

MKB Verzuim Ontzorg Verzekering

Aanvullende Voorwaarden

Informatie voor de werkgever



Belangrijk

De MKB Verzuim Ontzorg Verzekering is een onderdeel van het pakket CompleetVerzekerd Mijn personeel. Deze Aanvullende Voorwaarden MKB Verzuim Ontzorg Verzekering vormen één geheel met de Algemene Voorwaarden CompleetVerzekerd Mijn personeel. De Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle verzekeringen die onderdeel uitmaken van CompleetVerzekerd Mijn personeel. In deze Aanvullende Voorwaarden vindt u de voorwaarden die speciaal gelden voor uw MKB Verzuim Ontzorg Verzekering. Als er daarnaast nog Bijzondere Voorwaarden van toepassing zijn, vindt u die 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	4
1.1	Waarvoor bent u verzekerd?	4
1.2	Wie zijn verzekerd?	4
1.3	Hoe geeft u uw werknemersgegevens aan ons door?	4
1.4	Hoe is de verzuimbegeleiding geregeld?	5
1.5	Wat zijn de gevolgen als de verzuimverzekering of het arbocontract eindigt?	5
1.6	Wat moet u verder doen als het arbocontract eindigt?	5
Artikel 2	Wat houdt de MKB Verzuim Ontzorg Verzekering in?	6
2.1	Wat is verzekerd?	6
2.2	Wat is maximaal verzekerd?	7
2.3	Wat bieden wij u nog meer bij de MKB Verzuim Ontzorg Verzekering?	7
2.4	Wat is niet verzekerd?	8
Artikel 3	Hoe werkt het als een werknemer arbeidsongeschikt is?	10
3.1	Hoe meldt u de arbeidsongeschiktheid van een werknemer?	10
3.2	Wat moet u doen als een werknemer door arbeidsongeschiktheid niet kan werken?	11
3.3	Wat doet u als een werknemer in het buitenland ziek wordt?	11
3.4	Wat gebeurt er als een derde aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van uw werknemer?	11
3.5	Wat moet uw werknemer doen als hij arbeidsongeschikt is?	12
3.6	Wat gebeurt er als u of uw werknemer zich niet aan een verplichting houdt?	12
3.7	Hoe bepalen wij de hoogte van de uitkering?	12
3.8	Wanneer en aan wie betalen wij de uitkering?	13
3.9	Wanneer eindigt de uitkering?	14

Artikel 4	<i>Wat is er nog meer van belang?</i>	15
4.1	<i>Hoe werkt de premievaststelling?</i>	15
4.2	<i>Wat gebeurt er als de verzekering is beëindigd?</i>	17

Begrippenlijst **18**

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 en wie verzekerd zijn. Ook vindt u informatie over het doorgeven van uw werknemersgegevens. Daarnaast leest u hoe de verzuimbegeleiding is geregeld en wat er gebeurt als de verzekering of het arbocontract eindigt.

1.1 Waarvoor bent u verzekerd?

Als uw werknemer door arbeidsongeschiktheid niet kan werken, bent u verplicht om maximaal 104 weken zijn loon door te betalen. Deze loondoorbetalingsplicht en de hoogte van het loon dat u moet doorbetalen zijn vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek, de eventuele cao en de arbeidsovereenkomst met uw werknemer. De MKB Verzuim Ontzorg Verzekering biedt dan het volgende.

- Een uitkering als u het loon van een arbeidsongeschikte werknemer doorbetaalt omdat u een loondoorbetalingsplicht heeft (zie 2.1).
- Ontzorging bij het voorkomen en beheersen van (langdurig) ziekteverzuim binnen uw bedrijf (zie 2.3).

1.2 Wie zijn verzekerd?

Uw 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 eindleeftijd die wij met u hebben afgesproken. U bent verplicht al uw werknemers te verzekeren.

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

- Als hij op de ingangsdatum van de verzekering – of, als dat later is, de ingangsdatum van het dienstverband – door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet of niet volledig zijn bedongen arbeid verricht.
- Als hij op de ingangsdatum van de verzekering – of, als dat later is, de ingangsdatum van het dienstverband – recht heeft op een uitkering vanuit de WIA of WAO die is gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer.
- Als hij een no-riskstatus heeft.
- Als hij bij een bedrijfsovername of fusie door uw bedrijf is overgenomen en zijn eerste ziektedag voor de datum van de bedrijfsovername of fusie ligt.

In de gevallen 1.2.a en 1.2.d is de werknemer alsnog verzekerd als hij vier weken achter elkaar volledig zijn bedongen arbeid verricht. In geval a kunnen wij u vragen om bewijs, zoals een controlerapport van een re-integratiebedrijf of bedrijfsarts. De kosten hiervan zijn voor onze rekening.

1.3 Hoe geeft u uw werknemersgegevens aan ons door?

U geeft alle werknemers die bij u in dienst zijn aan ons door, ongeacht of ze een vast of tijdelijk dienstverband hebben. Dit geldt dus ook voor oproepkrachten. In de Handleiding MKB Verzuim Ontzorg Verzekering leest u hoe en wanneer u ons de werknemersgegevens aanlevert.

Deze handleiding ontvangt u bij uw polis en is ook te vinden op www.goudse.nl. Wanneer de handleiding wijzigt, ontvangt u hierover bericht. Het is belangrijk dat u de juistheid en volledigheid van de gegevens controleert en die gegevens op tijd aan ons doorgeeft.

