

Wesselman 

Brochure

Financiële risico's bij ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

Verzeker de risico's van ziekteverzuim bij arbeidsongeschiktheid

Het is belangrijk te weten dat in Nederland de kosten van loondoorbetaling, vervanging en re-integratie van een langdurig zieke afwezige werknemer kunnen oplopen tot het dubbele van zijn/haar reguliere loonkosten! Daarom hebben de meeste werkgevers in Nederland een ziekteverzuimverzekering afgesloten. In deze brochure lichten wij deze complexe materie verder toe, evenals het risico voor uw werknemers bij arbeidsongeschiktheid vanaf het 3rd jaar ziekteverzuim.

Financiële risico's in verband met ziekteverlof van werknemers

Als een werknemer ziek is, wordt de werkgever geconfronteerd met onderstaande (juridische) gevolgen:

1. Doorbetaling van loon gedurende de eerste 104 weken van ziekte;
2. Voortzetting van de betaling van de werkgeversbijdragen;
3. Re-integratieverplichtingen
4. Vervangingskosten

1. Doorbetaling van loon gedurende de eerste 104 weken van ziekte

Als een werknemer ziek wordt, zijn werkgevers in Nederland wettelijk verplicht om gedurende de eerste 104 weken van ziekte van de werknemer 70% van het loon door te betalen. Door deze verplichting bedragen de gemiddelde kosten van een zieke werknemer in Nederland al gauw € 405 per dag!*

De meeste werkgevers in Nederland wijken van deze regel af en spreken af het eerste jaar 100% te betalen en het tweede jaar 70%. Als deze 70% minder blijkt te zijn dan het wettelijk minimumloon, heeft de werknemer recht op het wettelijk minimumloon. Soms voorziet een wettelijke CAO ook in een hoger percentage.

2. Voortzetting van de betaling van de werkgeversbijdragen

Naast het loon blijf je de werkgeversbijdragen daarover betalen, zoals vaste werkgeverspremies voor werknemersverzekeringen en de premie voor de Zorgverzekeringswet.

3. Re-integratieverplichtingen

Als werkgever ben je verplicht om er samen met jouw zieke werknemer voor te zorgen dat de werknemer zo snel mogelijk weer aan het werk kan. Volgens de Wet Poortwachter zijn zowel werkgever als werknemer verantwoordelijk voor de re-integratie, maar van jou als werkgever wordt veel verwacht.

Als een werknemer ziek wordt, heb je als werkgever de volgende re-integratieverplichtingen:

- het tijdig ziek én hersteld melden van de werknemer bij de Arbodienst;
- het opstellen van een aantal documenten betreffende re-integratie, waaronder een actieplan en een eerstejaarsevaluatie;
- het aanstellen of inhuren van een casemanager die de re-integratie opstart, begeleidt en controleert; en
- de verantwoordelijkheid om jouw werknemer te re-integreren.

Let op! Het is in sommige gevallen noodzakelijk om de inzet van re-integratiespecialisten te organiseren.

Nadat de periode van twee jaar ziekteverlof is verstreken, eindigt de loonbetalingsverplichting tenzij het UWV van oordeel is dat de werkgever onvoldoende heeft gedaan aan de re-integratie van de werknemer. In dat geval kan het UWV de werkgever verplichten het loon van de werknemer gedurende 3 jaar door te betalen (loonsanctie). Het is dus héél belangrijk om compliant te zijn!

4. Vervangingskosten

Tijdens het ziekteverlof van een werknemer wordt jouw bedrijf waarschijnlijk geconfronteerd met de kosten voor het aannemen van een vervanger. Verder moet je je als werkgever inspannen om de zieke werknemer zo snel mogelijk te laten re-integreren.

*Bron: marktonderzoek MKB Servicedesk 2023 + cijfers CPB.

Ziekteverzuimverzekering

De meeste (startende) bedrijven in Nederland willen de financiële risico's van ziekteverzuim niet lopen en sluiten daarom een ziekteverzuimverzekering af.

