

Verzuimverzekering Stop Loss

Aanvullende Voorwaarden

Informatie voor de werkgever

Belangrijk

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

De oplossing dichtbij

De Zeeuwse is uw regionale verzekeringsmaatschappij. Vanuit ons kantoor in Middelburg werken wij uitsluitend samen met onafhankelijke verzekeringsadviseurs, omdat die u het beste advies kunnen geven. Wij bieden verzekeringen voor zowel ondernemers als particulieren.

Van oorsprong is Zuidwest-Nederland ons werkgebied. Maar we zijn ook in andere regio's actief, met name voor agrarische verzekeringen. Door samenwerking met regionale partners kunnen wij de risico's en de verzekeringswensen van onze klanten goed inschatten. En dat merkt u aan de kwaliteit en het maatwerk van onze producten.

Wat vindt u waar?

Artikel 1	Algemeen	3
1.1	Waarvoor bent u verzekerd?	3
1.2	Wie zijn verzekerd?	3
1.3	Hoe houdt u uw werknemersgegevens actueel?	4
1.4	Aan welke voorwaarden moet de verzuimbegeleiding voldoen?	4
Artikel 2	Wat houdt de Verzuimverzekering Stop Loss in?	6
2.1	Wat is verzekerd?	6
2.2	Wat is maximaal verzekerd?	6
2.3	Wat bieden wij u nog meer bij de Verzuimverzekering Stop Loss?	6
2.4	Wat is niet verzekerd?	7
Artikel 3	Hoe werkt het als een werknemer arbeidsongeschikt is?	9
3.1	Hoe meldt u de arbeidsongeschiktheid van een werknemer?	9
3.2	Wat moet u doen als een werknemer door arbeidsongeschiktheid niet kan werken?	10
3.3	Wat doet u als de 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?	14
Artikel 4	Wat is er nog meer van belang?	15
4.1	Hoe werkt de vaststelling van de premie en het eigenrisicobedrag?	15
	Begrippenlijst	17

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

Artikel 1

Algemeen

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

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 Verzuimverzekering Stop Loss biedt dan het volgende.

- | | Artikel |
|--|---------|
| – Een uitkering als u het loon van een of meer <u>arbeidsongeschikte</u> werknemers doorbetaalt omdat u een loondoorbetalingsplicht heeft. Maar alleen als het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt meer is dan uw <u>eigenrisicobedrag</u> . Dit beschermt u tegen onverwachte uitschieters in uw kosten van loondoorbetaling. | 2.1 |
| – Ondersteuning bij het voorkomen en beheersen van het (langdurige) ziekteverzuim binnen uw bedrijf. | 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 AOW-leeftijd. Of, als dat eerder is, de 67-jarige leeftijd.

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 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 houdt u uw werknemersgegevens actueel?**

Bij de start van de verzekering hebben wij met u afgesproken of u ons de werknemersgegevens via een online toepassing of schriftelijk aanlevert. In beide gevallen bent u verantwoordelijk voor de juistheid, volledigheid en tijdige aanlevering van de gegevens die u aan ons doorgeeft.

1.3.1 *Maakt u gebruik van een online toepassing?*

Als u een online toepassing gebruikt, geeft u via deze toepassing wijzigingen aan ons door, zoals in- en uitdiensttredingen en salariswijzigingen. U kunt gebruikmaken van onze online toepassing of een toepassing van een derde partij, bijvoorbeeld uw arbodienst. Maar dit laatste kan alleen als er een koppeling is tussen deze toepassing en ons administratiesysteem, zodat werknemersgegevens direct in ons systeem terechtkomen. En als deze toepassing de ziek- en (deel)herstelmeldingen automatisch doorgeeft aan uw arbodienst of bedrijfsarts.

Het is belangrijk dat wij over actuele gegevens van uw werknemers beschikken. Wijzigt één of meer van de gegevens? Dan geeft u dat, inclusief de wijzigingsdatum, zo snel mogelijk aan ons door. Maar uiterlijk binnen 30 dagen. Uiterlijk in februari van ieder jaar moet u altijd een overzicht van uw werknemersgegevens over de maand januari uploaden.

