

UITVOERINGSHANDLEIDING EIGENRISICODRAGER WGA

Versie 1.4
1 februari 2007



VOOR RE-INTEGRATIE EN TIJDELIJK INKOMEN



INHOUD

1 MIJN WERKNEMER IS ZIEK. WAT BETEKENT DAT VOOR MIJ ALS EIGENRISICODRAGER?	3
2 ZIEK EN BETER MELDEN	4
3 RE-INTEGRATIE TIJDENS DE EERSTE 2 JAAR ZIEKTE	6
4 WIA-UITKERING AANGEVRAAGD	10
5 VOOR WELKE UITKERING BENT U EIGENRISICODRAGER?	11
6 WANNEER DRAAGT U GEEN EIGEN RISICO?	16
7 BETAALT Ú OF UWV?	17
8 RE-INTEGRATIE TIJDENS DE WGA-PERIODE	19
9 ALS DE SITUATIE VAN UW (EX-)WERKNEMER VERANDERT	21
10 ALS UW SITUATIE VERANDERT	23
11 WAO- EN WIA-PREMIE	24
12 EIGENRISICODRAGER WORDEN?	25



1 Mijn werknemer is ziek. Wat betekent dat voor mij als eigenrisicodrager?

Uw werknemer is ziek. Meestal is hij na een paar dagen weer beter. Maar het kan ook zijn dat de ziekte wat langer duurt. Dan heeft u als werkgever te maken met allerlei regels en verplichtingen. Zo moet u samen met uw werknemer alles in het werk stellen om ervoor te zorgen dat hij zijn oude werk hervat of ander passend werk binnen uw organisatie gaat doen. Of, als u geen passend werk heeft, bij een andere organisatie. Met als doel dat uw werknemer niet in de [WIA](#) terechtkomt.

Iedere werkgever heeft de verplichting de eerste twee ziektejaren met zijn werknemer te werken aan re-integratie. Als eigenrisicodrager blijft u nog een aantal jaren extra verantwoordelijk voor de re-integratie van uw werknemer. En krijgt uw werknemer een WIA-uitkering, dan draagt u de kosten van die uitkering vaak zelf.

Maar wat betekent eigenrisicodrager precies voor u? Wat zijn uw taken en verantwoordelijkheden als het gaat om re-integratie? Wanneer komt een uitkering voor uw rekening en wanneer niet? En wat kunt u van UWV verwachten?

1.1 Werken naar vermogen

Op 1 januari 2006 is de WAO opgevolgd door de WIA (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen). Bij de WIA staat 'werken naar vermogen' centraal. Ofwel: 'Het gaat niet om wat je niet meer kan... maar om wat je nog wel kan.'

Als een werknemer ziek wordt, dan moet u er samen met hem alles aan doen om hem weer aan het werk te laten gaan. Als werkgever heeft u daar uiteraard alle belang bij, zeker omdat u ook nog eigenrisicodrager bent. Slaagt de re-integratie binnen twee jaar, dan komen de kosten van uitkering immers niet voor uw rekening.

Is uw werknemer na twee jaar nog ziek, dan kan hij een WIA-uitkering krijgen. Een van de uitgangspunten van de WIA is dat werken, en dus ook weer of meer werken, lonend moet zijn. Dat is vertaald naar de twee uitkeringen die de WIA kent:

- De WGA-uitkering voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn. De WGA-uitkering is een aanvulling op het loon. Naarmate de werknemer meer werkt, is zijn totale inkomen hoger.
- De IVA-uitkering voor werknemers die helemaal niet kunnen werken en die waarschijnlijk niet meer kunnen werken.

Vooralsnog kunt u alleen eigenrisicodrager zijn voor de WGA.



2 Ziek en beter melden

Zodra uw werknemer zich bij u heeft ziek gemeld, geeft u dat door aan uw bedrijfsarts of arbodienst. Verder moet u iedere werknemer ziek melden bij UWV. Wanneer u dat moet doen, is afhankelijk van de situatie van uw werknemer.

Voor de meeste werknemers geldt dat u ze uiterlijk acht maanden na de eerste ziektedag moet ziek melden bij UWV. Gebruik hiervoor het formulier [Ziekteangifte voor 13e week \(of 8e maand\)](#).

Het kan zijn dat uw werknemer een Ziektewetuitkering kan krijgen. In dat geval moet u hem eerder ziek melden. <Zie [2.3](#)>

2.1 Werknemer beter melden

Is uw werknemer beter en kan hij weer aan het werk? Dan hoeft u dat alleen door te geven aan UWV als u uw werknemer al heeft ziek gemeld bij UWV.

Werknemers met een Ziektewetuitkering meldt u beter uiterlijk op de tweede dag dat hij zich bij u beter heeft gemeld. Gebruik hiervoor de [Verzuimmelder Ziektewet/WAZO](#) of het formulier [Melding van volledig herstel na ziekteangifte](#).

Andere werknemers meldt u beter met het formulier [Melding volledig herstel](#).

2.2 Bent u eigenrisicodragers Ziektewet?

Bent u ook eigenrisicodragers voor de Ziektewet? Dan gelden er voor ziek en beter melden [andere regels](#).

2.3 Werknemers die u eerder moet ziek melden

Sommige werknemers kunnen een Ziektewetuitkering van UWV krijgen. Die werknemers moet u eerder ziek melden. Dit geldt voor:

- werknemers die binnen acht maanden na de eerste ziektedag uit dienst gaan. Deze werknemers meldt u uiterlijk ziek op de laatste werkdag;
- werknemers die ziek zijn door zwangerschap of bevalling (buiten hun zwangerschaps- en bevallingsverlof) of orgaandonatie. Deze werknemers meldt u uiterlijk ziek op de derde ziektedag;
- werknemers die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn. Deze werknemers meldt u uiterlijk ziek op de derde ziektedag;
- werknemers die ziek zijn geworden toen ze nog voor u werkten en nu nog steeds ziek zijn maar niet meer voor u werken. Deze werknemers meldt u uiterlijk ziek op de laatste werkdag;
- uitzendkrachten en oproepkrachten. Deze werknemers meldt u uiterlijk ziek op de derde ziektedag;
- werknemers met wie u geen 'echte' arbeidsovereenkomst heeft gesloten (fictief dienstverband), bijvoorbeeld: thuiswerkers, vertegenwoordigers/agenten, leerlingen en stagiairs, musici, artiesten en beroepssporters.

