



# De verzuim- verzekering gefileerd

**De markt van ziekteverzuimverzekeringen bestaat al meer dan tien jaar. Het verzekeringsproduct zou inmiddels optimaal beschreven moeten zijn. Niets is minder waar. Scherp het fileermes halen door de voorwaarden brengt een aantal in de praktijk spelende zaken naar voren, waarbij er onvoldoende duidelijkheid is over de dekking. Onze ontdekkingen delen wij graag met u.**

In de definitie van de ziekteverzuimverzekering wordt een beschrijving gegeven van wat nu precies een verzekerde werknemer is. De dga wordt (meestal) expliciet uitgesloten. Er wordt verwezen naar de verzamelloonstaat en naar het afdragen van loonbelasting. Nu is per 1 januari 2010 de Kleine-banenregeling van toepassing (geen premie-afdracht publieke werknemersverzekeringen en ZVW-premie) en de vraag rijst of de (jonge) werknemer die onder deze regeling valt nu wel of niet verzekerd is. Het antwoord is dat hij meeverzekerd is: er is immers wel loonbelasting voor hem verschuldigd (al kan het inkomen zo laag zijn dat er niet werkelijk loonbelasting wordt afgedragen).

Ten aanzien van de dga valt ook het nodige op te merken. Want wat is nu precies een directeur-grotoaandeelhouder? En welke regeling (Pensioenwet, Inkomstenbelasting, Sociale Verzekeringen?) is van toepassing? Er zijn voldoende dga's die gewoon in loondienst zijn (meerdere dga's in een bv met een gezagsverhouding). Zonder een nadere toelichting vallen alle dga's echter standaard buiten de dekking. En dat is lang niet altijd de bedoeling.

De definitie van verzekerde werknemers lezend vallen ook werknemers die ouder zijn dan 65 jaar onder de dekking.

## **Welke arboarts kent het bedrijf van de werkgever zo goed dat hij kan bepalen welke activiteiten nog uitgevoerd kunnen worden?**

Maar in de meeste gevallen wordt de (eventuele) uitkering beëindigd op het moment dat de werknemer 65 jaar wordt (artikel beëindiging uitkering). Hier kan een discussie ontstaan over de dekking van een werknemer – ouder dan 65 jaar – die op een latere leeftijd (bijvoorbeeld 66 jaar) ziek wordt. De uitkering kan dan niet beëindigd worden op de dag waarop de werknemer 65 wordt. En elders in de voorwaarden staat dat de verzekering als strekking heeft de werkgever schadeloos te stellen voor de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid, met inachtneming van het gestelde in de voorwaarden. Hier zit een onbedoelde onduidelijkheid in de voorwaarden, want de polisvoorwaarden volgend is er wel degelijk dekking voor de 65+-werknemer. »



### Arbeidsongeschiktheid

Ook op deze definitie valt wat aan te merken. De ene verzekeraar verzekert enkel ziekte of ongeval, een ander voegt 'gebrek' toe. Op een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen is dit expliciet uitgesloten, maar op de verzuimverzekering is het toch meeverzekerd. Dus als een werknemer niet in staat is om te werken door een gebrek is een discussie niet uit de lucht. Of weet niemand dit? Verder wordt bepaald dat passende arbeid door de arboarts, bedrijfsarts of UWV wordt vastgesteld. Deze bepaling is in de kern strijdig met de regelingen rond de procesgang eerste en tweede ziektejaar. De arboarts bepaalt de mogelijkheden tot het verrichten van arbeid (wat kan de werknemer nog?), waarna de werkgever en werknemer tot passende arbeid komen. Welke arboarts kent het bedrijf van de werkgever zo goed dat de arts kan bepalen welke activiteiten nog uitgevoerd kunnen worden? Bij een geschil over het passend zijn van de arbeid kan een deskundigenoordeel/second opinion worden aangevraagd bij UWV.

### Loon

De werkgever heeft de loondoorbetalingsplicht en de werkgever kan dit verzekeren. Dit loonbegrip is in het Burgerlijk Wetboek niet in één definitie beschreven. Want wat is het loon van werknemers met een wisselend inkomen? Of het loon van een oproepkracht? Over welke periode wordt teruggekeken bij ziekte? Daarom is de definitie van het verzekerde loon belangrijk. Rond de advisering geldt in zijn algemeenheid: past het bij de wijze waarop de werkgever met het 'verlonen' omgaat? En houd hierbij rekening met het in veel producten gestelde maximum verzekerde loon (van bijvoorbeeld 100.000 euro).