Om de juistheid en volledigheid van de gegevens te controleren, kunnen wij u vragen om een specificatie van het loon per werknemer. Deze specificatie moet, als wij u daarom vragen, zijn gewaarmerkt door een registeraccountant (RA) of een accountant-administratieconsulent (AA). De eventuele kosten hiervan zijn voor uw rekening.

1.3.2 *Maakt u geen gebruik van een online toepassing?*

Als u de gegevens niet aanlevert via een online toepassing, bent u verplicht om zo snel mogelijk na afloop van ieder verzekeringsjaar het Formulier Premievaststelling inclusief een verzamelloonstaat aan ons te verstrekken. In artikel 4.1.5 leest u hier meer over.

1.4 **Aan welke voorwaarden moet de verzuimbegeleiding voldoen?**

Wanneer u bij ons een Verzuimverzekering heeft, bent u verplicht om u bij de verzuimbegeleiding te laten ondersteunen door een arbodienst of een bedrijfsarts. Deze dienstverlening moet voldoen aan het volgende:

- Er is procesbegeleiding en regie vanuit de arbodienst of bedrijfsarts tijdens de gehele periode van arbeidsongeschiktheid. Dit betekent minimaal dat door de arbodienst of bedrijfsarts de benodigde acties worden ingepland en uitgevoerd om te voldoen aan de Wet verbetering poortwachter.
- Binnen vijf dagen na de eerste ziektedag vindt controle plaats van een arbeidsongeschikte werknemer. Deze controle wordt uitgevoerd door de arbodienst of bedrijfsarts en kan bestaan uit een bezoek van een controleur of een telefonische controle.
- Uiterlijk binnen drie weken na de eerste ziektedag vindt een medische controle door een bedrijfsarts plaats, tenzij dit naar het oordeel van de arbodienst of bedrijfsarts niet nodig is.
- Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid vindt periodiek medische controle door een bedrijfsarts plaats. Dit moet ook zodra de gezondheidssituatie van de werknemer wijzigt.
- Vanaf de vierde verzuimmelding van een werknemer binnen een periode van twaalf maanden vindt er een medische controle door een bedrijfsarts plaats, uiterlijk op de vijfde dag na de ziekmelding. Deze eis geldt niet als dit naar het oordeel van de bedrijfsarts niet nodig is op sociaal-medische gronden.

Als u bij ons Arbo- en verzuimbegeleiding Compleet of Op Maat heeft dan voldoet u automatisch aan deze voorwaarden.

Verandert u van arbodienst of bedrijfsarts? Of voldoet de dienstverlening niet meer aan onze voorwaarden? Meldt u dat ons dan direct. Bij het veranderen van arbodienst of bedrijfsarts maakt u met de nieuwe arbodienst of bedrijfsarts afspraken voor arbeidsongeschikte werknemers voor wie de dienstverlening al is gestart. Hierbij spreekt u af dat:

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

Verandert u van arbodienst of bedrijfsarts en voldoet die dienstverlening niet aan onze voorwaarden of voldoet de dienstverlening van uw arbodienst of bedrijfsarts niet meer aan onze voorwaarden? En is er daardoor niet volledig aan de voorwaarden van artikel 3.2 voldaan? Dan kan het zijn dat er geen recht (meer) is op een uitkering.

Artikel 2

Wat houdt de Verzuimverzekering Stop Loss in?

In dit artikel leest u wat de Verzuimverzekering Stop Loss 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 u het loon van een of meer arbeidsongeschikte werknemers heeft doorbetaald vanwege uw loondoorbetalingsplicht. Maar alleen als het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt (zie artikel 3.7.1 en 3.7.2) meer is dan uw eigenrisicobedrag. De eerste ziektedag van een werknemer moet op of na de ingangsdatum van de verzekering liggen.