U kunt werknemers ziek melden via de [Verzuimmelder Ziektewet/WAZO](#).



Ziektewetuitkering verrekenen

Normaal gesproken betaalt u tijdens de eerste twee jaar ziekte het loon door. Krijgt uw werknemer een Ziektewetuitkering, dan mag u die uitkering verrekenen met het loon.

2.4 Geen eigen risico, wel re-integratie

Verder draagt u voor werknemers met een Ziektewetuitkering geen eigen risico: als ze na twee jaar ziekte een WIA-uitkering krijgen, dan komt de uitkering niet voor uw rekening. Tijdens de eerste twee ziektejaren (of korter als het dienstverband eerder eindigt) heeft u wel gewoon alle re-integratieverplichtingen.



3 Re-integratie tijdens de eerste 2 jaar ziekte

Als uw werknemer ziek is en het ziet ernaar uit dat hij niet binnen een paar dagen weer aan het werk is, moet u er alles aan doen om ervoor te zorgen dat hij snel en verantwoord weer aan het werk kan gaan. Hoe eerder u daarmee begint, hoe groter de kans dat uw werknemer weer aan het werk gaat. En hoe kleiner de kans dat u de WIA-uitkering later voor uw rekening komt.

3.1 Hoe lang bent u als eigenrisicodrager verantwoordelijk voor de re-integratie?

U bent als eigenrisicodrager maximaal twaalf jaar verantwoordelijk voor de re-integratie van uw werknemer. Die periode begint op de eerste ziektedag en eindigt zodra uw werknemer twaalf jaar ziek is. Voor werknemers, die al voor 1-1-2007 een WGA uitkering hadden geldt een maximale termijn van zes jaar.

[Stap 1: Probleemanalyse](#)

[Stap 2: Plan van aanpak](#)

[Stap 3: Evaluatie na 1 jaar ziekte](#)

[Stap 4: Na 2 jaar: WIA-uitkering?](#)

Stap 1: Probleemanalyse

Uiterlijk in de zesde ziekteweek brengt uw bedrijfsarts of arbodienst de situatie van uw werknemer in kaart. Dit wordt de probleemanalyse genoemd. De bedrijfsarts of arbodienst geeft daarin aan welke mogelijkheden uw werknemer heeft als het gaat om werk en of, hoe en wanneer hij weer aan het werk kan. Verder staat in de probleemanalyse:

- of de werknemer zijn eigen werk kan doen. En zo nee, of er ander passend werk in uw organisatie is. Is dat er niet, dan moet u met de werknemer op zoek naar werk bij een andere werkgever;
- een advies over hoe de werknemer weer aan het werk kan gaan. Bijvoorbeeld door het aantal uren op te bouwen. Of door andere werktijden.

De probleemanalyse is de basis voor het re-integratietraject van uw werknemer. Als de probleemanalyse is gemaakt, stelt u samen met uw werknemer een plan van aanpak (Zie [Stap 2: Plan van aanpak](#)) op.

Als uw werknemer echt niet meer kan werken

Normaal gesproken kan uw werknemer na twee jaar ziekte een WIA-uitkering krijgen. Maar het kan ook eerder duidelijk zijn dat hij niet meer kan werken. Dan kan hij mogelijk eerder een WIA-uitkering krijgen. Lees voor meer informatie de werknemersbrochure [Vraag ik een WIA-uitkering aan of niet?](#)

In deze situatie krijgt uw werknemer een IVA-uitkering. Voor de IVA bent u geen eigenrisicodrager: de uitkering komt dus niet voor uw rekening en u bent ook niet verantwoordelijk voor de eventuele re-integratie.



Stap 2: Plan van aanpak

Verwachten u, uw werknemer en de arbodienst of bedrijfsarts dat uw werknemer weer aan het werk kan? Dan maakt u met uw werknemer afspraken om dit zo snel en verantwoord mogelijk te doen. De afspraken die u hierover maakt, legt u vast in een plan van aanpak. U kunt hiervoor het [Plan van aanpak re-integratie](#) gebruiken.

In het plan van aanpak zet u wat u beiden gaat doen aan de re-integratie en met welk doel. Bijvoorbeeld dat uw werknemer weer volledig aan de slag gaat of dat hij andere taken krijgt. U kunt afspraken maken over:

- aanpassingen op de werkplek (werktempo, bijscholing, andere stoel, vaker contact met u);
- trainingen en therapieën (fysiotherapie, stresstraining, cursus time-management);
- activiteiten die de werknemer begeleiden naar ander werk (omscholing, beroepskeuzetest, loopbaanbegeleiding).

Als u het plan van aanpak afheeft, gaan u en uw werknemer aan de slag met de uitvoering ervan. Zorg ervoor dat u de voortgang regelmatig bespreekt (iedere zes weken) en dat u het plan bijstelt als de situatie verandert. Bewaar alles over de re-integratie in een re-integratiedossier. Na een jaar evalueert u het re-integratietraject samen met uw werknemer (zie [Stap 3: Evaluatie na 1 jaar ziekte](#)).

8 maanden ziek? Melden bij UWV

Is uw werknemer na acht maanden nog ziek? Dan moet u hem ziek melden bij UWV met de [Ziekteaangifte voor 13e week \(of 8e maand\)](#). Dit geldt uiteraard niet voor werknemers met een Ziektewetuitkering. Die heeft u al eerder ziek gemeld.

Advies over re-integratie?

Re-integratie is een zaak tussen werknemer, werkgever en de bedrijfsarts of arbodienst. Van de zieke werknemer én zijn werkgever wordt verwacht dat ze er alles aan doen om werkherleving mogelijk te maken. Maar zodra de re-integratie stagneert, kunt u een onafhankelijk deskundigenoordeel aan ons vragen. Dat kan de werknemer trouwens ook doen. Wij kunnen een oordeel geven over:

- de arbeids(on)geschiktheid van de werknemer;
- passend werk binnen het bedrijf voor de werknemer;
- de re-integratie-inspanningen van de werknemer;
- de re-integratie-inspanningen van de werkgever.

Lees voor meer informatie [Als werkgever en werknemer hulp nodig hebben bij de re-integratie](#).



Stap 3: Evaluatie na 1 jaar ziekte

Voor het einde van het eerste ziektejaar bent u verplicht om samen met uw werknemer de re-integratieactiviteiten van het eerste jaar te evalueren. Samen bepaalt u of het verstandig is om het plan van aanpak bij te stellen.

