

Grip op Verzuim - Totaal

Voorwaarden

Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel
MKB Verzuim ontzorg-dienst
193.102

Klik op het artikel om
de inhoud te lezen



Inhoudsopgave

1	Samengevat	
1.1	Welke verzekering heeft u bij ons?	5
1.2	Wie is verzekerd?	5
1.3	Wat is verzekerd met uw Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel?	5
1.4	Welke werknemers verzekert u bij ons?	5
1.5	Wie zijn uw werknemers?	5
2	Verzuim door ziekte	
2.1	Wanneer is er sprake van verzuim door ziekte van uw werknemer?	6
2.2	Binnen welke tijd meldt u dat een werknemer zich ziek heeft gemeld?	6
2.3	Wat meldt u in de periode dat de werknemer verzuimt door ziekte? En op welk moment?	6
2.4	Wat als de werknemer binnen 28 dagen opnieuw ziek wordt?	6
2.5	Wat als de werknemer na 28 dagen opnieuw ziek wordt?	6
3	Vergoedingen	
3.1	Van welke gegevens hangt uw vergoeding af?	7
3.2	Wat is uw eigenrisicoperiode?	7
3.3	Wanneer start uw eigenrisicoperiode?	7
3.4	Welke vergoeding krijgt u als een werknemer verzuimt door ziekte?	7
3.5	Welke vergoeding krijgt u voor uw werkgeverslasten?	8
3.6	Welke vergoeding krijgt u als een werknemer is overleden?	8
3.7	Vanaf welk moment heeft u recht op vergoeding?	8
3.8	Wanneer krijgt u de vergoeding?	8

Voorwaarden zijn rechten en plichten voor u en voor ons.



MKB Verzuim-
ontzorgverzekering

4	Diensten	
4.1	Wat is het verzuimbureau?.....	9
4.2	Wat doen het verzuimbureau en de casemanager voor u?	10
4.3	Wat doet de casemanager voor uw (dreigend) langdurig zieke werknemer?	11
4.4	Met wie werkt het verzuimbureau en de casemanager samen bij de verzuimbegeleiding en re-integratiedienstverlening?.....	12
4.5	Waarom heeft u een Basiscontract arbodienstverlening?.....	12
4.6	Wat staat er in het Basiscontract arbodienstverlening?	12
4.7	Wie is verantwoordelijk voor uw MKB Verzuim ontzorg-dienst?	13
4.8	Wat als er schade ontstaat door een fout van uw MKB Verzuim ontzorg-dienst?	13
4.9	Wat als de loondoorbetalingsverplichting door een fout van uw MKB Verzuim ontzorg-dienst na 104 weken ziekte wordt verlengd door een sanctie van UWV?	13
4.10	Wat doen wij nog meer voor u als een werknemer verzuimt door ziekte?.....	13
5	Betaling kosten	
5.1	Welke kosten betalen wij voor u uit uw MKB Verzuim ontzorg-dienst?.....	14
5.2	Wanneer kunnen wij betaalde kosten bij u terughalen?.....	14
6	Plichten	
6.1	Wat zijn uw plichten?.....	15
6.2	Wat zijn uw plichten als uw werknemer ziek is?.....	15
6.3	Welke medewerking geeft u als uw werknemer ziek is?.....	15
6.4	Wat doet u extra als uw werknemer in het buitenland ziek wordt?	16
6.5	Wat is het gevolg als u uw plichten niet nakomt?.....	16
7	Wanneer geen vergoeding	
7.1	Wanneer kunnen wij alle vergoedingen, diensten en betaling van kosten stoppen?.....	17
7.2	Wanneer heeft u geen recht op vergoedingen, diensten en betaling van kosten?	17
7.3	Wanneer heeft u (gedeeltelijk) geen recht op vergoedingen, diensten en betaling van kosten?.....	17
7.4	Wanneer kunnen wij individuele vergoedingen, diensten en betaling van kosten weigeren of (gedeeltelijk) stoppen?	18
7.5	Wanneer stoppen individuele vergoedingen, diensten en betaling van kosten?	19
8	Premie	
8.1	Van welke gegevens hangt het premiepercentage af?	20
8.2	Hoe berekenen wij de premie?	20
8.3	Wanneer bepalen wij opnieuw een premiepercentage?	20
8.4	Mag u uw verzekering stoppen als wij het premiepercentage verhogen bij de jaarlijkse aanpassing op 1 januari?	20
8.5	Wanneer krijgt u de rekening?	21
8.6	Hoeveel tijd heeft u voor de betaling?.....	21
8.7	Wat als u te laat betaalt of niet alles betaalt?.....	21
8.8	Wat als u na de aanmaning nog niet alles betaalt?	21
8.9	Wat gebeurt er als u alle premie die u schuldig bent weer heeft betaald?.....	21
8.10	Wanneer krijgt u premie (voor een deel) terug?.....	21
8.11	Mag u bedragen die u betaalt verrekenen met bedragen die u krijgt?.....	21