1.4 Hoe is de verzuimbegeleiding geregeld?

Als aanvulling op uw verzuimverzekering gaat u via ons ook een contract aan met een arbodienst waarmee wij samenwerken. Die arbodienst staat u bij voor de controle, begeleiding en re-integratie van uw arbeidsongeschikte werknemer(s).

1.5 Wat zijn de gevolgen als de verzuimverzekering of het arbocontract eindigt ?

Als uw verzuimverzekering eindigt, om welke reden dan ook, stopt ook het contract met de arbodienst. Andersom geldt hetzelfde. Stopt het arbocontract ? Dan stopt de verzuimverzekering op hetzelfde moment.

1.6 Wat moet u verder doen als het arbocontract eindigt?

Als het arbocontract eindigt, moet u dit direct bij ons melden. U blijft verplicht om u te laten bijstaan door een arbodienst of bedrijfsarts. Met de nieuwe arbodienst of bedrijfsarts maakt u (ook) afspraken over arbeidsongeschikte werknemers voor wie al dienstverlening is gestart via de met ons samenwerkende arbodienst. Hierbij spreekt u af dat:

- de verzuimbegeleiding voor deze werknemers wordt voortgezet door de nieuwe arbodienst of bedrijfsarts;
- deze begeleiding voldoet aan de eisen van de Wet verbetering poortwachter.

Voldoet u hieraan niet en is daardoor niet volledig voldaan aan de voorwaarden van artikel 3.2? Dan kan het zijn dat er geen recht (meer) is op een uitkering.

Artikel 2

Wat houdt de MKB Verzuim Ontzorg Verzekering in?

In dit artikel leest u wat de MKB Verzuim Ontzorg Verzekering inhoudt. U ziet ook wat wel en niet is verzekerd.

2.1 Wat is verzekerd?

2.1.1 Een uitkering bij arbeidsongeschiktheid van uw werknemer

U krijgt een uitkering als uw werknemer arbeidsongeschikt wordt en u het loon doorbetaalt vanwege uw loondoorbetalingsplicht. De eerste ziektedag moet op of na de ingangsdatum van de verzekering liggen.

Bij de vaststelling van de uitkering houden wij rekening met de loonsom, het dekkingspercentage en uw eigenrisicoperiode. In artikel 3.7 leggen wij uit hoe de vaststelling van de uitkering precies werkt.

2.1.2 Overlijdensuitkering

Als een werknemer overlijdt, bent u wettelijk verplicht een uitkering te doen aan de nabestaanden. U ontvangt dan van ons een eenmalige uitkering. U leest meer over onze uitkering en de hoogte daarvan in artikel 3.7.4.

2.1.3 Uitkering voor de werknemer die al arbeidsongeschikt is voordat de verzekering eindigt

Is de verzekering beëindigd? En ligt de eerste ziektedag van uw 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 artikel 2.1.1 is voldaan. Dit geldt ook als de arbeidsongeschiktheid na de datum van beëindiging toeneemt. Als de werknemer weer volledig arbeidsongeschikt is, heeft u geen recht meer op een uitkering. Maar wij keren dan wel weer uit 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? Of omdat uw bedrijf ophoudt te bestaan? Dan is er geen recht op een uitkering.

2.1.4 Hoe lang krijgt u een uitkering?

U krijgt een uitkering zolang de werknemer arbeidsongeschikt is. Maar maximaal 104 weken. Elke keer als de werknemer arbeidsongeschikt wordt, gaat deze periode opnieuw in. Dat geldt niet als een werknemer binnen vier weken na afloop van de vorige periode opnieuw arbeidsongeschikt wordt. Dan worden deze periodes van arbeidsongeschiktheid samen gezien als één periode.

2.2 **Wat is maximaal verzekerd?**

U kunt per werknemer maximaal € 125.000,- aan loonsom per jaar verzekeren. Deze loonsom is inclusief vakantiegeld en een eventuele 13e en 14e maand. Bovenop deze loonsom kunt u werkgeverslasten meeverzekeren. Dit totaal noemen wij de verzekerde loonsom. De verzekerde loonsom vindt u op uw polisblad.

2.3 **Wat bieden wij u nog meer bij de MKB Verzuim Ontzorg Verzekering?**

2.3.1 **Ondersteuning bij re-integratie**

Door het afsluiten van de MKB Verzuim Ontzorg Verzekering geeft u ons opdracht om u te ondersteunen bij het re-integratieproces van werknemers die langdurig arbeidsongeschikt dreigen te worden. Deze ondersteuning wordt uitgevoerd door uw casemanager bij de arbodienst namens ons team Verzuim en Re-integratie Advies (VRA). De casemanager is uw eerste aanspreekpunt, bewaakt de voortgang van de re-integratie en neemt u administratief werk uit handen. Daarbij informeert hij VRA of stemt met hen af. Bijvoorbeeld:

- als het re-integratieproces dreigt te stagneren;
- als aan passende werkzaamheden van een arbeidsongeschikte werknemer loonwaarde kan worden toegekend;
- over vergoeding van re-integratiekosten (als die hoger zijn dan het bedrag waarover hij zelf kan beslissen);
- als u de werknemer een sanctie oplegt, zoals het opschorten van de loondoorbetaling.

