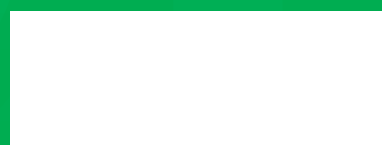


Inkomenszekerheid bij arbeidsongeschiktheid
van werknemers in de mode-, interieur-, tapijt-
en textielindustrie. Collectieve WGA Hiaatverzekering
Uitgebreid (SAVAMITT-Verzekering)

Informatiebrochure voor werkgevers en werknemers

januari 2014



Inhoud

1. SAVAMITT	3
1.1 Goed geregeld door SAVAMITT: inkomenszekerheid bij arbeidsongeschiktheid	3
1.2 SAVAMITT	3
2. WIA in het kort	4
2.1 Wat is WIA en WGA-hiaat?	4
2.1.1 Volledig (meer dan 80%) en duurzaam arbeidsongeschikt	4
2.1.2 Gedeeltelijk arbeidsongeschikt (tussen 35% en 80%)	4
2.1.3 Minder dan 35% arbeidsongeschikt	4
2.2 De twee WGA uitkeringsperioden	4
2.2.1. De WGA-uitkering tijdens de loongerelateerde periode	4
2.2.2. De uitkeringen tijdens de vervolgperiode	5
2.2.3. Rekenvoorbeeld WGA-Hiaat	6
3. De SAVAMITT-verzekering	7
3.1 CAO SAVAMITT	7
3.2 Premiebetaling	8
3.3 Rechten	8
3.4 Indexatie	9
3.5 Verplichtingen voor de werkgever	9
3.6 Verplichtingen voor (ex-)werknemers	9
4. Ontheffing, toetreding en afstandsverklaring	10
4.1 Ontheffing werkgever	10
4.2 Toetreding (nieuwe) werkgever	10
4.3 Afstandsverklaring werknemer	10
5. Nadere informatie en adressen	11



Aan de tekst van deze brochure kunnen geen rechten worden ontleend. Bij verschil van interpretatie gelden alleen de SAVAMITT-CAO, het SAVAMITT- reglement en Verzekeringsvoorwaarden SAVAMITT van Centraal Beheer Achmea.

1. SAVAMITT

1.1 Goed geregeld door SAVAMITT: inkomenszekerheid bij arbeidsongeschiktheid

Als u ziek bent of ziek wordt en daarom minder of helemaal niet meer kan werken, krijgt u 2 jaar na uw eerste ziektedag te maken met de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). Deze wet is sinds 2004 de opvolger van de WAO. Bij de WIA staat werken naar vermogen centraal. Het gaat erom wat u nog kunt. Lukt het u niet te re-integreren of aan het werk te blijven? Dan kunt u te maken krijgen met een forse inkomensachteruitgang. In sommige situaties daalt uw inkomen zelfs tot onder het bijstandsniveau.

CAO-partijen in de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie hebben hierover afspraken gemaakt en gekozen voor een oplossing om dit risico te verzekeren. Met Centraal Beheer Achmea zijn speciale afspraken gemaakt over een inkomensverzekering ter dekking van het zogenaamde WGA-hiaat. Per 1 januari 2009 is gekozen is voor de WGA Hiaatverzekering Uitgebreid. Op deze wijze wordt uw inkomen bij arbeidsongeschiktheid beschermd tegen een gunstige collectieve premie. En dat is een hele zorg minder. Deze afspraken zijn vastgelegd in de SAVAMITT-CAO, het SAVAMITT-reglement en de Verzekeringsvoorwaarden SAVAMITT van Centraal Beheer Achmea.

1.2 SAVAMITT

SAVAMITT staat voor Stichting Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie. Het bestuur van SAVAMITT wordt gevormd door de sociale partners in de sector, de werkgeversorganisatie MODINT en de vakbonden FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en De Unie. SAVAMITT is verantwoordelijk voor de WGA Hiaatverzekering voor de bedrijfstak.

De doelstelling van SAVAMITT is het collectief verzekeren van het 'WGA-hiaat' voor werknemers in de MITT-sector die na 1 januari 2004 ziek zijn geworden en een 'WIA-uitkering ontvangen'.



