

Loondoorbetaling Module Tijd

Klik op de vraag om
het antwoord te lezen

Inhoud

1 Verzuim door ziekte

- 1.1 Wanneer is er sprake van verzuim door ziekte van uw werknemer? _____ 2
- 1.2 Binnen welke tijd meldt u dat een werknemer zich ziek heeft gemeld? _____ 2
- 1.3 Wat meldt u in de periode dat de werknemer verzuimt door ziekte? En op welk moment? _____ 2
- 1.4 Wat als de werknemer binnen 28 dagen opnieuw verzuimt door ziekte? _____ 2
- 1.5 Wat als de werknemer na 28 dagen opnieuw verzuimt door ziekte? _____ 2

2 Vergoedingen

- 2.1 Welke vergoeding krijgt u als een werknemer verzuimt door ziekte? _____ 3
- 2.2 Welke vergoeding krijgt u als u Werkgeverslasten heeft meeverzekerd? _____ 3
- 2.3 Welke vergoeding krijgt u als een werknemer is overleden? _____ 3
- 2.4 Van welke gegevens hangt uw vergoeding af? _____ 3
- 2.5 Wat is uw eigenrisicoperiode? _____ 4
- 2.6 Wanneer start uw eigenrisicoperiode? _____ 4
- 2.7 Vanaf welk moment heeft u recht op vergoeding? _____ 4
- 2.8 Wanneer krijgt u de vergoeding? _____ 4
- 2.9 Wat doen wij nog meer voor u als een werknemer verzuimt door ziekte? _____ 4

3 Wanneer geen vergoeding

- 3.1 Wanneer heeft u (gedeeltelijk) geen recht op vergoedingen? _____ 5
- 3.2 Wanneer kunnen wij individuele vergoedingen weigeren of (gedeeltelijk) stoppen? _____ 6
- 3.3 Wanneer stoppen individuele vergoedingen? _____ 6

4 Premie

- 4.1 Hoe berekenen wij de premie van uw Loondoorbetaling Module Tijd? _____ 7
- 4.2 Van welke gegevens hangt het premiepercentage van uw Loondoorbetaling Module Tijd af? _____ 7

5 Einde Loondoorbetaling Module Tijd

- 5.1 Wat gebeurt er met de vergoedingen voor werknemers die verzuimen door ziekte als uw Loondoorbetaling Module Tijd stopt? _____ 8



1 Verzuim door ziekte

1.1 Wanneer is er sprake van verzuim door ziekte van uw werknemer?

Als hij door een ongeval, ziekte of gebrek niet het werk kan doen dat u met hem bent overeengekomen in zijn arbeidsovereenkomst of functieomschrijving.

Als hij door een ongeval, ziekte of gebrek geen passend werk kan doen.

- De oorzaak is rechtstreeks en medisch objectief vast te stellen.
 - Niet: bijvoorbeeld als uitsluitend sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zoals een arbeidsconflict.

1.2 Binnen welke tijd meldt u dat een werknemer zich ziek heeft gemeld?

U meldt dit binnen 2 werkdagen via het meldloket centraalbeheer.nl/inkomen.

- Dit is belangrijk voor uw recht op vergoeding.

1.3 Wat meldt u in de periode dat de werknemer verzuimt door ziekte? En op welk moment?

U meldt het als hij beter is of weer werkt.

U meldt het als hij meer of minder werkt.

- U doet dit binnen 2 werkdagen via het meldloket.

1.4 Wat als de werknemer binnen 28 dagen opnieuw verzuimt door ziekte?

U meldt ons dat de werknemer zich ziek heeft gemeld via het meldloket centraalbeheer.nl/inkomen.

De vorige verzuimmelding telt mee bij deze verzuimmelding.

De eerste verzuimdag van de vorige verzuimmelding is ook de eerste verzuimdag van deze verzuimmelding.

- Uw eigenrisicoperiode begint niet opnieuw.
- Voor de opbouw van de 104 weken tellen wij de vorige verzuimmelding op bij deze verzuimmelding.

1.5 Wat als de werknemer na 28 dagen opnieuw verzuimt door ziekte?

U meldt ons dat de werknemer zich ziek heeft gemeld via het meldloket centraalbeheer.nl/inkomen.

