

Komst WIA heeft gevolgen voor premievrijstellingsverzekering bij arbeidsongeschiktheid

5-klassensysteem kan nadelig uitpakken

Met de komst van de WIA wordt als vanzelfsprekend aangenomen dat een premievrijstellingsverzekering bij arbeidsongeschiktheid gebaseerd moet worden op een 5-klassensysteem. Dat is niet juist, overstappen van een 7- naar een 5-klassensysteemverzekering is uiteraard wel mogelijk, maar is niet verplicht. Bij een goed advies hoort ook uitleg over de gevolgen daarvan.

Door Marianne Meijer *

Het 7-klassensysteem dat tot voor kort in de WAO werd gehanteerd bij premievrijstellingsverzekeringen ging uit van de volgende indeling:

- Klasse 1: 15-25% arbeidsongeschiktheid, premievrijstelling 20%
- Klasse 2: 25-35% arbeidsongeschiktheid, premievrijstelling 30%
- Klasse 3: 35-45% arbeidsongeschiktheid, premievrijstelling 40%
- Klasse 4: 45-55% arbeidsongeschiktheid, premievrijstelling 50%
- Klasse 5: 55-65% arbeidsongeschiktheid, premievrijstelling 60%
- Klasse 6: 65-80% arbeidsongeschiktheid, premievrijstelling 72,5%
- Klasse 7: 80-100% arbeidsongeschiktheid, premievrijstelling 100%

De WIA kent de eerste twee klassen niet, waardoor een 5-klassensysteem overblijft. De percentages zijn verder identiek. Ook onder de WIA kan de premievrijstellingsverzekering bij arbeidsongeschiktheid nog steeds op basis van een 7-klassensysteem plaatsvinden. Wel-

iswaar levert het UWV geen beschikking meer waarin het arbeidsongeschiktheidspercentage onder de 35 procent wordt vermeld, maar uit de gegevens van het UWV die de werknemer kan opvragen is dat wel af te leiden.

In de pensioentoezegging (of pensioenovereenkomst) tussen werkgever en werknemer is vaak een regeling getroffen voor arbeidsongeschiktheid. Door premievrijstelling kan de pensioenopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid doorgaan. Als een werknemer ziek wordt, blijft het dienstverband in de eerste twee jaar in stand en ontvangt de zieke werknemer gedurende de eerste twee ziektejaren 170 procent van het laatstverdiende salaris. De pensioenopbouw in het tweede ziektejaar en daarna mag worden voortgezet op basis van 100 procent van het salaris voor ziekte. Een paar voorbeelden. Stel de werkgever een premievrijstellingsverzekering met een 5-klassensysteem heeft gesloten. In dat geval zal de werkgever voor werknemer X die voor 30 procent arbeidsongeschikt is, de pensioenpremie moeten doorbetalen (zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel) zonder dat de premievrijstellingsverzekering tot uitkering van dat deel van de premie zal overgaan. Als de werkgever zijn pensioentoezegging heeft aangepast en voortzetting van pensioenopbouw heeft beperkt tot arbeidsongeschiktheid van 35 procent of meer ontvangt X in verband met zijn arbeidsongeschiktheid van 30 procent geen premievrijstelling. Voor het overige bouwt hij nog pensioen op. Waar zijn arbeidsongeschikte collega Y een pensioen opbouwt van 70 procent van zijn gemiddelde salaris, zou dat voor X leiden tot een pensioenopbouw van 49 procent (70% van 70%).

Drie jaar later wordt X voor 50 procent arbeidsongeschikt. Nu ontvangt hij voor 50 procent premievrijstelling, voor de andere helft vindt premiebetaling plaats, waardoor vanaf die datum de pensioenopbouw weer volledig is. De eerste drie jaar blijft er sprake van een pensioenopbouw van 49 procent. Werknemer Z die direct voor 50 procent arbeidsongeschikt is geworden ontvangt voor 50 procent premievrijstelling, voor de andere helft vindt pensioenopbouw vanuit premiebetaling plaats. Uiteindelijk vindt voor Z een pensioenopbouw van 70 procent plaats (evenals voor zijn arbeidsongeschikte collega Y).

De vraag is of de pensioentoezegging van de werkgever op basis van een 5-klassensysteem wel redelijk en billijk is. Werknemer X werkt gedurende drie jaar 20 procent meer, maar bouwt minder pensioen op dan werknemer Z. De WIA is in het leven geroepen om te zorgen dat werknemers door financiële prikkels zoveel mogelijk aan het werk blijven. Daarmee lijkt de geschetste situatie van werknemer X in tegenspraak. De memorie van toelichting bij de WIA vermeldt dat voor werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn, de verantwoordelijkheid voor inkomensbescherming bij de werkgever en de sociale partners ligt. Zou daar dan ook niet de voortzetting van premievrije opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid van minder dan 35 procent toe moeten behoren?

Het premievoordeel van een 5-klassensysteem boven een 7-klassensysteem is gering, zeker in vergelijking met de financiële gevolgen. Over een aantal jaren zijn deze gevolgen pas zichtbaar en dan is reparatie duur en in veel gevallen niet meer mogelijk. ■

* Mr Marianne Meijer-Zaalberg is manager Fiscaal juridische zaken en beleid Zwitterleven (FiZie).



Marianne Meijer.