Bij de vaststelling van de uitkering houden wij rekening met het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt, het dekkingspercentage (zie ook artikel 3.7.2) en het eigenrisicobedrag. 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. Bij overlijden van een werknemer ontvangt u van ons een eenmalige uitkering. U leest meer over onze eenmalige uitkering en de hoogte daarvan in artikel 3.7.7.

2.1.3 Welke periode van loondoorbetaling telt mee voor de berekening van uw uitkering?

Voor de vaststelling van de uitkering telt het doorbetaald loon mee zolang de werknemer arbeidsongeschikt is, maar deze periode is maximaal 104 weken. Elke keer als de werknemer arbeidsongeschikt wordt, gaat deze periode van maximaal 104 weken 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 € 100.000,- 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. Het bedrag dat maximaal is verzekerd wordt gebruikt bij het bepalen van het dagloon op basis waarvan wij het doorbetaald loon berekenen dat voor vergoeding in aanmerking komt en bij het berekenen van de overlijdensuitkering.

2.3 Wat bieden wij u nog meer bij de Verzuimverzekering Stop Loss?

Door het afsluiten van de Verzuimverzekering Stop Loss geeft u ons ook opdracht om u te ondersteunen bij het re-integratieproces van werknemers die langdurig arbeidsongeschikt dreigen te worden. Deze ondersteuning wordt uitgevoerd door (of namens) ons team Verzuim en Re-integratie Advies (VRA). Als u een werknemer bij ons arbeidsongeschikt meldt, dan

neemt ons team Claims Inkomen deze melding in behandeling. Als de werknemer langdurig arbeidsongeschikt dreigt te worden, geeft Claims Inkomen zo nodig aan VRA de opdracht om de re-integratieondersteuning uit te voeren. De werknemersgegevens die daarvoor nodig zijn, worden hiervoor overgedragen aan VRA.

Op deze manier ondersteunen wij u bij het voorkomen van (langdurige) arbeidsongeschiktheid en instroom van uw werknemers in de WIA. Ook verlenen wij u rechtsbijstand en vergoeden wij de kosten van preventie geheel of gedeeltelijk.

De hiervoor genoemde dienstverlening en vergoedingen zijn onderdeel van WerkImpulz.

De diensten uit WerkImpulz die bij de Verzuimverzekering Stop Loss horen zijn:

- Preventie Basis
- Rechtsbijstand
- Re-integratieondersteuning terug-naar-werk

In de Voorwaarden WerkImpulz leest u meer over deze diensten. U heeft deze voorwaarden bij uw polisblad ontvangen.

De Verzuimverzekering Stop Loss maakt onderdeel uit van PersoneelsImpulz, het pakket voor onze verzekeringen die te maken hebben met personeel. Heeft u meer verzekeringen binnen PersoneelsImpulz afgesloten? Afhankelijk van de combinatie van uw verzekeringen bieden wij u dan meer ondersteunende diensten. Bijvoorbeeld extra preventiediensten. Op uw polisblad ziet u welke diensten wij u bieden. En welke voorwaarden er per dienst van toepassing zijn.

2.4 Wat is niet verzekerd?

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

2.4.1 Eigenrisicobedrag

U heeft een eigen risico in geld. U krijgt geen vergoeding voor het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt tot aan het eigenrisicobedrag. Het eigen risico is een percentage van de verzekerde loonsom en staat op uw polisblad.

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

Als de verzekering is beëindigd, is er na de datum van beëindiging geen recht meer op een uitkering. Ook niet voor uw werknemer van wie de eerste ziekte dag voor de datum van beëindiging ligt.

2.4.3 De arbeidsongeschiktheid van uw werknemer was te verwachten

Wij kunnen (tijdelijk) het doorbetaald loon aan een werknemer niet (geheel) meerekenen bij de vaststelling van uw uitkering 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 u de arbeidsongeschiktheid had kunnen verwachten.

Als u direct voor de start van de Verzuimverzekering Stop Loss al een verzuimverzekering had, 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.

2.4.4 *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 voor het eerst betaalt na de eerste ziektedag. Loonsverhogingen die voortvloeien uit de cao zijn wel verzekerd.