Dit is een nieuwe verzuimmelding.

- Uw eigenrisicoperiode begint opnieuw.
- De opbouw van de 104 weken begint opnieuw.

2 Vergoedingen

2.1 Welke vergoeding krijgt u als een werknemer verzuimt door ziekte?

U krijgt de door u gekozen dekkingpercentages van het verzekerd jaarloon op de eerste verzuimdag.

- Niet de eigenrisicoperiode.

Wij rekenen met 5 werkdagen per week en met 260 werkdagen per 52 weken. Ook als een werknemer meer of minder dagen per week werkt.

Formule eerste periode:

$(\text{verzekerd jaarloon} / \text{aantal werkdagen in de periode}) \times (\text{aantal werkdagen verzuim door ziekte} - \text{eigenrisicoperiode}) \times \text{percentage verzuim door ziekte} \times \text{dekkingpercentage}$.

Formule tweede (en eventueel volgende) periode(s):

$(\text{verzekerd jaarloon} / \text{aantal werkdagen in de periode}) \times \text{aantal werkdagen verzuim door ziekte} \times \text{percentage verzuim door ziekte} \times \text{dekkingpercentage}$.

Voorbeeld met 2 dekkingperiodes

week 1 tot en met 52 (eerste jaar) en week 53 tot en met 104 (tweede jaar).

Een werknemer verdient € 35.000 per jaar en kan het eerste jaar (260 werkdagen) 80% niet werken door ziekte.

Het dekkingpercentage is 100% (1e jaar).

De eigenrisicoperiode is 30 werkdagen.

De vergoeding voor loondoorbetaling is:

$$(\text{€ } 35.000 / 261) \times (260 - 30) \times 80\% \times 100\% = \text{€ } 24.674.$$

Dezelfde werknemer kan na het eerste jaar in het tweede jaar 200 werkdagen voor 80% niet werken door ziekte.

Het dekkingpercentage is 70% (2e jaar).

De vergoeding voor loondoorbetaling is:

$$(\text{€ } 35.000 / 261) \times 200 \times 80\% \times 70\% = \text{€ } 15.019.$$

2.2 Welke vergoeding krijgt u als u Werkgeverslasten heeft meeverzekerd?

U krijgt het door u gekozen percentage als extra dekkingpercentage voor de kosten van uw werkgeverslasten.

- Wij verhogen uw dekkingpercentages met dit percentage bij het berekenen van de vergoeding bij verzuim door ziekte van uw werknemers.
- Wij betalen de vergoeding voor werkgeverslasten tegelijk met de vergoeding voor verzuim door ziekte.

2.3 Welke vergoeding krijgt u als een werknemer is overleden?

U krijgt een vergoeding over een volledige maand.

- Het dekkingpercentage is het dekkingpercentage van de eerste dag van verzuim door ziekte.

2.4 Van welke gegevens hangt uw vergoeding af?

- Het verzekerd jaarloon op de eerste verzuimdag.
- Het aantal werkdagen verzuim door ziekte.
 - Wij rekenen met 5 werkdagen per week en 261 werkdagen per jaar. Ook als een werknemer meer of minder dagen per week werkt.
- Het percentage verzuim door ziekte van een werknemer.
- Uw eigenrisicoperiode.
- Uw dekkingpercentages.

2 Vergoedingen

2.5 Wat is uw eigenrisicoperiode?

Het aantal werkdagen dat u heeft gekozen.

- Het aantal gekozen werkdagen dat uw werknemer verzuimt door ziekte, krijgt u geen vergoeding.

2.6 Wanneer start uw eigenrisicoperiode?

Op de eerste werkdag dat uw werknemer verzuimt door ziekte.

- Niet als u het verzuim niet binnen 2 werkdagen meldt via het meldloket.
 - Alleen als wij er nadeel van hebben.
 - Uw eigenrisicoperiode start dan op de dag dat wij uw melding ontvangen.
- Niet als een werknemer binnen 28 dagen opnieuw verzuimt door ziekte.
 - Uw eigenrisicoperiode begint niet opnieuw.
- Niet op een zaterdag of zondag.
 - Uw eigenrisicoperiode begint op maandag.
- Niet als u geen loondoorbetalingsverplichting heeft wanneer de werknemer verzuimt door ziekte.
 - Uw eigenrisicoperiode start dan op de dag dat uw loondoorbetalingsverplichting start.

