

Polisvoorwaarden

nr. 1461

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1

Algemene Voorwaarden

3

1. Algemeen 3
2. Wie neemt deel aan het MKB Verzuimplan? 3
3. Uw gegevens zijn de basis van het MKB Verzuimplan 4
4. Welke uitkeringen en dienstverlening krijgt u? 4
5. Wanneer krijgt u geen uitkering en/of dienstverlening (meer)? 4
6. Wanneer betaalt u uw premie? 5
7. Wat moet u doen als uw werknemer arbeidsongeschikt is? 6
8. Wat zijn uw overige verplichtingen? 6
9. Wat doet u als iemand anders aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid? 6
10. Hoe gaan we om met uw privacy? 7
11. Wat doen we bij fraude? 7
12. Heeft u een klacht over uw verzekering of onze dienstverlening? 7
13. Wat of wie bedoelen we met...? 8

Hoofdstuk 2

Bijzondere Voorwaarden Verzuimverzekering

10

1. Wat is het MKB Verzuimplan? 10
2. Wie zijn verzekerd? 10
3. Wat is verzekerd? 11
4. Hoe bepalen we de hoogte van de uitkering? 11
5. Wanneer krijgt u geen uitkering of stopt de uitkering? 12
6. Wanneer bepalen en betalen (vergoeden) we uw uitkering? 12
7. Hoe rekenen we uw premie uit? 13
8. Wat gebeurt er als uw werknemer arbeidsongeschikt is? 14
9. Wanneer kunnen we uw verzekering omzetten of beëindigen? 14

Hoofdstuk 3

Bijzondere Voorwaarden dienstverlening

15

1. Waarom bieden we deze dienstverlening? 15
2. Wanneer start de dienstverlening? 15
3. Wat houdt de dienstverlening in? 15
5. Wat kunt u van ons verwachten? 16
6. We geven een poortwachtergarantie 16
7. Wanneer stopt de dienstverlening? 16
8. Re-integratietrajecten en vergoeding van deze kosten 16
9. Dienstverlening bij verhaalsrechtsbijstand 17

Hoofdstuk 1

Algemene Voorwaarden

Dit zijn de Algemene Voorwaarden van uw MKB Verzuimplan. Deze vormen één geheel met de Bijzondere Voorwaarden (zowel van de verzuimverzekering als van de dienstverlening) en uw polis. U leest in de Algemene Voorwaarden waarvoor u precies bent verzekerd en welke dienstverlening wij bieden. Zo weet u waar u aan toe bent, wat u van ons kunt verwachten en wat we van u verwachten.

We doen ons best om alles duidelijk op te schrijven. Heeft u na het lezen vragen? Neem dan gerust contact op met uw adviseur. Hij of zij helpt u graag. U kunt uiteraard ook rechtstreeks contact met Aegon opnemen.

1. Algemeen

Wat is het MKB Verzuimplan?

Het MKB Verzuimplan is dé alles-in-één-verzuimoplossing voor het mkb. Hiermee regelt u twee zaken:

- u verzekert u zich voor de doorbetaling van het loon tijdens de eerste 104 weken dat een werknemer arbeidsongeschikt is;
- we helpen u bij het voorkomen en beheersen van (langdurig) verzuim binnen uw bedrijf. U hoeft dus niet apart een contract met een arbodienst af te sluiten.

Wanneer start uw MKB Verzuimplan?

De verzekering en de dienstverlening beginnen op de datum die op uw polis staat.

In het MKB Verzuimplan zijn de verzekering en dienstverlening onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Wanneer kunt u het MKB Verzuimplan stopzetten?

U sluit de verzekering en de dienstverlening voor minimaal een kalenderjaar af. Gaat uw contract na 1 maart in? Dan duurt het contract langer dan een kalenderjaar. Bijvoorbeeld: u vraagt de verzekering en de dienstverlening per 1 april 2020 aan. Het contract loopt in dat geval van 1 april 2020 tot 1 januari 2022. Daarna kunt u de verzekering en de dienstverlening dagelijks opzeggen. De opzegtermijn is een maand.

Veranderen we tussentijds uw premiepercentage? Of passen we onze voorwaarden en/of de dienstverlening aan? Dan mag u de verzekering en de dienstverlening ook in het eerste jaar opzeggen. Dit doet u via het portaal. En u zegt op binnen dertig dagen nadat we de verandering aan u doorgeven. Uw verzekering stopt dan op de datum waarop de verandering van uw premiepercentage of de dienstverlening ingaat. Of op de datum waarop de veranderde voorwaarden ingaan. Zitten er minder dan dertig dagen tussen het moment waarop wij de verandering doorgeven en de ingangsdatum van de verandering? Dan stopt uw verzekering dertig dagen nadat we u de verandering doorgeven. Na het stoppen van de verzekering krijgt u de teveel betaalde premie terug.

Wanneer kunnen we uw MKB Verzuimplan stopzetten?

We kunnen uw MKB Verzuimplan stopzetten als:

- we door een wijziging van het salarispakket geen koppeling meer kunnen maken met het portaal;
- u de premie niet op tijd betaalt. Dat is wanneer u minimaal dertig dagen later betaalt dan de betaaldatum op uw eerste nota staat. U leest er meer over in hoofdstuk 6 van deze voorwaarden;
- er sprake is van fraude, bedrog of oplichting;
- u bij het afsluiten van de verzekering opzettelijk informatie achterhoudt die voor ons belangrijk is. En we met kennis van deze informatie de verzekering niet hadden geaccepteerd;
- u geen werknemers meer in dienst heeft. Uw MKB Verzuimplan stopt in dit geval op de datum dat uw laatste werknemer uit dienst ging.

2. Wie neemt deel aan het MKB Verzuimplan?

Met het MKB Verzuimplan verzekert u al uw werknemers. We accepteren hen zonder medische vragen te stellen.

Wie zijn verzekerd?

Iedere medewerker die op de (verzamel)loonlijst staat, die:

- volgens het UWV verplicht verzekerd is voor de werknemersverzekeringen (WW, ZW en WIA) en;
- een arbeidsovereenkomst met u heeft naar burgerlijk recht of naar publiek recht en;
- in de praktijk in een gezagsverhouding met u werkt.

U moet voor het MKB Verzuimplan dus ook de volgende werknemers opgeven:

- werknemers boven de AOW-leeftijd: u moet hen maximaal dertien weken loon doorbetalen als ze arbeidsongeschikt zijn. Zij kunnen worden meeverzekerd tot maximaal vijf jaar boven hun persoonlijke AOW-leeftijd;
- oproepkrachten die volgens de arbeidsovereenkomst een verschijningsplicht hebben;
- gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers met een WIA-uitkering: u moet hen de uren doorbetalen waarvoor ze een arbeidscontract hebben als ze zich ziekmelden. De werknemers zijn voor deze uren meeverzekerd;
- werknemers met een structureel functionele beperking waarvoor een no-risk polis geldt zoals bijvoorbeeld een ziektewetuitkering. U moet hun loon doorbetalen als ze arbeidsongeschikt zijn. In dit geval vergoeden we alleen het salarisdeel dat boven het maximumdagloon voor de werknemersverzekeringen uitkomt. Omdat u wel verantwoordelijk blijft voor de re-integratie van uw werknemer, zal het verzuim ook in deze situaties worden begeleid. De kosten hiervan worden vanuit het MKB Verzuimplan gedekt. U bent dan ook premie verschuldigd voor de dienstverlening. Voor de verzekeringsdekking brengen wij geen premie in rekening.

De volgende werknemers hoeft u niet op te geven:

- stagiaires. U hoeft hun loon niet door te betalen bij arbeidsongeschiktheid. Zij zijn dus niet meeverzekerd;
- directeur-groootaandeelhouders (DGA's).

