

WIA excedent verzekering is geen afdwingbare arbeidsvoorwaarde voor werknemer die voor de V.S. in Nederland heeft gewerkt en arbeidsongeschikt is geworden

Voor werknemers die langdurig arbeidsongeschikt zijn geworden en een WIA-uitkering ontvangen, kan een private WIA excedent verzekering een welkome aanvulling zijn op de WIA-uitkering. Zeker voor werknemers die fors boven het maximumdagloon verdienen is een dergelijke verzekering van belang, omdat een WIA-uitkering gemaximeerd is op het maximumdagloon. Als dat maximumdagloon straks (2029) mogelijk wordt verlaagd (zoals voorgesteld in het coalitieakkoord) wordt het belang daarvan voor een grotere groep werknemers alleen maar groter.

Arbidsongeschiktheid					
54 WIA: IVA afschaffen (incl. taakherschikking UWV)	6	12	13	17	-53
55 Vervallen Compensatie Regeling Transitievergoeding		2	-141	-216	-222
56 Verlagen maximumdagloon met 20% per 2029			10	-644	-658

Bron: [Budgettaire tabel en bijlage coalitieakkoord](#)

Een WIA excedent verzekering is een aanvullende, private, verzekering. Een werknemer kan een dergelijke verzekering zelf afsluiten, maar regelmatig wordt zo'n verzekering via de werkgever afgesloten.

Dat was ook het geval bij een werknemer die in dienst (was) van de V.S. en in Nederland gestationeerd. De V.S. had onverplicht en op eigen initiatief een WIA excedent verzekering afgesloten voor haar werknemers in Nederland. Vlak voordat de betreffende werknemer langdurig uitviel voor zijn werkzaamheden heeft de V.S. de WIA excedent verzekering beëindigd. Werknemer is daarover niet geïnformeerd en stelt dat dit wel had moeten gebeuren, omdat volgens hem de verzekering een arbeidsvoorwaarde is die niet zomaar eenzijdig gewijzigd mocht worden. Volgens de werknemer moet de V.S. hem hiervoor financieel compenseren.

De kantonrechter wijst de vordering van de werknemer af, omdat volgens de kantonrechter van de Rechtbank Den Haag ([ECLI:NL:RBDHA:2026:1975](#)) het enkele feit dat een werkgever vrijwillig een voorziening treft, niet zonder meer met zich meebrengt dat daarmee een afdwingbare arbeidsvoorwaarde ontstaat. Daarvoor is vereist dat bij de werknemer het gerechtvaardigd vertrouwen is gewekt dat de voorziening duurzaam onderdeel zou uitmaken van de arbeidsvoorwaarden.

In dit geval mocht de werknemer er niet op vertrouwen dat de WIA excedent verzekering blijvend zou worden voortgezet, nu de V.S. noch op grond van de arbeidsovereenkomst, noch op grond van de wet verplicht was om deze af te sluiten en in stand te houden. Het stond de V.S. dan ook vrij de verzekering te beëindigen. Volgens de kantonrechter heeft de V.S. niet gehandeld in strijd met de zorgplicht en evenmin als slecht werkgever. Hooguit kan de V.S. worden verweten dat niet als goed werkgever is gehandeld door werknemer niet over de opzegging te informeren, maar dat kan niet leiden tot toewijzing van de verzochte vergoeding.

Kortom: geen afdwingbare arbeidsvoorwaarde in dit geval. Weliswaar is het niet 'netjes' dat de V.S. de werknemer niet heeft geïnformeerd, maar daar worden door deze kantonrechter geen gevolgen aan verbonden.

Er zijn overigens uitspraken waarin e.e.a. met betrekking tot de informatieverplichting van de werkgever over het al dan niet afsluiten van een aanvullende verzekering minder positief uitpakt voor een werkgever (zie: [ECLI:NL:GHAMS:2023:2524](#)).

Tip aan werkgevers is om werknemers bij wijzigingen in aanvullende WIA-verzekeringen altijd te informeren over de mogelijke consequenties en opties die werknemers zelf hebben om inkomensachteruitgang op te vangen als zij een WIA-uitkering ontvangen.

Datum

19 februari 2026

Auteur

Stéphanie Heijtlager