



Het  blauwe boekje

Alles wat je wilt weten over arbeidsongeschiktheid  
en werkloosheid van de werknemer

Vestdijk 66  
5611 CE EINDHOVEN  
info@taf.nl  
040 - 707 38 90  
taf.nl

versie juli 2022

# Inhoudsopgave

Voorwoord	5
<b>1 In vier stappen een passend AOV advies aan de werknemer</b>	<b>7</b>
1.1 Inventarisatie	7
1.2 Analyse	9
1.3 Advies	10
1.4 Vastlegging	11
<b>2 Wettelijke regelingen: eerste twee jaar ziek</b>	<b>13</b>
2.1 Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte (WULBZ)	13
2.2 De Ziektewet	17
<b>3 Wettelijke regelingen: langer dan twee jaar ziek</b>	<b>19</b>
3.1 Beoordeling en beslissing WIA-aanvraag	19
3.2 WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen)	20
3.2.1 Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA)	21
3.2.2 Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA)	22
3.2.3 Inkomen hoger dan het maximum loon	26
3.2.4 Inkomen lager dan sociaal minimum (toeslagenwet)	27
3.3 Minder dan 35% arbeidsongeschikt	28
<b>4 Werkgeversregelingen</b>	<b>31</b>
4.1 Loonaanvulling voor 35-minners	31
4.2 WIA-aanvullingsverzekeringen	32
<b>5 Verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid</b>	<b>39</b>
5.1 Woonlasten verzekeren	39
5.2 Inkomen aanvullen	43
5.3 Hypotheek aflossen	44
<b>6 Fiscaliteit arbeidsongeschiktheidsverzekeringen</b>	<b>47</b>
<b>7 De financiële positie bij werkloosheid</b>	<b>51</b>
7.1 Werkloosheidswet	51
7.2 PAWW	55
7.3 Verzekeren tegen werkloosheid	55
Tot slot	57

## Voorwoord

Met een hypotheek gaat jouw klant voor langere tijd een financiële last aan. Maar wat als het inkomen daalt - of zelfs helemaal wegvalt - door onvoorziene gebeurtenissen zoals arbeidsongeschiktheid of overlijden? In de praktijk zien we dat het risico van overlijden haast als vanzelfsprekend bij de hypotheek wordt afgedekt. Maar wist je dat de kans op arbeidsongeschiktheid veel groter is?

Maar liefst 25% van de werknemers raakt ooit langer dan twee jaar arbeidsongeschikt door een ernstige ziekte of ongeval. En de helft daarvan is dat na vijf jaar nog steeds. Als een zieke werknemer in de WIA belandt, gaat dit al snel gepaard met een fors inkomensverlies. De kans dat de woonlasten onbetaalbaar worden neemt toe en in het uiterste geval komt diegene op straat te staan. Iedereen die het overkomt en de ellende ondervindt, zou willen dat er dan iets geregeld is. Maar vóór die tijd het belang zien van een verzekering die het risico van arbeidsongeschiktheid dekt en daadwerkelijk iets regelen is een heel ander verhaal...

Gelukkig ben jij er. Als adviseur help je je klanten door ze bewust te maken van de risico's van onvoorziene gebeurtenissen en door ze te voorzien van een passend advies. Hierdoor is de hypotheek niet alleen nu, maar ook in de toekomst betaalbaar en worden financiële problemen zo veel mogelijk voorkomen. Om je te ondersteunen bij je advies, lichten wij in dit boekje de risico's van arbeidsongeschiktheid en werkloosheid toe. Je vindt uitgebreide informatie op dit gebied over advies, wettelijke- en werkgeversregelingen, verzekeringsoplossingen en fiscaliteit. Ik wens je veel leesplezier.

Met vriendelijke groet,

Nicole Hollander  
directeur TAF



P.S. Ook op het gebied van overlijdensrisico ondersteunen wij je graag. De ORV-editie van het TAF blauwe boekje download je kosteloos op [taf.nl/orv-adviestools](https://taf.nl/orv-adviestools)



# 1 In vier stappen een passend AOV advies aan de werknemer

Hoeveel inkomen is er nodig om door te leven zoals gewenst als je klant voor langere tijd niet kan werken door een ziekte of ongeval? Deze vraag is het uitgangspunt voor een goed advies over arbeidsongeschiktheid. Je helpt je klant door inzichtelijk te maken hoe het financiële plaatje er uitziet bij arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Als je klant begrijpt wat de financiële gevolgen in euro's zijn voor de eigen specifieke situatie, dan volgt de vraag om een oplossing vanzelf. Om tot een zorgvuldig advies te komen, doorloop je vier fases.



## 1.1 Inventarisatie

Je begint met het in beeld brengen van de situatie van je klant.

### Wat is de financiële positie bij arbeidsongeschiktheid?

- Wat is het huidige inkomen? En is er sprake van een vast contract?
- Hoeveel procent van het inkomen wordt er het eerste en tweede jaar van ziekte doorbetaald door de werkgever? Is dit gemaximeerd tot het maximum dagloon?
- Zijn er bestaande voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid? Denk aan:
  - voorzieningen getroffen door de werkgever of
  - een verzekering die je klant zelf heeft afgesloten.

**tip**

Om te achterhalen welke voorzieningen er via de werkgever zijn geregeld hebben we een formulier ontwikkeld. Op dit formulier kan de werkgever aangeven welke voorzieningen er geregeld zijn. Je vindt het formulier op [taf.nl/waov-adviestools](http://taf.nl/waov-adviestools)

### Wat zijn de wensen, doelen en risicobereidheid?

Een goed advies sluit aan bij de wensen en risicobereidheid van de klant. Daarom is het belangrijk om inzicht te krijgen in hetgeen je klant écht wil.

- Is je klant (en de partner) bereid om de levensstijl (drastisch) aan te passen bij arbeidsongeschiktheid of zelfs de woning te verkopen?
- Heeft je klant spaargeld? Zo ja, mag dit worden gebruikt om (de eerste periode) van inkomensverlies op te vangen?
- Heeft je klant een partner die meer (of minder) kan en wil gaan werken als het nodig is?
- Hoe snel denkt je klant een nieuwe baan te vinden bij werkloosheid?

### Wat is het gewenste netto inkomen?

Uw klant weet precies hoeveel deze op dit moment netto te besteden heeft. De vraag hoe hoog het gewenste netto inkomen moet zijn bij arbeidsongeschiktheid is lastiger te beantwoorden.

Een goede manier om dit samen met je klant vast te stellen is als volgt:

Het huidige netto inkomen

-/- bedrag wat (nu) kan worden gespaard

-/- bedrag aan lasten waarop kan worden bespaard bij arbeidsongeschiktheid

+ bedrag aan extra lasten na arbeidsongeschiktheid

+ bedrag dat de partner extra kan verdienen door meer te gaan werken  
(of -/- als deze juist minder gaat werken)



Het Nibud Persoonlijk Budgetadvies is een handig en compleet hulpmiddel om inzicht te krijgen in de uitgaven en inkomsten. Daarmee kan eenvoudig worden bepaald hoeveel je klant kan sparen en besparen.

Ga naar [nibud.nl/persoonlijk-budgetadvies](https://nibud.nl/persoonlijk-budgetadvies)

## 1.2 Analyse

In de analysefase maak je specifieke berekeningen met behulp van je adviessoftware. Daarmee geef je je klant inzicht in de scenario's bij:

### • Arbeidsongeschiktheid

Meestal is er keuze uit:

- 80 procent of meer arbeidsongeschikt, zonder werk.
- 50 procent arbeidsongeschikt, zonder werk.
- 50 procent arbeidsongeschikt en 50 procent inkomen uit werk.

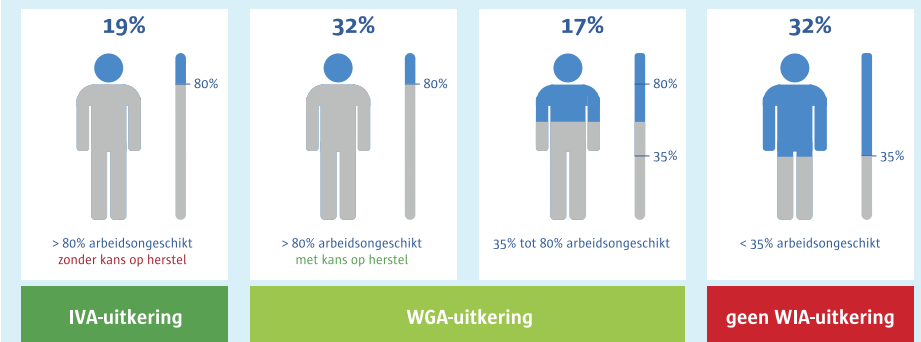
### • Werkloosheid

Van welk arbeidsongeschiktheidsscenario je uitgaat in je advies, ligt aan de risicobereidheid van je klant. De kans op 'volledige arbeidsongeschiktheid' (>80%) is het grootst. Maar het scenario 'gedeeltelijke arbeidsongeschikt, zonder werk' is het meest ingrijpend.

## Nieuwe WIA-aanvragen

1 op de 4 werknemers raakt tijdens het werkende leven langer dan 2 jaar arbeidsongeschikt.

In 2020 handelde het UWV 64.458 WIA-aanvragen af.



### 1.3 Advies

Laat de cijfers of grafieken zien die je, met behulp van adviessoftware, hebt opgesteld. Licht toe waar de risico's zitten en van welk scenario je bent uitgegaan. Zit er een gat tussen het daadwerkelijke inkomen bij arbeidsongeschiktheid en het gewenste inkomen bij arbeidsongeschiktheid? Dan wijs je je klant op de consequenties van het tekort. Bijvoorbeeld dat de hypotheek niet meer kan worden betaald of dat de huidige levensstijl moet worden aangepast.

Kan of wil je klant het risico niet lopen? Dan adviseer je om hiervoor een verzekering af te sluiten. Het advies is passend als het verzekerde bedrag en de duur van de uitkering aansluiten bij de wensen en doelstellingen van de klant. In het advies neem je in ieder geval mee:

- De hoogte van de uitkering wanneer de klant arbeidsongeschikt raakt.
- De duur van de uitkering wanneer de klant arbeidsongeschikt raakt.
- Keuze arbeidsongeschiktheids criterium: beroepsarbeid, passende arbeid of WIA-volgend.
- Volledige of pro-rato uitkering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.
- Duur eigen risicoperiode.
- Een netto of bruto premie/uitkering.
- Onvrijwillige werkloosheid wel of niet mee verzekeren.

#### Inkomen verhogen of lasten verlagen?

Voor het verzekeren van het risico van arbeidsongeschiktheid zijn er verschillende mogelijkheden in de markt:

Woonlasten verzekeren	Inkomen aanvullen	Hypotheek aflossen
		
<b>Maandelijke uitkering</b> Vast (netto) bedrag per maand voor betalen woonlasten	<b>Maandelijke uitkering</b> Bruto aanvulling op inkomen zolang verzekerde in de WIA zit	<b>Eenmalige uitkering</b> Om deel van de hypotheek mee af te lossen

In hoofdstuk 5 vind je uitgebreide informatie over de diverse oplossingen.

