

MKB Verzuim Ontzorg Verzekering

Aanvullende Voorwaarden

Versie DZ-2117

Informatie voor de werkgever

Belangrijk

De MKB Verzuim Ontzorg Verzekering is een onderdeel van het pakket CompleetVerzekerd Mijn personeel. Deze Aanvullende Voorwaarden MKB Verzuim Ontzorg Verzekering vormen één geheel met de Algemene Voorwaarden CompleetVerzekerd Mijn personeel. De Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle verzekeringen die onderdeel uitmaken van CompleetVerzekerd Mijn personeel. In deze Aanvullende Voorwaarden vind je de voorwaarden die speciaal gelden voor je MKB Verzuim Ontzorg Verzekering. Als er daarnaast nog Bijzondere Voorwaarden van toepassing zijn, vind je die op uw polisblad.

De oplossing dichtbij

De Zeeuwse is jouw regionale verzekeringsmaatschappij. Vanuit ons kantoor in Middelburg werken wij uitsluitend samen met onafhankelijke verzekeringsadviseurs, omdat die jou het beste advies kunnen geven. Wij bieden verzekeringen voor zowel ondernemers als particulieren, waaronder speciale oplossingen voor agrarische bedrijven. Door samenwerking met regionale partners kunnen wij de risico's en de verzekeringswensen van onze klanten goed inschatten. En dat merk je aan de kwaliteit en het maatwerk van onze producten.

[Bekijk online versie](#)




de Zeeuwse
verzekeringen

Wat vind je waar?

Artikel 1	Algemeen	4
1.1	Waarvoor ben je verzekerd?	4
1.2	Wie zijn verzekerd?	4
1.3	Hoe geef je je werknemersgegevens aan ons door?	5
1.4	Hoe is de verzuimbegeleiding geregeld?	5
1.5	Wat zijn de gevolgen als de verzekering of het arbocontract eindigt?	5
1.6	Wat moet je doen als je arbocontract eindigt?	5
Artikel 2	Wat houdt de MKB Verzuim Ontzorg Verzekering in?	6
2.1	Wat is verzekerd?	6
2.2	Welk loon is (maximaal) verzekerd?	7
2.3	Wat bieden wij je nog meer bij de MKB Verzuim Ontzorg Verzekering?	7
2.4	Wat is niet verzekerd?	8
Artikel 3	Hoe werkt het als een werknemer arbeidsongeschikt is?	10
3.1	Hoe meld je de arbeidsongeschiktheid van een werknemer?	10
3.2	Wat moet je doen als een werknemer door arbeidsongeschiktheid niet kan werken?	10
3.3	Wat doe je als een werknemer in het buitenland ziek wordt?	11
3.4	Wat gebeurt er als de arbeidsongeschiktheid van je werknemer is veroorzaakt door een derde?	11
3.5	Wat moet je werknemer doen als hij arbeidsongeschikt is?	12
3.6	Wat gebeurt er als jij of je 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
3.9	Wanneer eindigt de uitkering?	14
Artikel 4	Hoe stellen wij je premie vast?	15
4.1	Hoe werkt de premievaststelling?	15
4.2	Welke verplichting heb je als je verzekering is beëindigd?	17

Artikel 1

Algemeen

In dit artikel lees je wat het doel is van de verzekering en wie verzekerd zijn. Ook vind je informatie over het doorgeven van je werknemersgegevens en hoe de verzuimbegeleiding is geregeld. Tenslotte leggen we uit wat er gebeurt als de MKB Verzuim Ontzorg Verzekering of het contract met je arbodienst eindigt.

1.1 Waarvoor ben je verzekerd?

Als jouw werknemer door arbeidsongeschiktheid niet kan werken, ben je verplicht om maximaal 104 weken zijn loon door te betalen. Deze loondoorbetalingsplicht en de hoogte van het loon dat je moet doorbetalen zijn vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek, de eventuele cao en de arbeidsovereenkomst met je werknemer.

De MKB Verzuim Ontzorg Verzekering biedt dan het volgende:

- Een uitkering als je het loon van een arbeidsongeschikte werknemer doorbetaalt, omdat je een loondoorbetalingsplicht hebt (artikel 2.1).
- Ontzorging bij het voorkomen en beheersen van (langdurig) ziekteverzuim binnen je bedrijf (artikel 2.3).

