



RSC

Register Specialistisch
Casemanagement

Onzekerheid over WIA-uitkeringen en WIA-beoordelingen

Inventarisatie: wat is er aan de hand en wat zijn de gevolgen?

Onzekerheid over WIA-uitkeringen en WIA-beoordelingen

Er is grote maatschappelijke beroering ontstaan over onjuistheden bij de berekening van WIA-uitkeringen en onvoldoende onderbouwing van WIA-beoordelingen. Begrijpelijk, want deze kwestie raakt een brede groep belanghebbenden. In dit RSC kennispaper zetten we op een rij wat er aan de hand is, wat de problemen heeft veroorzaakt en wat mogelijke gevolgen zijn. Het gaat ons hierbij nadrukkelijk niet om het aanwijzen van schuldigen. Ons enige doel is zo een zo helder mogelijk beeld te scheppen van wat er op de direct betrokken partijen afkomt. Zo stellen we casemanagers en riskmanagers sociale zekerheid in staat om klanten en cliënten zo goed mogelijk te informeren, en waar mogelijk bij te dragen aan oplossingen. Ook andere partijen nodigen we van harte uit om deze inventarisatie hiervoor te gebruiken.

Inhoud

I. Wat is er aan de hand?	4
1. Onvoldoende onderbouwde WIA-beoordelingen	4
Duiding bij de cijfers	4
Vervolgactie UWV	4
2. Rekenfouten bij het vaststellen van de hoogte van WIA-uitkeringen	5
Duiding bij de cijfers	5
Vervolgactie UWV	5
3. Gerechtelijke uitspraak over de WIA-dagloonsystematiek bij loonloze tijdvakken	5
Niet toegestaan verschil met WW-dagloon	6
Betekenis van het oordeel	6
Vervolgactie UWV	6
II. Waar komen de problemen vandaan?	7
1. Druk op de uitvoering en hieruit voortvloeiende keuzes	7
De steekproeven zijn bewust beperkt	7
2. Uiteenlopende wettelijke regels WW-dagloon en WIA-dagloon	8
De WW kent een uitzondering die in de WIA ontbreekt	8
III. Wat zijn de gevolgen?	9
1. Gevolgen voor UWV	9
Niet alles is zonder herbeoordeling te corrigeren	9
2. Gevolgen voor werknemers	9
Toekomstige uitkeringen moeten in elk geval kloppen	9
Correctie al betaalde uitkeringen is deels een vraagteken	9
Dit zeggen de minister en UWV erover	10
Ook WIA-voorschotten moeten opnieuw gecheckt	11
Recht op toeslagen kan wijzigen	11
3. Gevolgen voor werkgevers	11
De IVA is nog het meest eenvoudig	11
Bij de WGA is de situatie veel complexer	12
4. Gevolgen voor WGA ERD-verzekeraars	13
5. Gevolgen voor WIA-aanvullingsverzekeraars	13
WGA-hiaat verzekering basis en WGA-hiaat verzekering uitgebreid	14
WIA-excedent verzekering	14
WIA-basis- of bodemverzekeringen	15

I. Wat is er aan de hand?

Uit de berichtgeving is het niet altijd gemakkelijk op te maken, maar in feite is er sprake van drie door elkaar lopende problemen. In de volgende paragrafen bespreken we deze knelpunten in meer detail:

1. Sociaal-medisch onvoldoende onderbouwde WIA-beoordelingen.
2. Rekenfouten bij het vaststellen van de hoogte van WIA-uitkeringen.
3. Een gerechtelijke uitspraak dat UWV bij loonloze tijdvakken een juridisch niet houdbare WIA-dagloonsystematiek hanteert en eerder berekende uitkeringen moet herzien.

1. Onvoldoende onderbouwde WIA-beoordelingen

UWV bewaakt de sociaal-medische kwaliteit van WIA-beoordelingen met een systeem van interne steekproeven. Door capaciteitsgebrek en beleidskeuzes heeft de omvang hiervan de voorbije jaren gevarieerd, dit maakt de uitkomsten onderling lastig te vergelijken. Het beeld dat uit de steekproeven oprijst is echter dat het aantal onvoldoende onderbouwde beoordelingen de voorbije jaren op een aanzienlijk hoger niveau lag dan voorheen. In de zomer van 2024 verschenen hierover berichten in de media. In reactie op Kamervragen van [het CDA](#) en [GroenLinks-PvdA](#) gaf het kabinet daarna in eerste instantie aan dat verder onderzoek nodig was omdat de aangehaalde steekproef niet representatief is. Op 4 september volgde een [Kamerbrief met nadere cijfers](#). Hieruit komen de volgende aantallen onvoldoende onderbouwde beoordelingen naar voren:

Periode	Aandeel onvoldoende onderbouwde beoordelingen	Omvang steekproef (aantal dossiers)
2017-2019	tussen 8% en 11%	Een kleine 2.400 tot bijna 2.800
2020	18%	Ruim 700
2021	29%	Een kleine 200
Vanaf 2022	23% à 29%	114 tot 240

Duiding bij de cijfers

- De bevindingen hebben betrekking op zowel medische als arbeidsdeskundige beoordelingen.
- ‘Onvoldoende onderbouwd’ wil zeggen dat de onderzoekers bij de steekproef op basis van het schriftelijke dossier niet konden vaststellen of de beoordeling correct is verlopen.
- Het is daarom niet te zeggen of mensen zijn bevoordeeld of benadeeld. Dit is naar verwachting ook niet meer in alle gevallen te achterhalen.
- Het is ook mogelijk dat de beoordeling wel correct is verlopen, maar de administratie onvoldoende is bijgehouden. In dat geval kan UWV op basis van de beschikbare gegevens niet meer reconstrueren wat de hoogte van de uitkering had moeten zijn.