#### Aandachtspunten in jouw advies

- Adviseer je een bruto oplossing? Houd er dan rekening mee dat het netto inkomen na arbeidsongeschiktheid lager uit kan vallen omdat de arbeidskorting vervalt.
- Lage inkomens hebben nauwelijks toegang tot de WIA als er nog enige restverdien capaciteit is. Een verzekeringsoplossing die de woonlasten dekt met claimbeoordeling beroepsarbeidsongeschiktheid biedt dan uitkomst.
- Hoge inkomens hebben sneller toegang tot (een volledige) WIA-uitkering, maar verliezen veel inkomsten. Vooral als het inkomen hoger is dan het maximum dagloon en er geen WIA-excedent regeling is via de werkgever. Een percentage van het inkomen verzekeren kan dan een goed advies zijn.
- Een inkomensverzekering is eenvoudig te adviseren, maar vergt regelmatig onderhoud. Loonsveranderingen hebben invloed op de dekking (schadeverzekering) en eventuele werkgeversregelingen imputeren op de uitkering.
- Het aflossen van een deel van de hypotheekschuld leidt niet alleen tot een lagere hypotheekschuld (vermogensopbouw), maar ook structureel tot lagere maandlasten.

### 1.4 Vastlegging

Het is belangrijk dat het advies goed wordt vastgelegd. Bij de onderbouwing van je advies is vooral de waarom-vraag belangrijk. Waarom past de geadviseerde dekking, looptijd, vorm, enzovoorts bij de wensen en risicobereidheid van de klant? Op deze manier kan de klant op een later moment nog achterhalen waarom een bepaald advies gegeven is en welke keuze er destijds gemaakt is.

Deze vastlegging moet klantspecifiek zijn en cijfermatig onderbouwd zijn. Samenvattend:

- Beschrijf de wensen, doelen en risicobereidheid van de klant.
- Benoem de cijfermatige uitkomst van de analyse.
- Onderbouw het gegeven advies.
- Leg vast wat de keuze van de klant is.
- Als je klant afwijkt van het advies, leg dan vast waarom en wat de mogelijke consequenties daarvan zijn.



## 2 Wettelijke regelingen: eerste twee jaar ziek

Tijdens de eerste twee jaar van ziekte hebben de werkgever en de zieke werknemer een re-integratieverplichting. Dat houdt in dat zij er samen voor moeten zorgen dat de werknemer weer (gedeeltelijk) aan de slag kan. Als de werknemer zich aan zijn re-integratieplicht houdt, heeft deze recht op doorbetaling van (een deel van) zijn loon. Dat is vastgelegd in de Wet Uitbetaling Loon bij ziekte (WULBZ). Was er sprake van een tijdelijk contract en eindigt het dienstverband van een zieke werknemer in die periode van twee jaar? Dan hoeft de werkgever na afloop van het contract geen loon meer door te betalen. De werknemer meldt zich vanaf dat moment ziek bij het UWV. Het UWV kan dan een Ziektewetuitkering toekennen.

### 2.1 Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte (WULBZ)

De werkgever betaalt de zieke werknemer gedurende twee jaar minimaal 70 procent van het salaris door. Daarbij maakt het niet uit of een werknemer geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is. Ook bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid heeft een werknemer wettelijk gezien recht op in totaal minimaal 70 procent van zijn inkomen. Het eerste jaar mag het loon niet lager worden dan het wettelijke minimumloon.

#### Voorbeeld minimum loon

Arno verdient per maand € 2.000. Als hij zich ziek meldt betaalt zijn werkgever 70% van het loon door, dus € 1.400. Omdat dit minder is dan het minimumloon wordt in het eerste jaar van ziekte het minimumloon doorbetaald (juli 2022: € 1.756,20 per maand). In het tweede ziektejaar ontvangt Arno 70% van € 2.000 = € 1.400 per maand.

De werkgever is niet verplicht om meer dan 70 procent van het maximumdagloon (bruto € 232,90 per dag en € 60.786,90 per jaar vanaf 1 juli 2022) door te betalen.

#### Voorbeeld maximum dagloon

Freek verdient € 80.000 per jaar. Als hij zich ziek meldt, moet zijn werkgever minimaal 70% van het loon doorbetalen, maar niet meer dan het maximum dagloon. Freek ontvangt tijdens zijn ziekte daarom  $70\% \times € 60,787,00 = € 42.550,90$  per jaar.

## CAO afspraken

Van de wettelijke regels over loondoorbetaling bij ziekte mag worden afgeweken door de werkgever, zolang dat niet in het nadeel is van een werknemer. In veel cao's en arbeidsovereenkomsten wordt afgesproken dat bij de loondoorbetaling wordt uitgegaan van het eigen (dus niet het gemaximeerde) loon. Gebruikelijk is een uitkeringspercentage van:

- 100 procent in het eerste jaar
- 70 procent in het tweede jaar

Periodiek wordt door de overheid onderzocht hoe de cao-regelingen zich ontwikkelen op het gebied van loondoorbetaling. Uit het meest recente onderzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (CAO-AFSPRAKEN 2020) blijkt dat de meeste cao's een loondoorbetaling bij ziekte regelen die hoger is dan 170 procent van het loon in 104 weken. Er zit aan de hogere loondoorbetaling meestal wel een voorwaarde vast. Er moet bijvoorbeeld sprake zijn van gedeeltelijke werkhervatting of een actieve re-integratiehouding. In circa de helft van de cao's is geregeld dat de werknemer in het eerste jaar van ziekte zijn volledige loon krijgt doorbetaald. De andere helft krijgt dus minder dan 100 procent van het loon in het eerste jaar.



**In 1 op de 2 cao's wordt tijdens het eerste jaar van ziekte minder dan 100 procent doorbetaald**

## Welke looncomponenten worden doorbetaald?

De loondoorbetalingsplicht bij ziekte kent een ruim loonbegrip. Dat betekent dat de loondoorbetaling niet alleen betrekking heeft op het (basis)salaris en de vakantietoeslag van de werknemer, maar ook op een eventuele:

- ploegentoeslag
- 13e maand
- overwerk
- provisie of
- bonusregeling

In de wetgeving is geen allesomvattende definitie te vinden over wat 'loon' inhoudt als het gaat om loondoorbetaling bij ziekte. In de praktijk wordt vaak het gemiddelde loon over de afgelopen dertien weken als referentie genomen, maar het gaat uiteindelijk om wat de werknemer had kunnen verdienen in de ziekteperiode.

## Bonus of winstdeling

Bij ziekte moet beoordeeld worden wat er gemiddeld uitgekeerd zou zijn als er geen sprake was geweest van ziekte. Is de winstdeling niet direct gekoppeld aan de individuele prestatie van een werknemer? Dan valt deze volgens rechtspraak niet onder het loon dat de werknemer had kunnen verdienen. Op basis van redelijkheid en billijkheid moet worden bekeken of de zieke werknemer aanspraak maakt op doorbetaling ervan. Is er bijvoorbeeld al jarenlang winstdeling ontvangen dan mag de werknemer erop vertrouwen dat ook tijdens zijn ziekte wordt uitgekeerd, mits er uiteraard winst wordt gemaakt.

## Auto van de zaak

Een leaseauto of een bedrijfsauto is een vorm van loon (in natura) als een werknemer de auto ook voor privédoeleinden mag gebruiken. Het privégebruik van de auto wordt gezien als secundaire arbeidsvoorwaarde waar ook tijdens ziekte recht op bestaat. In de arbeidsvoorwaarden kan zijn opgenomen dat het gebruik van de auto bij ziekte wordt beperkt en na verloop van een redelijke tijd de auto ingeleverd moet worden. De werknemer heeft dan doorgaans wel recht op compensatie van het gemis van de auto door de werkgever. Maakt de werknemer privé geen gebruik van een auto, dan is er geen sprake van loon. Bij ziekte mag een werkgever dan onmiddellijk overgaan tot inname van de auto en er is geen compensatie verschuldigd.

## Mobiele telefoon of laptop

Ook bij een mobiele telefoon en laptop van de werkgever die ook voor privédoeleinden gebruikt mogen worden, is er sprake van loon in natura. Bij ziekte worden deze op dezelfde wijze behandeld als de auto van de zaak die privé gebruikt wordt.

## Wachtdagen

Bij de loondoorbetaling mag een werkgever wachtdagen hanteren. Dit houdt in dat er in de eerste twee dagen van arbeidsongeschiktheid geen loon doorbetaald hoeft te worden. Wettelijk is geregeld dat periodes van ziekte die elkaar binnen vier weken opvolgen, worden samengeteld. Dit hoeft ook invloed op de wachtdagen, als iemand binnen vier weken wederom ziek is, mogen er geen wachtdagen worden gehanteerd.



### Ingekorte loondoorbetalingsplicht bij werknemer boven AOW-leeftijd

Per 1 januari 2016 is de loondoorbetalingplicht bij ziekte voor deze werknemers ingekort naar maximaal dertien weken. Voorheen was dit maximaal 104 weken, ongeacht leeftijd.

### Re-integratie en loondoorbetaling bij ziekte

Als een werknemer door ziekte niet kan werken heeft hij recht op doorbetaling van zijn loon.

Er zijn een aantal uitzonderingen als:

- De ziekte door de werknemer opzettelijk veroorzaakt is.
- De werknemer zijn genezing vertraagt.
- De werknemer geen informatie verstrekt die de werkgever nodig heeft om het recht op loondoorbetaling vast te stellen.
- De werknemer niet goed meewerkt aan zijn re-integratie.

Er is veel aandacht voor het verrichten van passende arbeid. De reden hiervoor is dat een werknemer arbeidsongeschikt kan zijn voor zijn eigen werk, maar zeer goed in staat is om ander werk uit te voeren. Het is dan in ieders belang dat de werknemer aan het werk gaat. Tijdens het verrichten van passende arbeid blijft de werknemer wel arbeidsongeschikt zolang hij niet in staat is zijn eigen werkzaamheden te verrichten. Er blijft dus sprake van loondoorbetaling bij ziekte, die gebaseerd is op het salaris wat hoort bij de eigen functie.

#### Voorbeeld passend werk

Herman werkt 40 uur per week als metselaar en verdient € 3.000 per maand. Vanwege rug- en knieklachten kan hij zijn werk niet uitvoeren. In overleg met zijn werkgever besluit Herman om passend werk te gaan verrichten als planner en werkvoorbereider voor 20 uur per week. De wettelijke loondoorbetaling bij ziekte blijft in dat geval 70% van € 3.000 per maand.