1.2 Wie zijn verzekerd?

Je werknemers zijn verzekerd vanaf de ingangsdatum van de verzekering. Of, als dat later is, de ingangsdatum van het dienstverband. Je werknemers zijn verzekerd tot de eindleeftijd die wij met jou hebben afgesproken. De eindleeftijd staat op je polisblad. Het is verplicht om al je werknemers te verzekeren.

Een werknemer is niet (direct) verzekerd als deze:

- 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;
- bij een bedrijfsovername of fusie door jouw bedrijf is overgenomen en zijn eerste ziekte dag voor de datum van de bedrijfsovername of fusie ligt;
- 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;
- een no-riskstatus heeft.

Is er sprake is van een situatie zoals bij 1.2.a en 1.2.b? Dan kan de werknemer alsnog worden verzekerd als hij vier weken achter elkaar volledig zijn bedongen arbeid verricht. We kunnen je vragen om bewijs aan te leveren, zoals een controlerapport van een re-integratiebedrijf of bedrijfsarts. De kosten hiervan zijn voor onze rekening.

1.3 Hoe geef je je werknemersgegevens aan ons door?

Je geeft bij de start van je MKB Verzuim Ontzorg Verzekering alle werknemers die bij jou in dienst zijn aan ons door, ongeacht of ze een vast of tijdelijk dienstverband hebben. Tijdens de looptijd van je verzekering informeer je ons over veranderingen in je werknemersbestand, zoals in- en uitdiensttredingen, wijzigingen van het type dienstverband of salarismwijzigingen. Dit geldt dus ook voor oproepkrachten.

Je geeft je werknemersgegevens op de volgende manier aan ons door:

- a. Je maakt gebruik van een koppeling met je salarispakket waardoor je werknemersgegevens automatisch worden opgehaald uit je salarispakket. Voor het gebruik van de salariskoppeling ga je een verwerkersovereenkomst aan met een door ons aan te wijzen partij. Bij de start van je MKB Verzuim Ontzorg Verzekering breng je zelf, of samen met je salarisverwerker, de salariskoppeling tot stand. Is de salariskoppeling nog niet tot stand gekomen? Of stopt de salariskoppeling tijdens de looptijd van je Verzuimverzekering, bijvoorbeeld omdat de verwerkersovereenkomst is beëindigd? Dan geef je de werknemersgegevens zelf aan ons door via je Klantportaal (Mijn Zeeuwse). Of je wel of niet gebruikmaakt van de salariskoppeling staat op je polisblad. Of:
- b. Je doet dit zelf, via je Klantportaal.

Je bent altijd zelf verantwoordelijk voor de juistheid, volledigheid en tijdige aanlevering van de gegevens. In de Handleiding MKB Verzuim Ontzorg Verzekering vind je meer informatie over het doorgeven van je werknemersgegevens.

1.4 Hoe is de verzuimbegeleiding geregeld?

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

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

Als je MKB Verzuim Ontzorg Verzekering eindigt, om welke reden dan ook, eindigt het contract met je arbodienst op dezelfde datum. Omgekeerd geldt hetzelfde. Als je contract met je arbodienst eindigt, om welke reden dan ook, eindigt de MKB Verzuim Ontzorg Verzekering op dezelfde datum.

1.6 Wat moet je doen als je arbocontract eindigt?

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

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

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

Artikel 2

Wat houdt de MKB Verzuim Ontzorg Verzekering in?

In dit artikel lees je wat de MKB Verzuim Ontzorg Verzekering inhoudt. Je ziet ook wat wel en niet is verzekerd.

2.1 Wat is verzekerd?

2.1.1 Een uitkering bij arbeidsongeschiktheid van je werknemer

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

Bij de vaststelling van de uitkering gaan wij uit van het loon dat op dat moment bij ons bekend is, het dekkingspercentage en je eigenrisicoperiode. In artikel 3.7 leggen wij uit hoe de vaststelling van de uitkering precies werkt.

2.1.2 Een uitkering als je werknemer overlijdt

Als een werknemer overlijdt, ben je wettelijk verplicht een uitkering te doen aan de nabestaanden. Je krijgt dan van ons een eenmalige uitkering. In artikel 3.7.4 leggen we uit hoe we de overlijdensuitkering vaststellen.