Daarna gaat u samen verder werken aan de re-integratie zoals u dat heeft afgesproken in het plan van aanpak.

Als uw werknemer een jaar en acht maanden ziek is, ontvangt hij formulieren om een WIA-uitkering aan te vragen.

Stap 4: Na 2 jaar: WIA-uitkering?

Als uw werknemer een jaar en acht maanden ziek is, krijgt hij formulieren thuis waarmee hij een WIA-uitkering kan aanvragen. U krijgt het verzoek om loongegevens aan ons te sturen. Wat u precies moet opsturen, laten wij u op dat moment weten.

Voordat de werknemer de aanvraag terugstuurt, gaat u samen een eindevaluatie doen.

Daarin geeft u beiden aan wat u vindt van het verloop van de re-integratie.

Uw werknemer stuurt vervolgens alle documenten over de re-integratie, zoals het plan van aanpak, de probleemanalyse en de eindevaluatie, op aan UWV (uiterlijk dertien weken voordat hij twee jaar ziek is). Binnen tien weken weten u en uw werknemer of uw werknemer een WIA-uitkering krijgt. (Zie [4](#))

Langer loon doorbetalen?

Verwachten u en uw werknemer dat uw werknemer weer volledig aan de slag kunt als u wat meer tijd neemt om aan de re-integratie te werken? Dan kunt u uw werknemer voorstellen langer loon door te betalen.

Als u er met uw werknemer voor kiest om langer loon door te betalen, kunt u in deze extra tijd op zoek gaan naar andere oplossingen binnen uw bedrijf of bij een andere werkgever. Uw werknemer vraagt dan nog geen WIA-uitkering aan.

Als u kiest voor verlenging van de loondoorbetaling, gaat de tijd van de loondoorbetaling af van de periode dat de eventuele WIA-uitkering voor uw rekening komt. Er verandert echter niets in de periode dat u eigenrisicodrager bent. Die blijft maximaal twaalf¹ jaar.

Voorbeeld

U betaalt een jaar langer loon door. Daarna krijgt uw werknemer tien jaar een WIA-uitkering. U draagt de kosten van die uitkering dan voor negen jaar. In totaal bent u nog steeds twaalf jaar eigenrisicodrager: twee jaar ziekte, 1 jaar loondoorbetaling en negen jaar WIA-uitkering.

U kunt de verlenging van de loondoorbetaling aanvragen met het [formulier Aanvraag verlenging loondoorbetaling WIA](#). De minimumperiode is dertien weken. Er geldt geen maximum.

Als u de verlenging heeft aangevraagd, werkt u verder aan de re-integratie volgens uw plan van aanpak. Ruim voor het einde van de verlenging ontvangt uw werknemer van ons

¹ Als de ingangsdatum van de WGA-uitkering voor 1-1-2007 ligt is dit maximaal zes jaar.



opnieuw een WIA-aanvraagpakket. Bespreek dan weer wat u gaat doen: een WIA-uitkering aanvragen of nog een keer langer loon doorbetalen.



4 WIA-uitkering aangevraagd

Zodra wij de WIA-aanvraag hebben ontvangen, bekijken wij of uw werknemer een WIA-uitkering kan krijgen. Uw werknemer krijgt een uitnodiging voor een gesprek met een verzekeringsarts en arbeidsdeskundige, om te beoordelen wat zijn situatie is en wat zijn mogelijkheden zijn als het gaat om werken. Ook beoordelen wij of u en uw werknemer voldoende hebben gedaan aan de re-integratie.

Binnen tien weken weten u en uw werknemer of uw werknemer een WIA-uitkering krijgt. In de beslissing over de uitkering leest u bijvoorbeeld:

- of uw werknemer een uitkering krijgt en zo ja welke (IVA of WGA) en per wanneer;
- hoe hoog de uitkering is en hoe die is berekend;
- wie verantwoordelijk is voor de verdere re-integratie (u of UWV);
- welke plichten uw werknemer heeft.

4.1 Krijgt uw werknemer geen uitkering?

Als u tijdens de eerste twee jaar niet genoeg gedaan heeft aan de re-integratie, dan krijgt uw werknemer geen uitkering. U moet dan maximaal een jaar langer loon doorbetalen. Heeft uw werknemer niet genoeg gedaan, dan krijgt hij tijdelijk minder uitkering.

Er kunnen ook andere redenen zijn waarom uw werknemer geen uitkering krijgt.

Bijvoorbeeld als hij minder dan 35% arbeidsongeschikt is. Of als hij gedetineerd is of niet in Nederland woont.

Bent u er dan als eigenrisicodragers van af? Nee, want als uw werknemer bijvoorbeeld weer ziek wordt en alsnog een WGA-uitkering krijgt, dan draagt u het eigen risico en bent u maximaal tien jaar verantwoordelijk voor de re-integratie. Dat kan ook zo zijn als uw werknemer niet meer gedetineerd is of weer in Nederland woont.

Uiteraard krijgt u bericht als uw werknemer weer een uitkering krijgt en de uitkering alsnog voor uw rekening komt.

4.2 Bezwaar maken

Bent u het niet eens met de beslissing over de uitkering? Dan kunt u bezwaar maken. Hoe u dat doet, leest u in de toelichting bij de beslissing.

Als een derde de arbeidsongeschiktheid heeft veroorzaakt

Is de arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door iemand anders? Dan kunt u de uitkering verhalen op die persoon. U blijft wel eigenrisicodragers.

4.3 Ontslag

Als uw werknemer twee jaar ziek is, mag u hem [in bepaalde situaties ontslaan](#). U blijft wel eigenrisicodragers en de uitkering komt maximaal tien jaar² voor uw rekening. Ook bent u na het ontslag nog verantwoordelijk voor de re-integratie.

² Als de ingangsdatum van de WGA-uitkering voor 1-1-2007 ligt is dit maximaal vier jaar.



5 Voor welke uitkering bent u eigenrisicodragers?

Er bestaan twee WIA-uitkeringen: de IVA-uitkering (voor (ex-)werknemers die helemaal niet kunnen werken en niet beter worden) en de WGA-uitkering. Voor de IVA-uitkering bent u geen eigenrisicodragers. U bent wél eigenrisicodragers voor de WGA-uitkering.

