

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 verzuimverzekering is 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 betalen om te voldoen aan de Wet verbetering poortwachter.

Indien een werknemer arbeidsongeschikt raakt door ziekte of een ongeval, ontstaat er een loondoorbetalingsverplichting voor de werknemer vanuit de werkgever. 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 contract voor bepaalde tijd 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 contract voor bepaalde tijd. In dit geval dient de werkgever de werknemer door te betalen tot de einddatum van het dienstverband van de werknemer (met een maximum van 104 weken). Het is mogelijk dat de werknemer in aanmerking komt voor een Ziektewetuitkering nadat de werknemer ziek uit dienst is gegaan.
- De werknemer stroomt vervroegd 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-integratieverplichting waardoor de periode van loondoorbetalingsverplichting bij ziekte die voor de werkgever geldt, wordt verlengd door het UWV (de zgn. 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.

Ziekteverzuimverzekering Conventioneel

De Ziekteverzuimverzekering Conventioneel dekt de kosten die voortvloeien uit de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever voor 104 weken. De Ziekteverzuimverzekering Conventioneel 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 een eigenrisicoperiode te kiezen. Bij een korte eigenrisicoperiode is de premie hoger, maar loopt de werkgever 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 aanvullend 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 is ingedeeld, de samenstelling van het personeel en het verzuimverleden.

Voordelen van de Ziekteverzuimverzekering Conventioneel

Meer financiële zekerheid voor de werkgever: Door het risico op de loondoorbetalingverplichting 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.

Productvergelijking Ziekteverzuim Conventioneel

α . S . I .



	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)	standaard 170% over 2 jaar. 200% over 2 jaar (cao of arbeidsvoorwaarden vereist)
Maximering dekking					
Eigenrisicotermijn in werkdagen	10 / 20 / 30 / 65 / 130 / 260	10 / 20 / 30 / 65 / 130 / 260	10 / 20 / 30 / 65 / 130 / 260	10 / 20 / 30 / 65 / 130 / 260	10 / 20 / 30 / 65 / 130 / 260
Maximering per persoon	EUR 125.000 (excl. wglasten)	EUR 125.000 (excl. wglasten)	EUR 175.000 (excl. wglasten)	EUR 125.000 (excl. wglasten)	EUR 125.000 (excl. wglasten)
Maximering eindleeftijd	AOW leeftijd	AOW leeftijd	AOW leeftijd	AOW leeftijd	AOW leeftijd
Maximering werkgeverslasten	tot 30%	tot 25%	tot 25%	tot 25%	tot 30%
Dekking verlenging tijdelijk contract bij ziekte	✗	✗	✓	✓	✗
Uitlooprisico na opzegging verzekeringsnemer	✓	✓	✓	✓	✓
Preventie- en reïntegratiebudget	✗	✗	✗	icm Perspectief of Arboned tot € 4.000,-	✓
Poortwachtergarantie	✗	✗	Ja zie NN voorwaarden	✗	Ja zie QL voorwaarden
WIA Werkhervattingscompensatie in verzuimproduct	✗	✗	✓	✗	✓
Ondersteuning bij re-integratie	op basis van kosten / baten	op basis van kosten / baten	op basis van kosten / baten	icm Perspectief of Arboned € 4.000,- re-integratiebudget, overige dienstverleners kosten / baten	Op basis van preventie en re-integratie budget indien icm arbodiensten waar wij voor factureren
Dekking bij overlijden	1 maand, mits na loondoorbetalingsperiode bij ziekte en uitkering vanuit de verzuimverzekering	1 maand (art. 7:674 BW)	1 maand conform (art. 7:674 BW), indien cao van toepassing met meer uitgebreide regeling max. 3 maanden	eenmalig 22 werkdagen a dagloon X dekkingspercentage	1 maand, mits na periode van arbeidsongeschiktheid
Dekking voor verhaalsrechtsbijstand in verzuimverzekering	✗	✗	✓	✓	✓
Regres	✓	✓	✓	✓	✓
Uitkeringsmethodiek	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)	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)
1e contractstermijn	3 jaar	3 jaar	3 jaar	3 jaar	3 jaar

Productvergelijking Ziekteverzuim Conventioneel

					
1 jaar contract mogelijk (voor 1e contractstermijn)	ja, toeslag 5%	ja, toeslag 5%	ja, toeslag 5%	ja, toeslag 5%	ja, toeslag 5%
Premievaststelling	Experience rating. Bij een 1e contractperiode van 3 jaar, premiestabiliteit.	Experience rating	Experience rating, bij 3jr contract premiestabiliteit tegen 6% opslag (tot max 500k loonsom)	Experience rating	Experience rating
Termijnopslag	H: 2%, K:3% M: 5%	H: 2%, K:3% M: 5%	Ja H: 2%, K:3% M: 5%	H: 2%, K:3% M: 5%	H: 2%, K:3% M: 5%
Termijn doorgeven ziekmelding	Uiterlijk eerstvolgende werkdag	Uiterlijk eerstvolgende werkdag	Uiterlijk eerstvolgende werkdag	Uiterlijk eerstvolgende werkdag	Uiterlijk eerstvolgende werkdag
Mogelijkheid om oproepkrachten te uitsluiten	✗	Ja, uitsluitend na schriftelijk akkoord vooraf.	Ja, uitsluitend na schriftelijk akkoord vooraf.	Ja, uitsluitend na schriftelijk akkoord vooraf.	Ja, uitsluitend na schriftelijk akkoord vooraf.
Opzegbaar bij aanpassing premie?	Ja bij wijziging premiepercentage	Ja bij verhoging >20%	Ja bij verhoging >10%	Ja bij wijziging premiepercentage	Ja bij verhoging >20%
Opzegtermijn	1 kalendermaand voor einde initiele periode. Daarna dagelijks opzegbaar met een opzegtermijn van 1 kalendermaand.	1 kalendermaand voor einde initiele periode. Daarna dagelijks opzegbaar met een opzegtermijn van 1 kalendermaand.	1 kalendermaand voor einde initiele periode. Daarna dagelijks opzegbaar met een opzegtermijn van 1 kalendermaand.	2 kalendermaanden voor einde initiele periode. Daarna dagelijks opzegbaar met een opzegtermijn van 1 kalendermaand.	1 kalendermaand voor einde initiele periode. Daarna dagelijks opzegbaar met een opzegtermijn van 1 kalendermaand.
Voorwaardenset	algc 107V en vzdc 211V	7253H-24-07	1316-15	V2106 / V2005 / V2613 / V2609 / V2612	Ziekteverzuimverzekering Conventioneel 24