3. Uw gegevens zijn de basis van het MKB Verzuimplan

De door u of namens u verstrekte informatie en gegevens vormen de basis voor de verzekering. We beschouwen deze gegevens als één geheel met het MKB Verzuimplan. Als de verstrekte informatie en gegevens niet kloppen, krijgt u geen uitkering. Heeft u ons met opzet misleid? Of zouden we op basis van de juiste gegevens de verzekering niet accepteren? Dan hebben we het recht om de verzekering op te zeggen. U leest er meer over in hoofdstuk 1 van deze voorwaarden.

Door de salariskoppeling hebben wij de juiste werknemersgegevens

Het MKB Verzuimplan is een volledig digitaal product. We ontvangen de actuele gegevens van uw werknemers via uw salarispakket. Deze koppelen we met ons portaal vóórdat de (verzuim)verzekering ingaat. Het is daarom belangrijk dat u de juiste werknemersgegevens in het salarispakket doorvoert. Doet u dat niet? Dan heeft dat gevolgen voor uw recht op vergoedingen, diensten, betalingen en kosten.

Een voorwaarde voor het afsluiten van het MKB Verzuimplan is dat uw salarispakket aangesloten kan worden op het digitale portaal en u akkoord gaat met de salariskoppeling.

4. Welke uitkeringen en dienstverlening krijgt u?

In de Bijzondere Voorwaarden van de ziekteverzuimverzekering en de dienstverlening leest u wat u van het MKB Verzuimplan kunt verwachten als het gaat om de verzekering en de dienstverlening.

Voor het bepalen van uw uitkering en de dienstverlening volgen we de Algemene en Bijzondere Voorwaarden, zoals die golden op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid van uw werknemer. Veranderingen in de wet- en regelgeving leiden niet tot het verhogen of verlengen van die uitkering(en).

Terrorisme

We keren uit volgens het Protocol afwikkeling Claims van de Nederlandse Herverzekeringsmaatschappij voor Terrorismeschades (NHT). Daarin staat dat we onze uitkering kunnen beperken bij terrorisme, kwaadwillige besmetting en dergelijke gevallen. De volledige tekst van dit protocol vindt u op www.terrorismeverzekerd.nl.

5. Wanneer krijgt u geen uitkering en/of dienstverlening (meer)?

U krijgt geen uitkering en/of dienstverlening (meer), en uw loonschade is niet (meer) verzekerd als:

- uw werknemer al arbeidsongeschikt was voordat deze verzekering en deze dienstverlening voor hem ingingen. Zodra uw werknemer 28 kalenderdagen weer (helemaal) arbeidsgeschikt is, valt hij wel weer onder de dekking van deze verzekering. De dienstverlening geldt vanaf het begin van de verzekering;
- uw werknemer niet (meer) arbeidsongeschikt is;
- de arbeidsongeschiktheid is ontstaan, bevorderd of verergerd door opzet van uw werknemer;
- de arbeidsongeschiktheid is ontstaan, bevorderd of verergerd door opzet of grove schuld van uzelf;
- blijkt dat u of uw werknemer bij het afsluiten van de verzekering opzettelijk verkeerde informatie heeft verstrekt of belangrijke informatie heeft achtergehouden. Dit geldt ook bij het melden van de arbeidsongeschiktheid;
- u niet of niet genoeg meewerkt aan re-integratie van uw werknemer;
- uw werknemer niet of niet genoeg meewerkt aan zijn re-integratie, en u daarbij geen of onvoldoende maatregelen neemt;
- uw werknemer bij een bedrijf werkte dat u later heeft overgenomen. En als hij daar al werkte op de eerste dag dat hij arbeidsongeschikt werd;
- u uw premie niet (volledig) betaald heeft, waardoor u tijdelijk niet verzekerd bent;

- uw werknemer arbeidsongeschikt wordt nadat de verzekering is gestopt of na de datum van uitdiensttreding;
- uw bedrijf ophoudt te bestaan
- de arbeidsongeschiktheid veroorzaakt is door atoomkernreacties. Hiermee bedoelen we: elke kernreactie waarbij energie vrijkomt. U kunt hierbij denken aan kernfusies, kernsplijting of kunstmatige en natuurlijke radioactiviteit;
- de arbeidsongeschiktheid veroorzaakt is door molest. Met molest bedoelen we:
 - gewapend conflict: elke situatie waarin landen of andere georganiseerde partijen elkaar bestrijden, of de een de ander bestrijdt, met militaire machtsmiddelen. Met een gewapend conflict bedoelen we ook het gewapend optreden van een vredesmacht van de Verenigde Naties;
 - burgeroorlog: een min of meer georganiseerde gewelddadige strijd tussen inwoners van eenzelfde land, waarbij een groot deel van de inwoners van dat land betrokken is;
 - opstand: georganiseerd gewelddadig verzet binnen een land, gericht tegen het openbaar gezag;
 - binnenlandse onlusten: min of meer georganiseerde gewelddadige handelingen, op verschillende plaatsen binnen een land;
 - oproer: een min of meer georganiseerde plaatselijke gewelddadige beweging, gericht tegen het openbaar gezag;
 - munitie: een min of meer georganiseerde gewelddadige beweging van leden van de gewapende macht, gericht tegen het gezag waaronder zij gesteld zijn;
- een van de situaties uit de Bijzondere Voorwaarden ziekteverzuimverzekering of dienstverlening van toepassing is.

Is de verzekering stopgezet? Dan kan de uitkering doorlopen. Dit geldt als de eerste dag van arbeidsongeschiktheid vóór de beëindigingsdatum en vóór de datum van uitdiensttreding ligt. We keren dan uit alsof de verzekering nog loopt. Bij het MKB Verzuimplan nemen we loonsverhogingen na de stopdatum van de verzekering niet mee in de berekening van onze uitkering maar loonsverlagingen wel. Dit geldt niet als de verzekering stopt door een fusie, overname, (ver)koop van bedrijfsonderdelen, bedrijfsbeëindiging of faillissement mits de verzekeringsnemer stopt te bestaan. Let op: de dienstverlening stopt wel direct vanaf het moment van beëindiging. U leest er meer over in hoofdstuk 7 van de Bijzondere Voorwaarden dienstverlening.

Loopt de uitkering door? Dan gelden de Algemene en Bijzondere Voorwaarden (ziekteverzuimverzekering en dienstverlening) zoals die golden op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.

6. Wanneer betaalt u uw premie?

U betaalt uw premie uiterlijk op de betaaldatum die op uw nota staat.

Wat gebeurt er als u niet (op tijd) betaalt?

Betaalt u de premie niet op de betaaldatum die op uw eerste nota staat? Dan krijgt u veertien dagen na deze datum van ons een herinnering. Daarin leest u onder andere dat we de dekking van de verzekering opschorten en wanneer de dienstverlening wordt beëindigd als u de premie niet betaalt.

Gevolgen voor de dekking van de verzekering

Heeft u de premie dertig dagen na de betaaldatum die op uw eerste nota staat nog niet betaald? Dan schorten we uw dekking op. Dit gebeurt met terugwerkende kracht vanaf de betaaldatum die op de eerste nota staat.

Werd uw werknemer arbeidsongeschikt in de periode dat u geen premie betaalde? Dan krijgt u geen vergoeding van het loon dat u aan de werknemer moet doorbetalen voor de hele periode dat uw werknemer arbeidsongeschikt is. U krijgt ook geen uitkering als u de premie (en kosten) later alsnog betaalt.

Was de werknemer al arbeidsongeschikt voordat de dekking is opgeschort? Dan krijgt u voor deze werknemer wél een uitkering.

Als u na onze herinnering(en) nog steeds niet betaalt, kunnen we de verzekering stoppen of de premie laten incasseren. De incassokosten zijn voor uw rekening. U blijft altijd verplicht de premie te betalen.

U heeft pas weer dekking nadat we uw betaling hebben ontvangen. Dit is uiterlijk een werkdag na ontvangst van uw volledige betaling door Aegon.