Dit betekent dat u naast het loon dat uw (ex-)werknemer eventueel nog verdient, ook de uitkering voor uw rekening komt voor een periode van maximaal tien jaar. Heeft uw (ex-)werknemer na die tien jaar nog een uitkering? Dan komt de uitkering voor rekening van UWV.

Als uw (ex-)werknemer al vóór 1-1-2007 een WGA uitkering heeft gekregen dan geldt dat deze voor maximaal vier jaar voor uw rekening komt.

De uitkering komt niet altijd helemaal voor uw rekening. Hoeveel u betaalt, is afhankelijk van de WGA-uitkering die uw (ex-)werknemer krijgt:

- een loongerelateerde uitkering; <Zie [5.1](#)>
- een loonaanvullingsuitkering; <Zie [5.2](#)>
- een vervolguitkering. <Zie [5.3](#)>

Wanneer draagt u geen eigen risico? <Zie [6](#)>

5.1 Loongerelateerde uitkering

Krijgt uw (ex-)werknemer een loongerelateerde uitkering? Dan komt die uitkering helemaal voor uw rekening.

Hoe lang u de kosten van de uitkering draagt, is afhankelijk van hoe lang uw (ex-)werknemer de uitkering krijgt. Dat kan, afhankelijk van de leeftijd, minimaal een half jaar en maximaal vijf jaar zijn.

Leeftijd* op de ingangsdatum	Duur van de loongerelateerde uitkering
jonger dan 23 jaar	6 maanden
23 t/m 27 jaar	9 maanden
28 t/m 32 jaar	1 jaar
33 t/m 37 jaar	1,5 jaar
38 t/m 42 jaar	2 jaar
43 t/m 47 jaar	2,5 jaar
48 t/m 52 jaar	3 jaar
53 t/m 57 jaar	4 jaar
58 jaar of ouder	5 jaar

* Vanaf 1 januari 2008 is duur van de loongerelateerde uitkering niet meer afhankelijk van de leeftijd. Vanaf die datum telt het arbeidsverleden.

- Wanneer een loongerelateerde uitkering? <Zie [5.1.1](#)>
- Hoogte loongerelateerde uitkering <Zie [5.1.2](#)>
- Wat gebeurt er na deze uitkering? <Zie [5.1.4](#)>



5.1.1 Wanneer een loongerelateerde uitkering?

Uw (ex-)werknemer krijgt een loongerelateerde uitkering als hij gewerkt heeft in 26 van de laatste 36 weken (bijna driekwart jaar) voor de start van de uitkering. Heeft hij in die 36 weken niet gewerkt door ziekte of heeft hij een tijd onbetaald verlof opgenomen? Dan kijken we langer terug om aan 36 weken te komen.

Tijdens deze 36 weken moet uw (ex-)werknemer in 26 of meer weken minimaal één uur hebben gewerkt. Vakanties en bijzonder verlof tellen ook mee.

5.1.2 Hoogte loongerelateerde uitkering

De hoogte van de loongerelateerde uitkering is gebaseerd op het loon dat uw (ex-)werknemer verdiende in het jaar voordat hij ziek werd. Dat is het WIA-maandloon. Als uw (ex-)werknemer werkt, krijgt hij bovenop het loon dat hij met werken verdient een uitkering van 70% van het bedrag dat hij minder verdient in vergelijking met het vroegere loon. Werkt hij niet, dan is de uitkering 70% van zijn oude loon.

Voorbeeld

Uw (ex-)werknemer verdiende € 2.000 bruto per maand voordat hij ziek werd. Nu verdient hij nog € 500, dus € 1.500 minder. De loongerelateerde uitkering is dan 70% van € 1.500 = € 1.050. Zijn totale inkomen is € 500 + € 1.050 = € 1.550.

Werkt de (ex-)werknemer niet, dan is de loongerelateerde uitkering 70% van € 2.000 = € 1.400.

Kortom: werken loont. Voor de werknemer én voor u. Naarmate uw werknemer meer verdient, is de uitkering immers lager en de kosten voor u zijn dat dus ook. Terwijl het totale inkomen van de werknemer hoger is.

5.1.3 Indexering

Het WIA-maandloon wordt periodiek geïndexeerd, meestal per 1 januari en per 1 juli. De hoogte van de uitkering verandert daardoor ook. Betaalt u de uitkering zelf aan uw (ex-)werknemer, dan moet u de uitkering zelf aanpassen.

Hieronder vindt u de indexeringcijfers waarmee u de WIA-uitkering van uw (ex-)werknemer moet aanpassen.

Ingangsdatum	Indexcijfer
1 januari 2006	0,67 %
1 juli 2006	0,94 %
1 januari 2007	1,26 %.

De cijfers worden vastgesteld door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.



5.1.4 Wat gebeurt er na deze uitkering?

Dat hangt af van hoevéél de (ex-)werknemer op dat moment verdient.

- Verdient hij per maand 50% of meer van wat hij volgens de arbeidsdeskundige nog zou kunnen verdienen, dan krijgt hij een loonaanvullingsuitkering. <Zie [5.2](#)>
- Gaat het zo goed met uw (ex-)werknemer dat hij aan het einde van de loongerelateerde uitkering al langer dan een jaar 65% of meer verdient van het loon voordat hij ziek werd, dan krijgt hij geen uitkering meer. Dat geldt ook als uw (ex-)werknemer volgens de arbeidsdeskundige 65% of meer van zijn oude loon kan verdienen.
- Werkt hij niet of verdient hij per maand minder dan de helft van wat hij volgens de arbeidsdeskundige zou kunnen verdienen, dan krijgt hij een vervolgitkering. <Zie [5.3](#)>

5.2 Loonaanvullingsuitkering

De loonaanvullingsuitkering komt niet helemaal voor uw rekening: u betaalt evenveel als wanneer uw (ex-)werknemer een vervolgitkering <Zie [5.3](#)> zou krijgen. Welk bedrag precies voor uw rekening komt, laten wij u vanzelfsprekend weten.

Uw (ex-)werknemer kan de loonaanvullingsuitkering krijgen tot zijn 65ste jaar. Daarvan komt de uitkering maximaal tien³ jaar voor uw rekening. Had uw (ex-)werknemer eerst een loongerelateerde uitkering, dan gaat deze periode af van de tien jaar.

Voorbeeld

Uw (ex-)werknemer had één jaar een loongerelateerde uitkering. U betaalt nog negen⁴ jaar de loonaanvullingsuitkering.