9	Veranderingen melden	
9.1	Welke veranderingen meldt u?	22
9.2	Welke werknemersveranderingen meldt u?	22
9.3	Wanneer meldt u werknemersveranderingen?	22
9.4	Wat vragen wij van u als u een werknemersverandering meldt?	22
9.5	Wat doen wij met veranderingen die u meldt?	22
9.6	Wat is het gevolg als u een nieuwe werknemer te laat in dienst meldt?	22
9.7	Wat is het gevolg als u een andere werknemersverandering te laat meldt?	23
9.8	Welke risicoveranderingen meldt u?	23
9.9	Wanneer meldt u risicoveranderingen?	23
9.10	Wat is het gevolg als u risicoveranderingen niet of te laat meldt?	23
10	Einde verzekering	
10.1	Wanneer stoppen wij de verzekering?	24
10.2	Wanneer kunnen wij of u de verzekering stoppen (opzeggen)?	24
10.3	Wanneer mag u de verzekering stoppen (opzeggen)?	24
10.4	Wanneer kunnen wij de verzekering stoppen (opzeggen)?	24
10.5	Hoe stoppen wij of u de verzekering?	25
10.6	Wat gebeurt er met de vergoedingen voor zieke werknemers als uw verzekering stopt?	25
10.7	Wat gebeurt er met uw MKB Verzuim ontzorg-dienst als uw verzekering stopt?	25
10.8	Wat als alleen uw MKB Verzuim ontzorg-dienst stopt?	25
10.9	Wat gebeurt er met de gegevens van uw zieke werknemer als uw MKB Verzuim ontzorg-dienst stopt?	25
11	Privacy	
11.1	Aan wie geeft u uw gegevens?	26
11.2	Waarvoor gebruiken wij uw gegevens?	26
11.3	Wat mogen wij nog meer met uw gegevens?	26
11.4	Waar leest u meer informatie over uw rechten? En het gebruik van uw gegevens door Achmea?	26
11.5	Wie mag alle gegevens van uw werknemer inzien?	26
11.6	Wie mag de medische gegevens van uw werknemer inzien?	26
11.7	Welke gegevens van uw zieke werknemer mag het verzuimbureau inzien?	27
11.8	Welke gegevens van uw zieke werknemer mag de claimbehandelaar inzien?	27

12 Overige	
12.1	Wat gebeurt er als wet- of regelgeving verandert?28
12.2	Kunnen wij tussentijds, buiten de jaarlijkse aanpassing op 1 januari, het premiepercentage en de voorwaarden van uw verzekering aanpassen?28
12.3	Mag u uw verzekering stoppen als u in de groep zit waarvoor wij het premiepercentage en de voorwaarden aanpassen?28
12.4	Wat kunnen wij doen als wij fraude vermoeden?28
12.5	Wat kunnen wij doen als wij fraude aantonen?29
12.6	Bent u verzekerd tegen terrorismerisico?29
12.7	Hoe houden wij ons aan de Sanctiewet 1977?29
12.8	Mag u rechten overdragen aan een ander?29
12.9	Wat doet u met een klacht?29
12.10	Wat doet u met een klacht over de arbodienst?30
12.11	Wat doet u als u vindt dat uw verzekering niet voldoet aan de eisen van het Convenant?30
12.12	Wat als een situatie niet in deze voorwaarden staat?30
12.13	Welk adres gebruiken wij?30
12.14	Welk recht is van toepassing op deze verzekering?30
13 Begrippen	
	Collectieve loonswijziging31
	Convenant31
	Dekkingspercentage31
	Ernstige conflicten (groot molest)31
	Fraude31
	Individuele loonswijziging31
	Jaarloon32
	NHT32
	Schadeverzekering32
	Terrorismerisico32
	U32
	UWV32
	Verzekerd jaarloon32
	Verzekeringnemer32
	Verzuimmanagement33
	Wet WIA33
	WIA-uitkering33
	Wij33

Hoe leest u dit document?

De vraag, het onderwerp, is in kleur.

De kern van het antwoord is zwart.

- Met dit opsommingsteken geven we aan dat er meerdere antwoorden zijn op een vraag. Maar ook als het kernantwoord een toelichting nodig heeft.
 - En soms is een aanvulling op een antwoord handig. Dat doen we met dit teken.

Tot slot: moeilijke woorden of begrippen leggen we uit in het hoofdstuk Begrippen (achter in de voorwaarden).

1 Samengevat

1.1 Welke verzekering heeft u bij ons?

Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel MKB Verzuim ontzorg-dienst

Deze verzekering(en) is een schadeverzekering.

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

1.2 Wie is verzekerd?

U, als werkgever.

1.3 Wat is verzekerd met uw Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel?

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

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

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

U krijgt een vergoeding als een werknemer is overleden.

Wij helpen u de werknemer zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen.

Wij helpen de werknemer om zo snel mogelijk weer aan het werk te kunnen gaan.

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

Wij houden ons aan alle wetten en regels.

- Die voor ons gelden voor uw Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel.

1.4 Welke werknemers verzekert u bij ons?

U moet al uw werknemers verzekeren.

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

U meldt uw werknemers bij ons aan via het meldloket.

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

1.5 Wie zijn uw werknemers?

Voor deze verzekering is een werknemer:

Een persoon jonger dan de AOW-leeftijd:

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

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

U leest alle andere afspraken in deze voorwaarden.

2 Verzuim door ziekte

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

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

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

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

U meldt dit binnen 24 uur via het meldloket.

- Dit is belangrijk voor uw recht op vergoeding.

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

U meldt het als hij beter is of weer gaat werken.

- U doet dit binnen 24 uur via het meldloket.

U meldt het als hij meer of minder gaat werken.

- U doet dit binnen 24 uur via het meldloket.

U meldt het als hij uit dienst gaat.

- U doet dit 7 dagen van te voren via het meldloket.

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

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

De vorige verzuimmelding loopt dan door.

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

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

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

Dit is een nieuwe verzuimmelding.

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

3 Vergoedingen

3.1 Van welke gegevens hangt uw vergoeding af?

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

3.2 Wat is uw eigenrisicoperiode?

Het aantal werkdagen dat u heeft gekozen

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

3.3 Wanneer start uw eigenrisicoperiode?

Op de eerste werkdag dat uw werknemer verzuimt door ziekte.