Gevolgen voor de dekking van de dienstverlening

Als u de premie niet op tijd betaalt, heeft u nog maximaal twee maanden na de betaaldatum die op uw eerste nota staat recht op dienstverlening. Na die maanden stopt de dienstverlening voor alle werknemers. De dienstverlening start pas weer een werkdag na ontvangst van uw volledige betaling. Dit geldt voor alle werknemers.

Kunnen de voorwaarden en/of de premie veranderen?

We kunnen de premie of voorwaarden van uw verzekering en de dienstverlening aanpassen. U krijgt hierover dan uiterlijk drie maanden van tevoren bericht. U kunt de verzekering en dienstverlening stoppen als u het niet eens bent met de aanpassing. U leest er meer over in hoofdstuk 1 van deze voorwaarden.

7. Wat moet u doen als uw werknemer arbeidsongeschikt is?

U doet alles wat u kunt om uw werknemer weer aan het werk te krijgen. Ook zorgt u dat uw werknemer alles doet wat bijdraagt aan zijn re-integratie.

- Meld uw arbeidsongeschikte werknemer aan via het portaal. Dit doet u binnen twee werkdagen nadat uw werknemer arbeidsongeschiktheid werd. Meldt u uw werknemer niet op tijd aan via het portaal? Dan schuiven we de startdatum van een mogelijke uitkering op met het aantal dagen tussen de eerste dag van arbeidsongeschiktheid en de dag van uw melding in het portaal. Voor de berekening van de maximale uitkeringstermijn gaan we uit van de eerste dag waarop uw werknemer arbeidsongeschikt werd.
- We keren niet met terugwerkende kracht uit.
- Binnen twee werkdagen geeft u via het portaal wijzigingen in de situatie van de arbeidsongeschikte werknemer aan ons door. U geeft op deze manier ook aan ons door dat de werknemer is hersteld.

U voert een goed verzuim-, controle- en re-integratiebeleid. Dat betekent onder andere het volgende:

- U en uw werknemer komen de wettelijke verplichtingen na volgens bijvoorbeeld de Wet verbetering poortwachter.
- U en uw werknemer werken mee aan re-integratie van de werknemer. We mogen het UWV informatie geven over uw medewerking.
- Als we deze nodig hebben, geeft u ons de gegevens van uw werknemer.
- U volgt de adviezen van de dienstverlener op. Zie de Bijzondere Voorwaarden Dienstverlening voor uitgebreide informatie hierover.

Ontvangt u een brief van het UWV, of andere informatie die belangrijk is voor de re-integratie van uw werknemer? Stuur ons hiervan een kopie per mail. We ontvangen dit graag binnen twee weken na de datum op de brief.

U laat het ons meteen via het portaal weten als:

- uw werknemer meer of minder arbeidsongeschikt wordt;
- uw arbeidsongeschikte werknemer verhuist;
- uw werknemer overlijdt.

Houdt u of uw werknemer zich niet aan artikel 7 van deze voorwaarden? Dan kan dat voor ons financiële gevolgen hebben. We betalen dan bijvoorbeeld onnodig een uitkering. Als dat zo is, kunnen we de uitkering helemaal of voor een deel beëindigen. Of we kunnen uitkeringen van u terugvragen en/of uw verzekering stoppen.

8. Wat zijn uw overige verplichtingen?

Geef het ons direct door als:

- uw arbeidsvoorwaarden over arbeidsongeschiktheid veranderen;
- uw bedrijfsactiviteiten en/of werkzaamheden veranderen;
- er sprake is van een fusie, overname of (ver)koop van bedrijfsonderdelen;
- uw bedrijf tijdelijk of definitief stopt;
- uw bedrijf surseance van betaling heeft aangevraagd of failliet is;
- u geen werknemers meer in dienst heeft;
- uw correspondentieadres verandert;
- u van salarispakket verandert, waardoor we geen koppeling meer kunnen maken met ons portaal.

We kunnen dan uw premiepercentage en/of de voorwaarden wijzigen of uw verzekering en de dienstverlening stoppen. Dit kunnen we ook doen als we deze informatie niet van u maar van iemand anders krijgen. Informeert u ons niet en schaadt dat onze belangen? Dan kunnen we onze uitkering (voor een deel) beëindigen of terugvragen.

9. Wat doet u als iemand anders aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid?

Is iemand anders (voor een deel) betrokken bij de arbeidsongeschiktheid van uw werknemer? Dan doet u het volgende:

- U meldt ons tegelijk met de melding van de arbeidsongeschiktheid dat iemand anders betrokken is.
- U geeft ons alle informatie die we nodig hebben om uw en onze kosten van de arbeidsongeschiktheid terug te krijgen van de betrokken persoon. Of u helpt ons bij het verzamelen van die informatie. Als het nodig is, bijvoorbeeld bij een juridische procedure, draagt u het recht op de vordering aan ons over.
- U laat het ons weten als u of uw werknemer zelf probeert uw en onze kosten van de arbeidsongeschiktheid van de betrokken persoon terug te krijgen.
- U laat ons weten wat het resultaat hiervan is.

Is iemand anders aansprakelijk voor de arbeidsongeschiktheid? Dan is onze uitkering een voorschot. Krijgt u of uw (ex-) werknemer de kosten van de arbeidsongeschiktheid helemaal of gedeeltelijk terug van iemand anders? Dan betaalt u of uw (ex-) werknemer ons voorschot helemaal of gedeeltelijk aan ons terug.

Wilt u meer weten over het verhalen van schade-uitkeringen? U leest er meer over in hoofdstuk 9 van de Bijzondere voorwaarden dienstverlening.

10. Hoe gaan we om met uw privacy?

De gegevens die u opgeeft bij uw aanvraag gebruiken we voor:

- de acceptatie en uitvoering van deze verzekering;
- statistische analyses;
- marketingdoeleinden;
- het voorkomen en bestrijden van fraude;
- het voldoen aan wettelijke verplichtingen.

De persoonsgegevens van werknemers die u bij de aanvraag of wijziging van deze verzekering aan ons doorgeeft, gebruiken we voor:

- het berekenen van de verschuldigde premie;
- de vaststelling van de schadevergoeding op grond van deze verzekering, en;
- de uitvoering van de dienstverlening.

Bij de melding van ziekte of arbeidsongeschiktheid en het recht op schadevergoeding geeft u persoonsgegevens aan ons door. Die kunnen we gebruiken voor de beoordeling en vaststelling van het recht op schadevergoeding. En voor het regelen van de ondersteuning bij re-integratie. Als het nodig is, regelt u dat uw werknemer of een deskundige de gegevens rechtstreeks aan ons doorstuurt. Het gaat dan om gegevens die we nodig hebben voor schadevergoeding en re-integratie.

We houden ons daarbij aan de Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen (zie www.verzekeraars.nl). Vertel het ons, als u vindt dat we iets hebben gedaan dat in strijd is met deze gedragscode. Om een betrouwbare en degelijke verzekeraar te blijven, kunnen we persoonsgegevens bewaren in ons incidentenregister.

11. Wat doen we bij fraude?

Er komen helaas situaties voor waarbij we denken dat er misschien sprake is van fraude. Hoe we hiermee omgaan, staat in ons 'fraudebeheersingsbeleid'. Meer hierover leest u op <https://www.aegon.nl/over-ons/fraudebeleid>. We volgen bij dit beleid het Protocol Verzekeraars & Criminaliteit en het Protocol Incidentenwaarschuwingssysteem Financiële Instellingen. Ook kunnen we een zogenoemd 'feitenonderzoek' doen, als u een verzekering of dienstverlening van ons gebruikt. Binnen dit feitenonderzoek kunnen we ook gegevens via internet opzoeken. Geeft dat onvoldoende duidelijkheid of denken we dat er wordt gefraudeerd? Dan kunnen we een persoonlijk onderzoek doen. We houden ons daarbij aan de Gedragscode Persoonlijk Onderzoek.