2. WIA in het kort

2.1 Wat is WIA en WGA-hiaat?

Bij de WIA staat werken naar vermogen centraal. Dat is ook bepalend voor de wettelijke uitkering. Na een ziekteperiode van twee jaar wordt de mate van arbeidsongeschiktheid bepaald aan de hand van het inkomensverlies. Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) stelt vast wat de werknemer nog wel kan verdienen. Dit is de **restverdiencapaciteit**. Daarnaast is de **duurzaamheid** van arbeidsongeschiktheid de bepalende factor. Duurzaam wil zeggen: blijvend. De werknemer heeft dan nagenoeg geen kans beter te worden.

Welke regelingen kent de WIA?

Bij voortdurende arbeidsongeschiktheid komt de werknemer na 2 jaar in een van de volgende situaties terecht:

2.1.1 Volledig (meer dan 80%) en duurzaam arbeidsongeschikt

Wanneer de werknemer volledig arbeidsongeschikt is en geen of een geringe kans op herstel heeft, krijgt hij een uitkering volgens de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA). Deze voorziet in een uitkering van 75% van het laatstverdiende (gemaximeerde) loon tot de 65-jarige leeftijd.

2.1.2 Gedeeltelijk arbeidsongeschikt (tussen 20% en 65%) met kans op herstel

De werknemer krijgt een uitkering volgens de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA). De werknemer moet zo veel mogelijk blijven werken. Dit wordt financieel beloond door de WGA. Werkt iemand niet of onvoldoende dan is de uitkering erg beperkt. Ook werknemers die volledig, *maar niet duurzaam* arbeidsongeschikt zijn, krijgen een uitkering op basis van de WGA.

2.1.3 Minder dan 35% arbeidsongeschikt

Deze groep werd voorheen (onder de WAO) wel als arbeidsongeschikt gezien, maar onder de WIA als arbeidsgeschikt. Deze werknemer heeft géén recht op een wettelijke uitkering. Samen met zijn werkgever gaat hij op zoek naar passend werk.

2.2 De twee WGA-uitkeringsperiodes

De WGA-regeling is opgesplitst in twee uitkeringsperiodes, de loongerelateerde- en de vervolperiode. De werking hiervan kan grote gevolgen hebben voor het inkomen van uw medewerker.

2.2.1 De WGA-uitkering tijdens de loongerelateerde periode

De werknemer ontvangt de loongerelateerde WGA-uitkering bij aanvang van arbeidsongeschiktheid, mits hij aan de voorwaarden voldoet (waaronder de referentie-eis van 26 weken werken). Voldoet hij hier niet aan dan krijgt hij geen loongerelateerde uitkering, maar gaat hij direct over naar de vervolperiode (zie 2.2.2).

De loongerelateerde WGA-uitkering is in de eerste twee maanden 75% van het verschil tussen het laatstverdiende loon en het loon dat de werknemer als gedeeltelijk arbeidsongeschikte nog verdient. Daarna is uw uitkering 70% van dit verschil.

De duur van deze uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden en maximaal 38 maanden. Hiervoor geldt een globale richtlijn: een jaar gewerkt = een maand uitkering.

Als de werknemer werkt, is zijn inkomen altijd hoger. Werken loont, want van iedere Euro die met werken wordt verdiend, behoudt hij 100%. Dit inkomen wordt dan verder aangevuld met de loongerelateerde WGA-uitkering.



Voor de berekening van de loongerelateerde WGA-uitkering geldt een maximum loon.

Dit maximum is gebaseerd op het sociale verzekeringsdagloon (SV-loongrens).

Deze bedraagt € 51.417 per januari 2014 (januari 2013: € 50.855).

2.2.2 De uitkeringen tijdens de vervolgperiode

Bij deze uitkering is het van cruciaal belang dat er voldoende wordt gewerkt. Lukt dit? Dan ontvangt de werknemer een **WGA-loonaanvullingsuitkering**, gebaseerd op het laatstverdiende inkomen. Is de werknemer niet in staat minstens 50% van de door UWV vastgestelde restverdiencapaciteit te benutten? Dan rest slechts een **vervolguitkering**.

