

Avéro Achmea
Postbus 57212
1040 BC Amsterdam
Molenwerf 2-8
1014 AG Amsterdam
Nederland
www.averoachmea.nl

Deze Algemene voorwaarden worden aangevuld door de voorwaarden van de modules die op uw Grip op Verzuim verzekerd zijn.

Deze Algemene voorwaarden bestaan uit een begrippenlijst en een algemeen deel.

Inhoudsopgave

Begrippenlijst
Algemeen deel

- Art. 1 Hoe worden uw gegevens verwerkt en beschermd?
- Art. 2 Hebt u een klacht of geschil?
- Art. 3 Welk recht is van toepassing?
- Art. 4 Kunt u rechten overdragen?
- Art. 5 Wat is de grondslag van uw Grip op Verzuim
- Art. 6 Waarvoor is uw Grip op Verzuim van kracht?
- Art. 7 Wat geeft u aan ons door om uw Grip op Verzuim actueel te houden?
- Art. 8 Wat is het gevolg voor uw Grip op Verzuim als u niet op tijd aan ons meldt?
- Art. 9 Wat geeft u over uw bedrijfsuitoefening aan ons door?
- Art. 10 Wat doet u bij een adreswijziging?
- Art. 11 Wat zijn uw algemene verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid van werknemers?
- Art. 12 Uw verhaalsrecht op een wettelijk aansprakelijke derde?
- Art. 13 Wanneer hebt u recht op onze verhaalsservice?
- Art. 14 Wat is niet verzekerd?
- Art. 15 Hoe is het terrorismerisico verzekerd?
- Art. 16 Hoe behandelen wij claims bij het terrorismerisico?
- Art. 17 Wanneer ontvangt u de uitkering?
- Art. 18 Hoe berekenen wij het premiepercentage voor een kalenderjaar?
- Art. 19 Hoe betaalt u de verschuldigde premie?
- Art. 20 Wat gebeurt er als u niet op tijd betaalt?
- Art. 21 Wanneer hebt u recht op premierestitutie?
- Art. 22 Wie mag er verrekenen?
- Art. 23 Algemene aanpassing van premiepercentage en/of de voorwaarden?
- Art. 24 Wanneer eindigt uw Grip op Verzuim?

GRIP OP VERZUIM - BEGRIPPENLIJST

In deze begrippenlijst verklaren wij afkortingen en begrippen uit de Algemene voorwaarden van uw Grip op Verzuim.

Arbeidsongeschiktheid

Ongeschiktheid van een werknemer tot het verrichten van werkzaamheden door het rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte volgens het Burgerlijk Wetboek. Hiermee wordt bedoeld arbeidsongeschiktheid voor het eigen beroep.

Arbodienst/bedrijfsarts

Een volledig gecertificeerde arbodienst, zoals bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet 1998. Of een bedrijfsarts die is ingeschreven in het register zoals bedoeld in de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (BIG) en die is gecertificeerd zoals bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet 1998.

Dekkingspercentage

Het percentage van het verzekerde jaarloon dat dient als uitgangspunt bij het berekenen van het recht op uitkering.

Eerste ziektedag

De eerste werkdag waarop de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk niet heeft gewerkt of het werk tijdens de werktijd heeft gestaakt. Als perioden van arbeidsongeschiktheid elkaar binnen

vier weken opvolgen, worden ze voor het bepalen van de eerste ziektedag als één periode beschouwd.

Eigenrisicopercentage

Het deel van de loondoorbetalingsverplichting dat voor uw rekening blijft, uitgedrukt in een percentage van uw totaal verzekerde jaarloon.

Eigenrisicoperiode

De periode van de loondoorbetalingsverplichting die voor uw rekening blijft, gerekend vanaf de eerste ziektedag. Het eigenrisico geldt opnieuw voor elke nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid

Einddatum

De laatste dag van de contractduur van uw Grip op Verzuim. Wij verlengen uw Grip op Verzuim automatisch met een volgende contractperiode met dezelfde contractduur. Uw Grip op Verzuim wordt niet verlengd als deze door u of door ons tijdig is opgezegd. De (nieuwe) einddatum en de periode waarmee wij verlengen, staan op uw polis.

Jaarloon

Het door de u opgegeven contractuele jaarloon per werknemer, opgebouwd uit de vaste loonbestanddelen waarop elk van uw werknemers recht heeft. Voorbeelden daarvan zijn het bruto salaris, de vakantietoeslag, eindejaars- en winstuitkeringen. Ploegentoeslag, provisie en overwerk mag u alleen in het jaarloon opnemen als het structurele componenten van het loon zijn.

Loondoorbetalingsverplichting

Uw verplichting om bij arbeidsongeschiktheid loon door te betalen aan werknemers voor maximaal 104 weken. Dit volgens het Burgerlijk Wetboek en de (collectieve) arbeidsovereenkomst. Als perioden van arbeidsongeschiktheid elkaar binnen vier weken opvolgen, worden ze voor het bepalen van de periode van 104 weken als één periode beschouwd.

Module

Onderdeel van uw Grip op Verzuim dat een bepaald risico voor u verzekert en/of bepaalde diensten of services voor u verzorgt.

Onbetaald verlof

Een tussen werkgever en werknemer overeengekomen periode van verlof (anders dan de vakantieperiode) waarin geen loon wordt doorbetaald. Hieronder vallen in ieder geval alle soorten van onbetaald verlof op grond van de Wet arbeid en zorg.

Passende arbeid

Werkzaamheden die een arbeidsongeschikte werknemer nog kan uitvoeren. Welke arbeid nog gedaan kan worden, hangt af van de capaciteiten van de werknemer, van zijn beperkingen en de duur van zijn arbeidsongeschiktheid.

Polis

De bewijsakte van uw Grip op Verzuim.

Premietijdvak

De periode waarop het premiebedrag dat wij bij u in rekening brengen betrekking heeft. De duur van het premietijdvak is afhankelijk van de door u gekozen betaaltermijn. Het premietijdvak kan een duur hebben van een jaar, een halfjaar, een kwartaal of een maand. Uw betaaltermijn staat op uw polis.

Re-integratie

Het proces en de activiteiten om een arbeidsongeschikte werknemer te laten terugkeren in het arbeidsproces. Het kan gaan om terugkeer naar eigen werk, of om passende arbeid bij de eigen of eventueel een andere werkgever.

RI&E

De Risico Inventarisatie en Evaluatie. Die verplicht u om periodiek uw bedrijfsrisico's te inventariseren, in kaart te brengen en aan te pakken. De wettelijke verplichting kent per bedrijfsgrootte een andere invulling.

Terrorismerisico

Terrorisme, kwaadwillige besmetting, preventieve maatregelen of handelingen of gedragingen ter voorbereiding daarvan.

a Terrorisme

Gewelddadige handelingen of gedragingen in de vorm van een aanslag (of reeks van aanslagen). Het gevolg is letsel of aantasting van de gezondheid, al dan niet met de dood als gevolg. Aannemelijk moet zijn dat de aanslag(en) is/zijn beraamd of uitgevoerd om politieke, religieuze en/of ideologische doelen te verwezenlijken. Aanslagen vormen een reeks wanneer ze in tijd én doelstelling met elkaar samenhangen.

b Kwaadwillige besmetting

Het (doen) verspreiden van ziektekiemen of stoffen om schade te veroorzaken. Aannemelijk moet zijn dat de verspreiding is beraamd of uitgevoerd om politieke, religieuze en/of ideologische doelen te verwezenlijken. De verspreide ziektekiemen of de veroorzaakte schade betreft de directe of indirecte fysische, biologische, radioactieve of chemische inwerking op mensen, dieren of zaken.

c Preventieve maatregelen

Maatregelen die overheid, verzekeren of derden treffen om een onmiddellijk dreigend gevaar van terrorisme of kwaadwillige besmetting te voorkomen, of - als het gevaar zich al heeft voorgedaan - de gevolgen te beperken.

Totale loonsom

De som van de individuele en eventueel gemaximeerde verzekerde jaarlonen van al uw werknemers.

U / uw

(Van) de werkgever die wordt genoemd op de polis en die deze overeenkomst met ons heeft gesloten.

UWV

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.

Verzekerd jaarloon

Het voor een werknemer verzekerde loon dat wij baseren op het door u opgegeven jaarloon en overige werknemersgegevens.

Het verzekerde jaarloon wordt gemaximeerd op het bedrag dat vermeld staat op de polis.

Verzuimdagen

De werkdagen die liggen in de periode vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid tot de dag waarop de werknemer zijn werkzaamheden hervat of zou kunnen hervatten. Bij het berekenen van het aantal verzuimdagen gaan we steeds uit van vijf werkdagen per week.

Verzuimmanagement

Het geheel van (al dan niet verplichte) regelingen in uw bedrijf die te maken hebben met de wijze waarop u omgaat met uw wettelijke verplichtingen op het terrein van arbeidsomstandighedenbeleid. Bijvoorbeeld de verplichtingen die voortvloeien uit de Wet verbetering poortwachter en de Arbeidsomstandighedenwet 1998. Met behulp van deze regelingen, moet u voldoen aan uw verplichtingen rondom de arbeidsomstandigheden van uw werknemers in het kader van preventie, verzuimbegeleiding en re-integratie.

Wachttijd

De periode waarin u zelf verantwoordelijk bent voor de uitvoering van verzuimbegeleiding van arbeidsongeschikte werknemers, voor elke nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid, gerekend vanaf de eerste ziektedag.

WAO

Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Werkgeverslasten

Het percentage waarmee wij uitkeringen verhogen als tegemoetkoming voor uw werkgeverslasten.

Werknemer

Voor uw Grip op Verzuim wordt als werknemer beschouwd:

- Een persoon tot 65 jaar die werknemer is in de zin van de Ziektewet, WAO en de Wet WIA, en die bij u in dienst is met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of in een aan een dienstbetrekking gelijkgestelde arbeidsverhouding tot u staat;
 - Een persoon in de leeftijd tussen 65 en 70 jaar die bij u in dienst is met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of in een aan een dienstbetrekking gelijkgestelde arbeidsverhouding tot u staat.
- Voorbeelden van arbeidskrachten die wij voor uw Grip op Verzuim in ieder geval niet als werknemer beschouwen (en die daarom niet onder de werking van uw Grip op Verzuim vallen) zijn:
- directeuren-grotaandeelhouders;
 - oproepkrachten, met wie u schriftelijk bent overeengekomen dat zij geen verschijningsplicht of werkgarantie hebben.

Wet WIA

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

Wij / we / ons / onze

(Van) Avéro Achmea.

GRIP OP VERZUIM - ALGEMEEN DEEL

Art. 1 Hoe worden uw gegevens verwerkt en beschermd?

Bij de aanvraag van een verzekering/financiële dienst vragen wij u om persoonsgegevens. Deze gebruiken wij binnen de Achmea Groep voor het aangaan en uitvoeren van overeenkomsten, om u te informeren over relevante producten en/of diensten, voor het waarborgen van de veiligheid en integriteit van de financiële sector, voor statistische analyse, relatiebeheer en om te voldoen aan wettelijke verplichtingen. Op het gebruik van uw persoonsgegevens is de Gedragscode "Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen" van toepassing. Voor zorgverzekeraars is daarnaast het "Addendum Zorgverzekeraars" van kracht.

Stelt u geen prijs op informatie over producten en/of diensten, of wilt u uw toestemming voor het gebruik van uw e-mailadres intrekken? Meldt u dit dan schriftelijk bij Avéro Achmea, Postbus 909, 8901 BS Leeuwarden.

Art. 2 Hebt u een klacht of geschil?

- 1 Als u niet tevreden bent over onze dienstverlening, stellen we het op prijs als u ons dat laat weten. Wij maken serieus werk van uw klacht.
- 2 U kunt klachten en geschillen die betrekking hebben op uw Grip op Verzuim voorleggen aan:
Avéro Achmea
t.a.v. Klachtenbureau
Postbus 909
8901 BS Leeuwarden
of via website: www.averoachmea.nl (klacht doorgeven)
- 3 U kunt een eventueel geschil ook voorleggen aan de bevoegde Nederlandse rechter.

Art. 3 Welk recht is van toepassing?

Op uw Grip op Verzuim is het Nederlands recht van toepassing.

Art. 4 Kunt u rechten overdragen?

U kunt uw rechten uit uw Grip op Verzuim niet belenen, afkopen, overdragen of in pand geven. De rechten kunnen ook niet op een andere manier tot zekerheid dienen. Dit geldt uitdrukkelijk ook voor het recht op uitkering.

Art. 5 Wat is de grondslag van uw Grip op Verzuim

De grondslag van uw Grip op Verzuim wordt gevormd door de gegevens die u aan ons hebt verstrekt, door de polis dat wij aan u verstrekken, door de voorwaarden en door eventuele clausules en bijlagen.

Art. 6 Waarvoor is uw Grip op Verzuim van kracht?

Uw Grip op Verzuim wordt van kracht als u het eerste factuurbedrag op tijd betaalt. Uw Grip op Verzuim gaat dan in vanaf de gekozen ingangsdatum en geldt vanaf dat moment voor arbeidsongeschiktheid waarvan de eerste ziektedag op of na de ingangsdatum ligt. De ingangsdatum van uw Grip op Verzuim staat vermeld op uw polis.

Art. 7: Wat geeft u aan ons door om uw Grip op Verzuim actueel te houden?

- 1 Bij aanvang van uw Grip op Verzuim bent u verplicht om alle werknemers bij ons aan te melden, inclusief de voor ons noodzakelijke gegevens van de werknemers.
- 2 Per kalendermaand achteraf verwerken wij de gegevens die u ons verstrekt voor het actualiseren van uw Grip op Verzuim en voor het vaststellen van het recht op uitkering. Gegevens die wij voor de 10e dag van de maand ontvangen verwerken wij op of omstreeks de 20e dag van die maand.
- 3 U zorgt ervoor dat wij na afloop van elke maand, maar uiterlijk voor het einde van de daaropvolgende maand, de volgende informatie ontvangen:
 - in- en uitdiensttreding van werknemers;
 - individuele of collectieve loonsveranderingen;
 - overlijden van werknemers;
 - toekennen, wijzigen, herleven of beëindigen van een WAO-uitkering of een WIA-uitkering en de bijbehorende gevolgen voor het loon dat de werknemer van u ontvangt. Hierbij vragen wij u om een kopie van de WAO- of de WIA-beschikking;
 - als de loondoorbetalingsplicht verandert of eindigt, werknemers recht hebben op een uitkering volgens de Ziektewet of de Wet arbeid en zorg, of als zij onbetaald verlof hebben.
- 4 Wij mogen de gegevens beoordelen voordat wij ze verwerken, maar ook nog daarna. U geeft ons alle (aanvullende) informatie die wij nodig hebben om uw rechten uit uw Grip op Verzuim, de premie en de verzekerde jaarlonen te berekenen of te controleren en de machtigingen die wij daarvoor nodig hebben.
- 5 Als wij het nodig vinden, laat u uw opgaven waarmerken door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent. De kosten daarvan komen voor uw rekening.

Art. 8 Wat is het gevolg voor uw Grip op Verzuim als u niet op tijd aan ons meldt?

- 1 Als wij uw meldingen voor actualisering niet binnen drie maanden na het einde van de maand waarop de melding betrekking heeft ontvangen, dan handelen wij als volgt:
 - voor nieuwe werknemers hebt u geen recht op uitkering, als de eerste ziektedag ligt op of voor de datum dat wij uw melding van indiensttreding ontvangen. Wij verwerken uw melding per de ontvangstdatum;
 - loonsverhogingen verwerken wij niet in uitkeringen van werknemers die in de tussentijd ziek zijn gemeld.
- 2 Algemeen geldt dat als u niet aan uw verplichtingen voldoet, wij het recht hebben om een uitkering geheel of gedeeltelijk te weigeren, de dekking op te schorten of (met terugwerkende kracht) het premiepercentage aan te passen.