- Niet als u het verzuim niet binnen 24 uur meldt via het meldloket.
 - Alleen als wij er nadeel van hebben.
 - Uw eigenrisicoperiode start dan op de dag dat wij uw melding ontvangen.
- Niet als een werknemer binnen 28 dagen opnieuw verzuimt door ziekte.
 - Uw eigenrisicoperiode begint niet opnieuw.
- Niet op een zaterdag of zondag.
 - Uw eigenrisicoperiode begint op maandag.
- Niet als u geen loondoorbetalingsverplichting heeft wanneer de werknemer verzuimt door ziekte.
 - Uw eigenrisicoperiode start dan op de dag dat uw loondoorbetalingsverplichting start.

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

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

- Niet de eigenrisicoperiode.

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

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

Voorbeeld:

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

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

De vergoeding voor loondoorbetaling is:

$(€ 35.000 / 261) \times (260 - 30) \times 80\% \times 100\% = € 24.674$.

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

Formule: (verzekerd jaarloon / 261) x aantal werkdagen verzuim door ziekte x percentage verzuim door ziekte x dekkingspercentage.

Voorbeeld:

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

- Het dekkingspercentage is 70% (tweede jaar).

Uw vergoeding voor loondoorbetaling is:

(€ 35.000 / 261) x 200 x 80% x 70% = € 15.019.

3.5 Welke vergoeding krijgt u voor uw werkgeverslasten?

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

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

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

3.6 Welke vergoeding krijgt u als een werknemer is overleden?

U krijgt een vergoeding over een volledige maand.

- Het dekkingspercentage is het dekkingspercentage van de eerste dag van verzuim door ziekte.

3.7 Vanaf welk moment heeft u recht op vergoeding?

Vanaf de eerste werkdag dat uw werknemer verzuimt door ziekte.

- Niet als u het verzuim niet binnen 24 uur meldt via het meldloket.
 - Alleen als wij er nadeel van hebben.
 - U heeft dan recht op vergoeding vanaf de dag dat wij uw melding ontvangen.
 - In dit geval starten de 104 weken op de eerste werkdag waarop uw werknemer verzuimt door ziekte.
 - Niet als u geen loondoorbetalingsverplichting heeft wanneer uw werknemer verzuimt door ziekte.
 - U heeft dan recht op vergoeding vanaf de dag dat uw loondoorbetalingsverplichting start.
 - Niet de eigenrisicoperiode.
 - Niet als de werknemer al ziek was:
 - voordat uw verzekering inging;
 - voordat hij door bedrijfsovername bij u in dienst kwam;
 - voordat u de arbeidsovereenkomst met hem sloot;
 - voordat u de arbeidsovereenkomst met hem verlengt.
 - Alleen als wij daar nadeel van hebben.
- Wij nemen contact met u op om dit te beoordelen.
U geeft ons de informatie die wij nodig hebben.
Wij beoordelen de informatie en de omstandigheden.
Wij laten u weten wat wij besluiten over de vergoeding.

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

3.8 Wanneer krijgt u de vergoeding?

Voor het einde van de maand betalen we de vergoeding van de maand daarvoor.

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

4 Diensten

4.1 Wat is het verzuimbureau?

Het verzuimbureau is een apart onderdeel van onze organisatie.

Het verzuimbureau regelt de uitvoering van de verzuimbegeleiding en re-integratiedienstverlening in opdracht van u.

- Bij verzuim door ziekte wijst het verzuimbureau een casemanager volgens de wet toe aan u en de zieke werknemer voor dit verzuimgeval.
 - De casemanager is in dienst bij het verzuimbureau.
 - Het verzuimbureau zorgt er voor dat bij deze verzekering alleen casemanagers die geregistreerd zijn in een beroepsregister worden toegewezen aan een verzuimgeval.
 - U gaat akkoord met de aanwijzing van een casemanager per verzuimgeval door het verzuimbureau.
 - U zorgt dat uw werknemer akkoord gaat met de aanwijzing van een casemanager per verzuimgeval door het verzuimbureau.
 - De casemanager voert de regie over de re-integratie van de zieke werknemer. Daarbij richt de casemanager zich op de werkhervatting of het vergroten van de mogelijkheden om te werken van de zieke werknemer.

U en uw zieke werknemer zijn verplicht om het verzuimproces goed uit te voeren. De casemanager helpt en ondersteunt u en uw zieke werknemer met deze verplichting.

- Wat uw zieke werknemer bespreekt met de bedrijfsarts komt nooit bij ons of het verzuimbureau terecht. Dit blijft vertrouwelijk tussen uw zieke werknemer en de bedrijfsarts.

De casemanager regelt de procesbegeleiding van uw zieke werknemers voor u.

De casemanager:

- zorgt dat middelen en gecertificeerde deskundigen, zoals de bedrijfsarts, beschikbaar zijn.
- U geeft de casemanager als dat nodig is informatie van de bedrijfsarts.
- Alleen de gegevens die u als werkgever mag hebben van de zieke werknemer.
 - Deze gegevens zijn nodig om de procesbegeleiding goed uit te voeren.
 - U machtigt de casemanager (zo nodig) deze informatie eventueel zelf bij de arbodienst op te vragen.

De casemanager helpt u met andere taken.

- De casemanager helpt leidinggevenden bij de verzuimbegeleiding.

Het verzuimbureau verwerkt de persoonsgegevens van uw werknemers.