Vervolgactie UWV

UWV checkt nu alle dossiers en verwacht uiterlijk december 2024 een completer beeld te kunnen leveren, inclusief benodigde maatregelen.

2. Rekenfouten bij het vaststellen van de hoogte van WIA-uitkeringen

Bij de hiervoor beschreven interne steekproeven van UWV vinden ook controles plaats of WIA-uitkeringen rekenkundig correct zijn vastgesteld. Het gaat hier dus niet om de sociaal-medische onderbouwing, maar om de vraag of de gemaakte berekeningen correct zijn. De controles vinden plaats bij dezelfde steekproeven, dus geldt opnieuw de kanttekening dat de uitkomsten onderling lastig te vergelijken zijn. Maar ook hier rijst uit de steekproeven het beeld op dat het aantal gebreken de voorbije jaren aanzienlijk hoger lag dan voorheen. Uit de [Kamerbrief van 4 september](#) komen de volgende aantallen dossiers met fouten in de berekende WIA-uitkering naar voren:

Periode	Aandeel dossiers met foutief berekende WIA-uitkering	Omvang steekproef (aantal dossiers)
2017-2019	5%	Een kleine 2.400 tot bijna 2.800
2020	31%	Ruim 700
2021	34%	Een kleine 200
Vanaf 2022	14%	114 tot 240

Duiding bij de cijfers

- Door de onjuiste berekening van de WIA-uitkering kunnen werknemers zowel meer als minder geld hebben ontvangen dan waar ze recht op hadden.
- Volgens een eerste inschatting van UWV gaat het bij ongeveer de helft van de fouten om een te hoge uitkering en bij de andere helft om een te lage uitkering.
- Het kan om kleine bedragen gaan, maar er zijn ook situaties aangetroffen waar het om een aanzienlijk bedrag per maand gaat. Dit kan mensen treffen in hun bestaanszekerheid.
- UWV kan nog niet aanwijzen wie precies is benadeeld en om welke bedragen het gaat. Ook is nog onvoldoende in beeld of sommige fouten later nog gecorrigeerd zijn, bijvoorbeeld omdat er bezwaar is aangetekend.
- UWV en SZW zijn zich ervan bewust dat de fouten ook werkgevers raken. Als de uitkering verkeerd is berekend, hebben zij te veel of te weinig (mee)betaald aan de uitkering van hun (ex-) werknemer.

Vervolgactie UWV

Ook hier werkt UWV momenteel aan een zo compleet mogelijk beeld en is de verwachting dat dit uiterlijk in december beschikbaar is.

3. Gerechtelijke uitspraak over de WIA-dagloonsystematiek bij loonloze tijdvakken

Op 30 juli 2024 deed de Centrale Raad van Beroep (CRvB), de hoogste rechtsinstantie voor de sociale zekerheid, drie uitspraken waarin de WIA-dagloonsystematiek bij loonloze tijdvakken niet houdbaar werd bevonden. Het gaat om de uitspraken [ECLI:NL:CRVB:2024:1523](#), [ECLI:NL:CRVB:2024:1524](#) en [ECLI:NL:CRVB:2024:1525](#). Deze draaien alle drie om dezelfde vraag, namelijk hoe UWV bij het berekenen van het WIA-dagloon om moet gaan met perioden waarin een werknemer geen loon heeft ontvangen. De omgang met zulke loonloze tijdvakken heeft groot effect op de hoogte van het dagloon, omdat hij bepaalt door hoeveel dagen UWV het totale loon in het refertejaar moet delen.

Niet toegestaan verschil met WW-dagloon

In de zaken voeren drie werknemers met succes aan dat UWV zich schuldig maakt aan discriminatie door loonloze tijdvakken in het referentiejaar mee te nemen in de berekening van het WIA-dagloon. Ze wijzen hierbij op het verschil met de WW, waar deze perioden zonder loon juist buiten de berekening blijven. De Centrale Raad van Beroep is het eens met hun conclusie dat de WIA-uitkering hierdoor lager uitvalt enkel en alleen omdat er sprake is van arbeidsongeschiktheid, handicap, beperkingen, gezondheidstoestand of *disability*. Dit is in strijd met het algemene verbod op discriminatie dat is vastgelegd in [artikel 1 van Protocol nr. 12](#) van het [Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden \(EVRM\)](#). Zie ook deze [samenvatting van de drie zaken](#).

