

# Inkomensverzekeringen

In iedere organisatie komt verzuim voor. Dit brengt diverse wettelijke verplichtingen en (financiële) risico's met zich mee. In deze brochure gaan we in op deze risico's en laten we zien hoe u ze kunt afdekken bij verzuim en arbeidsongeschiktheid van uw medewerkers.

## Loondoorbetaling bij ziekte

Als werkgever bent u verplicht om zieke medewerkers gedurende de eerste twee jaar (104 weken) een groot deel van hun loon door te betalen. Wettelijk gezien gaat het om 70% van het loon in zowel het eerste als het tweede ziektejaar.

In veel cao's is echter vastgelegd dat in het eerste ziektejaar 100% van het loon moet worden doorbetaald. Voor het tweede jaar geldt dat dit kan verschillen per cao of aanvullende arbeidsvoorwaarden.

Deze loondoorbetalingsverplichting geldt voor zowel vaste medewerkers als flexwerkers.

## Arbodienst en re-integratie

Als werkgever bent u verplicht om minimaal een basispakket bij een arbodienst af te nemen. Een arbodienst ondersteunt u bij de begeleiding en re-integratie van zieke medewerkers. Zo voldoet u aan de Wet verbetering poortwachter. Deze wet verplicht werkgevers om op vaste momenten actie te ondernemen, om zieke medewerkers zo snel mogelijk weer aan het werk te helpen.

## Verzuimverzekering

Bij langdurige ziekte kunnen de loonkosten voor werkgevers fors oplopen. Gelukkig zijn er verschillende manieren om dit risico te verzekeren. Hieronder lichten we de belangrijkste vormen van dekking toe.

### Dekking ziekteverzuim conventioneel

Hoeveel loon er wordt vergoed bij ziekte, hangt af van een aantal keuzes die u als werkgever maakt:

- Het aantal ziektejaren dat u verzekert: alleen het eerste jaar of beide ziektejaren.
- Het verzekerde loonpercentage: bijvoorbeeld 100% in het eerste jaar en 70% in het tweede jaar, maar samen niet meer dan 170%.
- Het eigen risico in werkdagen: u kunt kiezen voor bijvoorbeeld 20, 30 of 65 werkdagen.
- Het eventueel meeverzekeren van werkgeverslasten: tot maximaal 25%.

Bij EVR profiteert u van onze omvang en positie in de markt. We behoren tot de grotere onafhankelijke verzekeringsadviseurs van Nederland. Daardoor zijn we een serieuze gesprekspartner voor verzekeraars en geldverstrekkers. Op basis van uw wensen en situatie selecteren we volledig onafhankelijk de oplossing die het beste bij uw organisatie past.

## Dekking ziekteverzuim calamiteiten

Voor bedrijven die financieel sterk genoeg zijn om de kosten van verzuim grotendeels zelf te dragen, is er de dekking verzuim calamiteiten (stop loss). Hierbij worden alleen de verzuimkosten vergoed die boven het vooraf afgesproken bedrag (het eigen behoud) uitkomen.

Deze verzekering biedt uitkomst bij onverwacht hoge verzuimkosten, bijvoorbeeld wanneer meerdere medewerkers langdurig ziek zijn. Zo beschermt u uw bedrijf tegen grote financiële tegenvallers, terwijl u de reguliere verzuimkosten zelf draagt.

## MKB verzuimontzorgverzekering

Speciaal voor het mkb is er de verzuimontzorgverzekering. Hiermee verzekert u de loondoorbetaling in de eerste twee jaar bij ziekte van een medewerker, zoals eerder toegelicht bij de verzuimverzekering. Daarnaast zijn ook professionele (re-integratie)begeleiding en een goede arbodienst inbegrepen. Zo voldoet u niet alleen aan uw wettelijke verplichtingen, maar wordt ook het hele traject rondom verzuimbegeleiding voor u uit handen genomen. Dat geeft rust en duidelijkheid.

### De voordelen van de verzuimontzorgverzekering



Een vaste ontzorgmanager die uw werk uit handen neemt en het traject begeleidt.



Tot 100% vergoeding van interventies die bijdragen aan een snelle en duurzame re-integratie.