Als u een werknemer bij ons arbeidsongeschikt meldt, neemt ons team Claims Inkomen deze melding in behandeling. Als de werknemer langdurig arbeidsongeschikt dreigt te worden, geeft Claims Inkomen aan VRA de opdracht om de re-integratieondersteuning uit te laten voeren. De werknemersgegevens die daarvoor nodig zijn, worden hiervoor overgedragen aan VRA. Die vraagt bij u, de casemanager of bij de arbodienst aanvullende gegevens op als dat nodig is.

2.3.2 **Vergoeding re-integratiekosten**

Er kunnen gespecialiseerde dienstverleners worden ingezet om terugkeer naar werk van een arbeidsongeschikte werknemer te bevorderen. Dit kan werk bij u of een andere werkgever zijn. Het gaat bijvoorbeeld om:

- bedrijfsmaatschappelijk werk;
- psychologische zorg;
- behandeling gericht op klachten aan het houding- en bewegingsapparaat;
- herplaatsing buiten het eigen bedrijf.

De casemanager heeft de taak om in overleg met de andere betrokken professionals een evenwichtige afweging te maken over de inzet van zulke (re-integratie)interventies. In nauw overleg met bedrijfsarts/arbeidsdeskundige, u en uw werknemer worden de juiste en noodzakelijke interventies ingezet. Daarbij weegt de casemanager ook altijd af of de verwachte baten in overeenstemming zijn met de kosten.

De kosten van een re-integratieactiviteit worden volledig vergoed als die:

- tot doel hebben het arbeidsvermogen geheel of gedeeltelijk te herstellen; én
- ingezet worden op advies van de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige; én
- zijn goedgekeurd door de casemanager.

Voordat de re-integratieactiviteit start, hoort u van de casemanager of wij de kosten vergoeden.

Nadat een re-integratieactiviteit is afgerond, ontvangt u de nota('s) van de dienstverlener. U betaalt die. Daarna stuurt u ons een declaratieformulier en de originele nota('s). Dat doet u uiterlijk een maand nadat u de nota('s) van de dienstverlener heeft ontvangen. Wij vergoeden dan binnen een maand het bedrag waarover de casemanager u vooraf heeft geïnformeerd. Is de arbeidsovereenkomst van een werknemer geëindigd voordat de re-integratieactiviteit is gestart of is afgerond? Dan worden de kosten van de re-integratieactiviteit toch vergoed. Tenzij u geen wettelijke re-integratieverplichting heeft voor deze werknemer, bijvoorbeeld omdat die een no-risk status heeft.

Is uw werknemer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt door toedoen van een derde? En kunt u daarom de re-integratiekosten verhalen? Dan is de vergoeding voor re-integratiekosten die u van ons ontvangt een voorschot. Zodra vaststaat welk bedrag is verhaald, of de poging om de re-integratiekosten te verhalen om andere redenen is afgerond, wordt de definitieve vergoeding vastgesteld en verrekend met het voorschot.

2.3.3 *Rechtsbijstand*

Ook heeft u recht op rechtsbijstand bij juridische geschillen in specifieke gevallen van verzuim en arbeidsongeschiktheid. Deze dienstverlening en vergoedingen is onderdeel van Diensten bij uw verzekeringen. In de Voorwaarden Rechtsbijstand leest u er meer over. U heeft die bij uw polisblad ontvangen.

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 CompleetVerzekerd Mijn personeel 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*

Elke keer dat een werknemer arbeidsongeschikt wordt, geldt een eigenrisicoperiode. U krijgt geen vergoeding voor het loon dat u in deze periode betaalt. De duur van de eigenrisicoperiode staat op uw polisblad. De eigenrisicoperiode begint op de eerste ziektedag. Wanneer uw 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. 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.

Als u direct voor de start van de MKB Verzuim Ontzorg Verzekering al een verzuimverzekering had bij ons of een andere verzekeraar, dan is dit niet van toepassing. Maar dit artikel geldt wel altijd voor nieuwe werknemers, tenzij direct voorafgaand aan deze verzekering bij een andere werkgever al dekking was voor deze werknemer op een verzuimverzekering.

2.4.3 Loonsverhogingen als uw werknemer arbeidsongeschikt is

Loonsverhogingen op of na de eerste ziektedag van uw werknemer zijn niet verzekerd. Dat geldt ook voor verhogingen van het loon die u voor de eerste ziektedag toekent, maar die u betaalt na de eerste ziektedag. Loonsverhogingen die voortvloeien uit de cao zijn wel verzekerd.

2.4.4 Wanneer keren wij ook niet uit?

Wij keren ook niet uit als:

- uw werknemer langer dan een maand is uitgezonden naar het buitenland en de eerste ziektedag valt in de periode dat hij in het buitenland werkt;
- u het loon doorbetaalt terwijl u met de werknemer bent overeengekomen dat hij geen arbeid hoeft te verrichten.

2.4.5 En welke re-integratiekosten vergoeden wij niet?

De volgende kosten vergoeden wij in ieder geval niet:

- de kosten die horen bij een reguliere (of alternatieve) medische behandeling. Bijvoorbeeld de kosten van een ziekenhuisopname of medicijnen;
- de kosten die u of uw werknemer op een andere manier vergoed kan krijgen. Bijvoorbeeld op grond van een zorgverzekering van de werknemer of een wettelijke of subsidieregeling;
- de reiskosten van de werknemer naar de locatie waar de re-integratieactiviteit wordt uitgevoerd;
- annuleringskosten en andere kosten die zijn gemaakt omdat de werknemer niet aanwezig is bij een re-integratieactiviteit.