## 2.2 De Ziektewet

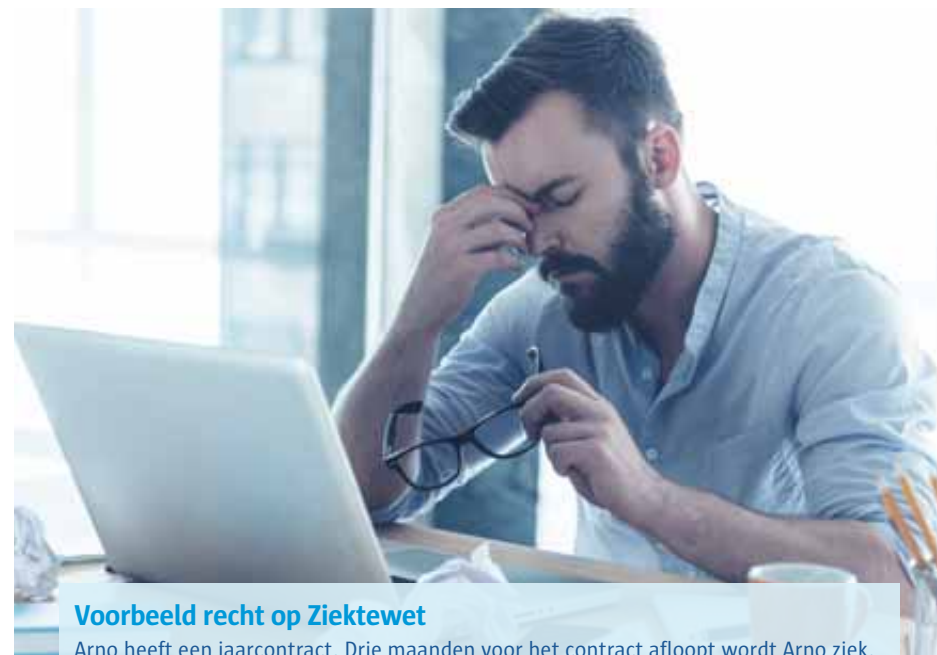
Sommige werknemers ontvangen tijdens de eerste twee jaar een Ziektewetuitkering in plaats van een loondoorbetaling van de werkgever. Dit geldt voor:

### 1 Werknemers zonder werkgever

Dit zijn onder andere werklozen, (bepaalde) uitzend- en oproepkrachten en werknemers waarvan het dienstverband afloopt tijdens ziekte (ziek uit dienst).

### 2 Werknemers waarbij het niet wenselijk is dat de werkgever opdraait voor de kosten van ziekte

Dit geldt voor ziekte als gevolg van een zwangerschap of bevalling, een orgaantransplantatie of werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering die in dienst gehouden worden en in dienst genomen werknemers met een beperking.



#### Voorbeeld recht op Ziektewet

Arno heeft een jaarcontract. Drie maanden voor het contract afloopt wordt Arno ziek. De werkgever betaalt tot de datum waarop zijn contract eindigt het loon door. Daarna heeft Arno recht op een Ziektewetuitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het (gemaximeerde) loon. De Ziektewetuitkering duurt (maximaal) twee jaar minus de drie maanden loondoorbetaling: een jaar en negen maanden.



### 3 Wettelijke regelingen: langer dan twee jaar ziek

Aan het einde van de periode van loondoorbetaling bij ziekte of Ziektewetuitkering vraagt de zieke werknemer een WIA-uitkering aan bij het UWV. Dit is doorgaans na twee jaar ziekte.

#### 3.1 Beoordeling en beslissing WIA-aanvraag

Het UWV voert de poortwachterstoets uit om te controleren of de werkgever er alles aan gedaan heeft om de zieke werknemer aan het werk te krijgen. Als de poortwachterstoets slaagt nemen ze de WIA-aanvraag in behandeling. Slaagt de toets niet? Dan is de sanctie voor de werkgever: een jaar langer loon doorbetalen aan de werknemer.



#### WIA-keuring

Het UWV roept de werknemer op voor de WIA-keuring. Tijdens de keuring wordt vastgesteld of een werknemer ondanks zijn beperkingen nog in staat is om met werken geld te verdienen. Als de werknemer door zijn beperkingen minder kan verdienen dan het geval was voordat hij of zij zich ziek meldde, is er sprake van arbeidsongeschiktheid.

#### Vaststellen beperkingen door verzekeringsarts

De verzekeringsarts van het UWV vormt zich een beeld van de lichamelijke of psychische klachten van de werknemer. Aan de hand van de Functionele Mogelijkheden Lijst (FML) stelt de verzekeringsarts de beperkingen van de werknemer vast. Ook beoordeelt de arts of de klachten tijdelijk of blijvend zijn. Vindt de verzekeringsarts dat de werknemer nog mogelijkheden heeft om te werken? Dan volgt er een vervolgspraak met de arbeidsdeskundige.

#### Beoordelen werkmogelijkheden door arbeidsdeskundige

De arbeidsdeskundige onderzoekt de bekwaamheden van de cliënt, zoals opleidingen, arbeidsverleden en vaardigheden. Rekening houdend met de beperkingen die de verzekeringsarts heeft vastgesteld, beoordeelt de arbeidsdeskundige wat voor werk de werknemer nog kan doen en wat deze daarmee zou kunnen verdienen

(restverdiencapaciteit). Om dat vast te stellen worden drie passende functies geselecteerd waarmee de WIA-aanvrager het meeste zou kunnen verdienen. De middelste daarvan, voor wat betreft hoogte van inkomen, wordt vergeleken met het uurloon dat de werknemer verdiende voordat deze ziek werd (maatmanloon). Dat verschil bepaalt het arbeidsongeschiktheidspercentage. Het zegt niets over de ernst van de ziekte.

### Voorbeeld bepalen arbeidsongeschiktheid

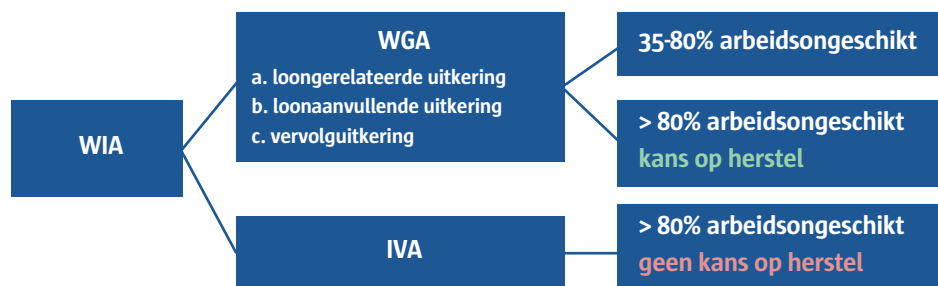
Tijmen verdiende als accountmanager € 40 bruto per uur. Na een ongeval kan hij volgens de arbeidsdeskundige aan de slag als dekbedvuller, portier of sluiswachter.

Als dekbedvuller kan hij € 19 per uur verdienen, als portier € 18 en als sluiswachter € 21. Aan de hand van het middelste loon - dekbedvuller - wordt de arbeidsongeschiktheid van Tijmen berekend.

Het verschil tussen het oude loon (€ 40) en het loon dat hij nog kan verdienen (€ 19) = € 21. De teruggang in inkomen is daarmee:  $21/40 * 100\% = 52,5\%$ . Dit is het arbeidsongeschiktheidspercentage van Tijmen.

## 3.2 WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen)

Als een werknemer langer dan twee jaar ziek is en het UWV beoordeelt dat er sprake is van meer dan 35 procent arbeidsongeschiktheid, komt deze in aanmerking voor een WIA-uitkering. Afhankelijk van het percentage arbeidsongeschiktheid en de kans op herstel, wordt een IVA-uitkering of een WGA uitkering toegekend. Schematisch zien de regelingen er als volgt uit:



### 3.2.1 Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA)

Deze regeling is bedoeld voor werknemers die meer dan 80 procent arbeidsongeschikt zijn en (vrijwel) geen kans hebben op herstel.

#### Hoogte IVA-uitkering

De hoogte van de IVA-uitkering is 75 procent van het maandloon (tot het maximum dagloon). De uitkeringsduur van de IVA is tot de pensioengerechtigde leeftijd.

#### IVA (volledig en duurzaam arbeidsongeschikt)



#### IVA uitkering binnen twee jaar ziekte

Meestal wordt na twee jaar van ziekte een IVA-uitkering toegekend, maar het kan ook dat een IVA-uitkering al tijdens de eerste twee jaar van ziekte ingaat. Als vaststaat dat een werknemer volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, dan kan de IVA-uitkering tussen de 13e en de 78e week van ziekte al ingaan. De arbeidsovereenkomst wordt dan nog niet beëindigd, maar loopt in ieder geval door tot de 104 weken van de periode van loondoorbetaling bij ziekte voorbij zijn. De loondoorbetaling bij ziekte wordt dan verminderd met de WIA-uitkering.

#### Inkomen naast de IVA-uitkering

Verdiend de werknemer met een IVA-uitkering toch nog wat inkomen met arbeid? Dan worden deze verdiensten voor 70 procent gekort op de uitkering. Inkomsten die geen invloed hebben op de hoogte van de IVA-uitkering zijn:

- een lijfrente-uitkering
- alimentatie en
- vergoeding voor vrijwilligerswerk. Deze vergoeding mag niet hoger zijn dan € 170 per

maand. En het totale bedrag mag niet hoger zijn dan € 1.700 per kalenderjaar. Deze bedragen zijn inclusief een eventuele reiskostenvergoeding.

### 3.2.2 Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA)

Deze regeling is bedoeld voor werknemers die:

- gedeeltelijk (35 tot 80 procent) arbeidsongeschikt zijn of
- volledig (meer dan 80 procent) arbeidsongeschikt, met de verwachting dat ze in de toekomst weer kunnen werken.

De WGA is zo opgezet dat werken lonend is. Hoe meer een uitkeringsgerechtigde werkt, hoe hoger het uiteindelijke inkomen. Dit betekent niet dat de uitkering altijd stijgt als iemand meer gaat werken, maar wel dat het totaal van de uitkering samen met het loon dat iemand verdient altijd meer wordt.

#### Loongerelateerde uitkering

De WGA-uitkering begint met een loongerelateerde uitkering. Deze uitkering bedraagt de eerste twee maanden 75 procent en daarna 70 procent van het oude loon (het dagloon). Degene die hierbij nog werkt, krijgt bovenop het nieuwe loon een uitkering die 70 procent is van het bedrag dat hij minder verdient in vergelijking met het oude loon.

De WGA-loongerelateerde uitkering in formule:

$$70\% * (\text{oud (gemaximeerd) dagloon} - \text{nieuw loon})$$

#### Voorbeeld loongerelateerde uitkering

Bep had een inkomen van € 30.000 euro voordat zij arbeidsongeschikt werd. Bep is gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Ze blijft wel aan het werk en verdient nog € 10.000.

Haar WGA-loongerelateerde uitkering bedraagt:

$$70\% * (\text{€ } 30.000 - \text{€ } 10.000) = \text{€ } 14.000$$

Samen met haar loon bedraagt haar inkomen € 10.000 + € 14.000 = € 24.000

Als Bep geen inkomen naast haar loongerelateerde uitkering heeft, dan bedraagt de uitkering:  $70\% * \text{€ } 30.000 = \text{€ } 21.000$ .