Terugbetaling van de ziekteverzuimverzekering

Een ziekteverzuimverzekering kan de volgende vergoedingen en diensten omvatten:

- **Terugbetaling van het verzekerde loon**

Binnen de ziekteverzuimverzekering kun je een keuze maken in het vergoedingspercentage. Dit varieert van 70 tot 100 procent van het totale verzekerde loon. Ook kun je onderscheid maken tussen het dekkingspercentage in het eerste en tweede ziekteverzuimjaar.

- **Beheer van zaken en re-integratie**

Aangezien de Nederlandse regelgeving met betrekking tot re-integratie complex is, adviseren wij bedrijven altijd om case- en re-integratiemanagement op te nemen of te combineren in de ziekteverzuimverzekering, zodat de administratieve re-integratietaken zoveel mogelijk kunnen worden uitbesteed.

- **Dienst 'Gezondheid en veiligheid'**

Als werkgever ben je in Nederland wettelijk verplicht een Arbodienst in te schakelen. We bevelen het aan om een Arbodienst in de verzekering op te nemen, die de zieke werknemer vanaf de eerste verzuimdag begeleidt.

- **Vergoeding van de re-integratiemaatregelen**

Een ziekteverzuimverzekering kan ook (een deel van) de kosten van de aanbevolen re-integratiemaatregelen vergoeden.

- **Vergoeding van de bijkomende werkgeverslasten**

Daarnaast is het vaak mogelijk om werkgeverslasten te verzekeren. Dit zijn bijvoorbeeld sociale premies van werkgevers die doorlopen als een werknemer ziek wordt, of vervangingskosten.

Wat zijn de kosten van een ziekteverzuimverzekering?

De premie van een ziekteverzuimverzekering bestaat meestal uit een percentage van het totale verzekerde loon. Gewoonlijk ligt het percentage tussen de 2 en 4 procent van het totale verzekerde loon.

De verzekeraar bepaalt het werkelijke percentage door te kijken naar:

- de sector waarin je je bevindt;
- de samenstelling van het personeel; en
- het ziekteverzuim van het bedrijf.

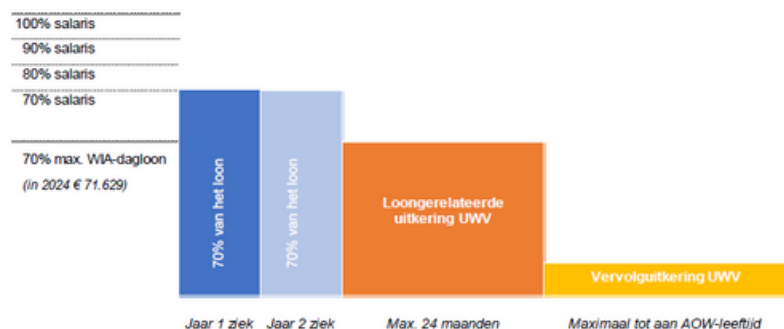
Voorbeeld! Ze kunnen informeren naar de ziekteverzuimcijfers van de afgelopen jaren.

Verder is de hoogte van het premiepercentage voor de verzekering ook afhankelijk van:

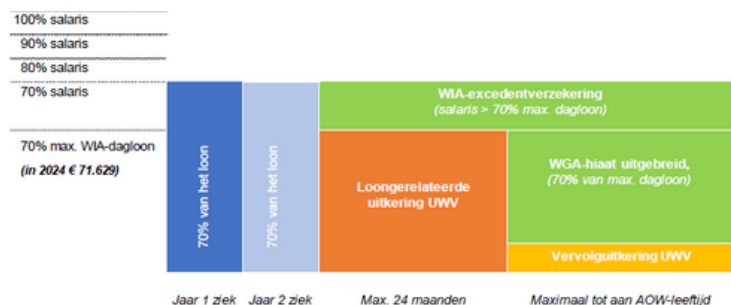
- de wachttijd voordat de verzekering begint met terugbetalen;
- het dekkingspercentage; en
- de opnemings van abonnementsgelden voor de dienst 'Gezondheid en veiligheid'.