### WIA bodemverzekering

Op veel verzuimverzekeringen is een extra dekking opge-

## Zonder een nadere toelichting vallen alle dga's standaard buiten de dekking.

nomen voor de zogeheten 35-minner. Dit is een werknemer die na 104 weken ziekte bij de WIA-beoordeling geen recht heeft op een WIA-uitkering. De werkgever ontvangt dan een uitkering van een bepaald percentage van het verzekerde loon, mits de werknemer in dienst is gebleven van de werkgever. Een ogenschijnlijk eenvoudig product, tegen een in mijn ogen hoge prijs (0,1 procent van het loon). Hoog in verhouding met een WGA-hiaatverzekering, want deze keert uit tot eindleeftijd 65 jaar, ongeacht bij in dienst blijven of niet. Sommige verzekeraars bieden deze dekking gratis aan.

Waarom is het product niet zo eenvoudig? Omdat bij 'einde van de uitkering' staat dat de uitkering eindigt op het moment dat er overeenstemming is tussen de werkgever en de werknemer over een passende functie met een daaraan gekoppelde loonwaarde. Allereerst moet er sprake zijn van in dienst blijven (zie hierboven). En als de werknemer in dienst is gebleven, moet de werknemer in een bepaalde functie blijven werken tegen een bepaald loon. Dat is juist de intentie van het in dienst houden van de 35-minner. Maar als dit gebeurt, is er sprake van einde van de uitkering! Deze WIA-bodemverzekering of compensatieverzekering keert dus alleen maar uit als de 35-minner in dienst blijft van de werkgever, maar niet gaat werken in passende arbeid (of hier geen overeenstemming over bereikt). Zou dat de bedoeling zijn?

In veel voorwaarden wordt gesteld dat er geen recht is op een uitkering, als er sprake is van een recht op een ZW- of (bij zwangerschap) een WAZO-uitkering. De intentie is duidelijk; het eventuele loon bij ziekte of zwangerschap wordt uit een ander potje betaald. Maar wordt hier niet vergeten dat de ZW en WAZO een uitkering kennen die nooit hoger is dan het maximum SV-loon? Wat nu als er een vrouwelijke werknemer is met een inkomen van 100.000 euro met een toezegging bij ziekte van 100 procent van het loon en zij als gevolg van zwangerschap ziek is? De werkgever komt dan veel uitkering tekort.

Hetzelfde geldt bij een WIA-uitkering. Er is geen recht op uitkering van de ziekteverzuimverzekering als er recht is op een WIA-uitkering. Binnen de WIA bestaat de mogelijkheid van een vervroegde IVA-toekenning. De IVA-uitkering van 75 procent van het (gemaximeerde) SV-loon gaat dan in binnen de 13e en 78e week van ziekte. Dit vermindert de loondoorbetalingsplicht van de werkgever, maar de hogere toezegging moet nog steeds door de werkgever betaald worden. En dit kan zijn het verschil tussen 75 procent en 100 procent van het loon, maar ook het loon boven de SV-loongrens (rond 49.000 euro). Ook hier is de intentie wel duidelijk, maar kan de werkgever tekort gedaan worden.

Verder is er ook onduidelijkheid over de hoogte van het verzekerde loon. Letterlijk staat in een bepaalde voorwaarde: het verzekerd bedrag bedraagt 20 procent van het laatst bekende jaarsalaris exclusief werkgeverslasten en is gemaximeerd tot 92.000 euro. Is nu het loon gemaximeerd tot 92.000 euro of het verzekerd bedrag? En de verzuimverzekering waaraan deze dekking gekoppeld is, kent een maximum verzekerd loon van 110.000 euro. Dit onderscheid is niet handig als het loon voor de naverrekening moet worden opgegeven.

### Validiteitsverklaring

Met de validiteitsverklaring wordt aangegeven dat de verzekeringsnemer geen arbeidsongeschikte en/of zieke werknemers heeft. Als ze er wel zijn, dan kunnen deze pas worden meeverzekerd op het moment dat de werknemer vier weken volledig hersteld is en volledig heeft gewerkt. Een enkele verzekeraar geeft hierbij aan dat deze werknemer dan wel binnen dertig dagen moet worden aangemeld.