De werknemer houdt de regie over zijn of haar eigen re-integratie.



Verzuim wordt aantoonbaar verkort tot wel 10%.

## Loondoorbetaling in bijzondere situaties

In sommige situaties gelden afwijkende regels voor loondoorbetaling bij ziekte. Hieronder lichten we de belangrijkste uitzonderingen toe.

### Medewerker met AOW-leeftijd

Wanneer een AOW-gerechtigde medewerker ziek wordt, geldt een kortere loondoorbetalingsverplichting. Als werkgever bent u dan maximaal zes weken verplicht om het loon door te betalen. In deze periode mag u de werknemer niet ontslaan vanwege ziekte.

### Ziekte tijdens of na zwangerschap

Als een medewerkster ziek is tijdens of na haar zwangerschap, gelden er verschillende regels. Dit hangt af van:

- De oorzaak van de ziekte: wel of niet het gevolg van de zwangerschap of bevalling.
- Het moment waarop de medewerkster ziek wordt: vóór, tijdens of na haar zwangerschapsverlof.

Als werkgever bent u verplicht het loon tijdens ziekte door te betalen. In sommige gevallen kan de zwangerschapsuitkering eerder ingaan of kunt u voor uw medewerkster een Ziektewet-uitkering aanvragen via het UWV.

## Loondoorbetaling bij tijdelijke dienstverbanden

Ook voor tijdelijke krachten geldt bij ziekte de wettelijke loondoorbetalingsplicht en de plicht tot verzuimbegeleiding. Hoeveel en hoe lang u als werkgever het loon moet doorbetalen, verschilt per contract.

Dit geldt onder andere voor:

- Medewerkers met een tijdelijk contract;
- Oproepkrachten met een min-maxcontract;
- Oproepkrachten met een nul-urencontract.

### Tijdelijk contract

Wordt een medewerker met een tijdelijk contract ziek en loopt het contract af binnen de wettelijke loondoorbetalingsperiode van twee jaar? Dan neemt het UWV vanaf het moment dat het contract eindigt, de loondoorbetaling, verzuimbegeleiding en re-integratie van u over als werkgever.

### Oproepkracht met voorovereenkomst

Wordt een oproepkracht ziek tijdens een afgesproken oproepperiode? Dan bent u als werkgever verplicht om minimaal 70% van het loon door te betalen, met als ondergrens het wettelijk minimumloon. Deze loondoorbetalingsplicht geldt uitsluitend voor de afgesproken werkperiode en niet automatisch voor de volledige periode van twee jaar.

### Min-maxcontract

Bij een min-maxcontract is een minimum- en maximaal aantal uren per week of maand afgesproken. Wordt de medewerker ziek? Dan heeft u als werkgever de verplichting om minimaal 70% van het loon door te betalen over het afgesproken minimum (de garantie-uren), met als ondergrens het wettelijk minimumloon.

Is de medewerker ook ingeroosterd voor extra uren op het moment van ziekmelding? Dan geldt de loondoorbetalingsplicht ook voor die extra ingeroosterde uren.

### Nul-urencontract

Ook bij een nul-urencontract heeft u als werkgever een loondoorbetalingsplicht bij ziekte. Wordt een medewerker ziek tijdens een oproepperiode, dan betaalt u 70% van het loon over de afgesproken oproepperiode door. Komt dit bedrag onder het minimumloon uit, dan moet u minimaal het minimumloon betalen.

Blijft de medewerker na de oproepperiode ziek en is hij of zij minimaal drie maanden in dienst, dan baseert u de loondoorbetaling op het gemiddelde aantal gewerkte uren in die periode. Dat geldt ook als de medewerker ziek wordt buiten de oproepperiode.

## WIA-uitkering

Is een werknemer na twee jaar ziekte nog niet (volledig) aan het werk en voor minimaal 35% arbeidsongeschikt? Dan ontvangt hij een uitkering op basis van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Deze wet is bedoeld als vangnet voor werknemers met langdurige arbeidsongeschiktheid.

De WIA bestaat uit twee regelingen:

- Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA);
- Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten (IVA).

