

Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen

Aanvullende Voorwaarden Versie DZ-2116

Informatie voor de werkgever

Belangrijk

De Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen is een onderdeel van CompleetVerzekerd Mijn personeel. Deze Aanvullende Voorwaarden Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen 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 jouw Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen. Als er daarnaast nog Bijzondere Voorwaarden van toepassing zijn, vind je deze op je 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](#)

Wat vind je waar?

Artikel 1	Algemeen	3
1.1	Waarvoor ben je verzekerd?	3
1.2	Wie zijn verzekerd?	3
1.3	Hoe geef je je werknemersgegevens aan ons door?	4
1.4	Aan welke voorwaarden moet de verzuimbegeleiding voldoen?	4
Artikel 2	Wat houdt de Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen 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 Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen?	7
2.4	Wat is niet verzekerd?	8
Artikel 3	Hoe werkt het als een werknemer arbeidsongeschikt is?	9
3.1	Hoe meld je de arbeidsongeschiktheid van een werknemer?	9
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?	10
3.4	Wat gebeurt er als de arbeidsongeschiktheid van je werknemer is veroorzaakt door een derde?	10
3.5	Wat moet je werknemer doen als hij arbeidsongeschikt is?	11
3.6	Wat gebeurt er als jij of je werknemer zich niet aan een verplichting houdt?	11
3.7	Hoe bepalen wij de hoogte van de uitkering?	11
3.8	Wanneer en aan wie betalen wij de uitkering?	13
3.9	Wanneer eindigt de uitkering?	13
Artikel 4	Hoe stellen wij je premie vast?	14
4.1	Hoe werkt de premievaststelling?	14
	Begrippenlijst	16

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 over de eisen aan de verzuimbegeleiding.

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 Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen biedt dan het volgende:

- Een uitkering als je het loon van een arbeidsongeschikte werknemer doorbetaalt, omdat je een loondoorbetalingsplicht hebt (artikel 2.1).
- Ondersteuning 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. Als je oproepkrachten in dienst hebt, dan kan je ervoor kiezen om deze werknemers niet mee te verzekeren. Je keuze staat op je polisblad.

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;
- oproepkracht is en je deze niet hebt meeverzekerd.

Is er sprake 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 Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen 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 Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen 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 Verzuimverzekering vind je meer informatie over het doorgeven van je werknemersgegevens.

1.4 Aan welke voorwaarden moet de verzuimbegeleiding voldoen?

Wanneer je bij ons een Verzuimverzekering hebt, ben je verplicht om je 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 de arbodienst of bedrijfsarts de benodigde acties inplant en uitvoert om te voldoen aan de Wet verbetering poortwachter.
- Binnen vijf dagen na de eerste ziekte dag 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 ziekte dag 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 je via ons kiest voor een contract met een arbodienst die met ons samenwerkt, voldoe je automatisch aan deze voorwaarden. Het contract met die arbodienst eindigt als je Verzuimverzekering eindigt. Het maakt daarbij niet uit of de Verzuimverzekering door jou of door ons wordt beëindigd, of automatisch eindigt, bijvoorbeeld als je bedrijf failliet is.

Verander je van arbodienst of bedrijfsarts? Meld dat dan direct aan ons.

Verander je van arbodienst of bedrijfsarts, heb je niet langer een arbodienst of bedrijfsarts en/of

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

Bij het veranderen van arbodienst of bedrijfsarts maak je met de nieuwe arbodienst of bedrijfsarts afspraken voor arbeidsongeschikte werknemers voor wie de dienstverlening al is gestart. 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.

Artikel 2

Wat houdt de Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen in?

In dit artikel lees je wat de Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen 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 52 of 104 weken. De maximale periode staat op je polisblad. 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 Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen?

Door het afsluiten van de Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen 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 (of namens) ons team Verzuim en Re-integratie Advies (VRA). 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 voeren. De werknemersgegevens die daarvoor nodig zijn, worden hiervoor overgedragen aan VRA.