Niet meeverzekerd kunnen worden (en hier heb ik enkele aandachtspunten), een medewerker die een uitkering ontvangt vanuit de:

- ZW: geen commentaar. Dit zijn personen zonder een dienstverband (zieke WW'ers, ziek uit dienst of ziek als gevolg van zwangerschap: na dertig dagen volledig hersteld mee te verzekeren).
- WAO of WIA: de overheid streeft arbeidsparticipatie na en stimuleert werkgevers om mensen met een 'rugzakje' (mensen die structureel functioneel beperkt zijn of arbeidsgehandicapten) in dienst te nemen. Dus personen met een WAO- en WIA-uitkering (met name WGA'ers) worden gestimuleerd om te gaan werken naar vermogen. Deze werknemers treden dan met hun gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in dienst en ontvangen hier loon voor. Maar de eventuele plicht van loondoorbetaling door de werkgever bij ziekte is standaard niet verzekerd! Dat kan weer logisch zijn, omdat hier het ZW-vangnet van toepassing kan zijn; de zogeheten no-riskpolis ZW. Als er binnen vijf jaar na indiensttreding of binnen vijf jaar na het ontstaan van de WIA-uitkering (bij in dienst blijven) sprake is van de plicht tot loondoorbetaling, dan kan dit door de werkgever worden verhaald op het UWV.

Maar wat nu als de genoemde vijf jaar voorbij zijn? De WAO'er bijvoorbeeld die al jaren in dienst is? De eerste WIA-toekenning is van 2006, dus ook hierbij kan al bijna de termijn verstreken zijn. Als er dan sprake is van ziekte, zal de werkgever het loon moeten doorbetalen, zonder een beroep te kunnen doen op ziekengeldverzekering. Welke adviseur wijst de werkgever hierop?

Verder wordt niet meeverzekerd de werknemer die direct voorafgaand aan het dienstverband recht had op een WIA-uitkering. Of de werknemer die korter dan vijf jaar geleden een uitkering van het UWV heeft ontvangen vanuit de WAO. Ook hierbij wordt rekening gehouden met de no-riskpolis ZW, maar – let op – de termijn van vijf jaar is een keer verstreken. En wie houdt dit voor de werkgever in de gaten?

## Welke arboarts kent het bedrijf van de werkgever zo goed dat hij kan bepalen welke activiteiten nog uitgevoerd kunnen worden?

### Naverrekening

Ook dit onderwerp vergt een kritische beschouwing. Allereerst wordt in de voorwaarden bepaald wie verzekerd zijn en wie niet, welk loonbegrip van toepassing is wat de hoogte van het loon is. Via de naverrekening moet jaarlijks een opgave verstrekt worden. Zouden bij iedere jaarlijkse naverrekening de niet-verzekerde mensen uit de verzamelloonstaat gehaald worden? Of zou het gemaximeerde loon ook afgetopt worden? Ik denk dat hier veel fouten gemaakt worden, zodat er voor te veel werknemers premie betaald wordt.

### Voorwaarden actueel?

In de voorwaarden van de verzuimverzekering komen ook nog enkele vervallen termen voor. Het CWI is inmiddels het UWV Werkbedrijf. De 13<sup>e</sup>-weeksmelding is veranderd in de 42<sup>e</sup>-weeksmelding. En de aan de 13<sup>e</sup>-weeksmelding gekoppelde verlenging van de loondoorbetalingsplicht is niet meer van toepassing.

### Conclusie

De verzuimverzekering is in de kern eenvoudig. Maar omdat er naast de regeling van de loondoorbetalingsplicht uit het BW ook nog andere sociale zekerheid bestaat, is er soms overlap. En juist deze overlap komt niet helder in de voorwaarden naar voren. De adviseur die zorgvuldig met de werkgever om wil gaan, kan in ieder geval voordeel halen uit een zuivere uitvoering van de jaarlijkse naverrekening.

Daarnaast is het belangrijk goed voor de werkgever in de gaten te houden welke werknemers tot welk moment onder de no-riskpolis ZW vallen. Dit soort advisering verlangt hij van u. Want wie doet dit anders?

*Janthony Wielink*

*De auteur is directeur van Enkwest Opleiding @ Advies en is tevens redactielid van de Beursbengel.*