In dit laatste geval is de uitkering weliswaar hoger, maar als Bep naast de uitkering werkt is haar totale inkomen hoger.

De duur van de loongerelateerde uitkering is minimaal 3 en maximaal 24 maanden. De exacte lengte van de loongerelateerde WGA-uitkering is gelijk aan de duur van de werkloosheidsuitkering, afhankelijk van het arbeidsverleden.

Na deze loongerelateerde uitkeringsperiode beoordeelt het UWV op welke uitkering de werknemer dan recht heeft. Afhankelijk van de vraag of de arbeidsongeschikte al dan niet voldoende inkomen verdient, heeft de werknemer recht op de volgende regeling:

- WGA-loonaanvulling of
- (de veel lagere) WGA-ervoluitkering.

#### De WGA-loonaanvulling

Er is recht op een loonaanvullingsuitkering als er sprake is van:

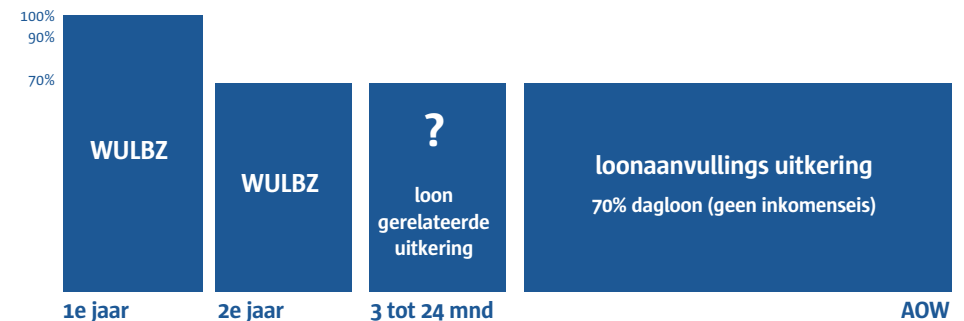
- Volledig arbeidsongeschikt (>80 procent) met kans op herstel (geen inkomenseis).
- Gedeeltelijk arbeidsongeschikt (tussen 35 en 80 procent) en minimaal 50 procent restverdiencapaciteit. Dit inkomen kan verdiend worden uit één of meerdere dienstverbanden en/of uit zelfstandig ondernemerschap.

**De grens voor voldoende werken ligt bij het behalen van een inkomen van 50 procent van de resterende verdiencapaciteit.**

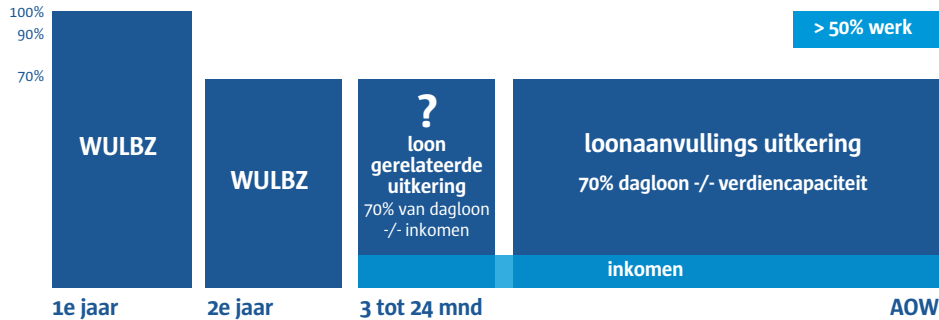
De WGA-loonaanvullingsuitkering in formule:

$$70\% * (\text{oud (gemaximeerd) dagloon} - \text{verdiencapaciteit})$$

#### WGA (volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt)



## WGA (gedeeltelijk arbeidsongeschikt)



### Voorbeeld WGA-loonaanvulling

Voordat hij arbeidsongeschikt werd, had Damian een jaarsalaris van € 40.000. Het UWV oordeelt dat Damian 50% arbeidsongeschikt is: hij heeft dus een resterende verdien capaciteit van € 20.000.

Damian vindt direct na de WIA-beoordeling een nieuwe baan met een jaarsalaris van € 15.000. Hij heeft eerst recht op een WGA-loongerelateerde uitkering. Na afloop van de loongerelateerde uitkering ontvangt Damian een WGA-loonaanvulling.

De WGA-loonaanvulling bedraagt:  $70\% * (\text{€ } 40.000 - \text{€ } 20.000) = \text{€ } 14.000$   
 Zijn totale inkomen bedraagt loon € 15.000 + uitkering € 14.000 = € 29.000.  
 Dat is 73% van zijn oude inkomen.

## De WGA-vervolguitkering

Is er sprake van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (tussen 35 en 80 procent) en wordt er minder dan 50 procent van de restverdien capaciteit verdiend? Dan heeft de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer recht op een WGA-vervolguitkering. Deze uitkering is een percentage van het minimumloon. Er wordt geen rekening meer gehouden met het oude salaris.

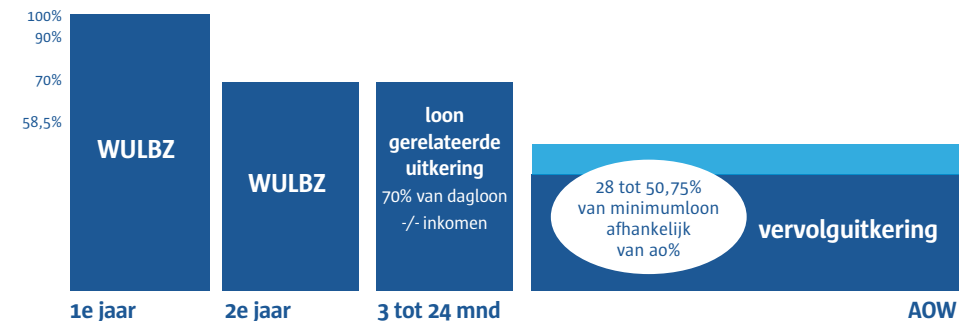
De WGA-vervolguitkering in formule:

$$\text{Uitkeringspercentage} * \text{minimumloon}$$

Het uitkeringspercentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid.

arbeidsongeschiktheidspercentage	uitkeringspercentage
35 tot 45%	28%
45 tot 55%	35%
55 tot 65%	42%
65 tot 80%	50,75%

## WGA (gedeeltelijk arbeidsongeschikt), zonder werk



Voor een WGA'er die een vervolguitkering ontvangt is werken volledig lonend. Ook als deze minder dan 50 procent van de restverdien capaciteit benut. Het inkomen dat de werknemer verdient, wordt niet afgetrokken van de uitkering. Hierdoor neemt het totale inkomen van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte met iedere euro aan inkomen uit arbeid ook met één euro toe.

### 3.2.3 Inkomen hoger dan het maximum loon

De WIA-uitkeringen houden rekening met het maximumloon (€ 60.787,00 per jaar vanaf 1 juli 2022) voor de sociale verzekeringen. Voor werknemers met een loon dat hoger is dan het maximumloon betekent dit dat zij in inkomen aanzienlijk achteruit kunnen gaan.

#### Reductiefactor (F-factor)

Zowel tijdens de loongerelateerde uitkering als de WGA-loonaanvulling wordt het werken niet of bijna niet beloond als iemand voor arbeidsongeschiktheid meer verdiende dan het maximumloon. De overheid heeft daarom de WIA aangepast. Hierdoor is het ook voor mensen met een hoger inkomen lonend om (meer) te gaan werken als ze gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn geworden. De wijziging houdt in dat er een reductiefactor is geïntroduceerd, ook wel F-factor genoemd. Deze factor wordt berekend door het maximum loon te delen door het loon voor arbeidsongeschiktheid.

#### Voorbeeld hoog inkomen en reductiefactor

Julia heeft een jaarsalaris van € 100.000, maar raakt helaas arbeidsongeschikt. Na 104 weken bepaalt het UWV dat Julia een restverdiencapaciteit heeft van € 60.000. Julia is daarmee 40% arbeidsongeschikt en ontvangt een WGA-uitkering. Naast de uitkering heeft Julia gelukkig een nieuwe baan waarmee ze € 50.000 verdient. Julia heeft eerst recht op een WGA-loongerelateerde uitkering en daarna, omdat ze voldoende verdient, op de WGA-loonaanvulling.

#### WGA Loonaanvulling zonder reductiefactor:

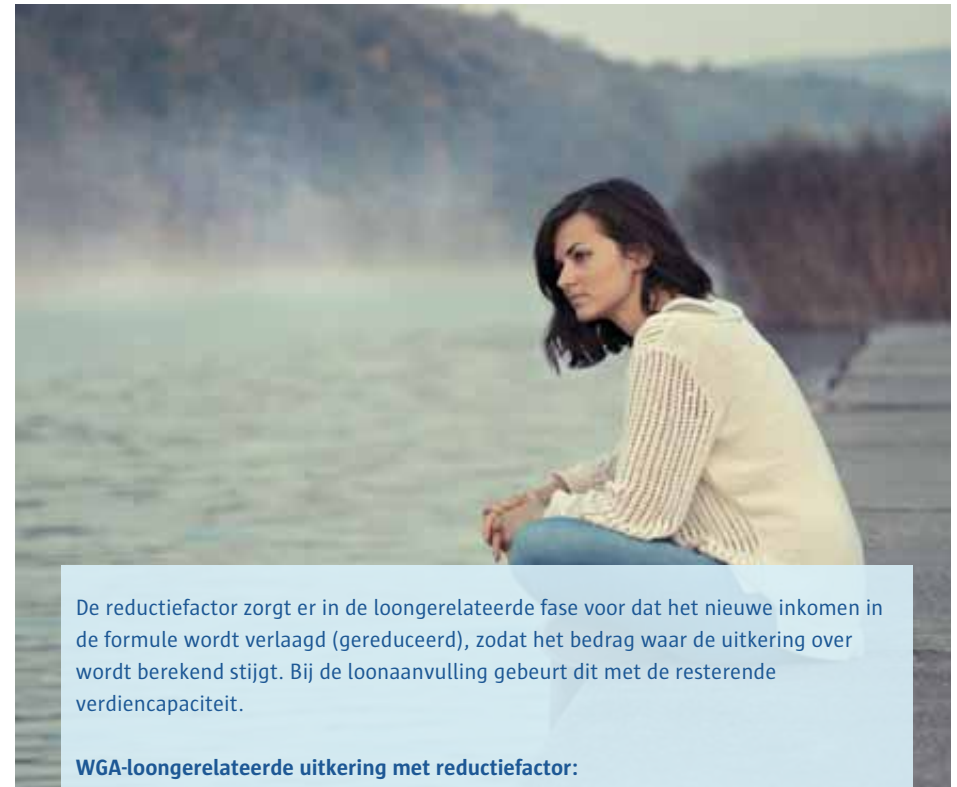
70% x oud loon maar niet meer als het maximumloon - nieuw loon  
 $70\% \times (\text{€ } 60.787 - \text{€ } 50.000) = \text{€ } 7550,90$

#### WGA loonaanvulling zonder reductiefactor:

70% x oud loon maar niet meer als het maximumloon - restverdiencapaciteit  
 $70\% \times \text{€ } 60.787,00 - \text{€ } 60.000,00 = \text{€ } 0$

#### Reductiefactor

Julia heeft een jaarsalaris van € 100.000. Het maximumdagloon bedraagt € 60.787. De reductiefactor is  $\text{€ } 60,787 / \text{€ } 100.000 = 0,61$



De reductiefactor zorgt er in de loongerelateerde fase voor dat het nieuwe inkomen in de formule wordt verlaagd (gereduceerd), zodat het bedrag waar de uitkering over wordt berekend stijgt. Bij de loonaanvulling gebeurt dit met de resterende verdiencapaciteit.

