

# BEZAVA - bezinning

Met de komst van de Wet Beperking Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid Vangnetters (BEZAVA) komt er een moment van bezinning rondom de loondoorbetalingsverzekering.

Deze verzekering dekt de loondoorbetalingsplicht bij ziekte van de werknemers, zolang ze in dienst zijn. Met de komst van de BEZAVA komt ook de tijdelijke contractant die ziek uit dienst gaat, voor rekening van de werkgever.

De rekening van deze loondoorbetaling krijgt u van het UWV. Tevens wordt de zieke door het UWV begeleid. Net als in de Pemba-periode (wat is overgegaan in de WIA wetgeving) kan de werkgever hiervoor eigen risicodrager worden.

De premie die het UWV gaat vragen is sector afhankelijk en ook bedrijfsgrootte afhankelijk. De percentages lopen uiteen van 0,05 procent tot 5,71 procent over de volledige loonsom.

Het worden van eigen risicodrager is een stuk makkelijker gemaakt door de wetgever. Er is namelijk geen garantieverklaring van een bank of verzekeraar meer nodig.

Een werkgever hoeft het dus niet te verzekeren. Indien de werkgever een kleine groep tijdelijke contractanten heeft of geen, kan het dus heel snel tot besparingen leiden om uit te treden. Echter, u bent dan wel verantwoordelijk voor de uitvoering en begeleiding van de zieke ex-werknemer.

Bedrijven die hun personeel voor loondoorbetaling hebben verzekerd, zullen ook nu de afweging dienen te maken; Wat ga ik doen met mijn tijdelijke contractanten? Ga ik mijn loondoorbetalingsverzekering uitbreiden met een module voor tijdelijke krachten of laat ik het dat risico bij het UWV? En dan wacht ik wel af wat voor een schadenota's ik van het UWV krijg.

Bedrijven die hun loondoorbetaling niet hebben verzekerd, zullen logischerwijs ook voor de BEZAVA eigen risicodrager worden. Maar kan de werkgever deze risico's overzien en is het de juiste keuze?



Frank Germans  
Register Pensioen Adviseur

Heilbron Assurantiën  
0314 - 373.260  
www.heilbron.nl

Premies van loondoorbetalingsverzekering zijn afhankelijk van sector en eigen schadelast en zijn dus ook goed managebaar geworden.

Het is dus zeker zinvol om als werkgever naar aanleiding van de Wet BEZAVA andermaal de portefeuille rondom sociale wetgeving te (laten) beoordelen. De Bezava is een lastige materie die per bedrijf anders uitpakt.

Uiteraard hebben wij als Heilbron en onze mensen van De Verzuimeconoom altijd een passend antwoord. ■

