

Voorwaarden

190.102

Module Tijd

Re-integratieservice

Klik op de vraag om
het antwoord te lezen

Inhoud 1/3

1 Samengevat

1.1	Welke verzekeringen heeft u bij ons? _____	4
1.2	Wie is verzekerd? _____	4
1.3	Wat is verzekerd met uw Module Tijd? _____	4
1.4	Welke werknemers verzekert u bij ons? _____	4
1.5	Wie zijn uw werknemers? _____	4

2 Verzuim door ziekte

2.1	Wanneer is er sprake van verzuim door ziekte van uw werknemer? _____	5
2.2	Binnen welke tijd meldt u dat een werknemer zich ziek heeft gemeld? _____	5
2.3	Wat meldt u in de periode dat de werknemer verzuimt door ziekte? En op welk moment? _____	5
2.4	Wat als de werknemer binnen 28 dagen opnieuw ziek wordt? _____	5
2.5	Wat als de werknemer na 28 dagen opnieuw ziek wordt? _____	5

3 Vergoedingen

3.1	Van welke gegevens hangt uw vergoeding af? _____	6
3.2	Wat is uw eigenrisicoperiode? _____	6
3.3	Wanneer start uw eigenrisicoperiode? _____	6
3.4	Welke vergoeding krijgt u als een werknemer verzuimt door ziekte? _____	6
3.5	Welke vergoeding krijgt u voor uw werkgeverslasten? _____	7
3.6	Welke vergoeding krijgt u als een werknemer is overleden? _____	7
3.7	Vanaf welk moment heeft u recht op vergoeding? _____	7
3.8	Wanneer krijgt u de vergoeding? _____	8

4 Diensten

4.1	Wat doet het verzuimbureau voor u? _____	9
4.2	Wat doen wij nog meer voor u als een werknemer verzuimt door ziekte? _____	9

5 Betaling kosten

5.1	Welke kosten betalen wij voor u uit uw Re-integratieservice? _____	10
5.2	Hoe vraagt u om betaling van de kosten uit uw Re-integratieservice? _____	10

6 Plichten

6.1	Wat zijn uw plichten? _____	11
6.2	Wat zijn uw plichten als uw werknemer ziek is? _____	11
6.3	Welke medewerking geeft u als uw werknemer ziek is? _____	11
6.4	Wat doet u extra als uw werknemer in het buitenland ziek wordt? _____	11
6.5	Wat is het gevolg als u uw plichten niet nakomt? _____	12

7 Wanneer geen vergoeding

7.1	Wanneer kunnen wij alle vergoedingen, diensten en betaling van kosten stoppen? _____	13
7.2	Wanneer heeft u geen recht op vergoedingen, diensten en betaling van kosten? _____	13
7.3	Wanneer heeft u (gedeeltelijk) geen recht op vergoedingen, diensten en betaling van kosten? _____	14
7.4	Wanneer kunnen wij individuele vergoedingen, diensten en betaling van kosten weigeren of (gedeeltelijk) stoppen? _____	15
7.5	Wanneer stoppen individuele vergoedingen, diensten en betaling van kosten? _____	15
7.6	Wanneer stopt de betaling van kosten? _____	15

8 Premie

8.1	Van welke gegevens hangt het premiepercentage af? _____	16
8.2	Hoe berekenen wij de premie? _____	16
8.3	Wanneer bepalen wij opnieuw een premiepercentage? _____	16
8.4	Mag u uw verzekering stoppen als wij het premiepercentage verhogen bij de jaarlijkse aanpassing op 1 januari? _____	16
8.5	Wanneer krijgt u de rekening? _____	16
8.6	Hoeveel tijd heeft u voor de betaling? _____	16
8.7	Wat als u te laat betaalt of niet alles betaalt? _____	16
8.8	Wat als u na de aanmaning nog niet alles betaalt? _____	17
8.9	Wat gebeurt er als u alle premie die u schuldig bent weer heeft betaald? _____	17
8.10	Wanneer krijgt u premie (voor een deel) terug? _____	17
8.11	Mag u bedragen die u betaalt verrekenen met bedragen die u krijgt? _____	17

9 Veranderingen melden

9.1	Welke veranderingen meldt u? _____	18
9.2	Welke werknemersveranderingen meldt u? _____	18
9.3	Wanneer meldt u werknemersveranderingen? _____	18
9.4	Wat vragen wij van u als u een werknemersverandering meldt? _____	18
9.5	Wat doen wij met veranderingen die u meldt? _____	18
9.6	Wat is het gevolg als u een nieuwe werknemer te laat in dienst meldt? _____	18
9.7	Wat is het gevolg als u een andere werknemersverandering te laat meldt? _____	19
9.8	Welke risicoveranderingen meldt u? _____	19
9.9	Wanneer meldt u risicoveranderingen? _____	19
9.10	Wat is het gevolg als u risicoveranderingen niet of te laat meldt? _____	20

10 Einde verzekering

10.1	Wanneer stoppen wij de verzekering? _____	21
10.2	Wanneer kunnen wij of u de verzekering stoppen (opzeggen)? _____	21
10.3	Wanneer mag u de verzekering stoppen (opzeggen)? _____	21
10.4	Wanneer kunnen wij uw verzekering stoppen (opzeggen)? _____	21
10.5	Hoe stoppen wij of u de verzekering? _____	22
10.6	Wat gebeurt er met de vergoedingen voor zieke werknemers als uw verzekering stopt? _____	22
10.7	Wat gebeurt er met de betaling van kosten als uw Re-integratieservice stopt? _____	22

11 Privacy

11.1	Aan wie geeft u uw gegevens? _____	23
11.2	Waarvoor gebruiken wij uw gegevens? _____	23
11.3	Wat mogen wij nog meer met uw gegevens? _____	23
11.4	Waar leest u meer informatie over uw rechten? En het gebruik van uw gegevens door Achmea? _____	23
11.5	Wie mag alle gegevens van uw werknemer inzien? _____	23
11.6	Wie mag de medische gegevens van uw werknemer inzien? _____	23
11.7	Welke gegevens van uw zieke werknemer mag het verzuimbureau inzien? _____	24
11.8	Welke gegevens van uw zieke werknemer mag de claimbehandelaar inzien? _____	24

12 Overige

12.1	Wat gebeurt er als wet- of regelgeving verandert? _____	25
12.2	Kunnen wij tussentijds, buiten de jaarlijkse aanpassing op 1 januari, het premiepercentage en de voorwaarden van uw verzekering aanpassen? _____	25
12.3	Mag u uw verzekering stoppen als u in de groep zit waarvoor wij het premiepercentage en de voorwaarden aanpassen? _____	25
12.4	Wat kunnen wij doen als wij fraude vermoeden? _____	25
12.5	Wat kunnen wij doen als wij fraude aantonen? _____	26
12.6	Bent u verzekerd tegen terrorismerisico? _____	26
12.7	Hoe houden wij ons aan de Sanctiewet 1977? _____	26
12.8	Mag u rechten overdragen aan een ander? _____	26
12.9	Wat doet u met een klacht? _____	26
12.10	Wat als een situatie niet in deze voorwaarden staat? _____	27
12.11	Welk adres gebruiken wij? _____	27
12.12	Welk recht is van toepassing op deze verzekering? _____	27

13 Begrippen

1 Samengevat

1.1 Welke verzekeringen heeft u bij ons?

Module Tijd

Re-integratieservice

Deze verzekering is een schadeverzekering.

Geldt een vraag of hoofdstuk niet voor alle verzekeringen? Dan staat in de vraag of bij het hoofdstuk voor welke verzekering die vraag of het hoofdstuk geldt.

1.2 Wie is verzekerd?

U, als werkgever.