12. Heeft u een klacht over uw verzekering of onze dienstverlening?

We doen er alles aan om u en al onze klanten zo goed mogelijk te helpen. Dat lukt helaas niet altijd. Bent u niet tevreden? Laat het ons weten en stuur ons uw klacht. Licht uw klacht toe met aanvullende informatie. Vermeld daarbij uw (bedrijfs)naam, adres, telefoonnummer en als het mogelijk is uw polis- of offertenummer. Stuur uw klacht naar inkomencollectief@aegon.nl. Of per post naar Aegon, Klantenteam Inkomen Collectief, Postbus 6, 2501 AC in Den Haag. We doen ons uiterste best om een passende oplossing voor u te vinden.

Klachten over de dienstverlening dienen binnen acht dagen na ontdekking door u schriftelijk aan de dienstverlener te worden gemeld. Zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk op de vijfde werkdag na de dag van ontvangst van de klacht, stuurt de dienstverlener een schriftelijke ontvangstbevestiging aan u. Uiterlijk binnen vier weken na ontvangst van de klacht ontvangt u een schriftelijk antwoord, waarin de klacht en de voorgestelde oplossing/te nemen maatregelen worden vermeld. Zo nodig, zal de dienstverlener de werkzaamheden alsnog verrichten zoals overeengekomen, tenzij dit niet meer mogelijk is of inmiddels zinloos voor u is geworden. Dit laatste dient door u kenbaar te worden gemaakt.

Bent u niet tevreden over de behandeling van uw klacht en vindt u dat we iets hebben gedaan dat in strijd is met het Kaderconvenant MKB verzuim-ontzorg-verzekering, Productconvenant MKB verzuim-ontzorgverzekering en/of Addendum productconvenant MKB verzuim ontzorgverzekering? Dan kunt u dit binnen één maand na onze afhandeling van uw klacht voorleggen aan de Klachtencommissie MKB verzuim-ontzorgverzekering via de website <https://mkbvov.klachtregeling.nl>. Hier is ook het reglement van de Klachtencommissie terug te vinden.

Uiteindelijk kunt U ook uw klacht op elk moment voorleggen aan de bevoegde rechter.

Welk recht is op de verzekering van toepassing?

Op de verzekeringsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing.

13. Wat of wie bedoelen we met..?

In dit artikel leggen we een aantal begrippen uit de voorwaarden uit.

Afrekening

Kiest u ervoor de premie per jaar te betalen? Dan vindt de afrekening ook per jaar plaats. Elk jaar bekijken we of de premie die u het vorige kalenderjaar betaalde voldoende was. Kiest u ervoor de premie per maand te betalen? Dan vindt de afrekening per maand plaats.

Arbeidsongeschiktheid

De werknemer is door ziekte (= een lichamelijk of geestelijk gebrek), zwangerschap of een bevalling niet meer in staat de bedongen arbeid te verrichten.

Arbeidstherapie

Een kortdurende activiteit als onderdeel van de re-integratie. Met arbeidstherapie proberen we duidelijk te krijgen hoeveel de arbeidsongeschikte werknemer aankan. Om er vervolgens voor te zorgen dat de werknemer weer (voor een deel) aan het werk gaat. Arbeidstherapie moet onderdeel zijn van een van tevoren vastgelegd terugkeerplan. Arbeidstherapie duurt maximaal vier weken.

Kaderconvenant MKB verzuim-ontzorgverzekering

Dit convenant is tot stand gekomen namens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, MKB-Nederland en het Verbond van Verzekeraars. Behalve MKB-Nederland hebben ook werkgeversorganisaties VNO-NCW en LTO Nederland het convenant ondertekend. We sloten met MKB-Nederland daarnaast een Productconvenant MKB verzuim-ontzorgverzekering.

Dienstverlener

Een gecertificeerde arbodienst die u en uw werknemer ondersteunt bij de uitvoering van de verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter. Aegon heeft deze arbodienst geselecteerd en daarmee een contract afgesloten.

Jaarlijkse premiepercentage

Het percentage aan premie dat we bij het MKB Verzuimplan gebruiken voor de vaststelling van de premie.

Jaarloon

Het totale jaarloon dat u in een kalenderjaar heeft uitbetaald. Tot het jaarloon rekenen we alle vaste loonbestanddelen; het brutoloon, de vakantietoeslag en een eventuele vaste dertiende maand. Ook een onregelmatigheidstoeslag en ploegentoeslag met een structureel karakter rekenen we tot het jaarloon. De fiscale bijtelling van een auto van de zaak valt niet onder het jaarloon.

Loonsom

Het bedrag dat u betaalt aan jaarlonen.

Gemaximeerd jaarloon

Het jaarloon dat u uitbetaalde in een kalenderjaar. Daarbij houden we rekening met een maximum van € 125.000,-.

Portaal

Het online portaal 'Mijn Aegon Zakelijk'.

Poortwachtergarantie

Het kan zijn dat u een Poortwachter loonsanctie krijgt. Met de Poortwachtergarantie garanderen we dat we deze loonsanctie voor u betalen.

Poortwachter loonsanctie

Is uw werknemer 104 weken arbeidsongeschikt? Dan beoordeelt het UWV of u aan alle verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter voldeed. Vindt het UWV van niet? Dan moet u langer het loon van uw arbeidsongeschikte werknemer doorbetalen, maximaal één jaar.

Re-integratie

Alle activiteiten die nodig zijn om uw arbeidsongeschikte werknemer weer aan het werk te krijgen.

Salariskoppeling

Een koppeling die tot stand gebracht wordt met een van de volgende salarispakketten:

- Loket.nl
- Nmbrs
- Afas
- Cobra

U

De persoon of rechtspersoon die het MKB Verzuimplan met ons afsluit.

UWV

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

Verzekerde

Uw werknemer die op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid met u (verzekeringnemer) een arbeidsovereenkomst heeft. Of een arbeidsverhouding heeft die daaraan gelijkstaat, volgens het Burgerlijk Wetboek. Deze werknemer is verplicht verzekerd voor de werknemersverzekeringen WW, WIA en ZW.

Verzekerd bedrag

Het bedrag dat we voor uw werknemer verzekeren op basis van het jaarloon en het dekkingspercentage dat op de polis staat.

Wet verbetering poortwachter

Uw verplichting als werkgever om, samen met uw werknemer en de arbodienst, te zorgen dat uw zieke werknemer zo snel mogelijk en verantwoord weer aan het werk kan. In deze wet staat waaraan u en uw werknemer zich moeten houden.

WIA

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

We/wij/ons

Aegon Schadeverzekering N.V.

WW

Werkloosheidswet.

ZW

Ziektewet.

Hoofdstuk 2

Bijzondere Voorwaarden Verzuimverzekering

Voor het MKB Verzuimplan gelden de Algemene Voorwaarden MKB Verzuimplan, de Bijzondere Voorwaarden Verzuimverzekering en de Bijzondere Voorwaarden dienstverlening. De Bijzondere Voorwaarden Verzuimverzekering leest u hieronder.

1. Wat is het MKB Verzuimplan?

Uw werknemer wordt arbeidsongeschikt. In dat geval moet u minimaal 70 procent van het loon doorbetalen. Dit geldt voor een periode van maximaal 104 weken. Heeft uw werknemer recht op een AOW-uitkering? Dan geldt een periode van maximaal dertien weken. Deze verplichting tot loondoorbetaling staat in het Burgerlijk Wetboek, de eventuele cao en de arbeidsovereenkomst met uw werknemer.

Met het MKB Verzuimplan:

- verzekert u zich tegen de financiële gevolgen van deze loondoorbetalingsverplichting. U mag niet meer verzekeren dan het loon dat u moet doorbetalen. Meer informatie leest u in hoofdstuk 3;
- helpen we u bij het voorkomen en beheersen van (langdurig) verzuim binnen uw bedrijf. U hoeft dus niet apart een contract met een arbodienst af te sluiten.

