

BIJZONDERE VOORWAARDEN WZVC-19

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 weigeren of (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-groootaandeelhouder volgens de werknemersverzekeringen.

Wij gebruiken de regels uit de Regeling aanwijzing directeur-groootaandeelhouder 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 weigeren of (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 werk.
- Als de werknemer na 104 weken volgens het UWV:
 - 35% of meer arbeidsongeschikt is en bij u in dienst blijft zonder dat er sprake is van nieuw bedongen arbeid;
 - minder dan 35% of meer arbeidsongeschikt is en bij u in dienst blijft zonder dat er sprake is van nieuw bedongen arbeid.

Wij nemen contact met u op om dat 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.

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.
- De eigenrisicoperiode.
- De dekkingspercentages.
- 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. Die is € 250.

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.