Artikel 3

Hoe werkt het als een werknemer arbeidsongeschikt is?

In dit artikel leest u wat u moet doen bij arbeidsongeschiktheid van uw werknemer en welke verplichtingen er gelden voor u en uw werknemer. En u leest hoe wij de hoogte van de uitkering bepalen en aan wie wij uitkeren.

3.1 Hoe meldt u de arbeidsongeschiktheid van een werknemer?

In de Handleiding MKB Verzuim Ontzorg Verzekering leest u hoe u de ziek- en herstelmeldingen doet.

- U meldt uw werknemer op de eerste ziektedag arbeidsongeschikt via een online toepassing. Zo vraagt u ook de uitkering aan. Uw melding komt zowel bij ons als bij de arbodienst terecht.
- U geeft bij de ziekmelding enkele bijzonderheden op. Bijvoorbeeld het telefoonnummer waarop de werknemer bereikbaar is en het arbeidsongeschiktheidspercentage (zie artikel 3.7.2). U laat ons ook weten of de werknemer recht heeft op een uitkering vanuit de Ziektewet. Bijvoorbeeld vanwege orgaandonatie, ziekte als gevolg van een zwangerschap of de no-risk status. En of de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een ongeval waar een derde bij betrokken was.

U houdt ons daarna via de online toepassing steeds direct op de hoogte van wijzigingen in het arbeidsongeschiktheidspercentage (zie artikel 3.7.2) en van het einde van de arbeidsongeschiktheid. Als wij u daarom vragen stuurt u ons ook:

- loonstroken van het loon dat u heeft doorbetaald tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid;
- een opgave van het ziekteverzuim, gespecificeerd per werknemer. Deze opgave moet door u zijn ondertekend en afkomstig zijn van de arbodienst. De opgave bevat de naam van de werknemer, de geboortedatum, de datum van de arbeidsongeschiktheidsmelding aan de arbodienst, de datum van de eerste ziektedag, het arbeidsongeschiktheidspercentage en de eventuele hersteldatum.

Uw verzoek tot uitkering laat u, alleen als we hierom vragen, controleren door een registeraccountant (RA) of een accountant-administratieconsulent (AA) en zijn bevindingen stuurt u naar ons. De eventuele kosten zijn voor uw rekening.

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

Als uw werknemer arbeidsongeschikt is, moet u zich houden aan het volgende.

- U houdt zich aan alle wettelijke verplichtingen op het gebied van verzuim en arbeidsongeschiktheid. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om de Arbowet, de Wet verbetering poortwachter, de Ziektewet, de WIA en het Burgerlijk Wetboek.
- U voert een controle- en verzuimbeleid dat voldoet aan de eisen van de Arbowet en de Wet verbetering poortwachter.
- U laat zich bijstaan door de arbodienst voor de controle, begeleiding en re-integratie van uw arbeidsongeschikte werknemer(s). Hierover leest u meer in artikel 1.4.

- U onderneemt vanaf de eerste ziektedag alle noodzakelijke activiteiten op het gebied van re-integratie. Hierbij wordt u geholpen door de arbodienst.
- U biedt de werknemer actief passende arbeid aan, zodra in redelijkheid van hem verlangd kan en mag worden dat hij weer aan het werk gaat in passende arbeid.
- U legt de werknemer een sanctie op als hij niet bereid is de arbeid te verrichten waartoe hij volgens de bedrijfsarts of de arbeidsdeskundige in staat is. Dit kan de bedongen arbeid of andere passende arbeid zijn.
- U volgt aanwijzingen van ons en de arbodienst op. Dit geldt ook voor aanwijzingen van deskundigen die worden ingeschakeld door ons of de arbodienst.
- Gaat uw werknemer naar het buitenland om een medische behandeling te krijgen? En is hij voor dat doel langer dan vier weken in het buitenland? Dan moet u dit voor zijn vertrek aan ons melden. Wij bepalen daarna of wij de kosten van loondoorbetaling vergoeden. En onder welke voorwaarden wij dat eventueel doen.
- U meldt het de casemanager direct als uw werknemer niet (voldoende) meewerkt aan zijn re-integratie.
- U meldt het de casemanager direct als u betaling van het loon van de werknemer stopzet of opschort.
- U meldt het de casemanager direct als u een loonsanctie krijgt opgelegd van het UWV.

Heeft u vragen over het bovenstaande dan kunt u hierover contact opnemen met uw casemanager. Die helpt u ook bij de verplichtingen die u heeft.

3.3 Wat doet u als een werknemer in het buitenland ziek wordt?

Is uw werknemer op zijn eerste ziektedag in het buitenland? Dan geldt het onderstaande.

- U zorgt ervoor dat de werknemer zo snel mogelijk naar een arts gaat, die een schriftelijke verklaring opstelt in het Engels, Frans of Duits, met daarin de klachten en beperkingen van de werknemer. Deze verklaring stuurt de werknemer of de arts naar de bedrijfsarts van de arbodienst. Die kan dan vaststellen of er sprake is van arbeidsongeschiktheid.
- U zorgt ervoor dat de werknemer in Nederland naar de bedrijfsarts van de arbodienst toegaat. U doet dit zodra dit medisch mogelijk is en de bedrijfsarts het nodig vindt.

