

ZW-eigenrisico- verzekering

Aanvullende Voorwaarden

Informatie voor de werkgever

Belangrijk

De ZW-eigenrisicoverzekering is een onderdeel van PersoneelsImpulz. Deze Aanvullende Voorwaarden ZW-eigenrisicoverzekering vormen één geheel met de Algemene Voorwaarden PersoneelsImpulz van De Goudse. De Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle verzekeringen die onderdeel uitmaken van PersoneelsImpulz. In deze Aanvullende Voorwaarden vindt u de voorwaarden die speciaal gelden voor uw ZW-eigenrisicoverzekering. Als er daarnaast nog Bijzondere Voorwaarden van toepassing zijn, vindt u deze op uw polisblad.

Wij zijn...

Geert Bouwmeester was pas 22 toen hij in 1924 voor zichzelf begon. Een overloop werd ingericht als kantoorruimte en de eerste polissen werden op de fiets rondgebracht. Sindsdien is ons bedrijf enorm gegroeid en is er veel veranderd. Maar ondanks deze groei zijn wij nog steeds een onafhankelijk familiebedrijf en werken we nog steeds vanuit ons ondernemershart.

Verzekeringen voor ondernemers

Wij richten ons vooral op verzekeringen voor ondernemers. Mannen en vrouwen die hard werken aan het succes van hun bedrijf. Die op zoek zijn naar zekerheid en gemak. En naar goede en praktische verzekeringsoplossingen, voor elke fase van hun ondernemerschap.

Onafhankelijke adviseurs

Onze samenleving wordt steeds ingewikkelder. Particulieren en ondernemers hebben behoefte aan iemand die hen kent en een advies geeft dat helemaal is afgestemd op hun persoonlijke situatie, wensen en mogelijkheden. Daarom werken wij nauw samen met onafhankelijke adviseurs, die als geen ander in staat zijn om de juiste oplossing samen te stellen.

Wat vindt u waar?

Artikel 1	Algemeen	3
1.1	Waarvoor bent u verzekerd?	3
1.2	Wie zijn verzekerd?	3
1.3	Hoe houdt u uw werknemersgegevens actueel?	3
Artikel 2	Wat houdt de ZW-eigenrisicoverzekering in?	5
2.1	Wat is verzekerd?	5
2.2	Wat is maximaal verzekerd?	6
2.3	Wat bieden wij u nog meer bij de ZW-eigenrisico-verzekering?	6
2.4	Wat is niet verzekerd?	7
Artikel 3	Hoe werkt het als een werknemer of ex-werknemer arbeidsongeschikt is?	9
3.1	Wat moet u doen als een werknemer door arbeidsongeschiktheid niet kan werken?	9
3.2	Wat moet u doen als een ex-werknemer door arbeidsongeschiktheid niet kan werken?	9
3.3	Wat moet uw ex-werknemer doen als hij door arbeidsongeschiktheid niet kan werken?	10
3.4	Wat gebeurt er als een derde aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van uw ex-werknemer?	11
3.5	Wat gebeurt er als u of uw ex-werknemer zich niet aan een verplichting houdt?	11
3.6	Hoe wordt de hoogte van de uitkering bepaald?	11
3.7	Wanneer en aan wie wordt de uitkering betaald?	12
3.8	Wanneer eindigt de uitkering?	12
Artikel 4	Wat is er nog meer van belang?	13
4.1	Hoe werkt de premievaststelling?	13
4.2	Wat moet u doen als uw bedrijfssituatie wijzigt?	14
4.3	Wanneer eindigt uw ZW-eigenrisicoverzekering automatisch?	16

Begrippenlijst **17**

Ziet u in de voorwaarden een woord onderstreept staan? Dan vindt u een toelichting in de begrippenlijst achterin. De eerste keer dat het woord voorkomt in de tekst, hebben wij dit onderstreept.

Artikel 1

Algemeen

In dit artikel leest u wat het doel is van de verzekering, wie verzekerd zijn en hoe u uw werknemersgegevens actueel houdt.

1.1 Waarvoor bent u verzekerd?

Als u eigenrisicodrager voor de Ziektewet bent dan bent u zelf verantwoordelijk voor de Ziektewetuitkering aan uw arbeidsongeschikte ex-werknemer voor de duur van maximaal 104 weken. U bent in die periode ook verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en re-integratie van uw ex-werknemer.

U bent eigenrisicodrager voor de Ziektewet. De ZW-eigenrisicoverzekering biedt u dan het volgende.

Artikel

- Wij vergoeden de Ziektewetuitkeringen die u verplicht bent te betalen. 2.1
- Verzuimbegeleiding en re-integratieondersteuning voor de arbeidsongeschikte ex-werknemer. 2.3
- Wij bieden ondersteuning aan de arbeidsongeschikte werknemer, om te voorkomen dat deze de Ziektewet instroomt. 2.3

1.2 Wie zijn verzekerd?

De werknemers zijn verzekerd vanaf de ingangsdatum van de verzekering. Of, als dat later is, de ingangsdatum van het dienstverband. Uw werknemers zijn verzekerd tot de AOW-leeftijd.

Is uw werknemer voor de ingangsdatum van de verzekering uit dienst gegaan? Dan is hij ook verzekerd als hij:

- binnen vier weken na het einde van zijn dienstverband arbeidsongeschikt wordt en;
- de eerste ziektedag binnen vier weken na de ingangsdatum van de verzekering ligt.

In de volgende gevallen is een werknemer niet (direct) verzekerd:

- a. Als hij op de ingangsdatum van de verzekering – of, als dat later is, de ingangsdatum van het dienstverband – door arbeidsongeschiktheid niet of niet volledig zijn bedongen arbeid verricht.
- b. Als hij bij een bedrijfsovername of fusie door uw bedrijf is overgenomen en zijn eerste ziektedag voor de datum van bedrijfsovername of fusie ligt. U leest hierover meer in artikel 4.2.1.

De werknemer is alsnog verzekerd als hij vier weken achter elkaar volledig zijn bedongen arbeid heeft verricht.

