



Eerste hulp bij het afsluiten van een verzuimverzekering

Inhoud

De 4 financiële risico's van verzuim voor u als werkgever	3
Ontdek welke verzuimverzekering bij uw situatie past	5
Eerste hulp bij het afsluiten van een verzuimverzekering	7



4 financiële risico's van verzuim voor u als werkgever

Risico's komen in vele vormen en maten. En met verschillende gevolgen. Als ondernemer en werkgever bepaalt u welke risico's u wilt en kunt dragen. En voor welke u zich liever verzekert. Zo kan een zieke medewerker voor behoorlijke financiële schade zorgen. Zeker wanneer u geen of weinig reserves heeft. Een verzuimverzekering beschermt u onder andere tegen de hoge kosten van ziekte. Weet u nog niet zeker of u zo'n verzekering nodig heeft? Dan is het goed om eerst de risico's van verzuim te kennen.

1 **Risico op 2 jaar loondoorbetaling bij ziekte**

U doet er veel aan uw medewerkers zo gezond en vitaal mogelijk te houden. Toch kan het gebeuren dat iemand tijdelijk arbeidsongeschikt raakt. De gevolgen van ziekte kunnen heel groot zijn. Niet alleen voor uw medewerker, maar ook voor u als werkgever. U heeft namelijk loondoorbetalingsplicht. Als

werkgever bent u verplicht 2 jaar minimaal 70% van het loon van uw zieke medewerker te betalen. Volgens sommige cao's is dit het 1e jaar zelfs 100%. Maar het is in het 1e jaar in elk geval nooit minder dan het minimumloon. Deze regel geldt voor uw eigen medewerkers met een vast of tijdelijk contract, maar ook voor oproepkrachten. Een verzuimverzekering beschermt u tegen de hoge kosten van loondoorbetaling.



2 **Risico op doorbelasting van de Ziektewetuitkering**

Het is mogelijk dat uw zieke medewerker in de eerste 2 ziektejaren in de Ziektewet belandt. Bijvoorbeeld omdat hij een tijdelijk contract heeft en ziek uit dienst gaat. Uw ex-medewerker krijgt dan een Ziektewetuitkering van UWV en deze neemt ook de re-integratie over. Toch belast UWV de Ziektewetuitkering soms aan u door. Dit gebeurt vaak bij middelgrote en grote bedrijven. Zij betalen dan een (individuele) premie voor de Ziektewet. Kleinere bedrijven betalen een sectorpremie.

3 **Risico op loonsanctie**

Volgens de Wet verbetering poortwachter moeten u en uw zieke medewerker er alles aan doen om hem zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen.

Al vanaf de 1e ziektedag hebben u en uw medewerker verschillende verplichtingen. Deze staan in een [stappenplan](#). Houdt u zich als werkgever niet aan deze stappen? Of voert u ze niet goed uit? Dan kan UWV een loonsanctie opleggen. Dit betekent dat u dan maximaal nog 1 jaar extra loon moet betalen aan uw medewerker. Met een verzuimverzekering met arbodienstverlening voldoet u aan alle wettelijke re-integratieregels.

4 **Risico op extra kosten van vervanging**

Naast de loondoorbetalingsplicht heeft u misschien ook te maken met de kosten voor vervanging. U moet dan niet alleen het loon van uw zieke medewerker betalen. Maar ook het salaris van zijn vervanger. Zonder de vergoeding van een verzuimverzekering komen deze kosten vaak extra hard aan.



Ontdek welke verzuimverzekering bij uw situatie past

Verzuimverzekeringen zijn er in verschillende soorten en maten. Net als bedrijven. Want wat voor uw ondernemende buurman de juiste keuze is, kan voor u iets heel anders betekenen. Daarom is het fijn dat er meerdere mogelijkheden zijn. Zodat u zich altijd goed beschermt tegen de vaak grote financiële gevolgen van arbeidsongeschikte medewerkers. Wilt u weten welke verzekering bij uw situatie past? Ontdek het nu.