Is uw werknemer langer dan een maand uitgezonden naar het buitenland en valt de eerste ziektedag in de periode dat hij in het buitenland werkt? Dan krijgt u geen uitkering en is het bovenstaande niet van toepassing (zie artikel 2.4.4).

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

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

Als een derde is betrokken bij het ontstaan van de ziekte of arbeidsongeschiktheid van uw werknemer meldt u ons dat direct bij de ziekmelding. Maar uiterlijk binnen drie maanden na de eerste ziektedag.

Wij helpen u dan om de derde aansprakelijk te stellen en de schade te verhalen. Als wij daarom vragen stuurt u ons, of de door ons ingeschakelde derde partij, alle informatie die nodig is om de schade te verhalen en u machtigt de ingeschakelde derde partij om ons over de tussentijdse

status en uitkomst van de verhaalactie te informeren. U leest er meer over in de Voorwaarden Rechtsbijstand.

Verhaalt u zelf de schade? Dan stelt u ons direct van de resultaten van uw verhaalactie op de hoogte.

Wij betalen u de uitkering als een voorschot dat gelijk is aan de uitkering waarop u recht zou hebben als er geen mogelijk aansprakelijke derde zou zijn. Zodra vaststaat welk bedrag is verhaald, of de poging om de schade te verhalen om andere redenen is afgerond, wordt de definitieve vergoeding vastgesteld en verrekend met het voorschot. Verhaalt u zelf de schade? Dan betaalt u dit voorschot geheel of gedeeltelijk terug. Dit is afhankelijk van het resultaat bij het verhalen van de schade.

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

3.5 Wat moet uw werknemer doen als hij arbeidsongeschikt is?

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

- zich houden aan alle controlevoorschriften van u en die in de cao zijn vastgelegd;
- zich houden aan alle wettelijke verplichtingen op het gebied van verzuim en arbeidsongeschiktheid;
- al het mogelijke doen om terug te keren in het arbeidsproces en alles nalaten wat zijn herstel of re-integratie kan vertragen of verhinderen. Hij moet bijvoorbeeld de aan hem aangeboden passende arbeid accepteren en meewerken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak.

3.6 Wat gebeurt er als u of uw werknemer zich niet aan een verplichting houdt?

Als de verplichtingen uit artikel 3.1 tot en met 3.5 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 CompleetVerzekerd Mijn personeel.

Meldt u de werknemer pas meer dan vier werkdagen na de eerste ziektedag arbeidsongeschikt bij de arbodienst? Dan tellen wij de dagen tot de meldingsdatum op bij de eigenrisicoperiode.

Als uw werknemer de verplichtingen uit artikel 3.5 niet nakomt, kunt u de maatregelen treffen die de wet u geeft, bijvoorbeeld de loondoorbetaling tijdelijk stoppen. Legt u geen sanctie op terwijl de werknemer zich niet aan zijn verplichtingen houdt? Dan kunnen wij besluiten om gedeeltelijk of helemaal niet uit te keren.

3.7 Hoe bepalen wij de hoogte van de uitkering?

3.7.1 Hoe berekenen wij de uitkering?

Wij berekenen de uitkering per werkdag. Wij doen dat door het bij ons bekende periodeloon per werknemer om te rekenen naar het dagloon. Dit periodeloon is de loonsom van de werknemer per maand of per vier weken, zonder vakantietoeslag en eventuele 13e en 14e maand. Daarna vermeerderen wij dit met een toeslag voor deze loonbestanddelen.

Bij de vaststelling van de uitkering houden we rekening met het door u gekozen dekkingspercentage. Het dekkingspercentage staat op uw polisblad.

Als er werkgeverslasten zijn meeverzekerd, verhogen wij het totale bedrag dat wij aan u uitkeren met het afgesproken verzekerde percentage aan werkgeverslasten. U ziet dit op uw polisblad. De uitkering wordt verminderd met de bedragen die u op het doorbetaalde loon heeft ingehouden vanwege wettelijke uitkeringen die toekomen aan de werknemer, zoals een vervroegde IVA-uitkering.

U ontvangt een uitkering over de werkdagen dat de werknemer arbeidsongeschikt is. Er wordt niet uitgekeerd over de werkdagen in de eigenrisicoperiode.

3.7.2 *Wat als uw werknemer (weer) gedeeltelijk werkt?*

Gaat uw werknemer vanwege toegenomen of afgenomen ziekte minder of meer werken in zijn bedongen arbeid? Dan stelt u het nieuwe arbeidsongeschiktheidspercentage vast. Werkt hij bijvoorbeeld voor de helft van zijn uren, dan is het arbeidsongeschiktheidspercentage 50%. Onze uitkering is dan gelijk aan die bij volledige arbeidsongeschiktheid (artikel 3.7.1) vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage. Daarbovenop komen nog de werkgeverslasten, als u die heeft meeverzekerd.