1.3 Hoe houdt u uw werknemersgegevens actueel?

Maakt u gebruik van een online toepassing? Dan geeft u wijzigingen, zoals in- en uitdiensttredingen en salariswijzigingen, via deze toepassing aan ons door. U kunt gebruikmaken van onze online toepassing of een toepassing van een derde partij. Maar dit laatste kan

alleen als er een koppeling is tussen deze toepassing en ons administratiesysteem, zodat werknemersgegevens direct in ons systeem terechtkomen. Welke toepassing u ook gebruikt, u bent verantwoordelijk voor de juistheid, volledigheid en tijdige aanlevering van de gegevens die u aan ons doorgeeft.

Maakt u geen gebruik van een online toepassing? Dan geeft u ons eenmaal per jaar een overzicht van uw actuele werknemersgegevens. Daarover leest u meer in artikel 4.1.4.

Artikel 2

Wat houdt de ZW-eigenrisicoverzekering in?

In dit artikel leest u wat de ZW-eigenrisicoverzekering inhoudt. U ziet ook wat wel en niet is verzekerd.

2.1 Wat is verzekerd?

2.1.1 Vergoeding van de Ziektewetuitkering

Wij vergoeden de Ziektewetuitkeringen die u moet betalen. Er is recht op een uitkering vanuit deze verzekering als:

- de ex-werknemer recht heeft op een Ziektewetuitkering en;
- de eerste ziekte dag van de ex-werknemer op of na de ingangsdatum van de verzekering ligt.

Omdat het in de meeste gevallen gaat om ex-werknemers die recht hebben op een Ziektewetuitkering, gebruiken wij de term 'ex-werknemer' als we het hebben over de werknemer:

1. die arbeidsongeschikt uit dienst gaat;
2. die binnen vier weken na uitdiensttreding arbeidsongeschikt wordt;
3. met een bijzondere arbeidsovereenkomst die arbeidsongeschikt wordt, zoals een thuiswerker of een stagiaire.

In artikel 3.6.1 leggen wij uit hoe de hoogte van de uitkering wordt vastgesteld.

2.1.2 Premies werknemersverzekeringen en bijdrage voor de Zorgverzekeringswet

Wij vergoeden ook de premies sociale verzekeringen die u over de Ziektewetuitkering moet betalen. Het gaat om premies voor de werknemersverzekeringen (WW en WAO/WIA) en de bijdrage voor de Zorgverzekeringswet.

2.1.3 Wettelijk verplichte overlijdensuitkering

Wij vergoeden ook de eenmalige wettelijke overlijdensuitkering die u moet betalen aan de nabestaande(n) van uw overleden arbeidsongeschikte ex-werknemer als hij recht had op een Ziektewetuitkering. In artikel 3.6.2 staat hoe hoog deze uitkering is.

2.1.4 Uitkering voor de ex-werknemer die al arbeidsongeschikt is voordat de verzekering eindigt

Is de verzekering beëindigd? En ligt de eerste ziekte dag van uw ex-werknemer op of na de ingangsdatum van de verzekering en voor de datum van beëindiging? Dan blijft er recht op een uitkering als aan de voorwaarden van 2.1.1 is voldaan. Als de werknemer weer volledig arbeidsongeschikt is, heeft hij geen recht meer op een uitkering. Maar er wordt dan wel weer uitgekeerd als de werknemer binnen vier weken weer arbeidsongeschikt wordt. Op een eventuele uitkering zijn dan de wettelijke regels en voorwaarden van toepassing zoals die op de dag van beëindiging van de verzekering golden.

Is de verzekering beëindigd wegens fraude of wanbetaling? Of omdat u ons bij de start van de verzekering niet juist heeft geïnformeerd? Dan is er geen recht op een uitkering. Is de verzekering beëindigd omdat uw bedrijf ophoudt te bestaan? Dan is er ook geen recht op uitkering meer.

2.2 **Wat is maximaal verzekerd?**

De verzekerde loonsom waarvoor er in een verzekeringsjaar dekking is, bedraagt per werknemer nooit meer dan de WIA-loongrens.

2.3 **Wat bieden wij u nog meer bij de ZW-eigenrisicoverzekering?**

2.3.1 **Vaststellen van de uitkering**

Wij vergoeden de Ziektewetuitkeringen die u verplicht bent te betalen. Daarvoor stelt de dienstverlener het recht op, en de hoogte en de duur van, de uitkering vast volgens de wettelijke regels.

2.3.2 **Verzuimbegeleiding en re-integratieondersteuning van uw arbeidsongeschikte ex-werknemers**

Door het afsluiten van de ZW-eigenrisicoverzekering geeft u ons ook opdracht voor verzuimbegeleiding en re-integratieondersteuning van arbeidsongeschikte ex-werknemers die verzekerd zijn volgens artikel 1.2. Deze begeleiding en ondersteuning wordt voor deze verzekering uitgevoerd door de dienstverlener. In de Voorwaarden Dienstverlening ZW-eigenrisicoverzekering leest u hierover meer. U heeft deze voorwaarden bij uw polisblad ontvangen.

2.3.3 **Ziektewetinstroom voorkomen met hulp van onze VerzuimCoach**

Door het afsluiten van de ZW-eigenrisicoverzekering geeft u ons ook opdracht om u te ondersteunen bij de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers die verzekerd zijn volgens artikel 1.2. De VerzuimCoach ondersteunt u dan bij de volgende werknemers:

- werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarvan al bekend is dat die eindigt, bijvoorbeeld door een reorganisatie.

Voor deze ondersteuning krijgt u een persoonlijke aanspreekpunt, de VerzuimCoach. Deze maakt deel uit van ons team Verzuim en Re-integratie Advies (VRA). De VerzuimCoach ondersteunt u in de periode dat u vanwege de arbeidsongeschiktheid van de werknemer een loondoorbetalingsverplichting heeft.

De VerzuimCoach helpt u dan bij het volgende.