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

Is de verzekering beëindigd? En ligt de eerste ziektedag van je werknemer op of na de ingangsdatum van de verzekering en voor de datum van beëindiging? Dan blijft er recht op een uitkering als aan de voorwaarden van artikel 2.1.1 is voldaan. Dit geldt ook als de arbeidsongeschiktheid na de datum van beëindiging van de verzekering toeneemt.

Als je werknemer weer volledig arbeidsgeschikt is, heb je geen recht meer op een uitkering. Maar als je werknemer binnen vier weken nadat hij weer volledig arbeidsgeschikt is opnieuw arbeidsongeschikt wordt, hervatten wij de uitkering. We passen dan niet opnieuw de eigenrisicoperiode toe. Op een eventuele uitkering zijn dan de wettelijke regels en voorwaarden van toepassing zoals die op de dag van de beëindiging van de verzekering golden.

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

2.1.4 Hoe lang krijg je een uitkering?

Je krijgt een uitkering zolang je werknemer arbeidsongeschikt is. Maar maximaal 104 weken. Elke keer als de werknemer arbeidsongeschikt wordt, gaat deze periode opnieuw in. Tenzij je werknemer binnen vier weken nadat hij weer volledig arbeidsgeschikt is opnieuw (gedeeltelijk)

arbeidsongeschiktheid wordt. Dan worden deze periodes van arbeidsongeschiktheid samen gezien als één periode.

2.2 Welk loon is (maximaal) verzekerd?

Je verzekert het SV-jaarloon van je werknemer. Het te verzekeren SV-loon is gemaximeerd. Dit maximum staat op je polisblad en geldt voor alle werknemers.

Heb je een opslag voor werkgeverslasten meeverzekerd? Dan verhogen wij het (gemaximeerde) SV-loon van alle werknemers samen met deze opslag. Deze opslag staat op je polisblad. De (gemaximeerde) SV-loonsom inclusief een eventuele opslag is de verzekerde loonsom. We gebruiken deze verzekerde loonsom om de premie te berekenen. De wijze waarop wij de uitkering berekenen en van welk loon wij daarbij uitgaan staat beschreven in artikel 3.7.

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

2.3.1 Ondersteuning bij re-integratie

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

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

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

2.3.2 Vergoeding re-integratiekosten

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

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

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

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

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

Voordat de re-integratieactiviteit start, hoor je van de casemanager of wij de kosten vergoeden. Nadat een re-integratieactiviteit is afgerond, ontvang je de nota('s) van de dienstverlener. Jij betaalt die. Daarna stuur je ons een declaratieformulier en de originele nota('s). Dat doe je uiterlijk een maand nadat je de nota('s) van de dienstverlener hebt ontvangen. Wij vergoeden dan binnen een maand het bedrag waarover de casemanager je vooraf heeft geïnformeerd. Is de arbeidsovereenkomst van een werknemer geëindigd voordat de re-integratieactiviteit is gestart of is afgerond? Dan worden de kosten van de re-integratieactiviteit toch vergoed. Tenzij je geen wettelijke re-integratieverplichting hebt voor deze werknemer, bijvoorbeeld omdat die een no-riskstatus heeft.

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

2.3.3 Rechtsbijstand

Ook heb je recht op rechtsbijstand bij juridische geschillen in specifieke gevallen van verzuim en arbeidsongeschiktheid. Deze dienstverlening en vergoedingen zijn onderdeel van Diensten bij je verzekeringen. In de Voorwaarden Rechtsbijstand lees je hier meer over. Je hebt deze bij je polisblad ontvangen.

2.4 Wat is niet verzekerd?

Wij bieden een ruime dekking. Maar niet alles is verzekerd. In sommige gevallen kun je geen beroep doen op deze verzekering. In de Algemene Voorwaarden CompleetVerzekerd Mijn personeel lees je wat er is uitgesloten. Je leest hierna welke uitsluitingen daarnaast nog gelden voor deze verzekering.

2.4.1 Eigenrisicoperiode

Elke keer dat een werknemer arbeidsongeschikt wordt, geldt een eigenrisicoperiode. Je krijgt geen vergoeding voor het loon dat je in deze periode betaalt. De duur van de eigenrisicoperiode staat op je polisblad. De eigenrisicoperiode begint op de eerste ziektedag. Elke keer als je werknemer arbeidsongeschikt wordt, geldt deze eigenrisicoperiode. Tenzij die werknemer binnen vier weken nadat hij volledig arbeidsgeschikt is weer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt wordt. Dan geldt de eigenrisicoperiode niet opnieuw.

