

# Inkomensverzekeringen

Wettelijke verplichtingen en (financiële) risico's om af te dekken bij verzuim en arbeidsongeschiktheid van uw werknemers.



# Inkomensverzekeringen

In iedere organisatie komt verzuim voor. Dit brengt een aantal wettelijke verplichtingen en (financiële) risico's met zich mee.

## Verzuimverzekering

Een werkgever is verplicht om zijn zieke werknemers de eerste twee jaar (104 weken) loon door te betalen. Wettelijk is de verplichting om het eerste jaar en tweede jaar 70% van het loon door te betalen. Hiervan mag worden afgeweken door CAO-afspraken of in personeelsvoorwaarden.

Deze loondoorbetalingsplicht, van zowel vaste- als flex-werknemers, kan worden verzekerd. Hierbij bestaat de vrijheid voor keuze in de volgende dekkingen:

- Het aantal ziektejaren dat wordt verzekerd. Alleen het eerste of beide ziektejaren.
- Het verzekerde loonpercentage. Bijvoorbeeld eerste jaar 100% en tweede jaar 70%, maar samen niet meer dan 170%.
- Het eigen risico in werkdagen. Bijvoorbeeld 20, 30 of 65 werkdagen.
- Het eventueel meeverzekeren van werkgeverslasten (max. 25%).

Als een oproepkracht over een periode van 3 maanden heeft gewerkt, of meer dan 20 uur per maand, dan bestaat volgens de wet een "rechtsvermoeden" van een arbeidsovereenkomst. Bij ziekte heeft een oproepkracht dan ook recht op loondoorbetaling.

## Arbodienstverlening

Elke werkgever is verplicht om minimaal een basispakket bij een arbodienst te hebben.

De arbodienst ondersteunt bij re-integratie van een zieke werknemer. Hiermee voldoet de werkgever aan de verplichtingen vanuit de Wet Verbetering Poortwachter. Deze wet verplicht een werkgever op vaste momenten actie uit te voeren om zieke werknemers weer snel aan het werk te krijgen.

## WGA-hiaatverzekering

Als een werknemer na twee jaar ziekte nog steeds voor minimaal 35% en minder dan 80% arbeidsongeschikt is, heeft hij recht op een WGA-uitkering van het UWV. Eerst een loongerelateerde uitkering en later een (lagere) vervolgutkering of loonaanvullingsuitkering.

Met een WGA-hiaatverzekering verzekert u een aanvulling op de WGA-uitkering voor uw werknemers. Het loon waarop de verzekerde uitkering wordt gebaseerd is niet hoger dan het maximum WIA-loon. De premie is, als bedrijfskosten geboekt, fiscaal aftrekbaar.

Er zijn twee soorten WGA-hiaatverzekeringen:

- WGA-hiaatverzekering basis
- WGA-hiaatverzekering uitgebreid

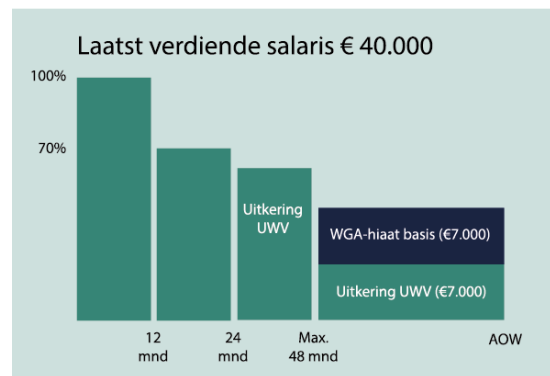
### WGA-hiaatverzekering basis

Een medewerker die arbeidsongeschikt is kan een *WGA-vervolguitkering* ontvangen. Dit geldt bij arbeidsongeschiktheid van 35% tot 80% en niet of onvoldoende verdient. Het is onvoldoende wanneer de medewerker minder dan 50% verdient van wat hij met zijn beperkingen nog kan verdienen.

De WGA-hiaat basisverzekering vult de *WGA-vervolguitkering* aan tot maximaal 70% van het oorspronkelijke loon vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage.

#### Voorbeeld

Laatstverdiende salaris	€ 40.000
Uitkering werkgever 1 <sup>e</sup> jaar	100%
Uitkering werkgever 2 <sup>e</sup> jaar	70%
Arbeitsongeschiktheidspercentage	50%
Huidig inkomen 3 <sup>e</sup> jaar	€ 0
Minimumloon	€ 20.000
WGA-uitkering UWV	€ 7.000
WGA-hiaat basisuitkering	€ 7.000
Totaal inkomen	€ 14.000



### WGA-hiaatverzekering uitgebreid

Wordt een medewerker arbeidsongeschikt? Dan ontvangt hij in bepaalde gevallen na 2 jaar ziekte een WGA-uitkering van UWV. Met de WGA-hiaatverzekering uitgebreid verzekert de werkgever een aanvulling op de *WGA-loonaanvullingsuitkering* en de *WGA-vervolguitkering* voor uw medewerkers.