Betekenis van het oordeel

- De CRvB oordeelt dat de wettelijke regels over de berekening van het WIA-dagloon in de drie zaken gedeeltelijk buiten toepassing moeten blijven.
- UWV moet in alle drie de gevallen het dagloon opnieuw berekenen en dus - met terugwerkende kracht - ook de hoogte van de WIA-uitkering. Verder kregen alle drie de werknemers één of meerdere schadevergoedingen toegewezen.
- In de drie zaken gaat het bij het dagloon om aanzienlijke verschillen. UWV had het loon hier telkens gedeeld door de wettelijk voorgeschreven 261 dagen. Na de uitspraak werden dat er bij twee zaken respectievelijk 175 en 176. Bij de derde moet UWV rekening houden met een loonloos tijdvak van maar liefst 9 maanden.
- Het grootste probleem is echter de precedentwerking. De uitspraken van de CRvB leggen een bom onder alle WIA-uitkeringen waarbij UWV op achteraf niet houdbare wijze is omgegaan met loonloze tijdvakken.

Vervolgactie UWV

- Het is nog niet bekend of UWV de dossiers in kwestie meeneemt in de inventarisatie van verkeerd vastgestelde uitkeringen die uiterlijk in december 2024 klaar moet zijn. Dit is wel een voor de hand liggende aanpak.
- Voert UWV zelf geen correcties door, dan kunnen werknemers bij wie ten onrechte geen rekening is gehouden met een loonloos tijdvak proberen dit alsnog af te dwingen. Gezien de uitspraak van de CRvB staan zij hierbij juridisch sterk.

II. Waar komen de problemen vandaan?

De oorzaken voor de drie problemen waar UWV nu mee kampt variëren. Bij de gebrekkige onderbouwing van beoordelingen en onjuiste berekening van uitkeringen bestaan ze uit een mengeling van grote druk op de uitvoering en hieruit voortvloeiende keuzes. Bij de loonloze tijdvakken draaien ze om de uiteenlopende wettelijke regels voor het WIA-dagloon en het WW-dagloon. Hier heeft UWV in die zin niets fout gedaan dat het gewoon de wet heeft gevolgd. Er is feitelijk sprake van een nieuw juridisch inzicht dat de wettelijke regels hier discriminerend uitpakken.

1. Druk op de uitvoering en hieruit voortvloeiende keuzes

De problemen bij de onderbouwing van WIA-beoordelingen en de berekening van WIA-uitkeringen zijn het gevolg van keuzes die UWV onder druk van oplopende achterstanden en de coronacrisis heeft moeten maken.

- UWV wijst in een [persbericht](#) op de vaak complexe berekeningen die nodig zijn om WIA-uitkeringen vast te stellen. Daarnaast is volgens de uitvoeringsinstelling de druk op veel medewerkers al lange tijd te hoog, omdat UWV hen door capaciteitsproblemen, de krappe arbeidsmarkt en beperkte financiële middelen overvraagt. De aandacht was vooral gericht op zo snel mogelijke duidelijkheid voor mensen die te lang wachten op een WIA-beoordeling.
- Volgens de [Kamerbrief van 4 september](#) werken UWV-medewerkers onder hoge druk, zijn in de coronaperiode opleidingen ingekort en kon ook de toepassing van andere kwaliteitsinstrumenten niet of slechts beperkt doorgang vinden. Vervolgens lijkt er volgens de brief onvoldoende opvolging te zijn gegeven aan signalen uit interne steekproefrapportages dat de kwaliteit van beoordelingen en berekeningen te wensen over liet. Dit roept volgens de minister ook vragen op over sturing binnen UWV in relatie tot het ministerie van SZW als opdrachtgever, eigenaar en toezichthouder.

De steekproeven zijn bewust beperkt

De Kamerbrief maakt duidelijk dat er de voorbije jaren in reactie op de grote druk bewuste keuzes zijn gemaakt om zowel het aantal als de omvang van steekproeven te beperken:

- Tot en met 2019 vonden maandelijkse steekproeven van duizenden beoordelingen plaats om de kwaliteit te monitoren en indien nodig bij te sturen. Dit gaf een stabiel beeld van de kwaliteit.
- Tijdens de coronacrisis werd besloten minder onderzoeken te verrichten. UWV wilde zoveel mogelijk mankracht inzetten voor beoordelingen, om te voorkomen dat de achterstanden op dit terrein verder zouden oplopen. Dit verklaart de sindsdien veel kleinere steekproeven.
- Deze steekproeven werden vanaf dat moment bovendien enkel gebaseerd op toekenningen waar de kans op onjuistheden groter is.
- In 2023 -2024 is een evaluatie uitgevoerd in verband met de overgang naar sociaal-medische centra (SMC's).
- Daarnaast hebben binnen de afdeling Sociaal Medische Zaken (SMZ) interne risicogerichte en thema-audits plaatsgevonden. Deze onderzoeken richten zich op een bepaald meetpunt in een bepaalde periode en omvatten daarom kleinere aantallen dossiers.
- Het aantal steekproeven bleef zo structureel op een lager niveau dan voorheen.

2. Uiteenlopende wettelijke regels WW-dagloon en WIA-dagloon

De problemen met de loonloze tijdvakken bij de WIA-dagloonsystematiek zijn het gevolg van de uiteenlopende wettelijke regels voor het WIA-dagloon en het WW-dagloon. Volgens een nieuw juridisch inzicht leiden deze tot discriminatie.