2.4.2 De arbeidsongeschiktheid van je werknemer was te verwachten

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

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

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

- 2.4.3 Loonsverhogingen als je werknemer arbeidsongeschikt is
Loonsverhogingen op of na de eerste ziektedag van je werknemer zijn niet verzekerd. Dat geldt ook voor verhogingen van het loon die je voor de eerste ziektedag toekent, maar die je betaalt na de eerste ziektedag. Loonsverhogingen die voortvloeien uit de cao zijn wel verzekerd.
- 2.4.4 Wanneer keren wij ook niet uit?
Wij keren ook niet uit als:
- je werknemer langer dan een maand is uitgezonden naar het buitenland en de eerste ziektedag valt in de periode dat hij in het buitenland werkt;
 - je het loon doorbetaalt terwijl je met de werknemer bent overeengekomen dat hij geen arbeid hoeft te verrichten.
- 2.4.5 En welke re-integratiekosten vergoeden wij niet?
De volgende kosten vergoeden wij in ieder geval niet:
- de kosten die horen bij een reguliere (of alternatieve) medische behandeling. Bijvoorbeeld de kosten van een ziekenhuisopname of medicijnen;
 - de kosten die je of je werknemer op een andere manier vergoed kan krijgen. Bijvoorbeeld op grond van een zorgverzekering van de werknemer of een wettelijke of subsidieregeling;
 - de reiskosten van de werknemer naar de locatie waar de re-integratieactiviteit wordt uitgevoerd;
 - annuleringskosten en andere kosten die zijn gemaakt omdat de werknemer niet aanwezig is bij een re-integratieactiviteit.

Artikel 3

Hoe werkt het als een werknemer arbeidsongeschikt is?

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

3.1 Hoe meld je de arbeidsongeschiktheid van een werknemer?

Als je werknemer ziek wordt, geef je dit op de eerste ziektedag aan ons door via je Klantportaal. Daarmee vraag je ook de uitkering aan.

- Je geeft bij de ziekmelding enkele bijzonderheden op. Bijvoorbeeld het telefoonnummer waarop de werknemer bereikbaar is en het arbeidsongeschiktheidspercentage (zie artikel [3.7.2](#)). Je 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.
- Je houdt ons daarna via je Klantportaal steeds direct op de hoogte van wijzigingen in het arbeidsongeschiktheidspercentage (zie artikel [3.7.2](#)) en van het einde van de arbeidsongeschiktheid.
- Je melding komt zowel bij ons als bij de arbodienst terecht.

Als wij jou daarom vragen:

- stuur je ons loonstroken van het loon dat je hebt doorbetaald tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid;
- stuur je ons een opgave van het ziekteverzuim, gespecificeerd per werknemer. Deze opgave moet je ondertekenen en moet afkomstig zijn van de arbodienst. De opgave bevat de naam van de werknemer, de geboortedatum, de datum van de arbeidsongeschiktheidsmelding aan de arbodienst, de datum van de eerste ziektedag, het arbeidsongeschiktheidspercentage en de eventuele hersteldatum.
- laat je je verzoek tot uitkering controleren door een registeraccountant (RA) of een accountant-administratieconsulent (AA) en stuur je zijn bevindingen naar ons. De eventuele kosten voor deze controle zijn voor jouw rekening.

In de Handleiding MKB Verzuim Ontzorg Verzekering lees je meer over hoe je de ziek- en herstelmeldingen doet.

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

Als je werknemer arbeidsongeschikt is, moet je het volgende doen:

- Je houdt je 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.

- Je voert een controle- en verzuimbeleid dat voldoet aan de eisen van de Arbowet en de Wet verbetering poortwachter.
- Je laat je bijstaan door de arbodienst voor de controle, begeleiding en re-integratie van je arbeidsongeschikte werknemer(s). Hierover lees je meer in artikel 1.4.
- Je onderneemt vanaf de eerste ziektedag alle noodzakelijke activiteiten op het gebied van re-integratie. Je wordt hierbij geholpen door de arbodienst.
- Je volgt aanwijzingen van ons of je arbodienst op. Dit geldt ook voor aanwijzingen van deskundigen die worden ingeschakeld door ons of je arbodienst.
- Je biedt je 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.
- Je legt je 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.
- Gaat je werknemer naar het buitenland om een medische behandeling te krijgen? En is hij voor dat doel langer dan vier weken in het buitenland? Dan moet je dit voor zijn vertrek aan ons melden. Wij bepalen daarna of wij de kosten van loondoorbetaling vergoeden. En onder welke voorwaarden wij dat eventueel doen.
- Je meldt het de casemanager direct als je werknemer niet (voldoende) meewerkt aan zijn re-integratie.
- Je meldt het de casemanager direct als je de betaling van het loon van de werknemer stopzet of opschort.
- Je meldt het de casemanager direct als je een loonsanctie krijgt opgelegd van het UWV.