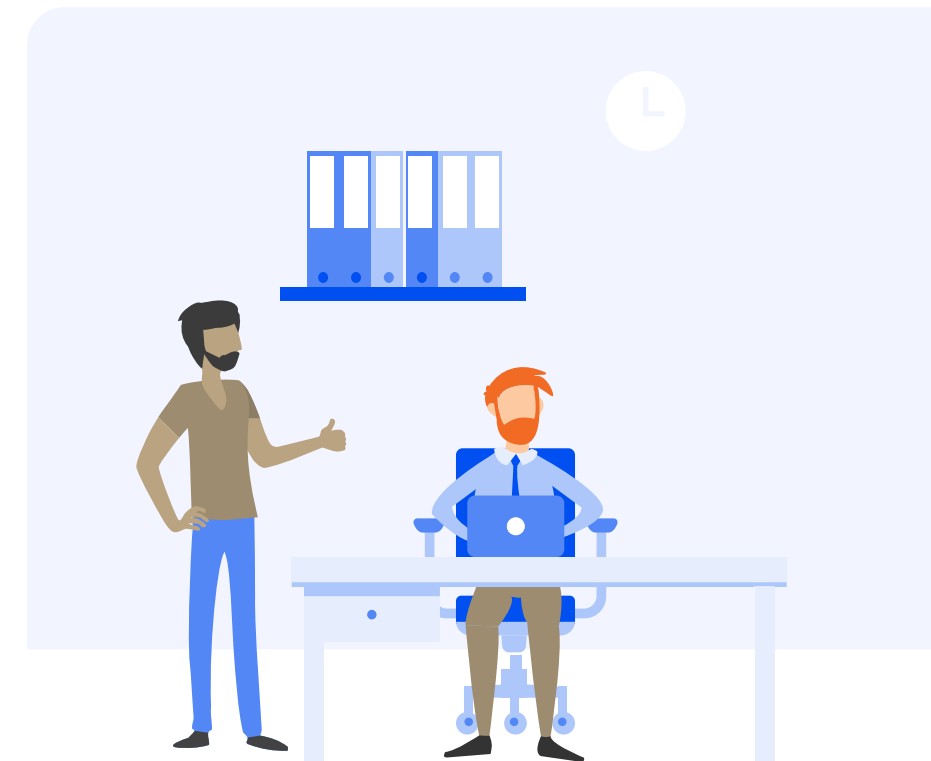
U heeft tot 25 medewerkers in dienst

Kleinere bedrijven kiezen vaak voor een verzuimverzekering met arbodienstverlening. Omdat ze vaak minder grote reserves hebben, willen zij graag weten waar ze financieel aan toe zijn. Ook willen ze hulp bij de wettelijke verplichtingen rondom verzuim en re-integratie. Een verzuimverzekering met arbodienstverlening verzekert u tegen het risico van loondoorbetaling voor uw zieke medewerkers. En u krijgt hulp bij verzuim en ondersteuning bij het

re-integratietraject. U kiest zelf uw eigen risicoperiode en het dekkingpercentage.

U heeft 25 of meer medewerkers in dienst

Heeft u voldoende geld om de verzuimkosten van uw medewerkers door te betalen? Maar wilt u wel graag onverwacht hoge kosten voorkomen? Bijvoorbeeld omdat iemand langer dan gemiddeld ziek is. Een verzuimverzekering met een eigen risico in geld in plaats van tijd kan dan een juiste keuze zijn.



Dit heet een stop-loss verzuimverzekering. Met deze verzekering weet u elk jaar precies wat u zelf maximaal betaalt voor uw zieke medewerkers.

U bent eigenrisicodragers voor de Ziektewet en WGA

U bent 10 jaar verantwoordelijk voor het betalen van de uitkeringskosten van uw arbeidsongeschikte (ex-)medewerker. In totaal loopt u dus 12 jaar financieel risico als uw medewerker ziek wordt.

Dit kan serieuze gevolgen hebben voor de toekomst van uw bedrijf. Een Verzuim WGA Compleet verzekering beschermt u tegen de hoge kosten van al deze risico's.

Dit betekent dat u bent verzekerd voor de loondoorbetaling van zieke medewerkers in de eerste 2 jaar en voor de Ziektewetuitkering van uw ex-medewerkers, de WGA-uitkeringen in de maximaal 10 jaar daarna en verzuimbegeleiding en re-integratie.

Een verzuimverzekering is niet verplicht

Als werkgever bepaalt u zelf of u een verzuimverzekering afsluit. Deze is niet wettelijk verplicht. Toch is het soms verstandig om dit wel te doen. Zeker als u niet genoeg geld heeft om een (langdurig) zieke medewerker te betalen. Want volgens het CPB kost een zieke medewerker met een gemiddeld jaarinkomen van € 36.500 al gauw ruim € 400,- per dag. Voor een klein bedrijf kan dit grote gevolgen hebben. U bent namelijk verplicht om uw zieke medewerkers (met een contract voor onbepaalde tijd) 2 jaar lang een groot deel van het loon door te betalen. Heeft uw medewerker een tijdelijk contract? Dan betaalt u zolang dit contract geldig is. Ook bent u verantwoordelijk voor de re-integratie van uw arbeidsongeschikte medewerker. Met een verzuimverzekering verzekert u zich voor de loondoorbetalingsverplichting. Dit geeft een gerust gevoel.