De WW kent een uitzondering die in de WIA ontbreekt

- De standaardregeling is bij beide regelingen hetzelfde. De referteperiode voor berekening van het dagloon bedraagt een jaar. Dit jaar eindigt op de laatste dag van het aangiftetijdvak dat voorafgaat aan het aangiftetijdvak waarin de werkloosheid (WW) of de ziekte (WIA) is begonnen.
- [Artikel 1b lid 1](#) van de Werkloosheidswet (WW) en [artikel 13 lid 1](#) van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) bepalen ook allebei dat UWV het dagloon in principe moet berekenen door het totale loon in het refertejaar te delen door 261 dagen. Dit is ook zo terug te vinden in [artikel 5](#) en [artikel 16](#) van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen.
- Het cruciale verschil tussen de regelingen is dat de WW een uitzondering kent die in de WIA ontbreekt. Deze is te vinden in [artikel 5 lid 5](#) van het Dagloonbesluit.
- De uitzondering houdt in dat de wet er rekening mee houdt dat de referteperiode één of meer kalendermaanden kan bevatten waarin geen loon is genoten. In dat geval moet het totale loon niet door 261 worden gedeeld, maar door het aantal dagloondagen van de kalendermaanden waarin wél loon is genoten. Verlof- en stakingsdagen blijven hierbij buiten beschouwing.
- Zo'n uitzondering ontbreekt in [artikel 13](#) van het Dagloonbesluit, dat de referteperiode voor de Wet WIA en de WAO definieert.
- De Centrale Raad van Beroep (CRvB) heeft nu feitelijk via [drie samenhangende uitspraken](#) bepaald dat zo'n bepaling er wel zou moeten zijn, om discriminatie op basis van arbeidsongeschiktheid, handicap, beperkingen, gezondheidstoestand of *disability* te voorkomen.
- UWV heeft in deze zaken in die zin niets fout gedaan dat het gewoon de wettelijke regels heeft gevolgd. Dit neemt echter niet weg dat het de berekende daglonen moet herzien. Daarnaast zal de uitvoeringsinstelling moeten beslissen hoe ze omgaat met de precedentwerking die van de uitspraken uitgaat.

III. Wat zijn de gevolgen?

De [Kamerbrief van 4 september](#) focust op de gevolgen voor werknemers en stipt slechts kort aan dat de fouten ook werkgevers raken. Deze laatsten hebben bij een verkeerd berekende uitkering te veel of te weinig (mee)betaald aan de uitkering van hun (ex-) werknemer, schrijft minister Van Hijum. Dat klopt, maar het is goed om te beseffen dat de gevolgen uiteenlopen per type uitkering (WGA of IVA). Binnen de WGA zijn er bovendien verschillen naar bedrijfsomvang (klein, middelgroot of groot) en naar uitvoeringskeuze (publieke uitvoering of eigenrisicodragen). Ook is het van belang oog te hebben voor de gevolgen voor private verzekeringen die op de WIA zijn afgestemd.

1. Gevolgen voor UWV

Voor alle WIA-uitkeringen geldt uiteraard dat allereerst moet worden vastgesteld of ze correct zijn. Dit betekent dat UWV met terugwerkende kracht drie checks zal moeten uitvoeren:

- Is de sociaal-medische onderbouwing van de beoordeling voldoende?
- Is de uitkering op rekenkundig correcte wijze berekend?
- Had de werknemer in het refertejaar een loonloze periode, die achteraf gezien ten onrechte is meegenomen bij vaststelling van het WIA-dagloon?

Niet alles is zonder herbeoordeling te corrigeren

Rekenkundige fouten en op juridisch niet houdbare wijze berekende WIA-daglonen kan UWV corrigeren zonder werknemers op te roepen voor een herbeoordeling. Bij sociaal-medisch onvoldoende onderbouwde WIA-beoordelingen ligt dit anders. Hier is naar alle waarschijnlijkheid een herbeoordeling nodig als de ontbrekende gegevens niet op andere wijze te verkrijgen zijn.

2. Gevolgen voor werknemers

Komt een dossier op één of meer van de drie genoemde punten niet door de controle, dan zal UWV de uitkering in kwestie moeten corrigeren. Dat wil zeggen: de juiste omvang van de IVA- of WGA-uitkering berekenen. Welke gevolgen de correctie voor de werknemers in kwestie heeft, is voor toekomstige uitkeringen het gemakkelijkst te voorspellen. Bij al betaalde uitkeringen hangt het ervan af of er te weinig of juist te veel is uitgekeerd.

Toekomstige uitkeringen moeten in elk geval kloppen

Na correctie van een onjuiste uitkering zal UWV in elk geval bij toekomstige uitkeringen het nieuwe uitkeringsbedrag moeten hanteren. Een andere mogelijkheid is juridisch niet goed voorstelbaar.

Correctie al betaalde uitkeringen is deels een vraagteken

Wat er bij al uitbetaalde uitkeringen moet gebeuren, hangt deels af van politieke en juridische keuzes. De uitkomst is gemakkelijker te voorspellen wanneer er te weinig is uitgekeerd dan wanneer iemand juist te veel heeft ontvangen.