Heb je vragen over wat je moet doen als je werknemer arbeidsongeschikt is? Dan kun je hierover contact opnemen met je casemanager. Die helpt je ook bij de verplichtingen die je hebt.

3.3 Wat doe je als een werknemer in het buitenland ziek wordt?

Is je werknemer op zijn eerste ziektedag in het buitenland? Dan geldt het onderstaande:

- Je zorgt ervoor dat je 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 je werknemer. Deze verklaring stuurt je werknemer of de arts naar de bedrijfsarts van de arbodienst. Die kan dan vaststellen of er sprake is van arbeidsongeschiktheid.
- Je zorgt ervoor dat je werknemer in Nederland naar de bedrijfsarts van de arbodienst gaat. Je doet dit zodra dit medisch mogelijk is en de bedrijfsarts het nodig vindt.

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

3.4 Wat gebeurt er als de arbeidsongeschiktheid van je werknemer is veroorzaakt door een derde?

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

Als een derde is betrokken bij het ontstaan van de ziekte of arbeidsongeschiktheid van je werknemer, dan meld jij ons dat direct bij de ziekmelding. Maar uiterlijk binnen drie maanden na de eerste ziektedag.

Wij helpen jou dan om de derde aansprakelijk te stellen en de schade te verhalen. Als wij daarom vragen stuur je ons, of de door ons ingeschakelde derde partij, alle informatie die nodig is om de

schade te verhalen. En je machtigt de door ons ingeschakelde partij om ons over de tussentijdse status en het resultaat van de verhaalactie te informeren. Je leest er meer over in de Voorwaarden Rechtsbijstand.

Verhaal je zelf de schade? Dan stel je ons direct van de resultaten van je verhaalactie op de hoogte.

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

Je hebt alleen recht op uitkering voor het deel van de uitkering dat niet verhaald kan worden. Heb je niet gemeld dat de loonschade mogelijk verhaald kan worden, werk je niet mee aan pogingen om de loonschade te verhalen of heb je de loonschade niet verhaald terwijl je aangaf dit wel te doen? Dan is er geen recht op uitkering.

3.5 Wat moet je werknemer doen als hij arbeidsongeschikt is?

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

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

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

3.6 Wat gebeurt er als jij of je werknemer zich niet aan een verplichting houdt?

Als jij of je werknemer zich niet houdt aan de verplichtingen uit artikel 3.1 tot en met 3.5 dan kan dit betekenen dat er geen recht (meer) is op een uitkering. Hierover lees je meer in artikel 3.1.2 van de Algemene Voorwaarden CompleetVerzekerd Mijn personeel.

Meld je de werknemer niet op tijd arbeidsongeschikt bij de arbodienst of bedrijfsarts? En doe je de ziekmelding meer dan vier werkdagen later? Dan tellen wij de dagen tot de meldingsdatum op bij de eigenrisicoperiode.

3.7 Hoe bepalen wij de hoogte van de uitkering?

3.7.1 Hoe berekenen wij de uitkering?

Wij berekenen de uitkering per werkdag. Dit doen wij door het bij ons bekende loon van de arbeidsongeschikte werknemer om te rekenen naar het dagloon. Het loon is gemaximeerd. Dit

maximum staat op je polisblad. We berekenen het dagloon op de volgende manier:

- a. Maak je gebruik van een koppeling met je salarispakket? Dan berekenen we het dagloon op basis van het bij ons bekende vaste bruto periodeloan. Heb je een toeslag meeverzekerd voor vaste looncomponenten waarvoor je reserveringen maakt? Dan verhogen wij het vaste bruto periodeloan met deze toeslag. Deze toeslag vind je in je Klantportaal.
- b. Maak je niet gebruik van een koppeling met je salarispakket? Dan berekenen we het dagloon op basis van het bij ons bekende SV-loan.