Belangrijk om te weten:

- Het MKB Verzuimplan is een volledig digitaal product. De uitwisseling van werknemersgegevens vindt automatisch plaats via een koppeling met uw salarispakket.
- Een voorwaarde voor het afsluiten van het MKB Verzuimplan is dat uw salarispakket aangesloten kan worden op het digitale portaal en u akkoord gaat met de salariskoppeling.
- Het MKB Verzuimplan is voor werkgevers met maximaal 75 werknemers.

2. Wie zijn verzekerd?

Iedere medewerker die op de (verzamel)loonlijst staat, die:

- volgens het UWV verplicht verzekerd is voor de werknemersverzekeringen (WW, ZW en WIA) en;
- een arbeidsovereenkomst met u heeft naar burgerlijk recht of naar publiek recht en;
- in de praktijk in een gezagsverhouding met u werkt.

U moet voor het MKB Verzuimplan dus ook de volgende werknemers opgeven:

- werknemers boven de AOW-leeftijd: u moet hen maximaal dertien weken loon doorbetalen als ze arbeidsongeschikt zijn. Zij kunnen worden meeverzekerd tot maximaal vijf jaar boven hun persoonlijke AOW-leeftijd;
- oproepkrachten die volgens de arbeidsovereenkomst een verschijningsplicht hebben;
- gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers met een WIA-uitkering: u moet hen de uren doorbetalen waarvoor ze een arbeidscontract hebben als ze zich ziekmelden. De werknemers zijn voor deze uren meeverzekerd;
- werknemers met een structureel functionele beperking waarvoor een no-risk polis geldt zoals bijvoorbeeld een ziektewetuitkering. U moet hun loon doorbetalen als ze arbeidsongeschikt zijn. In dit geval vergoeden we alleen het salarisdeel dat boven het maximumdagloon voor de werknemersverzekeringen uitkomt. Omdat u wel verantwoordelijk blijft voor de re-integratie van uw werknemer, zal het verzuim ook in deze situaties worden begeleid. De kosten hiervan worden vanuit het MKB Verzuimplan gedekt. U bent dan ook premie verschuldigd voor de dienstverlening. Voor de verzekeringsdekking brengen wij geen premie in rekening.

De volgende werknemers hoeft u niet op te geven:

- stagiaires. U hoeft hun loon niet door te betalen bij arbeidsongeschiktheid. Zij zijn dus niet meeverzekerd;
- directeur-groootaandeelhouders (DGA's).

3. Wat is verzekerd?

Als uw werknemer arbeidsongeschikt wordt, krijgt u van ons een uitkering. Deze krijgt u maximaal 104 weken van zijn arbeidsongeschiktheid. De periode van uw eigen risico trekken we af van deze 104 weken. Wordt uw werknemer binnen 28 kalenderdagen na beëindiging van zijn arbeidsongeschiktheid opnieuw arbeidsongeschikt? Dan tellen we de periodes van arbeidsongeschiktheid bij elkaar op om de 104 weken te berekenen. We gaan er dan van uit dat de werknemer minimaal vanaf de eerste ziektedag werkte binnen uw bedrijf. En gedurende de contractstermijn van de verzekering ziek werd. U leest er meer over in hoofdstuk 5 van deze voorwaarden.

- 3.1 Uw verzekerd bedrag is een percentage van het jaarloon. Dit percentage staat op uw polis. Voor het verzekerd bedrag geldt:
- dat u voor de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid een ander percentage kunt verzekeren dan voor de tweede 52 weken;
 - dat u per werknemer maximaal € 125.000,- kunt verzekeren.

- 3.2 U kunt ook werkgeverslasten meeverzekeren. Dat zijn loonheffingen zoals de premie volksverzekeringen en werknemerspremies. Hiervoor verhogen we het jaarloon met 25%.

- 3.3 U betaalt zelf de eerste werkdagen waarop uw werknemer arbeidsongeschikt is. Dit heet 'uw eigenrisicoperiode'. Hoe lang deze periode duurt, staat op uw polis. Uw eigenrisicoperiode begint op de eerste dag dat de werknemer arbeidsongeschikt is. En geldt voor elke nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid van deze werknemer. Behalve als er tussen twee periodes van arbeidsongeschiktheid minder dan 28 kalenderdagen zit.

U kunt kiezen hoeveel werkdagen voor uw eigen risico zijn. Dit is wel afhankelijk van het aantal werknemers.

- 10 werkdagen: alleen voor werkgevers met maximaal 25 werknemers
- 30 werkdagen: voor alle werkgevers
- 60 werkdagen: voor alle werkgevers
- 130 werkdagen: alleen voor werkgevers met meer dan 25 werknemers.

- 3.4 Wilt u uw eigenrisicoperiode aanpassen? Dat kan ieder jaar per 1 januari. Wel moet uw contract dan een volledig kalenderjaar hebben gelopen. Het verzoek kunt u via het portaal indienen vóór 1 december.

De nieuwe eigenrisicoperiode geldt voor werknemers die arbeidsongeschikt worden op of na de datum waarop de eigenrisicoperiode is gewijzigd.

Voor een werknemer die arbeidsongeschikt was vóór de datum waarop de eigenrisicoperiode is gewijzigd, geldt het 'oude' eigen risico. Dit 'oude' eigen risico geldt zolang de werknemer arbeidsongeschikt is.

Is een werknemer meerdere keren achter elkaar arbeidsongeschikt? En zitten er tussen deze periodes 28 en minder kalenderdagen? Dan tellen we deze periodes van arbeidsongeschiktheid bij elkaar op.

- 3.5 Bij de verlenging van de verzekering kunnen we in overleg de eerder gekozen eigenrisicoperiode aanpassen. Dit doen we als het aantal werknemers tijdens de looptijd van het contract enorm afwijkt van het oorspronkelijk opgegeven aantal werknemers.

4. Hoe bepalen we de hoogte van de uitkering?

- 4.1 Uw werknemer is arbeidsongeschikt. Welke uitkering krijgt u?

- Is uw eigenrisicoperiode voorbij? Dan heeft u recht op een uitkering per werkdag van 1/261ste deel van het bedrag dat u voor die werknemer heeft verzekerd. Dit bedrag ontvangt u zolang uw werknemer arbeidsongeschikt is. En de uitkering duurt maximaal 104 weken. De periode van uw eigen risico trekken we af van deze 104 weken. De uitkering krijgt u maandelijks achteraf. Bij de vaststelling van het verzekerd bedrag houden we rekening met de dekkingspercentages die u voor het eerste en het tweede jaar heeft verzekerd. De dekkingspercentages staan op uw polis.
- Heeft u de werkgeverslasten meeverzekerd? Dan verhogen we het bedrag dat we aan u uitkeren met het afgesproken verzekerde percentage aan werkgeverslasten. Dit percentage vindt u terug op uw polis.
- Heeft u bedragen ingehouden op het doorbetaalde loon vanwege wettelijke uitkeringen die de werknemer ontvangt? Zoals bijvoorbeeld een vervroegde IVA-uitkering? Dan trekken we deze bedragen van de uitkering af.
- Is uw werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt? Dan krijgt u een deel van de uitkering. Daarvoor vermenigvuldigen we het verzekerd bedrag met de mate van arbeidsongeschiktheid (het 'arbeidsongeschiktheidspercentage'). We volgen hierbij het arbeidsongeschiktheidspercentage dat de dienstverlener samen met u heeft vastgesteld.