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

Het verzuimbureau houdt de persoonsgegevens van uw werknemers veilig.

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

U heeft MKB Verzuim ontzorg-dienst.

4.2 Wat doen het verzuimbureau en de casemanager voor u?

Zij helpen u de zieke werknemer zo snel mogelijk weer te laten werken.

- Bij verzuim door ziekte neemt de casemanager tijdig contact op met u op.
 - Uiterlijk 3 weken na uw melding op het meldloket.Niet als de werknemer eerder weer is beter gemeld.
- De casemanager helpt u bij een (dreigend) langdurig verzuimgeval met uw wettelijke plichten. Zoals:
 - het bewaken van (verplichte) termijnen tijdens het verzuimproces van u, de werknemer, en de arbodienst;
 - helpen met het volledig uitvoeren van de noodzakelijke (verplichte) acties vanuit de Wet verbetering poortwachter;
 - helpen met het opstellen, bijstellen (indien nodig) en bijhouden van (de documenten van) het re-integratiedossier van het verzuimgeval.
- Het verzuimbureau zorgt voor een netwerk met goede, onafhankelijke en betrouwbare gecertificeerde deskundigen om uw werknemer te helpen.
 - Als de bedrijfsarts besluit dat dit nodig is, adviseert hij de inzet van de juiste deskundige.
- De casemanager is uw aanspreekpunt en expert bij een (dreigend) langdurig verzuimgeval, en kan:
 - uw vragen beantwoorden;
 - u adviseren.Alleen over het niet-medische deel van het verzuimgeval, het verzuimproces, de re-integratie en uw rechten en plichten.
- De casemanager bespreekt een verzuimgeval met u als dit (naar verwachting) langdurig wordt, om tijdig de bedrijfsarts in te schakelen voor het maken van een Probleemanalyse.
- De casemanager bespreekt regelmatig de voortgang van het verzuimproces met u. Zo nodig samen met de werknemer.
- De casemanager helpt u met het opstellen en zo nodig bijstellen van het Plan van aanpak voor de re-integratie.
- De casemanager helpt u met het uitvoeren van de acties die nodig zijn voor de re-integratie van de zieke werknemer.
 - Met behulp van de adviezen van de bedrijfsarts of andere ingezette deskundigen.
 - De casemanager helpt u bij het bewaken van de voortgang van de ingezette acties.
- De casemanager adviseert u over het aanvragen van een deskundigenoordeel bij UWV.
- De casemanager helpt u bij de re-integratie van de werknemer naar ander werk.
 - Bij u of bij een andere werkgever.
 - Alleen als het nodig is.
- Na 42 weken zorgt de casemanager dat de werknemer bij UWV wordt aangemeld.
- De casemanager helpt u met de verplichte eerstejaars-evaluatie.
- De casemanager helpt u met het niet-medische deel van het re-integratieverslag dat voor de WIA-aanvraag nodig is.

Deze werkzaamheden voert de casemanager alleen in Nederland uit.

De casemanager start deze werkzaamheden na ontvangst van de ziekmelding.

- Niet als u geen loondoorbetalingsverplichting heeft wanneer een werknemer verzuimt door ziekte.
 - De werkzaamheden starten dan op de dag dat uw loondoorbetalingsverplichting start.

Dit zijn de belangrijkste werkzaamheden die het verzuimbureau en de casemanager doen om u te helpen de zieke werknemer weer zo snel mogelijk te laten werken.

4.3 Wat doet de casemanager voor uw (dreigend) langdurig zieke werknemer?

De casemanager helpt de werknemer om zo snel mogelijk weer aan het werk te kunnen gaan.

- Bij verzuim door ziekte neemt de casemanager contact op met uw werknemer.
 - Nadat de casemanager contact met u heeft gehad over het verzuimgeval. Niet als de werknemer eerder weer is beter gemeld.
 - De casemanager is het aanspreekpunt en expert voor uw werknemer bij (dreigend) langdurig verzuim, en kan:
 - de vragen van de werknemer beantwoorden;
 - de werknemer informeren over de (verplichte) stappen van het verzuimproces;
 - de werknemer informeren over zijn (wettelijke) mogelijkheden, zoals het aanvragen van een second opinion bij een andere bedrijfsarts;
 - de werknemer adviseren.
- Alleen over het niet-medische deel van het verzuimgeval, het verzuimproces, de re-integratie en zijn rechten en plichten.
- De casemanager helpt de werknemer bij zijn wettelijke plichten. Zoals:
 - het bewaken van (wettelijke) termijnen tijdens het verzuimproces;
 - helpen bij het volledig uitvoeren van de noodzakelijke (verplichte) acties vanuit de Wet verbetering poortwachter.
 - De casemanager helpt de werknemer met het opstellen en zo nodig bijstellen van het Plan van aanpak voor zijn re-integratie.
 - De casemanager helpt de werknemer bij het vormen en opstellen van zijn re-integratievisie.
 - De casemanager bespreekt regelmatig de voortgang van het verzuimproces met de werknemer. Zo nodig samen met u.
 - De casemanager helpt de werknemer bij de acties die nodig zijn voor zijn re-integratie.
 - Met behulp van de adviezen van de bedrijfsarts of andere ingezette deskundigen.
 - De casemanager helpt de werknemer bij het bewaken van de voortgang van de ingezette acties.
 - De casemanager geeft de werknemer inzicht in de financiële gevolgen van langdurige ziekte (eventueel) gevolgd door arbeidsongeschiktheid:
 - uiterlijk als de werknemer 52 weken ziek is;
 - aan de hand van verschillende scenario's, zoals;
 - het effect op het inkomen van de werknemer tijdens het tweede ziektejaar;
 - het effect op het inkomen van de werknemer als hij na 104 weken ziekte (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt wordt verklaard en wel of niet recht krijgt op een WIA-uitkering.
 - De casemanager kan gebruik maken van (digitale reken-) tools om de werknemer inzicht te geven in deze financiële gevolgen.
 - De casemanager adviseert de werknemer over het aanvragen van een deskundigenoordeel bij UWV.
 - De casemanager helpt de werknemer met de verplichte eerstejaars-evaluatie.
 - De casemanager helpt de werknemer met het niet-medische deel van het re-integratieverslag dat voor de WIA-aanvraag nodig is.