Als uw (ex-)werknemer minder of meer kan verdienen

Het kan zijn dat het op een bepaald moment slechter gaat met uw (ex-) werknemer en dat hij minder dan 50% kan verdienen. In dat geval zetten wij de uitkering om in een vervolgitkering <Zie [5.3](#)>.

Gaat het juist beter en verdient uw (ex-)werknemer 65% of meer van het loon voordat hij ziek werd, dan eindigt de uitkering. De uitkering eindigt ongeveer twee maanden nadat uw (ex-)werknemer bij ons is geweest voor een herbeoordeling.

5.2.1 Wanneer een loonaanvullingsuitkering?

Uw (ex-)werknemer krijgt een loonaanvullingsuitkering:

- als hij niet gewerkt heeft in 26 van de laatste 36 weken (bijna driekwart jaar) voor de start van de uitkering én hij minimaal 50% verdient van wat hij zou kunnen verdienen; of
- als hij 20% of minder van zijn oude loon kan verdienen en de kans groot is dat hij in de toekomst meer kan verdienen; of
- als hij na afloop van de loongerelateerde uitkering 50% of meer verdient van wat hij nog zou kunnen verdienen.

³ Indien voor de WGA-uitkering al vóór 1-1-2007 is ingegaan, geldt een maximale periode van vier jaar.

⁴ Indien voor de WGA-uitkering al vóór 1-1-2007 is ingegaan is dit drie jaar.



5.2.2 Hoogte loonaanvullingsuitkering

De hoogte van de loonaanvullingsuitkering is gebaseerd op het loon dat uw (ex-)werknemer verdiende in het jaar voordat hij ziek werd. Dat is het WIA-maandloon.

De loonaanvullingsuitkering is 70% van het WIA-maandloon min het loon dat uw (ex-)werknemer nog zou kunnen verdienen. Ook voor deze uitkering geldt: werken loont. Het totale inkomen van uw (ex-)werknemer stijgt naarmate hij meer werkt.

Voorbeeld

Uw (ex-)werknemer verdiende voordat hij ziek werd € 1.400 bruto per maand. Volgens de arbeidsdeskundige zou hij nog € 800 moeten kunnen verdienen. In werkelijkheid verdient hij € 500 per maand. Dat is minder dan hij volgens de arbeidsdeskundige kan verdienen.

Uw (ex-)werknemer krijgt daarom een loonaanvullingsuitkering van € 1.400 - € 800 maal 70% = € 420. Zijn totale inkomen is nu zijn WGA-uitkering van € 420 plus zijn loon van € 500 = € 920.

Verdiend uw (ex-)werknemer meer dan hij zou kunnen verdienen? Of kan hij 20% of minder van zijn oude loon verdienen maar in de toekomst waarschijnlijk meer? Dan is de loonaanvullingsuitkering 70% van het WIA-maandloon min zijn huidige loon.

Verdiend uw werknemer meer dan het WIA-maandloon?

Voor het WIA-maandloon geldt een maximumbedrag. Als het loon van uw werknemer hoger was, gaan wij uit van dit maximum. Nu kan het zijn dat het nieuwe loon hoger is dan dit maximumbedrag. De uitkering zou dan negatief zijn. In dat geval krijgt uw werknemer een bodemuitkering. Die wordt op dezelfde manier berekend als de vervolguitkering <Zie [5.3](#)>.

Indexering

Het WIA-maandloon wordt periodiek geïndexeerd, meestal per 1 januari en per 1 juli. De hoogte van de uitkering verandert daardoor ook. Betaalt u de uitkering zelf aan uw (ex-)werknemer, dan moet u de uitkering zelf aanpassen <Zie [5.1.3](#)>.

5.3 Vervolguitkering

De loonaanvullingsuitkering komt volledig voor uw rekening. Uw (ex-) werknemer kan de vervolguitkering krijgen tot zijn 65ste jaar. Daarvan komt maximaal tien jaar⁵ voor uw rekening. Had uw (ex-)werknemer eerst een loongerelateerde uitkering en/of een loonaanvullingsuitkering, dan gaat deze af van de periode van de tien jaar⁶.

Voorbeeld

Uw (ex-)werknemer had een jaar een loongerelateerde uitkering en een half jaar een loonaanvullingsuitkering. U betaalt nog twee en een half jaar de loonaanvullingsuitkering.

⁵ Als de ingangsdatum van de WGA-uitkering voor 1-1-2007 ligt is dit maximaal vier jaar.

⁶ Als de ingangsdatum van de WGA-uitkering voor 1-1-2007 ligt is dit maximaal vier jaar.



Als uw (ex-)werknemer meer gaat verdienen

Gaat uw (ex-)werknemer na een tijdje 50% of meer verdienen van wat hij zou kunnen verdienen? Dan krijgt hij een loonaanvullingsuitkering <Zie [5.2](#)>.

5.3.1 Wanneer een vervolgitkering?

Uw (ex-)werknemer krijgt een vervolgitkering als hij niet werkt of minder dan 50% verdient van wat hij volgens onze arbeidsdeskundige nog kan verdienen.

5.3.2 Hoogte vervolgitkering

Anders dan bij de twee andere WGA-uitkeringen wordt er bij de vervolgitkering geen rekening gehouden met het oude loon van uw (ex-)werknemer. De vervolgitkering is namelijk een percentage van het minimumloon. Dit percentage is afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage.

Arbeidsongeschiktheidsklasse	Uitkeringspercentage
0 tot 35%	0% (geen uitkering)
35 tot 45%	28%
45 tot 55%	35%
55 tot 65%	42%
65 tot 80%	50,75%
80 tot 100%	70%

Voorbeeld

Uw (ex-)werknemer is volgens de arbeidsdeskundige 55% arbeidsongeschikt. Daarbij hoort een uitkering van 42% van het minimumloon. De arbeidsdeskundige heeft verder aangegeven dat uw (ex-)werknemer € 750 per maand zou moeten kunnen verdienen. Hij verdient echter slechts € 200 (minder dan de helft van wat hij zou kunnen verdienen).

De uitkering is het minimumloon van € 1.264 maal 42% = € 530,88. Het totale inkomen is nu de WGA-uitkering van € 530,88 plus het loon van € 200 = € 730,88.

Indexering

Het WIA-maandloon wordt periodiek geïndexeerd, meestal per 1 januari en per 1 juli. De hoogte van de uitkering verandert daardoor ook. Betaalt u de uitkering zelf aan uw (ex-)werknemer, dan moet u de uitkering zelf aanpassen <Zie [5.1.3](#)>.