Een voorbeeld:

Het dekkingspercentage is 70%, de werknemer heeft een jaarloon van € 30.000,- en raakt voor 60% arbeidsongeschikt. Eerst berekenen we het deel van het salaris dat is gedekt. Dat is in dit geval: $0,7 \times € 30.000,- = € 21.000,-$. Maar omdat de werknemer 60% arbeidsongeschikt is, keren we 60% van dit bedrag uit: $0,6 \times € 21.000,- = € 12.600,-$.

- U krijgt altijd minimaal het minimumloon dat geldt voor uw arbeidsongeschikte werknemer. Daarbij houden we rekening met de leeftijd en het parttimepercentage van die werknemer. Komt het verzekerd bedrag lager uit dan het geldende minimumloon? Dan verhogen we het verzekerd bedrag tot dit geldende minimumloon.

Een voorbeeld:

Het dekkingspercentage is 70%, de werknemer heeft een jaarloon van € 25.000,-. Dit is het jaarloon op basis van een parttimepercentage van 90%. De werknemer is 22 jaar. Eerst berekenen we het deel van het salaris dat is gedekt. Dat is in dit geval: $0,7 \times € 25.000,- = € 17.500,-$. Als voorbeeld voor het wettelijk minimumloon voor een 22-jarige houden we € 21.000,- aan. Rekening houdend met het parttimepercentage bedraagt het wettelijk minimumloon dan $0,9 \times € 21.000,- = € 18.900,-$ per jaar. Dit betekent dat we het verzekerd bedrag verhogen naar het geldende minimumloon: € 18.900,- per jaar.

- Gaat uw werknemer op advies van de bedrijfsarts op basis van arbeidstherapie weer aan het werk? Dan volgen we de Stecr Richtlijn arbeidstherapie. Dat betekent dat u voor maximaal vier weken een uitkering krijgt. U ontvangt dan een uitkering voor dat deel dat uw werknemer op basis van arbeidstherapie werkt. Het werken op arbeidstherapeutische basis kan alleen als nog niet duidelijk is of een werknemer belastbaar is en voor welk deel. Nadat de arbeidstherapie is afgelopen, bepaalt u in overleg met de casemanager de loonwaarde. Op basis daarvan stelt u het arbeidsongeschiktheidspercentage vast. Dit percentage geeft u aan ons door. En op basis daarvan passen we de uitkering aan. Voor hulp bij de bepaling van de loonwaarde kunt u contact opnemen met uw casemanager.

- 4.2 Overlijdt uw werknemer? Dan moet u volgens de wet een overlijdensuitkering betalen. De wettelijke uitkering is een maandloon. We vergoeden deze overlijdensuitkering. Daarbij maakt het niet uit of de werknemer arbeidsongeschikt was of niet. U krijgt 1/12e deel van het jaarloon uitgekeerd (we houden daarbij rekening met het parttimepercentage).

5. Wanneer krijgt u geen uitkering of stopt de uitkering?

- 5.1 In hoofdstuk 5 van de Algemene Voorwaarden leest u wanneer u geen uitkering (meer) of een lagere uitkering krijgt. Ook krijgt u geen uitkering (meer) of een lagere uitkering als:

- uw verplichting om loon door te betalen stopt. Bijvoorbeeld omdat uw werknemer uit dienst gaat of in detentie zit;
- het vijf jaar na de datum is dat uw werknemer zijn/haar AOW-leeftijd heeft bereikt;
- uw werknemer verlof heeft volgens de Wet arbeid en zorg;
- u recht heeft op een uitkering van het UWV volgens de Ziektewet (ZW) door zogenoemde 'Vangnetgevallen'. Hierbij kan uw werknemer niet werken door bijvoorbeeld een orgaandonatie, zwangerschap of bevalling. Deze uitkering trekken we af van onze uitkering;
- uw werknemer een beroep kan doen op de 'no-riskpolis' uit artikel 29b of d van de Ziektewet (ZW). En daardoor een uitkering krijgt van het UWV. Deze uitkering trekken we af van onze uitkering;
- u of uw werknemer een uitkering krijgt uit een andere wettelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering. Bijvoorbeeld de WIA. Deze uitkering trekken we af van onze uitkering;
- u of uw werknemer de eerste 104 weken niet genoeg meewerkt aan het herstel volgens de Wet verbetering poortwachter;
- u niet verplicht bent om loon door te betalen. Bijvoorbeeld omdat uw werknemer zijn genezing belemmert of vertraagt. Of omdat hij weigert passend werk te doen;
- u weigert om uw werknemer passende arbeid aan te bieden. Terwijl de dienstverlener u daarom vraagt.

- 5.2 Heeft u een meningsverschil of conflict met uw werknemer? En kan uw werknemer daarom niet werken? Dan krijgt u geen uitkering voor die werknemer als:

- uw werknemer niet wil werken, terwijl de dienstverlener vindt dat hij dat wel kan;
- u het niet goed vindt dat uw werknemer komt werken.

6. Wanneer bepalen en betalen (vergoeden) we uw uitkering?

- 6.1 Uw werknemer is arbeidsongeschikt. Wij betalen de uitkering, rekening houdend met de eigenrisicoperiode, altijd maandelijks achteraf. Hierbij gaan we ervan uit dat de werknemer minimaal vanaf de eerste ziektedag werkte binnen uw bedrijf. En dat uw werknemer tijdens de contractstermijn van de verzekering ziek is geworden

- 6.2 Na de periode van 104 weken loondoorbetaling bij ziekte beoordeelt het UWV (Poortwachertoets) uw inspanningen. Zij kijken of u genoeg heeft gedaan om de werknemer te re-integreren binnen uw eigen bedrijf of daarbuiten. Besluit het UWV dat u niet genoeg heeft gedaan? Dan leidt dit tot een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting van maximaal één jaar (loonsanctie).

We bieden een Poortwachtergarantie. Dit houdt in dat we een eventuele loonsanctie vergoeden. Dit doen we alleen onder de volgende voorwaarden:

- De werknemer valt onder de dekking van de polis. Dat betekent dat:
 - de 1e ziektedag van de werknemer tijdens de looptijd van de polis is;
 - de werknemer valt onder uw loondoorbetalingsverplichting en door het UWV ook wordt aangemerkt als werknemer.
- Onze dienstverlener heeft het dossier vanaf de 1e ziektedag en de volledige 104 weken begeleid.
- U heeft alle adviezen van de dienstverlener direct en adequaat opgevolgd.
- U heeft zich aan de polisvoorwaarden gehouden.
- U heeft zich gehouden aan de eisen die de Wet verbetering poortwachter stelt.
- Het UWV heeft via een beschikking bevestigd dat u een loonsanctie krijgt.
- Op het moment dat u de loonsanctie beschikking heeft ontvangen, u deze binnen 4 werkdagen doorstuurt aan Aegon en de dienstverlener.

U doet er samen met de dienstverlener alles aan om de loonsanctie zo klein mogelijk te houden.

De Poortwachtergarantie stopt als:

- u kiest voor een andere verzekeraar of andere dienstverlener om welke reden dan ook;
- u niet voldoet aan de bovengenoemde voorwaarden van de Poortwachtergarantie.

- 6.3. Als de verzekering wordt beëindigd, houdt u recht op vergoeding van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte. Dit geldt alleen als de eerste ziektedag vóór de einddatum van de verzekering ligt. Dit geldt niet als de verzekering stopt door een fusie, overname, (ver)koop van bedrijfsonderdelen, bedrijfsbeëindiging of faillissement mits de verzekeringsnemer stopt te bestaan.

7. Hoe rekenen we uw premie uit?

- 7.1 Uw premie bij de verlenging van de verzekering is de verzekerde loonsom (plus eventuele werkgeverlasten) vermenigvuldigd met het jaarlijkse premiepercentage.

- 7.2 Uw premiepercentage rekenen we op twee momenten uit:

1. aan het begin van uw verzekering;
2. als we uw verzekering verlengen.