- **Te weinig uitgekeerd:** is er te weinig uitgekeerd, dan ligt het voor de hand dat UWV een aanvullend uitkeringsbedrag moet berekenen en uitkeren. Dit moet met terugwerkende kracht gebeuren, dus rekenend vanaf de ingangsdatum van de fout. Ook hier is een andere optie juridisch niet goed voorstelbaar.

- **Te veel uitgekeerd:** is er juist te veel uitgekeerd, dan ligt de zaak complexer. Juridisch gezien is in zulke gevallen de vraag in hoeverre van de ontvanger van een WIA-uitkering mag worden verwacht dat hij of zij de fout opmerkte. Bij zeer grote fouten is dit een redelijker verwachting dan bij kleine. In de laatste categorie verzwakken ook de complexe WIA-regels én de door UWV zelf gemaakte fouten de juridische positie van de overheid. Als de uitvoeringsinstantie zelf de regels al niet correct heeft weten toe te passen, hoe kan ze dan van burgers verwachten dat die dit bij een kleine fout wel doen? Daarnaast zal UWV per geval moeten afwegen of werknemers bij terugvordering financieel in de problemen komen. De kans hierop is bij forse correcties uiteraard groter dan bij kleine. De persoonlijke situatie van werknemers (gezinsinkomen, spaargeld, verzekeringen enzovoort) speelt hier echter eveneens een rol in: een beperkte verlaging kan mensen net zo goed in de problemen brengen. Bij deze afwegingen is een recente uitspraak van de Centrale Raad van Beroep (CRvB) van belang (zie kader).

CRvB: UWV moet een zorgvuldige belangenafweging maken

Volgens een [uitspraak van de CRvB van 18 april 2024](#) mag UWV bij terugvorderingen niet blindelings de wet volgen, maar moet het een belangenafweging maken.

- De wet bepaalt dat te veel uitgekeerde bedragen moeten worden teruggevorderd, ook wanneer de oorzaak een fout van UWV is.
- De uitspraak van de CRvB nuanceert dit aanzienlijk, door een ruimere uitleg te hanteren van het begrip 'dringende reden' om van de wet af te wijken.
- Kort samengevat moet UWV op basis van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur rekening houden met de oorzaak én met de gevolgen van een herziening en terugvordering. De uitkomst van deze belangenafweging mag bovendien niet onevenredig zijn.
- Dit betekent concreet dat UWV eerder geheel of gedeeltelijk van een terugvordering hoort af te zien wanneer het zelf een fout heeft gemaakt. En ook als de cliënt in kwestie door de terugvordering financieel in de problemen kan komen.

Dit zeggen de minister en UWV erover

De [Kamerbrief van 4 september](#) en het [persbericht van UWV](#) over de aanstaande correcties weerspiegelen de hierboven geschetste complexe juridische situatie.

Brief Van Hijum	Persbericht UWV
<ul style="list-style-type: none"> • UWV zal zorgvuldig, op individuele basis en met oog voor de menselijke maat te werk gaan. Het uitgangspunt is dat mensen waar mogelijk alsnog de uitkering krijgen waar ze recht op hebben. • Bij te veel uitbetaalde uitkeringsbedragen zal UWV bekijken in welke gevallen het moet terugvorderen. Dit zal mede in het licht van recente jurisprudentie over het begrip "dringende reden" gebeuren. UWV moet per casus meewegen wat het aandeel van de uitvoeringsorganisatie is. 	<ul style="list-style-type: none"> • Als er te weinig uitkering is uitbetaald, zal UWV er bijvoorbeeld door een nabetaling voor zorgen dat iemand alsnog krijgt waar hij of zij recht op heeft. • Bij uitkeringen die door een fout van UWV te hoog zijn vastgesteld is het uitgangspunt dat er niets wordt teruggevorderd, tenzij het voor de ontvanger redelijkerwijs duidelijk had moeten zijn dat hij of zij te veel ontving. • In beide situaties zal UWV de nog lopende uitkering in elk geval aanpassen naar het juiste bedrag.

Ook WIA-voorschotten moeten opnieuw gecheckt

UWV verstrekt al geruime tijd WIA-voorschotten op basis van geschatte inkomsten. In september 2021 is besloten dat UWV deze voorschotten niet terugvordert als werknemers achteraf toch geen recht blijken te hebben op een WIA-uitkering. Dit beleid is nog altijd van kracht. Heeft UWV later wél een WIA-uitkering toegekend, dan hoeft de werknemer voorschotten niet terug te betalen als deze achteraf gezien te hoog waren. Heeft de werknemer te weinig ontvangen, dan vult UWV eerder verstrekte voorschotten aan. Goed om in de gaten te houden is dat deze exercitie opnieuw moet worden uitgevoerd als bij de huidige check van UWV blijkt dat de hoogte van de uitkering niet correct is vastgesteld. En ook dat hierbij de beschreven principes intact horen te blijven: geen terugvordering van te hoge voorschotten, wel (verdere) aanvulling als de werknemer te weinig heeft ontvangen.