Art. 9 Wat geeft u over uw bedrijfsuitoefening aan ons door?

- 1 U geeft meteen, maar in ieder geval binnen 30 dagen, aan ons door als:
 - u voor het UWV geen werkgever meer bent;
 - u uw bedrijf verkoopt of beëindigt;
 - uw faillissement is aangevraagd, u surseance van betaling aanvraagt of wanneer u een beroep doet op de wettelijke schuldsaneringsregeling.In deze gevallen eindigt uw Grip op Verzuim.
- 2 U geeft ook meteen, maar in ieder geval binnen 30 dagen, schriftelijk aan ons door als er een risicowijziging is. Wij mogen de premie en/of voorwaarden van uw Grip op Verzuim aanpassen of uw Grip op Verzuim beëindigen met ingang van de datum van risicowijziging.
- 3 Met een risicowijziging bedoelen wij bijvoorbeeld dat:
 - uw bedrijfsactiviteit of bedrijfsindeling volgens de Kamer van Koophandel verandert;
 - u (personeel van) een ander bedrijf geheel of gedeeltelijk overneemt;
 - u uw bedrijf gedeeltelijk verkoopt of splitst;
 - u fuseert met een ander bedrijf;
 - meer dan 10 procent van uw werknemers wordt uitgeleend op detacheringbasis;
 - een of meer van uw werknemers voor 12 maanden of lan-

- ger werkzaamheden buiten Nederland gaat verrichten;
 - uw (CAO-) verplichtingen met betrekking tot arbeidsongeschiktheid en verzuimmanagement veranderen;
 - het verzuimmanagement in uw bedrijf verandert (bijvoorbeeld wijziging van bedrijfsarts of arbodienst);
 - uw bedrijfsrisico's, zoals genoemd in de RI&E, veranderen.
- 4 Als wij door een risicowijziging uw Grip op Verzuim in uw nadeel aanpassen, mag u uw Grip op Verzuim beëindigen. U geeft dit schriftelijk aan ons door, binnen 30 dagen na ontvangst van ons bericht van wijziging. uw Grip op Verzuim eindigt dan met ingang van de datum van risicowijziging.
 - 5 Als wij uw melding niet binnen 30 dagen na de risicowijziging ontvangen, gelden de volgende regels:
 - aanpassingen in uw Grip op Verzuim voeren we door met ingang van de dag waarop de risicowijziging bij ons bekend is;
 - als het premiepercentage moet worden verhoogd, verlagen we naar rato de uitkeringen die vanaf de risicowijziging zijn gestart. Eventuele beperkende voorwaarden passen wij op deze uitkeringen toe;
 - zouden wij uw Grip op Verzuim hebben beëindigd dan doen we dat alsnog met ingang van de datum van de risicowijziging.

Art. 10 Wat doet u bij een adreswijziging?

U geeft het meteen aan ons door als het (correspondentie)adres van uw bedrijf wijzigt. Alle correspondentie verzenden wij naar het bij ons laatst bekende adres waarmee onze correspondentie geacht wordt u rechtsgeldig te hebben bereikt.

Art. 11 Wat zijn uw algemene verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid van werknemers?

- 1 U doet er alles aan om te voorkomen dat uw werknemers arbeidsongeschikt worden. Als werknemers arbeidsongeschikt zijn, neemt u de noodzakelijke acties om ervoor te zorgen dat ze zo vlug mogelijk herstellen en/of re-integreren. bij u of bij een andere werkgever.
- 2 U komt in ieder geval alle wet- en regelgeving na, die gericht is op het voorkomen en beperken van arbeidsongeschiktheid en bevordering van re-integratie van werknemers, zoals onder andere bepaald in de Wet verbetering poortwachter en de Arbeidsomstandighedenwet 1998. U stelt ons in staat u hierbij te ondersteunen.
- 3 U geeft ons alle (aanvullende) informatie die wij nodig hebben om uw rechten uit uw Grip op Verzuim vast te stellen of te controleren en/of de machtigingen die wij daarvoor nodig hebben.
- 4 U vraagt om een deskundigenoordeel (second opinion) bij het UWV, als u en een werknemer het oneens zijn over de mate van arbeidsongeschiktheid of de aanpak van de re-integratie. De kosten komen voor uw rekening.
- 5 Als wij het UWV om een deskundigenoordeel willen vragen of tegen een besluit van het UWV bezwaar of beroep willen aantekenen, machtigt u ons om dat namens u te doen.
- 6 Worden uw werknemers in het buitenland arbeidsongeschikt? Dan zorgt u ervoor dat uw werknemers zich zo spoedig mogelijk tot een arts wenden en al het mogelijke doen om hun herstel te bevorderen. Tevens zorgt u ervoor dat uw werknemers hun arbeidsongeschiktheid in overeenstemming met lokale wettelijke regelgeving daar melden en zonedig laten vaststellen door een bevoegd orgaan.

Art. 12 Uw verhaalsrecht op een wettelijk aansprakelijke derde?

- 1 Als een derde aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van een werknemer kunt u op die derde (maximaal) het netto deel van het loon dat u moet doorbetalen en door u gemaakte re-integratiekosten verhalen. Dit verhaalsrecht gaat wettelijk op ons over zodra en voor zover wij uitkeren. Voor het overige blijft uw verhaalsrecht intact.
- 2 Als een derde aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van een werknemer geeft u dat aan ons door en stelt u ons in staat om uitkeringen te verhalen, zonder ons daarin te belemmeren. Zo mag u zonder overleg met ons geen schikking treffen met de (verzekeraar van de) aansprakelijke derde of afstand doen van uw verhaalsrecht.
- 3 Als u ons niet of onvoldoende in staat stelt om uitkeringen te verhalen op een aansprakelijke derde, kunnen wij

de uitkering verminderen met een bedrag dat wij hadden kunnen verhalen als u ons daartoe in staat had gesteld. Dit bedrag wordt door ons vastgesteld.

Art. 13 Wanneer hebt u recht op onze verhaalservice?

- 1 U hebt recht op verhaalservice als een derde aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van een werknemer. In dat geval voeren wij op uw verzoek namens u een verhaalsactie uit om uw verhaalsrecht te effectueren. Dit kan alleen voor zover uw verhaalsrecht intact blijft en niet op ons is overgegaan of overgaat. U kunt uw verzoek aan ons doorgeven bij de melding van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer of op een later tijdstip, indien pas later blijkt dat (mogelijk) sprake is van een aansprakelijke derde.
- 2 Wij nemen uitsluitend verzoeken in behandeling die betrekking hebben op arbeidsongeschiktheid die onder de dekking van uw Grip op Verzuim valt.
- 3 Wij kunnen de beoordeling en behandeling van een verzoek van u overdragen aan de Stichting Achmea Rechtsbijstand.

Art. 14 Wat is niet verzekerd?

Uw Grip op Verzuim verleent geen aanspraken, diensten, rechten, uitkeringen of schadevergoedingen (meer) in de volgende gevallen:

- voor arbeidsongeschiktheid waarbij de eerste ziektedag van de werknemer ligt voor de ingangsdatum van uw Grip op Verzuim;
- voor arbeidsongeschiktheid binnen een periode van onbetaald verlof of verlof volgens de Wet arbeid en zorg; als de arbeidsongeschikte werknemer door een (gedeeltelijke) bedrijfsovername bij u in dienst komt en de eerste ziektedag voor de datum van indiensttreding ligt;
- als u uw verplichtingen niet nakomt en onze belangen hierdoor zijn of (kunnen) worden geschaad;
- als u opzettelijk gegevens verzwijgt of hebt verzwegen dan wel ons opzettelijk onjuiste gegevens hebt verstrekt of hebt laten verstrekken;
- voor arbeidsongeschiktheid die is ontstaan uit of verergerd door opzet of bewuste roekeloosheid van u of van de werknemer.
- als sprake is van molest. Onder molest verstaan wij arbeidsongeschiktheid die (in)direct is ontstaan uit of verergerd door een gewapend conflict, burgeroorlog, opstand, binnenlandse onlusten, oproer of muiterij. Deze begrippen zijn omschreven in een tekst van het Verbond van Verzekeraars in Nederland (op 2 november 1981 onder nummer 136/1981 gedeponneerd ter griffie van de Arrondissementsrechtbank te Den Haag).
- als sprake is van atoomkernreacties. Onder atoomkernreactie verstaan wij:
 - elke kernreactie waarbij energie vrijkomt, zoals kernfusie, kernsplijting en kunstmatige en natuurlijke radioactiviteit. De uitsluiting geldt niet als het gaat om radioactieve stoffen;
 - die zich in overeenstemming met hun bestemming buiten een kerninstallatie (een installatie in de zin van de Wet Aansprakelijkheid Kernongevallen (Staatsblad 1979225) of aan boord van een schip) bevinden; en
 - die gebruikt worden of bestemd zijn om gebruikt te worden voor industriële, commerciële, landbouwkundige, medische, wetenschappelijke of onderwijskundige doeleinden of voor (niet militaire) beveiligingsdoeleinden; en
- waarvoor de overheid (voor zover noodzakelijk) een vergoeding heeft afgegeven voor vervaardiging, gebruik, opslag en verwijdering.

Art. 15 Hoe is het terrorismerisico verzekerd?

- 1 Hebt u recht op een uitkering uit uw Grip op Verzuim door een gebeurtenis die (in)direct verband houdt met het terrorismerisico? Dan is onze uitkeringsplicht of vrijstelling van premiebetaling beperkt tot het bedrag dat wij voor diezelfde aanspraak ontvangen van de Nederlandse Herverzekeringsmaatschappij voor Terrorismeschaden NV (NHT), bij wie wij onze verplichtingen die direct of indirect voortvloeien uit het terrorismerisico, hebben herverzekerd.
- 2 De NHT biedt een herverzekeringsdekking voor terrorismerisico tot maximaal 1 miljard euro per kalenderjaar. Dit bedrag geldt voor alle claims van alle bij de NHT aangesloten verzekeraars samen. Het bedrag kan van jaar tot jaar worden aangepast. Een aanpassing van dit bedrag wordt meegedeeld in drie landelijk verschijnende dagbladen.

Art. 16 Hoe behandelen wij claims bij het terrorismerisico?

- 1 Op onze herverzekering bij de NHT is een 'Protocol Afwikkeling Claims' van toepassing. Dit protocol maakt deel uit van uw Grip op Verzuim en kunt u bij ons of bij de NHT opvragen. Belangrijk om te weten, is dat de NHT:
 - beslist of een aanspraak op een uitkering of premievrijstelling het gevolg is van terrorismerisico. Een besluit van het NHT is bindend voor ons, voor u en voor de verzekerde(n);
 - claims die voortvloeien uit het terrorismerisico aan één kalenderjaar mag toewijzen;
 - de uitkering aan deelnemende verzekeraars mag uitstellen totdat de NHT kan bepalen of er voldoende financiële middelen zijn om alle vorderingen te dekken. Zijn die middelen er niet dan mag de NHT een gedeeltelijke uitkering doen. In dat geval zullen ook wij gedeeltelijk uitkeren.
- 2 U kunt pas aanspraak maken op een uitkering, als wij van de NHT te horen hebben gekregen welk bedrag wij, eventueel bij wijze van voorschot, uitgekeerd krijgen.
- 3 U moet uw aanspraak op een uitkering melden, binnen twee jaar nadat de NHT heeft vastgesteld dat sprake is van terrorismerisico. Onze herverzekeringsdekking bij de NHT geldt namelijk slechts twee jaar. Meldt u zich te laat dan kan de NHT ons geen vergoeding meer geven en vervalt onze uitkeringsplicht.

Art. 17 Wanneer ontvangt u de uitkering?

- 1 Wij berekenen uw recht op uitkering per kalendermaand achteraf.
- 2 Wij maken de uitkering over een maand uiterlijk voor het einde van de volgende maand aan u over.
- 3 Wij hoeven niet aan u uit te keren zolang het recht op uitkering nog niet vaststaat. Wij mogen het recht op uitkering ook achteraf controleren en als het nodig is de uitkering corrigeren.

Art. 18 Hoe berekenen wij het premiepercentage voor een kalenderjaar?

- 1 Wij berekenen de premie door het premiepercentage te vermenigvuldigen met de totale loonsom. Voorafgaand aan elk kalenderjaar stellen wij opnieuw een premiepercentage vast. Bij de berekening van het premiepercentage gaan we uit van de informatie op peildatum 1 september. Het betreft de volgende gegevens:
 - de bedrijfsactiviteit volgens uw inschrijving bij de Kamer van Koophandel;
 - het aantal werknemers;
 - uw werknemersgegevens en verzekerde jaarlonen;
 - het aantal verzuimdagen in uw bedrijf in de drie jaren van 1 september tot 1 september direct voorafgaand aan de peildatum (de referentieperiode). Het aantal verzuimdagen in de referentieperiode telt niet mee, als u uw Grip op Verzuim sluit op of na 1 maart voorafgaand aan de peildatum of voor zover wij de uitkeringen hebben kunnen verhalen op een aansprakelijke derde.
- 2 Wij kunnen het premiepercentage voor een kalenderjaar opnieuw vaststellen, als we na de peildatum wijzigingen in de gebruikte gegevens moeten verwerken.
- 3 Als het premiepercentage samen met het eventuele eigenrisicopercentage als gevolg van de jaarlijkse vaststelling van het nieuwe premiepercentage met meer dan 20 procent stijgt, mag u uw Grip op Verzuim beëindigen. Als u uw Grip op Verzuim wilt beëindigen, geeft u dit schriftelijk aan ons door, binnen 30 dagen na ontvangst van ons bericht van wijziging. Uw Grip op Verzuim eindigt dan op de dag waarop de nieuwe premie verschuldigd zou zijn.
- 4 Gaat uw Grip op Verzuim in op of na 1 september? Dan gelden het premiepercentage en het eventuele eigenrisicopercentage ook voor het volgende kalenderjaar.

Art. 19 Hoe betaalt u de verschuldigde premie?

- 1 U betaalt de premie die wij in rekening brengen binnen 30 dagen na de datum waarop u deze verschuldigd bent.
- 2 Bij aanvang of wijziging van uw Grip op Verzuim bent u de volledige premie tot het einde van het lopende kalenderjaar verschuldigd.
- 3 Bij verlenging van uw Grip op Verzuim bent u per 1 januari de volledige premie voor het komende kalenderjaar verschuldigd.
- 4 Wij brengen de premie bij u in rekening volgens de door u gekozen betalingstermijn van een jaar, een halfjaar, een kwartaal of een maand. Als u kiest voor een andere betalingstermijn dan een jaar, berekenen wij hiervoor een

- opslag.
- 5 Voor het einde van een kalenderjaar ontvangt u van ons bericht over het premiepercentage voor het volgende kalenderjaar.
 - 6 Per 1 januari van elk jaar brengen wij eerst een voorlopige premie in rekening. Deze premie baseren we op het (nieuwe) premiepercentage en de laatst bekende verzekerde jaarlonen van het voorgaande kalenderjaar.
 - 7 Als we alle actuele gegevens per 1 januari ontvangen, berekenen we de werkelijk verschuldigde premie voor het nieuwe kalenderjaar. Veranderingen in werknemersgegevens en de verzekerde jaarlonen worden hierin gedurende het jaar verwerkt.
 - 8 Hebt u geen werknemers meer in dienst of daalt het totaal verzekerde jaarloon onder een bepaald bedrag? Dan betaalt u voor uw Grip op Verzuim een minimumbedrag.

Art. 20 Wat gebeurt er als u niet op tijd betaalt?