#### WGA-loongerelateerde uitkering met reductiefactor:

70% x oud loon maar niet meer als maximumloon - (nieuw loon x reductiefactor)  
 $70\% \times (\text{€ } 59.706 - (\text{€ } 50.000 \times 0,59) = \text{€ } 29.500) = \text{€ } 21.144,20$

#### WGA loonaanvulling met reductiefactor:

70% x oud loon maar niet meer als het maximumloon - (restverdiencapaciteit x reductiefactor)  
 $70\% \times (\text{€ } 60.787,00 - (\text{€ } 60.000,00 \times 0,61) = \text{€ } 16.930,90$

### 3.2.4 Inkomen lager dan sociaal minimum (toeslagenwet)

Het gezinsinkomen van een werknemer kan met een WIA-uitkering onder het sociaal minimum komen. Het sociale minimum is voor een alleenstaande 70 procent van het minimumloon en voor gehuwden samen 100 procent van het minimum loon. Een aanvulling vanuit de Toeslagenwet kan worden aangevraagd als iemand een UWV-uitkering krijgt zoals WW of WIA. Of als het inkomen tijdens de loondoorbetaling van zijn werkgever onder het sociale minimum ligt.



### 3.3 Minder dan 35% arbeidsongeschikt

Niet elke zieke werknemer komt in aanmerking voor een WIA-uitkering. Meer dan 30 procent van de werknemers die een WIA-uitkering aanvragen krijgen geen uitkering omdat zij minder dan 35 procent arbeidsongeschikt bevonden worden.

Als een werknemer minder dan 35 procent arbeidsongeschikt wordt bevonden, blijft deze in principe in dienst van de werkgever. Zij moeten samen naar een passende werkoplossing zoeken. Heeft de werkgever geen mogelijkheden om de betreffende werknemer aan het werk te houden? Dan kan de werknemer na toestemming van het UWV worden ontslagen. De zogenaamde 35-minner kan dan een WW-uitkering aanvragen.

Als de werkloosheid langer duurt, kan er een beroep worden gedaan op de Participatiewet (deze vervangt sinds 2015 het voorgaande stelsels van Wet werk en bijstand, Wet sociale werkvoorziening en Wajong). Een uitkering vanuit de Participatiewet vult het (gezins-)inkomen aan tot het sociaal minimum.

**Vooraf werknemers met een laag inkomen lopen kans op beoordeling <35% arbeidsongeschiktheid**

Omdat de mate van arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld op basis van verlies aan verdien capaciteit lopen vooral werknemers met een laag inkomen een grotere kans op indeling in de klasse van minder dan 35 procent arbeidsongeschiktheid.

### WIA keuring: zelfde situatie, andere AO-klasse

	Joop (25 jaar) onder modaal	Alex (50 jaar) drie keer modaal
		
Inkomen voor AO	€ 30.000	€ 100.000
Theoretische verdien capaciteit	€ 20.000	€ 20.000
Inkomensterugval	€ 10.000	€ 80.000
Arbeidsongeschiktheidspercentage	$(30.000 - 20.000) / 30.000 * 100\% = 33\%$	$(100.000 - 20.000) / 100.000 * 100\% = 80\%$



## 4 Werkgeversregelingen

Door de uitkeringsondergrens, de uitkeringshoogte en de verschillende uitkeringen binnen de WGA zijn er veel 'WIA-gaten' die gerepareerd kunnen worden in de arbeidsvoorwaarden.

**Uit cao-onderzoek door het Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid in 2020 blijkt dat in ongeveer een derde van de cao's geen WIA-aanvullingsverzekering is opgenomen. Voor werknemers die niet onder een verplichte cao vallen is minder vaak een collectieve verzekering geregeld.**

We spreken van een collectief als een verzekering door de werkgever wordt afgesloten voor alle werknemers. De werknemer kan ook individueel een WIA-verzekering afsluiten, buiten de werkgever om. Voor de uitkering maakt het niet uit of een verzekering individueel of collectief afgesloten is, maar er is wel een verschil bij het afsluiten van een verzekering:

- **Collectief**

Werknemers die niet arbeidsongeschikt zijn op het moment dat hun werkgever de verzekering afsluit zijn automatisch verzekerd. Dat geldt ook voor werknemers die later in dienst treden.

- **Individueel**

Als een verzekerde een individuele verzekering afsluit dan moet hij of zij eerst worden geaccepteerd door de verzekeringsmaatschappij. De verzekerde vult daarvoor een gezondheidsverklaring in.

### 4.1 Loonaanvulling voor 35-minners

Uit onderzoek door het Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid in 2020 blijkt dat in 54 procent van de cao's afspraken zijn gemaakt over loonaanvulling bij minder dan 35 procent arbeidsongeschiktheid. In de meeste afspraken is er alleen recht op aanvulling als de werknemer in dienst blijft. Aanvullingen variëren van een compensatie van 65 tot 100 procent van het verschil tussen het oude en het nieuwe loon voor een bepaalde periode.



### De WIA-bodemverzekering

Om in aanmerking te komen voor een WIA-uitkering moet een werknemer minimaal 35 procent arbeidsongeschikt zijn. Dat is een verschil met de vroegere WAO, waarbij werknemers al in aanmerking kwamen voor een uitkering vanaf 15 procent arbeidsongeschiktheid. Om het gat hiertussen te dichten is een verzekering ontwikkeld die de WIA-bodemverzekering wordt genoemd. Deze keert uit als de werknemer tussen de 15 procent en 35 procent arbeidsongeschikt is. De meeste verzekeringen berekenen een uitkering door het verzekerde loon te vermenigvuldigen met het arbeidsongeschiktheidspercentage.

## 4.2 WIA aanvullingsverzekeringen

Komt de werknemer wel in de WIA, dan komen er aanvullingsverzekeringen in diverse vormen voor. Het kan gaan om verplichte of vrijwillige deelname. En de premie kan worden betaald door de werkgever, de werknemer of door allebei.

### WGA-hiaatverzekering basis

Dit is de meest voorkomende verzekering die door pensioenfondsen wordt aangeboden. De verzekering keert alleen uit aan gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers die hun restverdien capaciteit niet voldoende benutten (aanvulling op de WGA-vervolguitkering).

De hoogte van de uitkering van de WGA-hiaatverzekering basis is:

*Uitkeringspercentage dat het UWV heeft vastgesteld x het verzekerde loon*

Een WGA-hiaatverzekering houdt net als de WIA rekening met het maximum loon voor de sociale verzekeringen.



### Voorbeeld WGA-hiaatverzekering basis

Damian is arbeidsongeschikt geworden. Hij verdiende vroeger € 35.000 per jaar, maar heeft sinds hij in de WGA zit geen baan meer. Het UWV heeft vastgesteld dat Damian 60% arbeidsongeschikt is.

Damian krijgt eerst een loongerelateerde uitkering van 70% van € 30.000 = € 24.500.

Daarna ontvangt hij een WGA-vervolguitkering. Deze vervolguitkering bedraagt 42% van het minimumloon (€ 22.760) = € 9.559,20

De WGA-hiaatverzekering vult de WGA-vervolguitkering aan tot 42% van zijn verzekerde loon: 42% van € 35.000 = € 14.700.

De WGA-hiaatverzekering keert uit: € 14.700 - € 9.389,52 = € 5.310,48

loongerelateerde uitkering  
€ 24.500

uitkering WGA-hiaatverzekering € 5.310,48

vervolguitkering € 9.389,52

### WGA-hiaatverzekering uitgebreid

Deze uitgebreide WGA-hiaatverzekering vult altijd aan tot 70 procent van het salaris (tot maximaal het maximum dagloon). Dat betekent dat een werknemer die in de WGA komt altijd 70 procent van het oude loon ontvangt, ongeacht het arbeidsongeschiktheidspercentage.

### Voorbeeld WGA-hiaatverzekering uitgebreid

Mark heeft voordat hij arbeidsongeschikt raakt een inkomen van € 40.000. Hij wordt 50% arbeidsongeschikt. Mark heeft geen inkomen naast zijn uitkering.

Mark ontvangt eerst een WGA-loongerelateerde uitkering:

$70\% \times € 40.000 = € 28.000$  (de eerste 2 maanden 75%)

Uit de WGA-hiaatverzekering uitgebreid ontvangt hij dan:

$70\% \times € 40.000 = € 28.000 - \text{loongerelateerde uitkering (€ 28.000)} = € 0$

Omdat Mark minder dan 50% van zijn restverdiencapaciteit verdient ontvangt hij daarna een WGA-ervoluitkering:

$35\% \times € 22.760 = € 7.966$

Uit de WGA-hiaatverzekering uitgebreid ontvangt hij dan:

$€ 28.000 - € 7.966 = € 20.034$

Binnen de WGA-hiaatverzekeringen met uitgebreide dekking bestaan varianten die een extra beloning bieden als de arbeidsongeschikte werknemer (meer) gaat werken. Er wordt bijvoorbeeld geregeld dat een werknemer die een WGA-loonaanvulling ontvangt - en dus zijn restverdiencapaciteit ten minste voor 50 procent benut - een aanvulling krijgt tot 75 procent van zijn oude verzekerde inkomen in plaats van 70 procent.

### WIA-verzekering in vaste bedragen

De WGA-hiaatverzekeringen houden rekening met het inkomensverlies van de verzekerde. Met deze WIA-aanvullingsverzekering wordt een van tevoren bepaald bedrag verzekerd. De WIA-verzekering in vaste bedragen houdt bij het bepalen van de uitkering nog wel rekening met de mate van arbeidsongeschiktheid. Net als bij de WGA-ervoluitkering, gebruiken verzekeraars vaak een tabel bij het berekenen van de uitkering. Zo'n tabel kan per verzekeraar verschillen.

### Voorbeeld tabel uitkeringsklassen WIA-aanvullingsverzekering

arbeidsongeschiktheidspercentage	uitkeringspercentage
35 tot 45%	40%
45 tot 55%	50%
55 tot 65%	60%
65 tot 80%	75%
80 tot 100%	100%



### Voorbeeld WIA-aanvullingsverzekering

Rachida's werkgever heeft voor de werknemers een WIA-aanvullingsverzekering in vaste bedragen afgesloten. In deze verzekering wordt 10% van het salaris verzekerd. Rachida heeft een salaris van € 30.000. Zij heeft dus een verzekerd bedrag op de WIA-aanvullingsverzekering van 10% van € 30.000 = € 3.000.