Een medewerker die arbeidsongeschikt is ontvangt soms een *WGA-vervolguitkering*. Dit geldt bij arbeidsongeschiktheid van 35% tot 80% en niet of onvoldoende verdient. Het is onvoldoende wanneer de medewerker minder dan 50% verdient van wat hij met zijn beperkingen nog kan verdienen. Dit noemen we restverdien capaciteit. Verdient hij meer dan 50%, dan ontvangt hij een *WGA-loonaanvullingsuitkering*.

Bij voldoende benutting van de restverdien capaciteit bedraagt de uitkering 75% van het inkomen dat uw medewerker verdient voordat hij ziek werd minus 75% van het inkomen dat hij nog verdient minus de WGA-uitkering. Bij onvoldoende benutting van de restverdien capaciteit gaan wij uit van maximaal 70%.

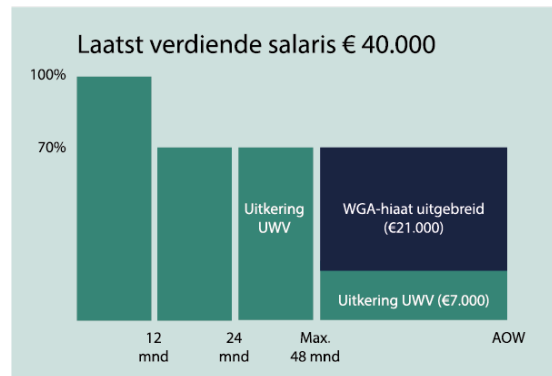


### Voorbeeld

Laatstverdiende salaris	€ 40.000
Uitkering werkgever 1 <sup>e</sup> jaar	100%
Uitkering werkgever 2 <sup>e</sup> jaar	70%
Arbeidsongeschiktheidspercentage	50%

Huidig inkomen 3 <sup>e</sup> jaar	€ 0
Minimumloon	€ 20.000

WGA-uitkering UWV	€ 7.000
WGA-hiaat uitgebreid uitkering	€ 21.000
Totaal inkomen	€ 28.000



### WIA-excedentverzekering

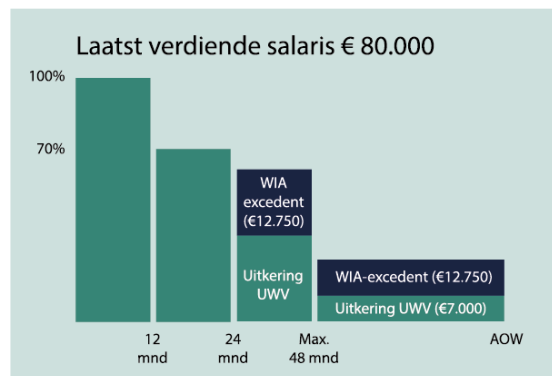
Als er werknemers zijn met een salaris hoger dan het WIA-loon dan kan voor het salarisdeel boven het WIA-loon een WIA-excedentverzekering worden gesloten. Ook de premie voor de WIA-excedentverzekering is fiscaal aftrekbaar.

### Voorbeeld

Laatst verdiende salaris	€ 80.000
Uitkering werkgever 1 <sup>e</sup> jaar	100%
Uitkering werkgever 2 <sup>e</sup> jaar	70%
Arbeidsongeschiktheidspercentage	50%

Huidig inkomen 3 <sup>e</sup> jaar	€ 0
Minimum dagloon	€ 55.000
Minimumloon	€ 20.000

WGA-uitkering UWV	€ 7.000
WIA-excedent (dekking 80%)	€ 12.750
Totaal inkomen	€ 19.750



Dit zijn de belangrijkste verzekeringen. Verder zijn nog een aantal dekkingen mogelijk zoals:

- **WIA-vaste aanvulling:** een vaste inkomensaanvulling van 10% van het salaris.
- **WIA AO minder dan 35% (WIA bodemverzekering).** Is een medewerker na 2 jaar ziekte 15% tot 35% arbeidsongeschikt dan ontvangt hij geen uitkering van het UWV. Met de WIA-bodemverzekering kan een aanvulling van 25% van het loon worden verzekerd, gedurende een bepaalde periode (minimaal 1 tot max 7,5 jaar).