Het kan ook zijn dat een werknemer zijn bedongen arbeid niet meer kan verrichten. Maar dat hij volgens de bedrijfsarts wel ander werk kan verrichten. Dan biedt u andere passende arbeid aan en koppelt u daar een loonwaarde aan. Op basis van deze loonwaarde stelt u het nieuwe arbeidsongeschiktheidspercentage vast. Als het salaris van uw werknemer bijvoorbeeld € 4.000,- is en u een loonwaarde toekent van € 1.000,- is het arbeidsongeschiktheidspercentage 75%. U geeft dit percentage aan ons door en wij passen de uitkering daarop aan. Voor hulp bij de bepaling van de loonwaarde en het arbeidsongeschiktheidspercentage kunt u contact opnemen met de casemanager.

3.7.3 *Wat als uw werknemer op arbeidstherapeutische basis werkt?*

Als uw werknemer op arbeidstherapeutische basis aan het werk gaat, keren wij nog maximaal vier weken uit voor dat deel dat hij arbeidstherapeutisch werkt. Arbeidstherapeutisch werken kan alleen als het nog onduidelijk is of een werknemer belastbaar is, en hoe. Na de periode van arbeidstherapie koppelt u een loonwaarde aan zijn werk. Op basis daarvan stelt u het arbeidsongeschiktheidspercentage vast. U geeft de hoogte daarvan aan ons door en wij passen de uitkering daarop aan. Voor hulp neemt u contact op met de casemanager.

3.7.4 *Hoe berekenen wij de overlijdensuitkering?*

U ontvangt eenmalig een uitkering ter grootte van 22 werkdagen. De uitkering per werkdag is daarbij: het dagloon vermenigvuldigd met het dekkingspercentage. Er geldt bij een uitkering bij overlijden geen eigenrisicoperiode.

3.8 *Wanneer en aan wie betalen wij de uitkering?*

Wij stellen na afloop van iedere maand vast of, en hoeveel, wij moeten uitkeren. Wij kunnen u vragen om de gegevens op basis waarvan de uitkering is vastgesteld te controleren. De betaling vindt altijd zo spoedig mogelijk na de vaststelling plaats. De uitkering betalen wij aan u. U krijgt van ons dan een uitkeringsspecificatie.

3.9 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 maximale uitkeringsduur is verstreken;
- op de dag waarop de werknemer niet meer arbeidsongeschikt is;
- op de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt;
- op de dag waarop de werknemer vrijwillig gebruikmaakt van een (deeltijd of voltijd) (pre) pensioenregeling;
- op de dag dat de werknemer overlijdt;
- op de dag dat de werknemer in de gevangenis of voorlopige hechtenis zit, of ter beschikking is gesteld (tbs);
- als uw werknemer recht heeft op een uitkering vanuit de Ziektewet (ZW) of de Wet Arbeid en Zorg (WAZO);
- op de dag dat de werknemer de eindleeftijd bereikt.

Artikel 4

Wat is er nog meer van belang?

In dit artikel leest u hoe de premievaststelling werkt.

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 premiepercentage wordt jaarlijks opnieuw bepaald op basis van meerdere factoren, zoals:

- de verzuimpercentages van uw bedrijf in de voorgaande drie jaren (zie 4.1.2);
- de samenstelling van uw personeelsbestand (zoals leeftijd, geslacht en salaris);
- uw bedrijfsgegevens (zoals de SBI-code van de Kamer van Koophandel, de sector waarin uw bedrijf door de Belastingdienst is ingedeeld, het aantal werknemers en het vestigingsadres);
- het totaal aan uitkeringen die wij hebben gedaan aan al onze relaties – en/of aan al onze relaties in uw branche – met een MKB Verzuim Ontzorg Verzekering of andere verzuimverzekering;
- de ontwikkeling van het ziekteverzuim, landelijk en/of in uw branche;
- de door u gekozen dekking.

Wij kunnen u om aanvullende gegevens vragen als dat voor de vaststelling van het premiepercentage nodig is.

4.1.2 Hoe stellen wij de verzuimpercentages vast en in welke mate wegen die mee in het premiepercentage?

Uw premiepercentage wordt mede gebaseerd op uw eigen verzuim. Wij gaan hierbij uit van uw verzuimpercentages van de afgelopen drie jaar. Bij de vaststelling van het jaarlijkse premiepercentage houden wij rekening met deze verzuimpercentages.

Was u voorafgaande aan de start van deze verzekering aangesloten bij een andere arbodienst dan de arbodienst waarmee wij samenwerken? Dan heeft u bij de start verzuimpercentages doorgegeven die door die arbodienst zijn vastgesteld. In de eerste contractperiode maken wij ook gebruik van die verzuimpercentages.

Had u voorafgaande aan de start van de verzekering geen verzuimpercentages, bijvoorbeeld omdat uw bedrijf net gestart is? Dan geldt het volgende. Zodra er verzuimpercentages beschikbaar zijn, gebruiken wij die voor de vaststelling van het premiepercentage.

Na de eerste contractperiode baseren wij ons volledig op de verzuimpercentages zoals die door de arbodienst voor uw bedrijf zijn vastgesteld. Door het afsluiten van deze verzekering stemt u ermee in dat de arbodienst die percentages jaarlijks aan ons doorgeeft.

De mate waarin uw verzuimpercentages (lees: het eigen verzuim) het premiepercentage bepalen is gemaximeerd, afhankelijk van uw bedrijfsgrootte. Hoe meer werknemers, hoe zwaarder zij meetellen. Wij hanteren de onderstaande tabel.