6 Wanneer draagt u geen eigen risico?

U draagt niet altijd het risico van de WGA-uitkering. En soms draagt u het eigen risico voor een deel. Hieronder kunt u per situatie zien hoeveel eigen risico u draagt.

- Meer dan een werkgever <Zie [6.1](#)>
- Bedrijf overgenomen <Zie [6.2](#)>
- Uw (ex-)werknemer was al arbeidsongeschikt <Zie [6.3](#)>
- Uw (ex-)werknemer krijgt een Ziektewetuitkering
- Een vervanger wordt arbeidsongeschikt <Zie [6.4](#)>
- Loonaanvullingsuitkering <Zie [6.5](#)>
- Garantie-uitkering <Zie [6.6](#)>

6.1 Meer dan een werkgever

Heeft uw (ex-)werknemer meer werkgevers? Dan draagt u alleen het risico voor het deel van de WGA-uitkering die uw (ex-) werknemer krijgt voor het werk bij uw bedrijf of onderneming.

6.2 Bedrijf overgenomen

Heeft u een bedrijf overgenomen voordat u eigenrisicodrager werd? Dan draagt u een deel van het risico van de WGA-uitkeringen van het andere bedrijf. U betaalt op basis van uw aandeel in de loonsom.

6.3 Uw (ex-)werknemer was al arbeidsongeschikt

Meestal zit er een tijdje tussen het moment dat u afspreekt dat iemand voor u gaat werken en het moment waarop hij echt voor u aan de slag gaat. Als iemand in die periode ziek wordt en uiteindelijk een WIA-uitkering krijgt, komt de uitkering niet voor uw rekening.

6.4 Een vervanger wordt arbeidsongeschikt

Stel dat uw werknemer onbetaald zorgverlof opneemt en u neemt een vervanger aan. Beiden worden tegelijkertijd ziek. U draagt dan alleen het eigen risico voor de werknemer die met verlof is gegaan. U loopt dus geen dubbel risico. Als één van beiden ziek wordt, dan draagt u altijd het eigen risico, ook voor de vervanger.

6.5 Loonaanvullingsuitkering

Krijgt uw (ex-)werknemer een loonaanvullingsuitkering? Dan draagt u alleen eigen risico voor het bedrag dat uw (ex-)werknemer zou krijgen als hij een vervolguikering zou krijgen.

6.6 Garantie-uitkering

Krijgt uw (ex-)werknemer een garantie-uitkering? Dan draagt u alleen eigen risico voor het bedrag dat uw (ex-)werknemer zou krijgen als hij een vervolguikering zou krijgen.



7 Betaalt ú of UWV?

In principe betaalt UWV de uitkering aan uw (ex-)werknemer en verhaalt UWV de uitkering op u. U kunt er ook voor kiezen de uitkering meteen zelf aan uw (ex-)werknemer uit te betalen.

Als de situatie van uw (ex-)werknemer verandert, kan dat extra werk voor u betekenen. Zodra uw (ex-)werknemer namelijk meer of minder gaat verdienen, verandert de uitkering ook. Uiteraard krijgt u hierover bericht van UWV, dus u weet waar u aan toe bent. Maar u moet wel steeds zelf uw loonadministratie aanpassen, bijvoorbeeld omdat u een ander bedrag aan loonheffing moet inhouden.

Er zijn ook situaties waarin u de betaling van de uitkering niet van UWV kunt overnemen. <Zie [7.3](#)>

7.1 Als UWV betaalt

Iedere maand betaalt UWV de netto-uitkering aan uw (ex-)werknemer. UWV verhaalt de totale bruto-uitkering op u, inclusief de werkgeversdelen premies sociale verzekeringen en de Zvw-vergoeding.

Bent u alleen eigenrisicodrager voor de WGA? Dan verhalen wij de gedifferentieerde WAO-premie op u. U betaalt geen gedifferentieerde WAO-premie als u eigenrisicodrager voor de WAO én de WGA bent.

Wij zorgen er verder voor dat uw (ex-)werknemer een jaaropgaaf krijgt. Mocht er iets veranderen in de situatie van de (ex-)werknemer (hij gaat bijvoorbeeld meer werken), dan passen wij de uitkering aan. Uiteraard krijgt u hierover bericht.

Vakantiegeld

Ieder jaar in mei betalen wij aan uw (ex-)werknemer 8% vakantiegeld.

Loonaanvullingsuitkering

Krijgt uw (ex-)werknemer een WGA-loonaanvullingsuitkering, dan verhalen wij alleen het bedrag dat uw (ex-)werknemer zou krijgen als wanneer hij een vervolgutkering zou krijgen. Inclusief de werkgeversdelen premies sociale verzekeringen en de Zvw-vergoeding.

7.2 Als u betaalt

Als u ervoor kiest om de uitkering zelf aan uw (ex-)werknemer uit te betalen, dan doet u dat een keer per maand, eventueel tegelijkertijd met het eventuele loon.

Overigens blijft UWV altijd bepalen of uw (ex-)werknemer recht heeft op een uitkering, hoe lang de uitkering duurt en hoeveel hij krijgt. Gaat uw (ex-) werknemer bijvoorbeeld meer verdienen, dan moet hij dat doorgeven aan UWV. Wij bekijken dan wat de gevolgen zijn voor de uitkering. Uiteraard krijgt u hierover bericht.

Van bruto naar netto

Op de bruto-uitkering houdt u, net als u bij normaal loon doet, loonheffing, premies sociale verzekeringen, de inkomensafhankelijke Zvw-bijdrage en 8% vakantiegeld in. Ook betaalt u over de uitkering de werkgeversdelen premies sociale verzekeringen en de Zvw-vergoeding.



Bent u alleen eigenrisicodragers voor de WGA? Dan betaalt u gedifferentieerde WAO-premie. Bent u eigenrisicodragers voor WAO én de WGA, dan betaalt u geen gedifferentieerde WAO-premie.

Van de uitkering doet u loonaangifte bij de Belastingdienst. U moet er zelf voor zorgen dat uw (ex-)werknemer een jaaropgaaf krijgt.

Loonaanvullingsuitkering

Krijgt uw (ex-)werknemer een WGA-loonaanvullingsuitkering, dan kunt u een deel van de uitkering verhalen op UWV: het verschil tussen de loonaanvullingsuitkering en het bedrag dat uw (ex-)werknemer zou krijgen als wanneer hij een vervolgutkering zou krijgen. Inclusief de werkgeversdelen premies sociale verzekeringen en de Zvw-vergoeding. U krijgt bericht van ons over het bedrag dat u op ons kunt verhalen.

