



Ministerie van  
Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

## **BOVENWETTELIJKE AANVULLINGEN BIJ ZIEKTE, ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN WERKLOOSHEID**

Een onderzoek naar cao-afspraken over bovenwettelijke aanvullingen bij  
ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

OKTOBER 2013

A.M. Wilms  
P.W. Feenstra  
A. Houtkoop  
A. Machiels-van Es



## INHOUDSOPGAVE

<b>1</b>	<b>ONDERZOEKSOPZET</b>	<b>1</b>
1.1	Inleiding	1
1.2	Onderzoeksvragen	1
1.3	Methode en afbakening onderzoek	1
1.4	Opbouw van het rapport	2
<b>2</b>	<b>LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE</b>	<b>3</b>
2.1	Inleiding	3
2.2	Loondoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren	3
2.3	Re-integratieactiviteiten tijdens ziekte	5
2.4	Wachtdagen bij ziekte	6
2.5	Sanctiemogelijkheden werkgever	6
2.6	Bovenwettelijke aanvulling Ziektewet	7
<b>3</b>	<b>AANVULLING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID</b>	<b>9</b>
3.1	Inleiding	9
3.2	Aanvullingen bij een arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%	9
3.3	Aanvullingen in het kader van de regeling WGA	11
3.4	Re-integratiebevorderende activiteiten bij arbeidsongeschiktheid	14
3.5	Aanvullingen in het kader van de regeling IVA	14
<b>4</b>	<b>AANVULLING BIJ WERKLOOSHEID</b>	<b>17</b>
4.1	Inleiding	17
4.2	Bovenwettelijke aanvullingen bij werkloosheid	17

### Bijlage

1	Onderzochte cao's	
---	-------------------	--



# **1 ONDERZOEKSOPZET**

## **1.1 Inleiding**

Dit is een onderzoek naar cao-afspraken over bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Wanneer een werknemer ziek is heeft hij gedurende de eerste twee ziektejaren recht op doorbetaling van 70% van zijn loon. Cao-partijen kunnen kiezen om in de cao afspraken te maken over aanvullingen bovenop deze 70% gedurende de eerste twee ziektejaren. Hetzelfde geldt voor de wettelijke uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Ook hierbij staat het cao-partijen vrij om aanvullingen af te spreken bovenop de wettelijke uitkeringen in het kader van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) of de Werkloosheidswet (WW).

## **1.2 Onderzoeksvragen**

De centrale vraag in dit onderzoek is hoe cao-partijen bovenwettelijke aanvullingen in hun cao's hebben vormgegeven. Concreet gaat het daarbij ten eerste om bovenwettelijke aanvullingen tijdens de eerste twee ziektejaren. Hoe geven cao-partijen deze aanvullingen vorm en stellen zij eventueel voorwaarden om voor een (extra) aanvulling in aanmerking te komen.

Ten tweede gaat het om aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid. Dit onderzoek bekijkt hoe eventuele aanvulling voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn eruit zien.<sup>1</sup> Ook kijkt dit onderzoek naar de twee WIA regelingen, de regeling WGA en de regeling IVA. Wat betreft de eerste regeling is de vraag in hoeverre cao-partijen afspraken maken over bovenwettelijke aanvullingen tijdens de loongerelateerde uitkering en de daarop volgende loonaanvullingsuitkering of vervolguutkering. Ook is vraag hoe deze bovenwettelijke aanvullingen door partijen zijn vormgegeven. Wat betreft de IVA regeling stelt dit onderzoek dezelfde vragen: hebben partijen afspraken gemaakt over bovenwettelijke aanvullingen en hoe zien deze bovenwettelijke uitkeringen eruit? Ook bekijkt dit onderzoek of in cao's afspraken staan over re-integratiebevorderende activiteiten tijdens arbeidsongeschiktheid.

Ten slotte kijkt dit onderzoek naar bovenwettelijke aanvullingen bij werkloosheid, dus aanvullingen op de WW. Dan gaat het zowel om de hoogte van de aanvulling als om de duur van de aanvulling. Ook gaat het om eventuele voorwaarden die cao-partijen kunnen stellen om voor een bovenwettelijke aanvulling op de WW in aanmerking te komen.

## **1.3 Methode en afbakening onderzoek**

Dit onderzoek maakt gebruik van de standaard steekproef van UAW. Op dit moment bestaat deze steekproef uit de 100 grootste bedrijfstak- en ondernemings-cao's. Bij de bedrijfstak-cao's gaat het om alle cao's met meer

---

<sup>1</sup> De groep <35% arbeidsongeschikt ontvangt geen WIA-uitkering, maar kan wel recht hebben op een WW-uitkering. .

dan 10.000 werknemers, terwijl het bij ondernemings-cao's gaat om cao's met meer dan 3.00 werknemers. In bijlage 1 staat een overzicht met alle onderzochte cao's, bijbehorende looptijden en het aantal werknemers dat onder de desbetreffende cao valt.

Als primaire bron voor dit onderzoek dienen de cao-teksten zoals cao-partijen die bij SZW hebben aangemeld. Mocht in de cao om wat voor reden dan ook een verwijzing staan naar een website met aanvullende (relevante) informatie is deze aanvullende ook in dit onderzoek meegenomen. Dit houdt in dat teksten van regelingen die op internet te vinden zijn maar waarnaar geen verwijzing staat in het kader van dit onderzoek niet zijn bekeken en dus ook niet in de resultaten zijn verwerkt. Dit onderzoek geeft een beeld van de afspraken zoals cao-partijen die in hun cao's hebben gemaakt.

#### **1.4 Opbouw van het rapport**

- Hoofdstuk 1: inleiding en verantwoording van het onderzoek
- Hoofdstuk 2: cijfers over loondoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren, voorwaarden (bijvoorbeeld re-integratieactiviteiten ontplooiën) om voor een uitkering in aanmerking te komen en sanctiemogelijkheden voor de werkgever, cijfers over wachtdagen
- Hoofdstuk 3: in dit hoofdstuk staan bovenwettelijke aanvullingen op de WIA-uitkering centraal
- Hoofdstuk 4: cijfers over bovenwettelijke aanvulling bij werkloosheid, informatie over hoogte, duur en eventuele voorwaarden om voor een aanvulling in aanmerking te komen

## 2 LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE

### 2.1 Inleiding

Wanneer een werknemer ziek is en daardoor niet in staat is zijn of haar werk te verrichten, is een werkgever verplicht om tijdens de eerste twee ziektejaren het loon door te betalen. Een werkgever is wettelijk verplicht om 70% van het loon van de zieke werknemer door te betalen. Het staat cao-partijen echter vrij om in hun cao's af te spreken dat een werknemer tijdens de eerste twee ziektejaren meer ontvangt dan 70% van het loon.

Tijdens de eerste twee ziektejaren is de werkgever volgens de Wet Verbetering Poortwachter verantwoordelijk voor de ziekteverzuimbegeleiding en re-integratie van werknemers. De werknemer is op zijn beurt verplicht om mee te werken.