- 7.3 Om uw premiepercentage aan het begin van de verzekering te bepalen, kijken we naar de volgende informatie:

- het verzuim (over maximaal de laatste drie jaar);
- de huidige activiteiten van uw bedrijf;
- de huidige leeftijd en het geslacht van uw werknemers;
- het gemiddelde verzuim in de branche of het landelijk gemiddelde verzuimpercentage;
- de dekking(en) die u heeft gekozen.

- 7.4 Om uw premiepercentage bij de verlenging van de verzekering uit te rekenen, kijken we naar:

- het huidige percentage van de verzekering vóór de verlenging;
- het gemiddelde eigen verzuimpercentage over maximaal de laatste drie jaar;
- de toerekening van het eigen verzuim. Hiermee bedoelen we in welke mate het eigen verzuim het premiepercentage beïnvloedt. Hierin volgen we het Convenant Verzuimverzekering; volgens het convenant wordt de eigen schade slechts voor een beperkt deel meegewogen, namelijk voor maximaal 25 procent;
- de trendverhogingen: voor de leeftijdsontwikkelingen kijken we naar de leeftijdsontwikkeling in onze eigen portefeuille. Voor het verzuimpercentage kijken we naar landelijke of branchespecifieke ontwikkelingen, met name het langdurig verzuim.

U ontvangt vóór 1 oktober van ons het verlengingsvoorstel. Op dat moment stellen we het premiepercentage vast vanaf 1 januari.

- 7.5 We stellen de premie vast op basis van de loonsom en het premiepercentage. Wanneer we de premie vaststellen, hangt af van de keuze van premiebetaling. In het MKB Verzuimplan kunt u de premie maandelijks of jaarlijks betalen. In beide gevallen worden de deelnemersgegevens maandelijks door de koppeling met het salarispakket bijgehouden.

Kiest u ervoor de premie per maand te betalen? Dan vindt de afrekening ook per maand plaats. Tegelijkertijd passen we het voorschot aan op basis van het actuele werknemersbestand.

Kiest u ervoor de premie per jaar te betalen? Dan vindt de afrekening per jaar plaats. Elk jaar bekijken we of de premie die u het vorige kalenderjaar betaalde voldoende was. Hiervoor maken we gebruik van de werknemersgegevens, die iedere maand worden bijgehouden.

Met deze informatie berekenen we uw premie over het vorige kalenderjaar. En we berekenen hiermee uw premie voor het lopende kalenderjaar.

- 7.6 Wat gebeurt er als u geen premie betaalt en u wel recht heeft op een uitkering?
Als u een betalingsachterstand heeft en we hebben de dekking opgeschort, kunnen we de uitkering verrekenen met de premie die u nog moet betalen.
- 7.7 Gaat uw verzekering in na 1 maart? Dan bepalen we volgens artikel 7.4 het premiepercentage opnieuw op 1 januari. Dit doen we nadat het contract een volledig kalenderjaar heeft gelopen.

8. Wat gebeurt er als uw werknemer arbeidsongeschikt is?

- U meldt uw arbeidsongeschikte werknemer bij Aegon in het portaal. Dat doet u binnen twee werkdagen nadat de werknemer arbeidsongeschikt werd.
- U geeft ook binnen twee werkdagen wijzigingen in de situatie van de arbeidsongeschikte werknemer door. Dit doet u ook als de werknemer is hersteld. De melding doet u via het portaal.
- In hoofdstuk 5 van de Bijzondere Voorwaarden dienstverlening leest u wat u van ons kan verwachten rondom de dienstverlening.

9. Wanneer kunnen we uw verzekering omzetten of beëindigen?

- 9.1 In aanvulling op hoofdstuk 1 van de Algemene Voorwaarden: we kunnen de verzekering omzetten of beëindigen als het aantal werknemers niet meer overeenkomt met de doelgroep van de verzekering.

Heeft u bij de start van de verzekering 76 of meer werknemers in dienst? Dan overleggen we of de keuze voor het MKB Verzuimplan past bij uw behoefte. Daarnaast kunnen we u een alternatief voorstel doen om uw ziekteverzuimverzekering om te zetten. Gaat u niet akkoord met deze omzetting? Dan horen we dit graag van u binnen dertig kalenderdagen nadat u ons voorstel heeft ontvangen.

Wijzigt het aantal werknemers tijdens de looptijd van het contract en komt het boven de 82 werknemers uit? Dan bespreken we met uw adviseur of het MKB Verzuimplan nog past bij uw behoefte. Ook in deze situatie kunnen we u een alternatief voorstel doen om het MKB Verzuimplan om te zetten. Gaat u niet akkoord met deze omzetting? Dan horen we dit graag van u binnen dertig kalenderdagen nadat u ons voorstel heeft ontvangen. We stoppen uw MKB Verzuimplan op de omzettingsdatum die in ons voorstel staat.

- 9.2 In het MKB Verzuimplan zijn de verzekering en de dienstverlening onlosmakelijk met elkaar verbonden. Wordt de verzekering beëindigd? Dan stopt ook automatisch de dienstverlening en andersom.

Hoofdstuk 3

Bijzondere Voorwaarden dienstverlening

U heeft bij Aegon het MKB Verzuimplan afgesloten. Daarmee heeft u gekozen voor de combinatie van een verzekering en de bijbehorende dienstverlening.

1. Waarom bieden we deze dienstverlening?

U bent ondernemer en goed in uw eigen specialisme. Verzuim, arbeidsongeschiktheid en sociale wetgeving zijn vaak geen onderdeel van uw dagelijkse werkzaamheden. Maar u bent als werkgever samen met uw werknemer wél verantwoordelijk voor zijn of haar re-integratie. Daarom helpen wij u en uw werknemer graag om de verzuimbegeleiding en re-integratie zo goed mogelijk te laten verlopen. U voldoet aan de arbowet als u het MKB Verzuimplan heeft gesloten. De dienstverlening van het MKB Verzuimplan voldoet minimaal aan de eisen van het Productconvenant MKB verzuim-ontzorgverzekeringen.

2. Wanneer start de dienstverlening?

De dienstverlening start op het moment dat de polis ingaat. Zijn er zieke werknemers op het moment dat de polis ingaat? Dan nemen we hen over van de oude dienstverlener.

3. Wat houdt de dienstverlening in?

- We werken samen met een dienstverlener voor de uitvoering van de verzuimbegeleiding.
- U krijgt een basiscontract met de dienstverlener.
- De dienstverlener helpt u bij het op een juiste wijze invulling geven aan uw arbo- en verzuimbeleid. Dit gebeurt conform artikel 14 lid 1 van de arbowet en de Wet verbetering poortwachter. U heeft recht op hulp tot en met week 104 van de verzuimperiode. Deze periode geldt ook voor aanverwante zaken op het terrein van duurzame inzetbaarheid en arbeidsomstandigheden van werknemers.
- U en uw werknemer krijgen hulp en ondersteuning van een casemanager van de dienstverlener. De casemanager helpt bij alle acties en vragen over en van een arbeidsongeschikte werknemer.
- Een bedrijfsarts beoordeelt de beperkingen en mogelijkheden van de arbeidsongeschikte werknemer. Deze medische boordeling kan ook gedaan worden door een professional die werkt onder de verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts.
- De dienstverlener werkt met digitale dossiers en bewaakt de gemaakte afspraken. De vertrouwelijkheid, integriteit en beschikbaarheid van gegevens worden optimaal gewaarborgd.
- Werknemers hebben recht op een second opinion bij een onafhankelijke bedrijfsarts. Een werknemer vraagt de second opinion aan via de website van de dienstverlener.
- U geeft de dienstverlener toestemming om gegevens uit te wisselen met Aegon en eventueel uw administratiekantoor. Uiteraard wordt er rekening gehouden met de geldende privacy wet en regelgeving.
- Samen met u en uw werknemer wordt er een plan van aanpak gemaakt.
- Wij bieden u en uw werknemers een online rekentool aan om uw werknemers bewust te maken van de financiële gevolgen van langdurige arbeidsongeschiktheid.
- U voldoet met onze dienstverlening aan de arbowet.
- De dienstverlener biedt uw werknemers direct toegang tot de bedrijfsarts door middel van een anoniem consult bedrijfsarts. Dit consult kan zonder uw toestemming door de werknemer worden aangevraagd via de website van de dienstverlener. Deze dienst wordt gefactureerd conform de tarievenlijst van de dienstverlener.
- De dienstverlener verleent medewerking aan het door u geïnitieerde periodieke overleg met de Personeelsvertegenwoordiging en Preventiemedewerker. De dienstverlener stelt hiervoor de casemanager en/of bedrijfsarts ter beschikking. Deze overleggen worden gefactureerd conform de tarievenlijst van de dienstverlener.
- U, Aegon en de dienstverlener zijn verplicht tot geheimhouding van alle vertrouwelijke informatie die zij in het kader van de dienstverlening van elkaar of uit andere bron hebben verkregen. Informatie geldt als vertrouwelijk als dit door de andere partij is meegedeeld of als dit voortvloeit uit de aard van de informatie.
- We bewaken de kwaliteit van de dienstverlening.

