
Mate van arbeidsongeschiktheid 50%. Brutominimumloon € 18.000,-  
WGA-vervolguikering => 35% van minimumloon =  $35\% \times \text{€ } 18.000,- = \text{€ } 6.300,-$

Het totale inkomen komt daarmee op € 7.499,- + € 6.300,- = € 13.799,-, zijnde 46% van het oude loon, dit in tegenstelling tot voorbeeld 5, waar het totale inkomen nog 60% van het oude loon bedroeg. Is het huidige loon dus € 1 minder, dan neemt het inkomen direct met € 4.201,- af!

De WGA-vervolguikering is echt het laatste waar men op zit te wachten. Indien de WGA lager uitvalt dan het (relevante) sociale minimum, kan er bij het UWV op grond van de ToeslagenWet wel een toeslag worden aangevraagd, maar voor de bepaling van de hoogte van deze uitkering wordt tevens naar de inkomsten van de partner gekeken. Er is (nog) geen vermogenstoets.

**Meer dan 80% en duurzaam loonverlies (IVA)**

Als het UWV vaststelt dat er naar verwachting langer dan 5 jaar (= duurzaam) sprake is van een loonverlies van 80% of meer, komt de IVA in beeld. De IVA-uitkering bedraagt 75% van het gemaximeerde WIA-maand(jaar)loon. De maximale IVA-uitkering is dan  $75\% \times \text{€ } 48.716,- = \text{€ } 36.537,-$ .

**Hoe verloopt het keurings- en beoordelingssysteem?**

Het UWV stelt op basis van een keuring vast of er (nog) recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering bestaat. Veel mensen zien erg tegen deze keuring op. Net als voor de WAO, Waz of Wajong, staat deze keuring bekend als 'streng'.

De keuring bestaat meestal uit twee delen: een onderzoek door één of twee verzekeringsartsen en een onderzoek door één of twee arbeidsdeskundigen. De verzekeringsarts brengt de medische situatie in kaart: welke klachten en beperkingen zijn er? De arbeidsdeskundige bekijkt vervolgens welk werk iemand nog kan verrichten en wat daarmee verdiend kan worden.

De gekeurde heeft recht op een verslag van de gesprekken en mag zijn dossier inzien. Dit moet wel schriftelijk bij het UWV-kantoor worden aangevraagd.

**Verzekeringsarts**

Het eerste deel van de keuring voor de WIA (WAO, Waz of Wajong) is meestal een medisch (lichamelijk) onderzoek. In elk geval vindt er ook een gesprek met de verzekeringsarts van het UWV plaats.

De arts onderzoekt welke gevolgen de ziekte of handicap heeft voor het werk en welke beperkingen er zijn. De verzekeringsarts stelt de

*belastbaarheid* voor het werk vast. Soms heeft de verzekeringsarts ook informatie van de huisarts, specialist of therapeut nodig. De verzekeringsarts kan iemand tevens door een externe deskundige laten onderzoeken. Dat is een arts of therapeut die niet bij het UWV werkt en die geen behandelaar is.

Als de verzekeringsarts genoeg informatie heeft, vult hij de beperkingen in op een lijst: *de Functionele MogelijkhedenLijst* (FML). Deze lijst bestaat uit zes categorieën: persoonlijk en sociaal functioneren (bijvoorbeeld concentratie, flexibiliteit, werktempo en omgang met collega's), de werkplek, bewegen, statische houdingen (zoals zitten en staan) en werktijden (aantal uren en tijdstippen). De verzekeringsarts kijkt niet welk werk iemand eventueel nog kan doen: dat doet de arbeidsdeskundige.

Als de verzekeringsarts vindt dat iemand helemaal niet meer kan werken, komt de arbeidsdeskundige er niet meer aan te pas. Het oordeel van de verzekeringsarts moet dan wel worden bevestigd door een tweede verzekeringsarts, een landelijke commissie of een speciale medewerker van het UWV, de *beslissingsautoriteit*.

### Arbeidsdeskundige

Het tweede deel van de keuring voor de WIA (WAO, Waz of Wajong) is een onderzoek door de arbeidsdeskundige. Een paar weken na de keuring door de verzekeringsarts vindt er een gesprek met de arbeidsdeskundige plaats. Die bekijkt op basis van de door de verzekeringsarts ingevulde FML welk werk iemand nog kan doen en wat iemand daarmee kan verdienen.