### 2.2 Loondoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren

Alle onderzochte cao's kennen afspraken over het doorbetalen van het loon tijdens de eerste 104 weken van ziekte. Hierbij worden vier categorieën onderscheiden:

- Werkgever betaalt, gerekend over de eerste twee jaar, minder dan 170% van het loon door
- Werkgever betaalt, gerekend over de eerste twee jaar, 170% van het loon door
- Werkgever betaalt, gerekend over de eerste twee jaar, meer dan 170% van het loon door, indien de werknemer zich inspant om te re-integreren
- Werkgever betaalt, gerekend over de eerste twee jaar, meer dan 170% van het loon door, ongeacht of de werknemer zich actief inspant om te re-integreren

In de onderstaande tabel staan de verschillende soorten afspraken en hoe vaak deze voorkomen:

**Tabel 2.1 Loondoorbetaling 1<sup>e</sup> 2 ziektejaren**

Loondoorbetaling 1 <sup>e</sup> 2 ziektejaren	Aantal cao's	% werknemers
1 <sup>e</sup> 2 ziektejaren <170%	2	2
1 <sup>e</sup> 2 ziektejaren =170%	36	47
1 <sup>e</sup> 2 ziektejaren >170% indien werknemer zich inspant voor re-integratie	38	32
1 <sup>e</sup> 2 ziektejaren >170% onvoorwaardelijk	24	19
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Uit de tabel blijkt dat in 38 van de onderzochte cao's (van toepassing op 32% van de werknemers onder de onderzochte cao's) een werknemer over twee jaar gezien meer dan 170% van zijn loon kan ontvangen wanneer hij of zij zich (voldoende) inspant om te re-integreren. In 36 van de onderzochte cao's

(van toepassing op 47% van de werknemers onder de onderzochte cao's) ontvangt een werknemer 170% van zijn loon tijdens de eerste 104 weken van ziekte. Dit zijn de twee grootste categorieën afspraken.

In totaal kennen 24 cao's een percentage van meer dan 170%, zonder dat de werknemer aan bepaalde voorwaarden zoals meewerken aan re-integratieactiviteiten moet voldoen. Ten slotte staat in 2 cao's dat de werkgever minder dan 170% van het loon doorbetaalt.

De onderstaande tabel geeft weer hoeveel cao's het eerste ziektejaar 100% van het loon doorbetalen:

**Tabel 2.2 1<sup>e</sup> ziektejaar 100% loon doorbetalen**

<b>1<sup>e</sup> ziektejaar 100%</b>	<b>Aantal cao's</b>	<b>Loondoorbetaling 1<sup>e</sup> jaar 100%</b>	<b>Loondoorbetaling 1<sup>e</sup> jaar &lt;100%</b>
1 <sup>e</sup> 2 ziektejaren <170%	2	0	2
1 <sup>e</sup> 2 ziektejaren =170%	36	28	8
1 <sup>e</sup> 2 ziektejaren >170% indien werknemer zich inspant voor re-integratie	38	23	15
1 <sup>e</sup> 2 ziektejaren >170% onvoorwaardelijk	24	5	19
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>56</b>	<b>44</b>

Uit de tabel blijkt dat op grond van meer dan de helft (56%) van de onderzochte cao's in het 1<sup>e</sup> ziektejaar het loon volledig wordt doorbetaald. In 23 van die cao's worden voorwaarden gesteld om voor een aanvulling in aanmerking te komen. Opvallend is verder dat in de groep cao's die onvoorwaardelijk meer dan 170% doorbetalen gedurende de eerste twee ziektejaren 5 cao's zitten die het eerste jaar 100% doorbetalen. Dit is relatief weinig.

Ten slotte laat onderstaande tabel een uitsplitsing naar economische sector zien:

**Tabel 2.3 Loondoorbetaling 1<sup>e</sup> 2 ziektejaren naar economische sector (tussen haakjes % werknemers waarvoor afspraak geldt binnen de economische sector)**

<b>Economische sector</b>	<b>&lt;170%</b>	<b>=170%</b>	<b>&gt;170% voorwaardelijk</b>	<b>&gt;170% onvoorwaardelijk</b>
Landbouw	0 (0%)	0 (0%)	3 (100%)	0 (0%)
Industrie	0 (0%)	5 (28%)	3 (28%)	8 (43%)
Bouwnijverheid	0 (0%)	1 (7%)	1 (48%)	1 (45%)
Handel en Horeca	0 (0%)	11 (51%)	4 (5%)	11 (44%)
Vervoer en communicatie	0 (0%)	1 (1%)	7 (75%)	3 (20%)
Zakelijke dienstverlening	2 (16%)	2 (7%)	14 (77%)	0 (0%)
Overige dienstverlening	0 (0%)	16 (78%)	6 (21%)	1 (2%)
<b>Totaal</b>	<b>2 (2%)</b>	<b>36 (47%)</b>	<b>38 (32%)</b>	<b>24 (19%)</b>

Ten slotte staat in 5 cao's (van toepassing op 3% van het totale aantal werknemers onder de onderzochte cao's) een bepaling die gaat over het verzekeren van de verplichting tot loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren. Een voorbeeld staat in de cao voor het Slagersbedrijf:



*De werkgever is gehouden een verzekering af te sluiten voor de financiële risico's verbonden aan:  
de in artikel 34, eerste lid, sub a t/m c aan de werkgever opgelegde verplichting tot het betalen van loon tijdens ziekte;*

### **2.3 Re-integratieactiviteiten tijdens ziekte en sanctiemogelijkheden**

Iets meer dan de helft van de cao's (51 cao's, van toepassing op 47% van de werknemers onder de onderzochte cao's) kent een bepaling waarin staat dat om in aanmerking te komen voor een (extra) aanvulling de werknemer moet meewerken aan zijn of haar re-integratie. De onderstaande tabel geeft een beeld:

**Tabel 2.4 Meewerken aan re-integratie voor aanvulling**

<b>Meewerken aan re-integratie voor aanvulling</b>	<b>Aantal cao's</b>	<b>% werknemers</b>
Ja	51	47
Nee	49	53
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Een voorbeeld staat in de cao voor de ANWB:

*Gedurende het tweede ziektejaar wordt bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid 100% doorbetaald over gewerkte uren. Over niet gewerkte uren wordt 70% van het maandinkomen doorbetaald. Bovenop die 70% wordt een aanvulling van 15% van het maandinkomen betaald (over de niet gewerkte uren) indien naar het oordeel van de manager, daarin geadviseerd door het Verzuimbegeleidingsteam (VBT), de medewerker de serieuze intentie heeft zijn deel van het re-integratieplan naar behoren uit te voeren. De aanvulling wordt maandelijks betaald.*

Een cao kan ook afspraken bevatten over re-integratie activiteiten van zieke werknemers, onafhankelijk van bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte. Dan kan het bijvoorbeeld gaan om het aanbieden van passende arbeid of het verrichten van arbeidstherapeutisch werk door de werknemer. De onderstaande tabel schetst een beeld van de toepassingspraktijk in deze:

**Tabel 2.6 Re-integratiebevorderende afspraken**

<b>Re-integratiebevorderende afspraken</b>	<b>Aantal cao's</b>	<b>% werknemers</b>
Passende arbeid	23	33
Verwijzing naar WVP	15	9
Scholing	14	12
Overige afspraken	13	17
Werken op arbeidstherapeutische basis	13	12
Re-integratietraject	9	11
<b>Totaal<sup>1</sup></b>	<b>53</b>	<b>52</b>

<sup>1</sup> Een cao kan meerdere afspraken bevatten; de som van het aantal afzonderlijke afspraken hoeft daarmee niet op te tellen tot het totaal.