4. Wat verwachten we van u?

- Heeft uw werknemer zich arbeidsongeschikt gemeld? Geef dit dan binnen twee werkdagen door via het portaal.
- U en uw werknemer moeten alle adviezen van de dienstverlener opvolgen. Gaat u niet op tijd aan de slag met de adviezen? Dan hebben Aegon en de dienstverlener het recht om schade die hieruit voortvloeit op u te verhalen. Het is ook mogelijk dat werkzaamheden worden opgeschort.
- U geeft de bedrijfsarts de ruimte en mogelijkheid om op aanvraag elke werkplek binnen de organisatie te bezoeken. Deze diensten worden gefactureerd volgens de tarievenlijst van de dienstverlener.
- U stelt de bedrijfsarts in staat om beroepsziekten op te sporen, te onderkennen en te diagnosticeren. De bedrijfsartsen van de dienstverlener voldoen aan de wettelijke eisen rondom het melden van beroepsziekten bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB).
- Verandert er iets in de situatie (in positieve of negatieve zin)? Dan moet u dit binnen twee werkdagen melden in het portaal.
- U bent verplicht om uw taken correct uit te voeren. Het gaat om taken die volgen uit de Wet verbetering poortwachter en om aanwijzingen van de verzuimconsultant en/of bedrijfsarts. Hieronder valt ook het inschakelen van externe deskundigen.
- U houdt zich aan de Nederlandse wet- en regelgeving. Daaronder valt ook de Wet verbetering poortwachter.

5. Wat kunt u van ons verwachten?

- U kunt rekenen op een snelle service. Dit betekent dat de dienstverlener uiterlijk binnen drie werkdagen contact opneemt met uw werknemer. Daarbij beoordeelt de dienstverlener de situatie van uw werknemer.
- De dienstverlener geeft na dit gesprek een terugkoppeling aan u. Deze vindt u dan in ieder geval terug in het portaal. Als het nodig is, vindt de terugkoppeling telefonisch plaats.
- Duurt de arbeidsongeschiktheid langer of is er een onduidelijke situatie ontstaan? Dan plannen we een afspraak met de bedrijfsarts in. Hij maakt dan een probleemanalyse en geeft een medisch oordeel over de arbeidsongeschiktheid. Hierbij geeft de bedrijfsarts aan welke mogelijkheden de werknemer nog wel heeft en welke niet als het om zijn werk gaat. De verzuimconsultant van de dienstverlener helpt u om dit in een plan van aanpak te omschrijven.
- De verzuimconsultant van de dienstverlener helpt uw werknemer ook om zijn eigen wettelijk verplichte re-integratievisie op papier te zetten.
- Afhankelijk van het vervolg helpt de casemanager u en uw werknemer bij de noodzakelijke vervolgstappen. De casemanager helpt met het zoeken en vinden van een goed re-integratietraject naar aanleiding van het advies van de bedrijfsarts.
- U spreekt met de dienstverlener een herstelpercentage af. Op basis daarvan berekenen wij de schade-uitkering.

6. We geven een poortwachtergarantie

Bij het MKB Verzuimplan geven we een poortwachtergarantie. Dit doen we alleen onder de volgende voorwaarden:

- De werknemer valt onder de dekking van de polis. Dat betekent dat:
 - de 1e ziektedag van de werknemer tijdens de looptijd van de polis is;
 - de werknemer valt onder uw loondoorbetalingsverplichting en door het UWV ook wordt aangemerkt als werknemer.
- Onze dienstverlener heeft het dossier vanaf de 1e ziektedag en de volledige 104 weken begeleid.
- U heeft alle adviezen van de dienstverlener direct en adequaat opgevolgd.
- U heeft zich aan de polisvoorwaarden gehouden.
- U heeft zich gehouden aan de eisen die de Wet verbetering poortwachter stelt.
- Het UWV heeft via een beschikking bevestigd dat u een loonsanctie krijgt.
- Op het moment dat u de loonsanctie beschikking heeft ontvangen, u deze binnen 4 werkdagen doorstuurt aan Aegon en de dienstverlener.

U doet er samen met de dienstverlener alles aan om de loonsanctie zo klein mogelijk te houden.

7. Wanneer stopt de dienstverlening?

De dienstverlening stopt in de volgende gevallen:

- Als de verzekering stopt. De dienstverlening stopt dan op de beëindigingsdatum.
- Als u een betalingsachterstand heeft. U leest hier meer over in de algemene voorwaarden.
- Als u de adviezen van de dienstverlener meerdere keren niet opvolgt.

Als de verzekering stopt, krijgt u onder bepaalde voorwaarden nog wel een schade-uitkering voor de arbeidsongeschikte werknemers die tijdens de looptijd van de polis arbeidsongeschikt werden. Dit noemen we ook wel het uitlooprisico van de verzekering.

Voor de dienstverlening is er geen uitlooprisico. Dat betekent dat de dienstverlening stopt als de verzekering stopt. U moet dus met een andere dienstverlener samenwerken vanaf de einddatum van de verzekering.

8. Re-integratietrajecten en vergoeding van deze kosten

Het kan zijn dat uw werknemer extra ondersteuning nodig heeft bij zijn re-integratie. Of dat hij niet meer kan terugkeren naar zijn eigen werk bij u. In zo'n situatie helpt een begeleidingstraject hem bij het zoeken naar een beter passende baan bij een andere werkgever (tweedespoortraject).

Het MKB Verzuimplan van Aegon biedt 100 procent vergoeding voor dit soort re-integratietrajecten. Zijn de kosten voor het re-integratietraject hoger dan de baten? Dan kunnen we besluiten de kosten niet of maar gedeeltelijk te vergoeden. Voorbeelden van trajecten die vaak worden geadviseerd door bedrijfsartsen en/of casemanagers zijn:

- arbeidsdeskundig onderzoek
- bedrijfsfysiotherapie en trajecten die fysieke belastbaarheid vergroten
- bedrijfspsychologie en coaching
- psychologische interventies
- haalbaarheidsonderzoek voor het tweede spoor
- re-integratie voor het tweede spoor of outplacement

Voor overige trajecten maakt de casemanager met u een afspraak op maat.

9. Dienstverlening bij verhaalsrechtsbijstand

Wij vragen u bij de arbeidongeschiktheidsmelding in het portaal aan te geven of er mogelijk sprake is van een aansprakelijke derde voor de arbeidsongeschiktheid. Na uw melding in het portaal melden wij het dossier aan bij onze gespecialiseerde dienstverlener voor verhaalsrechtsbijstand. Zij beoordelen het dossier. En als het mogelijk is, verhalen zij de schade inclusief de re-integratiekosten op de aansprakelijke derde.