Rachida wordt ziek en komt in de WIA terecht. Het UWV stelt vast dat zij 60% arbeidsongeschikt is. De WIA-aanvullingsverzekering keert uit op basis van 60% arbeidsongeschiktheid en een verzekerd bedrag van € 3.000. De uitkering bedraagt: € 1.800.

### WIA-excedentverzekering

Een WGA- of IVA-uitkering is nooit hoger dan 70 of 75 procent van het laatstverdiende inkomen en gemaximeerd tot het maximum dagloon (SV-loon). Om het meerdere te verzekeren bestaan WIA-excedentverzekeringen. Daarbij wordt onderscheid gemaakt in het inkomen onder de loongrens en het inkomensdeel erboven:

- 1 Een aanvulling tot 75 procent of 80 procent van het loon tot het maximale SV-loon. Hiermee krijgen alle werknemers met een inkomen onder het maximale SV-loon een aanvulling.
- 2 Een aanvulling tot 70, 75 of 80 procent van het gedeelte van het inkomen boven het maximale SV-loon. Hiermee is het inkomensdeel boven het maximale SV-loon verzekerd. Dit is de meest voorkomende regeling.



### Voorbeeld WIA-excedentverzekering

Lucas verdient € 90.000 per jaar. Hij heeft een WIA-excedentverzekering die zijn inkomen zowel onder als boven het maximum SV-loon voor 80% verzekert. Lucas raakt 50% arbeidsongeschikt (restverdiencapaciteit € 45.000) en krijgt een WGA-uitkering. Lucas vindt een nieuwe baan, waarmee hij een salaris van € 25.000 verdient.

Het maximum loon voor de sociale verzekeringen = € 60.787

De reductiefactor is: € 60.787 / € 90.000 = 0,68

WGA-loongerelateerde uitkering:  $70\% \times (\text{€ } 60.787 - / - (\text{€ } 25.000 \times 0,66)) = \text{€ } 30.650,90$

WGA-loonaanvulling:  $70\% \times (\text{€ } 60.787 - / - (\text{€ } 45.000 \times 0,68)) = \text{€ } 21.130,90$

De WIA-excedentverzekering tot 80% zorgt voor een aanvulling:

- *Aanvulling onder het maximumloon*:  $(80\% - 70\%) \times \text{€ } 60.787 \times 50\% = \text{€ } 3039,35$

- *Aanvulling boven het maximumloon*:  $80\% \times (\text{€ } 90.000 - \text{€ } 60.787) \times 50\% = \text{€ } 11.685,20$

uitkering WIA-excedentverzekering boven maximum dagloon € 11.685,20

uitkering WIA-excedentverzekering tot maximumloon € 3.039,35

WGA-loongerelateerde  
uitkering  
€ 30.650,90

WGA-loonaanvulling € 21.130,90

nieuw loon € 25.000



## 5 Verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid

Als de voorzieningen van de overheid en de werkgever onvoldoende financiële zekerheid bieden, dan is het verstandig dat de werknemer zelf een voorziening treft. Er zijn diverse oplossingen verkrijgbaar in de verzekeringsmarkt.

### 5.1 Woonlasten verzekeren

De woonlastenverzekering (of maandlastbeschermer) keert maandelijks een bedrag uit bij arbeidsongeschiktheid. Werkloosheid is optioneel mee te verzekeren. Bij de meeste woonlastenverzekeringen is het verzekerd bedrag gebaseerd op de maandelijks hypotheeklasten.

#### **Uitkering pro-rato of volledig**

De meeste woonlastenverzekeringen keren uit vanaf 35 procent arbeidsongeschikt. Er kan gekozen worden tussen een pro-rato uitkering of een volledige uitkering.

- Bij de pro-rato variant wordt een percentage van het verzekerd bedrag uitgekeerd dat afhangt van de mate van arbeidsongeschiktheid. Pas vanaf 80 procent arbeidsongeschiktheid wordt het volledige verzekerde bedrag uitgekeerd.
- Bij de volledige uitkering variant wordt vanaf 35 procent arbeidsongeschiktheid het hele verzekerd bedrag uitgekeerd.

#### **Beoordeling arbeidsongeschiktheid**

De vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid kan verschillen omdat niet altijd de beoordeling van het UWV (gangbare arbeid) wordt gevolgd. Er zijn verzekeringsmaatschappijen die zelf de arbeidsongeschiktheid vaststellen. Er kan dan ook gekozen worden voor een andere beoordeling dan zoals deze bij het UWV gebeurt:

- *Passende arbeid:*

Bij de bepaling van (de mate van) arbeidsongeschiktheid wordt beoordeeld of de werknemer nog in staat is om te werken. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar het eigen beroep, maar ook naar alternatief werk dat de werknemer nog kan verrichten. De opleiding en vroegere werkzaamheden worden meegenomen bij de bepaling van de mate van arbeidsongeschiktheid.

- **Beroepsarbeidsongeschiktheid:**

Bij de bepaling van (de mate van) arbeidsongeschiktheid wordt rekening gehouden met het huidige beroep.

Een verzekering waarbij op passende arbeid of beroepsarbeidsongeschiktheid wordt beoordeeld heeft een hogere premie dan een verzekering die de beoordeling van het UWV overneemt. Dat komt omdat met deze beoordelingen een verzekerde vaak een hoger arbeidsongeschiktheidspercentage heeft dan bij het UWV en dus een hogere uitkering.



### Voorbeeld beoordeling op beroepsarbeid

Henny heeft een woonlastenverzekering afgesloten die beoordeelt op basis van beroepsarbeidsongeschiktheid. Henny is werkzaam als fysiotherapeut en verdient € 30.000 per jaar. Hij raakt arbeidsongeschikt en kan nog maar een aantal uur per dag zijn werk doen.

Het UWV oordeelt dat Henny met zijn beperkingen nog wel andere functies kan uitoefenen. Er wordt bepaald dat Henny in theorie nog € 26.000 per kan verdienen.

Het verschil tussen het oude loon en het loon dat hij nog kan verdienen is € 30.000 – € 26.000 = € 4.000.

De teruggang in inkomen is daarmee: € 4.000 / € 30.000 \* 100 procent = 13%.

Dit is het arbeidsongeschiktheidspercentage van Henny.

Omdat Henny minder dan 35% arbeidsongeschikt is, heeft hij geen recht op een WIA-uitkering.

De woonlastenverzekeraar stelt vast dat Henny zijn eigen werk niet volledig kan uitvoeren. De door de verzekeraar ingeschakelde arts vindt dat Henny vier uur per dag kan werken als fysiotherapeut. Het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt op 50 procent gesteld en Henny ontvangt een uitkering vanuit de woonlastenverzekering.

### Eigen risicoperiode

De meeste woonlastenverzekeringen bieden de keuze tussen verschillende eigen risicoperiodes: 180 dagen, 365 dagen of 730 dagen. Een eigen risicoperiode van 730 dagen sluit aan op de loondoorbetaling door de werkgever. Wordt in de eerste twee jaar van ziekte niet het volledige loon doorbetaald, dan kan het financiële gevolg hiervan (deels) opgevangen worden met de keuze voor 180 of 365 dagen.

### Bruto of netto uitkering

Bij het afsluiten van een woonlastenverzekering kan de verzekerde kiezen voor een netto of bruto premie/uitkering. Als de premies fiscaal worden afgetrokken van de inkomstenbelasting, dan houdt de verzekeraar loonbelasting in op de uitkeringen die de verzekerde ontvangt. Worden de premies niet fiscaal afgetrokken, dan zijn de uitkeringen ook niet belast.

Meer over fiscaliteit vind je in hoofdstuk 6.

### Uitkering bij werkloosheid

Bij een woonlastenverzekering kan ook onvrijwillige werkloosheid worden meeverzekerd. Het verzekerd bedrag bij werkloosheid, mag (meestal) niet hoger zijn dan 125 procent van het verzekerd bedrag bij arbeidsongeschiktheid. De premies voor de uitkering bij werkloosheid zijn niet aftrekbaar voor de inkomstenbelasting. Daar staat tegenover dat de uitkering altijd netto is.

Een woonlastenverzekering keert alleen uit als de verzekerde ook een WW-uitkering van het UWV ontvangt. Omdat de uitkeringsperiode van de WW de afgelopen jaren steeds verder is beperkt, loopt de uitkering bij sommige verzekeringen ook na afloop van de WW-uitkering nog een aantal maanden door. Meestal kan de verzekerde kiezen voor een maximale uitkering van één of twee jaar.

tip

**De TAF Maandlastbeschermer kent de eerste twaalf maanden een UWV onafhankelijke uitkering. Er wordt uitgekeerd zolang de verzekerde werkloos is, ook als het recht op een WW-uitkering op basis van het arbeidsverleden korter is.**

Een woonlastenverzekering keert niet uit als een verzekerde kort na de ingangsdatum van de verzekering werkloos wordt. De verzekeraar wil namelijk uitsluiten dat iemand een verzekering neemt omdat hij weet dat hij binnenkort wordt ontslagen. Zo'n eerste periode dat de verzekering niet zal uitkering wordt een carenperiode genoemd en duurt meestal een half jaar.



### Voorbeeld

Wendy heeft bij het afsluiten van haar hypotheek een woonlastenverzekering afgesloten. Bij werkloosheid keert deze verzekering maximaal 24 maanden uit. Door een reorganisatie wordt Wendy ontslagen. Omdat ze niet meteen een nieuwe baan vindt, vraagt ze bij het UWV een WW-uitkering aan. Ook vraagt ze een uitkering aan bij de verzekeringsmaatschappij waar Wendy een woonlastenverzekering heeft afgesloten.

Het UWV kent haar een WW-uitkering toe die, dankzij de WW-rechten die Wendy heeft opgebouwd, maximaal 18 maanden zal duren. De woonlastenverzekering heeft een WW-dekking van maximaal 24 maanden, maar keert in dit geval maximaal 18 maanden uit. In de polisvoorwaarden staat namelijk dat de verzekering niet meer uitkeert als er geen recht meer is op een WW-uitkering.

## 5.2 Inkomen aanvullen

Met de inkomensbeschermer wordt er geen vast bedrag verzekerd, maar een aanvulling op het inkomen als de verzekerde in de WIA komt.

### UWV volgend

Op het moment dat de verzekerde in de WIA komt, wordt bekeken wat het inkomen is dat moet worden aangevuld. We spreken dan over het bruto maandinkomen (inclusief vaste onderdelen zoals vakantiegeld) dat wordt vastgesteld door het UWV, zoals WIA-uitkering, sociale voorzieningen en uitkeringen van (werknemers)verzekeringen. Als dit totale inkomen lager is dan het verzekerd maandinkomen, dan wordt het verschil uitgekeerd.

