

## Ziekteverzuim Conventioneel

Dit document start met een toelichting op de loondoorbetaling bij ziekte in de eerste 104 weken. Vervolgens wordt de Ziekteverzuim Conventioneel verzekering toegelicht.

### Loondoorbetalingsverplichting bij ziekte

Een ziekteverzuimverzekering is (nog) niet wettelijk verplicht. In de praktijk blijkt wel dat driekwart van de werkgevers een verzuimverzekering heeft afgesloten om de financiële risico's af te dekken. De financiële werkgeversrisico's bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer zijn groot. Naast de doorlopende loonkosten heeft de werkgever ook te maken met aanvullende kosten, zoals de arbo- en de re-integratiekosten die de werkgever dient te doorlopen om te voldoen aan de Wet verbetering poortwachter.

Indien een werknemer arbeidsongeschikt raakt door ziekte of een ongeval, ontstaat er een loondoorbetalingsverplichting vanuit de werkgever voor de werknemer. De werkgever is wettelijk verplicht (artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek) het loon van de werknemer met een contract voor onbepaalde tijd 104 weken lang door te betalen bij arbeidsongeschiktheid. Indien de werknemer een bepaalde tijd contract heeft, dient de werkgever de werknemer door te betalen tot het moment dat het contract van de werknemer afloopt.

Uitzonderingen op de volledige duur van 104 weken voor de loondoorbetalingsverplichting:

- De werknemer heeft een bepaalde tijdscontract. In dit geval dient de werkgever de werknemer door te betalen tot de werknemer uit dienst gaat. Het is mogelijk dat de werknemer in aanmerking komt voor een Ziektewetuitkering nadat de werknemer ziek uit dienst is gegaan.
- De werknemer stroomt vervoegd de WIA in. In dit geval is het mogelijk dat er een lagere tot geen loondoorbetalingsverplichting meer is voor de werkgever.
- Er is niet (of niet in voldoende mate) voldaan aan de re-integratie waardoor de periode van loondoorbetalingsverplichting bij ziekte die voor de werkgever geldt, wordt verlengd door UWV (de loonsanctie).

De wettelijke loondoorbetalingsverplichting betreft minimaal 70% van het loon. Afhankelijk van de contractuele afspraken of verplichtingen die voortvloeien vanuit de cao kan de loondoorbetalingsverplichting hoger zijn. In veel cao's is bepaald dat de loondoorbetalingsverplichting hoger ligt dan de wettelijke verplichting. Het is daarom van belang om goed de cao door te nemen voor een passende verzekeringsoplossing.

## Ziekteverzuim Conventioneel verzekering

De Ziekteverzuim Conventioneel verzekering dekt de kosten die voortvloeien uit de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever voor 104 weken. De Ziekteverzuim Conventioneel verzekering is een werkgeversverzekering.

Voor deze verzekering kan de werkgever een keuze maken in het dekkingspercentage. Deze keuze varieert van 70% tot 100%, waarbij er ook nog onderscheid mogelijk is tussen het dekkingspercentage per half jaar. De dekking is maximaal 100% in het eerste jaar en 70% in het tweede jaar. Hiervan kan worden afgeweken indien dat is opgenomen in de cao of arbeidsovereenkomst. Zo is in veel cao's opgenomen dat de werkgever in het eerste jaar 100% moet doorbetalen. Het is mogelijk om zelf te kiezen uit een eigenrisicoperiode. Bij een kortere eigenrisicoperiode is de premie hoger, maar loopt de werkgever ook minder risico. Op het moment dat de duur van de loondoorbetalingsverplichting het eigen risico in werkdagen overschrijdt, komt de verzekering tot uitkering. De minimale eigenrisicoperiode is 10 werkdagen.

Naast de doorlopende loonkosten heeft de werkgever te maken met aanvullende kosten, zoals de premie voor werknemersverzekeringen en pensioen, inkomensafhankelijke bijdrage zorgverzekeringswet, mogelijke overige cao afdrachten, arbo- en re-integratiekosten. Om die reden is het mogelijk om aanvullende werkgeverslasten mee te verzekeren, zodat uw uitkering ook een deel van deze kosten dekt.

Bij het vaststellen van de premie kijkt de verzekeraar naar onder andere, de sector waarin het bedrijf werkt, de samenstelling van het personeel en het ziekteverzuimverleden.





### Voordelen van de Ziekteverzuim Conventioneel verzekering









**Meer financiële zekerheid voor de werkgever:** Door het risico op de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte over de eerste 104 weken met deze verzekering af te dekken, creëert de werkgever vooraf inzichtelijkheid in de kosten. Deze kosten worden beperkt tot de vooraf overeengekomen premie en de gekozen eigenrisicoperiode. Indien de werkgever het totale risico zelf draagt, bepalen de ziektegevallen de hoogte van de kosten. In dit geval betaalt de werkgever de totale loondoorbetalingsverplichting zelf.

**Hulp bij aansprakelijkheid:** Is iemand anders aansprakelijk voor de ziekte van de werknemer? Dan kan de verzekeraar de werkgever helpen om die andere partij aansprakelijk te stellen voor de schade die de werkgever heeft vanuit de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte.