Al het werk dat algemeen geaccepteerd is komt in aanmerking en wordt *gangbare arbeid* genoemd. Dit kan van alles zijn: het eigen werk bij de oude of een andere werkgever of geheel ander werk. De arbeidsdeskundige houdt geen rekening met het eigenlijke beroep en het opleidingsniveau. Hij kijkt dus ook naar werk dat (ver) onder iemands kunnen ligt. Hij mag geen beroepen selecteren waarvoor iemand niet is opgeleid of waarvoor hij de capaciteiten mist. Dit heeft geen betrekking op eenvoudige vaardigheden waarvan men aanneemt dat iedereen die binnen enkele maanden aan kan leren.

De arbeidsdeskundige selecteert enkele beroepen die nog kunnen worden uitgeoefend. Hij maakt daarbij gebruik van een computersysteem: het *Claim Beoordelings- en BorgingsSysteem* (CBBS), voorheen *Functie-InformatieSysteem* (FIS) genoemd. In dit systeem zijn beschrijvingen opgenomen van allerlei beroepen die in Nederland voorkomen. Beruchte voorbeelden uit het verleden zijn de loempiavelenvouwer en de bonzaibomenkweker. Deze beroepen worden *functies* genoemd. Per functie is aangegeven wat voor werk er moet worden gedaan, hoe zwaar het werk is, welke opleiding daarvoor nodig is en welk loon ermee verdiend kan worden. Ook staat erbij hoe vaak de functie minimaal voorkomt in Nederland. Dat is het aantal arbeidsplaatsen. Arbeidsplaatsen zijn dus geen vacatures, maar bestaande werkplekken.

Het functieduidingssysteem op basis van gangbare arbeid is niets nieuws, het bestaat al sinds het midden van de jaren tachtig. Wel is er in de loop van de jaren een steeds geavanceerder (computer)systeem ontwikkeld waarin vrijwel alle beroepen met de bijbehorende beloning werden opgenomen.

Als er tenminste drie geschikte functies met voldoende arbeidsplaatsen zijn, kan de arbeidsdeskundige de resterende verdien capaciteit berekenen, waarvoorheen de mate van arbeidsongeschiktheid werd bepaald. Kan de arbeidsdeskundige de drie functies niet vinden, of hebben de functies te weinig arbeidsplaatsen, dan is er geen resterende verdien capaciteit vast te stellen en wordt iemand volledig arbeidsongeschikt verklaard.

De arbeidsdeskundige wordt (soms) ook ingeschakeld als de werksitu-

atie of het loon verandert, bijvoorbeeld bij verandering van baan of bij een loonsverhoging. Dit kan namelijk gevolgen hebben voor de hoogte van de WIA- (WAO-, Waz- of Wajong-)uitkering. Een gesprek met de verzekeringsarts kan in zo'n geval vaak achterwege blijven, omdat het louter om een financiële uitwerking gaat.

### De regels voor de arbeidsdeskundige

De arbeidsdeskundige moet zich bij de keuring aan bepaalde regels houden. Die staan in het *Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswet-ten*. Vanaf 1 oktober 2004 zijn de belangrijkste regels:

- de arbeidsdeskundige moet minimaal drie functies (beroepen) aanwijzen. Kan hij dat niet, dan is er geen resterende verdien capaciteit en is er sprake van volledige arbeidsongeschiktheid;
- elke functie moet minstens drie arbeidsplaatsen hebben in Nederland. Een arbeidsplaats is een bestaande werkplek, maar geen vacature. Komt een functie minder dan drie keer voor, dan mag de arbeidsdeskundige die functie niet aanwijzen;
- de arbeidsdeskundige moet uitgaan van het aantal uren dat werd gewerkt voordat de ziekte of handicap ontstond;
- als er om medische redenen alleen in deeltijd kan worden gewerkt, dan moet de arbeidsdeskundige aantonen dat de geselecteerde functies ook in deeltijd voorkomen;
- de arbeidsdeskundige mag functies aanwijzen met andere werkdagen of werkuren dan waarop iemand werkte voordat de ziekte of handicap ontstond. Werk in het weekend of 's avonds (of juist overdag) kan dus ook geschikt zijn. Werk met structurele nachtdiensten is alleen geschikt als iemand dat vroeger ook deed. Avond- en nachtwerk mag natuurlijk alleen als dat met de ziekte of handicap verenigbaar is;
- de arbeidsdeskundige mag er van uitgaan dat iemand eenvoudig Nederlands spreekt en begrijpt en dat men in staat is simpele handelingen op de computer uit te voeren.