Deze werkzaamheden voert de casemanager alleen in Nederland uit.

Dit zijn de belangrijkste werkzaamheden van de casemanager om de zieke werknemer te helpen weer zo snel mogelijk aan het werk te kunnen gaan.

4.4 Met wie werkt het verzuimbureau en de casemanager samen bij de verzuimbegeleiding en re-integratiedienstverlening?

Zij werken samen met de door ons geselecteerde arbodienst.

- Als het kan werken zij samen met deze gecertificeerde arbodienst.
 - Als zij het nodig vinden, schakelen zij anderen in. Zij schakelen alleen gecertificeerde partijen en dienstverleners in.

Het verzuimbureau schakelt de arbodienst in voor de uitvoering van bepaalde taken.

- De arbodienst plant alle spreekuren voor uw zieke werknemer.
- De arbodienst voert het Basiscontract arbodienstverlening uit.

U heeft een Basiscontract arbodienstverlening. Het Basiscontract arbodienstverlening is onderdeel van uw MKB Verzuim ontzorg-dienst.

4.5 Waarom heeft u een Basiscontract arbodienstverlening?

Dit is wettelijk verplicht. Dit staat in de Arbeidsomstandighedenwet.

- In het Basiscontract arbodienstverlening staan afspraken over:
 - de verplichte taken waarbij u zich moet laten ondersteunen;
 - de manier waarop de arbodienst en de bedrijfsarts deze taken uitvoeren.

4.6 Wat staat er in het Basiscontract arbodienstverlening?

Met het Basiscontract arbodienstverlening bent u verplicht zich aan de volgende afspraken te houden:

- U laat zich door de arbodienst adviseren over en ondersteunen bij:
 - het toetsen van uw Risico-inventarisatie en -evaluatie;
 - het uitvoeren van een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek bij uw werknemers, gebaseerd op de risico's uit uw Risico-inventarisatie en -evaluatie;
 - de begeleiding van zieke werknemers door deskundige(n) van de arbodienst;
 - het aan uw werknemers aanbieden van een preventief spreekuur bij de bedrijfsarts van de arbodienst. Wat wordt besproken blijft vertrouwelijk tussen uw werknemer en de bedrijfsarts;
 - U informeert uw werknemers over het preventief spreekuur;
 - U zorgt ervoor dat uw werknemers het preventief spreekuur kunnen bezoeken op een redelijke tijd en plaats.

In het Basiscontract arbodienstverlening staan de volgende rechten en plichten van de bedrijfsarts:

- De bedrijfsarts heeft het recht om iedere werkplek in uw bedrijf te bezoeken.
 - Als hij besluit dat dit nodig is.
 - Hij kan een werkplekbezoek ook door een andere deskundige laten doen.
 - Of u adviseren een andere deskundige in te schakelen voor een werkplekbezoek.
- De bedrijfsarts adviseert u over preventieve maatregelen die u kunt nemen om de arbeidsomstandigheden in uw bedrijf te verbeteren.
- De bedrijfsarts overlegt met, geeft adviezen aan en werkt samen met uw preventiemedewerker(s) en uw ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of uw werknemers om de arbeidsomstandigheden in uw bedrijf te verbeteren.
- De bedrijfsarts werkt mee aan een verzoek van uw werknemer om een second opinion te vragen aan een andere bedrijfsarts.
 - Niet als er geen enkele reden is om een second opinion te vragen.
- De bedrijfsarts heeft een klachtenprocedure.
 - Onze klachtenprocedure geldt ook voor klachten over de bedrijfsarts.
- De bedrijfsarts is verplicht beroepsziekten te melden aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.
 - Twijfelt de bedrijfsarts of er sprake is van een beroepsziekte? Dan kan hij voor de diagnose een andere gespecialiseerde bedrijfsarts inschakelen.

De arbodienst heeft beschreven hoe de afspraken uit het Basiscontract arbodienstverlening worden uitgevoerd.

- U vindt de beschrijvingen op hun website.

Als de wet- en regelgeving voor het Basiscontract arbodienstverlening verandert, geldt dit ook voor uw Basiscontract arbodienstverlening.

- Vanaf het moment dat de nieuwe wet- en regelgeving ingaat.

4.7 Wie is verantwoordelijk voor uw MKB Verzuim ontzorg-dienst?

Wij blijven verantwoordelijk voor de kwaliteit van uw MKB Verzuim ontzorg-dienst.

- Ook als het verzuimbureau anderen inschakelt.

4.8 Wat als er schade ontstaat door een fout van uw MKB Verzuim ontzorg-dienst?

Wij zijn aansprakelijk voor deze schade.

- Als de fout onze schuld is.
- Als u de fout aan ons doorgeeft en ons de kans geeft de fout te herstellen.
 - Binnen 14 dagen nadat u de fout ontdekt of had kunnen ontdekken.

Wij betalen een schadevergoeding.