2.7 Vanaf welk moment heeft u recht op vergoeding?

Vanaf de eerste werkdag dat uw werknemer verzuimt door ziekte.

- Niet als u het verzuim niet binnen 2 werkdagen meldt via het meldloket.
 - Alleen als wij er nadeel van hebben.
 - U heeft dan recht op vergoeding vanaf de dag dat wij uw melding ontvangen.In dit geval starten de 104 weken op de eerste werkdag waarop uw werknemer verzuimt door ziekte.
- Niet als u geen loondoorbetalingsverplichting heeft wanneer uw werknemer verzuimt door ziekte.
 - U heeft dan recht op vergoeding vanaf de dag dat uw loondoorbetalingsverplichting start.
- Niet de eigenrisicoperiode.

2.8 Wanneer krijgt u de vergoeding?

Voor het einde van de maand betalen wij de vergoeding van de maand daarvoor.

- Wij betalen zodra wij vaststellen dat u recht heeft op een vergoeding.
- Wij kunnen een betaalde vergoeding achteraf corrigeren.

2.9 Wat doen wij nog meer voor u als een werknemer verzuimt door ziekte?

Wij proberen kosten terug te halen als een ander aansprakelijk is voor het verzuim door ziekte.

- Uw kosten van het verzuim door ziekte van de werknemer.
 - Alleen de kosten die wettelijk bij de aansprakelijke teruggehaald mogen worden:
 - Het nettoloon dat u aan de werknemer doorbetaalt vanwege uw loondoorbetalingsverplichting.
 - De door u gemaakte re-integratiekosten voor de werknemer.
 - Alleen als u ons dit vraagt.
 - Wij beoordelen uw verzoek en de omstandigheden.
 - Wij laten u weten wat wij besluiten.
 - Niet als wij vinden dat er weinig kans is om kosten terug te halen.
 - Niet als de werknemer buiten uw verzekering valt.
 - Bijvoorbeeld omdat hij een uitkering krijgt van UWV.
- Onze kosten die te maken hebben met onze vergoedingen en diensten.
 - U geeft ons alle informatie om het geld bij de aansprakelijke terug te halen.
 - U maakt geen afspraken met de aansprakelijke.

3 Wanneer geen vergoeding

3.1 Wanneer heeft u (gedeeltelijk) geen recht op vergoedingen?

De werknemer verzuimde al door ziekte.

- De werknemer verzuimde al door ziekte voordat uw verzekering inging.
- De werknemer verzuimde al door ziekte voordat hij door een bedrijfsovername bij u in dienst kwam.
- De werknemer verzuimde al door ziekte voordat de arbeidsovereenkomst met hem inging.
- De werknemer verzuimde al door ziekte op het moment dat u zijn arbeidsovereenkomst verlengde.
 - Niet als u aantoont dat de verlenging van de arbeidsovereenkomst al werd overeengekomen voor de eerste ziektedag van de werknemer.

Neem dan contact met ons op om dit te beoordelen.

U geeft ons de informatie die wij nodig hebben.

Wij beoordelen de informatie en de omstandigheden.

Wij laten u weten wat wij besluiten over de vergoeding.

Deze beperking vervalt zodra de werknemer meer dan 28 dagen volledig werkte.

U kon het verzuim door ziekte van de werknemer voorzien.

- Op het moment dat:
 - uw verzekering inging;
 - de arbeidsovereenkomst met de werknemer inging;
 - u de arbeidsovereenkomst met de werknemer verlengde;
 - u de werknemer (te laat) aanmeldt op uw verzekering.

Deze beperking vervalt zodra de werknemer meer dan 28 dagen volledig werkte.

U heeft geen loondoorbetalingsverplichting bij verzuim door ziekte vanwege wet- of regelgeving.