- 1 Betaalt u de eerste rekening voor de premie van uw Grip op Verzuim niet op tijd of niet volledig? Dan ontstaan er geen rechten uit uw Grip op Verzuim. U verkrijgt die rechten pas op de dag na de datum waarop we de verschuldigde premie van u ontvangen.
- 2 Betaalt u een volgende rekening voor de premie van uw Grip op Verzuim niet op tijd of niet volledig? Dan sturen wij u een aanmaning. Blijft u in gebreke, dan berichten wij u dat wij uw Grip op Verzuim opschorten vanaf de eerste dag van het premietijdvak waarin u niet op tijd of niet volledig hebt betaald.
- 3 Met ingang van de dag van opschorting kunt u aan uw Grip op Verzuim geen rechten meer ontfemen voor:
 - arbeidsongeschiktheid (en een latere toename daarvan) die is ontstaan tijdens de opschortingsperiode;
 - bestaande arbeidsongeschiktheid die toeneemt tijdens de opschortingsperiode;
 - een overlijden tijdens de opschortingsperiode.
- 4 Als uw Grip op Verzuim is opgeschort, kunnen we uw Grip op Verzuim zonder opzegtermijn beëindigen.
- 5 Als u de premie alsnog betaalt, dan hebt u weer rechten uit uw Grip op Verzuim vanaf de dag na de datum waarop wij de verschuldigde premie ontvangen. Maar dit geldt niet als wij uw Grip op Verzuim al beëindigd hebben en nooit voor de gevallen waardoor u door de opschorting geen rechten meer aan uw Grip op Verzuim kunt ontfemen.
- 6 Als wij uw Grip op Verzuim opschorten of beëindigen, blijft u verplicht de verschuldigde premie volledig te voldoen.
- 7 Als wij maatregelen nemen om onze vordering bij u te incasseren, komen alle gerechtelijke én buitengerechtelijke kosten voor uw rekening.
- 8 Vanaf het moment waarop u (gedeeltelijk) te laat betaalt tot aan de dag dat u volledig betaalt, berekenen wij de wettelijke rente. Standaard hanteren wij het geldende wettelijke rentepercentage voor niet-handelstransacties vermeerderd met 1% aanvullende rente. Wij houden ons recht op een volledige schadevergoeding volgens de wet.

Art. 21 Wanneer hebt u recht op premierestitutie?

- 1 Behalve in het geval waarin u opzettelijk gegevens verzwijgt of hebt verzwegen dan wel ons opzettelijk onjuiste gegevens hebt verstrekt of hebt laten verstrekken hebt u recht op premierestitutie:
 - bij tussentijdse beëindiging van uw Grip op Verzuim of een of meer modules van uw Grip op Verzuim, naar evenredigheid;
 - indien wij in het geheel geen risico hebben gelopen, naar evenredigheid;
 - indien wij over een vol kalenderjaar geen risico hebben gelopen, bent u over dat jaar geen premie verschuldigd.
- 2 Als u recht hebt op premierestitutie, mogen wij op het te restitueren bedrag een redelijke vergoeding inhouden voor door ons gemaakte kosten.

Art. 22 Wie mag er verrekenen?

U bent niet gerechtigd tot verrekening of opschorting van betaling. Wij mogen verschuldigde bedragen verrekenen met te verstrekken uitkeringen.

Art. 23 Algemene aanpassing van premiepercentage en/of de voorwaarden?

- 1 Wij mogen het premiepercentage en/of de voorwaarden van uw Grip op Verzuim aanpassen. Maar dit mag alleen als

wij dat tegelijkertijd doen voor alle klanten van uw Grip op Verzuim of bepaalde groepen van klanten. Bij een algemene aanpassing brengen wij u op de hoogte.

- 2 Bij een algemene aanpassing mag u uw Grip op Verzuim beëindigen. Behalve als de wijziging:
 - een verbetering van de voorwaarden en/of verlaging van het premiepercentage betekent;
 - voortvloeit uit wettelijke regelingen en/of bepalingen.
- 3 Als u uw Grip op Verzuim wilt beëindigen, geeft u dat schriftelijk aan ons door binnen de termijn die wij in ons bericht over de wijziging noemen. uw Grip op Verzuim eindigt dan op de datum die in ons bericht staat.
- 4 Als wij binnen de genoemde termijn geen beëindigingsverzoek van u ontvangen, gaan wij er van uit dat u met de aanpassing instemt.

Art. 24 Wanneer eindigt uw Grip op Verzuim?

- 1 U kunt uw Grip op Verzuim beëindigen per 1 januari na de einddatum. Als u van deze mogelijkheid gebruik wilt maken, moet uw schriftelijk beëindigingsverzoek tijdig in ons bezit zijn, waarbij u de opzegtermijn die op uw polis vermeld staat in acht moet nemen.
- 2 Wij kunnen uw Grip op Verzuim beëindigen:
 - als u zich niet aan uw verplichtingen houdt;
 - als u opzettelijk gegevens verzwijgt of hebt verzwegen dan wel ons opzettelijk onjuiste gegevens verstrekt of hebt laten verstrekken;
 - als er zich wijzigingen in wet- en regelgeving voordoen, waardoor voortzetting van uw Grip op Verzuim niet van ons verwacht mag worden;
 - per 1 januari na de einddatum. We hanteren dan een opzegtermijn van twee maanden.
- 3 Uw Grip op Verzuim eindigt door schriftelijke opzegging door u of door ons:
 - op de eerste dag van een nieuw kalenderjaar volgend op een vol kalenderjaar waarin geen risico is gelopen, waarbij het schriftelijke bericht van opzegging uiterlijk binnen één maand na het verstrijken van dat laatste jaar ontvangen moet zijn;
 - als er zes maanden lang geen werknemers zijn of geen verzekeraar belang meer is;
 - op de dag dat u voor het UWV geen werkgever meer bent;
 - op de dag dat u uw bedrijf verkoopt of beëindigt of de vestigingsplaats van uw bedrijf niet langer in Nederland ligt;
 - op de dag dat uw bedrijf wordt ontbonden, de rechtspersoonlijkheid verliest of de rechtsvorm van uw bedrijf verandert;
 - op de dag dat uw faillissement wordt aangevraagd, u failliet wordt verklaard, beslag op uw vermogen wordt gelegd, aan u surseance van betaling wordt verleend of de wettelijke schuldsaneringsregeling op u van toepassing wordt verklaard.

Deze voorwaarden horen bij uw Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel. Uw Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel maakt deel uit van uw Grip op Verzuim. Deze voorwaarden zijn daarom een aanvulling op de Algemene voorwaarden van uw Grip op Verzuim.

Inhoudsopgave

- Art.1 Welk risico hebt u verzekerd?
- Art.2 Wat is uw eigenrisico voor de loondoorbetalingen?
- Art.3 Wat doet u als een werknemer arbeidsongeschikt wordt?
- Art.4 Hoe berekenen wij de uitkering?
- Art.5 Wanneer is geen sprake van een verzekerd risico?
- Art.6 Wat gebeurt er als wetgeving verandert?
- Art.7 Hebt u recht op uitkering na beëindiging van uw Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel?
- Art.8 Waarvoor keert uw Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel niet (meer) uit?

Art. 1 Welk risico hebt u verzekerd?

- 1 Uw Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel geeft recht op een uitkering voor de door u geleden schade vanwege uw loondoorbetalingsverplichting, met inachtneming van uw eigenrisicoperiode. Hierbij gaat het om het loon dat u volgens uw loondoorbetalingsverplichting moet betalen aan uw arbeidsongeschikte werknemers in de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid.
- 2 Als de werknemer al arbeidsongeschikt is op de dag dat hij bij u in dienst treedt, bestaat recht op uitkering voor het resterende deel van de periode van 104 weken vanaf indiensttreding. (Dit geldt ook voor werknemers die na het aanvaarden van passende arbeid bij een andere werkgever verplicht bij u terug in dienst komt.)
- 3 Als perioden van arbeidsongeschiktheid elkaar binnen vier weken opvolgen, tellen wij ze bij elkaar om de periode van 104 weken te bepalen.
- 4 Als een werknemer overlijdt, ontvangt u een uitkering van het verzekerde loon over een maand.
- 5 Als een percentage voor werkgeverslasten is meeverzekerd, staat dit vermeld op uw polis.

Art. 2 Wat is uw eigenrisico voor de loondoorbetalingen?

- 1 Er is een eigenrisicoperiode voor elke nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid. Deze eigenrisicoperiode staat op uw polis.
- 2 De eigenrisicoperiode geldt voor een werknemer eenmaal, als perioden van arbeidsongeschiktheid elkaar binnen vier weken opvolgen.
- 3 De eigenrisicoperiode gaat in op de eerste ziektedag, behalve als:
 - de eerste ziektedag een zaterdag of zondag is. De eigenrisicoperiode gaat dan in op de maandag direct daarna;
 - u niet vanaf de eerste ziektedag recht op uitkering hebt. De eigenrisicoperiode geldt dan vanaf de dag dat u recht op uitkering hebt.

Art. 3 Wat doet u als een werknemer arbeidsongeschikt wordt?

- 1 U zorgt er in ieder geval voor dat de verzuimbegeleiding van de arbeidsongeschikte werknemer meteen start en dat de verzuimbegeleiding in overeenstemming met uw wettelijke verplichtingen wordt uitgevoerd door uw arbo-dienst of bedrijfsarts.
- 2 U zorgt er voor dat wij na elke maand, maar uiterlijk op de 10e dag van de daaropvolgende maand, de volgende informatie over arbeidsongeschikte werknemers ontvangen:
 - de datum waarop werknemers arbeidsongeschikt zijn geworden en de mate van arbeidsongeschiktheid;

- de datum waarop de mate van arbeidsongeschiktheid is veranderd en de nieuwe mate van arbeidsongeschiktheid;
- de datum waarop werknemers weer aan het werk zijn gegaan en/of hersteld zijn.

- 3 Als u te laat start met de verzuimbegeleiding voor een arbeidsongeschikte werknemer, gaat het recht op uitkering in op de datum waarop de verzuimbegeleiding van uw arbeidsongeschikte werknemer aantoonbaar is gestart, mits u aantoont dat onze belangen niet zijn geschaad.
- 4 Als u arbeidsongeschiktheid van een werknemer te laat aan ons meldt, start het recht op uitkering op de ontvangstdatum van uw melding. Alleen als u aantoont dat onze belangen niet zijn geschaad en als wij het recht op uitkering goed vast kunnen stellen, hanteren wij een terugwerkende kracht van maximaal zes weken vanaf de ontvangstdatum van uw melding.

Art. 4 Hoe berekenen wij de uitkering?

- 1 Wij berekenen uw uitkering voor loondoorbetaling aan een werknemer per periode van arbeidsongeschiktheid. Dit doen wij per maand achteraf en volgens het geldende dekkingspercentage.
- 2 We berekenen de uitkering door het op de eerste ziektedag verzekerde jaarloon te delen door 261 en te vermenigvuldigen met het aantal verzuimdagen onder aftrek van uw eigenrisicoperiode. Het resultaat vermenigvuldigen we vervolgens met het geldende dekkingspercentage. In de berekening verwerken wij de percentages die in deze periode gelden voor de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer.
- 3 Wij berekenen de overlijdensuitkering over het op de dag van overlijden verzekerde jaarloon. Als de werknemer direct voorafgaand aan de dag van overlijden arbeidsongeschikt was berekenen wij de overlijdensuitkering over het op de eerste ziektedag verzekerde jaarloon. De uitkering is het verzekerde loon over één maand, gerekend vanaf de dag na de overlijdensdatum. Voor de overlijdensuitkering hanteren wij het dekkingspercentage dat geldt op de eerste ziektedag.
- 4 Als u een percentage voor werkgeverslasten hebt meeverzekerd, verhogen wij de uitkering met dat percentage.

Art. 5 Wanneer is geen sprake van een verzekerd risico?

- Uw Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel geeft uitsluitend recht op uitkering als u een loondoorbetalingsverplichting hebt. Dat betekent dat u geen beroep op een uitkering kunt doen als of voor zover u niet (meer) verplicht bent loon door te betalen, bijvoorbeeld:
- als de werknemer niet arbeidsongeschikt is;
 - als de werknemer zijn eigen of passende arbeid (geheel of gedeeltelijk) hervat;
 - als de werknemer zijn herstel belemmert of niet meewerkt aan het controleren of vaststellen van zijn arbeidsongeschiktheid;
 - als de werknemer passende arbeid, bij u of een andere werkgever, weigert;
 - als en voor zover een WAO-uitkering of WIA-uitkering wordt toegekend of verhoogd;
 - als de werknemer gedetineerd is;
 - als de arbeidsongeschiktheid ontstaat door opzet of grove schuld van de werknemer zelf;
 - vanaf de dag dat de werknemer overlijdt;
 - vanaf de dag dat de dienstbetrekking van de werknemer eindigt;
 - als de periode van 104 weken van loondoorbetaling is verstreken.

Art. 6 Wat gebeurt er als wetgeving verandert?

Door veranderingen in wet- en regelgeving kan uw recht op uitkering niet toenemen.

Art. 7 Hebt u recht op uitkering na beëindiging van uw Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel?

- 1 Na beëindiging van uw Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel hebt u recht op uitkering als de eerste ziektedag voor de beëindigingsdatum van uw Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel ligt. Indien de werknemer overlijdt, hebt u recht op de overlijdensuitkering indien de werknemer direct voorafgaand aan de dag van overlijden arbeidsongeschikt was en de eerste ziektedag voor de beëindigingsdatum van uw Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel lag.
 - 2 Na beëindiging van uw Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel verhogen wij de uitkeringen niet meer. We verlagen de uitkering wel, als de arbeidsongeschiktheid afneemt.
 - 3 Dit recht op uitkering geldt niet (langer) als:
 - u voor het UWV geen werkgever meer bent;
 - u uw bedrijf verkoopt of beëindigt;
 - u of uw bedrijf failliet wordt verklaard, aan u of uw bedrijf surséance van betaling wordt verleend of de wettelijke schuldsaneringsregeling op u van toepassing wordt verklaard;
 - u zich niet aan uw verplichtingen houdt;
 - u de premie niet of niet op tijd hebt betaald;
 - u opzettelijk gegevens verzwijgt of hebt verzwegen dan wel ons onjuiste gegevens hebt verstrekt of hebt laten verstrekken.
 - 4 Als een uitkering voor een werknemer eindigt na het beëindigen van uw Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel, kan daarna niet opnieuw recht op uitkering ontstaan. Ook niet als die werknemer binnen vier weken opnieuw arbeidsongeschikt wordt.
-

Art. 8 Waarvoor keert uw Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel niet (meer) uit?

Uw Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel voorziet niet (meer) in een uitkering in de volgende gevallen:

- als de werknemer om andere redenen dan arbeidsongeschiktheid niet werkt;
- als de werknemer recht heeft op een uitkering en/of verlof volgens de Wet arbeid en zorg;
- als de werknemer of zijn nabestaanden aanspraak kunnen maken op een uitkering volgens de WAO, de Wet WIA of de Ziektewet;
- als de werknemer volgens de WAO of de Wet WIA voor 80% of meer arbeidsongeschikt is. Wij nemen deze werknemers niet (langer) in de verzekering op;
- vanaf de eerste dag van de maand waarin de arbeidsongeschikte werknemer met de Vut, prepensioen of pensioen gaat;
- vanaf de eerste dag van de maand waarin de arbeidsongeschikte werknemer 70 jaar wordt;
- als de loondoorbetalingsverplichting na 104 weken wordt verlengd;
- als de werknemer het werk (gedeeltelijk) hervat op therapeutische basis, na afloop van een periode van vier weken waarin de werkhervatting op deze basis heeft voortgeduurd. Na deze periode verminderen wij de uitkering met een bedrag ter hoogte van de loonwaarde die wij aan de werkzaamheden toekennen;
- voor een nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid, als na 104 weken loondoorbetaling geen WAO-uitkering of WIA-uitkering is aangevraagd en/of de werknemer zijn oorspronkelijke beroep niet meer kan uitoefenen waarbij er geen sprake is van passend werk tegen een bijbehorend loon;
- voor individuele loonsverhogingen van de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid.