In totaal kennen 53 cao's (van toepassing op 52% van de werknemers onder de onderzochte cao's) één of meer re-integratiebevorderende afspraken. De

meeste afspraken maken cao-partijen over het aanbieden van passende arbeid, in 23 van de onderzochte cao's (van toepassing op 33 van de werknemers onder de onderzochte cao's) staat een relevante bepaling. Een voorbeeld staat in de cao voor de Gemeenteambtenaren:

*Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en binnen de openbare dienst van de gemeente geen passende arbeid voorhanden is, bevordert het college de inschakeling van de ambtenaar in passende arbeid buiten de openbare dienst van de gemeente.*

In 15 cao's (9% van de werknemers) staat in het kader van re-integratiebevorderende activiteiten een expliciete verwijzing naar de WVP. In de cao Recreatie staat een voorbeeld:

*Toepassing van de Wet Verbetering Poortwachter  
Naast bovenstaande controleregels is de Wet Verbetering Poortwachter van toepassing. Gedurende de ziekteperiode moeten werkgever en werknemer een aantal stappen ondernemen die de (re)integratie naar eigen of ander werk bevorderen. In bijlage 3 is het tijdpad opgenomen met de te nemen stappen.*

## 2.4 Wachtdagen bij ziekte

Een werkgever mag de tijdens de eerste twee dagen van ziekte het loon van de werknemer inhouden. Deze dagen worden wachtdagen genoemd. In de onderstaande tabel staat in hoeverre cao-partijen afspraken hebben gemaakt over wachtdagen na één, twee of drie of meer ziekmeldingen:

**Tabel 2.7 Wachtdagen bij ziekte**

Wachtdagen bij ziekte	Aantal cao's	% werknemers
Wachtdagen 1 <sup>e</sup> ziekmelding	15	21
• 1 wachtdag	13	18
• 2 wachtdagen	2	3
Wachtdagen 2 <sup>e</sup> ziekmelding	19	24
• 1 wachtdag	17	24
• 2 wachtdagen	2	1
Wachtdagen na 3 of meer ziekmeldingen	15	14
<b>Totaal<sup>1</sup></b>	<b>34</b>	<b>41</b>

1 Een cao kan meerdere afspraken bevatten, de som van het aantal afzonderlijke afspraken hoeft daarmee niet op te tellen tot het totaal.

In totaal kennen 15 cao's (van toepassing op 21% van de werknemers onder de onderzochte cao's) afspraken over wachtdagen na de eerste ziekmelding. In de meeste gevallen (13 van de 15) gaat het om één wachtdag. 19 van de onderzochte cao's (24% van de werknemers) kennen wachtdagen na de tweede ziekmelding. Ook hier gaat het in de meeste gevallen om één wachtdag. In 17 van de 19 cao's gaat het om één wachtdag na de tweede ziekmelding. In totaal kennen 15 cao's ook wachtdagen na 3 of meer ziekmeldingen. Ten slotte kennen 10 cao's pas na de tweede ziekmelding wachtdagen, terwijl drie cao's pas na de derde ziekmelding wachtdagen kennen.

## 2.5 Sanctiemogelijkheden werkgever

Sommige cao's kennen bepalingen waarin staat dat de werkgever de aanvulling bij ziekte kan stopzetten als de werknemer zich niet aan bepaalde verplichtingen houdt. In onderstaande tabel staat hoe vaak dit voorkomt en om welke verplichtingen het gaat:

**Tabel 2.5 Sanctiemogelijkheid werkgever**

Sanctiemogelijkheid werkgever	Aantal cao's	% werknemers
Weigeren passende werkzaamheden uit te voeren	35	31
Overtreden controlevoorschriften	34	31
Niet naleven verplichtingen	33	36
Genezing belemmeren of vertragen	29	29
Verstrekken onjuiste informatie	27	23
Geen gehoor oproep arbodienst	25	26
Door eigen schuld verliezen uitkering	24	27
Anders	17	22
Arbeid voor derden uitgevoerd	10	15
Weigeren meewerken 2nd opinion	10	3
Nalaten zich onder behandeling te stellen	9	13
Weigeren meewerken behoud uitkering	8	9
Geen gebruik gemaakt van persoonlijke beschermingsmiddelen	7	3
Bedrog of nalatigheid	6	3
Misbruik voorziening	6	2
Geen medewerking re-integratieplan	3	3
<b>Totaal<sup>1</sup></b>	<b>70</b>	<b>69</b>

1 Een cao kan meerdere afspraken bevatten, de som van het aantal afzonderlijke afspraken hoeft daarmee niet op te tellen tot het totaal.

De meest voorkomende verplichtingen zijn 'weigeren passende werkzaamheden uit te voeren' (35 cao's, van toepassing op 31% van het totale aantal werknemers onder de cao) en 'overtreden controlevoorschriften' (34 cao's, van toepassing op 31% van de werknemers onder de onderzochte cao's).

## 2.6 Bovenwettelijke aanvulling Ziektewet

Wanneer een werknemer ziek is en geen werkgever meer heeft kan hij in aanmerking komen voor een uitkering in het kader van de Ziektewet (ZW). Cao-partijen kunnen in hun cao's regelen om aan deze groep ex-werknemers een bovenwettelijke aanvulling te verstrekken. In totaal staat in 14 cao's (van toepassing op 17% van het totale aantal werknemers onder de onderzochte cao's) een dergelijke afspraak. In de cao voor het GVB staat een voorbeeld van een dergelijke afspraak:

- 1. De betrokkene die wegens ziekte verhinderd is om arbeid te verrichten en daarom een ZW-uitkering ontvangt, heeft recht op aanvulling van de ZW-uitkering, indien hij recht zou hebben op een aanvullende uitkering in de zin van artikel 17.8 als hij niet ziek was geweest.*
- 2. De ZW-uitkering en de aanvulling samen, zijn gelijk aan het bedrag dat de betrokkene op grond van artikel 17.9 zou ontvangen wanneer hij niet wegens ziekte ongeschikt zou zijn om arbeid te verrichten.*



### **3 AANVULLING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

#### **3.1 Inleiding**

Wanneer een werknemer twee jaar ziek is geweest en nog niet volledig in het arbeidsproces is teruggekeerd kan de werknemer voor een uitkering in het kader van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) in aanmerking komen. Het UWV bepaalt dan de mate van arbeidsongeschiktheid. Indien de werknemer ten minste 35% arbeidsongeschikt is, komt hij in aanmerking voor een uitkering op grond van de WIA.

Wanneer een werknemer een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 35% en de 80% heeft of meer dan 80% arbeidsongeschikt maar deze arbeidsongeschiktheid is niet duurzaam, komt de werknemer in aanmerking voor een uitkering op grond van de regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikte (WGA).<sup>2</sup> eerst ontvangt een werknemer een 'loongerelateerde uitkering'; deze duurt maximaal 38 maanden. Daarna komt een werknemer ofwel in aanmerking voor een 'loonaanvullingsuitkering' of een 'vervolguitkering'.<sup>3</sup>

Is een werknemer 80% tot 100% én duurzaam arbeidsongeschikt, dan komt hij in aanmerking voor een uitkering op grond van de regeling Inkomensverzekering volledig arbeidsongeschikten (IVA). Deze uitkering duurt tot de pensioengerechtigde leeftijd of zolang de duurzaam volledige arbeidsongeschiktheid voortduurt.