Binnen deze regelingen spelen twee begrippen een belangrijke rol: de WIA-loongrens en de resterende verdien capaciteit. Hieronder leggen we kort uit wat deze betekenen.

#### WIA-loongrens (maximum WIA-loon)

De WIA-loongrens is het maximale salaris waarover het UWV een WIA-uitkering berekent. Verdient iemand meer dan dit bedrag, dan krijgt hij over dat extra deel geen wettelijke uitkering. Voor inkomens onder deze grens wordt de uitkering berekend over het oude loon.

#### Resterende verdien capaciteit

De resterende verdien capaciteit is wat iemand volgens het UWV nog kan verdienen ondanks zijn beperkingen. Hoeveel daarvan iemand daadwerkelijk verdient, bepaalt uiteindelijk de hoogte en het type WIA-uitkering.

### Wat doet de WGA?

De WGA is bedoeld voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn. Ze kunnen dus nog (deels) werken, maar verliezen door ziekte een deel van hun verdienvermogen. Het WGA-uitkeringssysteem stimuleert werkherhvatting door opbouwend te belonen naarmate iemand meer werkt. Er zijn drie fasen van WGA-uitkeringen:



#### 1. Loongerelateerde uitkering

- Dit is de eerste fase na het tweede ziektejaar.
- Duur: afhankelijk van arbeidsverleden (minimaal 3 tot maximaal 24 maanden).
- Hoogte: 75% van het WIA-maandloon (eerste 2 maanden), daarna 70% (tot het maximum WIA-loon), waarbij inkomsten uit werk worden verrekend.
- Werken loont: de combinatie van loon en uitkering levert meer op dan alleen een uitkering.

#### 2. Loonaanvullingsuitkering

- Volgt na de loongerelateerde fase als de werknemer minimaal 50% van zijn resterende verdien capaciteit benut.
- Hoogte: 70% van het WIA-maandloon min het inkomen uit arbeid.
- Het UWV streeft ernaar de mate van arbeidsongeschiktheid jaarlijks opnieuw te beoordelen.
- Loopt door tot de AOW-leeftijd.

### 3. Vervoluitkering

- Geldt wanneer de werknemer minder dan 50% van zijn resterende verdien capaciteit benut.
- Hoogte: een percentage van het minimumloon, variërend van ca. 28% tot ruim 50%, afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid.
- Loopt door tot de AOW-leeftijd.

#### Wat doet de IVA?

De IVA-regeling is bedoeld voor werknemers die volledig én duurzaam arbeidsongeschikt zijn (minimaal 80%). Duurzaam betekent dat er op de lange termijn geen of nauwelijks herstel te verwachten is.

- De uitkering bedraagt 75% van het WIA-maandloon.
- Geen sollicitatieplicht en geen re-integratieverplichtingen.
- Loopt door tot de AOW-leeftijd.

### WGA-hiaatverzekering

De WGA biedt geen volledige inkomensbescherming. Zeker bij een WGA-vervoluitkering kan het inkomen fors dalen. Als werkgever kunt u dit risico voor uw medewerkers opvangen met een WGA-hiaatverzekering. Deze verzekering biedt een extra uitkering bovenop de wettelijke WGA-uitkering.

Er zijn twee soorten WGA-hiaatverzekeringen:

#### WGA-hiaatverzekering basis

- Vult de WGA-vervoluitkering aan tot maximaal 70% van het oorspronkelijke loon, afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid.
- Gericht op inkomensaanvulling als de werknemer <50% van zijn resterende verdien capaciteit benut.
- Deze verzekering valt onder de Pensioenwet en kent dus ook de bijbehorende communicatieverplichtingen (Pensioen 1-2-3).

#### WGA-hiaatverzekering uitgebreid

- Biedt aanvullende zekerheid, ongeacht of de werknemer voldoet aan de 50%-norm.
- Vult aan tot minimaal 70% van het oorspronkelijke loon (tot het maximum WIA-loon)
- Geeft ook een aanvulling wanneer de werknemer er niet in slaagt voldoende te re-integreren.

