

Ziekteverzuimverzekeringen

Deze FAQ gaat in beginsel over vragen en situaties die betrekking hebben op ziekteverzuimverzekeringen, aanvullende dienstverlening en sociale wetgeving.

Vragen over deze FAQ? Neem dan contact op met de afdeling acceptatie inkomen van Turien & Co. Assuradeuren.

Turien & Co. Assuradeuren
Afdeling acceptatie inkomen
072 5 181 963
inkomen@turien.nl

Casemanagement en re-integratie

Zijn er vragen die betrekking hebben op casemanagement en re-integratie, neem dan contact op met Shared Expertise. De diensten van Shared Expertise zijn exclusief en kosteloos beschikbaar voor werkgevers met een inkomensverzekering bij Turien & Co. Assuradeuren.

Shared Expertise
072 5 181 999
casemanagement@shareexpertise.nl



Een werkgever geeft aan bij een CAO aangesloten te zijn. Wat dient deze werkgever te verzekeren als het gaat om de ziekteverzuimverzekering?

Het dekkingspercentage mag de werkgever altijd zelf bepalen. De CAO bepaalt enkel welk percentage loon de werkgever dient door te betalen bij ziekte en welke andere, aanvullende regels er van kracht zijn.

De werkgever mag niet een hogere uitkering verzekeren, dan wat hij aan loon tijdens ziekte daadwerkelijk aan zijn werknemer betaalt.

Hoe kan je controleren of er een CAO van toepassing is?

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een overzicht geplaatst op de volgende website: www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl Hier is ook aanvullende en inhoudelijke informatie terug te vinden over alle CAO's.

Welk arbodienstpakket past het beste bij een kleine(re) werkgever?

Kleine(re) werkgevers (<15 werknemers) zijn vooral geholpen met volledige ondersteuning door de arbodienst. Vaak worden er fullservice pakketten aangeboden, waarin de volledige dienstverlening zit. Werkgevers worden dan achteraf niet meer geconfronteerd met aanvullende nota's voor bijvoorbeeld een bezoek aan de bedrijfsarts. Meer informatie leest u in de keuzegids arbodienstverlening op onze website bij [voorwaarden & documenten](#).

In hoeverre dient een werkgever ook de tijdelijke krachten te verzekeren op de ziekteverzuimverzekering? En hoe zit dat bij de arbodienst?

In de meeste gevallen is een werkgever óók bij tijdelijke krachten verantwoordelijk voor de loondoorbetaling bij ziekte en voor de re-integratie en verzuimbegeleiding totdat het dienstverband is beëindigd. Bij een aantal verzekeraars is het verplicht om de tijdelijke krachten mee te verzekeren.

Bij sommige arbodienstverleners is het mogelijk voor seizoensgebonden groepen (bijvoorbeeld in de horeca) afspraken te maken over aangepaste tarieven en dienstverlening.

Als een werkgever iemand in dienst heeft met een jaarcontract, waarom zou de werkgever dan wel het tweede jaar van de loondoorbetaling moeten verzekeren?

Een ziekteverzuimverzekering is een collectieve regeling. Voor alle werknemers geldt dezelfde soort dekking en hetzelfde eigen risico. De werkgever mag daarin geen onderscheid maken. Wanneer een werkgever het contract niet tijdig 'aanzegt' en het dienstverband duurt toch langer, dan loopt de werkgever ook geen risico bij ziekte. Daarnaast is de premie voor het tweede-jaarsrisico relatief laag.

Wat houdt de 'no-risk'-status precies in?

Een 'no-risk'-status houdt in dat het UWV de loondoorbetaling betaalt wanneer een werknemer ziek wordt. Deze regeling geldt voor onder andere werknemers met een arbeidshandicap en voor werknemers met een Wajong, WIA, WAO of WAZ-uitkering. De no-riskpolis geldt meestal 5 jaar. U leest hierover meer op de website van het UWV. www.uwv.nl/werkgevers/images/no-risk-polis.pdf

Hoe weet een werkgever of een werknemer een zogenaamde 'no-risk'-status heeft? Wanneer mag hij daarnaar vragen?

Een werknemer met een 'no-risk'-status valt niet onder de loondoorbetalingsplicht van de werkgever. Bij de sollicitatie mag een werkgever niet vragen naar de gezondheid van de werknemer. De werkgever mag naar deze 'no-risk'-status vragen zodra de werknemer twee maanden bij hem in dienst is. Eerder mag dit niet in verband met wetgeving rond discriminatie en privacy. Wilt u weten hoe u de uitvraag kunt doen? Bel dan met de casemanagers van Shared Expertise.

Wordt een werknemer met een 'no-risk'-status meeverzekerd op de ziekteverzuimverzekering?

Nee, deze werknemer wordt niet meeverzekerd, maar middels een clause uitgesloten van de dekking. De werkgever betaalt dus ook geen premie. **Let op!** De werkgever is wél verantwoordelijk voor de re-integratieverplichtingen van deze werknemer en deze dient dus wel bij de arbodienst te worden aangemeld.

De werkgever heeft een werknemer in dienst die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Geldt voor deze persoon ook de loondoorbetaling bij ziekte?

Voor een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, heeft de werkgever een minder lange periode van loondoorbetaling bij ziekte. Deze periode is beperkt tot dertien weken in plaats van 104 weken.

De werkgever mag het arbeidscontract van deze werknemer tijdens die dertien weken niet beëindigen wegens arbeidsongeschiktheid.

Moet de werkgever voor een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt bij verzuim nog voldoen aan de re-integratieverplichtingen?

De werkgever is niet meer verplicht tot het opstellen van een Plan van Aanpak of tot het inzetten van een tweede spoor traject. Wel moet de werkgever voldoende maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat deze werknemer de eigen of passende werkzaamheden kan verrichten. Een 'AOW-er' mag van de dekking worden uitgesloten. De periode van dertien weken verzuim is dan wel voor het risico van de werkgever.

Welke eigen risico periode is de juiste keuze voor de werkgever?

Op deze vraag is geen eenvoudig antwoord te geven. Wat zijn de financiële gevolgen als men de loondoorbetaling van (een deel van) de werknemers zelf moet financieren voor een periode van twee jaar? Houdt er ook rekening mee dat een werkgever meer kosten maakt dan alleen de loondoorbetaling. Eén dag verzuim kost gemiddeld € 400 aan onder andere loon, vervanging personeel en re-integratiekosten. Het is eenvoudiger om een eigen risico periode te verlengen na ingangsdatum, dan deze in te korten.

Een bedrijfsovername: wat nu?

Er zijn veel zaken van belang als er een bedrijfsovername gaat plaatsvinden. Zorg ervoor dat u op tijd en liefst vooraf met de werkgever in gesprek raakt! Neem ook tijdig contact op met de afdeling acceptatie inkomen van Turien & Co.

Controleer goed of er zieke werknemers zijn voordat de overname rond is. Zieke werknemers gaan in principe mee als onderdeel van de overname, maar zijn niet meeverzekerd op een eventuele ziekteverzuimverzekering van de nieuwe onderneming. De 'oude' verzekering houdt op te bestaan. Per verzekeraar is het uitlooptijdverschillen verschillend verzekerd. Alle rechten en plichten gaan wel mee naar de verkrijger, dus ook de re-integratieverplichtingen.