2.4.5 *Wat is nog meer niet verzekerd?*

Wij nemen het doorbetaald loon aan een werknemer niet mee bij de vaststelling van de uitkering 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.

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?

Bij de start van de verzekering hebben we afgesproken dat u dat via een online toepassing doet of ons een declaratieformulier stuurt.

3.1.1 Maakt u voor het melden van de arbeidsongeschiktheid gebruik van een online toepassing?

Als u een online toepassing gebruikt, moet u het volgende doen.

- U meldt uw werknemer op de eerste ziektedag arbeidsongeschikt. Als u ook de arbodienstverlening bij ons heeft afgesloten, komt de melding ook direct bij de arbodienst terecht. Heeft u geen arbodienstverlening afgesloten via ons? Dan meldt u uw werknemer op de eerste ziektedag arbeidsongeschikt bij uw arbodienst of bedrijfsarts.
- U geeft bij de ziekmelding enkele bijzonderheden op. Bijvoorbeeld het telefoonnummer waarop de werknemer bereikbaar is en het arbeidsongeschiktheidspercentage (zie artikel 3.7.4). 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-riskstatus) en of de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een ongeval waar een derde bij betrokken was.

Deze meldingen in de online toepassing worden ook gebruikt voor de berekening van de uitkering na afloop van het verzekeringsjaar. U houdt ons via de online toepassing steeds direct op de hoogte van wijzigingen in het arbeidsongeschiktheidspercentage en 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 uw arbodienst of bedrijfsarts. De opgave bevat de naam van de werknemer, de geboortedatum, de datum van de arbeidsongeschiktheidsmelding aan de arbodienst of bedrijfsarts, de datum van de eerste ziektedag, het arbeidsongeschiktheidspercentage en de hersteldatum.

3.1.2 Maakt u gebruik van ons declaratieformulier?

Als u ons declaratieformulier gebruikt, moet u het volgende doen.

- U meldt uw werknemer op de eerste ziektedag arbeidsongeschikt bij uw arbodienst of bedrijfsarts.
- U vraagt de uitkering aan met het declaratieformulier. Dit stuurt u ons zo snel mogelijk toe, uiterlijk drie maanden na afloop van het verzekeringsjaar. U vindt dit formulier op www.dezeeuwse.nl. Op dit formulier geeft u aan welke werknemer(s) tijdens welke periode

arbeidsongeschikt zijn (geweest) en welk loon aan hen is betaald over die periode. Ook geeft u enkele bijzonderheden op, zoals het arbeidsongeschiktheidspercentage (zie artikel 3.7.4) en wijzigingen daarin, of de werknemer recht heeft op een uitkering vanuit de Ziektewet (bijvoorbeeld vanwege orgaandonatie, ziekte als gevolg van een zwangerschap of de no-riskstatus) en of de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een ongeval waar een derde bij betrokken was.

Met het declaratieformulier stuurt u de volgende bijlagen mee:

- het Formulier Premievaststelling (u leest hier meer over in artikel 4.1);
- een verzamelloonstaat;
- een opgave van het ziekteverzuim, gespecificeerd per werknemer. Deze opgave moet door u zijn ondertekend en afkomstig zijn van uw arbodienst of bedrijfsarts. De opgave bevat de naam van de werknemer, de geboortedatum, en per periode van arbeidsongeschiktheid de datum van de arbeidsongeschiktheidsmelding, de datum van de eerste ziektedag, de arbeidsongeschiktheidspercentages en de hersteldatum.
- Het declaratieformulier laat u op ons verzoek controleren door een accountant 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 een arbodienst of bedrijfsarts 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 maakt u gebruik van de ondersteuning die wij u kunnen bieden.
- 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, uw arbodienst of uw bedrijfsarts op. Dit geldt ook voor aanwijzingen van deskundigen die worden ingeschakeld door ons, uw arbodienst of uw bedrijfsarts.
- Gaat uw werknemer naar het buitenland met het doel 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 meetellen bij de berekening van het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt. En onder welke voorwaarden wij dat eventueel doen.
- U meldt het ons direct als uw werknemer niet (voldoende) meewerkt aan zijn re-integratie.
- U meldt het ons direct als u betaling van het loon van de werknemer stopzet of opschort.
- U meldt het ons direct als u een loonsanctie krijgt opgelegd van het UWV.
- U meldt het ons direct als u in de loop van het verzekeringsjaar het bedrag van uw eigen risico overschrijdt of dreigt te overschrijden.