- Dit is maximaal het bedrag dat u per jaar betaalt voor de diensten.

4.9 Wat als de loondoorbetalingsverplichting door een fout van uw MKB Verzuim ontzorg-dienst na 104 weken ziekte wordt verlengd door een sanctie van UWV?

Deze verzekering is Poortwachterproof.

Wij vergoeden de financiële schade van de loonsanctie, maar alleen:

- als u alle adviezen van ons en de bedrijfsarts heeft opgevolgd en u daarom niets te verwijten valt.
- als u ons de informatie geeft die wij nodig hebben.
- als u ons machtigt om bezwaar te maken bij UWV.
- als u ons machtigt om in (hoger) beroep te gaan.
 - Wij beoordelen de informatie en de omstandigheden.
 - Wij laten u weten wat wij besluiten over de schadevergoeding.

De schadevergoeding die wij betalen berekenen wij met het verzekerd jaarloon van de zieke werknemer.

- Wij gaan bij de berekening van de schadevergoeding uit van 70% van het verzekerd jaarloon van de zieke werknemer.
- Wij vergoeden nooit meer dan het bedrag dat u als gevolg van de loonsanctie moet betalen aan de werknemer.

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

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

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

5 Betaling kosten

5.1 Welke kosten betalen wij voor u uit uw MKB Verzuim ontzorg-dienst?

De kosten van gecertificeerde deskundigen uit ons netwerk die door de bedrijfsarts geadviseerd worden om de werknemer weer te laten werken.

De bedrijfsarts adviseert alleen de inzet van deskundigen:

- als dat vanuit zijn oordeel nodig is voor de re-integratie van de werknemer;
- als dat noodzakelijk is vanuit de Wet verbetering poortwachter en dit redelijkerwijs van de werkgever mag worden verwacht.

Het gaat daarbij om:

- psychologische hulpverlening;
- bedrijfsmaatschappelijk werk;
- wachtlijstbemiddeling;
- conflictbemiddeling;
- werkplekonderzoek;
- bewegingstherapie en houdingtherapie;
- arbeidsdeskundig onderzoek;
- begeleiding naar ander werk.
 - Bij u of bij een andere werkgever.

Niet als de werknemer een Ziektewetuitkering krijgt.

- Bijvoorbeeld omdat sprake is van ziekte door orgaandonatie, zwangerschap of bevalling.
- Bijvoorbeeld omdat de werknemer recht heeft op een “no-riskpolis” volgens de regels van de Ziektewet.

Niet als de kosten vallen onder de zorgverzekering van de werknemer (inclusief eigen risico of eigen bijdrage).

Niet de kosten van de werknemer (bijvoorbeeld een eigen risico of een eigen bijdrage).

Niet als de kosten veel hoger zijn dan de baten die wij verwachten. Dit kan voorkomen:

- Bijvoorbeeld bij parttimers met een beperkt dienstverband.
- Bijvoorbeeld als de werknemer spoedig uit dienst gaat.

5.2 Wanneer kunnen wij betaalde kosten bij u terughalen?

Als de werknemer stopt met de begeleiding door een deskundige.

- Als de werknemer stopt zonder toestemming.
- Als hierdoor de kans kleiner wordt dat de werknemer:
 - weer gaat werken;
 - eerder gaat werken;
 - meer gaat werken.

Als u of de werknemer plichten niet nakomt.

Als u of de werknemer een afspraak te laat afzegt.

6 Plichten

6.1 Wat zijn uw plichten?

- U doet alles om verzuim door ziekte te voorkomen.
- U houdt zich aan de afspraken uit deze voorwaarden.
- U houdt zich aan alle wetten en regels.
- U informeert uw werknemers over hun rechten en plichten bij verzuim door ziekte uit deze verzekering.

6.2 Wat zijn uw plichten als uw werknemer ziek is?

- U doet alles voor een snel herstel.
- U doet alles om de werknemer weer te laten werken.
- U houdt zich aan alle wetten en regels.
- U volgt adviezen van de casemanager, arbodienst en de bedrijfsarts op.
- U en uw werknemer werken actief mee aan re-integratie.

6.3 Welke medewerking geeft u als uw werknemer ziek is?

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

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

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

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

U heeft later recht op vergoeding.

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

Wij verlagen uw vergoeding.

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

Wij kunnen de vergoeding voor een deel of helemaal weigeren.

Wij kunnen uw verzekering tijdelijk stoppen (schorsen).

Wij kunnen uw premiepercentage aanpassen.

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

Wij kunnen de diensten stoppen.

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

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

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

7 Wanneer geen vergoeding

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

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

In deze gevallen stoppen wij ook uw verzekering vanaf dat moment.

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De werknemer was al ziek.

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

Wij nemen contact met u op om dit te beoordelen.

U geeft ons de informatie die wij nodig hebben.

Wij beoordelen de informatie en de omstandigheden.

Wij laten u weten wat wij besluiten over de vergoeding.

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

U heeft geen loondoorbetalingsverplichting vanwege wet- of regelgeving.

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

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

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

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

- Als de werknemer na 104 weken volgens UWV:
 - 35% of meer arbeidsongeschikt is en bij u in dienst blijft, zonder dat er sprake is van nieuw bedongen arbeid;
 - minder dan 35% arbeidsongeschikt is en bij u in dienst blijft, zonder dat er sprake is van nieuw bedongen arbeid.

Wij nemen contact met u op om dit te beoordelen.

U geeft ons de informatie die wij daarvoor nodig hebben.

Wij beoordelen de informatie en de omstandigheden.

