

Verzeker ziekteverzuim op maat

De belangrijkste keuzes bij een ziekteverzuimverzekeringen

Als je ervoor kiest het verzuimrisico te verzekeren, dan blijft er nog steeds veel te kiezen. Een verzuimverzekering is nooit standaard. Je hebt bij deze verzekering namelijk veel keuzes om deze op maat samen te stellen. Kijk nooit alleen naar de prijs. Het belangrijkste is wat je aan de verzekering hebt zodra je te maken krijgt met ziekteverzuim. De belangrijkste keuzes die je moet maken hebben we voor je op een rij gezet.

1. Bepaal eigen risicotermijn >

Bepaal hoelang je je medewerkers kunt blijven doorbetalen en hoelang je zonder hun aanwezigheid kunt. Als je per direct een vervanger nodig hebt zit je tijdelijk met dubbele kosten. Hoe lang wil en kun je die kosten dragen? Je kunt een uitkering ontvangen na bijvoorbeeld 10 ziektedagen, maar ook pas na 130 ziektedagen. De hoogte van de uitkering hangt af van het verzekerd jaarloon van de zieke medewerker en de dekking die je hebt gekozen.

2. Bepaal hoogte van je eigen risico >

Alle verzekeraars hanteren een eigen risico. Hoe hoog die wordt bepaal je zelf. Er zijn twee vormen van een verzuimverzekering:

Eigen risico in tijd

Als je geen risico wilt of kan lopen, en een zieke collega wilt kunnen vervangen, dan kun je kiezen voor een conventionele verzuimverzekering. Bij deze verzekering wordt het loon vergoed dat je als werkgever doorbetaalt aan jouw zieke werknemers in de eerste twee jaar. De verzuimverzekering vergoedt in ieder geval het wettelijke minimum van 70%.

Eigen risico in geld

Als je wel wat buffer hebt of je het risico wel durft te nemen kun je kiezen voor stoploss verzekering. Bij deze optie kies je voor een bedrag waarvoor je zelf het verzuimrisico wilt dragen (eigenbehoud). Overstijgen de loondoorbetalingsverplichtingen dit bedrag, dan vult de stoploss verzekering het verschil aan. Dit wordt met name bij grote bedrijven gedaan.

3. Bepaal of je eigenrisicodrager voor de Ziektewet wilt zijn >

Als werkgever betaal je een gedifferentieerde premie voor de Ziektewet voor je werknemers. Je kunt op deze kosten besparen door eigenrisicodrager voor de Ziektewet te worden. Als eigenrisicodrager betaal je zelf de uitkering voor (ex-)werknemers die bij ziekte nog recht hebben

op een Ziektewetuitkering. Ook als ze niet meer bij jou werken. Je zorgt zelf voor hun verzuimbegeleiding en hun re-integratie.

Je kunt alleen eigenrisicodragers worden voor medewerkers zonder 'gewone' arbeidsovereenkomst, mensen die binnen 4 weken nadat ze uit dienst gingen ziek worden en medewerkers met een tijdelijk contract van wie de overeenkomst eindigt tijdens ziekte. Voor medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd is dit niet mogelijk. Hiervoor ben je zelf 104 weken financieel verantwoordelijk.

Voordeel

- + Je betaalt een lagere verplichte verzekeringspremie.
- + Je hebt het hele proces van ziekte en re-integreren zelf in de hand.

Nadeel

- Je betaalt zelf de ziektewetuitkering.
- Als een werknemer overlijdt betaal je zelf de overlijdensuitkering aan nabestaanden.
- Je moet precies weten hoe de wet en regelgeving is.

4. Bepaal of je werkgeverslasten wilt meeverzekeren >

Kosten voor een zieke medewerker blijven helaas niet beperkt tot het bruto salaris van deze medewerker. Je zult extra kosten moeten maken, bijvoorbeeld bij het vinden van een tijdelijke arbeidskracht en het uitbetalen van hem of haar. Bepaal dan ook of je die lasten wilt meeverzekeren.

5. Bepaal welk percentage van het loon je uitgekeerd wilt hebben >

Hoeveel procent je van het loon van je zieke medewerker uitbetaalt staat in de cao of bespreek je met hem/haar bij indiensttreding (minimaal 70 procent van het loon). Dat wil niet zeggen dat je dan ook voor dat bedrag verzekerd wil zijn. Bepaal hoeveel procent van het loon je uitgekeerd moet krijgen om goed te kunnen voldoen aan de loondoorbetalingsverplichting. Je premie zal lager uitvallen bij het kiezen van een lager percentage van de te verzekeren loondoorbetalingsverplichting.

6. Bepaal of je het re-integratietraject wilt verzekeren >

Sinds de invoering van de Wet Verbetering Poortwachter dien je als werkgever samen met de werknemer er alles aan te doen om de werknemer weer aan het werk te laten gaan. Dit kan door je werknemer zijn oude werk zo snel mogelijk weer te laten hervatten. Ook kan het zijn dat je voor hem/haar in ander passend werk binnen of buiten de organisatie kunt voorzien. Het laatste wordt het tweede spoor genoemd en moet ingezet worden na 104 weken of als blijkt dat terugkeer in de huidige baan niet meer mogelijk is. Je kunt dit traject zelf op je nemen, of je huurt een reïntegratiebedrijf daarvoor in. Bepaal of je dit traject zelf wilt betalen of mee wilt verzekeren.