Bij de berekening van de uitkering houden wij vervolgens rekening met het door jou gekozen dekkingspercentage. Het dekkingspercentage staat op je polisblad.

Heb je een opslag voor werkgeverslasten meeverzekerd? Dan verhogen wij het bedrag dat we aan je uitkeren met deze opslag. Deze opslag staat op je polisblad.

De uitkering wordt verminderd met de bedragen die je op het doorbetaalde loon hebt ingehouden vanwege wettelijke uitkeringen die toekomen aan de werknemer, zoals een vervroegde IVA-uitkering.

Als je werknemer minder dan 100% arbeidsongeschikt is, dan passen we de uitkering naar rato aan. Je ontvangt een uitkering over de werkdagen dat de werknemer arbeidsongeschikt is. We keren niet uit over de werkdagen in de eigenrisicoperiode.

3.7.2 Wat als je werknemer (weer) gedeeltelijk werkt?

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

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

3.7.3 Wat als je werknemer op arbeidstherapeutische basis werkt?

Als je werknemer op arbeidstherapeutische basis gaat werken, dan keren wij vanaf het moment waarop de werknemer hiermee start nog maximaal vier weken uit voor dat deel dat hij arbeidstherapeutisch werkt. Arbeidstherapeutisch werken kan alleen als het nog onduidelijk is of, en zo ja, in welke mate een werknemer belastbaar is.

Na de (maximale) periode van arbeidstherapie koppel je een loonwaarde aan zijn werk. Op basis daarvan stel je het arbeidsongeschiktheidspercentage vast. Je geeft de hoogte daarvan aan ons door en wij passen de uitkering daarop aan. Voor hulp bij de bepaling van de loonwaarde en het arbeidsongeschiktheidspercentage kun je contact opnemen met de casemanager.

3.7.4 Hoe berekenen wij de overlijdensuitkering?

Als een werknemer overlijdt, ontvang je van ons een eenmalige uitkering ter grootte van 22 werkdagen. We berekenen de uitkering per werkdag. Dit doen we zoals beschreven in artikel 3.7.1. De uitkering per werkdag is daarbij: het dagloon vermenigvuldigd met het dekkingspercentage. Er geldt bij een uitkering bij overlijden geen eigenrisicoperiode.

3.8 Wanneer en aan wie betalen wij de uitkering?

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

3.9 Wanneer eindigt de uitkering?

De uitkering eindigt op de dag:

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

De dag die genoemd wordt, is de eerste dag waarvoor er geen uitkering meer wordt betaald.

Artikel 4

Hoe stellen wij je premie vast?

In dit artikel lees je hoe de premievaststelling werkt.

4.1 Hoe werkt de premievaststelling?

Hieronder lees je hoe wij jaarlijks het premiepercentage, de voorschotpremie en de definitieve premie vaststellen.

4.1.1 Hoe stellen wij het premiepercentage vast?

Op je polisblad staat het premiepercentage. Dit percentage wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld en gaat dan in op 1 januari van het nieuwe jaar. Uiterlijk 1 november van het lopende verzekeringsjaar informeren wij je over het nieuwe premiepercentage.

Wordt je premiepercentage verhoogd en ga je daarmee niet akkoord? Dan kun je dit binnen dertig dagen nadat wij de wijziging aan jou hebben gemeld schriftelijk aan ons doorgeven. De verzekering eindigt dan op 31 december van het lopende verzekeringsjaar. Als wij niet binnen dertig dagen je bericht hebben ontvangen, gaan wij ervan uit dat je met het gewijzigde premiepercentage akkoord bent.

Het premiepercentage wordt bepaald op basis van meerdere factoren, zoals:

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

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

4.1.2 Met welke verzuimpercentages houden wij rekening en in welke mate wegen die mee in het premiepercentage?

Jouw premiepercentage wordt mede gebaseerd op het verzuim binnen je bedrijf. Wij gaan uit van je verzuimpercentages van de afgelopen drie jaar.

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

Heb je bij het afsluiten van de verzekering geen of minder verzuimpercentages aangeleverd? Bijvoorbeeld omdat je bedrijf toen net gestart was? Dan gebruiken we alleen de verzuimpercentages die beschikbaar zijn.

Na de eerste contractperiode gebruiken we de verzuimpercentages die door je arbodienst zijn vastgesteld. Door het afsluiten van deze verzekering stem je ermee in dat de arbodienst die percentages jaarlijks aan ons doorgeeft.

