

DE WIA, EEN INGEWIKKELDE WET

De Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) regelt een uitkering voor mensen die op of na 1 januari 2004 ziek zijn geworden en daardoor niet meer (volledig) kunnen werken. Als u met zo'n uitkering te maken hebt, is het goed om te weten hoe de regeling in elkaar zit en wanneer u bezwaar kunt maken tegen een beslissing.

Als u door ziekte uw werk niet langer kunt doen, krijgt u – afhankelijk van uw situatie – eerst maximaal twee jaar uw loon doorbetaald van uw werkgever, of een ziektewetuitkering van het UWV. Wanneer het u binnen die twee jaar niet lukt om weer volledig aan het werk te gaan, krijgt u te maken met een WIA-beoordeling door het UWV. De uitkomst daarvan bepaalt of u recht hebt op een WIA-uitkering, en zo ja, op welke: er zijn verschillende soorten.

De WIA-keuring

De drempel voor een WIA-uitkering is hoog. Als het UWV vindt dat u minder dan 35% arbeidsongeschikt bent, krijgt u deze uitkering niet. U moet dan zelf bij uw werkgever of elders werk zien te vinden dat u ondanks uw ziekte nog kunt doen. De keuringen door de verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen van het UWV zijn erg streng, en er hangt veel van af. Zorg dus dat u zich goed voorbereidt en neem iemand mee naar de gesprekken met de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige. Dit kan een bekende zijn of een begeleider van bijvoorbeeld aan vakbond, in ieder geval iemand die goed op de hoogte is van uw situatie en u kan ondersteunen.



De FML

Het UWV onderzoekt bij de WIA-keuring niet zozeer of u uw *eigen* werk weer kunt doen, maar of u geheel of gedeeltelijk geschikt bent voor werk *in het algemeen*. Om dat vast te stellen, vult de verzekeringsarts eerst een Functionele Mogelijkheden Lijst (FML) in. In de rubrieken Persoonlijk functioneren, Sociaal functioneren, Aanpassing aan omgevingseisen, Dynamische handelingen, Statische houdingen en Werktijden noteert de

arts welke beperkingen u hebt. Als u geen beperkingen hebt, geeft hij of zij de 'normaalwaarde' aan: u kunt dan datgene wat de gemiddelde Nederlander volgens het UWV kan. Om te onderzoeken of de verzekeringsarts uw FML goed heeft ingevuld, kunt u het beste zelf een blanco FML naar eigen inzicht invullen en die vergelijken met de FML die is ingevuld door de verzekeringsarts. Als er opvallende verschillen zijn, kan dat voor u aanleiding zijn een bezwaar- of beroepsprocedure te starten. Op de website van de Steungroep is voor donateurs een praktische [checklist en invulschema beperkingen en mogelijkheden](#) beschikbaar, gebaseerd op de FML, om uw beperkingen in kaart te brengen, evenals een [blanco FML](#).

Verdien capaciteit en arbeidsongeschiktheidspercentage

De verzekeringsarts stuurt de FML naar de arbeidsdeskundige. Die combineert hem in een computerprogramma met gegevens over een groot aantal functies. De computer vergelijkt uw belastbaarheid volgens de FML met de informatie over al die functies en geeft aan welke banen bij uw belastbaarheid kunnen passen. Dit zijn banen die overal in Nederland voorkomen, of er nu vacatures zijn of niet. Uit die banen kiest de arbeidsdeskundige de drie hoogst betaalde functies die u volgens hem of haar kunt doen. Het salaris van de middelste van deze drie wordt uw 'verdien capaciteit'. Door deze verdien capaciteit te vergelijken met uw salaris voordat u ziek werd, bepaalt de arbeidsdeskundige het percentage van uw arbeidsongeschiktheid. Wat uw verdien capaciteit en arbeidsongeschiktheidspercentage is, kunt u terugvinden in de papieren die u van het UWV krijgt. Ze staan daarin onder het kopje 'Arbeidsdeskundig onderzoek'.