- Maakt u geen gebruik van een online toepassing? Dan stuurt u ons elk kwartaal een verzuimrapportage van de arbodienst of bedrijfsarts. Deze rapportage bevat minimaal een opgave van het ziekteverzuim, gespecificeerd per werknemer. De opgave bevat de naam van de werknemer, de geboortedatum en per ziekteperiode de datum van de arbeidsongeschiktheidsmelding, de datum van de eerste ziektedag, de arbeidsongeschiktheidspercentages en de hersteldatum (indien van toepassing). Wij gebruiken deze verzuimrapportage om te beoordelen of wij zo nodig de re-integratieondersteuning door team VRA in kunnen zetten (zie artikel 2.3).

3.3 Wat doet u als de 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 arbodienst of de bedrijfsarts. Deze kan dan vaststellen of er sprake is van arbeidsongeschiktheid.
- U zorgt ervoor dat de werknemer in Nederland naar de bedrijfsarts 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 telt het doorbetaald loon niet mee bij de vaststelling van de uitkering en is het bovenstaande niet van toepassing (zie artikel 2.4.5).

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 zo spoedig mogelijk. Maar uiterlijk binnen drie maanden na de eerste ziektedag. Hiervoor gebruikt u het declaratieformulier of u meldt het bij de ziekmelding in de online toepassing.

Wij helpen u dan om de derde aansprakelijk te stellen en de schade te verhalen. U stuurt ons, of de door ons ingeschakelde derde partij – als wij daarom vragen – alle informatie die nodig is om de schade te verhalen. U leest er meer over in de Voorwaarden Rechtsbijstand.

Verhaalt u zelf de schade? Dan stelt u ons van de resultaten van uw verhaalsactie op de hoogte. De loonschade die u zelf heeft verhaald, telt dan niet mee bij de berekening van het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt.

Berekenen wij uw uitkering en is het resultaat van de verhaalsactie bekend, dan wordt de uitkomst direct meegenomen in de berekening van het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt. Is het resultaat van de verhaalsactie nog niet bekend? Dan tellen we het doorbetaald loon mee in de berekening als voorschot. Zodra vaststaat welk bedrag is verhaald, of de poging om de schade te verhalen om andere redenen is afgerond, wordt de definitieve vergoeding vastgesteld. Als blijkt dat wij te veel aan u hebben uitgekeerd, betaalt u het verschil terug. Als blijkt dat wij te weinig hebben uitgekeerd krijgt u het restant alsnog uitgekeerd.

Voor de berekening van de uitkering telt mee het deel van het doorbetaald loon 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 telt het doorbetaald loon niet mee voor de berekening van de 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 of 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 PersoneelsImpulz. Wij kunnen ook besluiten het doorbetaald loon van een of meer werknemers gedeeltelijk of helemaal niet mee te nemen in de berekening van het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt.

Meldt u de werknemer niet op tijd arbeidsongeschikt bij de arbodienst of bedrijfsarts? En doet u de ziekmelding meer dan vier werkdagen later? Dan tellen wij de dagen tot de meldingsdatum niet mee in de berekening van het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt.

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 het doorbetaald loon van deze werknemer gedeeltelijk of helemaal niet mee te nemen in de berekening van het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt.

3.7 Hoe bepalen wij de hoogte van de uitkering?

3.7.1 Hoe berekenen wij de uitkering?

Wij stellen per werknemer vast wat wij aan loondoorbetaling zouden vergoeden als er geen eigen risico was. Daarna tellen wij die bedragen voor alle werknemers bij elkaar op. Wij noemen dit het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt. Heeft u werkgeverslasten meeverzekerd (zie uw polisblad)? Dan verhogen wij de uitkomst met het afgesproken percentage werkgeverslasten.