1.3 Wat is verzekerd met uw Module Tijd?

U krijgt een vergoeding de eerste 104 weken dat een werknemer verzuimt door ziekte.

U verzekert de schade die u lijdt als u loon moet doorbetalen aan een werknemer die ziek is.

- Als er dekking is voor de werknemer.
- Niet de eigenrisicoperiode.

U krijgt een vergoeding als een werknemer is overleden.

Wij betalen kosten om de werknemer zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen.

Wij houden ons aan alle wetten en regels.

- Die voor ons gelden voor uw Module Tijd.

1.4 Welke werknemers verzekert u bij ons?

U moet al uw werknemers verzekeren.

- Dit is belangrijk voor uw recht op vergoedingen, diensten en betaling van kosten.

U meldt uw werknemers bij ons aan via het meldloket.

- Bij het begin van uw verzekering krijgt u een bericht hoe u uw werknemers moet aanmelden.
- Werknemers die u niet op tijd aanmeldt zijn niet verzekerd.

1.5 Wie zijn uw werknemers?

Voor deze verzekering is een werknemer:

Een persoon jonger dan de AOW leeftijd:

- die volgens UWV verplicht verzekerd is voor de werknemersverzekeringen;
- en die een arbeidsovereenkomst met u heeft naar burgerlijk recht of publiek recht;
- en die in de praktijk in een gezagsverhouding bij u werkt.

Niet: bijvoorbeeld een directeur-groootaandeelhouder volgens de werknemersverzekeringen. Wij gebruiken de regels uit de Regeling aanwijzing directeur-groootaandeelhouder 2016. De Regeling staat in de wet.

U leest alle andere rechten en plichten in deze voorwaarden.

2 Verzuim door ziekte

2.1 Wanneer is er sprake van verzuim door ziekte van uw werknemer?

Als hij door ziekte of gebrek beperkt is zijn beroep of passend werk uit te oefenen.

- De oorzaak is ziekte of gebrek.
 - De oorzaak is rechtstreeks en medisch objectief vast te stellen.

2.2 Binnen welke tijd meldt u dat een werknemer zich ziek heeft gemeld?

U meldt dit na elke maand via het meldloket.

- Uiterlijk op de 10e van de volgende maand.
- Dit is belangrijk voor uw recht op vergoeding.

2.3 Wat meldt u in de periode dat de werknemer verzuimt door ziekte? En op welk moment?

U meldt het als hij beter is of weer werkt.

- Uiterlijk op de 10e van de volgende maand via het meldloket.

U meldt het als hij meer of minder werkt.

- Uiterlijk op de 10e van de volgende maand via het meldloket.

2.4 Wat als de werknemer binnen 28 dagen opnieuw ziek wordt?

U meldt ons dat de werknemer zich ziek heeft gemeld via het meldloket.

De vorige verzuimmelding loopt dan door.

- Uw eigenrisicoperiode begint niet opnieuw.
- De opbouw van de 104 weken loopt door.

2.5 Wat als de werknemer na 28 dagen opnieuw ziek wordt?

U meldt ons dat de werknemer zich ziek heeft gemeld via het meldloket.

Dit is een nieuwe verzuimmelding.

- Uw eigenrisicoperiode begint opnieuw.
- De opbouw van de 104 weken begint opnieuw.

3 Vergoedingen

3.1 Van welke gegevens hangt uw vergoeding af?

- Het verzekerd jaarloon.
- Het aantal werkdagen verzuim door ziekte.
 - Wij rekenen met 5 werkdagen per week en 261 werkdagen per jaar. Ook als een werknemer meer of minder dagen per week werkt.
- Het percentage verzuim door ziekte van een werknemer.
- Uw eigenrisicoperiode.
- Uw dekkingspercentage.

3.2 Wat is uw eigenrisicoperiode?

Het aantal werkdagen dat u heeft gekozen.

- Het aantal gekozen werkdagen dat uw werknemer verzuimt door ziekte, krijgt u geen vergoeding.

3.3 Wanneer start uw eigenrisicoperiode?

Op de eerste werkdag dat uw werknemer verzuimt door ziekte.

- Niet als u het verzuim niet uiterlijk op de 10e van de maand na de maand waarin uw werknemer zich ziek meldde, meldt via het meldloket.
 - Alleen als wij er nadeel van hebben.
 - Uw eigenrisicoperiode start dan op de dag dat wij uw melding ontvangen.
- Niet als u de verzuimbegeleiding niet meteen start.
 - Alleen als wij er nadeel van hebben.
 - Uw eigenrisicoperiode start dan op de dag dat u met de verzuimbegeleiding start.
- Niet als een werknemer binnen 28 dagen opnieuw verzuimt door ziekte.
 - Uw eigenrisicoperiode begint niet opnieuw.
- Niet op een zaterdag of zondag.
 - Uw eigenrisicoperiode begint op maandag.
- Niet als u geen loondoorbetalingsverplichting heeft wanneer uw werknemer verzuimt door ziekte.
 - Uw eigenrisicoperiode start dan op de dag dat uw loondoorbetalingsverplichting start.

3.4 Welke vergoeding krijgt u als een werknemer verzuimt door ziekte?

Week 1 tot en met 52 (eerste jaar): u krijgt het door u gekozen percentage van het verzekerd jaarloon.

- Niet de eigenrisicoperiode.

Wij rekenen met 5 werkdagen per week en met 260 werkdagen in 52 weken. Ook als een werknemer meer of minder dagen per week werkt.

Formule: $(\text{verzekerd jaarloon} / 261) \times (\text{aantal werkdagen verzuim door ziekte} - \text{eigenrisicoperiode}) \times \text{percentage verzuim door ziekte} \times \text{dekkingspercentage}$.

Voorbeeld:

Een werknemer verdient € 35.000 per jaar en kan het eerste jaar (260 werkdagen) 80% niet werken door ziekte.

- Het dekkingspercentage is 100% (eerste jaar).
- De eigenrisicoperiode is 30 werkdagen.

De vergoeding voor loondoorbetaling is: $(€ 35.000 / 261) \times (260 - 30) \times 80\% \times 100\% = € 24.674$.

3 Vergoedingen

vervolg

3.4 Welke vergoeding krijgt u als een werknemer verzuimt door ziekte?

Week 53 tot en met 104 (tweede jaar): u krijgt het door u gekozen percentage van het verzekerd jaarloon.

Formule: $(\text{verzekerd jaarloon} / 261) \times \text{aantal werkdagen verzuim door ziekte} \times \text{percentage verzuim door ziekte} \times \text{dekkingspercentage}$.

Voorbeeld:

Dezelfde werknemer kan na het eerste jaar in het tweede jaar 200 werkdagen voor 80% niet werken door ziekte.

- Het dekkingspercentage is 70% (tweede jaar).

Uw vergoeding voor loondoorbetaling is: $(\text{€ } 35.000 / 261) \times 200 \times 80\% \times 70\% = \text{€ } 15.019$.

3.5 Welke vergoeding krijgt u voor uw werkgeverslasten?

U krijgt het door u gekozen percentage als extra dekkingspercentage voor de kosten van uw werkgeverslasten.

Wij verhogen uw dekkingspercentages met dit percentage bij het berekenen van de vergoeding bij verzuim door ziekte van uw werknemers.

Wij betalen de vergoeding voor werkgeverslasten tegelijk met de vergoeding voor verzuim door ziekte.

3.6 Welke vergoeding krijgt u als een werknemer is overleden?

U krijgt een vergoeding over een volledige maand.

Het dekkingspercentage is het dekkingspercentage van de 1e dag van verzuim door ziekte.

3.7 Vanaf welk moment heeft u recht op vergoeding?

Vanaf de eerste werkdag dat uw werknemer verzuimt door ziekte.