Gevolgen van het arbeidsongeschiktheidspercentage

Rekenvoorbeeld 1: arbeidsongeschiktheidspercentage

Stel dat u, voordat u ziek werd, € 1500 per maand verdiende. Dan zijn bijvoorbeeld de volgende uitkomsten mogelijk:

- Bij een verdien capaciteit van € 990 per maand zou uw verlies aan verdien capaciteit € 1500 – € 990 = € 510 zijn. Dit is 34% van € 1500 en levert dus een arbeidsongeschiktheidspercentage op van 34%. U hebt dan geen recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering.
- Bij een verdien capaciteit van € 650 per maand zou uw verlies aan verdien capaciteit € 1500 – € 650 = € 850 zijn, en uw arbeidsongeschiktheidspercentage dus 57%. U hebt dan recht op een uitkering voor *gedeeltelijke* arbeidsongeschiktheid.
- Bij een verdien capaciteit van € 300 zou uw verlies aan verdien capaciteit € 1500 - € 300 = € 1200 zijn, en uw arbeidsongeschiktheidspercentage dus 80%. Dat geeft u recht op een uitkering voor *volledige* arbeidsongeschiktheid.

Uw arbeidsongeschiktheidspercentage is van grote invloed op uw recht op een uitkering:

- Bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid hebt u geen recht op een WIA-uitkering.

- Bij 35-80% arbeidsongeschiktheid hebt u recht op een WIA-uitkering voor gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA, voluit: Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten).
- Bij 80-100% arbeidsongeschiktheid hebt u recht op een WIA-uitkering voor volledige arbeidsongeschiktheid. Dit kan een WGA-uitkering zijn of een IVA-uitkering (voluit: Inkomensverzekering Volledig Arbeidsongeschikten).

Diverse soorten WIA-uitkeringen

Binnen de WIA bestaan verschillende uitkeringen:

1. De IVA-uitkering
2. De WGA-loongerelateerde uitkering
3. De WGA-vervolguitkering
4. De WGA-loonaanvullingsuitkering

1. IVA-uitkering

Dit is een uitkering bij duurzame volledige arbeidsongeschiktheid.

Voorwaarde voor een IVA-uitkering is dat het UWV u volledig (80-100%) arbeidsongeschikt vindt én denkt dat u geen, of slechts een heel kleine, kans hebt om beter te worden. Een IVA-uitkering bedraagt 75% van uw maandloon vóór u ziek werd. Werkt u naast een IVA-uitkering, dan wordt 70% van wat u daarmee verdient van de uitkering afgetrokken. Als u twaalf maanden meer dan 20% van uw maandloon vóór u ziek werd verdient, roept het UWV u op voor een herkeuring. U verliest dan misschien de IVA-uitkering. Wel kunt u dan nog in aanmerking komen voor een WGA-uitkering.

2. WGA-loongerelateerde uitkering

Voorwaarde voor een WGA-uitkering is dat het UWV u 35% of meer arbeidsongeschikt vindt. De WGA-uitkering bestaat – voor een beperkte periode – uit een uitkering die in verhouding staat tot uw loon. De uitkering bedraagt de eerste twee maanden 75% en daarna 70% van uw maandloon voor u ziek werd, na aftrek van eventueel inkomen uit werk. Terwijl u deze uitkering krijgt, moet het UWV u begeleiden naar werkherhvatting in passende functies. De nadruk ligt daarbij op wat u nog wel kunt, en niet op wat u niet meer kunt.

Om voor de loongerelateerde uitkering in aanmerking te komen, moet u voldoen aan de zogenaamde 'referte-eis'. Dat wil zeggen dat u tot onmiddellijk vóór uw eerste ziektedag recht moet hebben gehad op een WW-uitkering, of in de 36 weken vóór uw eerste ziektedag minstens 26 weken hebt gewerkt.

De loongerelateerde uitkering duurt minimaal drie en, met ingang van 1 januari 2016, maximaal 24 maanden, afhankelijk van de duur van uw arbeidsverleden. (Voor WIA-uitkeringen toegekend voor 1 januari 2016 was de duur maximaal 38 maanden. Voor werknemers die tussen 1 januari 2016 en 1 april 2019 in de WIA komen én een arbeidsverleden hebben van meer dan 24 jaar geldt een overgangsrecht. De maximale duur van de WIA-uitkering voor hen is, afhankelijk van de duur van hu arbeidsverleden, 25 tot 37 maanden.)