### Verzekerd maandinkomen

Er wordt een percentage (tussen de 70 en 90 procent) van het inkomen verzekerd tot € 100.000 per jaar. Het gaat hier om het inkomen op de ingangsdatum van de verzekering óf net voor arbeidsongeschiktheid, als dit lager ligt. Dit is het gegarandeerde bedrag tot waar wordt aangevuld als de verzekerde een WIA-uitkering ontvangt.

### Bruto premie en uitkering

Bij een inkomensbeschermer heeft de verzekeringnemer geen keuze in het wel of niet fiscaal aftrekbaar maken van de premies. De premie is aftrekbaar en de uitkering belast.

### Eenvoudig te adviseren, maar onderhoudsgevoelig

De inkomensbeschermer is eenvoudig te adviseren. Je kunt je klant in elk WIA-scenario een bepaald totaalinkomen garanderen. Echter, omdat het een schadeverzekering is die uitgaat van het inkomen op dat moment, is het een onderhoudsgevoelig product. Stijging (of daling) van het inkomen beïnvloedt de dekking. Ook werkgeversregelingen imputeren op de uitkering. Daarom is regelmatig onderhoud een vereiste bij deze verzekering. Elk jaar mag het verzekerd bedrag worden aangepast.

## 5.3 Hypotheek aflossen

De Hypotheekbeschermer keert ineens een bedrag uit bij arbeidsongeschiktheid om de hypotheek voor een deel af te lossen. Begunstigde is de geldverstrekker, die lost het bedrag af op de hypotheek. De aflossing zorgt niet alleen voor vermogensopbouw (meer overwaarde), maar ook voor lastenverlichting door het betalen van minder rente door de lagere restschuld.

### Keert ineens uit als verzekerde in de WIA komt

Op het moment dat de verzekerde in de WIA terecht komt, keert de verzekering het bedrag in één keer uit. Het bedrag is vooraf bekend en staat in het aflossingsschema. Als de uitkering eenmaal heeft plaatsgevonden stopt de verzekering.

### Annuitair dalend kapitaal

Het verzekerd bedrag is altijd annuitair dalend. Ideaal dus in combinatie met een annuïteitenhypotheek. Maar de verzekering kan ook afgesloten worden bij een andere hypotheekvorm.

### Eenvoudig te adviseren

Het product is eenvoudig te adviseren en uit te leggen. Bepaal alleen welk percentage van de hypotheek wordt afgelost en stem het annuïtair dalend percentage en de looptijd af op de hypotheek of wens.

### Werkloosheidsdekking

Het verzekerd bedrag wordt standaard afgeleid van het hypotheekbedrag. Deze uitkering is maandelijks en gaat in als de WW-uitkering stopt vanwege de maximale uitkering op basis van het arbeidsverleden. Zolang verzekerde nog geen nieuwe baan heeft, wordt er maximaal 12 maanden uitgekeerd. Daarna vervalt de dekking. De begunstigde is in dit geval de verzekerde zelf (en niet de geldverstrekker).

# TAF WERKNEMERS AOV

	MAANDLASTBESCHERMER	INKOMENSBESCHERMER	HYPOTHEEKBESCHERMER
Uitkering	Maandelijks uitkering. Een vast bedrag van maximaal 125% van de woonlasten bij aanvang.	Maandelijks uitkering. Een aanvulling op de WIA-uitkering tot naar keuze tussen 70 en 90% van het inkomen.	Enmalige uitkering. Annuïtair dalend bedrag waarmee in één keer maximaal 50% van de hypotheek wordt afgelost.
Dekking	- Arbeidsongeschiktheid - optioneel werkloosheid (start met WW-uitkering)	Arbeidsongeschiktheid	- Arbeidsongeschiktheid - optioneel werkloosheid (start na WW-uitkering)
Eigen risicoperiode	- 180 dagen - 365 dagen - 730 dagen	- 365 dagen (na 1e ziektejaar) - 730 dagen (start WIA-uitkering)	- 730 dagen (start WIA-uitkering)
Uitkeringsduur	2, 5 of 10 jaar per claim of tot einde looptijd	Tot einde looptijd	Enmalige uitkering
Claimbeoordeling	Beroeps, passend of gangbaar	WIA-volgend (gangbaar)	WIA-volgend (gangbaar)
Fiscaliteit	Bruto of netto	Bruto	Netto

**+** Geschikt voor iedereen die zijn woonlasten tot € 2.500 netto wil blijven betalen bij (beroeps)arbeidsongeschiktheid.

**+** Beroepsdekking biedt meer zekerheid dan een WIA-volgende verzekering. Ook verzekerden die geen toegang hebben tot de WIA (omdat zij nog werk in algemene zin kunnen verrichten) hebben recht hebben op een uitkering als zij >35% arbeidsongeschikt zijn voor het eigen beroep.

**+** Veel keuzemogelijkheden voor verzekering op maat.

**+** Veranderingen in woonlasten en loon tijdens de looptijd hebben geen invloed op het verzekerd bedrag (sommenverzekering).

**-** Minder geschikt voor hoge inkomens i.c.m. lage lasten.

**+** Geschikt voor werknemers met een gemiddeld tot hoog inkomen (boven maximum dagloon), zonder werkgeversregelingen.

**+** Eenvoudig te adviseren en uit te leggen. In de WIA = maandelijks aanvulling tot het verzekerd maandinkomen. Bepaal alleen tot welk percentage van het huidige inkomen wordt aangevuld en hoelang de verzekering loopt.

**!** Onderhoudsgevoelig. Loonsveranderingen hebben invloed op de dekking (schadeverzekering). Houd het gegarandeerd maandinkomen actueel.

**-** Minder geschikt voor lagere inkomens, zij hebben moeilijker toegang tot de WIA.

**-** Minder geschikt in combinatie met werkgeversregelingen.

**+** Geschikt voor iedereen met een (annuïteiten)hypotheek, die wil dat de hypotheek deels wordt afgelost bij arbeidsongeschiktheid.

**+** Eenvoudig te adviseren en uit te leggen. In de WIA = aflossen op de hypotheek. Bepaal alleen welk percentage van de hypotheek ineens wordt afgelost en hoelang de verzekering loopt.

**+** Verzekerd bedrag is gebaseerd op de hypotheek bij aanvang. In het uitkeringsschema staat wat, wanneer wordt uitgekeerd.

**-** Minder geschikt voor hele hoge hypotheeken, maximale aflossing is € 200.000.



## 6 Fiscaliteit arbeidsongeschiktheidsverzekeringen

Volgens de Wet inkomstenbelasting 2001 (artikel 3.124) zijn premies voor aanspraken op periodieke uitkeringen en verstrekkingen ter zake van invaliditeit en ziekte aftrekbaar. Als de premie al verrekend wordt met het brutoloon dan mag de premie niet meer van de aangifte Inkomstenbelasting worden afgetrokken.

De periodieke uitkeringen zijn vervolgens belast. Vanaf 1 januari 2011 is de verzekeraar wettelijk verplicht om de wettelijke loonheffingen in te houden op de uitkering. De verzekerde ontvangt vanaf die datum dus een netto-uitkering.

**De uitkeringen worden belast in box 1, ongeacht of de verzekerde de premies ook daadwerkelijk heeft afgetrokken van de inkomstenbelasting.**

### Netto uitkering

Met name woonlastenverzekeringen bieden vaak de keuze om de uitkering bruto of netto te ontvangen. Er kan alleen sprake zijn van netto-uitkeringen en daarmee niet aftrekbare premies als de voorwaarden van de verzekering juist zijn vormgegeven. Als de verzekering een bedrag ineens uitkeert zijn de premies namelijk niet aftrekbaar.

Voor arbeidsongeschiktheidsverzekeringen geldt dat er sprake kan zijn van een recht op een periode uitkering of een uitkering ineens (kapitaalverzekering). Dit is vastgelegd in twee verschillende clauses:

- **Clause A: periodieke uitkering**

Clause A geeft het periodieke karakter van de verzekerde uitkeringen aan en leidt tot belastbaarheid van die uitkeringen (inkomen uit werk en woning) en aftrekbaarheid van de daarvoor betaalde premies (uitgaven voor inkomensvoorziening). Deze clause luidt: *‘Ter zake van tijdelijke arbeidsongeschiktheid is verzekerd een van dag tot dag verkregen wordende periodieke uitkering tot de in deze polis vermelde dagbedragen. De uitbetaling van de door de verzekeraar verschuldigd geworden termijnen geschiedt op de laatste dag van elke kalendermaand c.q. -week, met dien verstande, dat bij beëindiging van de tijdelijke arbeidsongeschiktheid de uitbetaling zal geschieden op de dag, volgende op die, waarop die beëindiging aan de verzekeraar is bekend geworden.’*



- **Clausule B; kapitaalverzekering**

Clausule B geeft aan dat een uitkering ineens verzekerd is. Dit leidt er toe dat die uitkering niet belastbaar is (als inkomen uit werk en woning) en de daarvoor betaalde premies niet aftrekbaar zijn (als uitgaven voor een inkomensvoorziening). Deze clausule luidt: *'Ter zake van tijdelijke arbeidsongeschiktheid is verzekerd een bij het einde van de arbeidsongeschiktheid verschuldigd wordende som, waarvan de grootte wordt bepaald door de in deze polis vermelde dagbedragen te vermenigvuldigen met de in dagen uitgedrukte duur van de van de tijdelijke arbeidsongeschiktheid. De verzekeraar is bevoegd op de verzekerde som voorschotten uit te betalen.'*

Een uitkering van een bedrag ineens hoeft niet aangegeven te worden als inkomsten uit werk en woning (box 1). Het bedrag telt wel mee voor het vermogen in box 3.





## 7 De financiële positie bij werkloosheid

Baanverlies kan flinke financiële gevolgen hebben. Vooral als het lang duurt voordat er een nieuwe baan wordt gevonden. Meestal kan een ontslagen werknemer een beroep doen op de Werkloosheidswet (WW).

### 7.1 Werkloosheidswet

Er is recht op een WW-uitkering als een werknemer werkloos raakt vanuit een dienstverband en er aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- **Verzekerd voor werkloosheid**

Een werknemer is verzekerd voor werkloosheid als deze bij een werkgever in dienst is of was en de AOW-leeftijd nog niet heeft bereikt.

- **Verlies van minimaal 5 uren per week**

Werkte de werknemer gemiddeld minder dan 10 uur per week? Dan is deze al werkloos als hij minimaal de helft van dit aantal uren en het loon over die uren kwijtraakt. Overuren of tijdelijk extra gewerkte uren tellen daarbij ook mee.

Let op: krijgt de werknemer na het ontslag direct een nieuwe baan voor hetzelfde aantal uur of meer? Maar krijgt hij minder loon? Dan is er geen recht op een WW-uitkering om het inkomen aan te vullen.

- **Direct beschikbaar voor betaald werk**

De ontslagen werknemer moet direct beschikbaar zijn voor betaald werk.