#### **3.2 Aanvullingen bij een arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%**

Wanneer een werknemer een restverdiencapaciteit van meer dan 65% heeft (en daarmee minder dan 35% arbeidsongeschikt is) komt deze niet in aanmerking voor een uitkering in het kader van de WIA. Dit laat onverlet dat cao-partijen afspraken kunnen maken om deze groep een aanvulling te geven.

In totaal staat in de helft van de onderzochte cao's (50 cao's, van toepassing op 55% van de werknemers onder de onderzochte cao's) een afspraak over een aanvulling voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn. Zo staat in de cao Philips de volgende afspraak:

*Werkgeefster zal de medewerker die geen recht heeft op een uitkering ingevolge de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen omdat de arbeidsongeschiktheid lager is dan 35% en die in passende arbeid werkzaam is een aanvulling verstrekken op het lagere inkomen. De aanvulling is als volgt:*

---

<sup>2</sup> Een werknemer is niet duurzaam arbeidsongeschikt als de verzekeringsarts verwacht dat herstel nog mogelijk is.

<sup>3</sup> Wanneer een werknemer meer dan 50% van zijn resterende verdiencapaciteit benut komt hij in aanmerking voor een loonaanvullingsuitkering; benut hij minder dan 50% van zijn resterende verdiencapaciteit dan ontvangt hij een vervolguitkering.

3e ziektejaar 80% x (90% van het bruto inkomen minus de resterende  
verdiencapaciteit)  
4e ziektejaar 70% x (90% van het bruto inkomen minus de resterende  
verdiencapaciteit)  
5e ziektejaar 60% x (90% van het bruto inkomen minus de resterende  
verdiencapaciteit)  
6e ziektejaar 50% x (90% van het bruto inkomen minus de resterende  
verdiencapaciteit)  
7e ziektejaar 40% x (90% van het bruto inkomen minus de resterende  
verdiencapaciteit)  
8e ziektejaar 30% x (90% van het bruto inkomen minus de resterende  
verdiencapaciteit)  
9e ziektejaar 20% x (90% van het bruto inkomen minus de resterende  
verdiencapaciteit)  
10e ziektejaar 10% x (90% van het bruto inkomen minus de  
resterende verdiencapaciteit)  
11e ziektejaar 0% x (90% van het bruto inkomen minus de resterende  
verdiencapaciteit)

Ook in de cao voor het primair onderwijs staat een afspraak over een  
aanvulling bij een arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%:

*Het eventuele verschil tussen het oude en het nieuwe salaris wordt  
gedurende een periode van 5 jaar voor 65% gecompenseerd.*

Wat betreft de duur van de aanvullingen voor werknemers die minder dan  
35% arbeidsongeschikt zijn, bevat iets meer dan de helft van de cao's met  
een dergelijke aanvulling (26 van de 50 cao's) een expliciete afspraak  
dienaangaande. In 11 van deze 26 gevallen is de duur van de aanvulling 5  
jaar. In twee gevallen staat in de cao dat de duur van de aanvulling in  
principe onbegrensd is. In de cao voor de Nederlandse Spoorwegen staat een  
voorbeeld:

*Aanspraken bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan  
35%  
Werknemer die een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan  
35% heeft,  
ontvangt in:*

- het derde "ziektejaar": over gewerkte uren 100% van het loon direct  
voorafgaande aan zijn ziekte, 90% over niet gewerkte uren;*
- het vierde "ziektejaar": over gewerkte uren 100% van het loon direct  
voorafgaande aan zijn ziekte, 80% over niet gewerkte uren;*
- het vijfde "ziektejaar": over gewerkte uren 100% van het loon direct  
voorafgaande aan zijn ziekte, 70% over niet gewerkte uren;*
- het zesde "ziektejaar": over gewerkte uren 100% van het loon direct  
voorafgaande aan zijn ziekte, 60% over niet gewerkte uren;*
- het zevende "ziektejaar": over gewerkte uren 100% van het loon  
direct  
voorafgaande aan zijn ziekte, 50% over niet gewerkte uren;*
- de volgende "ziektejaren": over gewerkte uren 100% van het loon  
direct  
voorafgaande aan zijn ziekte.*

Verder kennen vier cao's (van toepassing op iets meer dan 1% van de  
werknemers onder de onderzochte cao's) een ondergrens om voor deze

aanvulling in aanmerking te komen. In alle vier de gevallen moet een werknemer ten minste 15% arbeidsongeschikt zijn.

### 3.3 Aanvullingen in het kader van de regeling WGA

#### **WGA loongerelateerde fase**

Is een werknemer na de eerste twee ziektejaren tussen de 35% en 80% arbeidsongeschikt, of meer dan 80% maar niet duurzaam arbeidsongeschikt, dan komt deze in aanmerking voor een loongerelateerde uitkering. Deze loongerelateerde uitkering duurt maximaal 38 maanden.

In totaal staat in 43 cao's (van toepassing op 28% van het totale aantal werknemers onder de onderzochte cao's) een afspraak over een aanvulling gedurende de loongerelateerde fase. In onderstaande tabel staat de duur van deze bovenwettelijk uitkeringen weergegeven:

**Tabel 3.1 Duur bovenwettelijke aanvulling WGA loongerelateerde fase**

<b>Duur bovenwettelijke aanvulling WGA loongerelateerde fase</b>	<b>Aantal cao's</b>	<b>% werknemers</b>
1 jaar	2	1
2 jaar	7	9
3 jaar	2	6
38 maanden	5	2
5 jaar	6	2
10 jaar	1	0 <sup>1</sup>
overig	4	1
<b>Totaal</b>	<b>27</b>	<b>22</b>

1 Door afronding komt dit percentage op nul uit

In totaal staat in 27 cao's (van toepassing op 22% van het totale aantal werknemers onder de onderzochte cao's) expliciet aangegeven wat de duur is van de bovenwettelijke aanvulling gedurende de loongerelateerde fase. Wat betreft de hoogte van de aanvulling is het beeld zeer divers. Het meest komen aanvullingen voor van 10% op het laatstverdiende loon (dus tot 80% van het laatstverdiende loon) en van 5% op het laatstverdiende loon (dus tot 75% van het laatstverdiende loon). Op grond van één cao wordt aan volledig niet-duurzame arbeidsongeschikten een aanvulling tot 100% van het laatstverdiende loon verstrekt. In twee gevallen wordt ook het arbeidsongeschiktheidspercentage meegewogen om tot de hoogte van de aanvulling te komen.

#### **WGA loonaanvullingsfase**

Wanneer een werknemer na de loongerelateerde uitkering meer dan 50% van zijn resterende verdien capaciteit benut, komt hij in aanmerking voor een WGA loonaanvullingsuitkering. Cao-partijen kunnen besluiten om deze loonaanvullingsuitkering aan te vullen.