**Mogelijkheid tot medefinanciering bij re-integratie handelingen:** Indien een zieke werknemer een re-integratiehandeling dient te ondergaan, dan is het mogelijk om een verzoek tot medefinanciering te doen bij de verzekeraar. Dit kan kosten besparen voor de re-integratie.

**Rechtsbijstand:** Indien de werkgever een juridisch geschil heeft met UWV of een arbeidsongeschikte werknemer, dan kan de verzekeraar daarbij ondersteunen.

				
<b>Ziekteverzuim</b>				
Maximering dekking	standaard 170% over 2 jaar. 200% over 2 jaar (cao of arbeidsvoorwaarden vereist)	standaard 170% over 2 jaar. 200% over 2 jaar (cao of arbeidsvoorwaarden vereist)	standaard 170% over 2 jaar. 200% over 2 jaar (cao of arbeidsvoorwaarden vereist)	standaard 170% over 2 jaar. 200% over 2 jaar (cao of arbeidsvoorwaarden vereist)
Eigen risicotermijn in werkdagen	10 / 20 / 30 / 65 / 130 / 260	10 / 20 / 30 / 65 / 130 / 260	10 / 20 / 30 / 65 / 130	10 / 20 / 30 / 65 / 130 / 260
Maximering verzekerde loonsom	EUR 125.000 (excl. wglasten)	EUR 125.000 (excl. wglasten)	EUR 125.000 (excl. wglasten)	EUR 125.000 (excl. wglasten)
Maximering eindleeftijd	AOW leeftijd	AOW leeftijd	AOW leeftijd	AOW leeftijd
Maximering werkgeverslasten	tot 30%	tot 30%	tot 25%	tot 25%
Inlooprisico	Nee	Nee	Nee	Nee
Inlooprisico dekking verlenging tijdelijk contract bij ziekte	Nee	Nee	Ja	Nee
Uitlooprisico	Ja	Ja	Ja	Ja
Preventie- en reïntegratiebudget	Nee	Ja	Nee	Nee
Poortwachtergarantie	Nee	Ja zie QL voorwaarden	Ja zie NN voorwaarden	Nee
WIA werkhervattings- compensatie in verzuimproduct	Nee	Ja	Ja	Nee
Re-integratie ondersteuning	op basis van kosten / baten	Op basis van preventie en re-integratie budget indien icm arbodiensten waar wij voor factureren	op basis van kosten / baten	op basis van kosten / baten
Dekking bij overlijden	1 maand, mits na loondoorbetaling periode bij ziekte en uitkering vanuit de verzuimverzekering	1 maand, mits na periode van arbeidsongeschiktheid	1 maand conform (art. 7:674 BW), indien cao van toepassing met meer uitgebreide regeling max. 2 maanden	1 maand (art. 7:674 BW)
Verhaal rechtsbijstand verzekering in verzuimproduct	Nee	Ja	Ja	Nee
Regres	Ja	Ja	Ja	Ja

				
				
	1: berekeningen van de vergoeding per werknemer. Formule: (verzekerd loon/261) X (aantal werkdagen verzuim door ziekte na eigen risico periode X percentage verzuim door ziekte X dekkingspercentage)	1: berekeningen van de vergoeding per werknemer. Formule: (verzekerd loon/261) X (aantal werkdagen verzuim door ziekte na eigen risico periode X percentage verzuim door ziekte X dekkingspercentage)	1: berekeningen van de vergoeding per werknemer. Formule: (verzekerd loon/261) X (aantal werkdagen verzuim door ziekte na eigen risico periode X percentage verzuim door ziekte X dekkingspercentage)	1: berekeningen van de vergoeding per werknemer. Formule: (verzekerd loon/261) X (aantal werkdagen verzuim door ziekte na eigen risico periode X percentage verzuim door ziekte X dekkingspercentage)
Uitkeringsmethodiek				
1e contractstermijn	3 jaar	3 jaar	3 jaar	3 jaar
1 jaar contract mogelijk (voor 1e contractstermijn)	ja, toeslag 5%	ja, toeslag 5%	Nvt	ja, toeslag 5%
Premie vaststelling	Experience rating. 1e contractperiode van 3 jaar premiestabiliteit	Experience rating	Experience rating	Experience rating
Termijn doorgeven ziekmelding	Uiterlijk eerstvolgende werkdag	Uiterlijk eerstvolgende werkdag	Uiterlijk eerstvolgende werkdag	Uiterlijk eerstvolgende werkdag
Opzegbaar bij aanpassing premie?	Ja bij wijziging premiepercentage	Ja bij verhoging >20%	Ja bij verhoging >25%	Ja bij verhoging >20%
Opzegtermijn	Niet opzegbaar gedurende initiële contractstermijn van 3 jaar, daarna 1 maand.	1 maand	2 maanden	Gedurende 1e contractstermijn 2 maanden, daarna 1 maand
Voorwaardenset	algc 105V en vzdc 209V	Quantum Leben - Ziekteverzuimverzekering Conventioneel 22	1316-08	7253D