De mate waarin jouw verzuimpercentages het premiepercentage bepalen is gemaximeerd en afhankelijk van je bedrijfsgrootte.

Mate waarin verzuimpercentages meewegen in het premiepercentage

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

Je bedrijfsgrootte stellen wij jaarlijks vast op basis van de bij ons bekende werknemersgegevens, die je steeds voor 1 april van ieder jaar moet aanleveren in de online toepassing (zie artikel [4.1.5](#)). Zodra je dat hebt gedaan, stellen wij de bedrijfsomvang vast. Als je de gegevens niet of niet tijdig aanlevert, kunnen wij je indelen in een bedrijfsklasse die een trede hoger ligt dan het jaar daarvoor.

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

4.1.3 Hoe stellen wij de voorschotpremie vast?

De premie die op je polisblad staat, is een voorschotpremie. Voorafgaand aan het nieuwe verzekeringsjaar berekenen wij de voorlopige voorschotpremie voor het nieuwe verzekeringsjaar. Wij doen dit op basis van de verzekerde loonsom die op dat moment bij ons bekend is en het premiepercentage voor het nieuwe verzekeringsjaar. Zodra de verwachte SV-jaarloonsom voor het nieuwe jaar van je bedrijf bekend is, wordt de voorschotpremie hierop aangepast.

4.1.4 Hoe stellen wij de definitieve premie vast?

Na afloop van ieder verzekeringsjaar stellen wij de definitieve premie voor het afgelopen verzekeringsjaar vast op basis van het premiepercentage en de definitieve verzekerde loonsom. Het verschil tussen deze definitieve premie en de al betaalde voorschotpremie wordt verrekend met de voorschotpremie voor het nieuwe verzekeringsjaar.

4.1.5 Welke verplichtingen gelden voor jou bij de vaststelling van de definitieve premie?

Je bent verplicht om zo snel mogelijk na afloop van ieder verzekeringsjaar, maar in ieder geval voor 1 april van het nieuwe verzekeringsjaar, je werknemersgegevens over het afgelopen verzekeringsjaar aan te leveren. Ook lever je ons de verzamelloonstaat aan zoals die wordt verstrekt voor de premieheffing sociale verzekeringen. Wij kunnen je vragen om deze verzamelloonstaat te laten waarmaken door een registeraccountant (RA) of een accountant-administratieconsulent (AA). De

kosten hiervan zijn voor jouw rekening. Je levert ook de verwachte SV-jaarloonsom over het nieuwe verzekeringsjaar aan.

Als je een koppeling met je salarispakket hebt dan maken we gebruik van de werknemersgegevens die uit je salarisadministratie zijn opgehaald.

4.1.6 Wat gebeurt er als jij je niet houdt aan een verplichting rond de vaststelling van de definitieve premie?

Hebben wij niet voor 1 april van het nieuwe verzekeringsjaar alle gegevens voor de premievaststelling ontvangen? Dan kunnen wij de dekking opschorten. Als we dit doen, informeren we je schriftelijk over de datum waarop je dekking wordt opgeschort. Je ontvangt dan vanaf deze datum geen uitkering(en) meer. Je blijft verplicht om ons de gegevens voor de premievaststelling te sturen.

Zodra we de gegevens van jou ontvangen, vindt de definitieve premievaststelling plaats. Daarnaast herstellen wij met terugwerkende kracht de dekking. Uitkeringen die wij niet hebben gedaan omdat de dekking was opgeschort, doen wij dan alsnog.

Als wij de dekking hebben opgeschort en voor 1 oktober van het nieuwe verzekeringsjaar nog niet alle gegevens voor de premievaststelling hebben ontvangen, kunnen wij de verzekering met ingang van 1 januari van het daaropvolgende jaar beëindigen.

4.2 Welke verplichting heb je als je verzekering is beëindigd?

Als de MKB Verzuim Ontzorg Verzekering door ons of door jou wordt beëindigd, ben je verplicht om de gegevens aan te leveren die wij van je nodig hebben om de definitieve premie van het voorgaande jaar vast te stellen. Wij noemen dit naverrekenen.

Je levert deze gegevens uiterlijk 1 april bij ons aan. Of - als de verzekering tussentijds eindigt - binnen drie maanden na de einddatum.