Deze voorwaarden horen bij uw LDV voor de Startende Werkgever. Uw LDV voor de Startende Werkgever maakt deel uit van uw Grip op Verzuim. Deze voorwaarden zijn daarom een aanvulling op de Algemene voorwaarden van uw Grip op Verzuim.

Inhoudsopgave

- Art.1 Welk risico hebt u verzekerd?
- Art.2 Wat is uw eigenrisico voor de loondoorbetalingen?
- Art.3 Wat doet u als een werknemer arbeidsongeschikt wordt?
- Art.4 Hoe berekenen wij de uitkering?
- Art.5 Wanneer is geen sprake van een verzekerd risico?
- Art.6 Wat gebeurt er als wetgeving verandert?
- Art.7 Hebt u recht op uitkering na beëindiging van uw LDV voor de Startende Werkgever?
- Art.8 Waarvoor keert uw LDV voor de Startende Werkgever niet (meer) uit?

Art. 1 Welk risico hebt u verzekerd?

- 1 Uw LDV voor de Startende Werkgever geeft recht op een uitkering voor de door u geleden schade vanwege uw loondoorbetalingsverplichting, met inachtneming van uw eigenrisicoperiode. Hierbij gaat het om het loon dat u volgens uw loondoorbetalingsverplichting moet betalen aan uw arbeidsongeschikte werknemers in de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid.
- 2 Als de werknemer al arbeidsongeschikt is op de dag dat hij bij u in dienst treedt, bestaat recht op uitkering voor het resterende deel van de periode van 104 weken vanaf indiensttreding. (Dit geldt ook voor werknemers die na het aanvaarden van passende arbeid bij een andere werkgever verplicht bij u terug in dienst komt.)
- 3 Als perioden van arbeidsongeschiktheid elkaar binnen vier weken opvolgen, tellen wij ze bij elkaar om de periode van 104 weken te bepalen.
- 4 Als een werknemer overlijdt, ontvangt u een uitkering van het verzekerde loon over een maand.
- 5 Als een percentage voor werkgeverslasten is meeverzekerd, staat dit vermeld op uw polis.

Art. 2 Wat is uw eigenrisico voor de loondoorbetalingen?

- 1 Er is een eigenrisicoperiode voor elke nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid. Deze eigenrisicoperiode staat op uw polis.
- 2 De eigenrisicoperiode geldt voor een werknemer eenmaal, als perioden van arbeidsongeschiktheid elkaar binnen vier weken opvolgen.
- 3 De eigenrisicoperiode gaat in op de eerste ziektedag, behalve als:
 - de eerste ziektedag een zaterdag of zondag is. De eigenrisicoperiode gaat dan in op de maandag direct daarna;
 - u niet vanaf de eerste ziektedag recht op uitkering hebt. De eigenrisicoperiode geldt dan vanaf de dag dat u recht op uitkering hebt.

Art. 3 Wat doet u als een werknemer arbeidsongeschikt wordt?

- 1 U zorgt er in ieder geval voor dat de verzuimbegeleiding van de arbeidsongeschikte werknemer meteen start en dat de verzuimbegeleiding in overeenstemming met uw wettelijke verplichtingen wordt uitgevoerd door uw arbo-dienst of bedrijfsarts.
- 2 U zorgt er voor dat wij na elke maand, maar uiterlijk op de 10e dag van de daaropvolgende maand, de volgende informatie over arbeidsongeschikte werknemers ontvangen:
 - de datum waarop werknemers arbeidsongeschikt zijn geworden en de mate van arbeidsongeschiktheid;

- de datum waarop de mate van arbeidsongeschiktheid is veranderd en de nieuwe mate van arbeidsongeschiktheid;
- de datum waarop werknemers weer aan het werk zijn gegaan en/of hersteld zijn.

- 3 Als u te laat start met de verzuimbegeleiding voor een arbeidsongeschikte werknemer, gaat het recht op uitkering in op de datum waarop de verzuimbegeleiding van uw arbeidsongeschikte werknemer aantoonbaar is gestart, mits u aantoont dat onze belangen niet zijn geschaad.
- 4 Als u arbeidsongeschiktheid van een werknemer te laat aan ons meldt, start het recht op uitkering op de ontvangstdatum van uw melding. Alleen als u aantoont dat onze belangen niet zijn geschaad en als wij het recht op uitkering goed vast kunnen stellen, hanteren wij een terugwerkende kracht van maximaal zes weken vanaf de ontvangstdatum van uw melding.

Art. 4 Hoe berekenen wij de uitkering?

- 1 Wij berekenen uw uitkering voor loondoorbetaling aan een werknemer per periode van arbeidsongeschiktheid. Dit doen wij per maand achteraf en volgens het geldende dekkingspercentage.
- 2 We berekenen de uitkering door het op de eerste ziektedag verzekerde jaarloon te delen door 261 en te vermenigvuldigen met het aantal verzuimdagen onder aftrek van uw eigenrisicoperiode. Het resultaat vermenigvuldigen we vervolgens met het geldende dekkingspercentage. In de berekening verwerken wij de percentages die in deze periode gelden voor de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer.
- 3 Wij berekenen de overlijdensuitkering over het op de dag van overlijden verzekerde jaarloon. Als de werknemer direct voorafgaand aan de dag van overlijden arbeidsongeschikt was berekenen wij de overlijdensuitkering over het op de eerste ziektedag verzekerde jaarloon. De uitkering is het verzekerde loon over één maand, gerekend vanaf de dag na de overlijdensdatum. Voor de overlijdensuitkering hanteren wij het dekkingspercentage dat geldt op de eerste ziektedag.
- 4 Als u een percentage voor werkgeverslasten hebt meeverzekerd, verhogen wij de uitkering met dat percentage.

Art. 5 Wanneer is geen sprake van een verzekerd risico?

- Uw LDV voor de Startende Werkgever geeft uitsluitend recht op uitkering als u een loondoorbetalingsverplichting hebt. Dat betekent dat u geen beroep op een uitkering kunt doen als of voor zover u niet (meer) verplicht bent loon door te betalen, bijvoorbeeld:
- als de werknemer niet arbeidsongeschikt is;
 - als de werknemer zijn eigen of passende arbeid (geheel of gedeeltelijk) hervat;
 - als de werknemer zijn herstel belemmert of niet meewerkt aan het controleren of vaststellen van zijn arbeidsongeschiktheid;
 - als de werknemer passende arbeid, bij u of een andere werkgever, weigert;
 - als en voor zover een WAO-uitkering of WIA-uitkering wordt toegekend of verhoogd;
 - als de werknemer gedetineerd is;
 - als de arbeidsongeschiktheid ontstaat door opzet of grove schuld van de werknemer zelf;
 - vanaf de dag dat de werknemer overlijdt;
 - vanaf de dag dat de dienstbetrekking van de werknemer eindigt;
 - als de periode van 104 weken van loondoorbetaling is verstreken.

Art. 6 Wat gebeurt er als wetgeving verandert?

Door veranderingen in wet- en regelgeving kan uw recht op uitkering niet toenemen.

Art. 7 Hebt u recht op uitkering na beëindiging van uw LDV voor de Startende Werkgever?

- 1 Na beëindiging van uw LDV voor de Startende Werkgever hebt u recht op uitkering als de eerste ziektedag voor de beëindigingsdatum van uw LDV voor de Startende Werkgever ligt. Indien de werknemer overlijdt, hebt u recht op de overlijdensuitkering indien de werknemer direct voorafgaand aan de dag van overlijden arbeidsongeschikt was en de eerste ziektedag voor de beëindigingsdatum van uw LDV voor de Startende Werkgever lag.
 - 2 Na beëindiging van uw LDV voor de Startende Werkgever verhogen wij de uitkeringen niet meer. We verlagen de uitkering wel, als de arbeidsongeschiktheid afneemt.
 - 3 Dit recht op uitkering geldt niet (langer) als:
 - u voor het UWV geen werkgever meer bent;
 - u uw bedrijf verkoopt of beëindigt;
 - u of uw bedrijf failliet wordt verklaard, aan u of uw bedrijf surséance van betaling wordt verleend of de wettelijke schuldsaneringsregeling op u van toepassing wordt verklaard;
 - u zich niet aan uw verplichtingen houdt;
 - u de premie niet of niet op tijd hebt betaald;
 - u opzettelijk gegevens verzwijgt of hebt verzwegen dan wel ons onjuiste gegevens hebt verstrekt of hebt laten verstrekken.
 - 4 Als een uitkering voor een werknemer eindigt na het beëindigen van uw LDV voor de Startende Werkgever, kan daarna niet opnieuw recht op uitkering ontstaan. Ook niet als die werknemer binnen vier weken opnieuw arbeidsongeschikt wordt.
-

Art. 8 Waarvoor keert uw LDV voor de Startende Werkgever niet (meer) uit?

Uw LDV voor de Startende Werkgever voorziet niet (meer) in een uitkering in de volgende gevallen:

- als de werknemer om andere redenen dan arbeidsongeschiktheid niet werkt;
- als de werknemer recht heeft op een uitkering en/of verlof volgens de Wet arbeid en zorg;
- als de werknemer of zijn nabestaanden aanspraak kunnen maken op een uitkering volgens de WAO, de Wet WIA of de Ziektewet;
- als de werknemer volgens de WAO of de Wet WIA voor 80% of meer arbeidsongeschikt is. Wij nemen deze werknemers niet (langer) in de verzekering op;
- vanaf de eerste dag van de maand waarin de arbeidsongeschikte werknemer met de Vut, prepensioen of pensioen gaat;
- vanaf de eerste dag van de maand waarin de arbeidsongeschikte werknemer 70 jaar wordt;
- als de loondoorbetalingsverplichting na 104 weken wordt verlengd;
- als de werknemer het werk (gedeeltelijk) hervat op therapeutische basis, na afloop van een periode van vier weken waarin de werkhervatting op deze basis heeft voortgeduurd. Na deze periode verminderen wij de uitkering met een bedrag ter hoogte van de loonwaarde die wij aan de werkzaamheden toekennen;
- voor een nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid, als na 104 weken loondoorbetaling geen WAO-uitkering of WIA-uitkering is aangevraagd en/of de werknemer zijn oorspronkelijke beroep niet meer kan uitoefenen waarbij er geen sprake is van passend werk tegen een bijbehorend loon;
- voor individuele loonsverhogingen van de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid.

Deze voorwaarden horen bij uw Loondoorbetalingsverzekering StopLoss zekerheid. Uw Loondoorbetalingsverzekering StopLoss zekerheid maakt deel uit van uw Grip op Verzuim. Deze voorwaarden zijn daarom een aanvulling op de Algemene voorwaarden van uw Grip op Verzuim.

Inhoudsopgave

- Art.1 Welk risico hebt u verzekerd?
- Art.2 Wat is uw eigenrisico voor de loondoorbetalingen?
- Art.3 Wat doet u als een werknemer arbeidsongeschikt wordt?
- Art.4 Hoe berekenen wij de uitkering?
- Art.5 Wanneer is geen sprake van een verzekerd risico?
- Art.6 Wat gebeurt er als wetgeving verandert?
- Art.7 Hebt u recht op uitkering na beëindiging van uw Loondoorbetalingsverzekering StopLoss zekerheid?
- Art.8 Waarvoor keert uw Loondoorbetalingsverzekering StopLoss zekerheid niet (meer) uit?
- Art.9 Wanneer veranderen wij uw Loondoorbetalingsverzekering StopLoss zekerheid?

Art. 1 Welk risico hebt u verzekerd?

- 1 Uw Loondoorbetalingsverzekering StopLoss zekerheid geeft recht op een uitkering voor de door u geleden schade vanwege uw loondoorbetalingsverplichting in een kalenderjaar, voor zover het totaalbedrag van die schade boven uw eigenrisico uitkomt. Hierbij gaat het om het loon dat u volgens uw loondoorbetalingsverplichting moet betalen aan uw arbeidsongeschikte werknemers in de eerste 104 weken van arbeidongeschiktheid. De loondoorbetalingsverplichting die u verzekerd hebt, staat op uw polis.
- 2 Voor het recht op uitkering tellen wij ook de loondoorbetalingsverplichting mee, die geldt voor werknemers die al arbeidsongeschikt zijn op de dag dat zij bij u in dienst treden. (Dit geldt ook voor werknemers die na het aanvragen van passende arbeid bij een andere werkgever verplicht bij u terug in dienst komen.) Dit geldt voor het resterende deel van de periode van 104 weken vanaf indiensttreding.
- 3 Als perioden van arbeidsongeschiktheid elkaar binnen vier weken opvolgen, tellen wij ze bij elkaar om de periode van 104 weken te bepalen.
- 4 Als een werknemer overlijdt, ontvangt u een uitkering van het verzekerde loon over een maand.
- 5 Als een percentage voor werkgeverslasten is meeverzekerd, staat dit vermeld op uw polis.

Art. 2 Wat is uw eigenrisico voor de loondoorbetalingen?

- 1 Er geldt een eigenrisico over het totaalbedrag van uw loondoorbetalingsverplichting waarvoor recht op uitkering bestaat.
- 2 Uw eigenrisico wordt uitgedrukt in een percentage van het totaal verzekerde jaarloon. Wij baseren dit eigenrisicopercentage op het verzuim dat wij op grond van ervaring in het verleden, zoals uw verzuimgegevens over de afgelopen drie jaren en verzuimgegevens van uw branche, verwachten.
- 3 Uw eigenrisicobedrag voor een kalenderjaar stellen wij vast door het eigenrisicopercentage te nemen van het actuele gemiddelde totaal verzekerde jaarloon gedurende dat jaar. Vanaf het moment dat u een voorlopige uitkering ontvangt, passen wij het dan geldende eigenrisicobedrag gedurende dat kalenderjaar niet meer aan.
- 4 Wij stellen uw eigenrisico en uw eigenrisicopercentage voor elk kalenderjaar opnieuw vast.

Art. 3: Wat doet u als een werknemer arbeidsongeschikt wordt?

- 1 U zorgt er in ieder geval voor dat de verzuimbegeleiding

van de arbeidsongeschikte werknemer meteen start en dat de verzuimbegeleiding in overeenstemming met uw wettelijke verplichtingen wordt uitgevoerd door uw arbo-dienst of bedrijfsarts.

- 2 U zorgt er voor dat wij na elke maand, maar uiterlijk op de 10e dag van de daaropvolgende maand, de volgende informatie over arbeidsongeschikte werknemers ontvangen:
 - de datum waarop werknemers arbeidsongeschikt zijn geworden en de mate van arbeidsongeschiktheid;
 - de datum waarop de mate van arbeidsongeschiktheid is veranderd en de nieuwe mate van arbeidsongeschiktheid;
 - de datum waarop werknemers weer aan het werk zijn gegaan en/of hersteld zijn.
- 3 Als u te laat start met de verzuimbegeleiding voor een arbeidsongeschikte werknemer, gaat het recht op uitkering in op de datum waarop de verzuimbegeleiding van uw arbeidsongeschikte werknemer aantoonbaar is gestart, mits u aantoont dat onze belangen niet zijn geschaad.
- 4 Als u arbeidsongeschiktheid van een werknemer te laat aan ons meldt, start het recht op uitkering op de ontvangstdatum van uw melding. Alleen als u aantoont dat onze belangen niet zijn geschaad en als wij het recht op uitkering goed vast kunnen stellen, hanteren wij een terugwerkende kracht van maximaal zes weken vanaf de ontvangstdatum van uw melding.

Art. 4 Hoe berekenen wij de uitkering?