Daarna vergelijken wij dit bedrag met het eigenrisicobedrag. Wij keren het meerdere boven het eigenrisicobedrag uit. Als u heeft gekozen voor het maximeren van uw uitkering (zie uw polisblad) keren wij maximaal twee keer het bedrag van uw eigen risico uit.

3.7.2 Hoe berekenen wij het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt?

Voor het berekenen van het doorbetaald loon dat per werknemer voor vergoeding in aanmerking komt, starten wij met een berekening van de loondoorbetaling per werkdag, inclusief vakantiegeld

en een eventuele 13e en 14e maand. Dit noemen we het dagloon. Dit dagloon vermenigvuldigen wij met het arbeidsongeschiktheidspercentage, het aantal werkdagen in de periode van arbeidsongeschiktheid in het betreffende verzekeringsjaar en het dekkingspercentage (zie uw polisblad). In formulevorm:

dagloon * arbeidsongeschiktheidspercentage * aantal verzuimde werkdagen in verzekeringsjaar * dekkingspercentage

Het arbeidsongeschiktheidspercentage bepaalt u zelf. Als uw werknemer volledig verzuimt is dit 100%. Hoe u het percentage bepaalt als uw werknemer (weer) gedeeltelijk werkt, leest u in 3.7.4. Is er in één verzekeringsjaar sprake van verschillende arbeidsongeschiktheidspercentages? Dan voeren wij deze berekening voor iedere periode waarvoor een apart percentage geldt ook apart uit.

Wij tellen voor alle werknemers de bedragen bij elkaar op. De uitkomst is het doorbetaalde loon dat voor vergoeding in aanmerking komt.

Bij de bovenstaande berekening wordt rekening gehouden met het volgende.

- a. Is de werknemer meeverzekerd (zie artikel 1.2)?
- b. Voor welk bedrag en welke periode is de werknemer meeverzekerd (zie artikel 2)?
- c. Komt de periode van arbeidsongeschiktheid voor vergoeding in aanmerking (zie artikel 3.1 t/m 3.6, 3.7.5 en 3.7.6)?
- d. Wat is het arbeidsongeschiktheidspercentage (zie artikel 3.7.2 en 3.7.4)?
- e. Bedragen die u op het doorbetaalde loon heeft ingehouden vanwege wettelijke uitkeringen die toekomen aan de werknemer, zoals een vervroegde IVA-uitkering. Deze trekken wij af bij de berekening van het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt.

3.7.3 Hoe berekenen wij het eigenrisicobedrag?

Wij berekenen uw eigenrisicobedrag door uw verzekerde loonsom te vermenigvuldigen met uw eigenrisicopercentage (zie uw polisblad). Voor de berekening van de uitkering gebruiken we het definitieve eigenrisicobedrag dat na afloop van een verzekeringsjaar wordt vastgesteld op basis van de definitieve verzekerde loonsom.

3.7.4 Wat als uw werknemer (weer) gedeeltelijk werkt?

Is uw werknemer niet volledig arbeidsongeschikt of 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%.

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 nemen dit mee in de berekening van het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt. Voor hulp bij de bepaling van de loonwaarde en het arbeidsongeschiktheidspercentage kunt u contact opnemen met uw VerzuimCoach.

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

Als uw werknemer op arbeidstherapeutische basis aan het werk gaat, tellen wij nog maximaal vier weken mee bij de berekening van het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt. Het gaat dan om 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 (zie het voorbeeld in 3.7.4). U geeft de hoogte daarvan aan ons door en wij nemen dit mee in de berekening van het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt. Voor hulp bij de bepaling van de loonwaarde en het arbeidsongeschiktheidspercentage kunt u contact opnemen met uw VerzuimCoach.