- Terugdringen van verzuim en daaraan verbonden kosten door ondersteuning bij de verzuimbegeleiding. Bijvoorbeeld door de inzet van een re-integratieactiviteit om te voorkomen dat de werknemer opnieuw uitvalt. In artikel 2.3.4 leest u wanneer wij hiervoor de kosten vergoeden.
- Het indien mogelijk voorkomen dat uw werknemer instroomt in de Ziektewet. Bijvoorbeeld door de mogelijkheden van de werknemer om weer aan het werk te gaan met u te bespreken.

Als u een werknemer bij ons arbeidsongeschikt meldt, dan geeft ons team Claims Inkomen aan het team VRA de opdracht om de re-integratieondersteuning uit te voeren. De werknemersgegevens die daarvoor nodig zijn, worden hiervoor overgedragen aan VRA.

2.3.4 **Bijdrage aan re-integratiekosten**

In bepaalde gevallen vergoeden wij de kosten van re-integratie geheel of gedeeltelijk. Wij bekijken steeds per situatie of de kosten vergoed worden en hoeveel er wordt vergoed. Dat hangt af van de uitkomst van een kosten-baten-analyse. Wij vergelijken dan wat onze kosten zijn als de

re-integratieactiviteit niet wordt ingezet met de kosten als die wel wordt ingezet. Wij vergoeden de gemaakte re-integratiekosten als:

- wij deze kosten vooraf hebben goedgekeurd, en;
- deze kosten worden gemaakt met het doel om het arbeidsvermogen van de werknemer of ex-werknemer weer geheel of gedeeltelijk te herstellen.

Wij vergoeden de gemaakte re-integratiekosten niet als:

- dit kosten zijn voor een normale medische behandeling;
- op een andere manier aanspraak kan worden gemaakt op vergoeding van deze kosten, bijvoorbeeld vanuit een verzuimverzekering.

2.4 Wat is niet verzekerd?

Wij bieden een ruime dekking. Maar niet alles is verzekerd. In sommige gevallen kunt u geen beroep doen op deze verzekering. In de Algemene Voorwaarden PersoneelsImpulz leest u wat er is uitgesloten. Het gaat bijvoorbeeld om arbeidsongeschiktheid als gevolg van opzet. Of om het niet, of niet op tijd, betalen van de premie. U leest hierna welke uitsluitingen daarnaast nog gelden voor deze verzekering.

2.4.1 Eigenrisicoperiode

Voor elk ziektegeval dat onder de dekking van deze verzekering valt, geldt een eigenrisicoperiode van twee dagen zoals is vastgelegd in de Ziektewet. Er wordt niet uitgekeerd over de dagen in de eigenrisicoperiode, tenzij direct voorafgaand aan het recht op een Ziektewetuitkering een loondoorbetalingsplicht geldt van ten minste twee dagen. De eigenrisicoperiode begint op de eerste ziektedag. Wanneer uw ex-werknemer in korte tijd meer dan één keer arbeidsongeschikt is en deze perioden elkaar binnen vier weken opvolgen, dan worden deze perioden bij elkaar opgeteld als de arbeidsongeschiktheid dezelfde oorzaak heeft. De eigenrisicoperiode geldt dan maar één keer.

2.4.2 De arbeidsongeschiktheid van uw werknemer was te verwachten

Wij kunnen een uitkering blijvend of tijdelijk, geheel of gedeeltelijk weigeren als:

- uw werknemer binnen een halfjaar na de start van de verzekering of zijn dienstverband arbeidsongeschikt wordt; en
- de gezondheidstoestand van de werknemer bij de start van de verzekering of het dienstverband al zo was dat de arbeidsongeschiktheid was te verwachten.

De hierboven genoemde periode van een halfjaar kan korter zijn. Dat is het geval als u voor die werknemer direct voorafgaand aan deze verzekering al dekking bij een andere verzekeraar of het UWV had voor hetzelfde risico op minimaal een vergelijkbaar niveau. De periode van een halfjaar wordt dan verminderd met de periode waarin er dekking was bij die andere verzekeraar of het UWV. Liep de dekking bij die andere verzekeraar of het UWV al langer dan een halfjaar? Dan is dit artikel dus niet van toepassing.

2.4.3 Wanneer is er geen recht op een uitkering?

Er is geen recht op een uitkering uit deze verzekering als de werknemer:

- recht heeft op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid;
- recht heeft op een WW-uitkering;
- recht heeft op een WAZO-uitkering;
- recht heeft op een uitkering vanwege orgaandonatie;
- recht heeft op een uitkering vanwege zwangerschap of bevalling;
- recht heeft op de Compensatieregeling oudere werknemers;
- structurele functionele beperkingen heeft of arbeidsgehandicapt is;
- de AOW-leeftijd heeft bereikt.

Daarnaast is er geen recht op een uitkering uit deze verzekering:

- als u met wederzijds goedvinden de arbeidsovereenkomst met uw arbeidsongeschikte ex-werknemer beëindigt, terwijl de ex-werknemer al voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst arbeidsongeschikt was;
- als de eerste ziekte dag van de ex-werknemer ligt in de periode dat deze in de gevangenis of voorlopige hechtenis zit, of ter beschikking is gesteld;
- over de periode dat de ex-werknemer in het buitenland woont.

Artikel 3

Hoe werkt het als een werknemer of ex-werknemer arbeidsongeschikt is?

In dit artikel leest u welke verplichtingen er gelden voor u en uw ex-werknemer. U ziet ook wat u moet doen bij arbeidsongeschiktheid van uw werknemer of ex-werknemer. En u leest hoe de hoogte van de uitkering wordt bepaald.

3.1 Wat moet u doen als een werknemer door arbeidsongeschiktheid niet kan werken?

Als uw werknemer door arbeidsongeschiktheid niet kan werken en nog bij u in dienst is, meldt u dit aan ons. Maar u hoeft de ziekmelding alleen te doen als het gaat om:

- een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd; of
- een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarvan al bekend is dat die eindigt, bijvoorbeeld door een reorganisatie.