Recht op toeslagen kan wijzigen

Ook goed om in het oog te houden is dat met name werknemers met een relatief lage arbeidsongeschiktheidsuitkering vaak recht hebben op één of meer toeslagen. Als UWV achteraf WGA-uitkeringen verhoogt of verlaagt, kan het inkomen dusdanig wijzigen dat ook de aanspraak op deze toeslagen verandert. Dit kan leiden tot een recht op aanvullende toeslagen, maar ook tot terugvorderingen. Bij deze laatste zullen UWV en eventuele andere overheidsinstanties rekening moeten houden met de [uitspraak van de CRvB van 18 april 2024](#). Deze verplicht hen een zorgvuldige afweging te maken over de oorzaak en gevolgen van een herziening en terugvordering.

3. Gevolgen voor werkgevers

De herziening en het al dan niet terugvorderen van uitkeringen heeft ook gevolgen voor werkgevers. Zij betalen immers het grootste deel van de kosten van WIA-uitkeringen. Stijgen die kosten omdat uitkeringen omhoog gaan of omdat UWV moet afzien van een terugvordering, dan zijn werkgevers duurder uit. Gaat een uitkering juist naar beneden of kan UWV te veel uitgekeerde bedragen terugvorderen, dan dalen de kosten en zijn werkgevers dus goedkoper uit. Dat is althans het grote plaatje. In de praktijk kunnen de precieze gevolgen per werkgever nog sterk uiteenlopen door de manier waarop de financiering van de WIA is ingericht.

De IVA is nog het meest eenvoudig

Bij de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) is de situatie nog het meest eenvoudig. De overheid brengt hiervoor één uniforme premie in rekening bij alle werkgevers: de premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). Hier zijn de gevolgen dus ook voor alle werkgevers hetzelfde. Omdat de schade niet individueel is toegerekend, zijn bovendien geen individuele correcties met terugwerkende kracht nodig. Mocht er over voorbije jaren sprake zijn van een achteraf gezien te laag of te hoog vastgestelde schadelast, dan kan UWV deze bevinding vertalen naar een hogere of lagere collectieve premie in de toekomst.

Bij de WGA is de situatie veel complexer

De WGA is een ander en bovenal veel complexer verhaal dan de IVA, omdat werkgevers hier de keuze hebben tussen publieke uitvoering of eigenrisicodragen. Bovendien maakt de overheid in de publieke WGA-premies onderscheid naar bedrijfsomvang (klein, middelgroot of groot).

A. Publiek verzekerd voor de WGA

Voor een publiek verzekerde werkgever betekent verhoging of verlaging van WGA-uitkeringen dat de WGA-schadelast toe- of afneemt. Dit heeft voor kleine werkgevers (tot 25 maal de gemiddelde loonsom) andere gevolgen dan voor middelgrote (tussen 25 en 100 maal de gemiddelde loonsom) en grote (100 maal de gemiddelde loonsom of meer).

- **Publiek verzekerde kleine bedrijven** betalen voor de WGA een collectieve premie voor de Werkhervattingskas (Whk) die voor alle bedrijven gelijk is. Stijgende of juist dalende uitkeringslasten worden verdeeld over alle werkgevers die in deze categorie vallen. Omdat de schade niet individueel is toegerekend, zijn individuele correcties met terugwerkende kracht niet nodig. UWV kan de correctie vertalen naar een lagere collectieve premie in de toekomst. Gaan we er voorzichtigheidshalve vanuit dat de collectieve schadelast door de correcties bij UWV niet af- maar toeneemt, dan stijgt de premie van alle kleine werkgevers met hetzelfde percentage.
- **Publiek verzekerde middelgrote en grote werkgevers** betalen voor de WGA een deels of volledig gedifferentieerde Whk-premie. In hun geval moet UWV juist wél per bedrijf nagaan of het nodig is om met terugwerkende kracht te corrigeren. Dat wil zeggen: mogelijk jaren achteraf de aan de (middel)grote werkgever in rekening gebrachte gedifferentieerde WGA-premies herrekenen op basis van de nieuwe, hogere of lagere schadelast. En vervolgens via de Belastingdienst extra premie in rekening brengen of juist premie terugbetalen. Fiscaal kan dit tot 5 jaar teruggaand worden gedaan. De uitkomst kan uiteraard sterk per werkgever verschillen.

Is er te veel uitkering uitbetaald, dan is voor de omvang van de schadelast ook van belang welke keuzes UWV en SZW maken over al dan niet terugvorderen. Hierbij geldt bij publieke verzekering hetzelfde onderscheid tussen kleine werkgevers aan de ene kant en middelgrote en grote aan de andere kant. Bij de eerste groep zijn de gevolgen voor alle kleine werkgevers samen, bij de tweede zijn ze een individuele kwestie.