- 1 Wij berekenen uw recht op uitkering per kalenderjaar.
- 2 U hebt recht op uitkering voor het bedrag waarmee uw schade in een kalenderjaar het bedrag van uw eigenrisico voor dat jaar overschrijdt. Wij berekenen de uitkering door dat bedrag te vermenigvuldigen met het door u gekozen uitkeringspercentage. Het uitkeringspercentage is een percentage van het bedrag waarmee uw schade in een kalenderjaar het bedrag van uw eigenrisico voor dat jaar overschrijdt, en staat vermeld op uw polis.
- 3 Voor elke periode van arbeidsongeschiktheid van een werknemer, berekenen we het bedrag dat we voor het recht op uitkering meetellen door het op de eerste ziektedag verzekerde jaarloon te delen door 261 en te vermenigvuldigen met het aantal verzuimdagen. Het resultaat vermenigvuldigen we vervolgens met het geldende dekkingspercentage. In de berekening verwerken wij de percentages die in deze periode gelden voor de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer.
- 4 U ontvangt van ons een voorlopige uitkering vanaf de maand waarin de som van de berekende bedragen uitkomt boven het bedrag van uw eigenrisico, dat wij dan verwachten.
- 5 Na afloop van een kalenderjaar berekenen wij het werkelijke eigenrisicobedrag. Vervolgens stellen wij uw recht op uitkering definitief vast:
 - als het totaal van de voorlopige uitkeringen minder is dan het bedrag waar u recht op hebt, ontvangt u een aanvullende uitkering;
 - als het totaal van de voorlopige uitkeringen hoger is dan het bedrag waar u recht op hebt, betaalt u het verschil binnen 30 dagen aan ons terug.
- 6 Wij berekenen de overlijdensuitkering over het op de dag van overlijden verzekerde jaarloon. Als de werknemer direct voorafgaand aan de dag van overlijden arbeidsongeschikt was berekenen wij de overlijdensuitkering over het op de eerste ziektedag verzekerde jaarloon. De uitkering is het verzekerde loon over één maand, gerekend vanaf de dag na de overlijdensdatum. Voor de overlijdensuitkering hanteren wij het dekkingspercentage dat

geldt op de eerste ziektedag.

- 7 Als u een percentage voor werkgeverslasten hebt meeverzekerd, verhogen wij de uitkering met dat percentage.

Art. 5 Wanneer is geen sprake van een verzekerd risico?

Uw Loondoorbetalingsverzekering StopLoss zekerheid geeft uitsluitend recht op uitkering als u een loondoorbetalingsverplichting hebt. Dat betekent dat u geen beroep op een uitkering kunt doen als of voor zover u niet (meer) verplicht bent loon door te betalen, bijvoorbeeld:

- als de werknemer niet arbeidsongeschikt is;
- als de werknemer zijn eigen of passende arbeid (geheel of gedeeltelijk) hervat;
- als de werknemer zijn herstel belemmert of niet meewerkt aan het controleren of vaststellen van zijn arbeidsongeschiktheid;
- als de werknemer passende arbeid, bij u of een andere werkgever, weigert;
- als en voor zover een WAO-uitkering of WIA-uitkering wordt toegekend of verhoogd;
- als de werknemer gedetineerd is;
- als de arbeidsongeschiktheid ontstaat door opzet of grove schuld van de werknemer zelf;
- vanaf de dag dat de werknemer overlijdt;
- vanaf de dag dat de dienstbetrekking van de werknemer eindigt;
- als de periode van 104 weken van loondoorbetaling is verstreken.

Art. 6 Wat gebeurt er als wetgeving verandert?

Door veranderingen in wet- en regelgeving kan uw recht op uitkering niet toenemen.

Art. 7 Hebt u recht op uitkering na beëindiging van uw Loondoorbetalingsverzekering StopLoss zekerheid?

Vanaf de dag waarop uw Loondoorbetalingsverzekering StopLoss zekerheid is geëindigd, hebt u geen recht op uitkering meer.

Art. 8 Waarvoor keert uw Loondoorbetalingsverzekering StopLoss zekerheid niet (meer) uit?

Uw Loondoorbetalingsverzekering StopLoss zekerheid voorziet niet (meer) in een uitkering in de volgende gevallen:

- als de werknemer om andere redenen dan arbeidsongeschiktheid niet werkt;
- als de werknemer recht heeft op een uitkering en/of verlof volgens de Wet arbeid en zorg;
- als de werknemer of zijn nabestaanden aanspraak kunnen maken op een uitkering volgens de WAO, de Wet WIA of de Ziektewet;
- als de werknemer volgens de WAO of de Wet WIA voor 80% of meer arbeidsongeschikt is. Wij nemen deze werknemers niet (langer) in de verzekering op;
- vanaf de eerste dag van de maand waarin de arbeidsongeschikte werknemer met de Vut, prepensioen of pensioen gaat;
- vanaf de eerste dag van de maand waarin de arbeidsongeschikte werknemer 70 jaar wordt;
- als de loondoorbetalingsverplichting na 104 weken wordt verlengd;
- als de werknemer het werk (gedeeltelijk) hervat op therapeutische basis, na afloop van een periode van vier weken waarin de werkhervatting op deze basis heeft voortgeduurd. Na deze periode verminderen wij de uitkering met een bedrag ter hoogte van de loonwaarde die wij aan de werkzaamheden toekennen;
- voor een nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid, als na 104 weken loondoorbetaling geen WAO-uitkering of WIA-uitkering is aangevraagd en/of de werknemer zijn oorspronkelijke beroep niet meer kan uitoefenen waarbij er geen sprake is van passend werk tegen een bijbehorend loon;
- voor individuele loonsverhogingen van de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid.

Art. 9 Wanneer veranderen wij uw Loondoorbetalingsverzekering StopLoss zekerheid?

- 1 Als u op 1 september van een jaar minder dan vijf werknemers in dienst hebt, mogen wij uw Loondoorbetalingsverzekering StopLoss zekerheid omzetten naar een loondoorbetalingsverzekering met een eigen risico in tijd. Wij doen dat met ingang van 1 januari van het volgende jaar.
- 2 Als wij van deze mogelijkheid gebruik willen maken, ontvangt u van ons een voorstel voor omzetting.

- 3 Accepteert u dit voorstel niet, dan kunt u voor 1 februari van het jaar waarin de door ons voorgestelde loondoorbetalingsverzekering ingaat, schriftelijk reageren. Uw Loondoorbetalingsverzekering StopLoss zekerheid eindigt dan per 1 januari van dat jaar.

Deze voorwaarden horen bij uw Loondoorbetalingsverzekering StopLoss calamiteit. Uw Loondoorbetalingsverzekering StopLoss calamiteit maakt deel uit van uw Grip op Verzuim. Deze voorwaarden zijn daarom een aanvulling op de Algemene voorwaarden van uw Grip op Verzuim.

Inhoudsopgave

- Art.1 Welk risico hebt u verzekerd?
- Art.2 Wat is uw eigenrisico voor de loondoorbetalingen?
- Art.3 Wat doet u als een werknemer arbeidsongeschikt wordt?
- Art.4 Hoe berekenen wij de uitkering?
- Art.5 Wanneer is geen sprake van een verzekerd risico?
- Art.6 Wat gebeurt er als wetgeving verandert?
- Art.7 Hebt u recht op uitkering na beëindiging van uw Loondoorbetalingsverzekering StopLoss calamiteit?
- Art.8 Waarvoor keert uw Loondoorbetalingsverzekering StopLoss calamiteit niet (meer) uit?
- Art.9 Wanneer veranderen wij uw Loondoorbetalingsverzekering StopLoss calamiteit?

Art. 1 Welk risico hebt u verzekerd?

- 1 Uw Loondoorbetalingsverzekering StopLoss calamiteit geeft recht op een uitkering voor de door u geleden schade vanwege uw loondoorbetalingsverplichting in een kalenderjaar, voor zover het totaalbedrag van die schade boven uw eigenrisico uitkomt. Hierbij gaat het om het loon dat u volgens uw loondoorbetalingsverplichting moet betalen aan uw arbeidsongeschikte werknemers in de eerste 104 weken van arbeidongeschiktheid. De loondoorbetalingsverplichting die u verzekerd hebt, staat op uw polis.
- 2 Voor het recht op uitkering tellen wij ook de loondoorbetalingsverplichting mee, die geldt voor werknemers die al arbeidsongeschikt zijn op de dag dat zij bij u in dienst treden. (Dit geldt ook voor werknemers die na het aanvragen van passende arbeid bij een andere werkgever verplicht bij u terug in dienst komen.) Dit geldt voor het resterende deel van de periode van 104 weken vanaf indiensttreding.
- 3 Als perioden van arbeidsongeschiktheid elkaar binnen vier weken opvolgen, tellen wij ze bij elkaar om de periode van 104 weken te bepalen.
- 4 Als een werknemer overlijdt, ontvangt u een uitkering van het verzekerde loon over een maand.
- 5 Als een percentage voor werkgeverslasten is meeverzekerd, staat dit vermeld op uw polis.

Art. 2 Wat is uw eigenrisico voor de loondoorbetalingen?

- 1 Er geldt een eigenrisico over het totaalbedrag van uw loondoorbetalingsverplichting waarvoor recht op uitkering bestaat.
- 2 Uw eigenrisico wordt uitgedrukt in een percentage van het totaal verzekerde jaarloon. Wij baseren dit eigenrisicopercentage op het verzuim dat wij op grond van ervaring in het verleden, zoals uw verzuimgegevens over de afgelopen drie jaren en verzuimgegevens van uw branche, verwachten.
- 3 Uw eigenrisicobedrag voor een kalenderjaar stellen wij vast door het eigenrisicopercentage te nemen van het actuele gemiddelde totaal verzekerde jaarloon gedurende dat jaar. Vanaf het moment dat u een voorlopige uitkering ontvangt, passen wij het dan geldende eigenrisicobedrag gedurende dat kalenderjaar niet meer aan.
- 4 Wij stellen uw eigenrisico en uw eigenrisicopercentage voor elk kalenderjaar opnieuw vast.

Art. 3 Wat doet u als een werknemer arbeidsongeschikt wordt?

- 1 U zorgt er in ieder geval voor dat de verzuimbegeleiding

van de arbeidsongeschikte werknemer meteen start en dat de verzuimbegeleiding in overeenstemming met uw wettelijke verplichtingen wordt uitgevoerd door uw arbo-dienst of bedrijfsarts.

- 2 U zorgt er voor dat wij na elke maand, maar uiterlijk op de 10e dag van de daaropvolgende maand, de volgende informatie over arbeidsongeschikte werknemers ontvangen:
 - de datum waarop werknemers arbeidsongeschikt zijn geworden en de mate van arbeidsongeschiktheid;
 - de datum waarop de mate van arbeidsongeschiktheid is veranderd en de nieuwe mate van arbeidsongeschiktheid;
 - de datum waarop werknemers weer aan het werk zijn gegaan en/of hersteld zijn.
- 3 Als u te laat start met de verzuimbegeleiding voor een arbeidsongeschikte werknemer, gaat het recht op uitkering in op de datum waarop de verzuimbegeleiding van uw arbeidsongeschikte werknemer aantoonbaar is gestart, mits u aantoont dat onze belangen niet zijn geschaad.
- 4 Als u arbeidsongeschiktheid van een werknemer te laat aan ons meldt, start het recht op uitkering op de ontvangstdatum van uw melding. Alleen als u aantoont dat onze belangen niet zijn geschaad en als wij het recht op uitkering goed vast kunnen stellen, hanteren wij een terugwerkende kracht van maximaal zes weken vanaf de ontvangstdatum van uw melding.

Art. 4 Hoe berekenen wij de uitkering?

- 1 Wij berekenen uw recht op uitkering per kalenderjaar.
- 2 U hebt recht op uitkering voor het bedrag waarmee uw schade in een kalenderjaar het bedrag van uw eigenrisico voor dat jaar overschrijdt. Wij berekenen de uitkering door dat bedrag te vermenigvuldigen met het door u gekozen uitkeringspercentage. Het uitkeringspercentage is een percentage van het bedrag waarmee uw schade in een kalenderjaar het bedrag van uw eigenrisico voor dat jaar overschrijdt, en staat vermeld op uw polis.
- 3 Voor elke periode van arbeidsongeschiktheid van een werknemer, berekenen we het bedrag dat we voor het recht op uitkering meetellen door het op de eerste ziektedag verzekerde jaarloon te delen door 261 en te vermenigvuldigen met het aantal verzuimdagen. Het resultaat vermenigvuldigen we vervolgens met het geldende dekkingspercentage. In de berekening verwerken wij de percentages die in deze periode gelden voor de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer.
- 4 U ontvangt van ons een voorlopige uitkering vanaf de maand waarin de som van de berekende bedragen uitkomt boven het bedrag van uw eigenrisico, dat wij dan verwachten.
- 5 Na afloop van een kalenderjaar berekenen wij het werkelijke eigenrisicobedrag. Vervolgens stellen wij uw recht op uitkering definitief vast:
 - als het totaal van de voorlopige uitkeringen minder is dan het bedrag waar u recht op hebt, ontvangt u een aanvullende uitkering;
 - als het totaal van de voorlopige uitkeringen hoger is dan het bedrag waar u recht op hebt, betaalt u het verschil binnen 30 dagen aan ons terug.
- 6 Wij berekenen de overlijdensuitkering over het op de dag van overlijden verzekerde jaarloon. Als de werknemer direct voorafgaand aan de dag van overlijden arbeidsongeschikt was berekenen wij de overlijdensuitkering over het op de eerste ziektedag verzekerde jaarloon. De uitkering is het verzekerde loon over één maand, gerekend vanaf de dag na de overlijdensdatum. Voor de overlijdensuitkering hanteren wij het dekkingspercentage dat

geldt op de eerste ziektedag.

- 7 Als u een percentage voor werkgeverslasten hebt meeverzekerd, verhogen wij de uitkering met dat percentage.

Art. 5 Wanneer is geen sprake van een verzekerd risico?

Uw Loondoorbetalingsverzekering StopLoss calamiteit geeft uitsluitend recht op uitkering als u een loondoorbetalingsverplichting hebt. Dat betekent dat u geen beroep op een uitkering kunt doen als of voor zover u niet (meer) verplicht bent loon door te betalen, bijvoorbeeld:

- als de werknemer niet arbeidsongeschikt is;
- als de werknemer zijn eigen of passende arbeid (geheel of gedeeltelijk) hervat;
- als de werknemer zijn herstel belemmert of niet meewerkt aan het controleren of vaststellen van zijn arbeidsongeschiktheid;
- als de werknemer passende arbeid, bij u of een andere werkgever, weigert;
- als en voor zover een WAO-uitkering of WIA-uitkering wordt toegekend of verhoogd;
- als de werknemer gedetineerd is;
- als de arbeidsongeschiktheid ontstaat door opzet of grove schuld van de werknemer zelf;
- vanaf de dag dat de werknemer overlijdt;
- vanaf de dag dat de dienstbetrekking van de werknemer eindigt;
- als de periode van 104 weken van loondoorbetaling is verstreken.

Art. 6 Wat gebeurt er als wetgeving verandert?

Door veranderingen in wet- en regelgeving kan uw recht op uitkering niet toenemen.

Art. 7 Hebt u recht op uitkering na beëindiging van uw Loondoorbetalingsverzekering StopLoss calamiteit?

Vanaf de dag waarop uw Loondoorbetalingsverzekering StopLoss calamiteit is geëindigd, hebt u geen recht op uitkering meer.

Art. 8 Waarvoor keert uw Loondoorbetalingsverzekering StopLoss calamiteit niet (meer) uit?