### Wat zijn de valkuilen en waar doet het pijn?

In de afgelopen 4 jaar is gebleken dat er de nodige valkuilen zijn, die voor een groot deel verband houden met het feit dat we nog teveel vanuit de praktijk van de vroegere WAO denken. De WIA kent prikkels om de resterende verdien capaciteit te gelde te maken en om financieel te straffen daar waar onvoldoende inzet wordt verondersteld. Prikkels kunnen dus ook pijn doen.

In grote lijnen kunnen de volgende valkuilen en pijnpunten worden onderscheiden:

- arbeidsongeschiktheid werd loonverlies;
- duurzaamheid: WGA- of IVA-uitkering;
- maandloon WIA is iets anders dan maandloon arbeid;
- loongerelateerd, maar ook niet meer dan *gerelateerd*;
- de mate van loonverlies;
- de tevreden werkgever vult aan;
- theorie versus praktijk: de vervolgutkering;
- de partner wordt niet geprikkeld, maar voelt wel de pijn.

In het navolgende zullen deze valkuilen en pijnpunten nader worden verkend.

### Arbeidsongeschiktheid werd loonverlies

Sinds jaar en dag zijn wij gewend om te redeneren vanuit de mate van arbeidsongeschiktheid. De WIA heeft een andere invalshoek, namelijk de *arbeids geschiktheid*. Slechts op onderdelen, zoals bij de IVA en de WGA-vervolgutkering, speelt ook de mate van arbeidsongeschiktheid nog een rol.

Ging de WAO uit van de bekende arbeidsongeschiktheidsklassen, de WIA gaat uit van een rekensom. Deze som is eenvoudig: WIA-maandloon (maatmanloon) minus verworven inkomen (fase 1) en WIA-



maandloon (maatmanloon) minus resterende verdien capaciteit (fase 2), beide maal 70% (de eerste 2 maanden 75%). Voor de IVA geldt sinds juli 2007 een uitkeringspercentage van 75%.

Bij de WGA-vervolguitkering vormt de resterende verdien capaciteit alleen nog de rekeneenheid om de inkomenseis en de mate van arbeidsongeschiktheid te berekenen. De vervolguitkering heeft geen (enkele) relatie meer met het voorheen verdiende inkomen, maar is gebaseerd op het minimumloon. De hoogte van het uitkeringspercentage wordt gebaseerd op de vroegere wijze van vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid en de daar uit volgende indeling in de arbeidsongeschiktheidsklassen.

### Duurzaamheid

Een grote groep werknemers wordt vaak in eerste instantie niet duurzaam arbeidsongeschikt verklaard door UWV, waardoor deze werknemers een WGA-uitkering ontvangen, zelfs bij een loonverlies van 80% of meer. De instroom in de IVA is daardoor, zeker de eerste jaren, beperkt gebleven.

Dit vindt zijn oorzaak in de WIA-beoordeling. Als het UWV tot de conclusie komt dat iemand volledig, maar niet duurzaam arbeidsongeschikt is, dan komt zo iemand in de WGA en niet in de IVA. De verzekeringsartsen moeten handelen volgens de (interne) richtlijn "Beoordeling van de duurzaamheid van arbeidsbeperkingen", waarbij de verzekeringsarts 3 stappen dient te doorlopen:

1. de verzekeringsarts beoordeelt of verbetering van de belastbaarheid is uitgesloten;
2. als verbetering niet is uitgesloten, beoordeelt de verzekeringsarts in hoeverre die verbetering in het eerstkomende jaar kan worden verwacht;
3. als er in het eerste jaar niet of nauwelijks verbetering kan worden verwacht, beoordeelt de verzekeringsarts of, en zo ja in hoeverre, die na het eerstkomende jaar kan worden verwacht.

Als er geen sprake is van een kans op herstel binnen vijf jaar, dan wordt de werknemer als 'duurzaam arbeidsongeschikt met een geringe kans op herstel' beschouwd en valt hij onder het reguliere IVA-regime. Hiervoor geldt geen wachttijd. Er gaat echter wel altijd een herbeoordeling aan vooraf.

Met een uitvoerige checklist kunnen keuringsartsen bepalen wanneer de kans op herstel gering is. Het UWV beoordeelt de situatie van de volledig arbeidsongeschikten de eerste vijf jaar jaarlijks. Volledig arbeidsongeschikten komen bij gedeeltelijk herstel in de WGA terecht. Is er op enig moment door verder herstel geen loonverlies meer, dan vervalt uiteraard de uitkering.