- Als u met uw bedrijf stopt.
- Als u voor UWV geen werkgever meer bent.
- Als de werknemer niet ziek is.
- Als de werknemer weer gaat werken.
- Als de werknemer uit dienst gaat.
- Als de werknemer passend werk weigert.
- Als de werknemer 104 weken verzuimd heeft door ziekte.
- Als de werknemer met VUT of pensioen gaat.
- Als de werknemer overlijdt.
- Als de werknemer in een gevangenis zit. Dit geldt ook bij voorlopige hechtenis en TBS.
- Als de werknemer niet meewerkt aan zijn herstel.
- Als de werknemer niet meewerkt aan een controle.
- Als de werknemer met onbetaald verlof gaat.
- Als de werknemer verlof heeft volgens de Wet arbeid en zorg.
Dit zijn de belangrijkste redenen.

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

U heeft beroepssporters in dienst.

- Uw verzekering geldt niet voor werknemers die voor u werken als beroepssporter.
 - Het gaat om mensen met een wedstrijdssport als beroep.

3 Wanneer geen vergoeding

3.2 Wanneer kunnen wij individuele vergoedingen weigeren of (gedeeltelijk) stoppen?

- Als u uw plichten niet nakomt, of de werknemer zijn plichten niet nakomt.
 - En wij daar nadeel van hebben.
- Als iemand in de praktijk geen werknemer (meer) is volgens deze verzekeringsvoorwaarden.
 - Bij twijfel nemen wij contact met u op om dit te beoordelen.
 - U geeft ons de informatie die wij nodig hebben.
 - Wij beoordelen de informatie en de omstandigheden.
 - Wij laten u weten wat wij besluiten.
 - De dekking stopt vanaf de dag dat iemand geen werknemer (meer) is.
- Als er geen dekking is voor de werknemer.
- Als de werknemer niet verzekerd is omdat hij niet op tijd is aangemeld.
- Als de werknemer een uitkering krijgt. Of recht heeft op een uitkering uit een wettelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering.
 - Bijvoorbeeld uit de Ziektewet, de WIA of de WAO.
- Als de werknemer passend werk doet of kan doen.
 - Bij u of bij een andere werkgever.
 - Wij trekken de loonwaarde van het passend werk af van de vergoeding.
 - Loonwaarde is de beloning die gebruikelijk is voor het passend werk.
 - U bepaalt de loonwaarde. Als u dat wilt, kunnen wij u hierbij helpen. De loonwaarde is minstens het minimumloon per uur dat geldt voor de werknemer.
- Als de werknemer om een andere reden dan ziekte verzuimt.
- Als de loondoorbetalingsverplichting na 104 weken wordt verlengd.
 - Niet bij een loonsanctie van UWV die wij vergoeden.
 - De dekking voor de werknemer stopt dan na de duur van de loonsanctie.
- Als de werknemer langer dan 28 dagen therapeutisch aan het werk gaat.
 - Na 28 dagen trekken wij de loonwaarde af van de vergoeding.
 - Loonwaarde is de beloning die gebruikelijk is voor de therapeutische werkzaamheden.
 - U bepaalt de loonwaarde. Als u dat wilt, kunnen wij u hierbij helpen. De loonwaarde is minstens het minimumloon per uur dat geldt voor de werknemer.
- Als de werknemer geen WIA-uitkering aanvraagt of de aanvraag intrekt.
- Als de werknemer na 104 weken weer aan het werk gaat zonder aanpassing van het werk.
- Als de werknemer na 104 weken volgens UWV:
 - 35% of meer arbeidsongeschikt is en bij u in dienst blijft, zonder dat er sprake is van nieuw bedongen arbeid;
 - minder dan 35% arbeidsongeschikt is en bij u in dienst blijft, zonder dat er sprake is van nieuw bedongen arbeid.

Wij nemen contact met u op om dit te beoordelen.

U geeft ons de informatie die wij daarvoor nodig hebben.

Wij beoordelen de informatie en de omstandigheden.

Wij laten u weten wat wij besluiten over de vergoeding en de verzekering van de werknemer.

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

3.3 Wanneer stoppen individuele vergoedingen?

- Als de werknemer de AOW-leeftijd bereikt.
 - De Loondoorbetaling Module Tijd stopt voor de werknemer op de dag dat hij de AOW-leeftijd bereikt.

4 Premie

4.1 Hoe berekenen wij de premie van uw Loondoorbetaling Module Tijd?

Wij vermenigvuldigen de verzekerde jaarlonen van uw werknemers met het premiepercentage.