B. WGA-eigenrisicodragers

Als een werkgever eigenrisicodrager is en de WGA-uitkering door UWV te hoog of te laag is vastgesteld, heeft dit tot gevolg dat bij correctie de schadelast lager of hoger wordt. Dit principe is hetzelfde als bij publiek verzekerde werkgevers. Het grote verschil is natuurlijk dat eigenrisicodragers de WGA-uitkering zelf betalen. Zij zijn om die reden vrijgesteld van de WGA-component in de Whk-premie. Het verschil tussen kleine en grotere werkgevers dat binnen de Whk een rol speelt, is hier dus niet aan de orde. Dat wil zeggen:

- Er is geen mogelijkheid om hogere of lagere schadelasten collectief en toekomstgericht op te lossen.
- UWV zal per eigenrisicodrager moeten nagaan of het nodig is om met terugwerkende kracht te corrigeren.
- Ook de gevolgen van het al dan niet terugvorderen van te veel betaalde uitkeringsbedragen zijn een individuele kwestie en moeten met terugwerkende kracht worden verrekend.

Een belangrijke complicerende factor is dat de meeste eigenrisicodragers een verzekeraar bij hun financiële risico hebben betrokken. Stijgt de schadelast van de werkgever, dan geldt voor die van de verzekeraar uiteraard hetzelfde. Deze compenseert immers de WGA-schadelasten aan de werkgever in ruil voor een verzekeringspremie. Het probleem is dat de premiesystematiek die verzekeraars (wettelijk verplicht) hanteren, niet is ingericht op correcties waarbij de schadelast achteraf hoger blijkt te zijn dan gedacht. Ook terugvordering van te veel uitbetaalde uitkeringsbedragen levert complicaties op. Deze problemen komen aan de orde in de volgende paragraaf.

4. Gevolgen voor WGA ERD-verzekeraars

De verzekeringspremies die WGA ERD-verzekeraars hanteren, zijn voor het verleden betaald en naverrekend. Door de fouten bij UWV krijgen deze verzekeraars nu mogelijk echter achteraf verhogingen van de uitkeringen voor hun rekening. Deze correcties kunnen bovendien tot wel 5 jaar teruggaan. Dit levert voor de verzekeraar een probleem op: voor deze schade is nooit premie betaald. Een bijkomend probleem is dat verzekeraars het WGA-premiepercentage jaarlijks vooraf opnieuw vaststellen aan de hand van het recente schadeverleden. Dat schadeverleden blijkt er nu achteraf anders uit te zien dan de verzekeraar bij het vaststellen van de premie kon weten.

- **Is er te weinig premie in rekening gebracht**, dan kan bij de verzekeraar de behoefte ontstaan om achteraf de premies te herrekenen op basis van de werkelijke schadelast en hiervoor aanvullende verzekeringspremies in rekening te brengen. Dit zal dan tot maximaal 5 jaar terug moeten gebeuren (de precieze periode hangt uiteraard af van de ingangsdatum van de fout berekende WIA-uitkering). Corrigeren wordt echter een lastige kwestie als de werkgever inmiddels naar een andere verzekeraar is overgestapt. Of als hij is teruggekeerd naar het publieke bestel.
- **Is er te veel aan WGA-uitkeringen uitbetaald**, dan kan bij de verzekeraar de wens ontstaan om de te veel betaalde bedragen in rekening te brengen bij de eigenrisicodragende werkgever. Als dat inderdaad gebeurt, ontstaat er voor de werkgever een prikkel om het te veel betaalde terug te vorderen bij de arbeidsongeschikte (ex-) werknemer. Dit levert dezelfde complicaties op als bij terugvordering door UWV. De eigenrisicodragers zal zich als zelfstandig bestuursorgaan moeten houden aan dezelfde uitgangspunten voor goed bestuur als UWV. Dat wil zeggen: rekening houden met de oorzaak én met de gevolgen van een herziening en terugvordering. En geheel of gedeeltelijk van terugvordering afzien wanneer de fout niet bij de werknemer ligt en/of deze financieel in de problemen kan komen.

5. Gevolgen voor WIA-aanvullingsverzekeraars

Verzekeraars zijn niet alleen betrokken bij eigenrisicodragen voor de WGA. Ze bieden ook WIA-aanvullingsverzekeringen aan. Veel bedrijven – zowel publiek verzekerde als eigenrisicodragende werkgevers – hebben deze verzekeringen opgenomen in hun arbeidsvoorwaardenpakket. Correctie van WIA-uitkeringen heeft uiteraard directe gevolgen voor verzekeringen die zijn gericht op inkomensaanvulling bovenop deze uitkeringen. Gaat de uitkering omhoog of omlaag, dan is er minder of juist meer aanvulling nodig. Bij herziening van in het verleden verstrekte WIA-uitkeringen leidt dit tot correcties achteraf van al uitgekeerde verzekeringsbedragen. De precieze gevolgen verschillen per verzekeringstype.

WGA-hiaat verzekering basis en WGA-hiaat verzekering uitgebreid

Deze verzekeringen vullen het inkomen bij verblijf in de WGA aan tot een bovengrens. Die bovengrens verschilt per verzekeringstype, maar in beide gevallen keert de verzekeraar de aanvullingen rechtstreeks uit aan de arbeidsongeschikte (ex-) werknemer.