Inkomensverlies werknemers bij arbeidsongeschiktheid

Vanaf het derde ziekteverzuimjaar krijgen werknemers die voor 35% of meer arbeidsongeschikt worden verklaard door het UWV, een wettelijke WIA-uitkering van het UWV. Echter, op basis van een maximaal wettelijk WIA-loon (€ 71.629 in 2023). Na een aantal maanden daalt deze WIA-uitkering zelfs tot het niveau van het wettelijk minimumloon bij niet-permanente arbeidsongeschiktheid. Werknemers kunnen hierdoor een aanzienlijke inkomensachteruitgang lijden, zoals je in onderstaand voorbeeld kunt zien.



Daarom bieden de meeste werkgevers in Nederland hun werknemers een inkomensaanvullingsverzekering aan, die voorziet in een inkomensaanvulling tot tenminste 70% van het laatstverdiende loon. Zie onderstaande tabel. Op de Nederlandse arbeidsmarkt wordt dit gezien als een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Je kunt de werknemer verplichten om geheel of gedeeltelijk bij te dragen in de premie door een inhouding op zijn maandelijkse brutoloon, of het als een optionele verzekering aan te bieden.



Bovenstaand voorbeeld gaat uit van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid. Het is natuurlijk ook mogelijk dat het UWV een lagere mate van arbeidsongeschiktheid vaststelt. De gewenste inkomensvoet is vaak te verzekeren als module in de ziekteverzuimverzekering.

Aandachtspunten

- Het is verstandig om in de arbeidsvoorwaarden een zogenaamd "verzuimprotocol" op te nemen. In dit protocol leggen de werkgever en de werknemers de regels vast die gelden voor ziekteverzuim, zoals de ziekmelding door de werknemer of het contact met de Arbodienst.
- Als de werknemer bijna twee jaar afwezig is, stelt het UWV het arbeidsongeschiktheidspercentage van de werknemer vast. De mate van arbeidsongeschiktheid is bepalend voor de WGA-uitkering die de werknemer van het UWV krijgt.

Let op! Vanaf de 3rd tot en met het verzuimjaar 12th blijf je als werkgever verantwoordelijk voor de WGA-uitkering aan de werknemer. Verder moet je een extra bijdrage aan het UWV betalen.

Aandachtspunten

Ben je op zoek naar een verzekering die het verzuimrisico voor jouw bedrijf beperkt? Wesselman Pensioenadviseurs helpt graag bij het afsluiten van een passende ziekteverzuimverzekering.

Indien jouw bedrijf geen vestiging of entiteit in Nederland heeft en dus niet is ingeschreven bij de Nederlandse Kamer van Koophandel, dan moet je er rekening mee te houden dat de meeste verzekeraars niet bereid zijn een offerte voor een ziekteverzuimverzekering uit te brengen. Wesselman Pensioenadviseurs heeft echter op basis van exclusiviteit met een van de grootste en meest gerenommeerde verzekeraars de mogelijkheid om een ziekteverzuimverzekering te verzorgen voor haar klanten/werkgevers die niet zijn ingeschreven in het Nederlandse Handelsregister.

In alle fasen bieden wij onze diensten als volledig onafhankelijk adviseur aan. Denk aan de begeleiding bij het kiezen van een passende verzekering, de uitvoering van de verzekering en de selectie van een geschikte verzekeraar. Wij hebben een transparante tariefstructuur die je als cliënt absolute duidelijkheid geeft over de kosten van onze diensten. Ons doel is om de complexe materie in Nederland voor jou helder en begrijpelijk te maken, ook in de Engelse of Duitse taal!

Wesselman Pensioenadviseurs

Mr. Stefan P.M. Joosten LLM
Directeur / Senior pensioenadviseur

Mr. Rob van Knegsel MPLA
Pensioenadviseur

Telefoonnummer kantoor | 00 31 - (0) 492 548 555
Mobiel Stefan | 00 31 - (0) 6 22 55 14 43
Mobiel Rob | 00 31 - (0) 6 51 22 93 66

E-mailadres | info@wesselmanpensioenadviseurs.nl
Website | <https://www.wesselman-info.com/services/pension-advice>

Helmond | Aarle-Rixtelseweg 14, te Helmond
Eindhoven | Meerkollaan 15, te Eindhoven