Van de 100 onderzochte cao's kennen 19 een aanvulling tijdens de loonaanvullingsfase. Deze 19 cao's zijn van toepassing op 14% van het totale aantal werknemers onder de onderzochte cao's. In onderstaande tabel staat de duur van deze bovenwettelijke aanvullingen:

**Tabel 3.2 Duur bovenwettelijke aanvullingen WGA loonaanvullingsfase**

Duur bovenwettelijke aanvullingen WGA-loonaanvulling	Aantal cao's	% werknemers
3 jaar	2	6
5 jaar	5	2
Zolang dienstverband met voortduurt	2	1
<b>Totaal</b>	<b>9</b>	<b>9</b>

In totaal is in 9 van de 19 cao's met daarin een aanvulling op de WGA loonaanvullingsfase ook de duur van de aanvulling aangegeven. Twee cao's kennen daarbij een aanvulling zolang het dienstverband van de werknemer voortduurt.

Wat betreft de hoogte van de aanvulling is ook hier het beeld divers. Ook hier komen aanvullingen van 5% op het loon (tot 75% van het laatst verdiende loon) of 10% op het loon (tot 80% van het laatst verdiende loon) relatief vaak voor. In één geval wordt ook het arbeidsongeschiktheidspercentage meegewogen in de formule om tot de hoogte van de aanvulling te komen.

### **WGA vervolgitkering**

Wanneer een werknemer na de loongerelateerde uitkering minder dan 50% van zijn resterende verdien capaciteit benut komt deze in aanmerking voor een WGA vervolgitkering. De hoogte van deze uitkering bedraagt een percentage van het minimumloon. Ook in dit geval kunnen cao-partijen afspreken om een bovenwettelijke aanvulling te verstrekken aan de werknemer.

In totaal kennen 15 van de onderzochte cao's (van toepassing op 15% van het totale aantal werknemers onder de onderzochte cao's) een aanvulling op de vervolgitkering. In iets minder dan de helft (7 cao's) van die cao's is de duur van de aanvulling bepaald. In drie cao's is de duur vastgesteld op 3 jaar, in drie cao's op 5 jaar en in één cao op 10 jaar. De hoogte van de aanvulling laat een redelijk divers beeld zien, maar is in de meeste gevallen 5% of 10% van het laatstverdiende loon.

Van de in totaal 15 cao's met daarin een afspraak over een aanvulling gedurende de WGA vervolgitkering kennen 12 ook tijdens de WGA loonaanvullingsfase.

### **Verzekeren aanvullingen WGA**

In totaal staat in 20 cao's (van toepassing op 13% van het totale aantal werknemers onder de onderzochte cao's) dat de werkgever aan de werknemer de mogelijkheid biedt om een aanvullende verzekering af te sluiten.

In 16 van de 20 cao's is bekend wie de premie draagt voor deze verzekering, de werknemer, de werkgever of beide. Van de 16 gevallen waarin de premieverdeling bekend is, is het in 10 gevallen de werknemer die de premie betaald, in 4 gevallen een verdeling tussen werkgever en werknemer en ten slotte in 2 gevallen is de premie voor de werkgever. In de cao ING staat een voorbeeld:

*De medewerker heeft de mogelijkheid om op vrijwillige basis en voor eigen rekening deel te nemen aan de collectieve WIA aanvulling plus-verzekering.*



### **Verzekeren WGA hiaat**

Van een WGA hiaat is sprake wanneer een werknemer na de loongerelateerde uitkering minder dan 50% van zijn rest verdien capaciteit benut. In plaats van een loonaanvullingsuitkering komt de werknemer dan in aanmerking voor een vervolgitkering. Deze vervolgitkering is gerelateerd aan het minimumloon en vergeleken met de loongerelateerde uitkering betekent dit een teruggang in inkomen. Dit onderzoek heeft bekeken in hoeverre cao's naar dit WGA hiaat verwijzen en een verzekering aanbieden die zorgt voor een aanvulling van dit WGA hiaat.

In 24 van de onderzochte cao's (van toepassing op 18 procent van de werknemers onder de onderzochte cao's) staat een bepaling over het aanbieden van een WGA hiaat verzekering. Een voorbeeld staat in de cao Albert Heijn Distributie:

1. *De WGA-hiaatverzekering is een individuele verzekering.*
2. *Werknemers worden bij indiensttreding automatisch deelnemer aan de WGA-hiaatverzekering.*
3. *Werknemers die niet willen deelnemen aan deze verzekering dienen een afstandsverklaring te ondertekenen.*

Een ander voorbeeld staat in de cao's voor de agrarische sectoren (Glastuinbouw, Hoveniersbedrijf, Land- en Tuinbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen en de Open Teelten):

*Wat is de SAZAS WGA-hiaat verzekering?*

*Deze verzekering geeft werknemers een inkomensaanvulling als er sprake is van een WGA-hiaat. Het inkomen wordt aangevuld tot tenminste 70% van het verzekerd jaarloon (tot het maximum dagloon). Deze dekking loopt, zolang er sprake is van een WGA-hiaat, door tot de 65jarige leeftijd. De uitgebreide hiaatuitkering van SAZAS voorziet in een aanvulling op de loonaanvullingsuitkering of vervolgitkering van de verzekerde werknemer in het geval deze te maken krijgt met het WGA-hiaat en er dus in inkomen op achteruit gaat.*

Wat betreft de premieverdeling tussen werkgever en werknemer blijkt dat in 14 van de 24 gevallen de premie voor rekening van de werknemer is, 9 maal is sprake van een verdeling tussen werkgever en werknemer en in één geval betaalt de werkgever de premie.

### **Excedentverzekering en arbeidsongeschiktheidspensioen**

Het loon dat gebruikt wordt bij het berekenen van een uitkering in het kader van de WIA is gemaximeerd op het maximale premieloon<sup>4</sup>. Het deel van het loon boven dit maximum premieloon blijft buiten beschouwing bij het berekenen van de WIA uitkering. Een werknemer kan daarvoor een excedentverzekering afsluiten, zodat de werknemer ook (een deel van) het meerdere boven het maximum premieloon krijgt uitgekeerd.

In totaal staat in 11 van de onderzochte cao's (van toepassing op 4% van de werknemers onder de onderzochte cao's) een bepaling over het verzekeren van het WIA excedent. Een voorbeeld staat in de cao KPN Corporate Market:

---

<sup>4</sup> In 2013 bedraagt dit maximum premieloon €50.853

*WGA-excedent faciliteit*

*De werkgever heeft ten behoeve van de medewerkers een collectieve verzekering afgesloten voor het gedeelte van het jaarincome dat de maximum WGA-uitkeringsgrondslag overstijgt. Deelname aan deze verzekering is verplicht. De aan de verzekering verbonden premie is voor 25% voor rekening van de medewerker.*

Alleen in bovenstaand geval is deelname aan de verzekering verplicht, in de overige gevallen is deelname aan de verzekering vrijwillig.

Een andere benaming voor een excedentverzekering is een arbeidsongeschiktheidspensioen. In totaal maken 30 cao's (van toepassing op 32% van de werknemers onder de onderzochte cao's) melding van een arbeidsongeschiktheidspensioen. In totaal staat in 36 cao's een bepaling over een excedentverzekering, een arbeidsongeschiktheidspensioen of beide.

