

# BIJZONDERE VOORWAARDEN WZVC-18

## rubriek ziekteverzuim conventioneel

### Inhoud

#### 1 Inleiding

- 1.1 Wanneer gelden deze voorwaarden?
- 1.2 Welke werknemers verzekert u bij ons?
- 1.3 Wie zijn uw werknemers?

#### 2 Verzuim door ziekte / nog meer plichten

- 2.1 Wanneer is sprake van verzuim door ziekte?
- 2.2 Binnen welke tijd meldt u dat een werknemer zich ziek heeft gemeld?
- 2.3 Wat meldt u in de periode dat een werknemer verzuimt door ziekte? En op welk moment?
- 2.4 Wat doet u als een werknemer binnen 28 dagen opnieuw ziek wordt?
- 2.5 Wat doet u als een werknemer na 28 dagen opnieuw ziek wordt?
- 2.6 Wat doet u extra als een werknemer in het buitenland ziek wordt?

#### 3 Vergoedingen

- 3.1 Van welke gegevens hangt uw vergoeding af?
- 3.2 Vanaf welk moment heeft u recht op vergoeding?
- 3.3 Welke vergoeding krijgt u als de werknemer verzuimt door ziekte?
- 3.4 Wat is uw eigenrisicoperiode?
- 3.5 Wanneer begint uw eigenrisicoperiode?
- 3.6 Wat zijn uw dekkingspercentages?
- 3.7 Hoe berekenen wij de vergoeding?
- 3.8 Welke vergoeding krijgt u voor uw werkgeverslasten?
- 3.9 Wanneer krijgt u de vergoeding?
- 3.10 Welke vergoeding krijgt u als een werknemer is overleden?

#### 4 Betaling kosten en overige dienstverlening

- 4.1 Welke kosten betalen wij voor u?
- 4.2 Hoe vraagt u om een bijdrage voor uw interventiekosten?
- 4.3 Wanneer mogen wij u vragen betaalde kosten terug te betalen?
- 4.4 Wat doen wij als een ander aansprakelijk is voor het verzuim door ziekte?

#### 5 Nog meer niet verzekerd

- 5.1 Wanneer heeft u (voor een deel) nog meer geen recht op vergoedingen, diensten en bijdragen in kosten?
- 5.2 Wanneer mogen wij individuele vergoedingen en diensten nog meer (voor een deel) stoppen?

#### 6 Meer over uw premie

- 6.1 Van welke gegevens hangt het premiepercentage af?
- 6.2 Hoe berekenen wij uw voorschotpremie?
- 6.3 Hoe berekenen wij uw definitieve premie?
- 6.4 Wat is het gevolg als u deze gegevens te laat geeft?

## **7 Veranderingen melden**

- 7.1 Welke werknemersveranderingen meldt u (via de verzuimapplicatie) bij uw arbodienst?
- 7.2 Wanneer meldt u werknemersveranderingen?
- 7.3 Wat is het gevolg als u een werknemersverandering te laat meldt?
- 7.4 Wat doen wij met veranderingen die u meldt?

## **8 Begrippen**

# 1 Inleiding

## 1.1 Wanneer gelden deze voorwaarden?

- Dit zijn de bijzondere voorwaarden ziekteverzuimverzekering conventioneel.
- Op het polisblad leest u of deze voorwaarden op uw verzekering van toepassing zijn.
- Zij gelden samen met de algemene voorwaarden WINK collectief inkomen.
- Wijken deze bijzondere voorwaarden over hetzelfde onderwerp af van de algemene voorwaarden? En zijn zij daarmee in strijd? Dan gaan de bepalingen uit deze bijzondere voorwaarden voor.

## 1.2 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 aan via de verzuimapplicatie van uw arbodienst.**

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

## 1.3 Wie zijn uw werknemers?

### **Voor deze rubriek is een werknemer:**

Een persoon die de AOW-leeftijd nog niet heeft bereikt en die:

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

### **Maar niet:**

- een directeur-grotaandeelhouder volgens de werknemersverzekeringen.

Wij gebruiken de regels uit de Regeling aanwijzing directeur-grotaandeelhouder 2016. Deze regeling is gepubliceerd in de Staatscourant 2015 nr. 19073.

## 2 Verzuim door ziekte / nog meer plichten

### 2.1 Wanneer is sprake van verzuim door ziekte?

Als een werknemer beperkt is zijn beroep of passend werk uit te voeren.

- 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 dat binnen 48 uur (via de verzuimapplicatie) bij uw arbodienst.

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

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

U meldt het als hij beter is of weer werkt.

- U meldt dit direct (via de verzuimapplicatie) bij uw arbodienst.

U meldt het als hij meer of minder werkt.

- U meldt dit direct (via de verzuimapplicatie) bij uw arbodienst.

