

Verzuimverzekering Eigen Risico in Geld

Aanvullende Voorwaarden Versie DZ-2115

Informatie voor de werkgever

Belangrijk

De Verzuimverzekering Eigen Risico in Geld is een onderdeel van CompleetVerzekerd Mijn personeel. Deze Aanvullende Voorwaarden Verzuimverzekering Eigen Risico in Geld 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 Geld. 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?	3
1.4	Aan welke voorwaarden moet de verzuimbegeleiding voldoen?	4
Artikel 2	Wat houdt de Verzuimverzekering Eigen Risico in Geld in?	6
2.1	Wat is verzekerd?	6
2.2	Wat is maximaal verzekerd?	6
2.3	Wat bieden wij je nog meer bij de Verzuimverzekering Eigen Risico in Geld?	6
2.4	Wat is niet verzekerd?	7
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?	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
Artikel 4	Hoe stellen wij je premie vast?	15
4.1	Hoe werkt de vaststelling van de premie en het eigenrisicobedrag?	15
	Begrippenlijst	17

Artikel 1

Algemeen

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

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 Geld biedt dan het volgende:

- Een uitkering als je het loon van een of meer arbeidsongeschikte werknemers doorbetaalt, omdat je een loondoorbetalingsplicht hebt. Maar alleen als het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt meer is dan je eigenrisicobedrag. Dit beschermt je tegen onverwachte uitschieters in je kosten van loondoorbetaling (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 AOW-leeftijd. Of, als dat eerder is, de 67-jarige leeftijd. Het is verplicht 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?

Bij de start van de verzekering hebben wij met je afgesproken of je ons de werknemersgegevens via een online toepassing of schriftelijk aanlevert. In beide gevallen ben je verantwoordelijk voor de

juistheid, volledigheid en tijdige aanlevering van de gegevens die je aan ons doorgeeft. Je geeft alle werknemers die bij je in dienst zijn aan ons door, ongeacht of zij een vast of tijdelijk dienstverband hebben. Dit geldt dus ook voor oproepkrachten.

1.3.1 Maak je gebruik van een online toepassing?

Als je een online toepassing gebruikt, geef je via deze toepassing wijzigingen aan ons door, zoals in- en uitdiensttredingen en salarismwijzigingen. Je kunt gebruikmaken van onze online toepassing of een toepassing van een derde partij, bijvoorbeeld jouw arbodienst. Maar dit laatste kan alleen als er een koppeling is tussen deze toepassing en ons administratiesysteem, zodat werknemersgegevens direct in ons systeem terechtkomen. Ook moet deze toepassing de ziek- en (deel)herstelmeldingen automatisch doorgeven aan jouw arbodienst of bedrijfsarts.

Het is belangrijk dat wij over actuele gegevens van je werknemers beschikken. Wijzigen één of meer gegevens? Dan geef je dat, inclusief de wijzigingsdatum, zo snel mogelijk aan ons door, maar uiterlijk binnen 30 dagen.

1.3.2 Maak je geen gebruik van een online toepassing?

Als je de gegevens niet aanlevert via een online toepassing, ben je 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 lees je hier meer over.

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.

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 Geld in?

In dit artikel lees je wat de Verzuimverzekering Eigen Risico in Geld 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 een of meer van je werknemers arbeidsongeschikt wordt en jij het loon doorbetaalt vanwege je 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 je eigenrisicobedrag. 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 doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt, het dekkingspercentage (zie ook 3.7.2) en je eigenrisicobedrag. 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 3.7.7 leggen we uit hoe we de overlijdensuitkering vaststellen.

2.1.3 Welke periode van loondoorbetaling telt mee voor de berekening van je 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 arbeidsongeschiktheid wordt. Dan worden deze periodes van arbeidsongeschiktheid samen gezien als één periode.

2.2 Wat is maximaal verzekerd?

Je kunt per werknemer maximaal € 125.000,- aan loonsom per jaar verzekeren. Deze loonsom is inclusief vakantiegeld en een eventuele 13e en 14e maand. Bovenop deze loonsom kun je werkgeverslasten meeverzekeren. Dit totaal noemen wij de verzekerde loonsom. De verzekerde loonsom vind je op je 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 je nog meer bij de Verzuimverzekering Eigen Risico in Geld?

Door het afsluiten van de Verzuimverzekering Eigen Risico in Geld 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.