#### WGA-hiaatverzekering basis

Na twee jaar ziekte ontvangt een werknemer eerst een WGA-loongerelateerde uitkering. Zodra die periode is afgelopen, zijn er twee mogelijkheden:

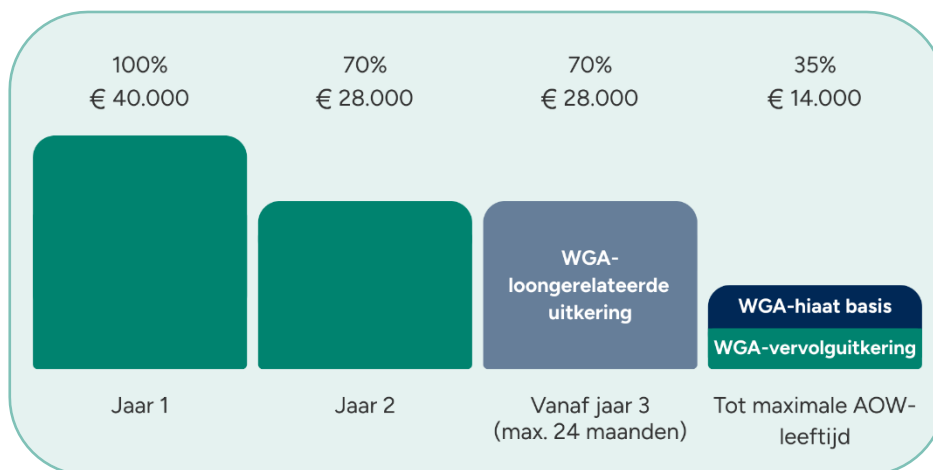
- Werkt de werknemer voor minimaal 50% van wat hij volgens UWV nog kan verdienen? Dan krijgt hij een WGA-loonaanvullingsuitkering.
- Benut de werknemer minder dan de helft van zijn resterende verdien capaciteit, dan krijgt hij een WGA-vervoluitkering. Deze uitkering is gekoppeld aan het minimumloon en daardoor vaak fors lager.

De WGA-hiaatverzekering basis vult deze lage vervolguitering aan tot maximaal 70% van het oorspronkelijke loon, afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid.

Hieronder ziet u een vereenvoudigd voorbeeld.

### Voorbeeld: WGA-hiaatverzekering basis

Salaris	€ 40.000
Mate van arbeidsongeschiktheid	50%
Inkomen uit arbeid na het 2 <sup>e</sup> ziektejaar	€ 0



Een werknemer met een salaris van € 40.000 raakt voor 50% arbeidsongeschikt. Na het tweede ziektejaar lukt het niet om passend werk te vinden. In de eerste fase ontvangt de werknemer een loongerelateerde uitkering van 70% van het laatstverdiende loon. Na afloop hiervan volgt een vervolguitering, omdat er geen passende arbeid is gevonden. Het UWV kent dan een WGA-vervolguitering toe, die relatief laag is.

De WGA-hiaatverzekering basis vult deze vervolguitering aan tot een inkomensniveau dat past bij 70% van het oorspronkelijke loon, afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid.

#### Rekensom

70% van het oorspronkelijke loon:  $70\% \times € 40.000 = € 28.000$

Aanvulling bij 50% arbeidsongeschiktheid:  $50\% \times € 28.000 = € 14.000$

De totale uitkering (WGA-vervolguitering + WGA-hiaatverzekering basis) komt maximaal uit op € 14.000 per jaar.

*Dit is een vereenvoudigd voorbeeld. In de praktijk kunnen de bedragen anders uitvallen.*