Bedrijfsomvang	Weging verzuimpercentages
1 tot en met 5 werknemers	5%
6 tot en met 10 werknemers	15%
11 tot en met 15 werknemers	30%
16 tot en met 25 werknemers	30%
26 of meer werknemers	50%

Uw bedrijfsgrootte stellen wij jaarlijks vast. Dat doen wij op basis van de werknemersgegevens die u steeds voor 1 april van ieder jaar moet aanleveren in de online toepassing (zie artikel 4.1.6). Zodra u dat heeft gedaan, stellen wij de bedrijfsomvang vast. Als u de gegevens niet of niet tijdig aanlevert, kunnen wij u indelen in een bedrijfsklasse die een trede hoger ligt dan het jaar daarvoor.

In bijzondere situaties kunnen de verzuimpercentages bij de vaststelling van het premiepercentage zwaarder meewegen dan het maximum. Doet zo'n situatie zich voor en wijken wij af van het maximum voor uw bedrijfsgrootte? Dan wordt dit onderbouwd en toegelicht in ons voorstel voor uw nieuwe premiepercentage.

4.1.3 *Wat gebeurt er als ik niet akkoord ga met een verhoging van het premiepercentage?*

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. Voor de resterende looptijd van uw Verzuimverzekering wordt dan het laatst geldende premiepercentage toegepast. Als wij niet binnen dertig dagen uw bericht hebben ontvangen, gaan wij ervan uit dat u met het gewijzigde premiepercentage akkoord gaat.

4.1.4 *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.

Maakt u gebruik van de salariskoppeling? En heeft u oproepkrachten meeverzekerd en hanteert uw salarisadministratie voor hen een bruto periodeloon van € 0,-? Dan gaan wij uit van een geschat bruto periodeloon. Na afloop van het jaar corrigeren wij bij de jaarlijkse premievaststelling het verschil met de definitief verzekerde loonsom.

4.1.5 *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.

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

U bent verplicht om zo snel mogelijk na afloop van ieder verzekeringsjaar, maar in ieder geval voor 1 april, uw werknemersgegevens aan te leveren. Maakt u geen gebruik van de salariskoppeling? Dan moet u ook de verzamelloonstaat, zoals die wordt verstrekt voor de premieheffing sociale verzekeringen, aanleveren. De genoemde verzamelloonstaat moet, als wij daarom vragen, zijn gewaarmerkt door een registeraccountant (RA) of een accountant- administratieconsulent (AA). De kosten hiervan zijn voor uw rekening.

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

Ontvangen wij voor 1 april niet alle gegevens voor de premievaststelling? Dan kunnen wij de dekking opschorten. Als we dit doen, wordt dit schriftelijk aan u meegedeeld. U ontvangt dan geen uitkering(en) meer vanaf de datum die in de brief is genoemd. U blijft verplicht om ons de gegevens voor de premievaststelling te sturen.

Zodra we de gegevens van u ontvangen, vindt de definitieve premievaststelling plaats. Daarnaast herstellen wij met terugwerkende kracht de dekking. Uitkeringen die wij niet hebben gedaan omdat de dekking was opgeschort, doen wij dan alsnog. Als wij de dekking hebben opgeschort en voor 1 oktober nog niet alle gegevens voor de premievaststelling hebben ontvangen, kunnen wij de verzekering met ingang van 1 januari van het volgende jaar beëindigen.

4.2 Wat gebeurt er als uw verzekering is beëindigd?

Het kan zijn dat de verzekering door u of ons wordt beëindigd. Ook in dat geval hebben wij nog gegevens van u nodig om de definitieve premie van het voorgaande jaar vast te stellen. Wij noemen dit naverrekenen. U moet deze gegevens uiterlijk 1 april bij ons aanleveren. Of -als de verzekering tussentijds eindigt- binnen drie maanden na de einddatum. Ontvangen wij de gegevens niet of niet op tijd? Dan stellen wij voor de periode waarover wij niet hebben kunnen naverrekenen de definitieve loonsom vast op 125% van de loonsom die bij ons bekend is. Wij passen de definitieve premie hier dan op aan. Moet u bijbetalen? Dan ontvangt u van ons een nota die u binnen 30 dagen moet betalen. Krijgt u premie van ons terug? Dan betalen wij dat bedrag binnen 30 dagen op de rekening die bij ons bekend is.

Begrippenlijst

Arbeidsdeskundige

Een arbeidsdeskundige beoordeelt wat voor werk uw (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte 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 werknemer niet in staat is de bedongen arbeid uit te voeren door ziekte, gebrek of een ongeval.

Arbodienst

Een gecertificeerde deskundige dienst, zoals genoemd in de Arbowet, die u helpt bij het opstellen en uitvoeren van een arbeidsomstandigheden- en verzuimbeleid.

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

Een 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 werknemer medisch begeleidt.

Casemanager

Een professional bij de met ons samenwerkende arbodienst die namens VRA het casemanagement uitvoert. De casemanager ondersteunt u en uw werknemer bij het re-integratieproces.

Claims Inkomen

Het team Claims Inkomen is ons team dat een verzoek om een uitkering beoordeelt en uitvoert.

Dekkingspercentage

Het deel van de verzekerde loonsom dat voor uitkering in aanmerking komt. Het dekkingspercentage wordt gebruikt om bij arbeidsongeschiktheid de hoogte van de uitkering te bepalen. U vindt het dekkingspercentage op uw polisblad.