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

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

Te veel voor u betaalde kosten voor uw MKB Verzuim ontzorg-dienst betaalt u terug.

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

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

8 Premie

8.1 Van welke gegevens hangt het premiepercentage af?

- Uw bedrijfsactiviteit.
 - De verzuimgegevens van uw branche bepalen gedeeltelijk het premiepercentage.
 - Voor welk deel hangt af van het aantal werknemers.
 - Hoe meer werknemers, hoe kleiner dit deel is.
- Uw eigenrisico.
- Uw dekkingspercentages.
- Het aantal werknemers.
 - Dit bepaalt gedeeltelijk het premiepercentage.
 - Voor welk deel hangt af van het aantal werknemers.
- Gegevens van uw werknemers (zoals het verzekerd jaarloon, geboortjaar en geslacht).
 - Dit bepaalt gedeeltelijk het premiepercentage.
- De verzuimdagen en vergoedingen van de laatste 3 jaar.

Wij houden ons hierbij aan de afspraken uit het Convenant over de invloed van het eigen verzuim op de premie.

- Uw eigen verzuimgegevens bepalen gedeeltelijk het premiepercentage.
 - Voor welk deel hangt af van het aantal werknemers.
 - Hoe meer werknemers, hoe groter dit deel is.
 - De mate waarin uw eigen verzuimgegevens meetellen is gemaximeerd.
- Niet als er een vermoeden van fraude is of bij buitensporig hoog verzuim.
Dan kunnen wij, op incidentele basis, afwijken van de afspraken uit het Convenant over de invloed van het eigen verzuim op de premie.
Wij nemen contact met u op als wij dit doen.
- Vergoedingen die wij bij een ander hebben teruggehaald, tellen niet mee.

8.2 Hoe berekenen wij de premie?

Wij vermenigvuldigen het totaal verzekerd jaarloon met het premiepercentage.

- Totaal verzekerd jaarloon x premiepercentage = premie.
- U betaalt altijd ten minste € 300 premie per jaar. Dit is uw minimumpremie.

8.3 Wanneer bepalen wij opnieuw een premiepercentage?

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

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

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

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

8.5 Wanneer krijgt u de rekening?

U krijgt de rekening afhankelijk van uw betaaltermijn.

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

8.6 Hoeveel tijd heeft u voor de betaling?

30 dagen.

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

U krijgt een herinnering.

Daarna krijgt u een aanmaning.

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

Wij kunnen uw verzekering tijdelijk stoppen (schorsen).

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

Wij kunnen uw verzekering en de vergoedingen direct stoppen.

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

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

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

U krijgt weer rechten uit uw verzekering.

- Niet als wij uw verzekering al stopten.

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

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

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

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

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

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

Wij kunnen een redelijk bedrag voor onze kosten rekenen.

- Wij leggen de kosten uit als u dat vraagt.

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

Nee.

- Wij kunnen dit wel. Ook premies met vergoedingen.

9 Veranderingen melden

9.1 Welke veranderingen meldt u?

U meldt werknemersveranderingen en risicoveranderingen.

9.2 Welke werknemersveranderingen meldt u?

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

9.3 Wanneer meldt u werknemersveranderingen?

Na afloop van iedere maand.

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

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

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

9.5 Wat doen wij met veranderingen die u meldt?

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

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

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

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

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

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

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

Wij verwerken uw melding op de meldingsdatum.

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

9.8 Welke risicoveranderingen meldt u?

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

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

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

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

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

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

Voorbeelden van risicoveranderingen waardoor wij uw verzekering stoppen.

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

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

9.9 Wanneer meldt u risicoveranderingen?

U meldt risicoveranderingen binnen 30 dagen.

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

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

10 Einde verzekering

10.1 Wanneer stoppen wij de verzekering?

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

Uw verzekering stopt dan op de dag dat dit gebeurt.

Wij stoppen ook de vergoeding.

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

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

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

10.3 Wanneer mag u de verzekering stoppen (opzeggen)?

Elke dag.

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

Als wij uw verzekering in uw nadeel aanpassen.

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

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

10.4 Wanneer kunnen wij de verzekering stoppen (opzeggen)?

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

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

In deze gevallen kunnen wij ook de vergoeding stoppen.

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

10.5 Hoe stoppen wij of u de verzekering?

Schriftelijk.

U stuurt uw brief naar ons:

Avéro Achmea
Postbus 101
7300 AC Apeldoorn.

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

Of neem contact op met uw adviseur. Hij helpt u graag.

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

De vergoedingen lopen door.

Niet:

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

10.7 Wat gebeurt er met uw MKB Verzuim ontzorg-dienst als uw verzekering stopt?

De dienstverlening en betaling van kosten stoppen.

- U schakelt zelf een arbodienst of bedrijfsarts in.
- U blijft uw plichten voor verzuimmanagement vanwege wet- of regelgeving nakomen.

10.8 Wat als alleen uw MKB Verzuim ontzorg-dienst stopt?

De verzekering loopt door.

De dienstverlening en betaling van kosten stoppen.

- U schakelt zelf een arbodienst of bedrijfsarts in.
- U blijft uw plichten voor verzuimmanagement vanwege wet- of regelgeving nakomen.

10.9 Wat gebeurt er met de gegevens van uw zieke werknemer als uw MKB Verzuim ontzorg-dienst stopt?

De bedrijfsarts geeft de gegevens aan de nieuwe bedrijfsarts.

- Hij doet dat alleen als de nieuwe bedrijfsarts daarom vraagt.
- Hij heeft daarvoor toestemming van de werknemer nodig.
- U betaalt per werknemer een bedrag aan kosten.