## WGA-hiaatverzekering uitgebreid

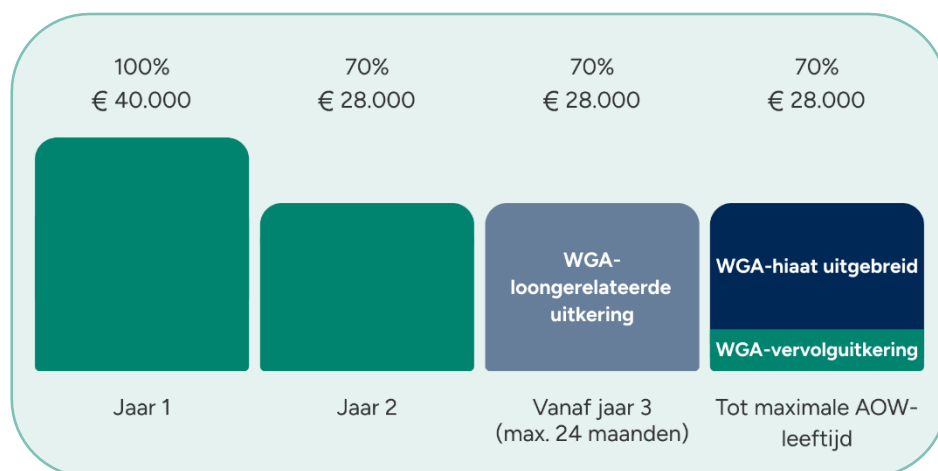
Wordt een medewerker langdurig arbeidsongeschikt? Dan ontvangt hij na twee jaar ziekte in sommige gevallen een WGA-uitkering van het UWV. Deze uitkering ligt vaak aanzienlijk lager dan het oorspronkelijke salaris.

Met de WGA-hiaatverzekering uitgebreid biedt u als werkgever extra zekerheid. Deze verzekering vult de WGA-uitkering aan tot minimaal 70% van het oorspronkelijke loon (tot het maximum WIA-loon). Zo voorkomt u dat uw medewerker er financieel sterk op achteruitgaat, ook als hij gedeeltelijk blijft werken.

Hieronder ziet u een vereenvoudigd voorbeeld.

### Voorbeeld: WGA-hiaatverzekering uitgebreid

Salaris	€ 40.000
Mate van arbeidsongeschiktheid	50%
Inkomen uit arbeid na het 2 <sup>e</sup> ziektejaar	€ 0



Een werknemer met een salaris van € 40.000 raakt voor 50% arbeidsongeschikt. Vanaf het derde ziektejaar ontvangt de werknemer een WGA-loongerelateerde uitkering van het UWV. Deze bedraagt 70% van het oorspronkelijke loon zolang de loongerelateerde fase duurt. Daarna volgt de WGA-vervolguitkering, die relatief laag is en gebaseerd wordt op het minimumloon.

De WGA-hiaatverzekering uitgebreid vult deze lage uitkering aan tot minimaal 70% van het oorspronkelijke loon, ongeacht of de werknemer voldoende werkt of niet. Zo biedt u als werkgever brede financiële bescherming, ook wanneer re-integratie (nog) niet lukt.

#### Rekensom

70% van het oorspronkelijke loon =  $70\% \times € 40.000 = € 28.000$



De totale uitkering (WGA-vervolguitkering + WGA-hiaatverzekering uitgebreid) bedraagt dus minimaal € 28.000 per jaar.

*Dit is een vereenvoudigd voorbeeld. In de praktijk kunnen de bedragen anders uitvallen.*

## WIA-excedentverzekering

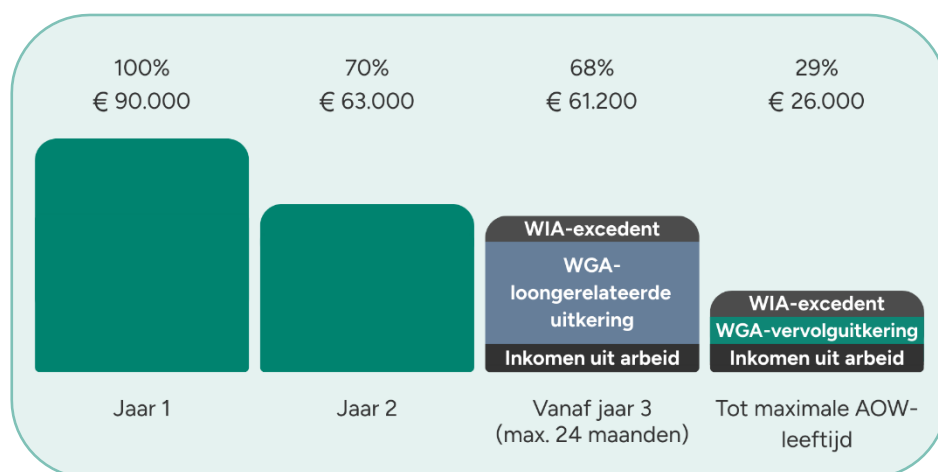
Als u werknemers heeft met een salaris dat hoger is dan het maximum WIA-loon, kunt u voor het deel boven dit maximum een WIA-excedentverzekering afsluiten. Deze verzekering biedt inkomensaanvulling over het excedentdeel, doorgaans tot 70%, 75% of 80% van het oorspronkelijke salaris. De gewenste dekking kiest u zelf op basis van het inkomensniveau dat u uw medewerkers wilt garanderen.