Ontvangen wij de gegevens niet of niet op tijd? Dan stellen wij de definitieve verzekerde loonsom vast op 125% van de verzekerde loonsom die op het moment van het beëindigen van de verzekering bij ons bekend was. Wij passen de definitieve premie hier dan op aan. Moet je bijbetalen? Dan ontvang je van ons een nota die je binnen 30 dagen moet betalen. Krijg je premie van ons terug? Dan betalen wij dat bedrag binnen 30 dagen op de rekening die bij ons bekend is.

Begrippenlijst

Arbeidsdeskundige

Een arbeidsdeskundige beoordeelt wat voor werk je (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 je 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 jij en je werknemer zijn overeengekomen in de arbeidsovereenkomst of functieomschrijving. Als een werknemer in het kader van re-integratie aangepaste werkzaamheden verricht of op basis van arbeidstherapie werkt, verricht hij niet de bedongen arbeid.

Bedrijfsarts

Een gecertificeerde bedrijfsarts, zoals bedoeld in de Arbowet, die als arts staat ingeschreven in het register zoals bedoeld in de Wet BIG, en die een arbeidsongeschikte werknemer medisch begeleidt.

Casemanager

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

Claims Inkomen

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

Dekkingspercentage

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

Eerste ziektedag

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

Eigenrisicoperiode

De periode waarover je geen recht hebt op een uitkering van de verzekering. Deze is uitgedrukt in een aantal werkdagen per geval van arbeidsongeschiktheid. De eigenrisicoperiode start op de

eerste ziektedag van de werknemer. De duur van deze periode staat op je polisblad.

Eindleeftijd

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

Jij/je/jou/jouw

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

Klantportaal (Mijn Zeeuwse)

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

Loondoorbetalingsplicht

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

Loonsom

Dit is het SV-loon, het loon voor de werknemersverzekeringen zoals de Belastingdienst dat hanteert in kolom 8 van de model loonstaat. Het te verzekeren SV-loon is gemaximeerd. Dit maximum staat op je polisblad en geldt voor alle werknemers.

Loonwaarde

De door jou in geld uitgedrukte waarde van het werk dat je werknemer tijdens de re-integratieperiode verricht. Het maakt niet uit of hij dit werk bij jou verricht of bij een ander.

Ook als het gaat om aangepaste werkzaamheden of als je 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 lees je of jouw werknemer recht heeft op de no-riskpolis. Je werknemer hoeft de no-riskpolis niet aan te vragen, deze geldt automatisch. De no-riskpolis begint zodra je werknemer bij jou in dienst komt. De polis duurt maximaal vijf jaar. In bijzondere gevallen verlengt het UWV de periode met nog eens vijf jaar.

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 je 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 jou of bij een andere werkgever.

Toeslag

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

UWV

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

Vaste bruto periodeloan

Het brutoloon per maand of vier weken zonder vaste looncomponenten zoals vakantiegeld en een 13e maand en zonder variabele looncomponenten zoals overwerk, ploegendiensten of bonussen.

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 totale (gemaximeerde) loonsom op jaarbasis van alle verzekerde werknemers samen, verhoogd met (indien van toepassing) een opslag voor werkgeverslasten.

Verzekeringsjaar

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

Verzuimpercentage

Het verzuimpercentage zoals dit is gedefinieerd en vastgesteld door de met ons samenwerkende arbodienst. Als je wilt, kun je dit bij ons opvragen.

VRA

Het team Verzuim en Re-integratie Advies is ons re-integratiebedrijf en ondersteunt jou bij het re-integratieproces van je arbeidsongeschikte werknemers. Dit team is voor de casemanager het aanspreekpunt in het kader van de re-integratie.

WAO

Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Werkdag

Tot werkdagen rekenen wij maandag tot en met vrijdag.

Werkgeverslasten

Dit zijn de premies werknemersverzekeringen die je aan de Belastingdienst moet betalen plus

overige werkgeverslasten. Werkgeverslasten zijn bijvoorbeeld de werkgeverspremies voor de wettelijke werknemersverzekeringen, de premie Zorgverzekeringswet en door jou te betalen pensioenpremies. Je kunt een percentage van de loonsom aan werkgeverslasten meeverzekeren. Dit percentage staat op je polisblad.

Werknemer

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

Wet BIG

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

Wet verbetering poortwachter

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

WIA

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

Wij/ons/onze

De Zeeuwse Verzekeringen, ook afgekort als De Zeeuwse.