### 2.4 Wat doet u als een werknemer binnen 28 dagen opnieuw ziek wordt?

U meldt uw arbodienst (via de verzuimapplicatie) dat een werknemer zich weer ziek heeft gemeld.

De vorige verzuimmelding loopt dan door.

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

### 2.5 Wat doet u als een werknemer na 28 dagen opnieuw ziek wordt?

U meldt uw arbodienst (via de verzuimapplicatie) dat een werknemer zich weer ziek heeft gemeld.

Dit is een nieuwe verzuimmelding.

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

### 2.6 Wat doet u extra als een werknemer in het buitenland ziek wordt?

U meldt dat zo snel mogelijk bij uw arbodienst.

- U zorgt dat de werknemer direct naar een arts gaat.
  - Deze arts geeft hem een schriftelijke verklaring van ziekte. Deze verklaring is geschreven in het Nederlands of Engels.
  - U stuurt ons een kopie van de verklaring.
- U zorgt dat de werknemer zo snel mogelijk naar Nederland terugkeert voor verzuimbegeleiding door de Arbodienst. Of re-integratie.
  - Meteen nadat 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.

## 3 Vergoedingen

### 3.1 Van welke gegevens hangt uw vergoeding af?

- Het verzekerd jaarloon van de werknemer in het jaar waarin hij ziek wordt.
- Het aantal werkdagen verzuim door ziekte van de werknemer.
- Het percentage verzuim door ziekte van de werknemer.
- De eigenrisicoperiode.
- De dekkingspercentages.
- Het percentage werkgeverslasten.

### 3.2 Vanaf welk moment heeft u recht op vergoeding?

**Vanaf de eerste werkdag dat de werknemer verzuimt door ziekte.**

- Maar niet in de eigenrisicoperiode.

### 3.3 Welke vergoeding krijgt u als de werknemer verzuimt door ziekte?

**Wij vergoeden het door u gekozen percentage van het verzekerd jaarloon.**

### 3.4 Wat is uw eigenrisicoperiode?

**Het aantal wachtdagen dat u heeft gekozen.**

- Uw eigenrisicoperiode (uitgedrukt in weken) staat op het polisblad.
- Over deze periode krijgt u geen vergoeding.

### 3.5 Wanneer begint uw eigenrisicoperiode?

**Op de eerste werkdag dat de werknemer verzuimt door ziekte.**

- Maar niet als u het verzuim niet op tijd heeft gemeld bij uw arbodienst.
  - Uw eigenrisicoperiode begint dan op de dag dat de arbodienst uw melding heeft ontvangen.
  - Alleen als wij er nadeel van hebben.
- Maar niet als u de verzuimbegeleiding niet meteen start.
  - Uw eigenrisicoperiode begint dan op de dag dat u met de verzuimbegeleiding start.
  - Alleen als wij er nadeel van hebben.
- Maar niet als u (nog) geen loondoorbetalingsverplichting heeft op het moment dat de werknemer verzuimt door ziekte.
  - Uw eigenrisicoperiode begint dan op de dag dat uw loondoorbetalingsverplichting start.
- Maar niet als de werknemer binnen 28 dagen opnieuw verzuimt door ziekte.
  - Uw eigenrisicoperiode begint niet opnieuw.
- Maar niet op een zaterdag of zondag.
  - Uw eigenrisicoperiode begint dan op maandag.

### 3.6 Wat zijn uw dekkingspercentages?

**Het door u gekozen deel van het verzekerd jaarloon per periode van een half jaar dat voor vergoeding in aanmerking komt.**

- De dekkingspercentages staan op het polisblad.

### 3.7 Hoe berekenen wij de vergoeding?

**Wij berekenen de vergoeding per werkdag.**

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

Formule tweede, derde en vierde halfjaar:  $(\text{verzekerd jaarloon} / 261) \times \text{aantal werkdagen verzuim door ziekte} \times \text{percentage verzuim door ziekte} \times \text{dekkingspercentage}$ .

### 3.8 Welke vergoeding krijgt u voor uw werkgeverslasten?

**U krijgt het door u gekozen percentage van het verzekerd loon extra voor uw werkgeverslasten.**

Wij betalen de vergoeding voor werkgeverslasten tegelijk over met de andere vergoedingen.

### 3.9 Wanneer krijgt u de vergoeding?

**Voor het einde van een loontijdvak betalen wij de vergoeding van het loontijdvak daarvoor.**

- Wij volgen het loontijdvak dat u met de werknemer heeft afgesproken.  
Maar niet als sprake is van een loontijdvak korter dan 4 weken.
- Wij betalen meteen nadat wij vaststellen dat u recht heeft op een vergoeding.
- Wij mogen een betaalde vergoeding achteraf verbeteren.