U geeft dan uiterlijk in de derde week na de eerste ziektedag de ziekmelding aan ons door. U gebruikt hiervoor het ‘Meldingsformulier bij ongeschiktheid tot werken’, dat te vinden is op www.goudse.nl. Na deze melding kan de VerzuimCoach u ondersteunen om zo mogelijk te voorkomen dat de werknemer arbeidsongeschikt uit dienst gaat. U leest hierover meer in artikel 2.3.3.

3.2 Wat moet u doen als een ex-werknemer door arbeidsongeschiktheid niet kan werken?

3.2.1 U meldt uw ex-werknemer ziek

Als uw ex-werknemer door arbeidsongeschiktheid niet kan werken, moet u zich houden aan het volgende.

- Is uw werknemer arbeidsongeschikt en eindigt zijn dienstverband? Dan geeft u op de laatste dag van het dienstverband de ziekmelding door aan de dienstverlener.
- Is uw werknemer met een bijzondere arbeidsverhouding arbeidsongeschikt? Dan geeft u direct de ziekmelding door aan de dienstverlener.
- Wordt uw ex-werknemer binnen vier weken na het einde van het dienstverband arbeidsongeschikt? Dan geeft u direct de ziekmelding door aan de dienstverlener. Maar u hoeft de ziekmelding niet door te geven als de ex-werknemer op dat moment een nieuwe baan heeft of recht heeft op een WW-uitkering.
- U meldt het direct aan de dienstverlener als uw ex-werknemer geheel of gedeeltelijk is hersteld en weer geheel of gedeeltelijk aan het werk is.
- Geeft u een ziekmelding door maar heeft u nog geen loonheffingnummer voor de uitkering(en) van uw ex-werknemers aangevraagd? Dan vraagt u dit direct aan en geeft u dit door aan de dienstverlener, zodat de dienstverlener de loonaangifte kan doen.

3.2.2 U stuurt de informatie die de dienstverlener nodig heeft

Voor de uitvoering van deze verzekering en de dienstverlening vraagt de dienstverlener u om gegevens. U stuurt de dienstverlener die informatie toe. Zoals de loonstroken van de arbeidsongeschikte ex-werknemer van de periode voorafgaand aan de eerste ziektedag. En alle gegevens die nodig zijn voor een bezwaar- of een beroepsprocedure. Zo kan de dienstverlener

bezwaar aantekenen tegen een beslissing van het UWV. Bijvoorbeeld tegen de uitkomst van de Eerstejaars Ziektewet-beoordeling.

3.2.3 *Wat zijn uw verdere verplichtingen?*

Daarnaast moet u:

- voldoen aan de wettelijke verplichtingen op het gebied van verzuim, en bevordering van re-integratie van uw ex-werknemers, zoals de Arbowet, de Wet verbetering poortwachter en de WIA;
- de aanwijzingen van ons, de dienstverlener en de bedrijfsarts opvolgen;
- zich laten bijstaan door een arbodienst en/of bedrijfsarts voor de controle, begeleiding en re-integratie van uw arbeidsongeschikte ex-werknemer(s);
- al het mogelijke doen om een ex-werknemer voor wie wij een uitkering vergoeden weer terug te laten keren in het arbeidsproces. U biedt de ex-werknemer bijvoorbeeld passende arbeid aan binnen uw bedrijf. Of u bevordert dat hij bij een ander bedrijf passende arbeid kan verrichten;
- bevorderen dat de ex-werknemer zijn (wettelijke) verplichtingen nakomt. Dat doet u bijvoorbeeld door ervoor te zorgen dat hij alles nalaat wat zijn re-integratie zou kunnen vertragen of verhinderen. En door te bevorderen dat hij aangeboden passende arbeid accepteert;
- de dienstverlener machtigen voor de uitvoering van de Ziektewet. Zoals het uitbetalen van de uitkeringen en het doen van de loonaangifte op de manier zoals de Belastingdienst dit voorschrijft;
- de dienstverlener binnen dertig dagen informeren als het UWV u of uw ex-werknemer een sanctie oplegt. Het UWV legt bijvoorbeeld een sanctie op als uw ex-werknemer onvoldoende re-integratie-inspanningen verricht. Gaat het om een verhaalsanctie? Dan brengt u de dienstverlener hiervan al binnen vijf werkdagen op de hoogte;
- als uw ex-werknemer niet meewerkt aan de verplichtingen van deze voorwaarden optreden als intermediair tussen uw ex-werknemer en de andere partij(en). Een andere partij is bijvoorbeeld een interventiepartij die op advies van de bedrijfsarts wordt ingeschakeld om de ex-werknemer te helpen.

3.3 *Wat moet uw ex-werknemer doen als hij door arbeidsongeschiktheid niet kan werken?*

Als uw ex-werknemer door arbeidsongeschiktheid niet kan werken, moet hij:

- ons of de dienstverlener – als daarom wordt gevraagd – alle gegevens sturen die nodig zijn om het recht op en de hoogte van de uitkering te kunnen vaststellen;
- ons of de dienstverlener op de hoogte stellen als hij weer inkomsten uit arbeid heeft of als de hoogte van het inkomen uit arbeid wijzigt;
- zich houden aan het ziekteverzuimreglement van de dienstverlener en eventuele verdere redelijke controlevoorschriften, zoals de Controlevoorschriften Ziektewet;
- passende arbeid accepteren als de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige hem in staat acht om passende arbeid te verrichten;
- de dienstverlener machtigen om gegevens die nodig zijn voor de uitvoering van deze verzekering op te vragen bij instanties. Bijvoorbeeld voor het bepalen van de hoogte van de uitkering of het vaststellen van de re-integratiemogelijkheden;
- de aanwijzingen van ons en de dienstverlener opvolgen.

3.4 Wat gebeurt er als een derde aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van uw ex-werknemer?

Is uw ex-werknemer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt door toedoen van een derde? Dan heeft u het wettelijke recht om de Ziektewetuitkering en de re-integratiekosten op deze derde te verhalen.