- Niet als u het verzuim niet uiterlijk op de 10e van de maand na de maand waarin uw werknemer zich ziek meldde, meldt via het meldloket.
 - Alleen als wij er nadeel van hebben.
 - U heeft dan recht op vergoeding vanaf de dag dat wij uw melding ontvangen.
- Niet als u de verzuimbegeleiding niet meteen start.
 - Alleen als wij er nadeel van hebben.
 - U heeft dan recht op vergoeding vanaf de dag dat u met de verzuimbegeleiding start.

In deze gevallen starten de 104 weken op de eerste werkdag waarop uw werknemer verzuimt door ziekte.

- Niet als u geen loondoorbetalingsverplichting heeft wanneer uw werknemer verzuimt door ziekte.
 - U heeft dan recht op vergoeding vanaf de dag dat uw loondoorbetalingsverplichting start.
- Niet de eigenrisicoperiode.
- Niet als de werknemer al ziek was:
 - voordat uw verzekering inging;
 - voordat hij door bedrijfsovername bij u in dienst kwam;
 - voordat u de arbeidsovereenkomst met hem sloot;
 - voordat u de arbeidsovereenkomst met hem verlengt.

- Alleen als wij daar nadeel van hebben.

Wij nemen contact met u op om dit te beoordelen.

U geeft ons de informatie die wij nodig hebben.

Wij beoordelen de informatie en de omstandigheden.

Wij laten u weten wat wij besluiten over de vergoeding.

Deze beperking vervalt zodra de werknemer meer dan 28 dagen volledig werkte.

3 Vergoedingen

3.8 Wanneer krijgt u de vergoeding?

Voor het einde van de maand maken we de vergoeding over van de maand daarvoor.

- Wij betalen zodra wij vaststellen dat u recht heeft op een vergoeding.
- We kunnen een betaalde vergoeding achteraf corrigeren.

4 Diensten

4.1 Wat doet het verzuimbureau voor u?

Het verzuimbureau is een apart onderdeel van onze organisatie.

Het verzuimbureau helpt u bij uw verplichtingen rond verzuimmanagement.

Alleen als u dat wilt.

U bent verplicht om het verzuimproces goed uit te voeren. Het verzuimbureau kan u helpen met deze verplichting.

- Zij kunnen u helpen door regelmatig de lopende verzuimmeldingen met u te bespreken.
- Zij kunnen u adviseren over uw loondoorbetalingsverplichting, verzuimbegeleiding en re-integratie.

U geeft het verzuimbureau daarvoor als dat nodig is informatie van de bedrijfsarts.

- Alleen de gegevens die u als werkgever mag hebben van de zieke werknemer.
 - Deze gegevens zijn nodig om de procesbegeleiding goed uit te voeren.
- Alleen als uw werknemer hiervoor een machtiging heeft gegeven.

Wat uw zieke werknemer bespreekt met de bedrijfsarts komt nooit bij ons of het verzuimbureau terecht.

- Dit blijft vertrouwelijk tussen uw zieke werknemer en de bedrijfsarts.

Het verzuimbureau helpt u met andere taken.

Alleen als u dat wilt.

- Zij helpen leidinggevenden dan bij de verzuimbegeleiding.
- Zij helpen de werknemer dan bij re-integratie naar ander werk.
 - Bij u of bij een andere werkgever.
 - Alleen als het nodig is.

Het verzuimbureau verwerkt de persoonsgegevens van uw werknemers.

- Zij verwerken de persoonsgegevens van uw werknemers in opdracht van u.

Het verzuimbureau houdt de persoonsgegevens van uw werknemers veilig.

- Zij hebben alleen gegevens die u als werkgever mag hebben.
 - Zij houden een dossier voor u bij.
- Zij geven alleen gegevens aan ons door die u als werkgever aan ons mag doorgeven.
- Zij stellen hoge eisen aan de beveiliging van de persoonsgegevens van uw werknemers.
 - Zij nemen technische maatregelen.
 - Zij zorgen dat alleen de mensen die ermee mogen werken toegang krijgen.
 - Zij houden zich aan het beleid voor informatiebeveiliging van Achmea.
- Zij laten regelmatig controleren of de beveiliging en de maatregelen nog voldoen aan alle eisen.

4.2 Wat doen wij nog meer voor u als een werknemer verzuimt door ziekte?

Wij proberen kosten terug te halen als een ander aansprakelijk is voor het verzuim door ziekte.

- Uw kosten van het verzuim door ziekte van de werknemer.
 - Alleen de kosten die wettelijk bij de aansprakelijke teruggehaald mogen worden.
 - Het nettoloon dat u aan de werknemer doorbetaalt vanwege uw loondoorbetalingsverplichting.
 - De door u gemaakte re-integratiekosten voor de werknemer.
 - Alleen als u ons dit vraagt.
 - Wij beoordelen uw verzoek en de omstandigheden.
 - Wij laten u weten wat wij besluiten.
 - Niet als wij vinden dat er weinig kans is om kosten terug te halen.
 - Niet als de werknemer buiten uw verzekering valt.
 - Bijvoorbeeld omdat hij een uitkering krijgt van UWV.
- Onze kosten die te maken hebben met onze vergoedingen en diensten.
 - U geeft ons alle informatie om het geld bij de aansprakelijke terug te halen.
 - U maakt geen afspraken met de aansprakelijke.

5 Betaling kosten

5.1 Welke kosten betalen wij voor u uit uw Re-integratieservice?

Alle kosten van wachtlijstbemiddeling en traumaopvang.

Kosten van deskundigen die u inschakelt om de werknemer weer te laten werken.

- Op advies van de arbodienst of bedrijfsarts.
 - Maximaal de helft van de werkelijke kosten.
 - Maximaal € 1.250 exclusief BTW.
- Niet de kosten van de werknemer (bijvoorbeeld een eigen risico of een eigen bijdrage).

5.2 Hoe vraagt u om betaling van de kosten uit uw Re-integratieservice?

- U dient een verzoek in.
- Wij beoordelen uw verzoek.
 - U geeft ons alle informatie die wij nodig hebben.
- Keuren wij uw verzoek goed?
 - Dan stuurt u ons de factuur.
 - Wij betalen u binnen 30 dagen.
- We kunnen betaalde kosten achteraf controleren en corrigeren.

6 Plichten

6.1 Wat zijn uw plichten?

- U doet alles om verzuim door ziekte te voorkomen.
- U houdt zich aan de afspraken uit deze voorwaarden.
- U houdt zich aan alle wetten en regels.

6.2 Wat zijn uw plichten als uw werknemer ziek is?

- U doet alles voor een snel herstel.
- U doet alles om de werknemer weer te laten werken.
- U houdt zich aan alle wetten en regels.
- U volgt adviezen van de arbodienst en de bedrijfsarts op.
- U start meteen met de verzuimbegeleiding.

6.3 Welke medewerking geeft u als uw werknemer ziek is?

- U geeft ons alle informatie die we nodig hebben voor uw verzekering.
 - U geeft ons informatie die uw gegevens bevestigen.
 - U geeft ons informatie zodat wij kunnen vaststellen of u recht heeft op een vergoeding.
 - U geeft ons alle machtigingen die we nodig hebben voor deze informatie.
- U geeft ons alle informatie over een uitkering of keuring van UWV.
 - U stuurt ons een kopie van de WIA-beschikking van UWV.
 - Binnen 2 weken na de datum op de beschikking.
- U of uw werknemer vraagt een deskundigenoordeel bij UWV als u en uw werknemer het oneens zijn.
 - De aanvrager betaalt de kosten van het deskundigenoordeel.
 - U geeft het aan ons door als UWV het deskundigenoordeel heeft gegeven.
 - U stuurt ons een kopie van het deskundigenoordeel van UWV.
 - Binnen 2 weken na de datum op het deskundigenoordeel.
- U machtigt ons om herkeuringen bij UWV aan te vragen.
- U machtigt ons om bezwaar te maken bij UWV.
- U machtigt ons om in (hoger) beroep te gaan.
- U meldt het ons direct als een ander (mogelijk) aansprakelijk is voor het verzuim door ziekte.
 - U geeft ons alle informatie om onze kosten terug te halen bij die ander.
 - U maakt geen afspraken over onze kosten met die ander.
 - U mag zelf uw kosten van het verzuim door ziekte terughalen bij die ander.
 - Of u vraagt ons ook uw kosten terug te halen bij die ander.