### **3.4 Re-integratiebevorderende activiteiten bij arbeidsongeschiktheid**

Ook tijdens arbeidsongeschiktheid kunnen cao-partijen afspreken om de nodige inspanningen te plegen om de werknemer weer in het arbeidsproces te laten terugkeren. De onderstaande tabel geeft een overzicht van de diverse afspraken:

**Tabel 3.3 Re-integratiebevorderende activiteiten**

<b>Re-integratiebevorderende activiteiten</b>	<b>Aantal cao's</b>	<b>% werknemers</b>
Passende arbeid	52	49
Re-integratietraject	16	18
Scholing	12	11
Verwijzing WVP	7	9
Werken op therapeutische basis	7	6
Overige afspraken	6	2
<b>Totaal<sup>1</sup></b>	<b>59</b>	<b>53</b>

1 Een cao kan meerdere afspraken bevatten, de som van het aantal afzonderlijke afspraken hoeft daarmee niet op te tellen tot het totaal.

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat de grootste groep afspraken gaat over het aanbieden van passende arbeid aan de werknemer. Dan kan het bijvoorbeeld gaan om aangepast werk dat een deels arbeidsgeschikte werknemer nog wel kan uitvoeren. Een voorbeeld staat in de cao Goederenvervoer Nederland:

*Verplichtingen van de werkgever*

- Tijdens het re-integratieproces is de werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te herplaatsen in de eigen functie, ook als dat technische aanpassingen van de werkplek of een aanpassing in de organisatie (andere taakverdeling) vereist. Wettelijke mogelijkheden zullen daarbij maximaal worden benut.*
- Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, moet de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf.*

- Indien de werkgever aannemelijk kan maken, bijv. door te overleggen waarom er geen andere functies voor de betrokken werknemer in aanmerking (kunnen) komen of er een geschikte functie te maken is door een andere groepering van taken/of een aanpassing van de werkomgeving en/of de gebruikelijke prestatienormen, zal het plan van aanpak worden gericht op het vinden

Verder staat in geen enkele cao de afspraak dat een deels arbeidsgeschikte werknemer moet meewerken aan re-integratiebevorderende activiteiten om voor een bovenwettelijke aanvulling in aanmerking te komen.

### 3.5 Aanvullingen in het kader van de regeling IVA

Wanneer een werknemer meer dan 80% arbeidsongeschikt is en de verwachting is dat geen herstel zal plaatsvinden, komt hij in aanmerking voor een uitkering op grond van de regeling Inkomensverzekering volledig arbeidsongeschikten. Deze uitkering bedraagt 75% van het loon.<sup>5</sup> Cao-partijen kunnen afspreken deze uitkering van 75% van het loon aan te vullen.

#### **Vervroegde IVA uitkering**

In principe beoordeelt het UWV na twee jaar wat de resterende verdien capaciteit van een werknemer is. Afhankelijk daarvan kan een werknemer dan in aanmerking komen voor ofwel een WGA uitkering of een IVA uitkering. Soms is echter in een vroegtijdig stadium al duidelijk dat een werknemer voor een IVA uitkering in aanmerking zal komen en kan hij zich vervroegd laten keuren om reeds eerder voor een IVA uitkering in aanmerking te komen.

**Tabel 3.4 Aanvulling bij vervroegde IVA uitkering**

<b>Aanvulling bij vervroegde IVA uitkering</b>	<b>Aantal cao's</b>	<b>% werknemers</b>
Aanvulling tot 80%	3	4
Aanvulling tot 90%	4	1
Aanvulling tot 100%	13	23
Aanvulling anders	17	13
<b>Totaal</b>	<b>37</b>	<b>40</b>

Uit de tabel blijkt dat het grootste gedeelte van de afspraken valt in de categorieën 'aanvulling tot 100%' en 'aanvulling anders'. Een voorbeeld van een aanvulling tot 100% van het loon wanneer een werknemer in aanmerking komt voor een vervroegde IVA uitkering staat in de cao Gehandicaptenzorg:

#### *Artikel 11:6 Loonaanvulling vervroegde IVA-uitkering*

*(Inkomensvoorziening bij volledige arbeidsongeschiktheid).*

*Ingeval de werknemer, als gevolg van een vervroegde keuring als bedoeld in de WIA, gedurende de eerste 52 weken van ziekte als bedoeld in artikel 11:4 lid 1 onder a, recht heeft op een IVA-uitkering, heeft hij aanspraak op een aanvulling van de werkgever tot 100% van zijn brutoloon als bedoeld in artikel 11:4 lid 2. Na de eerste 52 weken van ziekte, vervalt deze aanspraak.*

<sup>5</sup> Het loon is begrensd op het maximumdagloon.

Onder de categorie 'anders' vallen bijvoorbeeld staffels waarbij de aanvulling wordt afgebouwd naarmate de tijd verstrijkt. Een voorbeeld van een dergelijke staffel staat in de cao Levensmiddelen en/of zoetwarengroothandel:

*In afwijking van lid 3a kan de IVA-vaststelling ook in het 1e en 2e ziektejaar plaatsvinden. Indien de IVA-indicatie in het eerste ziektejaar wordt vastgesteld, zal de werkgever aan de werknemer met terugwerkende kracht tot de eerste dag van intrede van arbeidsongeschiktheid een aanvulling tot 100% van het brutoloon verlenen tot aanvang van het tweede ziektejaar. In het tweede jaar wordt dit percentage verlaagd naar 90%.*

### **Bovenwettelijke IVA uitkering**

In totaal kennen 27 van de onderzochte cao's (van toepassing op 14% van de werknemers onder de onderzochte cao's) een aanvulling op de IVA uitkering waarvoor een werknemer na twee ziektejaren in aanmerking kan komen. Van de in totaal 27 cao's met daarin een aanvulling op de IVA regeling is in 11 gevallen ook de duur van de aanvulling expliciet vermeld. Onderstaande tabel geeft een overzicht:

**Tabel 3.5 Duur bovenwettelijke aanvullingen IVA**

<b>Duur bovenwettelijke aanvullingen IVA</b>	<b>Aantal cao's</b>	<b>% werknemers</b>
1 jaar	4	2
3 jaar	2	0 <sup>1</sup>
5 jaar	4	6
Zolang werknemer voor IVA uitkering in aanmerking komt	1	0 <sup>1</sup>
<b>Totaal</b>	<b>11</b>	<b>8</b>

1 Door afronden komt dit percentage op 0 uit.

Wat betreft de hoogte van de aanvulling is wederom veel variatie te zien, van 5% van het laatstverdiende loon tot 100% van het laatstverdiende loon. Dat laatste is in 2 cao's het geval. Ten slotte kennen 4 cao's een staffel waarbij de hoogte van de bovenwettelijke aanvulling lager is naarmate de uitkering langer duurt.

## 4 AANVULLING BIJ WERKLOOSHEID

### 4.1 Inleiding

Een werknemer die werkloos wordt en in de laatste 36 weken minimaal 26 weken gewerkt heeft, heeft recht op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW). De duur van de WW-uitkering is afhankelijk van de duur van het arbeidsverleden en varieert tussen de 3 en 38 maanden. De hoogte van de WW uitkering bedraagt de eerste twee maanden 75% van het dagloon, en vervolgens 70% van het dagloon. Cao-partijen kunnen ervoor kiezen om de WW-uitkering aan te vullen.