Na afloop van de loongerelateerde uitkering kunt u in aanmerking komen voor een vervolgutkering óf een loonaanvullingsuitkering. Wie niet voldoet aan de eerdergenoemde referte-eis, krijgt hier direct mee te maken. Voor de hoogte van deze uitkeringen kan het wel veel uitmaken hoe hoog of laag uw percentage arbeidsongeschiktheid is.

Let op:

De loongerelateerde WGA-uitkering is niet alleen gebaseerd op uw arbeidsongeschiktheidspercentage, maar ook op uw werkloosheid. Het is ook een soort werkloosheidsuitkering. Deze uitkering gaat daarom niet omhoog of omlaag bij een hoger of lager arbeidsongeschiktheidspercentage. Dat percentage is niet van invloed op de hoogte van deze uitkering (als het maar minstens 35% is). Bij de WGA-vervolgutkering en de WGA-loonaanvullingsuitkering is het arbeidsongeschiktheidspercentage wel van invloed.

3. WGA-vervolgutkering

De vervolgutkering is een percentage van het minimumloon, of van uw maandloon vóór u ziek werd – als dat lager is dan het minimumloon. U komt ervoor in aanmerking als u niet werkt of als u met werken minder verdient dan 50% van uw resterende verdien capaciteit. Een eventueel inkomen uit arbeid wordt niet van deze uitkering afgetrokken. De hoogte van een vervolgutkering hangt af van uw arbeidsongeschiktheidspercentage.

Arbeidsongeschiktheidspercentage	Hoogte WGA-vervolgutkering als percentage van minimumloon	Hoogte bruto-uitkering per maand (gebaseerd op het minimumloon voor werknemers van 22 jaar en ouder per 1 januari 2018 van €1578 per maand, exclusief vakantietoeslag. Afgerond op hele euro's)
35-45%	28%	€ 442
45-55%	35%	€ 552
55-65%	42%	€ 663
65-80%	50,75%	€ 801

4. WGA-loonaanvullingsuitkering

Als u nog – of weer – een inkomen hebt uit (aangepast) werk én daarmee 50% of meer van uw verdien capaciteit verdient, kunt u in aanmerking komen voor een loonaanvullingsuitkering in plaats van een vervolgutkering.

Als u met uw werk minstens zoveel verdient als uw verdien capaciteit, bedraagt deze uitkering 70% van het verschil tussen uw vroegere en uw huidige maandloon. Als u tussen de 50% en de 100% van uw verdien capaciteit verdient, bedraagt de uitkering ook 70% van het verschil tussen uw vroegere maandloon en uw resterende verdien capaciteit.'

U kunt ook een loonaanvullingsuitkering van 70% van het verschil tussen uw vroegere en uw huidige maandloon krijgen als u volledig (80-100%) arbeidsongeschikt bent, maar niet in aanmerking komt voor een IVA-uitkering omdat u volgens het UWV kans hebt op herstel.

Rekenvoorbeeld 2: loonaanvullingsuitkering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Stel dat uw maandloon, vóór u ziek werd, € 2000 was, en uw verdien capaciteit volgens het UWV € 900, waardoor uw arbeidsongeschiktheidspercentage 55% is, dan kan dat bijvoorbeeld deze gevolgen hebben:

- Als uw huidige inkomen uit arbeid € 440 zou zijn, is dat minder dan 50% van uw verdien capaciteit. U krijgt dan geen loonaanvullingsuitkering, maar een vervolgutkering van 42% van het minimumloon. Uw totale inkomen is dan € 440 loon en € 628 uitkering = € 1068.
- Als uw huidige maandloon hoger zou zijn, bijvoorbeeld € 500, (= minstens 50% van uw verdien capaciteit) hebt u recht op een loonaanvullingsuitkering van 70% van het verschil tussen uw vroegere en uw verdien capaciteit (€ 2000 – € 900) = € 770. Uw totale inkomen is dan € 500 loon en € 770 uitkering = € 1270.
- Als uw huidige inkomen uit arbeid nog hoger zou zijn, bijvoorbeeld € 910, hebt u recht op een loonaanvullingsuitkering van 70% van het verschil tussen uw vroegere en uw huidige maandloon (€ 2000 – € 910) = € 763. Uw totale inkomen is dan € 910 loon en € 736 uitkering = 1673.