6.4 Wat doet u extra als uw werknemer in het buitenland ziek wordt?

- U meldt dit zo snel mogelijk via het meldloket.
- U zorgt dat de werknemer zo snel mogelijk naar een arts gaat.
 - Deze arts geeft hem een schriftelijke verklaring van ziekte.
 - De verklaring van ziekte is geschreven in het Nederlands of Engels.
 - U stuurt ons een kopie van de verklaring.
- U zorgt dat de werknemer direct terugkeert naar Nederland voor de verzuimbegeleiding of re-integratie.
 - Zodra de werknemer kan reizen.
 - U zorgt dat de werknemer een schriftelijke verklaring van een arts heeft voor de periode dat hij niet kan reizen.
 - Deze verklaring is geschreven in het Nederlands of Engels.
 - U stuurt ons een kopie van de verklaring.

6 Plichten

6.5 Wat is het gevolg als u uw plichten niet nakomt?

U heeft later recht op vergoeding.

- Als u de ziekmelding niet op tijd doet.
 - U heeft dan recht op vergoeding vanaf de dag dat wij uw melding ontvangen.
- Als u de verzuimbegeleiding niet meteen start.
 - U heeft dan recht op vergoeding vanaf de dag dat u de verzuimbegeleiding start.

Wij verlagen uw vergoeding.

- Als u ons niet alle informatie geeft om onze kosten terug te halen bij een ander die aansprakelijk is.
 - Wij verlagen uw vergoeding met het bedrag dat we bij die ander terug hadden kunnen halen.
 - Wij stellen dit bedrag vast.

Wij kunnen de vergoeding voor een deel of helemaal weigeren.

Wij kunnen uw verzekering tijdelijk stoppen (schorsen).

Wij kunnen uw premiepercentage aanpassen.

- Wij doen dit vanaf het moment dat u uw plichten niet bent nagekomen.

Wij kunnen de diensten stoppen.

- Hebben wij al diensten geleverd? Dan betaalt u onze kosten terug.

Deze gevolgen gelden alleen als wij nadeel hadden omdat u uw plichten niet nakwam. Wij doen dit niet zomaar.

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

7 Wanneer geen vergoeding

7.1 Wanneer kunnen wij alle vergoedingen, diensten en betaling van kosten stoppen?

- Als u ons belangrijke informatie niet vertelt.
 - Wij hebben tot 6 maanden na ontdekking hiervan de tijd.
- Als u vragen niet naar waarheid beantwoordt.
 - Wij hebben tot 6 maanden na ontdekking hiervan de tijd.
- Als u fraude pleegt.
- Als u uw premie, ook na aanmaning, niet betaalt.
- Als uw bedrijf failliet gaat.
- Als uw bedrijf uitstel van betaling krijgt (surseance).
- Als u een beroep doet op de wettelijke schuldsaneringsregeling.
- Als u uw bedrijf verkoopt.

In deze gevallen stoppen wij ook uw verzekering vanaf dat moment.
Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

7.2 Wanneer heeft u geen recht op vergoedingen, diensten en betaling van kosten?

De ziekte is ontstaan of erger geworden door opzet of roekeloosheid.

- Van u.
- Van de werknemer.
- Van een ander die belang heeft bij uw verzekering.

De ziekte is ontstaan of erger geworden door een ernstige conflicten (groot molest).

- Bij ernstige conflicten, zoals een oorlog, kan de totale schade groter zijn dan wij kunnen betalen. Daarom geven wij bij ernstige conflicten geen vergoeding.
- Wij volgen de omschrijvingen van het Verbond van Verzekeraars.
 - Gewapend conflict: als landen met elkaar in oorlog zijn.
 - Burgeroorlog: als inwoners van één land met elkaar oorlog voeren.
 - Opstand: als inwoners van een land zich met geweld verzetten tegen de overheid van dat land.
 - Binnenlandse onlusten: als groepen geweld gebruiken op verschillende plaatsen in een land.
 - Oproer: als een groep mensen op één plaats zich met geweld verzetten tegen de overheid.
 - Mouterij: als een groep militairen zich met geweld verzet tegen zijn commandanten.

Als wij geen vergoeding geven om een van deze redenen, gebruiken wij de juridische omschrijvingen van deze ernstige conflicten.

De ziekte is ontstaan of erger geworden door radioactieve stoffen binnen een kerninstallatie.

- Buiten een kerninstallatie bent u wel verzekerd als de vergunningen in orde zijn.

7 Wanneer geen vergoeding

7.3 Wanneer heeft u (gedeeltelijk) geen recht op vergoedingen, diensten en betaling van kosten?

De werknemer was al ziek.

- De werknemer was al ziek voordat uw verzekering inging.
- De werknemer was al ziek voordat hij door een bedrijfsovername bij u in dienst kwam.
- De werknemer was al ziek voordat u de arbeidsovereenkomst met hem sloot.
- De werknemer is ziek op het moment dat u de arbeidsovereenkomst met hem verlengt.
 - Alleen als wij daar nadeel van hebben.

Wij nemen contact met u op om dit te beoordelen.

U geeft ons de informatie die wij nodig hebben.

Wij beoordelen de informatie en de omstandigheden.

Wij laten u weten wat wij besluiten over de vergoeding.

Deze beperking vervalt zodra de werknemer meer dan 28 dagen volledig werkte.

U heeft geen loondoorbetalingsverplichting vanwege wet- of regelgeving.

- Als u met uw bedrijf stopt.
- Als u voor UWV geen werkgever meer bent.
- Als de werknemer niet ziek is.
- Als de werknemer weer gaat werken.
- Als de werknemer uit dienst gaat.
- Als de werknemer passend werk weigert.
- Als de werknemer 104 weken verzuimd heeft door ziekte.
- Als de werknemer met vut of pensioen gaat.
- Als de werknemer overlijdt.
- Als de werknemer in een gevangenis zit. Dit geldt ook bij voorlopige hechtenis en TBS.
- Als de werknemer niet meewerkt aan zijn herstel.
- Als de werknemer niet meewerkt aan een controle.
- Als de werknemer met onbetaald verlof gaat.
- Als de werknemer verlof heeft volgens de Wet arbeid en zorg.