3.7.6 *Wanneer stopt de periode op basis waarvan wij uw uitkering berekenen?*

Wij bereken uw uitkering op basis van de periodes dat uw werknemers arbeidsongeschikt zijn en u het loon hebt doorbetaald. De periode die meegenomen wordt bij de bepaling van uw 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 AOW-leeftijd bereikt of, als dat eerder is, de leeftijd van 67 jaar.

3.7.7 *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 eigen risico.

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

Wij stellen na afloop van ieder verzekeringsjaar vast of, en hoeveel, wij moeten uitkeren. De betaling vindt altijd zo spoedig mogelijk na de vaststelling plaats. De uitkering betalen wij aan u. U krijgt van ons dan een uitkeringsspecificatie.

Blijkt in de loop van het verzekeringsjaar dat u het bedrag van uw eigen risico al overschrijdt? Dan kunt u ons vragen om een voorschot op een eventuele uitkering. Dat kan ook als u in een kwartaal meer dan 35% van het bedrag van uw eigen risico heeft doorbetaald. U ontvangt dan per kwartaal het meerdere boven die 35% als voorschot op een eventuele uitkering. Als na afloop van het verzekeringsjaar blijkt dat het eigen risico niet is overschreden, of is overschreden met een lager bedrag dan het voorschot, betaalt u het bedrag dat u te veel heeft ontvangen terug.

De overlijdensuitkering wordt zo spoedig mogelijk na het overlijden van de werknemer aan u betaald. U krijgt van ons dan een uitkeringsspecificatie.

Artikel 4

Wat is er nog meer van belang?

In dit artikel leest u hoe uw premie en uw eigenrisicobedrag worden vastgesteld.

4.1 Hoe werkt de vaststelling van de premie en het eigenrisicobedrag?

Uw premie wordt bepaald door uw verzekerde loonsom te vermenigvuldigen met uw premiepercentage. Uw eigenrisicobedrag wordt bepaald door uw verzekerde loonsom te vermenigvuldigen met uw eigenrisicopercentage. Hieronder leest u hoe wij jaarlijks deze percentages, de voorschotpremie, de definitieve premie en het definitieve eigenrisicobedrag vaststellen. En welke verplichtingen er voor u zijn om ons in staat te stellen deze vaststelling uit te voeren.

4.1.1 Hoe stellen wij het premiepercentage en het eigenrisicopercentage vast?

Op uw polisblad staat het premiepercentage en het eigenrisicopercentage. Deze percentages worden jaarlijks opnieuw vastgesteld en aan u meegedeeld. De nieuwe percentage zijn van toepassing vanaf 1 januari van het betreffende verzekeringsjaar en worden onder andere vastgesteld op basis van:

- de verzekerde loonsom;
- de sector waarin uw bedrijf door de Belastingdienst is ingedeeld;
- het totaal aan doorbetaald loon bij ziekte per verzekeringsjaar van de voorgaande drie jaar (of korter als uw verzekering korter loopt);
- de samenstelling van uw personeelsbestand, zoals leeftijd, geslacht en salaris;
- het totaal aan uitkeringen die wij hebben gedaan aan al onze relaties met een verzuimverzekering;
- de landelijke ontwikkeling van het ziekteverzuim.

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

Wordt uw premiepercentage en/of het eigenrisicopercentage 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 de eerste dag van de kalendermaand nadat wij uw melding hebben ontvangen. Voor de looptijd tussen 1 januari van het betreffende verzekeringsjaar en de datum van beëindiging geldt dan het premie- en het eigenrisicopercentage dat vóór de verhoging van toepassing was.

4.1.2 Hoe stellen wij de voorschotpremie vast?

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

4.1.3 *Hoe stellen wij de definitieve premie vast?*

Na afloop van een verzekeringsjaar stellen wij de definitieve premie vast voor dat jaar. Wij doen dat op basis van de definitieve verzekerde loonsom en het premiepercentage dat voor dat jaar geldt. Het verschil tussen deze definitieve premie en de al betaalde voorschotpremie wordt verrekend met de voorschotpremie voor het nieuwe verzekeringsjaar.