- Dit doen we door het verzekerd jaarloon per werknemer te vermenigvuldigen met het premiepercentage, en daarna de berekende bedragen per werknemer bij elkaar op te tellen.
 - Door tussentijdse (rekenkundige) afrondingen in ons systeem kan er per werknemer een minimaal verschil ontstaan tussen het bedrag dat u betaalt en de uitkomst van de berekening verzekerd jaarloon x premiepercentage.
- Er geldt een minimumpremie.
 - U vindt het bedrag van uw minimumpremie op uw verzekeringsbewijs.

Wij berekenen de premie voor uw Werkgeverslasten op dezelfde manier.

- Als u dit heeft meeverzekerd bij uw Loondoorbetaling Module Tijd.

4.2 Van welke gegevens hangt het premiepercentage van uw Loondoorbetaling Module Tijd af?

Wij gebruiken verschillende gegevens voor het premiepercentage. De belangrijkste zijn:

- Uw bedrijfsactiviteit.
 - De verzuimgegevens van uw branche bepalen gedeeltelijk het premiepercentage.
 - Voor welk deel hangt af van het aantal werknemers.
 - Hoe meer werknemers, hoe kleiner dit deel is.
- Uw eigenrisico.
- Uw dekkingspercentages.
- Het aantal werknemers.
 - Dit bepaalt gedeeltelijk het premiepercentage.
 - Voor welk deel hangt af van het aantal werknemers.
- Gegevens van uw werknemers die nodig zijn om het verzuimrisico in te schatten.
 - Deze bepalen gedeeltelijk het premiepercentage. Het gaat om deze gegevens:
 - verzekerd jaarloon;
 - geboortjaar;
 - geslacht;
 - datum in dienst.
- De verzuimdagen en vergoedingen van de laatste 3 jaar.

Wij houden ons hierbij aan de afspraken uit het Convenant over de invloed van het eigen verzuim op de premie.

- Uw eigen verzuimgegevens bepalen gedeeltelijk het premiepercentage.
 - Voor welk deel hangt af van het aantal werknemers.
 - Hoe meer werknemers, hoe groter dit deel is.
 - De mate waarin uw eigen verzuimgegevens meetellen is gemaximeerd.

Niet als er een vermoeden van fraude is of bij buitensporig hoog verzuim.

Dan kunnen wij, op incidentele basis, afwijken van de afspraken uit het Convenant over de invloed van het eigen verzuim op de premie.

Wij nemen contact met u op als wij dit doen.

- Vergoedingen die wij bij een ander hebben teruggehaald, tellen niet mee:
Als er van de laatste 3 jaar nog geen verzuimdagen en vergoedingen zijn, gebruiken wij de verzuimgegevens van uw branche hiervoor.

Het premiepercentage van uw Werkgeverslasten hangt van dezelfde gegevens af.

- Als u dit heeft meeverzekerd bij uw Loondoorbetaling Module Tijd.

5 Einde Loondoorbetaling Module Tijd

5.1 Wat gebeurt er met de vergoedingen voor werknemers die verzuimen door ziekte als uw Loondoorbetaling Module Tijd stopt?

De vergoedingen lopen door.

Niet:

- Als u voor UWV geen werkgever meer bent.
- Als u stopt met uw bedrijf.
- Als u uw bedrijf verkoopt.
- Als er geen activiteiten meer zijn in uw bedrijf.
- Als uw bedrijf failliet gaat.
- Als uw bedrijf uitstel van betaling krijgt van de rechter (surseance).
- Als de rechter de wettelijke schuldsaneringsregeling op u van toepassing verklaart.
- Als u fraude pleegt.
- Als u vragen niet naar waarheid beantwoordt.
- Als u uw plichten bij verzuim door ziekte van een werknemer niet nakomt.
 - En wij daar nadeel van hebben.
- Als uw verzekering is gestopt omdat u uw premie niet op tijd of niet helemaal heeft betaald.

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

Contact met Apeldoorn

**Stuur een e-mail**

verzuim@centraalbeheer.nl

**Stuur een brief**

Centraal Beheer, Postbus 9150, 7300 HZ Apeldoorn

**Bel 'Even Apeldoorn' (055) 579 8197**

Dat kan van maandag tot en met vrijdag van 8.00 tot 17.30 uur.

Wij helpen u graag.

centraalbeheer.nl/zakelijk