- **Bij de WGA-hiaat verzekering uitgebreid** keert de verzekeraar een aanvulling op de WGA-uitkering uit. De verzekering vult het inkomen aan tot minimaal 70% van het oude inkomen, met het maximum dagloon als bovengrens. Benut de (ex-) werknemer zijn restverdiencapaciteit voldoende, dan loopt dit op tot 75%. Heeft UWV de WGA-uitkering te laag vastgesteld, dan zijn er te hoge aanvullingen uitgekeerd. Bij de verzekeraar kan hierdoor de wens ontstaan om het te veel betaalde terug te vorderen bij de (ex-) werknemer. Dit zal dan in zorgvuldige afstemming met nabetalingen van UWV moeten gebeuren. Anders bestaat de kans dat (ex-) werknemers buiten hun schuld in problemen komen. Heeft UWV de WGA-uitkering juist te hoog vastgesteld en moet de werknemer geld aan UWV terugbetalen, dan zal de verzekeraar mogelijk achteraf aanvullende uitkeringen moeten doen. In dat geval correspondeert de eerder betaalde verzekeringspremie mogelijk echter niet meer met de schadelasten, waardoor de verzekeraar verliezen leidt over voorgaande jaren.
- **Bij de WGA-hiaat basis verzekering** werken de gevolgen van correcties van UWV precies andersom uit. Bij dit product vult de verzekering het inkomen aan tot maximaal 70% van het oorspronkelijke loon vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage. Heeft UWV dit laatste percentage te laag vastgesteld, dan zijn naast de WGA-uitkering dus ook de verzekeringsuitkeringen te laag geweest. En was het arbeidsongeschiktheidspercentage juist te hoog, dan waren de uitkeringen van de verzekeraar dat ook. Verder gelden hier dezelfde aandachtspunten en knelpunten als bij de uitgebreide variant. Terugvordering bij de (ex-) werknemer zal in afstemming met UWV moeten plaatsvinden en waar schadelast en premieopbrengsten niet corresponderen, kan de verzekeraar verliezen lijden.

WIA-excedent verzekering

Dit type verzekering speelt in op het gegeven dat UWV bij het vaststellen van de hoogte van WIA-uitkeringen een loongrens hanteert. Dit is het maximum dagloon, ook wel bekend of het maximum WIA-uitkeringsloon. Doordat UWV het bedrag boven deze grens niet meetelt bij het vaststellen van het WIA-dagloon, lijden werknemers met een hoog inkomen bij instroom in de WIA (extra) inkomensverlies. De verzekering compenseert dit inkomensverlies.

- Net als bij WGA-gat basis en WGA-gat uitgebreid verzekeringen geldt ook hier dat correctie van de WIA-uitkering leidt tot correctie van eerder betaalde verzekeringsuitkeringen.
- Een belangrijke kanttekening is dat het bij deze groep verzekerden per definitie om hoge inkomens gaat. Correcties kunnen hierdoor van aanzienlijke omvang zijn.

WIA-basis- of bodemverzekeringen

Deze verzekeringen zijn gericht op inkomensaanvulling voor werknemers die UWV minder dan 35% arbeidsongeschikt verklaart (35-minners). Zij ontvangen geen WGA- of IVA-uitkering, maar kunnen bij een arbeidsongeschiktheid tussen de 15 en 35% wel (tijdelijk) een uitkering krijgen uit de basis- of bodemverzekering.

- Voor deze verzekeringen is in de eerste plaats de check die UWV nu moet uitvoeren op mogelijk onvoldoende onderbouwde WIA-beoordelingen problematisch. Leidt deze tot een herbeoordeling, dan kan de uitkomst zijn dat het inkomensverlies alsnog 35% of meer is, of juist minder dan 15% bedraagt. In beide gevallen heeft de werknemer achteraf gezien geen recht op al betaalde uitkeringen uit de private verzekering. De verzekeraar zal dan mogelijk willen terugvorderen. Of hij claims heeft uitgekeerd aan de werkgever of aan de werknemer bepaalt bij wie dit moet gebeuren. Beide constructies komen voor. Succesvolle terugvordering bij de werknemer is voorstelbaar als deze achteraf alsnog recht krijgt op een WGA-uitkering en de terugbetaling zorgvuldig wordt afgestemd met nabetalings van UWV. Anders komen (ex-) werknemers buiten hun schuld in problemen. Komt UWV bij correctie uit op minder dan 15% inkomensverlies, dan wordt terugvordering bij de (ex-) werknemer mogelijk een lastige kwestie. Er is dan immers geen nabetaling van WGA-uitkeringsbedragen die de (ex-) werknemer kan aanwenden om een terugvordering van de verzekeraar te bekostigen.
- Ook correctie van het dagloon door ten onrechte meegetelde loonloze tijdvakken kan problemen opleveren. Bij een laag dagloon zijn werknemers relatief snel 35-minner. Gaat het dagloon door correctie omhoog en is de resterende verdien capaciteit ongewijzigd, dan kan de werknemer uitkomen op 35% of meer inkomensverlies. Er bestaat dan achteraf geen recht op al uitbetaalde verzekeringsbedragen. Eventuele terugvordering zal ook hier goed moeten worden afgestemd op nabetaalde uitkeringsbedragen van UWV. Valt de (ex-) werknemer ook onder een WGA-gat verzekering van dezelfde verzekeraar, dan krijgt deze laatste achteraf te maken met een forse stijging van de schadelast waarvoor geen corresponderende premie is betaald. Dit geldt het sterkst als het om de uitgebreide variant van deze verzekering gaat.