4.1.4 *Hoe stellen wij het definitieve eigenrisicobedrag vast?*

Na afloop van een verzekeringsjaar stellen wij ook het definitieve eigenrisicobedrag vast voor dat jaar. Wij doen dat door de definitieve verzekerde loonsom te vermenigvuldigen met uw eigenrisicopercentage. Het definitieve eigenrisicobedrag wordt gebruikt voor de berekening van de uitkering.

4.1.5 *Welke verplichtingen gelden voor u bij de vaststelling van de definitieve premie en het definitieve eigenrisicobedrag?*

Maakt u geen gebruik van een online toepassing? Dan bent u verplicht om zo snel mogelijk na afloop van ieder verzekeringsjaar, maar in ieder geval voor 1 april, het Formulier Premievaststelling in te vullen en te uploaden, inclusief een verzamelloonstaat.

Maakt u wel gebruik van een online toepassing voor het aanleveren van werknemersgegevens? Dan leest u in artikel 1.3.1 wat u moet doen.

Als wij u daarom vragen, stuurt u ons ook een specificatie van:

- de loonsom per werknemer;
- het loon dat u tijdens arbeidsongeschiktheid heeft doorbetaald.

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

4.1.6 *Wat gebeurt er als u zich niet houdt aan een verplichting rond de vaststelling van de definitieve premie en het definitieve eigenrisicobedrag?*

Ontvangen wij voor 1 april niet alle gegevens voor de premievaststelling en het eigenrisicobedrag? Dan stellen wij met terugwerkende kracht vanaf 1 januari van het lopende verzekeringsjaar de verwachte loonsom vast op 125% van de loonsom die bij ons bekend is. Wij passen de voorschotpremie hier dan op aan. U blijft verplicht om ons de gegevens te verstrekken. Zonder deze gegevens kunnen wij het definitieve eigenrisicobedrag en een eventueel recht op uitkering niet berekenen en ontvangt u geen uitkering of een voorschot.

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

Als wij voor 1 oktober nog niet alle gegevens voor de premievaststelling en de vaststelling van het eigenrisicobedrag hebben ontvangen, kunnen wij de verzekering met ingang van 1 januari van het volgende jaar beëindigen.

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, met wie u een contract heeft gesloten (rechtstreeks of via een arbodienst), en die een arbeidsongeschikte werknemer medisch begeleidt.

Claims Inkomen

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

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.

Eigen risico/eigenrisicobedrag/eigenrisicopercentage

Wij berekenen eerst welk bedrag u van ons zou ontvangen als er geen eigen risico was. Van dit bedrag trekken wij uw eigen risico af. Dit eigen risico is het bedrag aan doorbetaald loon dat bij arbeidsongeschiktheid van uw werknemers voor uw eigen rekening blijft. Het bedrag dat overblijft wordt aan u uitgekeerd. Het eigen risico is uitgedrukt in een percentage van de verzekerde loonsom. Dit eigenrisicopercentage staat op uw polisblad.

Formulier Premievaststelling

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

Loondoorbetalingsplicht

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

Loonsom

Dit is het loon dat u aan de Belastingdienst opgeeft en waarover het volgende wordt berekend: loonbelasting en de premies volksverzekeringen, werknemersverzekeringen en Zorgverzekeringswet (ZVW). Dit loon wordt ook wel het uniform loon, het SV-loon of het loon voor werknemersverzekeringen genoemd. De loonsom per werknemer wordt voor deze verzekering gemaximeerd op € 100.000,-.

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.

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 € 100.000,-) plus de werkgeverslasten die u heeft meeverzekerd.

Verzekeringsjaar

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

VerzuimCoach

Uw aanspreekpunt voor de ondersteuning bij uw taken in het re-integratieproces voor uw arbeidsongeschikte werknemers en voor vragen over preventiediensten en werkhervatting.

VRA

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

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-grotoaandeelhouders niet tot de werknemers.

Wet BIG

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

Wet verbetering poortwachter

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

WIA

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

Wij/ons/onze

De Zeeuwse Verzekeringen, ook afgekort als De Zeeuwse.