### 4.2 Bovenwettelijke aanvullingen bij werkloosheid

Onderstaande tabel geeft een beeld hoeveel cao's een dergelijke aanvulling kennen:

**Tabel 4.1 Bovenwettelijke aanvulling WW**

Bovenwettelijke aanvulling WW	Aantal cao's	% werknemers
Hoogte bekend	36	51
Duur aanvulling bepaald	31	44
Voorwaarden om voor aanvulling in aanmerking te komen	25	32
<b>Totaal<sup>1</sup></b>	<b>41</b>	<b>52</b>

<sup>1</sup> Een cao kan meerdere afspraken bevatten, de som van het aantal afzonderlijke afspraken hoeft daarmee niet op te tellen tot het totaal.

In totaal kennen 41 cao's (van toepassing op 52% van de werknemers onder de onderzochte cao's) één of meer afspraken over een bovenwettelijke aanvulling op de WW. Hierbij kan het gaan om afspraken over de duur, hoogte en eventuele voorwaarden om voor een aanvulling op de WW in aanmerking te komen.

In totaal worden in 25 cao's (van toepassing op 32% van de werknemers onder de onderzochte cao's) voorwaarden gesteld om voor een bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering in aanmerking te komen. In de cao voor de Ziekenhuizen:

*Aan de werknemer wiens arbeidsovereenkomst niet op eigen verzoek eindigt, wordt met ingang van de dag volgend op de dag waarop de dienstbetrekking eindigt een wachtgeld toegekend indien deze beëindiging geschiedt wegens:*

- *gehele of gedeeltelijke opheffing van zijn functie of formatieplaats;*
- *reorganisatie waardoor zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk overbodig zijn geworden;*
- *fusie, liquidatie, gehele of gedeeltelijke sluiting van de instelling;*
- *onbekwaamheid van de werknemer, welke niet aan zijn schuld of toedoen is te wijten. De werknemer dient tenminste de leeftijd van vijftig jaar te hebben bereikt en vijftien jaar of langer bij de werkgever of diens rechtsvoorganger in dienst te zijn.*

Een ander voorbeeld staat in de cao voor de Glastuinbouw:

*Deze werknemers die op of na de 55-jarige leeftijd zijn ontslagen vanwege bedrijfsbeëindiging, faillissement, duurzame bedrijfsinkrimping of vanwege omstandigheden die hiermee gelijk zijn te stellen, kunnen aanspraak maken op een aanvulling op hun WW-uitkering, mits zij op de ontslagdatum voldoen aan de referte-eis voor vervroegde uittreding zoals vermeld in de Cao inzake vervroegde uittreding agrarische sectoren.*

*Behoudens in geval van faillissement dient het ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen (bedrijfsbeëindiging, duurzame bedrijfsinkrimping en hieraan gelijk te stellen gevallen) aantoonbaar te hebben plaatsgevonden met toestemming van UWV WERKbedrijf of door ontbinding bij de kantonrechter, of op grond van een vaststellingsovereenkomst ingeval van ontslag bij bedrijfsbeëindiging waarbij de reden van het ontslag in de vaststellingsovereenkomst is vermeld en in voorkomende gevallen de reden naar de mening van het bestuur ook overigens voldoende is aangetoond.*

Voorwaarden om voor een bovenwettelijke WW uitkering in aanmerking te komen kunnen verder zijn een ontslag dat niet het gevolg is van onbekwaamheid voor de functie of een bepaald aantal dienstjaren.

In 36 cao's (van toepassing op 51% van de werknemers onder de onderzochte cao's) is de hoogte van de aanvulling geregeld. Het beeld is zeer divers: het varieert van een aanvulling tot 75% tot 100% van het laatstverdiende loon. In 27 van de onderzochte cao's (van toepassing op 20% van de werknemers onder de onderzochte cao's) is de aanvulling geformuleerd in termen van het bruto loon, maar ook hier is het beeld zeer divers. Hierbij kan het bijvoorbeeld ook gaan om het 'naar tijdruimte vastgestelde loon' of 'de bezoldiging'.

In 31 cao's (van toepassing op 44% van de werknemers onder de onderzochte cao's) is de duur van de aanvulling expliciet vermeld. In deze 31 cao's is zowel de hoogte als de duur van de aanvulling bepaald, waarbij in 18 cao's de maximum duur van de aanvulling de maximale WW-duur van 38 maanden bedraagt. In een aantal cao's kan de duur van de aanvulling (vanaf een bepaalde leeftijd) samenhangen met de leeftijd van een werknemer. In totaal is dit in 11 van de onderzochte cao's het geval. Een voorbeeld van een staffel staat in de cao voor het Hoger Beroepsonderwijs:

*Artikel 9. Duur en hoogte van de aansluitende uitkering*

*1. De duur van de aansluitende uitkering is voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 5 jaar en*

- a. 41 jaar oud is: 6 maanden*
- b. 42 jaar oud is: 1 jaar*
- c. 43 jaar oud is: 1,5 jaar*
- d. 44 jaar of ouder is: 2 jaar*

*2. De duur van de aansluitende uitkering is voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 7 jaar en*

- a. 45 jaar oud is: 2,5 jaar*
- b. 46 jaar oud is: 3 jaar*
- c. 47 jaar oud is: 3,5 jaar*

*d. 48 jaar oud is: 4 jaar*

*e. 49 jaar of ouder is: 4,5 jaar*

*3. a. De aansluitende uitkering duurt voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 12 jaar en 50 jaar oud is: 10 jaar*

*51 jaar oud is: 9 jaar*

*52 jaar oud is: 10 jaar*

*53 jaar oud is: 8 jaar*

*3.b. De aansluitende uitkering duurt voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 12 jaar en 54 jaar of ouder is, tot de eerste dag van de maand waarin hij 65 jaar wordt.*

Een ander voorbeeld waarbij de aanvulling vanaf een bepaalde leeftijd doorloopt tot de pensioengerechtigde leeftijd staat in de cao voor de Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ):

*Voor de werknemer die binnen vijf jaren na de datum van het ontslag de pensioengerechtigde leeftijd bereikt en bovendien op de datum van het ontslag ten minste tien dienstjaren bij de instelling heeft volbracht, wordt de duur van het wachtgeld verlengd tot het bereiken van die leeftijd.*

Van de 31 cao's waar iets staat vermeldt over de duur van de bovenwettelijke aanvulling op de WW kennen 16 cao's vanaf een bepaalde leeftijd een aanvulling tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Voorbeelden hiervan zijn de eerder genoemde bepalingen uit de cao voor het Hoger Beroepsonderwijs en de cao voor de Geestelijke Gezondheidszorg.