Als een derde is betrokken bij het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid van uw ex-werknemer, dan meldt u dat zo spoedig mogelijk aan de dienstverlener. Maar uiterlijk binnen drie maanden na de eerste ziektedag.

De dienstverlener helpt u om de derde aansprakelijk te stellen en de schade te verhalen. U stuurt de dienstverlener, of de door hen ingeschakelde derde partij – als daarom wordt gevraagd – alle gegevens die de dienstverlener nodig heeft om de schade te verhalen op degene die daarvoor aansprakelijk is.

Als een Ziektewetuitkering op een derde verhaald kan worden, is de uitkering van de dienstverlener een voorschot. Dit voorschot betaalt u geheel of gedeeltelijk terug. Dit is afhankelijk van het resultaat bij het verhalen van de Ziektewetuitkering.

U heeft alleen recht op uitkering voor het deel van de uitkering dat niet verhaald kan worden. Heeft u niet gemeld dat de schade mogelijk verhaald kan worden of werkt u niet mee aan pogingen om de schade te verhalen? Dan is er geen recht op uitkering.

3.5 Wat gebeurt er als u of uw ex-werknemer zich niet aan een verplichting houdt?

Als de verplichtingen uit artikel 3.1 tot en met 3.4 niet worden nagekomen, kan het zijn dat er geen recht (meer) is op een uitkering. Hierover leest u meer in artikel 3.1.2 van de Algemene Voorwaarden PersoneelsImpulz.

Als uw ex-werknemer de verplichtingen uit artikel 3.3 niet nakomt, vraagt de dienstverlener namens u het UWV om een beslissing over de Ziektewetuitkering. Bijvoorbeeld om de uitkering tijdelijk te stoppen.

3.6 Hoe wordt de hoogte van de uitkering bepaald?

3.6.1 Hoogte van de Ziektewetuitkering

De dienstverlener stelt de hoogte van de uitkering vast volgens de Ziektewet. De hoogte van de Ziektewetuitkering is 70% van het verschil tussen het dagloon en eventuele uitkeringen of inkomsten die de ex-werknemer ontvangt uit arbeid. Als het dagloon hoger is dan het maximumdagloon, gaan wij uit van het maximumdagloon. De uitkering wordt per werkdag vastgesteld.

De dienstverlener houdt de wettelijk verplichte loonbelasting en premies sociale verzekeringen in op de uitkering. Ook doet de dienstverlener loonaangifte van de uitkering.

3.6.2 Hoogte van de wettelijke overlijdensuitkering

De eenmalige wettelijke overlijdensuitkering is één bruto Ziektewetmaanduitkering. De dienstverlener stelt de uitkering vast volgens de Ziektewet.

3.7 Wanneer en aan wie wordt de uitkering betaald?

De betaling van de uitkering vindt maandelijks achteraf plaats. Maar de betaling vindt pas plaats als het recht op en de hoogte van de uitkering zijn vastgesteld. Hierdoor kan het langer dan een maand duren voor de eerste uitkering wordt uitbetaald. Over die periode vergoeden wij geen rente als de uitkering niet eerder kon worden betaald. De dienstverlener betaalt de uitkering aan de arbeidsongeschikte ex-werknemer.

3.7.1 Wat gebeurt er als uw ex-werknemer een onterechte of te hoge uitkering ontvangt?

Heeft uw ex-werknemer een onterechte of te hoge uitkering ontvangen? Dan wordt het deel dat ten onrechte is ontvangen verrekend met een volgende uitkering. Is dat niet mogelijk? Dan wordt de uitkering verhaald op de ex-werknemer.

3.8 Wanneer eindigt de uitkering?

Hieronder staat wanneer de uitkering eindigt. De dag die genoemd wordt, is de eerste dag waarvoor er geen uitkering meer wordt betaald. De uitkering eindigt:

- op de dag dat de ex-werknemer de AOW-leeftijd bereikt;
- in de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid: op de dag dat de ex-werknemer niet meer arbeidsongeschikt is;
- na de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid: een maand na de dag dat de ex-werknemer niet meer arbeidsongeschikt is;
- op de dag waarop de maximale uitkeringsduur van 104 weken is verstreken.
De eigenrisicoperiode en de periode van verzuim in de loondoorbetalingsperiode worden hiervan afgetrokken. Perioden van arbeidsongeschiktheid die elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan vier weken, worden bij elkaar opgeteld;
- op de dag dat de ex-werknemer recht krijgt op een WIA-uitkering;
- op de dag dat de ex-werknemer overlijdt;
- een maand na de dag dat de ex-werknemer in de gevangenis of voorlopige hechtenis zit, of ter beschikking (tbs) is gesteld;
- als de ex-werknemer tijdelijk of permanent gaat wonen in een land waarmee Nederland geen afspraken heeft over het ‘meenemen’ van de Ziektewetuitkering. Meer informatie hierover vindt u op de website van het UWV. In dat geval eindigt de uitkering op de dag van vertrek;
- op de dag dat de ex-werknemer vrijwillig gebruikmaakt van een pensioenregeling (deeltijd of voltijd);
- op de dag waarop de ex-werknemer geen recht meer heeft op een Ziektewetuitkering of waarop uw verplichting om de Ziektewetuitkering te betalen eindigt.

Artikel 4

Wat is er nog meer van belang?

In dit artikel leest u hoe wij de premie bepalen. Ook leest u meer over wat er gebeurt als uw bedrijfssituatie wijzigt en wanneer de ZW-eigenrisicoverzekering automatisch eindigt.

4.1 Hoe werkt de premievaststelling?

Hieronder leest u hoe wij jaarlijks het premiepercentage, de voorschotpremie en de definitieve premie vaststellen.