A. WGA-loonaanvullingsuitkering

Als het lukt om de restverdiencapaciteit te benutten, zoals deze is vastgesteld door UWV, dan ontvangt de werknemer een WGA-loonaanvullingsuitkering. Deze uitkering is gebaseerd op het laatstverdiende loon en bedraagt in de eerste twee maanden 75% en daarna 70% van het loon bij aanvang van arbeidsongeschiktheid minus het loon dat de werknemer nog zou kunnen verdienen. Ook hier geldt hoe meer wordt gewerkt, hoe hoger het inkomen is. Voor de berekening van deze uitkering geldt ook een maximum loon, het SV-loon (zie 2.2.1)

B WGA-vervolguitkering

Is de werknemer niet in staat minstens 50% van de door UWV vastgestelde restverdiencapaciteit te benutten? Dan krijgt hij een WGA-vervolguitkering, gebaseerd op het **minimumloon**. Er wordt geen rekening gehouden met zijn laatstverdiende inkomen. Hier ontstaat het **WGA-hiaat**. Dit veroorzaakt een fors inkomensverlies.



2.2.3 Rekenvoorbeeld WGA-Hiaat

Situatie: Gedeeltelijk Arbeidsongeschikt, niet of nauwelijks aan het werk

- Werknemer 43 jaar
- 50% arbeidsongeschikt
- Oud loon incl. vakantietoeslag (Vt): € 30.000 per jaar
- Wettelijk minimumloon incl. Vt. € 17.900 (2009)
- Restverdiencapaciteit € 15.000
- Met werken wordt – na arbeidsongeschiktheid – niets verdiend, restverdiencapaciteit wordt niet benut.

Inkomenssituatie na arbeidsongeschiktheid:

WGA loongerelateerde uitkering, gedurende 2 maanden € 22.500/12 per maand (75%) en daarna € 21.000/12 per maand (70%). Vervolgens een vervolguitkering tot 65 jaar van 70% van het minimumloon maal het uitkeringspercentage, zijnde € 6.265.

In deze situatie is sprake van een forse inkomsterugval naar 21% van het oude loon!



3. De SAVAMITT-Verzekering

3.1 CAO SAVAMITT

In de CAO Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (CAO SAVAMITT) is vastgelegd dat met Centraal Beheer Achmea een verzekering met een uitgebreide collectieve dekking van het WGA-hiaat is afgesloten, die verplicht is voor alle werkgevers en werknemers op wie deze CAO van toepassing is.

De WGA Hiaatverzekering Uitgebreid biedt alle werknemers extra inkomenszekerheid, in aanvulling op hun WGA-uitkering, tot de maximum SV-loongrens van € 51.417 per januari 2014 (januari 2013: € 50.855). De werknemer heeft tot de leeftijd van 65 jaar de garantie van een inkomen dat minstens 70% van het bruto oude loon bedraagt.

Ook bij deze WGA-hiaat verzekering is werken lonend. Indien de werknemer ten minste 50% van de door UWV vastgestelde restcapaciteit benut, wordt het inkomen aangevuld tot maximaal 75% van het loonverschil.

Voorbeeld situaties uitgangspunten:

- Werknemer 43 jaar
- 50% arbeidsongeschikt
- Oud loon incl. vakantietoeslag (Vt): € 30.000 per jaar
- Wettelijk minimumloon incl. Vt.: € 17.900 (2009)
- Restverdiencapaciteit € 15.000

Situatie waarbij de restverdiencapaciteit voor minder dan 50% benut wordt

WGA-vervolguitkering (door UWV):

$$\text{Minimumloon} \times 70\% \times \text{Uitkeringspercentage} = € 17.900 \times 70\% \times 50\% = € 6.265$$

WGA Hiaatverzekering Uitgebreid:

$$(70\% \times (\text{max.})\text{dagloon}) - \text{WGA-Vervolguikering} = (70\% \times € 30.000) - € 6.265 = € 14.735$$

$$\text{Totale uitkering: } € 6.265 + € 14.735 = € 21.000$$



Situatie waarbij de restverdiencapaciteit wel meer dan 50% benut wordt

WGA-loonaanvulling (door UWV):

$$75\% / 70\% \times (\text{oude loon} - \text{restverdiencapaciteit}) =$$

$$75\% / 70\% \times (\text{€ } 30.000 - \text{€ } 15.000) = \text{€ } 11.250 / \text{€ } 10.500$$