Dit zijn de belangrijkste redenen. Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

7 Wanneer geen vergoeding

7.4 Wanneer kunnen wij individuele vergoedingen, diensten en betaling van kosten weigeren of (gedeeltelijk) stoppen?

- Als u uw plichten niet nakomt.
 - En wij daar nadeel van hebben.
- Als iemand in de praktijk geen werknemer (meer) is volgens de voorwaarden.
 - De dekking stopt vanaf de dag dat iemand geen werknemer (meer) is.
- Als de werknemer niet verzekerd is omdat hij niet op tijd is aangemeld.
- Als de werknemer een uitkering krijgt. Of recht heeft op een uitkering uit een wettelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering.
 - Bijvoorbeeld uit de Ziektewet, de Wet WIA of de WAO.
- Als de werknemer passend werk doet of kan doen.
 - Bij u of bij een andere werkgever.
 - Wij trekken de loonwaarde van het passend werk af van de vergoeding.
 - Loonwaarde is de beloning die gebruikelijk is voor het passend werk.
 - U bepaalt de loonwaarde. Als u dat wilt, kunnen wij u hierbij helpen. De loonwaarde is minstens het minimumloon per uur dat geldt voor de werknemer.
- Als de werknemer om een andere reden dan ziekte verzuimt.
- Als de loondoorbetalingsverplichting na 104 weken wordt verlengd.
- Als de werknemer langer dan 28 dagen therapeutisch aan het werk gaat.
 - Na 28 dagen trekken we de loonwaarde af van de vergoeding.
 - Loonwaarde is de beloning die gebruikelijk is voor de therapeutische werkzaamheden.
 - U bepaalt de loonwaarde. Als u dat wilt, kunnen wij u hierbij helpen. De loonwaarde is minstens het minimumloon per uur dat geldt voor de werknemer.
- Als de werknemer geen WIA-uitkering aanvraagt of de aanvraag intrekt.
- Als de werknemer na 104 weken weer aan het werk gaat zonder aanpassing van het werk.
- Als de werknemer na 104 weken volgens UWV:
 - 35% of meer arbeidsongeschikt is en bij u in dienst blijft, zonder dat er sprake is van nieuw bedongen arbeid;
 - minder dan 35% arbeidsongeschikt is en bij u in dienst blijft, zonder dat er sprake is van nieuw bedongen arbeid.

Wij nemen contact met u op om dit te beoordelen.

U geeft ons de informatie die wij daarvoor nodig hebben.

Wij beoordelen de informatie en de omstandigheden.

Wij laten u weten wat wij besluiten over de vergoeding en de verzekering van de werknemer.

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

7.5 Wanneer stoppen individuele vergoedingen, diensten en betaling van kosten?

Als de werknemer de AOW-leeftijd bereikt.

- De verzekering stopt voor de werknemer op de dag dat hij de AOW-leeftijd bereikt.

7.6 Wanneer stopt de betaling van kosten?

Als de Re-integratieservice stopt.

8 Premie

8.1 Van welke gegevens hangt het premiepercentage af?

- Uw bedrijfsactiviteit.
 - De verzuimgegevens van uw branche bepalen gedeeltelijk het premiepercentage.
 - Voor welk deel hangt af van het aantal werknemers.
 - Hoe meer werknemers, hoe kleiner dit deel is.
- Uw eigenrisico.
- Uw dekkingspercentages.
- Het aantal werknemers.
 - Dit bepaalt gedeeltelijk het premiepercentage.
 - Voor welk deel hangt af van het aantal werknemers.
- Gegevens van uw werknemers (zoals het verzekerd jaarloon, geboortjaar en geslacht).
 - Dit bepaalt gedeeltelijk het premiepercentage.
- De verzuimdagen en vergoedingen van de laatste 3 jaar.
 - Uw eigen verzuimgegevens bepalen gedeeltelijk het premiepercentage.
 - Voor welk deel hangt af van het aantal werknemers.
 - Hoe meer werknemers, hoe groter dit deel is.
 - Vergoedingen die wij bij een ander hebben teruggehaald, tellen niet mee.

8.2 Hoe berekenen wij de premie?

Wij vermenigvuldigen het totaal verzekerd jaarloon met het premiepercentage.

- $\text{Totaal verzekerd jaarloon} \times \text{premiepercentage} = \text{premie}$.
- U betaalt altijd ten minste € 175 premie per jaar. Dit is uw minimumpremie.

8.3 Wanneer bepalen wij opnieuw een premiepercentage?

- Elk jaar. Dit premiepercentage geldt dan vanaf 1 januari.
- Als u uw verzekering in een kalenderjaar verandert.
- Na een risicoverandering.
 - U betaalt bij of u krijgt geld van ons terug.

8.4 Mag u uw verzekering stoppen als wij het premiepercentage verhogen bij de jaarlijkse aanpassing op 1 januari?

Ja, als wij het premiepercentage met meer dan 20% verhogen.

- U geeft uw opzegging schriftelijk aan ons door.
 - Binnen 30 dagen nadat u deze voorwaarden heeft ontvangen.
- Uw verzekering stopt dan op 1 januari.

8.5 Wanneer krijgt u de rekening?

U krijgt de rekening afhankelijk van uw betaaltermijn.

- U betaalt uw premie vooruit.
- U betaalt een opslag als u niet per jaar betaalt.

8.6 Hoeveel tijd heeft u voor de betaling?

30 dagen.

8.7 Wat als u te laat betaalt of niet alles betaalt?

U krijgt een herinnering.

Daarna krijgt u een aanmaning.

8 Premie

8.8 Wat als u na de aanmaning nog niet alles betaalt?

Wij kunnen uw verzekering tijdelijk stoppen (schorsen).

- Wij stoppen uw verzekering tijdelijk vanaf de eerste dag van de termijn die u te laat of niet helemaal heeft betaald.
- U krijgt tijdens de tijdelijke stop geen vergoedingen.
- U krijgt tijdens de tijdelijke stop geen diensten.
- U krijgt ook na de tijdelijke stop:
 - geen vergoeding voor werknemers die tijdens de tijdelijke stop ziek worden;
 - geen hogere vergoeding als werknemers die voor de tijdelijke stop al ziek waren tijdens de tijdelijke stop meer verzuimen;
 - geen vergoeding voor werknemers die tijdens de tijdelijke stop zijn overleden.
- U blijft wel premie schuldig tijdens de tijdelijke stop.

Wij kunnen uw verzekering en de vergoedingen direct stoppen.

- U blijft de premie tot aan de einddatum van uw verzekering schuldig.
- Wij registreren u als wanbetaler in ons Intern verwijzingsregister (IVR).
 - Alle verzekeraars van de Achmea Groep kunnen dit inzien.
- U betaalt onze incassokosten en de wettelijke rente.

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

8.9 Wat gebeurt er als u alle premie die u schuldig bent weer heeft betaald?

U krijgt weer rechten uit uw verzekering.

- Niet als wij uw verzekering al stopten.

U krijgt geen vergoeding of diensten voor werknemers die tijdens de tijdelijke stop ziek werden.

U krijgt geen hogere vergoeding voor werknemers die voor de tijdelijke stop al ziek waren en tijdens de tijdelijke stop meer verzuimden.

U krijgt geen vergoeding voor werknemers die tijdens de tijdelijke stop zijn overleden.

8.10 Wanneer krijgt u premie (voor een deel) terug?

Als uw verzekering (gedeeltelijk) eerder stopt dan de einddatum.

- Niet als u uw plichten niet nakomt.
- Niet als u vragen niet naar waarheid beantwoordt.
- Niet als u ons belangrijke informatie niet vertelt.
- Niet als u fraude pleegt.

Wij kunnen een redelijk bedrag voor onze kosten rekenen.

- Wij leggen de kosten uit als u dat vraagt.

8.11 Mag u bedragen die u betaalt verrekenen met bedragen die u krijgt?

Nee.

- Wij kunnen dit wel. Ook premies met vergoedingen.

9 Veranderingen melden

9.1 Welke veranderingen meldt u?

U meldt werknemersveranderingen en risicoveranderingen.

9.2 Welke werknemersveranderingen meldt u?

- Werknemers die in dienst komen.
 - U bent verplicht alle nieuwe werknemers aan te melden.
- Werknemers die uit dienst gaan.
- Werknemers die voor meer dan 12 maanden buiten Nederland gaan werken.
- Individuele loonwijzigingen.
 - De werknemer krijgt structureel een ander loon.
 - Bijvoorbeeld door wijziging van het parttimepercentage. Of door een functiewijziging.
- Collectieve loonwijzigingen.
- Overlijden van werknemers.
- Krijgen of veranderen van WSW-indicaties, WAO-uitkeringen, WIA-uitkeringen, Wajong-uitkeringen.
- Veranderingen van uw loondoorbetalingsverplichting.
- Werknemers die een Ziektewetuitkering krijgen of recht hebben op een “no-riskpolis” volgens de regels van de Ziektewet.
- Werknemers die met verlof gaan volgens de Wet arbeid en zorg.
- Werknemers die met onbetaald verlof gaan.