4.1.1 Hoe stellen wij het premiepercentage vast?

Op uw polisblad staat het premiepercentage. Dit percentage wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld en gaat dan in op 1 januari. Uiterlijk 1 november informeren wij u over het nieuwe premiepercentage. Het wordt onder andere vastgesteld op basis van:

- de sector waarin uw bedrijf door de Belastingdienst is ingedeeld;
- de loonsom per werknemer;
- de leeftijd van uw werknemers;
- het type dienstverband van uw werknemers;
- de begin- en einddatum van het dienstverband van uw werknemers;
- het ziekteverzuim van uw bedrijf in de afgelopen jaren;
- de landelijke en sectorale cijfers over de Ziektewetinstroom;
- de ontwikkeling van het totaal aan uitkeringen die wij hebben gedaan aan al onze relaties met een ZW-eigenrisicoverzekering.

Wordt uw premiepercentage verhoogd en gaat u daarmee niet akkoord? Dan kunt u dit binnen dertig dagen nadat wij de wijziging aan u hebben gemeld schriftelijk aan ons doorgeven. De verzekering eindigt dan op 31 december daaropvolgend. Voor de resterende looptijd van uw ZW-eigenrisicoverzekering wordt dan het laatst geldende premiepercentage toegepast. U zegt zelf de bedrijfsartsverklaring op bij de Belastingdienst.

Als wij niet binnen dertig dagen uw bericht hebben ontvangen, gaan wij ervan uit dat u met het gewijzigde premiepercentage akkoord gaat.

4.1.2 Hoe stellen wij de voorschotpremie vast?

De premie die op uw polisblad staat, is een voorschotpremie. Voorafgaand aan het nieuwe verzekeringsjaar berekenen wij de voorlopige voorschotpremie. Wij doen dit op basis van de verzekerde loonsom die op dat moment bij ons bekend is en het premiepercentage voor dat jaar. Zodra wij een opgave van de verwachte loonsom voor het nieuwe jaar van u hebben ontvangen, wordt de voorschotpremie daarop aangepast.

4.1.3 Hoe stellen wij de definitieve premie vast?

Na afloop van een verzekeringsjaar stellen wij de definitieve premie vast voor dat jaar. Wij doen dat op basis van de definitieve verzekerde loonsom en het premiepercentage dat voor dat jaar

geldt. Het verschil tussen deze definitieve premie en de al betaalde voorschotpremie wordt verrekend met de voorschotpremie voor het nieuwe verzekeringsjaar.

4.1.4 Welke verplichtingen gelden voor u bij de vaststelling van de definitieve premie?

Maakt u gebruik van een online toepassing? Dan moet u uiterlijk in februari van ieder jaar een overzicht van uw werknemersgegevens over de maand januari uploaden. Deze gegevens gebruiken wij voor de vaststelling van uw definitieve premie. Maakt u geen gebruik van een online toepassing? Dan bent u verplicht om zo snel mogelijk na afloop van ieder verzekeringsjaar, maar in ieder geval voor 1 april, het 'Formulier Premievaststelling' naar ons te sturen, inclusief een verzamelloonstaat.

Als wij u daarom vragen, stuurt u ons ook:

- een kopie van de Beschikking gedifferentieerd premiepercentage Werkhervattingskas;
- een specificatie van de loonsom per werknemer;
- een door de arbodienst verstrekte opgave van het ziekteverzuim in het afgelopen jaar;
- een opgave van de verwachte loonsom voor het nieuwe jaar.

De genoemde specificatie moet, als wij u daarom vragen, zijn gewaarmerkt door een registeraccountant (RA) of een accountant-administratieconsulent (AA). De kosten hiervan zijn voor uw rekening.

4.1.5 Welke medewerking moet u verlenen aan gegevensverstrekking door het UWV?

U machtigt ons om bij het UWV de loonsom van uw bedrijf op te vragen die het UWV gebruikt voor de premieheffing sociale verzekeringen. Wij kunnen die dan vergelijken met de loonsom zoals u die aan ons doorgeeft voor de vaststelling van de premie.

4.1.6 Wat gebeurt er als u zich niet houdt aan een verplichting voor de vaststelling van de definitieve premie?

Hebben wij op 1 april niet alle gegevens voor de definitieve premievaststelling ontvangen? Dan stellen wij met terugwerkende kracht vanaf 1 januari van het lopende verzekeringsjaar de verwachte loonsom vast op 125% van de loonsom die bij ons bekend is. Wij passen de voorschotpremie hier dan op aan. U blijft verplicht om ons de gegevens te sturen.

Zodra we de gegevens van u ontvangen, vindt de definitieve premievaststelling plaats. De extra premie die u heeft betaald, verrekenen wij met de uitkomsten van de premievaststelling.

Als wij op 1 september niet alle gegevens hebben ontvangen, kunnen wij de verzekering met ingang van 1 januari van het volgende jaar beëindigen.

4.2 Wat moet u doen als uw bedrijfssituatie wijzigt?

In artikel 4.1 van de Algemene Voorwaarden PersoneelsImpulz staat wat u en wij doen als er een wijziging in uw bedrijfssituatie is. In aanvulling daarop geldt het volgende.

4.2.1 Wat moet u doen als er door een wijziging van uw bedrijfssituatie werknemers bij u in dienst komen?

Door een fusie, bedrijfsovername of andere wijziging in uw bedrijfssituatie kunnen werknemers bij u in dienst komen. Wij beoordelen dan of de wijziging een verandering van het te verzekeren risico is (zie artikel 4.1.2 Algemene Voorwaarden PersoneelsImpulz).

Als de verzekering wordt voortgezet, moet u ons een overzicht geven met de volgende gegevens.

- De werknemers die door de wijziging van uw bedrijfssituatie bij u in dienst komen en op de datum van de wijziging van de bedrijfssituatie door arbeidsongeschiktheid niet of niet volledig de bedongen arbeid verrichten. U vermeldt daarbij ook de eerste ziektedag van de werknemer. Deze werknemers zijn niet (direct) verzekerd. In artikel 1.2 staat vanaf welk moment zij wel zijn verzekerd.
- De ex-werknemers die vanuit het overgenomen bedrijf of het bedrijf waarmee u fuseert bij u recht hebben op een Ziektewetuitkering. Deze ex-werknemers zijn niet verzekerd.