De premie voor deze verzekering is fiscaal aftrekbaar. De WIA-excedentverzekering valt onder de Pensioenwet en de Wet pensioencommunicatie.

*Hieronder ziet u een vereenvoudigd voorbeeld.*

### Voorbeeld: WIA-excedentverzekering

Salaris	€ 90.000
Mate van arbeidsongeschiktheid	50%
Inkomen uit arbeid na het 2 <sup>e</sup> ziektejaar	€ 11.250



Een werknemer met een salaris van € 90.000 raakt voor 50% arbeidsongeschikt. Na het tweede ziektejaar ontvangt de werknemer een WGA-loongerelateerde uitkering van het UWV, maar alleen over het deel van het inkomen tot aan het wettelijk maximum WIA-loon. Over het hogere inkomensdeel (het excedent) is géén wettelijke dekking.

Na afloop van deze WGA-loongerelateerde uitkering (maximaal 24 maanden) komt de werknemer niet in aanmerking voor de WGA-loonaanvullingsuitkering, omdat hij minder dan 50% van zijn resterende verdien capaciteit benut. Hij ontvangt dan een WGA-vervolguitkering.

De WIA-excedentverzekering biedt hiervoor een oplossing: deze vult het inkomensverlies aan over het excedentdeel, bijvoorbeeld tot 70%, aangepast aan het arbeidsongeschiktheidspercentage.

### Rekensom

Stel: het wettelijk uitkeringsmaximum ligt rond de € 75.000 (indicatief)



Excedentdeel boven WIA-loongrens:  
€ 90.000 - € 75.000 = € 15.000

Aanvulling via WIA-excedentverzekering:  
50% (70% × € 15.000) = € 5.250 per jaar

#### Totaal inkomen met de WIA-excedentverzekering:

WGA-vervolguitkering:	€ 9.500
Inkomen uit arbeid:	€ 11.250
WIA-excedentverzekering:	€ 5.250
<u>Totaal:</u>	<u>€ 26.000</u>

*Dit is een vereenvoudigd voorbeeld. In de praktijk kunnen de bedragen anders uitvallen.*

De vergoeding van de WIA-excedentverzekering komt bovenop de WGA-uitkering vanuit het UWV én het eventuele inkomen uit arbeid. Zo blijft het totale inkomen van medewerkers met een hoger salaris beter op peil bij langdurige arbeidsongeschiktheid.

## WGA-hiaatverzekering uitgebreid + WIA-excedentverzekering

Voor medewerkers met hogere inkomens kan het inkomensverlies bij langdurige arbeidsongeschiktheid extra groot zijn. Na twee jaar ziekte ontvangen zij een WGA-uitkering van het UWV, maar deze geldt alleen over het inkomen tot het wettelijk vastgestelde maximum. Alles boven dat maximum (het excedentdeel) valt buiten de wettelijke dekking.

Met de combinatie van een WGA-hiaatverzekering uitgebreid en een WIA-excedentverzekering kunt u dit risico grotendeels afdekken:

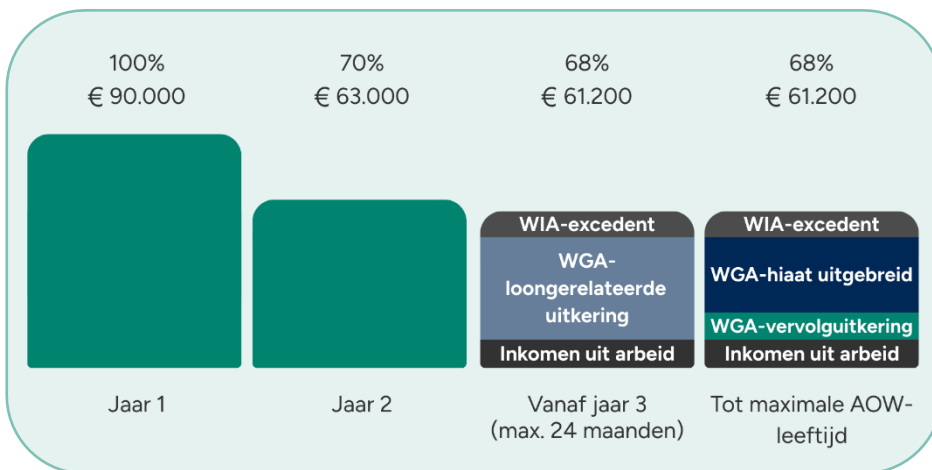
- De WGA-hiaatverzekering uitgebreid vult het inkomen aan tot minimaal 70% van het oorspronkelijke loon.
- De WIA-excedentverzekering zorgt voor aanvulling over het hogere inkomensdeel.

Samen bieden deze verzekeringen een solide vangnet voor werknemers met een hoger salaris, ook als re-integratie (nog) niet volledig lukt.

### Voorbeeld: WGA-hiaatverzekering uitgebreid en WIA-excedentverzekering

Salaris	€ 90.000
Mate van arbeidsongeschiktheid	50%
Inkomen uit arbeid na het 2 <sup>e</sup> ziektejaar	€ 11.250

*Op de volgende pagina ziet u een vereenvoudigd voorbeeld.*



Een werknemer met een salaris van € 90.000 raakt voor 50% arbeidsongeschikt en verdient nog € 11.250 uit arbeid. Na het tweede ziektejaar ontvangt hij een WGA-loongerelateerde uitkering van het UWV, aangevuld door de WIA-excedentverzekering over het inkomensdeel boven het maximum WIA-loon (fictief € 75.000).

Na deze periode (maximaal 24 maanden) komt de werknemer in de WGA-vervolgfase. Vanaf dat moment vult de WGA-hiaatverzekering uitgebreid het inkomen aan tot 70% van het oorspronkelijke loon, voor het deel tot aan het maximum WIA-loon. De WIA-excedentverzekering blijft aanvullend dekking bieden over het hogere inkomensdeel.

De WGA-hiaatverzekering uitgebreid zorgt samen met de WIA-excedentverzekering ervoor dat het inkomen na de WGA-loongerelateerde uitkering geen grote daling maakt. Zo blijft het totale inkomensniveau beter op peil.



#### Elke situatie is anders

Wilt u weten hoe deze verzekeringen in de praktijk uitpakken voor uw medewerkers? Onze adviseurs rekenen het graag voor u uit en helpen bij het vinden van de juiste oplossing voor uw organisatie. Neem gerust contact op met EVR voor een persoonlijk adviesgesprek.

## Aanvullende WIA-verzekeringen

Naast de reguliere WIA-dekkingen zijn er aanvullende oplossingen die extra inkomenszekerheid bieden bij langdurige arbeidsongeschiktheid. Dit helpt bij het aantrekken en behouden van personeel. Hieronder lichten we deze aanvullende verzekeringen toe.

### WIA-bodemverzekering

Is een medewerker na twee jaar ziekte tussen de 15% en 35% arbeidsongeschikt? Dan ontvangt hij geen uitkering van het UWV. Met een WIA-bodemverzekering kunt u het inkomen aanvullen met 25% van het salaris, voor een periode van minimaal 1 tot maximaal 7,5 jaar.

### WIA-vaste aanvulling

Ontvangt een medewerker na twee jaar ziekte een WIA-uitkering? Dan valt het inkomen vaak terug. Met de WIA-vaste aanvulling kunt u een vaste inkomensaanvulling van 10% van het salaris verzekeren, bovenop de wettelijke uitkering. Zo wordt de inkomensdaling beperkt.