Uw Loondoorbetalingsverzekering StopLoss calamiteit voorziet niet (meer) in een uitkering in de volgende gevallen:

- als de werknemer om andere redenen dan arbeidsongeschiktheid niet werkt;
- als de werknemer recht heeft op een uitkering en/of verlof volgens de Wet arbeid en zorg;
- als de werknemer of zijn nabestaanden aanspraak kunnen maken op een uitkering volgens de WAO, de Wet WIA of de Ziektewet;
- als de werknemer volgens de WAO of de Wet WIA voor 80% of meer arbeidsongeschikt is. Wij nemen deze werknemers niet (langer) in de verzekering op;
- vanaf de eerste dag van de maand waarin de arbeidsongeschikte werknemer met de Vut, prepensioen of pensioen gaat;
- vanaf de eerste dag van de maand waarin de arbeidsongeschikte werknemer 70 jaar wordt;
- als de loondoorbetalingsverplichting na 104 weken wordt verlengd;
- als de werknemer het werk (gedeeltelijk) hervat op therapeutische basis, na afloop van een periode van vier weken waarin de werkhervatting op deze basis heeft voortgeduurd. Na deze periode verminderen wij de uitkering met een bedrag ter hoogte van de loonwaarde die wij aan de werkzaamheden toekennen;
- voor een nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid, als na 104 weken loondoorbetaling geen WAO-uitkering of WIA-uitkering is aangevraagd en/of de werknemer zijn oorspronkelijke beroep niet meer kan uitoefenen waarbij er geen sprake is van passend werk tegen een bijbehorend loon;
- voor individuele loonsverhogingen van de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid.

Art. 9: Wanneer veranderen wij uw Loondoorbetalingsverzekering StopLoss calamiteit?

- 1 Als u op 1 september van een jaar minder dan 20 werknemers in dienst hebt, mogen wij uw Loondoorbetalingsverzekering StopLoss calamiteit omzetten naar een loondoorbetalingsverzekering met een eigen risico in tijd. Wij doen dat met ingang van 1 januari van het volgende jaar.
- 2 Als wij van deze mogelijkheid gebruik willen maken, ontvangt u van ons een voorstel voor omzetting.

- 3 Accepteert u dit voorstel niet, dan kunt u voor 1 februari van het jaar waarin de door ons voorgestelde loondoorbetalingsverzekering ingaat, schriftelijk reageren. Uw Loondoorbetalingsverzekering StopLoss calamiteit eindigt dan per 1 januari van dat jaar.

Deze voorwaarden horen bij uw Verzuimmanager Compleet. Uw Verzuimmanager Compleet maakt deel uit van uw Grip op Verzuim. Deze voorwaarden zijn daarom een aanvulling op de Algemene voorwaarden van uw Grip op Verzuim.

Inhoudsopgave

- Aanvullende begrippenlijst
Verzuimmanager Compleet
- Art. 1 Hoe verrichten wij onze diensten?
Art. 2 Hebt u een klacht over uw Verzuimmanager Compleet?
Art. 3 Wanneer starten wij onze dienstverlening?
Art. 4 Wat moet u bij arbeidsongeschiktheid van een werknemer aan ons melden?
Art. 5 Hoe bewaren we medische informatie? Wie heeft inzage in dossiers?
Art. 6 Hoe gaan wij om met wetsveranderingen?
Art. 7 Wat mag u van uw Verzuimmanager Compleet verwachten?
Art. 8 Welke mogelijkheden biedt uw Verzuimmanager Compleet u voor andere interventies?
Art. 9 Hebt u recht op onze dienstverlening na het einde van uw Verzuimmanager Compleet?
Art. 10 Hoe is onze aansprakelijkheid geregeld?

Aanvullende begrippenlijst

In deze aanvullende begrippenlijst verklaren wij specifieke begrippen uit uw Verzuimmanager Compleet. Deze staan niet in de begrippenlijst van de Algemene voorwaarden van uw Grip op Verzuim of hebben voor uw Verzuimmanager Compleet een andere betekenis.

Interventie

Een vroegtijdig en adequaat ingrijpen om klachten die arbeidsongeschiktheid veroorzaken, te verhelpen. Interventies zijn bedoeld om een werknemer versneld te laten terugkeren in het arbeidsproces.

Wij / we / ons / onze

(Van) Achmea Vitale B.V.. In afwijking van de Algemene voorwaarden, wordt hiermee in uw Verzuimmanager Compleet Achmea Vitale B.V. bedoeld.

VERZUIMMANAGER COMPLEET

Art. 1 Hoe verrichten wij onze diensten?

- 1 Uw Verzuimmanager Compleet heeft speciaal betrekking op onze dienstverlening voor preventie, verzuimbegeleiding en re-integratie.
- 2 Wij verrichten onze werkzaamheden in Nederland.
- 3 Wij voeren de overeengekomen diensten zo goed mogelijk uit. We doen dit naar ons beste inzicht en vermogen, in overeenstemming met de eisen van goed vakmanschap en wet- en regelgeving. We garanderen continuïteit in de dienstverlening. Met uitzondering van overmacht-situaties zorgen we dus voor vervanging, als uitvoerend personeel de opdracht niet kan uitvoeren.
- 4 Wij mogen onze werkzaamheden en/of diensten (gedeeltelijk) uitbesteden aan derden. Wij blijven eindverantwoordelijk en zien erop toe dat zij aan onze kwaliteitseisen voldoen.
- 5 Als u onze inzet of die van een derde moet annuleren, geldt een annuleringsstermijn van minimaal één werkdag om te voorkomen dat wij de kosten bij u in rekening brengen.

Art. 2 Hebt u een klacht over uw Verzuimmanager Compleet?

- 1 Als u niet tevreden bent over de dienstverlening van uw

Verzuimmanager Compleet stellen we het op prijs als u ons dat laat weten. Wij maken serieus werk van uw klacht.

- 2 Wij zullen uw klacht zo goed mogelijk behandelen. Als u vindt dat wij er onvoldoende in geslaagd zijn uw ontevredenheid weg te nemen bij een klacht die betrekking heeft op de dienstverlening van uw Verzuimmanager Compleet, kunt u zich wenden tot:
Geschillencommissie Arbodiensten
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
Internet: www.boaborea.nl

Art. 3 Wanneer starten wij onze dienstverlening?

- 1 Onze dienstverlening voor verzuimbegeleiding en re-integratie start bij de melding van arbeidsongeschiktheid van een werknemer, waarbij wij eerst de eventuele wachttijd in acht nemen, en eindigt na maximaal 104 weken arbeidsongeschiktheid of als het dienstverband eerder eindigt. Hierbij geldt dat wij vanaf de ingangsdatum van uw Verzuimmanager Compleet direct starten met verzuimbegeleiding voor arbeidsongeschikte werknemers, waarbij wij eerst de eventuele resterende wachttijd in acht nemen.
- 2 Als er een wachttijd van toepassing is, staat deze op uw polis. De wachttijd geldt voor een werknemer eenmaal, als perioden van arbeidsongeschiktheid elkaar binnen vier weken opvolgen.
- 3 De wachttijd gaat in op de eerste ziektedag van een werknemer, behalve als de eerste ziektedag een zaterdag of een zondag is. De wachttijd gaat dan in op de maandag direct daarna.

Art. 4 Wat moet u bij arbeidsongeschiktheid van een werknemer aan ons melden?

- 1 Om u te helpen uw wettelijke verplichtingen na te komen en het verzuimmanagement goed te verrichten, geeft u binnen 24 uur op de afgesproken manier aan ons door als:

- werknemers arbeidsongeschikt zijn geworden inclusief de mate van arbeidsongeschiktheid;
- de mate van arbeidsongeschiktheid is veranderd inclusief de nieuwe mate van arbeidsongeschiktheid;
- werknemers weer aan het werk zijn gegaan en/of hersteld zijn.

Wij zijn afhankelijk van uw berichtgeving. We kunnen een goede dienstverlening alleen garanderen, als u alles op tijd doorgeeft en uw verplichtingen nakomt.

- 2 U hebt ook verplichtingen aan het UWV. Om daar invulling aan te kunnen geven, zorgt u ervoor dat:
 - wij tijdig en op de afgesproken manier over arbeidsongeschiktheid of werkhervatting van werknemers worden geïnformeerd;
 - wij het uiterlijk één maand van tevoren van u vernemen als de dienstbetrekking met de arbeidsongeschikte werknemer eindigt.
- 3 Als u deze en uw andere verplichtingen niet nakomt, komen de eventuele nadelige gevolgen voor uw rekening.

Art. 5 Hoe bewaren we medische informatie? Wie heeft inzage in dossiers?

- 1 Wij houden een dossier bij van alle werknemers die wij onderzoeken. Op deze (medische en andere) persoonsgegevens is een apart privacyreglement van toepassing. Dit reglement hebben we aangemeld bij het College Bescherming Persoonsgegevens. U kunt het opvragen bij ons en via onze website.
- 2 Alleen de werknemer en wij hebben recht op inzage in het dossier.

- 3 Als werkgever mag u een dossier inzien, als u daarvoor een schriftelijke, speciaal verleende machtiging hebt van de werknemer of uw bevoegdheid ontleent aan een wettelijke regeling.
- 4 Als uw Verzuimmanager Compleet eindigt, dragen wij op uw verzoek een dossier over. Daaraan voorafgaand zorgt u voor schriftelijke toestemming van de werknemer. Wij vragen u een vergoeding voor de dossieroverdracht.

Art. 6 Hoe gaan wij om met wetsveranderingen?

- 1 Wij leveren alle overeengekomen diensten aan u conform de wettelijke verplichtingen voor verzuimbegeleiding en bedrijfsmedische zorg.
- 2 Brengt nieuwe wet- of regelgeving voor u of voor ons andere verplichtingen met zich mee? Dan maken deze nieuwe verplichtingen automatisch deel uit van de overeenkomst. Eventuele meer- of minderkosten verwerken wij in het premiepercentage.

Art. 7 Wat mag u van uw Verzuimmanager Compleet verwachten?

- 1 Uw Verzuimmanager Compleet verzorgt de interventies die wij nodig vinden om arbeidsongeschikte werknemers sneller terug te laten keren in het arbeidsproces.
- 2 In bijzondere situaties mogen wij in redelijkheid het financiële belang afwegen tegen de noodzaak van een interventie. Bijvoorbeeld bij parttimers met een beperkt dienstverband of als de verzekering (van een werknemer) spoedig eindigt. Als iemand recht op een uitkering van de Ziektewet (vangnet) heeft, bieden wij geen kostenloze interventies.
- 3 Deze interventies laten wij uitvoeren door geselecteerde aanbieders en volgens een met ons afgesproken programma. Als een interventie nodig is, ontvangt u daarover informatie.
- 4 Wij regelen kosteloos de interventies in de volgende categorieën:
 - houdings- en bewegingsapparaat: Training en begeleiding bij bijvoorbeeld gewrichts- of rugklachten, die specifiek wordt ingezet op het terugkeren naar werk;
 - psychologische hulpverlening: Psychologische begeleiding die specifiek wordt ingezet op het terugkeren naar werk;
 - bedrijfsmaatschappelijk werk: Het met hulp van bedrijfsmaatschappelijk werkers aanpakken van psychosociale problemen in de privé- én werksfeer;
 - wachtlijstbemiddeling: Bemiddeling bij het krijgen van snellere medische hulp;
 - conflictbemiddeling: Inschakeling van een erkende mediator bij conflicten binnen uw bedrijf die leiden tot arbeidsongeschiktheid;
 - Begeleiding naar ander werk: Ondersteuning bij het verkrijgen van passend werk binnen uw bedrijf of, als dat niet beschikbaar is, passend werk bij een andere werkgever.

Art. 8 Welke mogelijkheden biedt uw Verzuimmanager Compleet u voor andere interventies?

- 1 Als er volgens u of volgens ons andere dan de eerder genoemde interventies nodig zijn, dan kunnen wij dat voor u verzorgen.
- 2 Wij beoordelen per keer in hoeverre u daar een financiële bijdrage aan moet leveren.
- 3 Wij geven opdracht voor de interventie, zodra wij met u overeenstemming hebben over de interventie en de eventuele kosten.

Art. 9 Hebt u recht op onze dienstverlening na het einde van uw Verzuimmanager Compleet?

- 1 Als uw Verzuimmanager Compleet eindigt, eindigt uw recht op onze dienstverlening op het gebied van verzuimmanagement.
- 2 Zolang nog recht op uitkering voor een werknemer bestaat, werkt u eraan mee als wij acties voor verzuimbegeleiding en re-integratie nodig vinden.

Art. 10 Hoe is onze aansprakelijkheid geregeld?

- 1 Wij zijn aansprakelijk voor toerekenbare tekortkomingen in onze dienstverlening.
- 2 Wij zijn ook aansprakelijk voor zaakschade en schade veroorzaakt door dood of lichamelijk letsel die het gevolg is van een tekortkoming. Maar alleen als wij die tekortkoming onder de gegeven omstandigheden en bij normale vak kennis en oplettendheid hadden kunnen vermijden.
- 3 Ontdekt u een gebrek in onze dienstverlening of had u dit

- redelijkerwijs kunnen ontdekken? Dan kunt u ons binnen veertien dagen manen dat te herstellen. Wij kunnen pas aansprakelijk zijn, als we onze verplichtingen dan nog niet nakomen. Hierbij moet u ons wel de kans geven om een gemaakte fout binnen een redelijke termijn en voor eigen rekening te herstellen.
- 4 Onze aansprakelijkheid is beperkt tot het bedrag dat u voor het kalenderjaar waarin de schade is veroorzaakt, verschuldigd bent voor verzuimmanagement.

Deze voorwaarden horen bij uw Verzuimmanager Zelfstart. Uw Verzuimmanager Zelfstart maakt deel uit van uw Grip op Verzuim. Deze voorwaarden zijn daarom een aanvulling op de Algemene voorwaarden van uw Grip op Verzuim.

Inhoudsopgave

- Aanvullende begrippenlijst
Verzuimmanager Zelfstart
- Art. 1 Hoe verrichten wij onze diensten?
Art. 2 Hebt u een klacht over uw Verzuimmanager Zelfstart?
Art. 3 Wanneer starten wij onze dienstverlening?
Art. 4 Wat moet u bij arbeidsongeschiktheid van een werknemer aan ons melden?
Art. 5 Hoe bewaren we medische informatie? Wie heeft inzage in dossiers?
Art. 6 Hoe gaan wij om met wetsveranderingen?
Art. 7 Wat mag u van uw Verzuimmanager Zelfstart verwachten?
Art. 8 Welke mogelijkheden biedt uw Verzuimmanager Zelfstart u voor andere interventies?
Art. 9 Hebt u recht op onze dienstverlening na het einde van uw Verzuimmanager Zelfstart?
Art. 10 Hoe is onze aansprakelijkheid geregeld?

Aanvullende begrippenlijst

In deze aanvullende begrippenlijst verklaren wij specifieke begrippen uit uw Verzuimmanager Zelfstart. Deze staan niet in de begrippenlijst van de Algemene voorwaarden van uw Grip op Verzuim of hebben voor uw Verzuimmanager Zelfstart een andere betekenis.

Interventie

Een vroegtijdig en adequaat ingrijpen om klachten die arbeidsongeschiktheid veroorzaken, te verhelpen. Interventies zijn bedoeld om een werknemer versneld te laten terugkeren in het arbeidsproces.

Wij / we / ons / onze

(Van) Achmea Vitale B.V.. In afwijking van de Algemene voorwaarden, wordt hiermee in uw Verzuimmanager Zelfstart Achmea Vitale B.V. bedoeld.
Verzuimmanager Zelfstart

Art. 1 Hoe verrichten wij onze diensten?

- 1 Uw Verzuimmanager Zelfstart heeft speciaal betrekking op onze dienstverlening voor preventie, verzuimbegeleiding en re-integratie.
- 2 Wij verrichten onze werkzaamheden in Nederland.
- 3 Wij voeren de overeengekomen diensten zo goed mogelijk uit. We doen dit naar ons beste inzicht en vermogen, in overeenstemming met de eisen van goed vakmanschap en wet- en regelgeving. We garanderen continuïteit in de dienstverlening. Met uitzondering van overmacht-situaties zorgen we dus voor vervanging, als uitvoerend personeel de opdracht niet kan uitvoeren.
- 4 Wij mogen onze werkzaamheden en/of diensten (gedeeltelijk) uitbesteden aan derden. Wij blijven eindverantwoordelijk en zien erop toe dat zij aan onze kwaliteitseisen voldoen.
- 5 Als u onze inzet of die van een derde moet annuleren, geldt een annuleringsstermijn van minimaal één werkdag om te voorkomen dat wij de kosten bij u in rekening brengen.