4.2.2 *Wat moet u doen als uw loonheffingsnummer wijzigt?*

Het ZW-eigenrisicodragerschap is gekoppeld aan uw loonheffingsnummer. Als dit nummer wijzigt, dan eindigt het eigenrisicodragerschap. Het loonheffingsnummer wijzigt bijvoorbeeld als uw rechtsvorm verandert.

Geef deze wijziging daarom zo snel mogelijk aan ons door. Uiterlijk één maand voor de verandering. Wij beoordelen dan of de wijziging een verandering van het te verzekeren risico is (zie ook artikel 4.1.2 Algemene Voorwaarden PersoneelsImpulz).

Verandert het te verzekeren risico niet? Dan zetten wij de ZW-eigenrisicoverzekering ongewijzigd voort.

Daarnaast moet u het volgende doen.

- U dient een nieuwe aanvraag in bij de Belastingdienst voor het ZW-eigenrisicodragerschap. Dat doet u zo spoedig mogelijk, maar in ieder geval voordat het nieuwe loonheffingsnummer van kracht wordt.
- U stuurt ons een kopie van deze nieuwe aanvraag. Uiterlijk binnen een week nadat u uw aanvraag bij de Belastingdienst heeft ingediend.
- U vult de formulieren in die wij u toesturen en ondertekent deze. Zoals de bedrijfsartsverklaring. En stuurt ons deze formulieren zo spoedig mogelijk terug. Maar uiterlijk binnen een week nadat u deze van ons heeft ontvangen.
- Ook stuurt u ons kopieën van de beschikkingen van de Belastingdienst met de bevestiging dat het ZW-eigenrisicodragerschap:
 - op grond van het oude loonheffingsnummer is beëindigd; en
 - is toegekend op basis van het nieuwe loonheffingsnummer.U stuurt ons deze kopieën binnen een maand nadat u de beschikkingen heeft ontvangen.

Is er wel sprake van een verandering van het te verzekeren risico? Dan kan de verzekering niet ongewijzigd worden voortgezet. Er zijn dan drie situaties mogelijk.

1. Wij doen u een voorstel voor een aanpassing van de premie en/of de voorwaarden en u gaat hiermee akkoord. Wij passen dan de premie en/of de voorwaarden aan met ingang van het moment dat uw loonheffingsnummer wijzigt. U moet daarnaast de stappen zetten die hierboven zijn genoemd.
2. Wij doen u een voorstel voor een aanpassing van de premie en/of de voorwaarden en u gaat hiermee niet akkoord. De verzekering eindigt dan op de datum waarop uw loonheffingsnummer wijzigt. U moet daarnaast beslissen of u opnieuw eigenrisicodrager wordt (op basis van het nieuwe loonheffingsnummer) en daarvoor een ZW-eigenrisicoverzekering bij een andere verzekeraar sluit. Of dat u aanvaardt dat het eigenrisicodragerschap is geëindigd en u terugkeert naar het UWV.

3. Wij willen de verzekering niet voortzetten. Dan beëindigen wij uw verzekering met ingang van het moment dat uw loonheffingnummer wijzigt. Ook dan moet u beslissen of u opnieuw eigenrisicodrager wordt (op basis van het nieuwe loonheffingnummer) en daarvoor een ZW-eigenrisicoverzekering bij een andere verzekeraar sluit. Of dat u aanvaardt dat het eigenrisicodragerschap is geëindigd en u terugkeert naar het UWV.

4.3 Wanneer eindigt uw ZW-eigenrisicoverzekering automatisch?

In artikel 2.3.4 van de Algemene Voorwaarden PersoneelsImpulz staan bijzondere situaties waarin uw verzekering automatisch eindigt. In aanvulling daarop eindigt de ZW-eigenrisicoverzekering ook automatisch als u:

- niet langer eigenrisicodrager bent voor de Ziektewet. De verzekering eindigt dan op dezelfde dag als uw eigenrisicodragerschap eindigt; de bedrijfsartsverklaring intrekt.

Begrippenlijst

AOW-leeftijd

De leeftijd waarop de AOW-uitkering voor de ex-werknemer ingaat.

Arbeidsdeskundige

Een arbeidsdeskundige beoordeelt wat voor werk uw (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte ex-werknemer nog kan doen. Hij kan – al dan niet in overleg met andere deskundigen – ook advies geven over re-integratie.

Arbeidsongeschikt/arbeidsongeschiktheid

Hiervan is voor deze verzekering sprake als de ex-werknemer arbeidsongeschikt is volgens de Ziektewet.

Arbodienst

Een gecertificeerde deskundige dienst, zoals genoemd in de Arbowet, die een arbeidsongeschikte ex-werknemer medisch begeleidt.

Arbowet

Arbeidsomstandighedenwet. Deze wet bevat bepalingen die zijn gericht op het bevorderen van een veilige en gezonde werkomgeving.

Bedongen arbeid

Het werk dat u en uw werknemer zijn overeengekomen in de arbeidsovereenkomst of functieomschrijving. Als een werknemer in het kader van re-integratie aangepaste werkzaamheden verricht of op basis van arbeidstherapie werkt, verricht hij niet de bedongen arbeid.

Bedrijfsarts

De door de dienstverlener aangewezen gecertificeerde bedrijfsarts, zoals bedoeld in de Arbowet, die als arts staat ingeschreven in het register zoals bedoeld in de Wet BIG en die een arbeidsongeschikte ex-werknemer medisch begeleidt.

Claims Inkomen

Het team Claims Inkomen is ons team dat beoordeelt of er dekking is voor de arbeidsongeschikte werknemer en of er ondersteuning van de VerzuimCoach is.

Controlevoorschriften Ziektewet

De regels die het UWV stelt aan een arbeidsongeschikte ex-werknemer en die zijn opgesteld door het UWV.

Dagloon

Het loon waarop de hoogte van de Ziektewetuitkering wordt gebaseerd.

