

Hogere WIA-uitkering bij hulpbehoevendheid

In principe geldt dat een uitkering op grond van de Wet WIA de eerste twee maanden 75% van het (gemaximeerde) dagloon is, en daarna 70% (in het geval van een IVA-uitkering wegens duurzame en volledige arbeidsongeschiktheid is dat altijd 75%).

In sommige gevallen heeft de wetgever het nodig geacht dat een verzekerde aanspraak heeft op een hogere uitkering. In artikel 53 Wet WIA is namelijk bepaald dat:

“Indien de verzekerde verkeert in een blijvende of voorlopig blijvende toestand van hulpbehoevendheid die geregeld oppassing en verzorging nodig maakt, wordt de arbeidsongeschiktheidsuitkering voor de duur van die hulpbehoevendheid verhoogd door vermenigvuldiging met ten hoogste een factor 100/75. De eerste zin vindt geen toepassing, indien de verzekerde in een inrichting is opgenomen en de kosten van verblijf ten laste van een zorgverzekering of een verzekering inzake ziektekosten komen”

Kern van dit artikel is, dat als een verzekerde **hulpbehoevend** is, en als gevolg daarvan geregeld **oppassing en verzorging** nodig heeft, hij of zij mogelijk aanspraak heeft op een hogere uitkering. Voor de uitleg van de begrippen ‘geregelde oppassing en verzorging’ hanteert het UWV de [Beleidsregel verhoging uitkering bij hulpbehoevendheid](#)

In deze beleidsregel is verder uitgewerkt wanneer recht bestaat op een verhoging van de uitkering naar 100% of naar 85%. Kort gezegd komt het erop neer dat het UWV zal beoordelen of de verzekerde dagelijks en voor langere tijd of blijvend hulp en verzorging nodig heeft (denk aan hulp bij bijvoorbeeld wassen, aankleden en toiletbezoek), dan is een verhoging naar 100% mogelijk. Als wel sprake is van blijvende hulp, maar niet dagelijks, dan kan het UWV de uitkering naar 85% verhogen.

Verzekerden moeten zich er wel van bewust zijn dat zij tijdig zo’n aanvraag voor een hogere uitkering doen, want soms loopt dat wel eens mis, zoals in deze uitspraak van de [Centrale Raad van Beroep](#). Daarin heeft de verzekerde nagelaten tijdig een aanvraag te doen wegens hulpbehoevendheid en wordt deze dan ook (volgens de Raad terecht) afgewezen door het UWV, voor zover de aanvraag zag op een toekenning met terugwerkende kracht.

Tot slot: voor werkgevers die in principe (linksom of rechtsom) de rekening betalen voor de WGA-uitkeringen van (ex-) werknemers is het zaak te controleren of het UWV op de juiste gronden tot de verhoging van de WGA-uitkering van een (ex-) werknemer van de werkgever is overgegaan. Als dat niet het geval is, dan moet de werkgever tijdig bezwaar indienen tegen de verhoging van de uitkering vanwege hulpbehoevendheid. Of dat zinvol is, is vermoedelijk mede afhankelijk van het antwoord op de vraag in welke ‘fase’ van de WGA de betreffende werknemer zit (ex artikel 117b sub f Wfsv).

Datum

06 november 2021
Auteur
Stéphanie Heijtlager