WGA Hiaatverzekering Uitgebreid:

$$(75\% \times (\text{max})\text{dagloon}) - \text{WGA-loonaanvullingsuitkering} =$$

$$(75\% \times \text{€ } 30.000) - \text{€ } 11.500 / \text{€ } 10.500 = \text{€ } 11.000 / \text{€ } 12.000, -$$

Totale uitkering: € 11.500 + € 11.000 resp. € 10.500 + € 12.000 = in beide gevallen € 22.500.



3.2 Premiebetaling

Voor werknemers, in dienst bij ondernemingen die tot 1 januari 2005 deel hebben genomen aan de regelingen van SAVACO en SAVAT en daarvoor in 2004 premie hebben betaald geldt het volgende:

De premie voor deze groep is voor 2014 vastgesteld op 0,075% (2013: 0,077%) van het loon tot het maximum SV-loon (januari 2014: € 51.417), maar het bestuur van SAVAMITT kan hierop een korting geven. Voor 2014 heeft het bestuur wederom besloten een korting te verlenen van 0,075% (2013: 0,077%), waarmee de premie feitelijk 0% is in 2014 (2013: 0%).

Voor werknemers in dienst van ondernemingen die niet deel hebben genomen aan de regelingen van SAVAT en SAVACO – bijvoorbeeld omdat er ontheffing van de regeling was aangevraagd of omdat zij na 2004 zijn ontstaan –, maar die vóór 1 januari 2009 zijn gaan deelnemen aan de SAVAMITT-regeling en daarvoor een inkoopsum/

premie hebben betaald, geldt hetzelfde als hiervoor. De premie is in 2014 0% (2013: 0%). Ondernemingen die vanaf 1 januari 2009 zijn gaan deelnemen aan de SAVAMITT-verzekering moeten wel een premie betalen. Deze premie is voor 2014 vastgesteld op 0,075% (2013: 0,077%) van het loon tot het maximum SV-loon (januari 2014: € 51.417). Er geldt geen korting. Werknemers die niet willen deelnemen aan de regeling dienen dit middels een afstandsverklaring te melden en vast te leggen. Daarnaast kunnen bedrijven die een gelijkwaardige regeling bieden dispensatie verkrijgen (zie paragraaf 4).

3.3 Rechten

Deelname aan de regeling van SAVAMITT geeft werknemers recht op het volgende:

Een periodieke uitkering bij arbeidsongeschiktheid als aanvulling op de loongerelateerde WGA-uitkering, de WGA-loonaanvullingsuitkering of de WGA-vervolguitkering. Afhankelijk van de situatie



vult de SAVAMITT-uitkering het verschil tussen het oude en het nieuwe loon aan tot 75% of 70% conform de navolgende berekeningen:

- a. Bij benutting van ten minste 50% van de restverdiencapaciteit wordt de bruto SAVAMITT-uitkering als volgt berekend:
 $75\% \times \{ \text{gemaximeerde oude loon} - (\text{nieuwe loon} \times (\text{WIA-loon} / \text{ongemaximeerde oude loon})) \} - \text{wettelijke WGA-uitkering} - \text{wettelijke WW-uitkering}.$
- b. Bij benutting van minder dan 50% van de restverdiencapaciteit wordt de bruto SAVAMITT-uitkering als volgt berekend:
 $70\% \times \{ \text{gemaximeerde oude loon} - (\text{nieuwe loon} \times (\text{WIA-loon} / \text{ongemaximeerde oude loon})) \} - \text{wettelijke WGA-uitkering} - \text{wettelijke WW-uitkering}.$
- c. Bij 80% of meer arbeidsongeschiktheid wordt de bruto SAVAMITT-uitkering als volgt berekend:
 $75\% \times \text{gemaximeerde oude loon} - \text{wettelijke WGA-uitkering} - \text{wettelijke WW-uitkering}$

Dit recht vangt aan 104 weken na de eerste dag van arbeidsongeschiktheid (ziektedag) en eindigt zodra betrokken werknemer weer arbeidsgeschikt is of bij 65-jarige leeftijd.