## Ziektewet: eigenrisicodragers

Voor zieke ex-werknemers betaalt het UWV normaal gesproken de kosten. Bent u echter eigenrisicodragers voor de Ziektewet (ZW), dan komen de kosten van de Ziektewetuitkering en de re-integratie van uw (ex-)werknemers maximaal twee jaar voor uw rekening. Dit geldt voor:

- Werknemers zonder een 'gewone' arbeidsovereenkomst, zoals thuiswerkers en stagiairs.
- Werknemers die bij u in dienst waren en ziek zijn geworden binnen vier weken na uitdiensttreding.
- Werknemers met een (tijdelijke) arbeidsovereenkomst waarvan het dienstverband tijdens ziekte eindigt.

### Wanneer het UWV toch betaalt

Soms betaalt het UWV toch de kosten van de Ziektewetuitkering, ook als u eigenrisicodragers bent. Dit is het geval bij:

- Ziekte als gevolg van zwangerschap, bevalling of orgaandonatie.
- Werknemers die 56 jaar of ouder zijn en vóór indiensttreding minimaal een jaar onafgebroken werkloos waren.
- Werknemers met een langdurige ziekte of handicap (werknemers met een no-riskpolis).

### Wat betekent het om eigenrisicodragers te zijn?

Als eigenrisicodragers voor de Ziektewet:

- Betaalt u een lagere gedifferentieerde premie Whk (Werkhervattingskas), omdat u het premiedeel ZW-flex (Ziektewet-flex) niet hoeft te betalen.
- Betaalt u zelf de Ziektewetuitkering voor uw (ex-)werknemers die daar bij ziekte recht op hebben. Dit geldt ook als ze niet meer bij u in dienst zijn. De uitkering bedraagt 70% van het dagloon. U kunt de hoogte van de uitkering zelf berekenen of deze taak uitbesteden.
- Moet u goed op de hoogte zijn van de Ziektewet, een eigen verzuimadministratie bijhouden en mogelijk uw contract voor arbodienstverlening uitbreiden.

## WGA: eigenrisicodragers

Als werkgever bent u verplicht uw werknemers te verzekeren via de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Na twee jaar ziekte kunnen zij een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen.

De WIA bestaat uit twee regelingen:

- WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten);
- IVA (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten).

De IVA is bedoeld voor werknemers die voor minimaal 80% én duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Zij ontvangen een uitkering van het UWV van 75% van hun laatstverdiende salaris. Het UWV voert de WIA uit. Als werkgever betaalt u de kosten via de WIA-premie, die onderdeel is van de Whk (Werkhervattingskas). Deze premie bestaat uit een vaste basispremie en een gedifferentieerde premie, afhankelijk van het risico. Ontvangt een werknemer een WGA-uitkering, dan betaalt u hier via de premie maximaal tien jaar aan mee.

U kunt er ook voor kiezen om eigenrisicodragers te worden voor werknemers met zowel een vast als een flexibel contract. In dat geval betaalt u de WGA-uitkering zelf en bent u verantwoordelijk voor de re-integratie. Dit risico kunt u vervolgens verzekeren bij een private verzekeraar.

## Pensioenwet en aanvullende WIA-verzekeringen

Zoals hierboven genoemd, zijn er verschillende soorten WIA-werknemersverzekeringen. Een deel daarvan valt onder de Pensioenwet. In dat geval bent u verplicht om te voldoen aan de communicatieverplichtingen van Pensioen 1-2-3.

In Pensioen 1-2-3 leest uw werknemer wat de verzekering precies inhoudt en welk bedrag wordt uitgekeerd bij arbeidsongeschiktheid. Het document is opgebouwd uit drie lagen:

Laag 1: een korte samenvatting van de belangrijkste informatie.

Laag 2: uitgebreidere uitleg over de onderwerpen uit laag 1.

Laag 3: de juridische documenten (zoals polisvoorwaarden) die bij de verzekering horen.

### De volgende verzekeringen vallen onder de verplichtingen van de Pensioenwet:

- WGA-hiaatverzekering basis;
- WIA-bodemverzekering (35-min), behalve bij een looptijd korter dan twee jaar;
- WIA-excedentverzekering;
- WIA-vaste aanvulling.