9.3 Wanneer meldt u werknemersveranderingen?

Na afloop van iedere maand.

Maar uiterlijk voor het einde van de maand die daarop volgt.

9.4 Wat vragen wij van u als u een werknemersverandering meldt?

- De basisgegevens via het meldloket.
- Eventueel aanvullende gegevens voor berekeningen of controle.
- Eventuele machtigingen voor aanvullende gegevens.
- Eventueel een gewaarmerkte verklaring van een openbaar accountant.
 - U betaalt de kosten.

9.5 Wat doen wij met veranderingen die u meldt?

Meldt u voor de 10e dag van de maand? Dan verwerken wij de verandering voor de 20e dag.

- De verandering is dan geldig vanaf de dag waarop deze ingaat.
- Wij kunnen veranderingen die u heeft gemeld ook na de 20e dag nog beoordelen.

Vergoedingen passen we aan vanaf de datum waarop een verandering ontstond.

- Niet bij individuele loonsverhogingen.
 - Wij verhogen dan het verzekerd jaarloon na afloop van de verzuimmelding.
- Wel bij collectieve loonsverhogingen.
 - Wij verhogen de vergoeding dan vanaf de datum van de loonsverhoging.

9.6 Wat is het gevolg als u een nieuwe werknemer te laat in dienst meldt?

U heeft geen recht op vergoeding als de werknemer ziek was op of voor de meldingsdatum.

9 Veranderingen melden

9.7 Wat is het gevolg als u een andere werknemersverandering te laat meldt?

Wij verwerken uw melding op de meldingsdatum.

- De verandering is dan geldig vanaf de meldingsdatum.
 - Wij kunnen de verandering die u te laat heeft gemeld ook achteraf nog beoordelen.
- Een loonsverhoging geldt niet voor een lopende vergoeding. Deze geldt dan vanaf een volgende ziekmelding.
- Een loonsverlaging verwerken wij wel eerder:
 - bij een lopende vergoeding over het te hoge loon;
 - als u eerder een vergoeding kreeg over het te hoge loon.

9.8 Welke risicoveranderingen meldt u?

Alle veranderingen die het risico voor ons groter of kleiner maken.

- U leest hieronder de belangrijkste voorbeelden.
- Twijfelt u of iets een risicoverandering is? Neem dan contact met ons op.

Voorbeelden van risicoveranderingen waardoor wij uw verzekering kunnen aanpassen of stoppen.

- Uw bedrijfsactiviteit is aangepast in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel.
- Uw bedrijf is niet langer in Nederland gevestigd.
- De rechtsvorm van uw bedrijf verandert.
- U splitst uw bedrijf.
- U verkoopt een deel van uw bedrijf.
- U bent voor UWV geen werkgever meer.
- U fuseert met een ander bedrijf.
- U neemt een ander bedrijf (gedeeltelijk) over.
- U neemt personeel van een ander bedrijf over.
- Er is beslag gelegd op uw bedrijfsvermogen.
- U of een ander vraagt uitstel van betaling aan voor uw bedrijf (surseance).
- U of een ander vraagt faillissement aan voor uw bedrijf.
- U doet een beroep op de wettelijke schuldsaneringsregeling.
- U detacheert meer dan 10% van uw personeel.
- Uw bedrijf krijgt een andere bedrijfsarts.
- Uw bedrijf krijgt een andere arbodienst.

Als wij uw verzekering aanpassen of stoppen, doen wij dat vanaf de dag dat de risicoverandering ingaat.

U mag uw verzekering stoppen als wij de verzekering in uw nadeel aanpassen.

Voorbeelden van risicoveranderingen waardoor wij uw verzekering stoppen.

- U stopt met uw bedrijf.
- U verkoopt uw bedrijf.
- De rechter verklaart de wettelijke schuldsaneringsregeling op u van toepassing.
- Uw bedrijf krijgt uitstel van betaling van de rechter (surseance).
- Uw bedrijf is failliet.

Wij stoppen uw verzekering vanaf de dag dat de risicoverandering ingaat.

9.9 Wanneer meldt u risicoveranderingen?

U meldt risicoveranderingen binnen 30 dagen.

9 Veranderingen melden

9.10 Wat is het gevolg als u risicoveranderingen niet of te laat meldt?

- Wij kunnen de verzekering stoppen vanaf de dag dat de risicoverandering inging.
- Wij kunnen voorwaarden, premiepercentage en het verzekerd jaarloon aanpassen vanaf de dag dat de risicoverandering inging.
 - Als we dit doen, mag u de verzekering stoppen.
- U betaalt de kosten die wij moeten maken.
 - Bijvoorbeeld incassokosten of kosten om het adres op te vragen.
- Wij kunnen vergoedingen stoppen of weigeren vanaf de dag dat de risicoverandering inging.
 - Teveel betaalde vergoedingen betaalt u terug.

10 Einde verzekering

10.1 Wanneer stoppen wij de verzekering?

- Als u stopt met uw bedrijf.
- Als u uw bedrijf verkoopt.
- Als uw bedrijf failliet gaat.
- Als uw bedrijf uitstel van betaling krijgt van de rechter (surseance).
- Als de rechter de wettelijke schuldsaneringsregeling op u van toepassing verklaart.

Uw verzekering stopt dan op de dag dat dit gebeurt.

Wij stoppen ook de vergoeding.

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

10.2 Wanneer kunnen wij of u de verzekering stoppen (opzeggen)?

- Op de einddatum.
 - U heeft een opzegtermijn van 1 maand.
 - Wij hebben een opzegtermijn van 2 maanden.
- Als de rechtsvorm van uw bedrijf verandert.
- Als uw bedrijf niet langer in Nederland gevestigd is.
- Als er geen activiteiten meer zijn in uw bedrijf.
- Als u voor UWV geen werkgever meer bent.
- Als u ten minste 6 maanden geen werknemers heeft.
- Als er beslag wordt gelegd op uw vermogen.

10.3 Wanneer mag u de verzekering stoppen (opzeggen)?

Elke dag.

- Uw verzekering stopt dan 1 maand na uw opzegging.
 - Niet in de eerste contracttermijn van uw verzekering.
 - Dan mag u alleen opzeggen op de einddatum.
 - U heeft een opzegtermijn van 1 maand.

Als wij uw verzekering in uw nadeel aanpassen.

- Niet als het om een wettelijke verandering gaat.
- Niet als wij het premiepercentage bij de jaarlijkse aanpassing op 1 januari verhogen met 20% of minder.

Als wij het premiepercentage bij de jaarlijkse aanpassing op 1 januari met meer dan 20% verhogen.

10.4 Wanneer kunnen wij uw verzekering stoppen (opzeggen)?

- Als u fraude pleegt.
- Als u vragen niet naar waarheid beantwoordt.
- Als u zich niet houdt aan uw plichten.
 - En wij daar zoveel nadeel van hebben dat u mag verwachten dat wij de verzekering stoppen.
- Als u zich niet houdt aan uw plichten bij ziekte van een werknemer.
 - En wij daar nadeel van hebben.
- Als u uw premie, ook na aanmaning, niet betaalt.

In deze gevallen stopt uw verzekering vanaf het moment dat dit gebeurt.

In deze gevallen kunnen wij ook de vergoeding stoppen.

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

10 Einde verzekering

10.5 Hoe stoppen wij of u de verzekering?

Schriftelijk.