### 3.10 Welke vergoeding krijgt u als een werknemer is overleden?

**U krijgt een vergoeding over een volledige maand. Deze begint de dag na het overlijden.**

**U meldt het overlijden van een werknemer uiterlijk in de maand na de maand van het overlijden.**

Het dekkingspercentage is gelijk aan het dekkingspercentage dat u heeft gekozen voor het eerste half jaar.

## 4 Betaling kosten en overige dienstverlening

### 4.1 Welke kosten betalen wij voor u?

#### **Wij kunnen bijdragen aan interventiekosten voor een zieke werknemer.**

Op advies van de arbodienst of bedrijfsarts.

- Maar niet de kosten van de werknemer zelf.  
Bijvoorbeeld het eigen risico van of een eigen bijdrage voor de zorgverzekering.
- Maar niet als de kosten veel hoger zijn dan de baten die wij verwachten.  
Bijvoorbeeld bij parttimers met een beperkt dienstverband.

### 4.2 Hoe vraagt u om een bijdrage voor uw interventiekosten?

- U dient een verzoek in.
  - Maar niet als de kosten vallen onder de dekking van de zorgverzekering van de werknemer (met inbegrip van het eigen risico van of een eigen bijdrage)
- U geeft ons de totale interventiekosten door.
  - U stuurt ons daarbij de inschatting die uw arbodienst heeft gemaakt van het resultaat van de interventie in tijd (hoeveel sneller herstelt de zieke werknemer).
- Keuren wij uw verzoek goed?
  - Dan bepalen wij welk bedrag wij vergoeden.
  - Wij betalen u binnen 14 werkdagen.
- Wij mogen betaalde kosten achteraf controleren en verbeteren.

### 4.3 Wanneer mogen wij u vragen betaalde kosten terug te betalen?

#### **Als de werknemer stopt met de begeleiding.**

- De werknemer stopt zonder toestemming.
- En hierdoor wordt de kans kleiner dat de werknemer weer of eerder of meer gaat werken.

#### **Als u of de werknemer plichten niet nakomt.**

#### **Als u of de werknemer een afspraak te laat afzegt.**

### 4.4 Wat doen wij als een ander aansprakelijk is voor het verzuim door ziekte?

#### **Wij proberen de door ons betaalde vergoedingen en kosten terug te halen.**

- U geeft ons alle informatie om het geld bij die ander terug te halen.
- U maakt geen afspraken met die ander.

#### **Wij proberen ook uw kosten die te maken hebben met het verzuim van de werknemer terug te halen.**

- Maar alleen als u ons dit vraagt.
- En als wet- of regelgeving dit mogelijk maakt.
  - Alleen de kosten die volgens de wet bij de aansprakelijke teruggehaald mogen worden.
  - Het nettoloon dat u aan de werknemer doorbetaalt op grond van uw loondoorbetalingsplicht.
  - De door u gemaakte re-integratiekosten voor de werknemer.
- Niet als wij vinden dat er weinig kans is om vergoedingen en kosten terug te halen.
- Niet als de werknemer buiten uw verzekering valt.
  - Bijvoorbeeld omdat hij een uitkering krijgt van het UWV.

Wij beoordelen uw verzoek en de omstandigheden.

Wij laten u weten wat wij besluiten.

## 5 Nog meer niet verzekerd

### 5.1 Wanneer heeft u (voor een deel) nog meer geen recht op vergoedingen, diensten en bijdragen in kosten?

**U heeft geen loondoorbetalingsverplichting op grond van wet- of regelgeving.**

- Als u met uw bedrijf stopt.
- Als u voor het 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 heeft verzuimd 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 terbeschikkingstelling (tbs).
- Als de werknemer niet meewerkt aan zijn herstel.
- Als de werknemer niet meewerkt aan de plichten die hij heeft volgens de wet.
- 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.

### 5.2 Wanneer mogen wij individuele vergoedingen en diensten nog meer (voor een deel) stoppen?

- Als de werknemer een uitkering krijgt. Of recht heeft op een uitkering op grond van een wettelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering.
  - Zoals de Wet WIA, de Ziektewet en 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 ten minste het voor de werknemer geldende minimum uurloon.
- Als de werknemer om een andere reden dan ziekte verzuimt.
- Als de loondoorbetalingsverplichting na 104 weken wordt verlengd.
- Als de werknemer langer dan 28 dagen therapeutisch aan het werk gaat.
  - Na 28 dagen trekken wij 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 ten minste het voor de werknemer geldende minimum uurloon.
- 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.

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.