Ook als u volgens het UWV volledig (80-100%) arbeidsongeschikt bent, hebt u recht op een loonaanvullingsuitkering. Zolang u 20% of minder van uw maandloon vóór u ziek werd verdient, hoeft u geen betaald werk te doen. De loonaanvullingsuitkering bedraagt dan 70% van het verschil tussen uw vroegere en uw huidige inkomen.

Rekenvoorbeeld 3: loonaanvullingsuitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid

Stel dat uw maandloon, vóór u ziek werd, € 1500 was, en het UWV u voor 90% arbeidsongeschikt heeft verklaard. Dan kan dat deze gevolgen hebben:

- Als u geen betaald werk zou doen, hebt u recht op een WGA-loonaanvullingsuitkering van 70% van € 1500 = € 1050. Dit is dan uw totale inkomen.
- Als u werk zou doen waarmee u bijvoorbeeld nog € 200 verdient, hebt u recht op een WGA-loonaanvullingsuitkering van 70% van het verschil tussen uw vroegere en uw huidige inkomen (€ 1500 – € 200) = € 910. Uw totale inkomen is dan € 200 loon en € 910 uitkering = € 1110.

Bezwaar en beroep: ontvankelijkheid

Misschien vindt u dat uw beperkingen niet goed zijn ingeschat of bent u het niet eens met het percentage arbeidsongeschiktheid dat het UWV in uw geval heeft vastgesteld. Dan kunt u een bezwaarschrift indienen. Als dat niets oplevert, kunt u in beroep gaan, en vervolgens in hoger beroep. Wij raden u aan om daarbij rechtshulp te zoeken, want de WIA is buitengewoon ingewikkeld!

U moet er ook rekening mee houden dat de rechter uw beroep 'niet ontvankelijk' zal verklaren als u alleen maar een hoger percentage arbeidsongeschiktheid voor de WGA wilt krijgen. De loongerelateerde uitkering wordt daar immers niet hoger van (de latere vervolg- of loonaanvullingsuitkering echter wel!). Voer dus altijd aan dat u eigenlijk volledig – dus minstens 80% en duurzaam – arbeidsongeschikt bent. Dan is uw beroep wél ontvankelijk, omdat de IVA een andere uitkeringsregeling is dan de WGA.

Verschil WAO en WIA

De WIA kwam in de plaats van de WAO. Maar let op: de WAO blijft gelden voor iedereen die vóór 1 januari 2004 arbeidsongeschikt was. Dat betekent dat u in de WAO blijft als uw WAO-uitkering tot 1 januari 2004 ten minste gebaseerd was op 15 tot 25 % arbeidsongeschiktheid, of als uw WAO-uitkering vóór 1 januari 2004 werd ingetrokken en u binnen vijf jaar na de intrekking opnieuw arbeidsongeschikt bent geworden. Dat is een voordeel, want de WIA legt de lat hoger: recht op een WIA-uitkering ontstaat pas vanaf 35 % arbeidsongeschiktheid, bij de WAO is dat vanaf 15 %. Het UWV moet zelf nagaan of u in plaats van op WIA nog recht hebt op een uitkering WAO.

Toeslag bij gezinsinkomen beneden sociaal minimum

Als uw gezinsinkomen door de uitkering daalt tot beneden het sociaal minimum, kunt u misschien in aanmerking komen voor een toeslag van het UWV, op grond van de Toeslagenwet. Die kunt u aanvragen via de website van UWV. Doe dit binnen zes weken na de inkomensdaling, anders krijgt u misschien tijdelijk een verlaagde toeslag.