U stuurt uw brief naar:

Centraal Beheer

Antwoordnummer 1289

7300 VB Apeldoorn

Of stuur ons een e-mail: verzuim.polisbeheer@achmea.nl.

10.6 Wat gebeurt er met de vergoedingen voor zieke werknemers als uw verzekering stopt?

De vergoedingen lopen door.

Niet:

- Als u voor UWV geen werkgever meer bent.
- Als u stopt met uw bedrijf.
- Als u uw bedrijf verkoopt.
- Als er geen activiteiten meer zijn in uw bedrijf.
- Als uw bedrijf failliet gaat.
- Als uw bedrijf uitstel van betaling krijgt van de rechter (surseance).
- Als de rechter de wettelijke schuldsaneringsregeling op u van toepassing verklaart.
- Als u fraude pleegt.
- Als u vragen niet naar waarheid beantwoordt.
- Als u uw plichten bij ziekte van een werknemer niet nakomt.
 - En wij daar nadeel van hebben.
- Als uw verzekering is gestopt omdat u uw premie niet op tijd of niet helemaal heeft betaald.

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

10.7 Wat gebeurt er met de betaling van kosten als uw Re-integratieservice stopt?

De betaling van kosten stopt.

11 Privacy

11.1 Aan wie geeft u uw gegevens?

Aan de Achmea Groep (= Achmea of wij).

- Centraal Beheer is onderdeel van de Achmea Groep.
- Achmea B.V. is verantwoordelijk voor de verwerking van uw gegevens.

11.2 Waarvoor gebruiken wij uw gegevens?

- Om u producten en diensten te leveren.
- Om producten en diensten te verbeteren.
- Om risico's in te schatten.
- Om onderzoek te doen naar uw kenmerken en voorkeuren.
 - Zoals wetenschappelijk onderzoek of marktonderzoek.
 - Bijvoorbeeld om u op het juiste moment een persoonlijk aanbod te kunnen doen.
- Om te zorgen dat de financiële sector veilig en betrouwbaar blijft.
- Om fraude tegen te gaan.
 - Ook gegevens over u die we op internet vinden.
- Om ons aan de wet te houden.
- Om u informatie te geven over onze andere producten en diensten.
- Om bij te houden hoe en wanneer Achmea contact met u heeft. Bijvoorbeeld:
 - Om de communicatie te verbeteren.
 - Om de medewerkers te coachen en te trainen.
 - Om te achterhalen wat Achmea met u afgesproken heeft.

11.3 Wat mogen wij nog meer met uw gegevens?

Doorgeven en gebruiken binnen de Achmea Groep.

Doorgeven aan en controleren bij andere bedrijven.

- Alleen als dat nodig is. Bijvoorbeeld:
 - Bij Stichting CIS (Centraal Informatie Systeem).
 - Alle verzekeraars in Nederland kunnen deze gegevens zien.
 - Bij zakelijke partners. Bijvoorbeeld:
 - De arbodiensten waar wij mee samenwerken of re-integratiebureaus.

Achmea verkoopt uw gegevens niet.

11.4 Waar leest u meer informatie over uw rechten? En het gebruik van uw gegevens door Achmea?

In ons Privacy Statement op centraalbeheer.nl/Privacy.

11.5 Wie mag alle gegevens van uw werknemer inzien?

De werknemer zelf.

11.6 Wie mag de medische gegevens van uw werknemer inzien?

De werknemer zelf en de bedrijfsarts.

- De bedrijfsarts heeft een beroepsgeheim.

Onze medisch adviseur als dat mag volgens de privacyregels.

- Alleen om het verzuimproces te bewaken.
- Alleen als uw werknemer en de bedrijfsarts hiervoor een machtiging hebben gegeven.

11 Privacy

11.7 Welke gegevens van uw zieke werknemer mag het verzuimbureau inzien?

Alleen de gegevens die u als werkgever mag hebben van de zieke werknemer.

Alleen als u wilt dat het verzuimbureau u helpt bij uw verplichtingen bij ziekte.

- Beperkingen mogen ook door het verzuimbureau worden ingezien.
 - Bijvoorbeeld een urenbeperking of een beperking in tillen, buigen en strekken.

11.8 Welke gegevens van uw zieke werknemer mag de claimbehandelaar inzien?

De gegevens die nodig zijn om uw verzekering uit te voeren.

- Zoals de ziekmelding, (eerste verzuimdag), percentage ziek, naam, adres, woonplaats en (verzekerd) jaarloon van de zieke werknemer.

12 Overige

12.1 Wat gebeurt er als wet- of regelgeving verandert?

De nieuwe wet- of regelgeving geldt voor deze verzekering.

- U krijgt hierdoor geen hogere vergoeding.
- U krijgt hierdoor niet een langere periode vergoeding.
- U mag uw verzekering stoppen.
 - Alleen als de nieuwe wet- of regelgeving voor u te nadelig is.
 - U heeft een opzegtermijn van 1 maand.

Wij kunnen uw verzekering stoppen.

- Alleen als de nieuwe wet voor ons te nadelig is.
- Wij hebben een opzegtermijn van 2 maanden.

12.2 Kunnen wij tussentijds, buiten de jaarlijkse aanpassing op 1 januari, het premiepercentage en de voorwaarden van uw verzekering aanpassen?

Ja. Alleen als wij dit doen voor een groep klanten.

Dit doen wij bijvoorbeeld als:

- (onze inschatting van) het risico op verzuim door ziekte van de groep klanten verandert;
- de schade van de groep klanten verandert;
- de kosten veranderen;
- economische factoren veranderen die invloed hebben op het premiepercentage, zoals rente en inflatie;
- wet- of regelgeving veranderen.
 - U krijgt hierdoor geen hogere vergoeding.
 - U krijgt niet een langere periode vergoeding.

Wij doen dit alleen als dit redelijk en billijk is.

12.3 Mag u uw verzekering stoppen als u in de groep zit waarvoor wij het premiepercentage en de voorwaarden aanpassen?

Ja, als:

- wij het premiepercentage verhogen;
- wij de voorwaarden in uw nadeel aanpassen.

Niet: als dit komt door een verandering van wet- en regelgeving.

12.4 Wat kunnen wij doen als wij fraude vermoeden?

- Een onderzoeksbureau inschakelen.
- Verborgene camera's gebruiken.
- In de omgeving informeren.
- Digitaal onderzoek doen.
 - Bijvoorbeeld op internet.
- Vergoedingen stoppen.
- Extra informatie vragen.
- De gegevens opnemen in onze Gebeurtenissenadministratie en ons Intern verwijzingsregister (IVR).

12 Overige

12.5 Wat kunnen wij doen als wij fraude aantonen?

- Aangifte bij de politie en/of het openbaar ministerie.
- Vergoedingen stoppen.
- Alle verzekeringen stoppen.
- Contacten vastleggen.
 - Bijvoorbeeld telefoongesprekken opnemen.
- Kosten in rekening brengen.
- De fraude melden bij het Centrum Bestrijding Verzekeringsfraude van het Verbond van Verzekeraars.
- De fraude melden bij de Stichting Centraal Informatie Systeem (CIS).
- De fraude opnemen in het Incidentenregister en het Extern Verwijzingsregister (EVR).

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

12.6 Bent u verzekerd tegen terrorisme?

Ja, zodra en voor zover wij uw vergoeding of premievrijstelling terug krijgen van de NHT.

- Een besluit van de NHT is bindend voor u en voor ons.
 - (NHT = Nederlandse Herverzekeringsmaatschappij voor Terrorismeschaden)
- U moet de werknemer binnen 2 jaar na de aanslag of besmetting ziek melden.
- Bij een of meer aanslagen is er maximaal 1 miljard euro per jaar voor alle verzekerden samen.
 - Het kan dus gebeuren dat u geen of een gedeeltelijke vergoeding krijgt.