Het verschil tussen de WGA en de IVA is het uitkeringspercentage: 70% voor de WGA en 75% voor de IVA. Ook de wijze van korting door verworven inkomen is bij de IVA milder. Op de uitkering van 75% wordt "slechts" 70% van het verworven inkomen gekort.

Daarnaast is het voor de werkgever financieel gunstiger als de werknemer direct onder de IVA valt, omdat de werkgever wel betaalt voor de WGA-, maar niet voor de IVA-uitkering. Hierbij is er een verschil tussen de werkgevers die eigenrisicodragers zijn en de werkgevers die dat niet zijn. Wanneer de werkgever eigenrisicodrager is, moet hij de WGA-uitkering zelf betalen. Is dit niet het geval, dan zorgt het toekennen van een WGA-uitkering voor een verhoging van de gedifferentieerde WGA-premie. Deze verhoging kan op termijn meer kosten dan de uitkering zelf.

### Maandloon WIA is iets anders dan maandloon arbeid

De WIA spreekt over het WIA-maandloon. Dit maandloon, dat niet alleen bepalend is voor de hoogte van de uitkering, maar ook voor het maatmanloon, is heel wat anders dan het maandloon dat iemand met werken ontvangt. Het WIA-maandloon bevat namelijk alle inkomenscomponenten, zoals vakantiegeld, de 13e maand, bonussen en noem maar op.

Het WIA-maandloon wordt op de volgende wijze berekend: het totale loon in het refertejaar (zie hierna) wordt gedeeld door 261 werkdagen om het dagloon ingevolge de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) te krijgen. Het dagloon wordt vervolgens vermenigvuldigd met 21,75 om het WIA-maandloon te krijgen.

Let wel, het WIA-maandloon is verminderd met de pensioenpremies en het spaarloon.

### Loongerelateerd, maar ook niet meer dan gerelateerd

De loongerelateerde uitkering wordt vaak aangeduid met het 'laatstverdiende salaris'. De schijn bedriegt, want laatstverdiend voor de WIA is het jaarloon in het refertejaar. In tegenstelling tot de WAO, waar het loon op de eerste WAO-dag gold, is het refertejaar voor de WIA het jaar voor de eerste arbeidsongeschiktheidsdag. Bij de standaard loondoorbetaling van 104 weken is dat dus het loon van meer dan twee jaar geleden! Een verzachtende omstandigheid is dat dit 'oude' loon nog wel wordt geïndexeerd met de verhogingen van het minimumloon.

Op veel werknemers is een periodieken-/functiejaarsysteem van toepassing. In een groot aantal branches is het gebruikelijk dat er bij loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid ook nog periodieken worden toegekend. Is dat het geval, dan wordt de werknemer bij het ingaan van de WIA met een forse terugval in inkomen geconfronteerd, ondanks het 70%-uitkeringsprincipe. De werkgever betaalde in veel gevallen in het 2e jaar nog 70% van het loon met periodieken, terwijl de WIA-uitkering 70% van het loon zonder de laatste 2 periodieken bedraagt. Als de indexeringen bij de werkgever meer bedroegen dan de indexeringen van de WIA-uitkeringen, dan heeft er op dat punt ook nog een verlaging plaats.

De berekeningsmethodiek kan niettemin eveneens een onbedoeld gunstig effect hebben. Heeft er naderhand demotie plaats gehad of is er in het refertejaar een eenmalige (grote) uitkering betaald, dan kan het WIA-maandloon (belangrijk) hoger uitvallen dan waar het recht op salaris uit zou hebben bestaan.

Dan zijn er nog degenen die in het refertejaar geen heel jaar hebben gewerkt. In die gevallen is het WIA-maandloon een stuk lager, omdat het refertejaar in principe uitgaat van een heel jaar gedeeld door 12, terwijl er minder dan 12 maanden werd gewerkt.

De relatie tussen inkomen en uitkering bestaat wel, maar in de meeste gevallen zal de uitkering aanzienlijk lager zijn dan het inkomen waar het aan gerelateerd is!

### De mate van loonverlies

De ondergrens voor het recht op een WIA-uitkering is bepaald op 35% loonverlies. De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is komt niet voor een WIA-uitkering in aanmerking. In principe kan deze werknemer dan een WW-uitkering aanvragen. Voor de WW gelden de criteria van het arbeidsverleden en het urenverlies van minimaal 5 uren of de helft van de arbeidsuren met daarbij een sollicitatieplicht voor de onvrijwillig verloren uren.