## 6 Meer over uw premie

### 6.1 Van welke gegevens hangt het premiepercentage af?

- Uw bedrijfsactiviteiten.
  - De verzuimgegevens van de branche waarin u werkzaam bent bepalen voor een deel het premiepercentage.  
Voor welke deel hangt af van het aantal werknemers. Hoe meer werknemers, hoe kleiner dit deel is.
- Het aantal werknemers.
  - Ook dit bepaalt voor een deel het premiepercentage.  
Voor welke deel hangt af van het aantal werknemers.
- Het aantal verzuimdagen en de vergoedingen in de voorafgaande 3 jaar (het verzuimpercentage).
  - Uw eigen verzuimgegevens bepalen voor een deel het premiepercentage.  
Voor welke deel hangt af van het aantal werknemers. Hoe meer werknemers, hoe kleiner dit deel is.
  - Vergoedingen die bij een ander zijn teruggehaald tellen niet mee.

### 6.2 Hoe berekenen wij uw voorschotpremie?

**Wij vragen u het jaarloon van alle werknemers op te geven.**

- Het jaarloon van alle werknemers verhoogd met het percentage werkgeverslasten = het totaal verzekerd jaarloon.

**Wij vermenigvuldigen het totaal verzekerd jaarloon met het premiepercentage.**

- Het totaal verzekerd jaarloon x het premiepercentage = totale jaarpremie.

U betaalt altijd een minimum jaarpremie.

### 6.3 Hoe berekenen wij uw definitieve premie?

**Wij vragen u elk jaar in februari de volgende gegevens op te geven:**

- Het totale jaarloon van alle werknemers van het jaar ervoor.
- Het gemiddeld aantal werknemers van het jaar ervoor.
- Een schatting van het totale jaarloon vanaf 1 januari van het lopende jaar.

Wij vragen soms meer informatie. Zoals bepaalde gegevens uit de verzamelloonstaat.

**U geeft ons de gevraagde gegevens elk jaar voor 1 april.**

### 6.4 Wat is het gevolg als u deze gegevens te laat geeft?

**Wij mogen zelf een schatting maken.**

- Wij mogen de schatting gebruiken om uw definitieve premie te berekenen.
- Wij mogen later van deze schatting afwijken als u de gegevens alsnog geeft.

**Wij behandelen geen nieuwe verzoeken om vergoeding.**

- Zolang u deze gegevens niet geeft.

## 7 Veranderingen melden

### 7.1 Welke werknemersveranderingen meldt u (via de verzuimapplicatie) bij uw arbodienst?

- Werknemers die in dienst komen.
- Werknemers die uit dienst gaan.
- Werknemers die voor meer dan 12 maanden buiten Nederland gaan werken.
- Werknemers die met verlof gaan volgens de Wet arbeid en zorg.
- Werknemers die onbetaald verlof krijgen.
- Het krijgen of veranderen van een Ziektewetuitkering, WIA-uitkering, WAO-uitkering, Wajong-uitkering of WSW-indicatie.
- Collectieve en individuele loonsverhogingen.
- Het overlijden van werknemers.
- Het veranderen van uw loondoorbetalingsverplichting.

### 7.2 Wanneer meldt u werknemersveranderingen (via de verzuimapplicatie) bij uw arbodienst?

#### **Na afloop van iedere maand.**

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

### 7.3 Wat is het gevolg als u een werknemersverandering te laat meldt?

#### **Wij verwerken de melding op de meldingsdatum.**

- Wij mogen vergoeding weigeren of een al betaalde vergoeding achteraf verbeteren.

### 7.4 Wat doen wij met veranderingen die u meldt?

#### **Vergoedingen passen wij aan vanaf de datum waarop een verandering ontstond.**

- Maar niet bij een individuele loonsverhoging van een zieke werknemer.
  - Wij verhogen dan het verzekerd loon als de werknemer opnieuw verzuimt door ziekte.  
Maar niet als de werknemer binnen 28 dagen opnieuw verzuimt door ziekte.
- Wel bij een collectieve loonsverhoging van een zieke werknemer.
  - Wij verhogen de vergoeding dan vanaf de datum van de loonsverhoging.

## 8 Begrippen

### Collectieve loonsverhoging

**Een loonsverhoging op grond van een afspraak in uw bedrijf of uw bedrijfstak. En die geldt voor alle werknemers of een groep van werknemers.**

De prestaties van uw bedrijf of van de werknemer hebben geen invloed op de loonsverhoging.

- Bijvoorbeeld een loonsverhoging op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst (cao).
- Of een loonsverhoging op grond van een extra dienst- of functiejaar.

### Individuele loonsverhoging

**Iedere loonsverhoging die geen collectieve loonsverhoging is.**

En waarbij de werknemer blijvend een ander loon krijgt.

- Bijvoorbeeld door een functiewijziging.
- Of door een wijziging in het percentage werktijd. Zoals van fulltime naar parttime. Of andersom.