Eerste ziektedag

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

Eigenrisicoperiode

De periode waarover u geen recht heeft op een uitkering van de verzekering. Deze is uitgedrukt in een aantal werkdagen per geval van arbeidsongeschiktheid. De eigenrisicoperiode start op de eerste ziektedag van de werknemer. De duur van deze periode staat op uw polisblad.

Eindleeftijd

De leeftijd waarop de dekking van de verzekering voor een werknemer uiterlijk eindigt. De eindleeftijd staat op uw polisblad.

Loondoorbetalingsplicht

Uw wettelijke plicht om bij arbeidsongeschiktheid van uw werknemer het loon maximaal twee jaar door te betalen.

Loonsom

Dit is het SV-loon, het loon voor de werknemersverzekeringen zoals de Belastingdienst dat hanteert in kolom 8 van de model loonstaat. De loonsom per werknemer wordt voor deze verzekering gemaximeerd op € 125.000,-.

Loonwaarde

De door u in geld uitgedrukte waarde van het werk dat uw werknemer tijdens de re-integratieperiode verricht. Het maakt niet uit of hij dit werk bij u verricht of bij een ander. Ook als het gaat om aangepaste werkzaamheden of als uw werknemer de bedongen arbeid nog niet volledig of minder snel doet, is er sprake van loonwaarde.

No-riskstatus

Hiervan is sprake als een werknemer recht heeft op een no-riskpolis. De no-riskpolis is een regeling die bedoeld is om werkgevers te stimuleren om werknemers met een ziekte of handicap in dienst te nemen. Op basis van de no-riskpolis heeft de werknemer recht op een uitkering vanuit de Ziektewet als hij ziek wordt. In de beslissing over de WIA-uitkering leest u of uw werknemer recht heeft op de no-riskpolis. Uw werknemer hoeft de no-riskpolis niet aan te vragen, deze geldt automatisch. De no-riskpolis begint zodra uw werknemer bij u in dienst komt. De polis duurt maximaal vijf jaar. In bijzondere gevallen verlengt het UWV de periode met nog eens vijf jaar.

Online toepassing

Een website of webapplicatie die u gebruikt om de werknemersgegevens aan te leveren. Ook de ziek- en (deel)herstelmeldingen geeft u door via deze toepassing.

Toeslag

Het percentage waarmee de loonsom per maand of vier weken wordt vermeerderd. Deze toeslag is bedoeld voor die loonbestanddelen waarvoor u reserveringen maakt maar die niet bij de maandloonsom of 4-wekelijkse loonsom zijn inbegrepen, zoals vakantiegeld en een eventuele 13e en 14e maand. De toeslag zorgt ervoor dat er bij het berekenen van uw uitkering rekening wordt gehouden met die loonbestanddelen. Als u met ons daarover een afspraak heeft gemaakt kan de toeslag ook gebruikt worden voor andere structurele loonbestanddelen. U vindt het toeslagpercentage op uw polisblad.

Passende arbeid

Alle arbeid die in alle redelijkheid aan een arbeidsongeschikte werknemer kan worden opgedragen, gezien zijn arbeidsverleden, opleiding en aanwezige competenties. Arbeid die

vanwege lichamelijke, geestelijke of sociale redenen niet van hem kan worden gevraagd is geen passende arbeid.

Premiepercentage

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

Re-integratie

Het begeleiden van arbeidsongeschikte werknemers zodat zij geheel of gedeeltelijk hun eigen werkzaamheden of andere passende werkzaamheden weer kunnen uitvoeren. Bij u 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 WIA.

Vervroegde IVA-uitkering

De Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) is een onderdeel van de WIA. Wanneer direct al duidelijk is dat een werknemer niet meer kan werken, ook niet in de toekomst, kan er een vervroegde IVA-uitkering worden aangevraagd. De wachttijd van 104 weken hoeft dan niet eerst te worden doorlopen.

Verzekerde loonsom

De loonsom op jaarbasis van alle verzekerde werknemers samen (per werknemer maximaal € 125.000,-) plus de werkgeverslasten die u heeft meeverzekerd.

Verzekeringsjaar

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

Verzuimpercentage

Het verzuimpercentage zoals dit is gedefinieerd en vastgesteld door de met ons samenwerkende arbodienst. Desgewenst kunt u deze bij ons opvragen.

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 de casemanager het aanspreekpunt in het kader van de re-integratie.

WAO

Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Werkdag

Tot werkdagen rekenen wij maandag tot en met vrijdag.

Werkgeverslasten

Dit zijn de premies werknemersverzekeringen die u aan de Belastingdienst moet betalen plus overige werkgeverslasten. Werkgeverslasten zijn bijvoorbeeld de werkgeverspremies voor de wettelijke werknemersverzekeringen, de premie Zorgverzekeringswet en door u te betalen pensioenpremies. U kunt een percentage van de loonsom aan werkgeverslasten meeverzekeren.

Werknemer

De persoon die een arbeidsovereenkomst met u heeft, en daardoor verplicht verzekerd is voor de WIA. Bij een arbeidsovereenkomst moet er een gezagsverhouding zijn. Daarom rekenen wij bijvoorbeeld directeuren-grotaandeelhouders niet tot de werknemers.

Wet BIG

Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg. Deze wet bevat regelingen die bepalen 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 ziektedag 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.

Wij/ons/onze

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