Ten slotte maken 11 cao's melding wie de bovenwettelijke aanvulling uitvoert. Uitvoerders zijn bijvoorbeeld Loyalis Maatwerkadministratie, Syntrus Achmea Pensioenbeheer of KPMG. De enige cao die melding maakt van een premieverdeling tussen werkgever en werknemer voor wat betreft de financiering van de bovenwettelijke aanvulling op de WW is de cao voor de Bouwnijverheid. In deze cao staat dat de financiering gelijkelijk verdeeld is tussen werkgever en werknemer en loopt via het Aanvullingsfonds Bouwnijverheid.





## **Bijlagen**



**BIJLAGE 1 ONDERZOCHE CAO'S**

<b>Cao naam</b>	<b>Ingangs- datum</b>	<b>Expiratie- datum</b>	<b>Aantal werknemers</b>
ABN Amro	01.03.10	31.12.12	20700
Achmea	01.01.11	31.12.12	15500
Albert Heijn Distributie	15.10.10	15.10.12	3000
ANWB	01.04.11	31.03.12	3600
Apotheken	01.04.12	01.01.14	23600
Architecten	01.04.09	31.03.10	12400
Bakkersbedrijf	01.03.12	01.05.13	40100
Beroepsgoederenvervoer over de Weg	01.01.12	01.01.14	110000
Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (BVE)	01.11.10	01.04.11	56000
Bloemen en Planten Groothandel	01.07.09	01.07.12	7100
Bloemen en Planten, Gespecialiseerde Detailhandel	01.04.11	01.04.12	11300
Boekhandel en Kantoorvakhandel	01.04.12	01.04.14	21000
Bouwnijverheid	01.01.12	01.01.13	143900
Carrosserie	01.04.11	01.05.13	18100
Contractcateringbranche	01.04.12	01.04.13	17000
Defensiepersoneel	01.03.10	01.03.13	65000
Delta Lloyd	01.01.12	31.12.13	4400
DHL Express	01.01.12	01.01.14	3500
Drogisterijbranche	01.10.10	01.04.12	25400
DSM	01.01.11	01.07.12	4000
Elektrotechnische Detailhandel	01.01.09	01.01.12	17600
Energie	01.05.10	01.05.11	27600
Facilitaire contactcenters	01.05.10	01.05.12	18100
Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)	01.03.11	01.01.13	78500
Gehandicaptenzorg	01.03.11	01.03.14	158400
Gemeente ambtenaren	01.06.09	01.06.11	170100
Gemengde Branche en Speelgoedbranche	01.01.11	01.04.12	28200
Glastuinbouw	01.07.12	01.07.14	40800
Goederenvervoer Nederland	01.01.12	01.01.14	20000
Grafimedia	01.02.12	01.08.13	28300
GVB	01.01.11	01.01.13	4200
Heineken	01.01.11	01.01.13	2800
HEMA	01.02.11	01.04.12	9400
Hoger beroepsonderwijs	01.08.10	01.02.12	42900
Horeca- en Aanverwante Bedrijf	01.08.12	01.01.14	328000
Hoveniersbedrijf	01.03.11	01.03.13	16600
Huisartsenzorg	01.04.11	01.01.13	21100
IKEA Nederland B.V.	01.10.12	01.10.13	5500
Informatie- Communicatie- en Kantoortechnologiebranche (ICK)	01.01.13	01.01.14	31600
ING	01.07.08	01.01.12	28000

<b>Cao naam</b>	<b>Ingangs- datum</b>	<b>Expiratie- datum</b>	<b>Aantal werknemers</b>
Jeugdzorg	01.05.11	01.05.13	31000
Kappersbedrijf	01.07.10	01.07.11	30800
Kinderopvang	01.05.10	01.01.12	88800
KPN	01.01.11	01.04.12	12000
KPN Corporate Market	01.04.12	01.01.13	4100
La Place B.V.	01.07.11	01.02.13	4700
LEO	01.01.12	01.07.13	22200
Levensmiddelen en/of Zoetwaren, Groothandel	01.10.10	01.04.12	27500
Levensmiddelen, Grootwinkelbedrijven VGL	01.04.11	01.04.13	140000
Levensmiddelenbedrijf	01.04.11	01.04.13	152900
Metaalbewerking	01.04.11	01.05.13	151700
Metalekro	01.05.11	01.07.13	127300
Metalekro HP	01.05.11	01.07.13	40900
Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven	01.07.10	01.07.12	18600
MITT	01.07.12	01.07.14	13000
Mode- en Sportdetailhandel	01.07.10	01.07.12	97600
Motorvoertuigen en Tweewielers	01.06.11	01.10.12	78300
Nederlandse Universiteiten	01.03.10	01.01.11	54500
NS / Nederlandse Spoorwegen	01.11.10	01.02.13	14800
Oce Technologies	01.01.12	01.01.13	3700
Ons Middelbaar Onderwijs	01.07.08	01.08.10	6700
Open Teelten	01.07.10	01.07.12	43200
Openbaar Vervoer	01.01.11	01.01.13	12500
Organon	01.04.07	01.04.09	4300
Particuliere Beveiliging	01.01.12	30.06.12	24200
Philips	01.01.10	01.07.11	14000
Politiepersoneel	01.01.08	01.01.12	62600
Post NL	01.01.12	01.01.13	17000
Praxis Groep	01.02.07	01.02.09	3800
Primair Onderwijs	01.02.09	01.01.10	184400
Provincies	01.06.11	01.06.12	12600
Rabobank	01.05.11	30.06.12	40000
Recreatie	01.07.12	01.07.13	27400
Reisbranche	01.04.12	31.10.13	19400
Rijkspersoneel	01.01.07	01.01.11	119000
Schilders	01.03.11	01.04.13	21100
Schoonmaak en Glazenwassers	01.01.12	31.12.13	137000
Selektvracht	01.04.09	01.01.11	3000
Slagersbedrijf	01.04.11	01.04.13	16900
SNS Reaal	01.01.10	31.05.12	7500
Sociale verzekeringsbank	01.10.11	01.07.14	3200
Sociale Werkvoorziening	01.03.10	01.12.12	100000
Tankstations en Wasbedrijven	01.09.11	01.11.13	17200

<b>Cao naam</b>	<b>Ingangs- datum</b>	<b>Expiratie- datum</b>	<b>Aantal werknemers</b>
Taxivervoer	01.01.09	01.01.14	30400
Technisch Installatiebedrijf	01.04.11	01.05.13	136300
Technische Groothandel	01.07.11	01.01.13	44200
Timmerindustrie	01.01.11	01.01.13	10200
Uitzendondernemingen ABU	05.11.12	04.11.17	206700
Uitzendondernemingen NBBU	30.03.09	31.12.13	100000
Uitzendondernemingen vaste medewerkers	01.04.11	30.09.12	31200
Universitair Medische Centra	01.03.11	01.04.13	66000
UWV	01.08.11	01.02.14	18900
V & D B.V.	01.07.11	01.02.13	5200
Verpleeg- en Verzorgingstehuizen en Thuiszorg (VVT)	01.03.12	01.09.13	453200
Verzekeringsbedrijf Binnendienst	01.06.11	01.01.13	14500
Voortgezet Onderwijs	01.08.11	01.08.12	106900
Welzijn en Maatschappelijk dienstverlening	01.05.08	01.01.12	66600
Wonen	01.01.10	01.01.11	44800
Woondiensten	01.01.12	31.12.12	31700
Ziekenhuizen	01.03.11	01.03.14	203700