3.4 Indexatie

De ingegane SAVAMITT-uitkeringen worden jaarlijks verhoogd met de WIA-index, gemaximeerd op 3% per jaar.

3.5 Verplichtingen voor de werkgever

In het kader van de regeling van SAVAMITT dient de werkgever te voldoen aan een aantal verplichtingen. De belangrijkste hiervan zijn:

- Jaarlijks verstrekt de werkgever, na afloop van een kalenderjaar, een werknemersoverzicht aan de uitvoerder van de regeling, te weten Centraal Beheer Achmea. Op dit werknemersoverzicht staat per werknemer naam, adres, burger-servicenummer, geboortedatum, datum in- en uitdienst, geslacht en jaarloon e.d.
- Langdurige ziektegevallen (ziekte langer dan 42 weken) die tot WIA kunnen leiden, dienen bij de uitvoerder van de regeling te worden gemeld

direct na 42 weken en vervolgens na 104 weken arbeidsongeschiktheid.

- De werkgever is verplicht al het mogelijke te doen dat re-integratie en herstel van een arbeids- ongeschikte werknemer ten goede komt. Zoals het ter beschikking stellen van passende arbeid en het stimuleren van de werknemer bij zijn re-integratie. Hieronder wordt ook verstaan, het verschaffen van benodigde informatie zoals beschikkingen van het UWV.
- Belangrijke wijzigingen in de bedrijfsvoering (zoals surseance, faillissement, overname/ fusie, bedrijfsbeëindiging en het niet meer aanwezig zijn van personeel) worden aan de uitvoerder van de regeling gemeld.
- Indien er een derde aansprakelijk is voor het veroorzaken van de arbeidsongeschiktheid en/ of er sprake is van een ongeval, geeft de werkgever dit door aan de uitvoerder van de regeling (Centraal Beheer Achmea).

3.6 Verplichtingen voor (ex-)werknemers

Ook de werknemer heeft een aantal verplichtingen waaraan hij/zij zich moet houden, zoals:

- Hij/Zij is verplicht mee te werken aan herstel en re-integratie en zich in te spannen om weer (meer) aan het werk te komen.
- Indien beschikbaar, dient hij/zij een passende functie te aanvaarden.
- Indien nodig machtigt de werknemer de uitvoerder van de regeling om informatie bij de arbodienst of UWV op te vragen.
- Indien er een derde aansprakelijk is voor het veroorzaken van de arbeidsongeschiktheid en/ of er sprake is van een ongeval, geeft de werknemer dit door aan de uitvoerder van de regeling (Centraal Beheer Achmea).



4. Ontheffing, toetreding en afstandsverklaring

4.1 Ontheffing voor werkgever

Indien een werkgever uit de sector niet deelnam aan de regeling van SAVACO of SAVAT en hiervan dispensatie had, kan hij ook ontheffing van de regeling van SAVAMITT vragen aan het bestuur van SAVAMITT.

Ook als een werkgever wel in de sector werkzaam was, maar niet deelnam aan de regelingen van SAVACO en SAVAT, is het mogelijk ontheffing te vragen van de regeling van SAVAMITT.

Het bestuur van SAVAMITT zal alleen toestemming geven voor ontheffing indien betrokken werkgever een regeling voor zijn werknemers heeft getroffen, die minimaal gelijkwaardig is aan de regeling SAVAMITT. De beoordeling van ontheffingsverzoeken is voorbehouden aan het bestuur.

Voor werkgevers is het van belang om zorgvuldig om te gaan met enige ontheffing of afstandsverklaring; dit in verband met mogelijke aansprakelijkstelling door werknemers indien zij de per CAO gemaakte afspraken onvoldoende nakomen.

Op grond van de CAO SAVAMITT is de werkgever aansprakelijk voor eventuele claims in geval hij voor zijn werknemers geen verzekering heeft afgesloten voor het WGA-hiaat en een werknemer geen afstand heeft gedaan van zijn rechten uit deze verzekering.