Dienstverlener

Voor de uitvoering van (onderdelen van) de ZW-eigenrisicoverzekering en de dienstverlening schakelen wij een externe dienstverlener in. Dit is een professionele partij die beschikt over veel

ervaring met de uitvoering van de Ziektewet en het begeleiden van arbeidsongeschikte ex-werknemers.

Eerste ziektedag

De eerste dag waarop de werknemer of ex-werknemer door ziekte, gebrek of een ongeval niet werkt of met zijn werkzaamheden stopt. Als een werknemer of ex-werknemer zich in de loop van de dag ziek meldt, is dit de eerste ziektedag.

Ex-werknemer

De werknemer die arbeidsongeschikt uit dienst gaat, de werknemer die binnen vier weken na uitdiensttreding arbeidsongeschikt wordt en de werknemer met een bijzondere arbeidsverhouding die arbeidsongeschikt wordt, zoals een thuiswerker of een stagiaire. Hoewel er in het laatste geval soms nog sprake is van een dienstverband, noemen wij dit toch een 'ex-werknemer'.

Formulier Premievaststelling

Met dit formulier geeft u ons digitaal de gegevens door die wij gebruiken voor de vaststelling van de verzekerde loonsom. Aan de hand van deze gegevens bepalen wij de definitieve premie over het afgelopen verzekeringsjaar en de voorschotpremie voor het nieuwe jaar.

Loonsom

Dit is de loonsom van al uw werknemers samen die u aan de Belastingdienst opgeeft en waarover het volgende wordt berekend: loonbelasting en de premies volksverzekeringen, werknemersverzekeringen en Zorgverzekeringswet (ZVW). Dit loon wordt ook wel het uniform loon, het SV-loon of het loon voor werknemersverzekeringen genoemd.

Maximumdagloon

Het maximale dagloon waarop de hoogte van de Ziektewetuitkering wordt gebaseerd. Dit maximale dagloon wordt vastgesteld door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Online toepassing

Een website of webapplicatie die u gebruikt om de werknemersgegevens aan te leveren.

Premiepercentage

Het percentage van de verzekerde loonsom dat u per jaar betaalt als tarief voor de verzekering.

Re-integratie

Het begeleiden van arbeidsongeschikte ex-werknemers zodat zij geheel of gedeeltelijk hun eigen werkzaamheden of andere passende werkzaamheden kunnen uitvoeren. Bij u – als de werknemer nog bij u in dienst is – of bij een andere werkgever.

U/uw

De verzekeringnemer, degene die het pakket en deze verzekering bij ons heeft afgesloten en staat vermeld op het polisblad.

UWV

Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. Dit is een overheidsinstelling die belast is met de uitvoering van alle werknemersverzekeringen, waaronder de Ziektewet.

Verhaalsanctie

Als een ex-werknemer bij het UWV een WIA-uitkering aanvraagt, toetst het UWV of u zich in de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid heeft gehouden aan de re-integratieverplichtingen van de Wet verbetering poortwachter. Als het UWV vindt dat u dat niet heeft gedaan, kan u een sanctie worden opgelegd. U moet dan maximaal 52 weken langer de Ziektewetuitkering van uw arbeidsongeschikte ex-werknemer doorbetalen.

Verzekerde loonsom

De loonsom van alle verzekerde werknemers samen, waarbij de loonsom per werknemer wordt gemaximeerd op de WIA-loongrens.

Verzekeringsjaar

Het verzekeringsjaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

VRA

Het team Verzuim en Re-integratie Advies is ons re-integratiebedrijf en ondersteunt u bij het re-integratieproces van uw arbeidsongeschikte werknemers. Dit team is voor u het aanspreekpunt in het kader van de re-integratie van uw werknemers en draagt zorg voor de uitvoering ervan.

WAZO-uitkering

De uitkering zoals bedoeld in de Wet arbeid en zorg waarop een werknemer aanspraak kan maken bij verlof, bijvoorbeeld vanwege zwangerschap.

Werknemer

De persoon die een arbeidsovereenkomst of een bijzondere arbeidsverhouding met u heeft, en daardoor verplicht verzekerd is volgens de Ziektewet. Ook moet er sprake zijn van een gezagsverhouding. Daarom rekenen wij bijvoorbeeld directeuren-grotaandeelhouders die niet verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen niet tot de werknemers. Ook de gezinsleden van een directeur-grotaandeelhouder die bij u in dienst zijn, bijvoorbeeld zijn echtgenoot of kinderen, zijn niet verzekerd als ze niet verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen.

Wet BIG

Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg. Deze wet bevat regelingen op welke manier personen tot handelingen op het gebied van de individuele gezondheidszorg bevoegd zijn.

Wet verbetering poortwachter

De wetgeving die werkgevers en werknemers verplicht om vanaf de eerste ziekte dag actief te werken aan een zo spoedig mogelijke werkhervatting.

WIA

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Deze wet bevat regelingen die voorzien in een uitkering aan arbeidsongeschikte werknemers en ex-werknemers.

WIA-loongrens

Het maximale loon waarop de hoogte van de Ziektewetuitkering wordt gebaseerd. Dit maximale loon wordt vastgesteld door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Wij/ons/onze

Goudse Schadeverzekeringen N.V., ook afgekort als De Goudse.

WW-uitkering

De uitkering zoals bedoeld in de Werkloosheidswet.

Ziekteverzuimreglement

Het reglement van de dienstverlener waarin regels en voorschriften voor de arbeidsongeschikte ex-werknemer zijn vastgelegd. Bijvoorbeeld over de controle bij arbeidsongeschiktheid en het meewerken aan herstel en re-integratie.

Ziektewet

Deze wet bevat regelingen die voorzien in een uitkering aan arbeidsongeschikte ex-werknemers in de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid als die geen recht hebben op een uitkering vanuit de loondoorbetalingsverplichting.

Ziektewetuitkering

Het ziekgeld dat op grond van de Ziektewet aan de arbeidsongeschikte ex-werknemer moet worden uitbetaald.