



## HVA JOBSERVICE BV

### Wet WIA

Met ingang van 29 december 2005 is de WAO vervangen door de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de Wet WIA. Deze wet maakt een onderscheid tussen volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijke arbeids(on)geschiktheid.

#### **Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt.**

Voor de groep die duurzaam, ofwel blijvend, arbeidsongeschikt is, geldt de Regeling inkomensvoorziening voor volledig arbeidsongeschikten (IVA).

Een werknemer, die voor 80 procent of meer is afgekeurd en waarvan de keurend arts van UWV geen terugkeer naar de arbeidsmarkt meer verwacht, valt onder de IVA. Deze werknemer krijgt een uitkering van 75 procent van het laatstverdiende loon. Voor de Wet WIA is dat loon, net als voor de WW en voorheen de WAO, afgetopt. In 2020 ligt deze loongrens op € 57.232. De maximumuitkering volgens de IVA bedraagt zodoende € 42.924. Van een "gat", zoals destijds bij de WAO het geval was, is geen sprake meer. Een uitkering krachtens IVA loopt tot uiterlijk de AOW leeftijd.

#### **Niet volledig of volledig, maar niet duurzaam arbeidsongeschikt.**

Voor de gedeeltelijk of niet-duurzaam, maar wel volledige arbeidsongeschikten geldt de Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA). Het grote verschil met de WAO is dat het accent nu gelegd wordt op wat een werknemer nog wèl kan. Ofwel, voor hoeveel procent kan een werknemer nog aan de slag ondanks zijn gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

#### **Resterende verdien capaciteit.**

Een voorbeeld:

Een werknemer van 36 jaar oud, die € 30.000,- per jaar verdient, wordt ziek. Na twee jaar van ziekte wordt bekeken wat de werknemer met zijn beperkingen en zijn mogelijkheden met algemeen geaccepteerde arbeid nog wel kan verdienen. In vaktermen: de resterende verdien capaciteit wordt vastgesteld. Als deze capaciteit wordt vastgesteld op € 15.000,- per jaar, dan ligt de mate van arbeidsongeschiktheid op 50 procent.

Ligt het arbeidsongeschiktheidspercentage lager dan 35 dan krijgt een werknemer geen uitkering krachtens de WGA. Beter gesteld: een werknemer die voor 65 procent of meer arbeidsongeschikt is, komt niet in aanmerking voor een WGA-uitkering.

De WGA kent onder voorwaarden een gedeeltelijke uitkering toe als een werknemer tussen de 35 en 80 procent arbeidsongeschikt is. Er is een volledige uitkering voor diegenen die voor meer dan 80 procent zijn afgekeurd, maar dat niet duurzaam zijn. (Er bestaat dus nog kans op herstel.) De WGA kent een drietal uitkeringsvarianten, te weten de loongerelateerde WGA-uitkering, de WGA-loonaanvullingsuitkering en de WGA-vervolguitkering.

#### **De loongerelateerde uitkering.**

Als de werknemer arbeidsongeschikt wordt verklaard, treedt de loongerelateerde uitkering in. Zie dit als een gewenningsuitkering. Deze uitkering is identiek aan WW. Behalve naar het vroegere loon wordt gekeken naar het arbeidsverleden vanaf de 18-jarige leeftijd. Ieder jaar arbeidsverleden is goed voor een maand uitkering. De loongerelateerde uitkering kent een looptijd van minimaal drie en maximaal

38 maanden. Detail: gedurende de eerste twee maanden ligt de uitkering op 75 procent van het laatste (afgetopte) loon; daarna volgt een verlaging tot 70 procent daarvan.

Omdat de werknemer in ons voorbeeld op dat moment 38 jaar oud is, komt hij gedurende twintig maanden in aanmerking voor een loongerelateerde uitkering. Hij krijgt gedurende deze periode, als hij verder geen salaris meer heeft, 70 procent van zijn voormalige inkomen, ofwel € 21.000,- per jaar.

Slaagt de werknemer er echter in om in deze periode de helft van zijn voormalige salaris te blijven verdienen dan komt zijn arbeidsinkomen uit op € 15.000,-. Dit wordt vermeerderd met 70 procent van de inkomensschade die hij leidt als gevolg van de ingetreden arbeidsongeschiktheid; in dit voorbeeld 70 procent van € 15.000,- ofwel € 10.500,-. Zijn totale inkomen wordt dan € 25.500,-. Het loont dus om tijdens de periode van de loongerelateerde WGA-uitkering te blijven werken. Deze prikkel wordt alleen maar sterker in de periode gelegen na de afloop van deze uitkering.

#### **WGA-loonaanvullingsuitkering (wel aan het werk).**

Na afloop van de loongerelateerde uitkering treedt een nieuwe WGA-uitkering in. De hoogte hiervan is afhankelijk van en zo ja, in welke mate de werknemer zijn resterende verdien capaciteit benut. Deze was in ons voorbeeld vastgesteld op € 15.000,-. Als hij daarvan tenminste de helft weet te verdienen, komt hij in aanmerking voor een WGA-loonaanvullingsuitkering. Ons voorbeeld aanhoudende: als de werknemer met arbeid € 7.500,- of meer per jaar weet te verdienen, dan wordt de situatie als volgt: De werknemer verdient € 7.500,- en krijgt € 10.500,- aan WGA-loonaanvulling of misschien benut de werknemer zijn gehele restverdien capaciteit en verdient daardoor € 15.000,-. Hij krijgt nog steeds een loonaanvulling van € 10.500,-. Met andere woorden: hoe meer je werkt als deels arbeidsgeschikte, des te meer je in totaal verdient.

#### **WGA-vervolguitkering (niet aan het werk).**

Slaagt de werknemer in ons voorbeeld er niet in om zijn resterende verdien capaciteit voor de helft in te vullen dan komt hij in aanmerking voor een WGA-vervolguitkering. De formule hiervoor luidt:

70 procent van het minimumloon vermenigvuldigd met het arbeids-ongeschiktheidspercentage. Dat wil zeggen: € 22.423 maal 70 procent maal 50 procent, hetgeen leidt tot een bruto jaarinkomen van € 7.498. Zolang de werknemer in ons voorbeeld dus geen € 7.500,- uit arbeid verdient, is dit de maximale uitkering.

De diverse gradaties van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid leiden tot deze inkomensplaatjes:

Mate van Arbeidsongeschiktheid	Uitkeringspercentages	WGA-vervolguitkering
35 – 45%	28%	€ 5.998
45 – 55%	35%	€ 7.498
55 – 65%	42%	€ 8.998
65 – 80%	50,75%	€ 10.872

Aangezien deze bedragen ver beneden het bestaansminimum liggen, komt men onder bepaalde voorwaarden in aanmerking voor een aanvullende uitkering krachtens de Toeslagenwet (TW). De TW voorziet de werknemer van een minimumbestaan. Dit ligt op 70 procent van het brutominimumloon, ofwel op € 14.996,- per jaar. Het inkomen van de partner wordt daarop in mindering gebracht.