Vakantiegeld

Over de bruto-uitkering reserveert u 8% vakantiegeld. Het vakantiegeld betaalt u uit in mei.

Als uw (ex-)werknemer onder het sociaal minimum komt

Het kan zijn dat uw (ex-)werknemer met de uitkering alleen onder het sociaal minimum komt. Als dat zo is, krijgt hij een kleine aanvulling op de bruto-uitkering. Deze aanvulling komt voor uw rekening.

7.3 Situaties waarin UWV altijd betaalt

In bepaalde situaties is het voor de (ex-)werknemer handiger dat UWV de uitkering uitbetaalt. U kunt de betaling dan niet overnemen, uiteraard verhaalt UWV de uitkering wel op u. UWV betaalt altijd als:

- de (ex-)werknemer meer dan één werkgever heeft;
- u een bedrijf gedeeltelijk overneemt;
- u de uitkering niet (meer) betaalt. Uw (ex-)werknemer zou dan zonder geld komen te zitten. Om dat te voorkomen neemt UWV de betaling van u over. UWV verhaalt de uitkering inclusief administratiekosten op u of uw garantsteller.
- u stopt met uw bedrijf of onderneming. UWV verhaalt de uitkering inclusief administratiekosten op u of uw garantsteller.



8 Re-integratie tijdens de WGA-periode

Als eigenrisicodragers gaat u ook tijdens de WGA-periode verder werken aan de re-integratie van uw (ex-)werknemer. U maakt samen afspraken over wat u beiden gaat doen aan de re-integratie en wat het doel is. Bijvoorbeeld of uw (ex-)werknemer steeds meer uren gaat werken, dat hij ander werk gaat doen binnen uw bedrijf of dat hij werk gaat zoeken bij een andere werkgever.

Gaat uw (ex-)werknemer een opleiding of cursus doen of schakelt u een re-integratiebedrijf in? Dan betaalt u zelf de kosten. Van UWV kunt u ook het nodige verwachten. Zo kunt u bijvoorbeeld vergoedingen krijgen voor het aanpassen van de werkplek. En uw (ex-)werknemer kan bij UWV vergoedingen aanvragen voor bijvoorbeeld een aangepaste bureaustoel, een jobcoach voor een stukje begeleiding op het werk of een doventolk. Wilt u meer weten over de vergoedingen die u kunt krijgen? Lees dan de brochure [Mijn werknemer is ziek of gehandicapt geworden](#).

Een andere re-integratietask is dat u zelf in de gaten moet houden of uw (ex-)werknemer er alles aan doet om passend werk te vinden. Doet de (ex-)werknemer dat niet, dan mag u de uitkering tijdelijk stopzetten (maximaal acht weken). Dit wordt het opleggen van een "maatregel" genoemd. Laat het ons wel weten als u de uitkering tijdelijk stopzet.

8.1 Maatregel

Als u een maatregel oplegt omdat de (ex-)werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie gelden er een aantal vereisten. Op u worden dan namelijk een aantal bepalingen van toepassing die gelden voor bestuursorganen in de zin van de Algemene Wet Bestuursrecht. Welke zijn dit:

- Het besluit tot het opleggen van een maatregel moet worden genomen door een functionaris, die voldoende objectief kan oordelen over de kwestie.
- Het besluit moet met inbegrip van de motivering schriftelijk worden meegedeeld aan de werknemer. Deze mededeling is een beschikking.
- Tegen de beschikking kan de werknemer bezwaar maken. Om dat mogelijk te maken moet u een bezwaarprocedure inrichten. Die moet ondermeer voorzien in
 - Het in behandeling nemen van het bezwaarschrift
 - Het horen van de werknemer
 - Het nemen van een beslissing op het bezwaar.

Het is van belang, dat de bezwaarprocedure organisatorisch los staat van de persoon of afdeling die de maatregel heeft opgelegd. Ook moeten de medewerkers die de bezwaarprocedure voeren en beslissen op het bezwaar een voldoende onafhankelijke positie hebben.

- De werknemer kan ook een klacht hebben over de gevolgde procedure bij het opleggen van de maatregel. Met het oog daar op moet u ook een klachtenprocedure inrichten.
- De werknemer kan inzage vragen in stukken op grond van de Wet Openbaar Bestuur (WOB) met betrekking tot het opleggen van de maatregel.

Als de werknemer beroep instelt bij de rechter tegen de beslissing op bezwaar, moet u een verweerschrift opstellen en u zich zonnodig op de rechtszitting laten vertegenwoordigen. U mag als eigenrisicodragers de hierboven genoemde taken uitbesteden.



8.2 Wat mag u van uw (ex-)werknemer verwachten?

Uw (ex-)werknemer mag van u verwachten dat u er alles aan doet om hem weer aan het werk te krijgen. Andersom mag u ook van uw (ex-)werknemer verwachten dat hij er alles aan doet om passend werk te vinden.

Verder moet uw (ex-)werknemer zelf veranderingen in zijn situatie aan ons doorgeven:

- veranderingen in de gezondheidssituatie;
- veranderingen in zijn inkomen;
- de (ex-)werknemer gaat meer of minder werken;
- veranderingen in het re-integratietraject.
- verhuizing.

Natuurlijk gaan we ervan uit dat uw (ex-)werknemer deze veranderingen ook met u bespreekt. Maar het is dus niet uw verantwoordelijkheid om ons erover te informeren.

Uw (ex-)werknemer is daarnaast verplicht om te reageren op bijvoorbeeld een oproep voor het spreekuur van de arts of arbeidsdeskundige.

Als er iets verandert in de uitkering van uw (ex-)werknemer, dan laten wij u dit vanzelfsprekend weten.