Art. 2 Hebt u een klacht over uw Verzuimmanager Zelfstart?

- 1 Als u niet tevreden bent over de dienstverlening van uw Verzuimmanager Zelfstart stellen we het op prijs als u ons dat laat weten. Wij maken serieus werk van uw

- klacht.
- 2 Wij zullen uw klacht zo goed mogelijk behandelen. Als u vindt dat wij er onvoldoende in geslaagd zijn uw ontevredenheid weg te nemen bij een klacht die betrekking heeft op de dienstverlening van uw Verzuimmanager Zelfstart, kunt u zich wenden tot:
Geschillencommissie Arbodiensten
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
Internet: www.boaborea.nl

Art. 3 Wanneer starten wij onze dienstverlening?

- 1 Onze dienstverlening voor verzuimbegeleiding en re-integratie start bij de melding van arbeidsongeschiktheid van een werknemer, waarbij wij eerst de eventuele wachttijd in acht nemen, en eindigt na maximaal 104 weken arbeidsongeschiktheid of als het dienstverband eerder eindigt. Hierbij geldt dat wij vanaf de ingangsdatum van uw Verzuimmanager Zelfstart direct starten met verzuimbegeleiding voor arbeidsongeschikte werknemers, waarbij wij eerst de eventuele resterende wachttijd in acht nemen.
- 2 Als er een wachttijd van toepassing is, staat deze op uw polis. De wachttijd geldt voor een werknemer eenmaal, als perioden van arbeidsongeschiktheid elkaar binnen vier weken opvolgen.
- 3 De wachttijd gaat in op de eerste ziektedag van een werknemer, behalve als de eerste ziektedag een zaterdag of een zondag is. De wachttijd gaat dan in op de maandag direct daarna.

Art. 4 Wat moet u bij arbeidsongeschiktheid van een werknemer aan ons melden?

- 1 Om u te helpen uw wettelijke verplichtingen na te komen en het verzuimmanagement goed te verrichten, geeft u binnen 24 uur op de afgesproken manier aan ons door als:
 - werknemers arbeidsongeschikt zijn geworden inclusief de mate van arbeidsongeschiktheid;
 - de mate van arbeidsongeschiktheid is veranderd inclusief de nieuwe mate van arbeidsongeschiktheid;
 - werknemers weer aan het werk zijn gegaan en/of hersteld zijn.
 Wij zijn afhankelijk van uw berichtgeving. We kunnen een goede dienstverlening alleen garanderen, als u alles op tijd doorgeeft en uw verplichtingen nakomt.
- 2 U hebt ook verplichtingen aan het UWV. Om daar invulling aan te kunnen geven, zorgt u ervoor dat:
 - wij tijdig en op de afgesproken manier over arbeidsongeschiktheid of werkhervatting van werknemers worden geïnformeerd;
 - wij het uiterlijk één maand van tevoren van u vernemen als de dienstbetrekking met de arbeidsongeschikte werknemer eindigt.
- 3 Als u deze en uw andere verplichtingen niet nakomt, komen de eventuele nadelige gevolgen voor uw rekening.

Art. 5 Hoe bewaren we medische informatie? Wie heeft inzage in dossiers?

- 1 Wij houden een dossier bij van alle werknemers die wij onderzoeken. Op deze (medische en andere) persoonsgegevens is een apart privacyreglement van toepassing. Dit reglement hebben we aangemeld bij het College Bescherming Persoonsgegevens. U kunt het opvragen bij ons en via onze website.
- 2 Alleen de werknemer en wij hebben recht op inzage in het dossier.
- 3 Als werkgever mag u een dossier inzien, als u daarvoor een schriftelijke, speciaal verleende machtiging hebt van

de werknemer of uw bevoegdheid ontleent aan een wettelijke regeling.

- 4 Als uw Verzuimmanager Zelfstart eindigt, dragen wij op uw verzoek een dossier over. Daaraan voorafgaand zorgt u voor schriftelijke toestemming van de werknemer. Wij vragen u een vergoeding voor de dossieroverdracht.

Art. 6 Hoe gaan wij om met wetsveranderingen?

- 1 Wij leveren alle overeengekomen diensten aan u conform de wettelijke verplichtingen voor verzuimbegeleiding en bedrijfsmedische zorg.
- 2 Brengt nieuwe wet- of regelgeving voor u of voor ons andere verplichtingen met zich mee? Dan maken deze nieuwe verplichtingen automatisch deel uit van de overeenkomst. Eventuele meer- of minderkosten verwerken wij in het premiepercentage.

Art. 7 Wat mag u van uw Verzuimmanager Zelfstart verwachten?

- 1 Uw Verzuimmanager Zelfstart verzorgt de interventies die wij nodig vinden om arbeidsongeschikte werknemers sneller terug te laten keren in het arbeidsproces.
- 2 In bijzondere situaties mogen wij in redelijkheid het financiële belang afwegen tegen de noodzaak van een interventie. Bijvoorbeeld bij parttimers met een beperkt dienstverband of als de verzekering (van een werknemer) spoedig eindigt. Als iemand recht op een uitkering van de Ziektewet (vangnet) heeft, bieden wij geen kostenloze interventies.
- 3 Deze interventies laten wij uitvoeren door geselecteerde aanbieders en volgens een met ons afgesproken programma. Als een interventie nodig is, ontvangt u daarover informatie.
- 4 Wij regelen kosteloos de interventies in de volgende categorieën:
 - houdings- en bewegingsapparaat: Training en begeleiding bij bijvoorbeeld gewrichts- of rugklachten, die specifiek wordt ingezet op het terugkeren naar werk;
 - psychologische hulpverlening: Psychologische begeleiding die specifiek wordt ingezet op het terugkeren naar werk;
 - bedrijfsmaatschappelijk werk: Het met hulp van bedrijfsmaatschappelijk werkers aanpakken van psychosociale problemen in de privé- én werksfeer;
 - wachtlijstbemiddeling: Bemiddeling bij het krijgen van snellere medische hulp;
 - conflictbemiddeling: Inschakeling van een erkende mediator bij conflicten binnen uw bedrijf die leiden tot arbeidsongeschiktheid;
 - Begeleiding naar ander werk: Ondersteuning bij het verkrijgen van passend werk binnen uw bedrijf of, als dat niet beschikbaar is, passend werk bij een andere werkgever.

Art. 8 Welke mogelijkheden biedt uw Verzuimmanager Zelfstart u voor andere interventies?

- 1 Als er volgens u of volgens ons andere dan de eerder genoemde interventies nodig zijn, dan kunnen wij dat voor u verzorgen.
- 2 Wij beoordelen per keer in hoeverre u daar een financiële bijdrage aan moet leveren.
- 3 Wij geven opdracht voor de interventie, zodra wij met u overeenstemming hebben over de interventie en de eventuele kosten.

Art. 9 Hebt u recht op onze dienstverlening na het einde van uw Verzuimmanager Zelfstart?

- 1 Als uw Verzuimmanager Zelfstart eindigt, eindigt uw recht op onze dienstverlening op het gebied van verzuimmanagement.
- 2 Zolang nog recht op uitkering voor een werknemer bestaat, werkt u eraan mee als wij acties voor verzuimbegeleiding en re-integratie nodig vinden.

Art. 10 Hoe is onze aansprakelijkheid geregeld?

- 1 Wij zijn aansprakelijk voor toerekenbare tekortkomingen in onze dienstverlening.
- 2 Wij zijn ook aansprakelijk voor zaakschade en schade veroorzaakt door dood of lichamelijk letsel die het gevolg is van een tekortkoming. Maar alleen als wij die tekortkoming onder de gegeven omstandigheden en bij normale vakkennis en oplettendheid hadden kunnen vermijden.
- 3 Ontdekt u een gebrek in onze dienstverlening of had u dit redelijkerwijs kunnen ontdekken? Dan kunt u ons binnen veertien dagen manen dat te herstellen. Wij kunnen pas

aansprakelijk zijn, als we onze verplichtingen dan nog niet nakomen. Hierbij moet u ons wel de kans geven om een gemaakte fout binnen een redelijke termijn en voor eigen rekening te herstellen.

- 4 Onze aansprakelijkheid is beperkt tot het bedrag dat u voor het kalenderjaar waarin de schade is veroorzaakt, verschuldigd bent voor verzuimmanagement.

Deze voorwaarden horen bij uw Verzuimmanager Basis. Uw Verzuimmanager Basis maakt deel uit van uw Grip op Verzuim. Deze voorwaarden zijn daarom een aanvulling op de Algemene voorwaarden van uw Grip op Verzuim.

Inhoudsopgave

- Aanvullende begrippenlijst
Verzuimmanager Basis
- Art. 1 Hoe verrichten wij onze diensten?
Art. 2 Hebt u een klacht over uw Verzuimmanager Basis?
Art. 3 Wanneer starten wij onze dienstverlening?
Art. 4 Wat moet u bij arbeidsongeschiktheid van een werknemer aan ons melden?
Art. 5 Hoe bewaren we medische informatie? Wie heeft inzage in dossiers?
Art. 6 Hoe gaan wij om met wetsveranderingen?
Art. 7 Wat mag u van uw Verzuimmanager Basis verwachten?
Art. 8 Hebt u recht op onze dienstverlening na het einde van uw Verzuimmanager Basis?
Art. 9 Hoe is onze aansprakelijkheid geregeld?

Aanvullende begrippenlijst

In deze aanvullende begrippenlijst verklaren wij specifieke begrippen uit uw Verzuimmanager Basis. Deze staan niet in de begrippenlijst van de Algemene voorwaarden van uw Grip op Verzuim of hebben voor uw Verzuimmanager Basis een andere betekenis.

Interventie

Een vroegtijdig en adequaat ingrijpen om klachten die arbeidsongeschiktheid veroorzaken, te verhelpen. Interventies zijn bedoeld om een werknemer versneld te laten terugkeren in het arbeidsproces.

Wij / we / ons / onze

(Van) Achmea Vitale B.V.. In afwijking van de Algemene voorwaarden, wordt hiermee in uw Verzuimmanager Basis Achmea Vitale B.V. bedoeld.

VERZUIMMANAGER BASIS

Art. 1 Hoe verrichten wij onze diensten?

- 1 Uw Verzuimmanager Basis heeft speciaal betrekking op onze dienstverlening voor preventie, verzuimbegeleiding en re-integratie.
- 2 Wij verrichten onze werkzaamheden in Nederland.
- 3 Wij voeren de overeengekomen diensten zo goed mogelijk uit. We doen dit naar ons beste inzicht en vermogen, in overeenstemming met de eisen van goed vakmanschap en wet- en regelgeving. We garanderen continuïteit in de dienstverlening. Met uitzondering van overmacht-situaties zorgen we dus voor vervanging, als uitvoerend personeel de opdracht niet kan uitvoeren.
- 4 Wij mogen onze werkzaamheden en/of diensten (gedeeltelijk) uitbesteden aan derden. Wij blijven eindverantwoordelijk en zien erop toe dat zij aan onze kwaliteitseisen voldoen.
- 5 Als u onze inzet of die van een derde moet annuleren, geldt een annuleringsstermijn van minimaal één werkdag om te voorkomen dat wij de kosten bij u in rekening brengen.

Art. 2 Hebt u een klacht over uw Verzuimmanager Basis?

- 1 Als u niet tevreden bent over de dienstverlening van uw Verzuimmanager Basis stellen we het op prijs als u ons dat laat weten. Wij maken serieus werk van uw klacht.
- 2 Wij zullen uw klacht zo goed mogelijk behandelen. Als u vindt dat wij er onvoldoende in geslaagd zijn uw ontevredenheid weg te nemen bij een klacht die betrekking heeft

op de dienstverlening van uw Verzuimmanager Basis, kunt u zich wenden tot:

Geschillencommissie Arbodiensten
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
Internet: www.boaborea.nl

Art. 3 Wanneer starten wij onze dienstverlening?

Onze dienstverlening voor verzuimbegeleiding en re-integratie start bij de melding van arbeidsongeschiktheid van een werknemer, en eindigt na maximaal 104 weken arbeidsongeschiktheid of als het dienstverband eerder eindigt. Hierbij geldt dat wij vanaf de ingangsdatum van uw Verzuimmanager Basis direct starten met verzuimbegeleiding voor arbeidsongeschikte werknemers.

Art. 4 Wat moet u bij arbeidsongeschiktheid van een werknemer aan ons melden?

- 1 Om u te helpen uw wettelijke verplichtingen na te komen en het verzuimmanagement goed te verrichten, geeft u binnen 24 uur op de afgesproken manier aan ons door als:
 - werknemers arbeidsongeschikt zijn geworden inclusief de mate van arbeidsongeschiktheid;
 - de mate van arbeidsongeschiktheid is veranderd inclusief de nieuwe mate van arbeidsongeschiktheid;
 - werknemers weer aan het werk zijn gegaan en/of hersteld zijn.
 Wij zijn afhankelijk van uw berichtgeving. We kunnen een goede dienstverlening alleen garanderen, als u alles op tijd doorgeeft en uw verplichtingen nakomt.
- 2 U hebt ook verplichtingen aan het UWV. Om daar invulling aan te kunnen geven, zorgt u ervoor dat:
 - wij tijdig en op de afgesproken manier over arbeidsongeschiktheid of werkhervatting van werknemers worden geïnformeerd;
 - wij het uiterlijk één maand van tevoren van u vernemen als de dienstbetrekking met de arbeidsongeschikte werknemer eindigt.
- 3 Als u deze en uw andere verplichtingen niet nakomt, komen de eventuele nadelige gevolgen voor uw rekening.

Art. 5 Hoe bewaren we medische informatie? Wie heeft inzage in dossiers?

- 1 Wij houden een dossier bij van alle werknemers die wij onderzoeken. Op deze (medische en andere) persoonsgegevens is een apart privacyreglement van toepassing. Dit reglement hebben we aangemeld bij het College Bescherming Persoonsgegevens. U kunt het opvragen bij ons en via onze website.
- 2 Alleen de werknemer en wij hebben recht op inzage in het dossier.
- 3 Als werkgever mag u een dossier inzien, als u daarvoor een schriftelijke, speciaal verleende machtiging hebt van de werknemer of uw bevoegdheid ontleent aan een wettelijke regeling.
- 4 Als uw Verzuimmanager Basis eindigt, dragen wij op uw verzoek een dossier over. Daaraan voorafgaand zorgt u voor schriftelijke toestemming van de werknemer. Wij vragen u een vergoeding voor de dossieroverdracht.

Art. 6 Hoe gaan wij om met wetsveranderingen?

- 1 Wij leveren alle overeengekomen diensten aan u conform de wettelijke verplichtingen voor verzuimbegeleiding en bedrijfsmedische zorg.
- 2 Brengt nieuwe wet- of regelgeving voor u of voor ons andere verplichtingen met zich mee? Dan maken deze nieuwe verplichtingen automatisch deel uit van de overeenkomst. Eventuele meer- of minderkosten verwerken

wij in het premiepercentage.

Art. 7 Wat mag u van uw Verzuimmanager Basis verwachten?

- 1 Wij verrichten onze diensten voor u en uw werknemers zoals omschreven in de bijlage "Diensten en Tarieven" die hoort bij uw Verzuimmanager Basis en daar deel van uitmaakt. De meest recente versie van de bijlage "Diensten en Tarieven" is steeds van toepassing op uw Verzuimmanager Basis.
 - 2 Jaarlijks achteraf ontvangt u van ons een verzuimoverzicht van het volledige verzuim in het afgelopen kalenderjaar.
 - 3 Wij brengen de verrichte diensten maandelijks achteraf bij u in rekening volgens de tarieven in de bijlage "Diensten en Tarieven" die hoort bij uw Verzuimmanager Basis.
-

Art. 8: Hebt u recht op onze dienstverlening na het einde van uw Verzuimmanager Basis?