### Ziektewet eigen risicodragen

Voor ex-werknemers betaalt het UWV de kosten bij ziekte. Als u eigenrisicodragend Ziektewet (ZW) bent, dan komen de kosten van de Ziektewetuitkering en re-integratie van uw (ex) werknemers maximaal twee jaar voor uw rekening. Dit geldt voor:

- Medewerkers zonder "gewone" arbeidsovereenkomst, zoals thuiswerkers en stagiairs.

- Medewerkers die bij u hebben gewerkt en ziek werden binnen vier weken nadat zij uitdienst zijn gegaan.
- Medewerkers met een (tijdelijke) arbeidsovereenkomst en van wie het dienstverband eindigt tijdens ziekte.

Soms betaalt het UVW de ZW-uitkering, ook als u eigenrisicodrager bent, voor de Ziektewet.

Het gaat dan om:

- Medewerkers die ziek zijn door zwangerschap, bevalling en orgaandonatie.
- Medewerkers die 56 jaar of zouden zijn en, voor ze bij u in dienst kwamen, minstens een jaar onafgebroken werkloos zijn geweest.
- Medewerkers die een langdurige ziekte of handicap hebben (medewerkers met een no-riskpolis).

Als eigenrisicodrager 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-)medewerkers die daar bij ziekte recht op hebben. Ook als ze niet meer bij u werken. De ZW-uitkering die u moet betalen is 70% van het dagloon. U berekent de hoogte van de uitkering zelf of koopt deze dienst in.
- Moet u op de hoogte zijn van de Ziektewet, een eigen verzuimadministratie hebben en eventueel uw contract voor arbodienstverlening uitbreiden.

### **WGA-eigen risicodragen**

Uw werknemers zijn verplicht verzekerd voor de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).

Na twee jaar krijgen zij een arbeidsongeschiktheidsuitkering vanuit de WIA.

De WIA bestaat uit twee delen: de WGA (Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten) en de IVA (Inkomensvoorziening Volledig duurzaam arbeidsongeschikten).

De IVA is voor werknemers die 80% en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Zij krijgen een uitkering van het UWV van 75% van het salaris.

UWV voert de WIA uit, de kosten hiervan komen voor rekening van u als werkgever. U betaalt hiervoor WIA premie via de Werkhervattingskas. Deze premie bestaat uit een vaste basispremie en een gedifferentieerde premie, die afhankelijk is van het risico. Als uw werknemer een WGA-uitkering krijgt, betaalt u deze uitkering maximaal 10 jaar via de premie Werkhervattingskas.

U kunt eigen risicodrager worden voor werknemers met een vast dienstverband en werknemer met een flexibel contract. U betaalt niet aan het UWV, maar u betaalt zelf de WGA-uitkering. Vervolgens kan dit eigenrisicodragerschap worden verzekerd bij een private verzekeraar.

# Over EvR

---

U gaat met uw bedrijf het liefste risico's uit de weg of u wilt deze gecontroleerd aangaan. Echter ontbreekt het vaak aan kennis, kunde en tijd hier voldoende grip op te houden. Dit terwijl het noodzakelijk is dit goed te beheren, om de continuïteit te waarborgen van uw bedrijfsactiviteiten of persoonlijke situatie. EvR biedt dienstverlening aan particulieren en de (groot) zakelijke markt op het gebied van verzekeringen, pensioenen en hypotheke.

Met ruim 88 jaar ervaring en zo'n 90 medewerkers zet Eijgendaal & van Romondt (verder te noemen als EvR) zich graag in voor uw financiële zekerheid. Uw inkomen van nu en later, uw bezittingen en vermogen, uw plannen en wensen; we nemen uw financiële belangen zeer serieus en regelen de zaken die u aan ons toevertrouwt zo goed mogelijk. Het is voor u belangrijk om volledig te kunnen vertrouwen op een financieel adviseur. Bij EvR snappen we dit als geen ander en om ervoor te zorgen dat u met een gerust hart kunt blijven doen wat u doet, bewaken wij graag uw risico's.

Tegelijkertijd profiteert u van de omvang van ons kantoor. EvR behoort tot de grotere verzekeringsadviseurs van Nederland. We zijn voor verzekeraars en geldverstrekkers een serieuze gesprekspartner en kunnen voor u, op volstrekt onafhankelijke basis, de producten selecteren die het beste bij u passen.

## **Uw garanties**

- Breed pakket aan dienstverlening
- Eén adres voor advies en afhandeling
- Vaste contactpersonen
- Betrouwbaar en betrokken