Zo ondersteunen wij je bij het voorkomen van (langdurige) arbeidsongeschiktheid en instroom van je werknemers in de WIA. Ook heb je recht op rechtsbijstand bij juridische geschillen in specifieke gevallen van verzuim en arbeidsongeschiktheid.

In bepaalde gevallen vergoeden wij bovendien de kosten van re-integratieactiviteiten geheel of gedeeltelijk.

De hiervoor genoemde dienstverlening en vergoedingen zijn onderdeel van Diensten bij je verzekeringen. De diensten die bij de Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen horen zijn:

- Preventie- en re-integratieondersteuning.
- Rechtsbijstand.

In de Voorwaarden Diensten bij je verzekeringen lees je meer over deze diensten. Je hebt deze voorwaarden bij je polisblad ontvangen.

De Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen maakt onderdeel uit van CompleetVerzekerd Mijn personeel. Dit is het pakket voor onze verzekeringen die te maken hebben met personeel.

Heb je een Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen afgesloten in combinatie met een contract met een arbodienst waarmee wij samenwerken? Dan bieden wij je een aantal extra's. Je kunt gebruik maken van een preventiebudget, re-integratiebudget en de poortwachtergarantie zolang je contract met deze arbodienst blijft lopen. Heb je bovendien de WGA-eigenrisicoverzekering of een verzekering uit het WIA o-tot-100 Plan afgesloten? Dan verdubbelen het preventiebudget en re-integratiebudget.

Op je polisblad zie je welke diensten wij je 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 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 arbeidsongeschikt 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 Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen 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.

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.

- Sluit je de Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen af en sluit je via ons een arbocontract af met een arbodienst waarmee wij samenwerken? Dan komt de melding zowel bij ons als bij de arbodienst terecht. Heb je geen arbodienstverlening afgesloten via ons? Dan meldt je je werknemer op de eerste ziektedag ook arbeidsongeschikt bij je arbodienst of bedrijfsarts.
- 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.

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 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 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 Verzuimverzekering 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 een arbodienst of bedrijfsarts 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 ziekte dag alle noodzakelijke activiteiten op het gebied van re-integratie. Je maakt hierbij gebruik van de ondersteuning die wij je kunnen bieden.
- Je volgt aanwijzingen van ons, je arbodienst of je bedrijfsarts op. Dit geldt ook voor aanwijzingen van deskundigen die worden ingeschakeld door ons, je arbodienst of je bedrijfsarts.
- 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 ons direct als je werknemer niet (voldoende) meewerkt aan zijn re-integratie.
- Je meldt het ons direct als je de betaling van het loon van de werknemer stopzet of opschort.
- Je meldt het ons 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 VerzuimCoach.

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

Is je werknemer op zijn eerste ziekte dag 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 arbodienst of de bedrijfsarts. 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 ziekte dag 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 VerzuimCoach.

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 VerzuimCoach.

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 aan jou betaalde uitkeringen van het lopende jaar en de voorgaande drie jaren;
- de aan jou betaalde vergoedingen voor preventie en re-integratieactiviteiten in het lopende verzekeringsjaar en in de voorgaande drie verzekeringsjaren;
- 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 Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen 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 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.

4.1.3 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.

4.1.4 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 waarmerken 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.

4.1.5 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.

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, met wie je een contract hebt 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.

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.

Oproepkracht

Een werknemer met een voorovereenkomst, nul-uren- of min-max-contract.

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 periodeloon

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.

VerzuimCoach

Jouw persoonlijke aanspreekpunt en ondersteuning bij het uitvoeren van je taken in het re-integratieproces van je arbeidsongeschikte werknemers en voor vragen over preventie en werkhervatting.

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 jouw 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 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/ons

De Zeeuwse Verzekeringen, ook afgekort als De Zeeuwse.