Dan is er de mogelijkheid dat de werknemer nog in dienst is van de werkgever. De arbeidsovereenkomst kan op papier doorlopen, hoewel er geen recht meer op loon bestaat. Na afloop van de WW-uitkering van maximaal 38 maanden komt de werknemer die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is in de wet Werk en Bijstand of in de IO(A)W terecht. Voor deze laatste uitkering komen alleen diegenen in aanmerking die werkloos zijn geworden na 1 oktober 2006 en voor 1 juli 2011 en die op dat moment ouder waren dan 60 jaar en recht hadden op tenminste 3 maanden WW.

Voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en er niet in slagen werk te behouden of te vinden, rest veelal de WW en daarna de Bijstand.

Ook hier zit een addertje onder het gras. Bij re-integratie kan niet altijd worden vermeden dat bij het aanvaarden van een lagere functie het loon in beperkte mate naar beneden wordt bijgesteld. Er is in een dergelijk geval vaak geen sprake van urenverlies (één van de criteria voor het recht op WW), maar wel van loonverlies, maar dan voor minder dan 35%. Als er geen of onvoldoende urenverlies is, keert de WW niet uit. De WW is immers geen voorziening voor lager inkomen, maar voor onvrijwillig minder werken. De werknemer krijgt dan te maken met een fors lager inkomen.

#### **De tevreden werkgever vult aan**

Er bestaan werkgevers die blij zijn met de (gedeeltelijke) terugkeer van een gewaardeerd personeelslid. De re-integratie is succesvol verlopen en de resterende verdien capaciteit is gelijk aan de reële loonwaarde die aan de nieuwe functie is toegekend. Tot zover geen problemen. Als de werkgever besluit om daarnaast extra betalingen te doen of wanneer hij een aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering betaalt, dan heeft dit onmiddellijk gevolgen voor de WGA-uitkering. Alle betalingen door de werkgever, uit welke hoofde dan ook, worden immers aangemerkt als verworven inkomen en spelen een rol in de rekensom voor de bepaling van het loonverlies.

#### **Theorie versus praktijk: de vervolguitering**

De WGA-vervolguitering is een weinig aantrekkelijk perspectief: een uitkering op bijstandsniveau, als er tenminste aanspraak gemaakt kan worden op de ToeslagenWet. Toch is dit de realiteit.

De reden waarom de vervolguitering wordt toegepast (het niet voldoen aan de inkomenseis) kan bijzonder theoretisch zijn. De arbeidsdeskundige stelt de resterende verdien capaciteit immers vast op basis van een computerprogramma. Als de computer aangeeft dat er drie functies en drie arbeidsplaatsen zijn, dan is er restcapaciteit. De systematiek geeft echter niet aan dat de arbeidsplaatsen in Groningen zijn, terwijl de persoon in kwestie in Goes woont. Evenmin is het voor de resterende verdien capaciteit van belang of iemand op grond van leef-

tijd, geslacht of om welke andere reden dan ook de functies niet kan vervullen.

#### **De partner wordt niet geprikkeld, maar voelt wel de pijn**

Het uitgavenpatroon van de meeste werknemers is gebaseerd op het inkomenspatroon. In die zin betekent een terugval in inkomen als gevolg van arbeidsongeschiktheid dat het uitgavenpatroon moet worden bijgesteld. Kan dat laatste niet, dan is er een probleem. Bij de WGA-vervolguitering is het niet denkbeeldig dat de partner een baantje zoekt of meer uren gaat werken om (een deel van) het inkomensstekort aan te vullen. Als er sprake is van een uitkering krachtens de ToeslagenWet heeft dat meteen consequenties. Er is immers een inkomensstoets voor het gezinsinkomen. Het gezinsinkomen wordt in een dergelijk geval afgetopt op circa 115% van het minimumloon. Veel toeslagen zijn dan inmiddels ook al in verband met inkomsten uit arbeid geheel of grotendeels weggefallen, zoals bijvoorbeeld de arbeidskorting en de inkomensafhankelijke combinatiekorting. Bij elkaar goed voor enkele duizenden euro's per jaar.