12.7 Hoe houden wij ons aan de Sanctiewet 1977?

Wij verzekeren geen risico als wij dat niet mogen van de Sanctiewet of andere wettelijke regels.

- Bijvoorbeeld: omdat wij daardoor meewerken aan verboden afspraken.

Wij betalen ook geen vergoeding als wij dat niet mogen van de Sanctiewet of andere wettelijke regels.

- Bijvoorbeeld: als wij daardoor geld moeten betalen aan personen, ondernemingen, overheden of andere organisaties op een verbodslijst.

12.8 Mag u rechten overdragen aan een ander?

Nee.

- U mag rechten uit deze verzekering niet uitlenen, afkopen, in pand geven, overdragen aan een ander of als zekerheid laten dienen.
- Dat geldt ook voor het recht op vergoeding.

12.9 Wat doet u met een klacht?

Leg de klacht eerst aan ons voor. Neem daarvoor contact op met de afdeling waar u niet tevreden over bent.

- Of stuur ons een e-mail. Dat kan op centraalbeheer.nl.
- Of stuur ons een brief. Ons adres is:
Centraal Beheer
T.a.v. Klachtenbureau
Postbus 1950
7300 HZ Apeldoorn.

Blijft er een verschil van mening?

Leg uw klacht dan voor aan de rechter.

12 Overige

12.10 **Wat als een situatie niet in deze voorwaarden staat?**

Dan beslissen wij.

- Wij overleggen met u.

12.11 **Welk adres gebruiken wij?**

Het laatste adres dat bij ons bekend is.

- Geef daarom een adreswijziging altijd aan ons door.

12.12 **Welk recht is van toepassing op deze verzekering?**

Het Nederlands recht.

13 Begrippen

Collectieve loonwijziging

Een loonswijziging vanwege een afspraak in uw bedrijf, bedrijfstak of (collectieve) arbeidsovereenkomst die geldt voor een groep werknemers. De prestaties van uw bedrijf of van de werknemer hebben geen invloed op de loonswijziging.

- Bijvoorbeeld een loonswijziging in een CAO.
- Bijvoorbeeld een loonswijziging vanwege een extra dienst- of functiejaar.

Dekkingspercentage

Het percentage van het verzekerd loon dat wij gebruiken om uw vergoeding te berekenen. U kiest het dekkingspercentage zelf.

Ernstige conflicten (groot molest)

Ernstige conflicten zoals omschreven door het Verbond van Verzekeraars (groot molest):

Definities van groot molest:

- Gewapend conflict: Onder gewapend conflict wordt verstaan elk geval waarin staten of andere georganiseerde partijen elkaar, of althans de een de ander, gebruik makend van militaire machtsmiddelen bestrijden. Onder gewapend conflict wordt mede verstaan het gewapende optreden van een vredesmacht der Verenigde Naties.
- Burgeroorlog: Onder burgeroorlog wordt verstaan een min of meer georganiseerde gewelddadige strijd tussen inwoners van eenzelfde staat waarbij een belangrijk deel van de inwoners van die staat betrokken is.
- Opstand: Onder opstand wordt verstaan georganiseerd gewelddadig verzet binnen een staat, gericht tegen het openbaar gezag.
- Binnenlandse onlusten: Onder binnenlandse onlusten wordt verstaan min of meer georganiseerde gewelddadige handelingen, op verschillende plaatsen zich voordoend binnen een staat.
- Oproer: Onder oproer wordt verstaan een min of meer georganiseerde plaatselijke gewelddadige beweging, gericht tegen het openbaar gezag.
- Mouterij: Onder mouterij wordt verstaan een min of meer georganiseerde gewelddadige beweging van leden van enige gewapende macht, gericht tegen het gezag waaronder zij gesteld zijn.

Fraude

Onjuiste of onvolledige informatie geven om een verzekering of vergoeding te krijgen of te houden.

Individuele loonwijziging

Iedere loonwijziging die geen collectieve loonwijziging is. En waarbij de werknemer structureel een ander loon krijgt. Bijvoorbeeld door wijziging van het parttimepercentage. Of door een functiewijziging.

Jaarloon

Bij het bepalen van het jaarloon gaan wij uit van het loon volgens het uniform loonbegrip. Dit is het loon dat u opgeeft aan de Belastingdienst voor de berekening van de loonheffingen (te weten, loonbelasting, premies volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet). Bijvoorbeeld: bruto jaarloon + vakantiegeld + eventuele 13e maand en/of bonus + bijtelling eventuele auto van de zaak. Meer informatie over het uniform loonbegrip vindt u op de website van de Belastingdienst.

NHT

Nederlandse Herverzekeringsmaatschappij voor Terrorisemeschaden (NHT). Verzekeraars hebben in 2003 de NHT opgericht. Wij hebben het terrorismerisico bij de NHT herverzekerd.

Op deze herverzekering is het Protocol Afwikkeling Claims van toepassing. Dit protocol kunt u downloaden op terrorisimeverzekerd.nl.

13 Begrippen

Schadeverzekering

Deze verzekering is een schadeverzekering. Een schadeverzekering geeft een vergoeding als er iets gebeurt en de verzekerde daardoor schade heeft.

- Alleen als deze voorwaarden zeggen dat de gebeurtenis verzekerd is.
- De vergoeding is nooit hoger dan de schade van de verzekerde.

Terrorismerisico

Een werknemer wordt ziek door:

- een aanslag met politiek, religieus of ideologisch doel waarbij sprake is van geweld of besmetting via ziektekiemen/schadelijke stoffen;
- maatregelen om zo'n aanslag te voorkomen of de gevolgen te beperken.

U

U bent de verzekeringnemer.

U bent ook de verzekerde.

UWV

Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

Verzekerd jaarloon

Wij bepalen het verzekerd jaarloon. Wij gebruiken daarvoor het jaarloon (vastgesteld volgens het uniform loonbegrip) dat u per werknemer aan ons opgeeft. Als u een te laag of een te hoog jaarloon aan ons opgeeft, kan dat gevolgen hebben voor uw (recht op) vergoedingen en voor uw verzekering. Het verzekerd jaarloon per werknemer is maximaal €125.000.

Verzekeringnemer

Degene met wie wij deze verzekering afsluiten.

- De verzekeringnemer noemen wij in deze voorwaarden: u.
 - U gaat over het contract.
 - U betaalt de premie.
 - U kunt de verzekering stoppen.
 - U kunt vragen de verzekering te veranderen.

De gegevens van de verzekeringnemer staan op het polisblad.

Verzuimmanagement

De maatregelen vanwege wet- of regelgeving die u in uw bedrijf neemt om ziekte te voorkomen en om ervoor te zorgen dat zieke werknemers zo snel mogelijk weer kunnen werken.

De maatregelen vanwege wet- of regelgeving die u neemt om aan uw plichten rond arbeidsomstandigheden te voldoen.

Wet WIA

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

WIA-uitkering

Een uitkering die een werknemer krijgt toegekend van UWV volgens de Wet WIA.

13 Begrippen

Wij

Achmea Schadeverzekeringen N.V., statutair gevestigd in Apeldoorn. Met deze verzekeringsmaatschappij heeft u de verzekering afgesloten. Achmea Schadeverzekeringen N.V. voert de handelsnaam Centraal Beheer en is geregistreerd bij de Autoriteit Financiële Markten.



Contact met Apeldoorn?



Stuur een e-mail

inkomen@centraalbeheer.nl



Stuur een brief

Centraal Beheer, Postbus 9150, 7300 HZ Apeldoorn



Bel 'Even Apeldoorn' (055) 579 8177

Dat kan van maandag tot en met vrijdag van 8.00 tot 17.30 uur.

Wij helpen u graag.

centraalbeheer.nl/zakelijk