De hiervoor genoemde dienstverlening en vergoedingen zijn onderdeel van Diensten bij je verzekeringen. De diensten die bij de Verzuimverzekering Eigen Risico in Geld 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 Geld maakt onderdeel uit van CompleetVerzekerd Mijn personeel. Dit is het pakket voor onze verzekeringen die te maken hebben met personeel.

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 Eigenrisicobedrag

Je hebt een eigen risico in geld. Je 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 je 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 je werknemer van wie de eerste ziektedag voor de datum van beëindiging ligt.

2.4.3 De arbeidsongeschiktheid van je werknemer was te verwachten

Wij kunnen (tijdelijk) het doorbetaald loon aan een werknemer niet (geheel) meerekenen bij de vaststelling van je uitkering 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 Geld 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.

2.4.4 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.

2.4.5 Wat is nog meer niet verzekerd?

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

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

3.1.1 Maak je voor het melden van de arbeidsongeschiktheid gebruik van een online toepassing?

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

- Je meldt je werknemer op de eerste ziektedag arbeidsongeschikt. Daarnaast meld je de werknemer op de eerste ziektedag 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 [3.7.4](#)). 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 waarbij een derde betrokken was.

Deze meldingen in de online toepassing worden ook gebruikt voor de berekening van de uitkering na afloop van het verzekeringsjaar. Je houdt ons via de online toepassing steeds direct op de hoogte van wijzigingen in het arbeidsongeschiktheidspercentage en het einde van de arbeidsongeschiktheid. Als wij jou daarom vragen stuur je ons ook:

- loonstroken van het loon dat je hebt doorbetaald tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid;
- een opgave van het ziekteverzuim, gespecificeerd per werknemer. Deze opgave is door jou ondertekend en afkomstig van je 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 Maak je gebruik van ons declaratieformulier?

Als je ons declaratieformulier gebruikt, moet je het volgende doen:

- Je meldt je werknemer op de eerste ziektedag arbeidsongeschikt bij je arbodienst of bedrijfsarts.

- Je vraagt de uitkering aan met het declaratieformulier. Dit stuur je ons zo snel mogelijk toe, uiterlijk drie maanden na afloop van het verzekeringsjaar. Je vindt dit formulier op zeeuwse.nl. Op dit formulier geef je aan welke werknemer(s) tijdens welke periode arbeidsongeschikt zijn (geweest) en welk loon je aan hen hebt betaald over die periode. Ook geef je 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 stuur je de volgende bijlagen mee:
 - het Formulier Premievaststelling (je leest hier meer over in artikel [4.1](#));
 - een verzamelloonstaat;
 - een opgave van het ziekteverzuim, gespecificeerd per werknemer. Deze opgave moet door jou zijn ondertekend en afkomstig zijn van je 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.
- Op ons verzoek laat je het declaratieformulier controleren door een accountant en stuur je zijn bevindingen naar ons. De eventuele kosten zijn voor jouw rekening.

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 ziektedag 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 meetellen bij de berekening van het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt. 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](#).
- Je meldt het ons direct als je in de loop van het verzekeringsjaar het bedrag van je eigen risico overschrijdt of dreigt te overschrijden.

- Maak je geen gebruik van een online toepassing? Dan stuur je 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 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 of de arbodienst. Die kan dan vaststellen of er sprake is van arbeidsongeschiktheid.
- Je zorgt ervoor dat je werknemer in Nederland naar de bedrijfsarts gaat. Je doet dit zodra dit medisch mogelijk is en 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 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 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.

Hiervoor gebruik je het declaratieformulier of je meldt het bij de ziekmelding in de online toepassing.

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.

De loonschade die je zelf hebt verhaald, telt dan niet mee bij de berekening van het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt.

Zolang de verhaalactie niet is afgerond, 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 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.

Voor de berekening van de uitkering telt mee het deel van het doorbetaald loon 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 telt het doorbetaald loon niet mee voor de berekening van de 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 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.

3.6 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.

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.

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 niet mee 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. Heb je werkgeverslasten meeverzekerd (zie je 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 je hebt gekozen voor het maximeren van je uitkering (zie je polisblad) keren wij maximaal twee keer het bedrag van je 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 je polisblad). In formulevorm:

dagloon x arbeidsongeschiktheidspercentage x aantal verzuimde werkdagen in verzekeringsjaar x dekkingspercentage

Het arbeidsongeschiktheidspercentage bepaal je zelf. Als je werknemer volledig verzuimt is dit 100%. Hoe je het percentage bepaalt als je werknemer (weer) gedeeltelijk werkt, lees je 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 je op het doorbetaalde loon hebt 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 je eigenrisicobedrag door je verzekerde loonsom te vermenigvuldigen met je eigenrisicopercentage (zie je 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 je werknemer (weer) gedeeltelijk werkt?