9 Als de situatie van uw (ex-)werknemer verandert

- Meer of minder verdienen <Zie [9.1](#)>
- Weer ziek <Zie [9.2](#)>
- Naar een andere werkgever <Zie [9.3](#)>
- Beslag op de uitkering <Zie [9.4](#)>
- Overlijden <Zie [9.5](#)>

9.1 Meer of minder verdienen

Als uw werknemer meer of minder gaat verdienen, dan bekijken wij wat dat betekent voor zijn uitkering. Heeft uw werknemer bijvoorbeeld een vervolgutkering <Zie [5.3](#)> en gaat hij 50% of meer verdienen van wat hij kan verdienen? Dan krijgt hij een loonaanvullingsuitkering <Zie [5.2](#)>. Omgekeerd kan natuurlijk ook. Mocht er iets veranderen in zijn inkomen, dan moet de werknemer dat aan ons doorgeven. Meestal nodigen wij uw werknemer dan eerst uit voor een gesprek met de arts en arbeidsdeskundige om te bekijken of er iets verandert in zijn uitkering. Als de wijziging gevolgen heeft voor de uitkering dan krijgt u daarover bericht.

9.2 Weer ziek

Als uw werknemer 65% of meer kan verdienen van zijn oude loon, dan krijgt hij geen uitkering meer. Wordt uw werknemer opnieuw ziek en krijgt hij weer een WGA-uitkering? Dan komt de uitkering weer voor uw rekening. Wat er precies gebeurt, is afhankelijk van situatie van uw werknemer:

- uw werknemer wordt binnen vijf jaar na het einde van de uitkering opnieuw ziek door dezelfde oorzaak. Hij kan dan mogelijk binnen vier weken opnieuw een uitkering krijgen. De uitkering komt voor uw rekening voor de rest van de periode waarin u eigenrisicodragers bent. Stel dat de werknemer twee jaar een WGA-uitkering heeft gehad en daarna één jaar niet. De nieuwe uitkering komt dan nog zeven jaar voor uw rekening;
- uw werknemer wordt opnieuw ziek, maar de ziekte heeft een nieuwe oorzaak. In feite beginnen u en uw werknemer dan opnieuw: u werkt samen twee jaar aan de integratie en u betaalt die twee jaar het loon door. Mocht uw werknemer daarna een WIA-uitkering krijgen, dan komt die uitkering weer maximaal tien jaar voor uw rekening.

9.3 Naar een andere werkgever

Vindt uw werknemer in de eerste tien jaar een passende baan bij een andere werkgever? Dan blijft u het eigen risico dragen tot de tien jaar voorbij zijn.

9.4 Beslag op de uitkering

Heeft uw (ex-) werknemer schulden? Dan kan de schuldeiser (gedeeltelijk) beslag leggen op de uitkering. Als u de uitkering aan uw werknemer betaalt, dan kan het zijn dat u een deel van de uitkering aan de schuldeiser moet betalen. Vaak zal de deurwaarder echter eerst bij ons aankloppen. Wij zullen hem dan naar u doorverwijzen.

Als wij de uitkering aan uw (ex-)werknemer betalen, dan handelen wij de zaak af met de deurwaarder en uw (ex-)werknemer.



9.5 Als uw (ex-)werknemer overlijdt

Als uw (ex-)werknemer overlijdt, dan eindigt zijn uitkering. Betaalt u de uitkering zelf en heeft u na het overlijden nog een uitkering betaald? Dan mag u het bedrag dat u te veel heeft betaald, verrekenen met het vakantiegeld. Wat er over is, betaalt u aan de nabestaanden.

Het kan zijn dat de nabestaanden een overlijdensuitkering kunnen krijgen. Die kunnen ze aanvragen bij UWV. Wij beslissen of de nabestaanden de uitkering krijgen. Omdat u eigenrisicodrager bent, moet u de overlijdensuitkering betalen.



10 Als uw situatie verandert

- Beëindiging eigenrisicodragerschap <Zie [10.1](#)>
- U neemt een bedrijf (gedeeltelijk) over <Zie [10.2](#)>
- Uw bedrijf wordt overgenomen <Zie [10.3](#)>

10.1 Beëindiging eigenrisicodragerschap

U mag uw eigenrisicodragerschap stopzetten. U kunt hiervoor terecht bij de Belastingdienst <Link naar website Belastingdienst>. Houd er wel rekening dat u eigenrisicodrager blijft voor lopende WGA-uitkeringen. En heeft u werknemers die ziek zijn op het moment dat u het eigenrisicodragerschap beëindigt? Dan bent u ook eigenrisicodrager voor deze werknemers als ze in de toekomst een WGA-uitkering krijgen. De uitkering komt dan tien jaar voor uw rekening.

10.2 U neemt een bedrijf (gedeeltelijk) over

Neemt u een bedrijf volledig over en zijn er werknemers met een WGA-uitkering? Dan komen deze uitkeringen maximaal tien jaar voor uw rekening. Ook werknemers die ziek zijn op het moment van de overname en later een WGA-uitkering krijgen, vallen tien jaar onder uw eigen risico. Het maakt niet uit of het bedrijf dat u overneemt wel of geen eigenrisicodrager is.

Dat verschil is wel belangrijk als u een bedrijf gedeeltelijk overneemt. Is het bedrijf dat u overneemt geen eigenrisicodrager, dan deelt u het eigen risico. Dat geldt ook voor de uitkering van werknemers die niet bij u in dienst komen. U betaalt voor uw aandeel in de totale loonsom van het bedrijf vóór de overname. Was het bedrijf wél eigenrisicodrager, dan houdt het oorspronkelijke bedrijf het eigen risico en neemt u dus niets over.

10.3 Uw bedrijf wordt overgenomen

Wordt uw bedrijf volledig overgenomen? Dan gaat het risico helemaal over op het andere bedrijf. Bij een gedeeltelijke overname blijft u zelf eigenrisicodrager. Het maakt niet uit of de overnamepartij wel of geen eigenrisicodrager is.



11 WAO- en WIA-premie

Wilt u meer weten over de (gedifferentieerde) WAO- en WIA-premies, kijk dan op <http://www.belastingdienst.nl>.



12 Eigenrisicodrager worden?

In deze handleiding leest u wat u moet weten als u eigenrisicodrager bent. Bent u dat nog niet maar wilt u eigenrisicodrager worden? Kijk dan op <http://www.belastingdienst.nl>. Houd er wel rekening mee dat u niet altijd met een schone lei begint. Heeft een werknemer al een WGA-uitkering als u eigenrisicodrager wordt of is een werknemer al ziek op het moment dat u eigenrisicodrager wordt en komt hij later in de WIA? Dan komt de WIA-uitkering maximaal tien⁷ jaar voor uw rekening.

UWV
Uitgave januari 2007
Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend

⁷Als de ingangsdatum van de WGA-uitkering voor 1-1-2007 ligt is dit maximaal vier jaar.