Eerste hulp bij het afsluiten van een verzuimverzekering

Een verzuimverzekering beschermt uw bedrijf tegen de hoge kosten van zieke medewerkers. Dat is fijn, want een zieke medewerker kan behoorlijk duur zijn. Niet alleen moet u maximaal 2 jaar (een deel van) zijn loon doorbetalen. Maar u heeft waarschijnlijk ook een vervanger nodig. Handig dus, zo'n verzuimverzekering. Maar geldt dat ook voor het afsluiten ervan? Met deze 5 tips bereidt u zich goed voor.



1 Zorg voor kloppende verzuimgegevens

Voor verzekeraars is het belangrijk om te weten hoe hoog uw verzuim in de afgelopen 3 jaar is geweest. Dit percentage bepaalt voor een deel de hoogte van uw premie. Uw verzuimgegevens vraagt u bijvoorbeeld op bij uw arbodienst. Controleer goed of deze informatie klopt.

Denkt de arbodienst dat u minder mensen in dienst heeft omdat u nieuwe medewerkers (nog) niet heeft doorgegeven? Dan kan uw verzuimpercentage hoger zijn, waardoor u mogelijk een hogere premie moet betalen. Heeft u niet eerder personeel in dienst gehad? Dan kijken verzekeraars vooral naar de gemiddelde verzuimcijfers in uw branche.

2 Geef de juiste loongegevens door

Naast het verzuimpercentage telt ook de loonsom mee in de berekening van de hoogte van uw premie. Geef daarom de juiste brutoloongegevens door, zonder de premies die u betaalt voor werknemersverzekeringen. Let hierbij op dat bijvoorbeeld het vakantiegeld niet dubbel wordt berekend.

Meld alle medewerkers aan die bij u op de loonlijst staan, ook medewerkers met een tijdelijk contract. Directeuren-groootaandeelhouders worden niet meeverzekerd.

3 **Vraag naar de keuzemogelijkheden**

Wanneer u een verzuimverzekering afsluit, heeft u vaak meerdere keuzemogelijkheden. Zo kiest u zelf uw eigen risicoperiode. Tijdens deze periode krijgt u geen vergoeding voor het doorbetalen van loon van zieke medewerkers. Hierbij geldt: hoe langer uw eigen risicoperiode, hoe lager uw premie. Daarnaast heeft u keuzes in de dekkingsgraad. De meeste bedrijven hebben een loondoorbetalingsplicht van 100% in het 1e ziektejaar en 70% in het 2e jaar. U kiest zelf of u deze plicht volledig verzekert. Heeft u veel financiële reserves? Dan kunt u bijvoorbeeld ook kiezen om in het 1e jaar niet 100, maar 70% te verzekeren. 30% betaalt u dan zelf. Of u kiest voor een langere eigen risicoperiode van bijvoorbeeld 30 dagen. Naast de mogelijkheden in het eigen risico en de dekkingsgraad, kunt u kiezen voor een vergoeding van de werkgeverslasten, verzuimbegeleiding, ondersteuning bij re-integratie en arbodienstverlening.

Al deze keuzes hebben invloed op de hoogte van uw premie.

4 **Kijk of overstappen mogelijk is**

Overstappen naar een andere verzekeraar loont soms. Mogelijk heeft uw bedrijf veel verzuim en verhoogt uw huidige verzekeraar daarom uw premies. Kiezen voor een nieuwe verzekeraar is daarom soms goedkoper. Zelfs als u al zieke medewerkers heeft. Let hierbij op de uitloopdekking in uw polis. Uitloopdekking betekent dat de uitkering voor uw zieke medewerker doorloopt als u overstapt naar een andere verzekeraar. Uw verzekering opzeggen is vaak dagelijks mogelijk met een opzegtermijn van 1 of 2 maanden. U hoeft dus niet altijd te wachten tot 1 januari.

5 **Denk na over een inkomensaanvulling**

Niemand wil arbeidsongeschikt raken. Maar als het gebeurt, is het fijn om geen financiële zorgen te hebben. Een WIA-aanvullingsverzekering is een aanvulling op de wettelijke verzekering (Wet WIA). Deze aanvullingsverzekering is niet wettelijk verplicht, maar beschermt uw medewerkers wel

tegen de grote financiële gevolgen van arbeidsongeschiktheid. Een WIA-verzekering is een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde voor (toekomstige) medewerkers. Het toont goed werkgeverschap en laat zien dat u als werkgever om uw mensen geeft.



Kijk op onze website
centraalbeheer.nl/verzuim

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 verder.