#### **Slotsom**

Sinds de overgang van WAO naar WIA is er veel veranderd. Wij kunnen de WAO voorlopig nog niet vergeten, maar we moeten wel de gedachte loslaten dat een arbeidsongeschiktheidsvoorziening recht geeft op een uitkering van zo'n 70% of 75% van het laatstverdiende salaris.

Na het bereiken van fase 2 van de WGA, vaak tal van jaren na het intreden van de arbeidsongeschiktheid, blijkt vaak dat de financiële gevolgen van de WIA vele malen groter zijn dan men in eerste instantie veronderstelt. We kunnen rustig zeggen, dat door de invoering van de WIA met zijn vele complicerende factoren, het schaderegelingsproces bemoeilijkt en vertraagd wordt.

# Zo werkt de WIA

Wet Verlenging Loondoorbetalingsverplichting bij Ziekte (vlz)

Doorbetaling loon door werkgever, 104 weken



Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)

Wat is het percentage loonverlies?



Minder dan 35% loonverlies

35 tot 80% loonverlies

Niet-duurzaam 80% en meer loonverlies



Duurzaam 80% en meer loonverlies

Geen WIA-uitkering

Uitkering: Mogelijk van ww naar bijstand



Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA)

Referte-eis: Minimaal 26 van 39 weken voorafgaand gewerkt?

Ja

Nee

Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA)

Uitkering: 75% van WIA-maandloon minus 70% van verworven inkomen



Fase 1. Loongerelateerde uitkering (IGU)

Uitkering: 70% van verschil tussen WIA-maandloon en verworven inkomen, 3 tot 38 maanden



Fase 2.

Inkomenseis (IE): Is het verworven inkomen minimaal 50% van de resterende verdiencapaciteit?



Ja

Nee

Loonaanvullingsuitkering (LAU)

Uitkering: 70% van verschil tussen WIA-maandloon en resterende verdiencapaciteit



Vervolguitkering (VVU)

Uitkering: 70% van minimumloon maal de mate van arbeidsongeschiktheid volgens WAO-klassensysteem



©NRL



## Zo werkt de WIA: schadecomponenten



### **Wet Verlenging Loondoorbetalingsverplichting bij Ziekte (vLZ).**

Vaak begint de schade voor de werknemer al na het eerste jaar ziekte; veelal is de loondoorbetaling in het tweede jaar minder dan 100%. Daarna gaat de zieke werknemer over naar de WIA, wat bijna altijd gepaard gaat met teruggang van inkomsten.



### **Loonverlies**

Meestal zal het 'verlies aan arbeidsvermogen' groter zijn dan het percentage aan 'loonverlies' veronderstelt.



### **WIA-maandloon**

Meestal zal het bepaalde 'WIA-maandloon' lager zijn dan het arbeidsinkomen in de situatie zonder arbeidsongeschiktheid.

Immers:

- gemiddeld maandloon in referentejaar is lager dan het loon op de eerste arbeidsongeschiktheidsdag;
- geen CAO-verhogingen gedurende eerste twee jaar, maar indexeringen volgens de minimumloonstijgingen;
- periodieken worden niet tot het inkomen gerekend indien verkregen gedurende 2 jaren voor de ingangsdatum van de WIA-uitkering;
- het spaarloon wordt niet tot het inkomen gerekend;
- het inkomen is lager indien er in het referentejaar minder dan gebruikelijk werd gewerkt;
- het WIA-maandloon is gemaximeerd.



### **Resterende verdiencapaciteit**

Indien de arbeidsongeschikte feitelijk minder verdient dan de 'resterende verdiencapaciteit' veronderstelt, leidt dit tot een hoger feitelijk loonverlies.



### **Minimumloon**

De vervolguitkering (vVU) wordt gebaseerd op het minimumloon, zodat de relatie met het WIA-maandloon vervalt. Hierdoor neemt het werkelijke loonverlies toe.



### **Niet duurzaam 80% en meer loonverlies**

De arbeidsongeschikte ontvangt, ondanks het feit dat hij voor 80% en meer arbeidsongeschikt is, een WIA-uitkering op basis van 70% indien de arbeidsongeschiktheid 'niet duurzaam' wordt geacht.

*N.B. De uitkeringen LGA, LAU en vVU bedragen vanaf de ingangsdatum WIA gedurende de eerste twee maanden 75% en vallen daarna terug naar 70%. De IVA-uitkering is blijvend 75%.*



### **Minder dan 35% loonverlies**

De arbeidsongeschikte heeft geen recht op een WIA-uitkering (mogelijk van ww naar Bijstand).