11 Privacy

11.1 Aan wie geeft u uw gegevens?

Aan de Achmea Groep (= Achmea of wij).

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

11.2 Waarvoor gebruiken wij uw gegevens?

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

11.3 Wat mogen wij nog meer met uw gegevens?

Doorgeven en gebruiken binnen de Achmea Groep.

Doorgeven aan en controleren bij andere bedrijven.

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

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

In ons Privacy Statement op www.averoachmea.nl/Pages/PrivacyStatement.

11.5 Wie mag alle gegevens van uw werknemer inzien?

De werknemer zelf.

11.6 Wie mag de medische gegevens van uw werknemer inzien?

De werknemer zelf en de bedrijfsarts.

- De bedrijfsarts heeft een beroepsgeheim.

Onze medisch adviseur als dat mag volgens de privacyregels.

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

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

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

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

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

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

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

12 Overige

12.1 Wat gebeurt er als wet- of regelgeving verandert?

De nieuwe wet- of regelgeving geldt voor deze verzekering.

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

Wij kunnen uw verzekering stoppen.

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

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

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

Dit doen wij bijvoorbeeld als:

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

Wij doen dit alleen als dit redelijk en billijk is.

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

Ja, als:

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

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

12.4 Wat kunnen wij doen als wij fraude vermoeden?

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

12.5 Wat kunnen wij doen als wij fraude aantonen?

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

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

12.6 Bent u verzekerd tegen terrorisme?

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

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

12.7 Hoe houden wij ons aan de Sanctiewet 1977?

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

- Bijvoorbeeld: omdat wij daardoor meewerken aan verboden afspraken.

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

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

12.8 Mag u rechten overdragen aan een ander?

Nee.

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

12.9 Wat doet u met een klacht?

Neem contact op met uw adviseur. Hij helpt u graag.

- Of stuur ons een brief. Ons adres is:
Avéro Achmea
T.a.v. Klantsignaalmanagement
Postbus 101
7300 AC Apeldoorn
o.v.v. klacht.
- Of stuur ons een e-mail. Dat kan op: www.averoachmea.nl (klacht doorgeven).

Blijft er een verschil van mening?

Leg uw klacht dan voor aan de rechter.

12.10 Wat doet u met een klacht over de arbodienst?

Neem contact op met uw adviseur. Hij helpt u graag.

- Of stuur ons een brief. Ons adres is:
Avéro Achmea
T.a.v. Klantsignaalmanagement
Postbus 101
7300 AC Apeldoorn
o.v.v. klacht.
- Of stuur ons een e-mail. Dat kan op: www.averoachmea.nl (klacht doorgeven).

Vindt u dat wij uw klacht niet goed behandelen?

Leg de klacht dan voor aan de Geschillencommissie Arbodiensten.

- Via hun site: www.klachtregeling.nl.
- Per post:
Geschillencommissie Arbodiensten
P/a Secretariaat Wissenraet Van Spaendonck
Postbus 90154
5000 LG TILBURG.

Blijft er een verschil van mening?

Leg uw klacht dan voor aan de rechter.

12.11 Wat doet u als u vindt dat uw verzekering niet voldoet aan de eisen van het Convenant?

Leg uw klacht eerst aan ons voor.

- Stuur ons een brief. Ons adres is:
Avéro Achmea
T.a.v. Klantsignaalmanagement
Postbus 101
7300 AC Apeldoorn
o.v.v. klacht.
- Of stuur ons een e-mail. Dat kan op: www.averoachmea.nl (klacht doorgeven).

Vindt u dat wij uw klacht niet goed behandelen?

Leg uw klacht dan voor aan de Klachtencommissie MKB Verzuim-ontzorgverzekering.

- Via hun site: <https://mkbvov.klachtregeling.nl>. U vindt hier ook het reglement van de Klachtencommissie MKB Verzuim-ontzorgverzekering.

De Klachtencommissie MKB Verzuim-ontzorgverzekering brengt een bindend advies uit aan u en ons. Van een advies van de Klachtencommissie MKB Verzuim-ontzorgverzekering kan niet worden afgeweken.

12.12 Wat als een situatie niet in deze voorwaarden staat?

Dan beslissen wij.

- Wij overleggen met u.

12.13 Welk adres gebruiken wij?

Het laatste adres dat bij ons bekend is.

- Geef daarom een adreswijziging altijd aan ons door.

12.14 Welk recht is van toepassing op deze verzekering?

Het Nederlands recht.

13 Begrippen

Collectieve loonswijziging

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

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

Convenant

De twee convenanten en het addendum die zijn overeengekomen tussen MKB-Nederland, VNO NCW, LTO Nederland en het Verbond van Verzekeraars voor de ontwikkeling van een MKB Verzuim-ontzorgverzekering.

- Kaderconvenant MKB verzuim-ontzorg-verzekering;
- Productconvenant MKB verzuim-ontzorgverzekering;
- Addendum Productconvenant MKB verzuim-ontzorgverzekering.

Dekkingspercentage

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

Ernstige conflicten (groot molest)

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

Definities van groot molest:

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

Fraude

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

Individuele loonswijziging

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

Jaarloon

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

NHT

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

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

Schadeverzekering

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

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

Terrorismerisico

Een werknemer wordt ziek door:

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

U

U bent de verzekeringnemer.

U bent ook de verzekerde.

UWV

Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

Verzekerd jaarloon

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

Verzekeringnemer

Degene met wie wij deze verzekering afsluiten.

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

Verzuimmanagement

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

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

Wet WIA

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

WIA-uitkering

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

Wij

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