Is je werknemer niet volledig arbeidsongeschikt of 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%.

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 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 kun je contact opnemen met je VerzuimCoach.

3.7.5 Wat als je werknemer op arbeidstherapeutische basis werkt?

Als je werknemer op arbeidstherapeutische basis gaat werken, dan tellen wij vanaf het moment waarop de werknemer hiermee start 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, 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 (zie het voorbeeld in [3.7.4](#)). Je 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 kun je contact opnemen met de VerzuimCoach.

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

Wij bereken je uitkering op basis van de periodes dat je werknemers arbeidsongeschikt zijn en je het loon hebt doorbetaald. De periode die meegenomen wordt bij de bepaling van je 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.

3.7.7 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 ieder verzekeringsjaar 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.

Blijkt in de loop van het verzekeringsjaar dat je het bedrag van je eigen risico al overschrijdt? Dan kun je ons vragen om een voorschot op een eventuele uitkering. Dat kan ook als je in een kwartaal meer dan 35% van het bedrag van je eigen risico hebt doorbetaald. Je 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, betaal je het bedrag dat je te veel hebt ontvangen terug.

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

Artikel 4

Hoe stellen wij je premie vast?

In dit artikel lees je hoe je premie en je eigenrisicobedrag worden vastgesteld.

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

Je premie wordt bepaald door je verzekerde loonsom te vermenigvuldigen met je premiepercentage. Je eigenrisicobedrag wordt bepaald door je verzekerde loonsom te vermenigvuldigen met je eigenrisicopercentage. Hieronder lees je hoe wij jaarlijks deze percentages, de voorschotpremie, de definitieve premie en het definitieve eigenrisicobedrag vaststellen. En welke verplichtingen er voor jou 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 je polisblad staat het premiepercentage en het eigenrisicopercentage. Deze percentages worden jaarlijks opnieuw vastgesteld en aan je 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 je bedrijf door de Belastingdienst is ingedeeld;
- het totaal aan doorbetaald loon bij ziekte per verzekeringsjaar van de voorgaande drie jaar (of korter als je verzekering korter loopt);
- de samenstelling van je 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 je om aanvullende gegevens vragen als dat voor de vaststelling van het premiepercentage en het eigenrisicopercentage nodig is.

Wordt je premiepercentage en/of het eigenrisicopercentage verhoogd en ga je daarmee niet akkoord? Dan kun je dit binnen dertig dagen nadat wij de wijziging aan je hebben gemeld schriftelijk aan ons doorgeven. De verzekering eindigt dan op de eerste dag van de kalendermaand nadat wij je 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 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 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 jouw eigenrisicopercentage. Het definitieve eigenrisicobedrag wordt gebruikt voor de berekening van de uitkering.

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

Maak je geen gebruik van een online toepassing? Dan ben je 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.

Maak je wel gebruik van een online toepassing voor het aanleveren van werknemersgegevens? Dan ben je verplicht om zo snel mogelijk na afloop van ieder verzekeringsjaar, maar in ieder geval voor 1 april, je werknemersgegevens aan te leveren, inclusief de verzamelloonstaat zoals die wordt verstrekt voor de premieheffing sociale verzekeringen.

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

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

Ontvangen wij voor 1 april van het nieuwe verzekeringsjaar 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. Je blijft verplicht om ons de gegevens voor de premievaststelling te sturen. Zonder deze gegevens kunnen wij het definitieve eigenrisicobedrag en een eventueel recht op uitkering niet berekenen en ontvang je geen uitkering of een voorschot.

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

Als wij voor 1 oktober van het nieuwe verzekeringsjaar 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 daarop volgende 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.

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

Eindleeftijd

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

Formulier Premievaststelling

Met dit formulier geef je 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.

Jij/je/jou/jouw

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

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.

Online toepassing

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.

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.

UWV

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

Vervroegde IVA-uitkering

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

Verzekerde loonsom

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

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 directeurs-grotoaandeelhouders niet tot de werknemers.

Wet BIG

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

Wet verbetering poortwachter

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

WIA

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

Wij/ons/onze

De Zeeuwse Verzekeringen, ook afgekort als De Zeeuwse.