- **In de laatste 36 weken minstens 26 weken gewerkt**

De werknemer heeft in de laatste 36 weken voordat hij werkloos werd minstens 26 weken gewerkt. Was de werknemer in die periode ziek, met zwangerschapsverlof of onbetaald verlof? Dan kijkt het UWV eventueel verder terug dan de laatste 36 weken.

- **Geen schuld aan werkloosheid**

De werknemer mag niet door eigen schuld werkloos zijn geworden. Als hij door eigen schuld werkloos is geworden, krijgt hij meestal geen WW-uitkering.

#### **Hoogte van de WW-uitkering**

De hoogte van de WW-uitkering wordt bepaald op basis van het sv-loon (sociale verzekeringsloon) dat de werknemer verdiende in het jaar voordat hij werkloos werd. Alle vaste onderdelen van het loon tellen mee.

Bijvoorbeeld:

- Vakantiegeld
- Eindejaarsuitkering
- Dertiende maand
- Ploegentoeslag

Pensioenpremie, onkostenvergoeding en een ontslagvergoeding tellen niet mee voor het sv-loon.

Met het sv-loon wordt berekend hoeveel een werknemer gemiddeld per dag verdiende (het dagloon). Met dit dagloon berekent het UWV vervolgens het WW-maandloon: het WW-maandloon is het WW-dagloon maal 21,75.

De WW-uitkering is een vast percentage van het WW-maandloon. Deze bedraagt de eerste twee maanden 75 procent van het WW-maandloon en vanaf de derde maand: 70 procent van het WW-maandloon. Werkt de werknemer naast de WW-uitkering? Dan worden de inkomsten afgetrokken van het WW-maandloon.

### Dagloon

Voor het berekenen van het dagloon kijkt het UWV naar het sv-loon dat de werknemer verdiende in het jaar voordat deze werkloos werd. Ook als de werknemer dit loon bij verschillende werkgevers verdiende. Dit bedrag wordt gedeeld door 261 (het gemiddelde aantal uitkeringsdagen in een jaar). De uitkomst is het dagloon. Het dagloon kan nooit meer zijn dan het wettelijk maximumdagloon van € 228,79 (januari 2022).

In een aantal situaties wordt het dagloon op een ander manier berekend:

#### • **Korter dan een jaar gewerkt**

Als de werknemer korter dan een jaar heeft gewerkt wordt het sv-loon niet door 261 gedeeld. In dat geval wordt het sv-loon gedeeld door het aantal uitkeringsdagen vanaf de datum in dienst tot het moment van ziekte. Daarbij worden de dagen van maandag tot en met vrijdag meegeteld.

#### • **Bij ziekte tijdens de WW-uitkering**

Als de werknemer al een WW-uitkering heeft en ziek wordt, dan wordt (na 13 weken ziekte) de Ziektewet-uitkering berekend op basis van de WW-uitkering. Daar wordt het vakantiegeld bij opgeteld, want de Ziektewet-uitkering is inclusief vakantiegeld. Bij een WW-uitkering wordt het vakantiegeld apart uitbetaald. Daarom is je Ziektewet-dagloon hoger dan het WW-dagloon.

### Duur van de WW-uitkering

Er is recht op een WW-uitkering van drie maanden als aan de wekeneis is voldaan. De uitkering duurt langer dan drie maanden als er ook aan de jareneis wordt voldaan.

#### *Wekeneis:*

In de laatste 36 weken voordat de werknemer werkloos wordt is er in minstens 26 weken gewerkt. Als dat zo is, krijgt de werknemer drie maanden een WW-uitkering. Het maakt niet uit hoeveel uur er per week gewerkt werd in die 26 weken.

#### *Jareneis:*

Is er in de laatste vijf jaar voor de werkloosheid minstens vier jaar gewerkt, dan wordt er voldaan aan de jareneis. De werknemer krijgt dan een uitkering die afhankelijk is van het arbeidsverleden:

#### • **Een arbeidsverleden van 1 tot 10 jaar:**

Voor ieder volledig kalenderjaar heeft de werknemer recht op 1 maand WW-uitkering.

#### • **Een arbeidsverleden van 11 jaar en langer:**

- Voor alle volledige kalenderjaren aan arbeidsverleden vóór 1 januari 2016 heeft de werknemer recht op 1 maand WW.
- Voor alle volledige kalenderjaren aan arbeidsverleden vanaf 1 januari 2016 heeft de werknemer recht op 0,5 maand WW.

De totale duur van de WW-uitkering hangt dus af van het arbeidsverleden, maar kan nooit langer zijn dan de maximale duur van de WW-uitkering: 24 maanden.

### Arbeidsverleden

Het arbeidsverleden is het aantal weken of jaren dat de werknemer werkte voordat deze werkloos werd. Daarbij worden het feitelijke en fictieve arbeidsverleden bij elkaar opgeteld:

#### *Feitelijk arbeidsverleden:*

De jaren waarin de werknemer gewerkt heeft vanaf 1998 tot het jaar waarin hij werkloos wordt. Een jaar telt mee als arbeidsverleden als het aan de volgende voorwaarden voldoet:

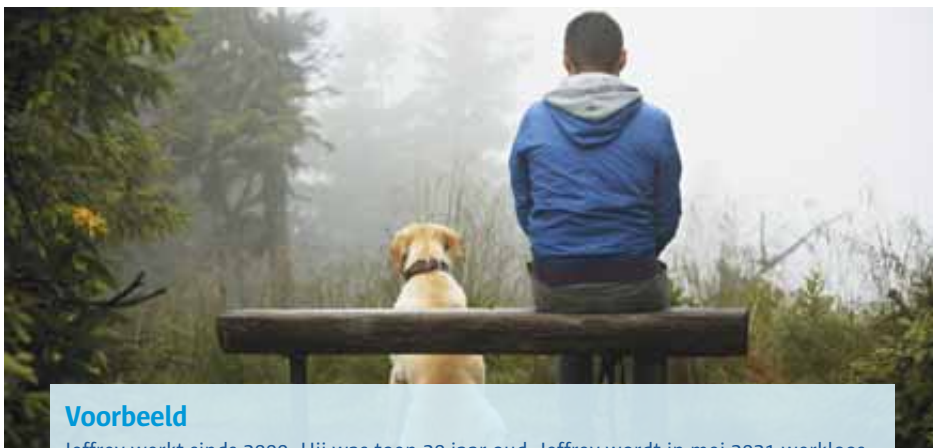
- Tot 1 januari 2013: als er over ten minste 52 dagen sv-loon is ontvangen.  
Het maakt niet uit hoeveel uur er per week gewerkt werd en of er het hele jaar gewerkt is.

Het jaar waarin de WW-uitkering begint, telt niet mee.

- Vanaf 1 januari 2013: als er over 208 of meer uren sv-loon is ontvangen. Voldoet een jaar niet aan deze voorwaarden, dan kan dat jaar soms toch (gedeeltelijk) meetellen als arbeidsverleden. Namelijk als de werknemer:
  - zorgde voor een kind jonger dan 5 jaar (verzorgingsforfait), of voor iemand die ziek of gehandicapt is (mantelzorgforfait);
  - onbetaald verlof opnam;
  - een volledige WIA- of WAO-uitkering kreeg;
  - in andere landen werkte;
  - een Ziektewet-uitkering had.

#### *Fictief arbeidsverleden:*

Het fictieve arbeidsverleden bestaat uit de jaren vanaf het jaar dat iemand 18 jaar werd tot en met 1997. Het maakt daarbij niet uit of er in die periode wel of niet gewerkt is.



#### **Voorbeeld**

Jeffrey werkt sinds 2000. Hij was toen 20 jaar oud. Jeffrey wordt in mei 2021 werkloos. De WW-uitkering wordt als volgt berekend:  
Het feitelijke arbeidsverleden is 21 jaar (van 2000 t/m 2020. 2021 telt niet mee omdat hij in dit jaar werkloos wordt).  
Het fictieve arbeidsverleden is 2 jaar (van 1998 tot en met 1999).  
In totaal heeft Jeffrey dus  $21 + 2 = 23$  jaar arbeidsverleden.  
Jeffrey heeft 20 jaar arbeidsverleden vóór 1 januari 2018. Dat betekent 20 maanden WW.  
Jeffrey heeft 3 jaar arbeidsverleden na 1 januari 2018. Dat betekent  $3 \times 0,5 = 1,5$  maand WW.  
In totaal heeft Jeffrey recht op 21,5 maanden WW.

## 7.2 PAWW

Sinds januari 2016 is de duur van de WW-uitkering beperkt tot 24 maanden. Voor die tijd was de maximale uitkeringsduur 38 maanden. Daarnaast is de opbouw beperkt (zie onder arbeidsverleden). Omdat de WGA-loongerelateerde uitkering voor wat betreft opbouw en duur aan de WW-uitkering is gekoppeld, gelden de wijzigingen van de Wet werk en zekerheid ook voor de WGA-uitkering.

Vakbonden en werkgevers hebben afgesproken de verkorting van de duur van de WW en de loongerelateerde WGA te repareren: via de PAWW (Private Aanvulling WW en WGA). Deelname is via de cao geregeld. Werknemers zonder cao kunnen dus geen gebruik maken van deze aanvulling.

De cao-aanvulling houdt in dat de wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering na afloop nog maximaal 14 maanden publiek wordt voortgezet. In totaal kan een werknemer daarmee weer aanspraak maken op een maximale uitkering van 38 maanden in plaats van 24 maanden. Ook de opbouw van rechten is door de cao-aanvulling volledig gelijk aan de situatie voordat de Wet werk en zekerheid zijn intrede deed.

De premie voor de PAWW wordt betaald door de werknemers. Dat gaat via een inhouding op het loon en afdracht door de werkgever.

## 7.3 Verzekeren tegen werkloosheid

De woonlastenverzekering is een aanvullingsverzekering in vaste bedragen. Deze verzekering biedt in veel gevallen, naast een dekking bij arbeidsongeschiktheid, ook de mogelijkheid om een dekking voor werkloosheid op te nemen. Er worden geen verzekeringen aangeboden waarbij uitsluitend het risico van werkloosheid wordt verzekerd. De premie voor de uitkering bij werkloosheid is niet aftrekbaar. Op de uitkering wordt dus ook geen belasting ingehouden.

## Tot slot

Dit boekje is samengesteld voor jou als adviseur. Zodat je je klanten nog beter kunt adviseren op het gebied van overlijden, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Ons streven is niet om alleen leverancier te zijn van producten waar je als adviseur vierkant achter kunt staan. Maar we willen ook graag je kennispartner zijn.

### Wil je meer weten over onze producten of dienstverlening?

Neem een kijkje op [taf.nl](https://taf.nl) of neem contact met ons op. Wij helpen je graag.



eenvoudig transparant

© TAF — juli 2022

*TAF heeft dit boekje met de grootst mogelijk zorg samengesteld. Voor mogelijke onjuistheden en/of onvolledigheden aanvaardt TAF geen aansprakelijkheid. Evenmin kan aan de inhoud en informatie enig recht worden ontleend.*