- 1 Als uw Verzuimmanager Basis eindigt, eindigt uw recht op onze dienstverlening op het gebied van verzuimmanagement.
 - 2 Zolang nog recht op uitkering voor een werknemer bestaat, werkt u eraan mee als wij acties voor verzuimbegeleiding en re-integratie nodig vinden.
-

Art. 9: Hoe is onze aansprakelijkheid geregeld?

- 1 Wij zijn aansprakelijk voor toerekenbare tekortkomingen in onze dienstverlening.
- 2 Wij zijn ook aansprakelijk voor zaakschade en schade veroorzaakt door dood of lichamelijk letsel die het gevolg is van een tekortkoming. Maar alleen als wij die tekortkoming onder de gegeven omstandigheden en bij normale vakkennis en oplettendheid hadden kunnen vermijden.
- 3 Ontdekt u een gebrek in onze dienstverlening of had u dit redelijkerwijs kunnen ontdekken? Dan kunt u ons binnen veertien dagen manen dat te herstellen. Wij kunnen pas aansprakelijk zijn, als we onze verplichtingen dan nog niet nakomen. Hierbij moet u ons wel de kans geven om een gemaakte fout binnen een redelijke termijn en voor eigen rekening te herstellen.
- 4 Onze aansprakelijkheid is beperkt tot het bedrag dat u voor het kalenderjaar waarin de schade is veroorzaakt, verschuldigd bent voor verzuimmanagement.

Deze voorwaarden horen bij uw WGA Eigenrisicodragerverzekering. Uw WGA Eigenrisicodragerverzekering maakt deel uit van uw Grip op Verzuim. Deze voorwaarden zijn daarom een aanvulling op de Algemene voorwaarden van uw Grip op Verzuim.

Inhoudsopgave

- Aanvullende begrippenlijst
WGA Eigenrisicodragerverzekering
- Art. 1 Welk risico hebt u verzekerd?
Art. 2 Wat keren wij aan u uit?
Art. 3 Hoe helpen wij u bij uw re-integratieverplichtingen?
Art. 4 Wanneer betalen wij niet (meer) aan u uit?
Art. 5 Hebt u recht op uitkering na beëindiging van uw WGA Eigenrisicodragerverzekering?
Art. 6 Waarvoor keren wij niet (meer) uit?
Art. 7 Hoe werkt de garantieverklaring?

Aanvullende begrippenlijst

In deze aanvullende begrippenlijst verklaren wij specifieke afkortingen en begrippen uit uw WGA Eigenrisicodragerverzekering. Deze staan niet in de begrippenlijst van de Algemene voorwaarden van uw Grip op Verzuim.

WGA

De regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten zoals bedoeld in de Wet WIA waarin de WGA-uitkering (werkherovattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten) voor gedeeltelijk arbeidsgeschikte (en volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikte) werknemers is geregeld. De WGA-uitkering bestaat uit een loongerelateerde, een loonaanvullings- of een vervolguitkering.

WGA-eigenrisicodragers

De werkgever aan wie op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen toestemming is verleend om zelf het risico te dragen van het daarvoor in aanmerking komende deel van de WGA-uitkering. (Hiermee worden werkgevers bedoeld die een bepaalde periode de loongerelateerde WGA-uitkering en daarna de vervolguitkering of een deel van de loonaanvullingsuitkering ter hoogte van de vervolguitkering zelf moeten betalen aan gedeeltelijk arbeidsgeschikte en volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikte (ex-)werknemers.)

WGA EIGENRISICODRAGERVERZEKERING

Art. 1 Welk risico hebt u verzekerd?

- 1 Uw WGA Eigenrisicodragerverzekering geeft recht op uitkering voor de kosten van WGA-uitkeringen inclusief de wettelijke werkgeversbijdragen die u als eigenrisicodragers moet betalen.
- 2 Uw WGA Eigenrisicodragerverzekering geeft recht op ondersteuning en begeleiding bij de re-integratie van deze (ex-)werknemers. Hiermee kunt u voldoen aan uw wettelijke re-integratieverplichtingen.
- 3 De eerste ziekte dag die bij de WGA-uitkering hoort, moet liggen op of na de ingangsdatum van uw WGA Eigenrisicodragerverzekering.

Art. 2 Wat keren wij aan u uit?

- 1 Het UWV betaalt de WGA-uitkering aan uw (ex-)werknemers. Het UWV verhaalt de uitkering en de wettelijke werkgeversbijdragen, voor zover deze aan u als WGA-eigenrisicodragers worden toegerekend, vervolgens op u.
- 2 U kunt ervoor kiezen zelf de WGA-uitkeringen namens het UWV aan uw (ex-)werknemers te betalen. Op die uitkering houdt u de wettelijke verplichte inhoudingen in (en u draagt deze af). Over de uitkering betaalt u de wettelijke verplichte werkgeversbijdragen.

- 3 De uitkering die wij aan u betalen is gelijk aan de WGA-uitkering inclusief de wettelijke werkgeversbijdragen die door het UWV is vastgesteld. Het deel van de WGA-loonaanvullingsuitkering dat het UWV niet op u verhaalt of het deel dat u op het UWV kunt verhalen, betalen wij niet aan u uit.
- 4 Bij het vaststellen van onze uitkering volgen wij het loon dat het UWV hanteert voor het bepalen van de WGA-uitkering, mits dit loon op de eerste ziekte dag niet meer dan 5% hoger is dan het bij ons verzekerde loon op de eerste ziekte dag. Als het door het UWV gehanteerde loon op de eerste ziekte dag 5% of meer hoger is dan het bij ons verzekerde loon, keren wij uit volgens het bij ons verzekerde jaarloon op de eerste ziekte dag, vermeerderd met de wettelijke indexering van WGA-uitkeringen tot het moment van ingang van de WGA-uitkering.

Art. 3 Hoe helpen wij u bij uw re-integratieverplichtingen?

- 1 Wij geven u ondersteuning en begeleiding bij uw wettelijke verplichtingen om (ex-)werknemers met een WGA-uitkering te reintegreren.
- 2 Wij ondersteunen en begeleiden u in ieder geval bij uw verplichting om gemaakte afspraken vast te leggen en het periodiek evalueren – en eventueel bijstellen – van het plan van aanpak.
- 3 Als en voor zover wij het nodig vinden kunnen wij voor de re-integratie van uw (ex-)werknemers ook andere instrumenten inzetten.
- 4 Het recht op ondersteuning en begeleiding bij uw re-integratieverplichtingen bestaat zolang u recht hebt op een uitkering uit uw WGA Eigenrisicodragerverzekering.

Art. 4 Wanneer betalen wij niet (meer) aan u uit?

- 1 U ontvangt geen uitkering (meer) als wij rechtstreeks aan het UWV moeten betalen.
- 2 Wanneer en tijdens de periode dat niet duidelijk is aan wie wij de uitkering moeten betalen, schorten wij de betaling van de uitkering op.
- 3 Wij betalen de uitkering rechtstreeks aan het UWV, als:
 - u voor het UWV geen werkgever meer bent;
 - u geen werknemers meer in dienst hebt;
 - u of uw bedrijf failliet wordt verklaard, aan u of uw bedrijf surséance van betaling wordt verleend of de wettelijke schuldsaneringsregeling op u van toepassing wordt verklaard.

Art. 5 Hebt u recht op uitkering na beëindiging van uw WGA Eigenrisicodragerverzekering?

- 1 Na beëindiging van uw WGA Eigenrisicodragerverzekering hebt u recht op uitkering voor arbeidsongeschiktheid van werknemers waarvan de eerste ziekte dag voor de beëindigingsdatum ligt.
- 2 Dit recht op uitkering geldt niet (langer) als:
 - u zich niet aan uw verplichtingen houdt;
 - u de premie niet of niet op tijd hebt betaald;
 - u opzettelijk gegevens verzwijgt of hebt verzwegen dan wel ons onjuiste gegevens hebt verstrekt of hebt laten verstrekken.

Art. 6 Waarvoor keren wij niet (meer) uit?

- Uw WGA Eigenrisicodragerverzekering voorziet niet (meer) in een uitkering in de volgende gevallen:
- 1 Als de eerste ziekte dag van de WGA-uitkering voor de ingangsdatum van uw WGA Eigenrisicodragerverzekering ligt. Dit geldt ook als deze WGA-uitkering later (op of na de ingangsdatum van uw WGA Eigenrisicodragerverzekering) door toename van arbeidsongeschiktheid wordt verhoogd.
 - 2 Voor de WGA-uitkering:

- waarvan de oorzaak van arbeidsongeschiktheid dezelfde is als waarvoor door het UWV eerder een WGA-uitkering werd toegekend of geweigerd; én
 - die wordt toegekend binnen vijf jaar:
 - na ingang van een eerdere en al geëindigde WGA-uitkering, of
 - na het verstrijken van de in de Wet WIA bedoelde wachttijd van 104 weken, zonder dat een WGA-uitkering werd toegekend; én
 - waarbij de eerste ziekte­dag van de eerdere periode van arbeidsongeschiktheid ligt voor de ingangsdatum van uw WGA Eigenrisicodragerverzekering.
- 3 Als een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer door een (gedeeltelijke) bedrijfs­overname bij u in dienst komt en de eerste ziekte­dag voor de datum van indienst­tre­ding ligt.

Art. 7 Hoe werkt de garantieverklaring?

- 1 Bij uw WGA Eigenrisicodragerverzekering hoort een garantieverklaring, zoals bedoeld in de Wet financiering sociale verzekeringen. Deze garantieverklaring is onlosmakelijk verbonden met uw WGA Eigenrisicodragerverzekering.
- 2 Volgens deze garantieverklaring keren wij de WGA-uitkering direct uit aan het UWV, als deze daarom vraagt. Het UWV doet een beroep op de garantieverklaring, als zij het betalen van de uitkering van u overneemt omdat u uw verplichtingen als eigenrisicodrag­er niet nakomt.
- 3 Als wij de WGA-uitkering aan het UWV moeten betalen omdat het UWV een beroep doet op de garantieverklaring, moet u deze binnen 30 dagen aan ons terugbetalen. Dit geldt als en voor zover geen recht op uitkering volgens uw WGA Eigenrisicodragerverzekering bestaat of als wij de uitkering al eerder aan u hebben gedaan.
- 4 Wij kunnen de garantieverklaring op elk moment intrekken. We doen dat zeker, als:
 - uw WGA Eigenrisicodragerverzekering eindigt;
 - u de premie niet of niet op tijd hebt betaald;
 - en zodra het UWV een beroep doet op de garantieverklaring. U hebt dan geen recht op (gedeeltelijke) restitutie van betaalde bedragen.
- 5 Als wij de garantieverklaring intrekken, brengen wij u daarvan op de hoogte. Uw WGA Eigenrisicodragerverzekering eindigt dan en u bent geen WGA-eigenrisicodrag­er meer.

Deze voorwaarden horen bij uw WIA Compensatieverzekering. Uw WIA Compensatieverzekering maakt deel uit van uw Grip op Verzuim. Deze voorwaarden zijn daarom een aanvulling op de Algemene voorwaarden van uw Grip op Verzuim.

Inhoudsopgave

- Art.1 Welk risico hebt u verzekerd?
Art.2 Hoe berekenen wij de uitkering?
Art.3 Hebt u recht op uitkering na beëindiging van uw WIA Compensatieverzekering?
Art.4 Waarvoor keren wij niet (meer) uit?
Art.5 Wanneer eindigt uw WIA Compensatieverzekering?

Art. 1 Welk risico hebt u verzekerd?

- 1 Uw WIA Compensatieverzekering geeft recht op uitkering voor kosten die u maakt voor een werknemer die door het UWV minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard én die zijn oorspronkelijke beroep niet meer (zonder ondersteuning) kan uitoefenen. Dit zijn bijvoorbeeld kosten voor verdere re-integratie of loonaanvulling.
- 2 Het UWV beoordeelt de arbeidsongeschiktheid van uw werknemer na een aanvraag voor een WIA-uitkering. In een beschikking moet het uitvoeringsinstituut bepalen voor welk percentage deze werknemer arbeidsongeschikt is verklaard.
- 3 Uw recht op uitkering ontstaat, zodra wij van u een kopie van de beschikking van het UWV hebben ontvangen waaruit blijkt dat uw werknemer voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard.
- 4 De eerste ziekte­dag van de arbeidsongeschiktheids­periode die geleid heeft tot de beschikking van het UWV moet op of na de ingangsdatum van uw WIA Compensatieverzekering liggen.

Art. 2 Hoe berekenen wij de uitkering?

- 1 Wij berekenen de uitkering door het verzekerde jaarloon volgens uw loondoorbetalingsverzekering na 104 weken arbeidsongeschiktheid te vermenigvuldigen met het dekingspercentage.
- 2 De duur van de uitkering is gemaximeerd. Deze uitkeringsduur staat vermeld op uw polis.
- 3 Als een uitkering voor een werknemer is beëindigd, kan voor diezelfde werknemer niet opnieuw een recht op uitkering ontstaan en een beëindigd recht niet herleven als er sprake is van (nieuwe) arbeidsongeschiktheid met dezelfde oorzaak als waarvoor eerder al een uitkering uit uw WIA Compensatieverzekering is toegekend.

Art. 3 Hebt u recht op uitkering na beëindiging van uw WIA Compensatieverzekering?

- 1 Na beëindiging van uw WIA Compensatieverzekering hebt u recht op uitkering als de eerste ziekte­dag die geleid heeft tot de beschikking van het UWV voor de beëindigingsdatum ligt.
- 2 Dit recht op uitkering geldt niet (langer) als:
 - u voor het UWV geen werkgever meer bent;
 - u uw bedrijf verkoopt of beëindigt;
 - u of uw bedrijf failliet wordt verklaard, surséance van betaling wordt verleend of de wettelijke schuldsaneringsregeling van toepassing wordt verklaard;
 - u zich niet aan uw verplichtingen houdt;
 - u de premie niet op tijd of niet volledig betaalt;
 - u opzettelijk gegevens verzwijgt of hebt verzwegen dan wel ons opzettelijk onjuiste gegevens hebt verstrekt of hebt laten verstrekken.
- 3 Is een uitkering voor een werknemer eenmaal gestopt, dan keren we daarna voor die werknemer niet meer uit.

Art. 4 Waarvoor keren wij niet (meer) uit?

- Uw WIA Compensatieverzekering voorziet niet (meer) in een uitkering in de volgende gevallen:
- als de eerste ziekte­dag die geleid heeft tot de beschikking van het UWV voor de ingangsdatum van uw WIA Compensatieverzekering ligt;
 - vanaf de dag dat uw werknemer aanspraak kan maken op een WIA-uitkering;
 - vanaf de dag dat uw werknemer uit dienst treedt;
 - vanaf de dag waarop uw werknemer overlijdt;
 - vanaf de eerste dag van de maand waarin uw werknemer met de Vut of (pre-)pensioen gaat, of 65 jaar wordt;
 - als de maximale uitkeringsduur is bereikt;
 - als voor uw werknemer al eerder is uitgekeerd en die uitkering is geëindigd;
 - als uw werknemer door een (gedeeltelijke) bedrijfs­overname bij u in dienst komt en de eerste ziekte­dag die geleid heeft tot de beschikking van het UWV voor de datum van indiensttreding ligt.

Art. 5 Wanneer eindigt uw WIA Compensatieverzekering?

Als u op 1 september van een jaar meer dan 125 werknemers in dienst heeft, mogen wij uw WIA Compensatieverzekering beëindigen. Uw WIA Compensatieverzekering eindigt dan met ingang van 1 januari van het volgende jaar. Wij hanteren daarbij een opzegtermijn van twee maanden.