4.2 Toetreding voor (nieuwe) werkgevers

Daarnaast is het natuurlijk mogelijk dat een (nieuwe) werkgever (gestart voor 2009) alsnog aan de regeling van SAVAMITT wil gaan deelnemen, terwijl hij niet heeft deelgenomen - en voor zijn werknemers geen premie is betaald - aan de regelingen van SAVACO en SAVAT of de tot 1 januari 2009 geldende SAVAMITT-verzekering.

In dergelijke gevallen is het inlooprisico niet verzekerd. Verder kan bij toelating tot de verzekering een extra inkoopsum verschuldigd zijn op basis van het arbeidsongeschiktheidsrisico van de onderneming.

4.3 Afstandsverklaring voor werknemer

Indien een werkgever deelneemt aan de regeling van SAVAMITT, kan een individuele werknemer altijd nog afzien van zijn of haar recht op deelname aan de SAVAMITT-verzekering. Dit kan middels het invullen van een afstandsverklaring en het toezenden hiervan aan de uitvoerder van de regeling, Centraal Beheer Achmea. Bijvoorbeeld indien er sprake is van 'gemoedsbezwaardheid'.



5. Nadere Informatie en Adressen

Nadere informatie over de SAVAMITT-verzekering en de tot 1 januari 2004 geldende SAVAT- en SAVACO-regeling is verkrijgbaar bij de Servicegroep WGA-hiaatverzekering van Centraal Beheer Achmea, telefoon 055 - 579 8327; fax 055 - 579 3974.

Het aanmeldingsformulier voor een nieuwe bedrijfsdeelname aan de SAVAMITT-verzekering kunt u sturen naar:

Centraal Beheer Achmea

Inkomensverzekeringen/WIA
Postbus 700
7300 HC Apeldoorn

Algemene informatie over de regeling kunt u verkrijgen bij het secretariaat van de Stichting Aanvullende Verzekeringen bij Arbeidsongeschiktheid voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (SAVAMITT).

Vakraad voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (Vakraad MITT)

Postbus 428
3700 AK Zeist
Tel. 030 - 232 0910
Fax: 030 - 232 0909
E-mail: vakraadmitt@modint.nl

Nadere informatie is ook te vinden op de website: www.watmaakjijervan.nl. Deze brochure is daar te downloaden, evenals diverse formulieren. Zoals voor aanmelding bij SAVAMIT, als het melden van arbeidsongeschiktheid.



Even Apeldoorn bellen: (055) 579 8327



FNV Bondgenoten

Postbus 9208,
3506 GE Utrecht.
Tel. 0900 - 9690
Fax. 030 - 273 8225
E-mail: info@bg.fnv.nl



MODINT

Postbus 428
3700 AK Zeist
Tel. 030 - 232 0900
Fax. 030 - 232 0999
E-mail: info@modint.nl



CNV Vakmensen

Postbus 2525
3500 GM Utrecht
Tel. 030 - 751 7001
Fax. 030 - 526 4290
E-mail: info@cnvvakmensen.nl



**Centraal Beheer Achmea
Inkomensverzekeringen/WIA**

Postbus 700
7300 HC Apeldoorn
Tel. 055 - 579 8327
Fax. 055 - 579 3974
E-mail: wiagrotebedrijven@achmea.nl



De Unie

Postbus 400
4100 AK Culemborg
Tel. 0345 - 851 851
Fax. 0345 - 851 500
E-mail: info@unie.nl



**Vakraad voor de Mode-, Interieur-,
Tapijt- en Textielindustrie
(Vakraad MITT)**

Postbus 428
3700 AK Zeist
Tel. 030 - 232 0910
Fax. 030 - 232 0909
E-mail: vakraadmitt@modint.nl



Telefoon: (055) 579 8327
Fax: (055) 579 3974
Internet: www.centraalbeheer.nl
E-mail: wiagrotebedrijven@achmea.nl
Adres: Centraal Beheer Achmea, Prins Willem-Alexanderlaan 651, 7311 NB Apeldoorn