

CHABOT ASSURADEUREN



Aanvullende Voorwaarden

CompleetVerzekerd Mijn personeel 2020-1

- Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen
- Verzuimverzekering Eigen Risico in Geld
- Preventie-, re-integratie ondersteuning en budgetten
- Rechtsbijstand

www.chabotassuradeuren.nl

Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen

Aanvullende Voorwaarden

Informatie voor de werkgever

Belangrijk

De Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen is een onderdeel van CompleetVerzekerd Mijn personeel. Deze Aanvullende Voorwaarden Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen vormen één geheel met de Algemene Voorwaarden CompleetVerzekerd Mijn personeel van De Goudse.

De Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle verzekeringen die onderdeel uitmaken van CompleetVerzekerd Mijn personeel. In deze Aanvullende Voorwaarden vindt u de voorwaarden die speciaal gelden voor uw Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen.

Als er daarnaast nog Bijzondere Voorwaarden van toepassing zijn, vindt u deze op uw polisblad.

Wij zijn...

Geert Bouwmeester was pas 22 toen hij in 1924 voor zichzelf begon. Een overloop werd ingericht als kantoorruimte en de eerste polissen werden op de fiets rondgebracht. Sindsdien is ons bedrijf enorm gegroeid en is er veel veranderd. Maar ondanks deze groei zijn wij nog steeds een onafhankelijk familiebedrijf en werken we nog steeds vanuit ons ondernemershart.

Verzekeringen voor ondernemers

Wij richten ons vooral op verzekeringen voor ondernemers. Mannen en vrouwen die hard werken aan het succes van hun bedrijf. Die op zoek zijn naar zekerheid en gemak. En naar goede en praktische verzekeringsoplossingen, voor elke fase van hun ondernemerschap.

Onafhankelijke adviseurs

Onze samenleving wordt steeds ingewikkelder. Particulieren en ondernemers hebben behoefte aan iemand die hen kent en een advies geeft dat helemaal is afgestemd op hun persoonlijke situatie, wensen en mogelijkheden. Daarom werken wij nauw samen met onafhankelijke adviseurs, die als geen ander in staat zijn om de juiste oplossing samen te stellen.

Wat vindt u waar?

Artikel 1	Algemeen	3
1.1	Waarvoor bent u verzekerd?	3
1.2	Wie zijn verzekerd?	3
1.3	Hoe geeft u uw werknemersgegevens aan ons door?	3
1.4	Aan welke voorwaarden moet de verzuimbegeleiding voldoen?	4
Artikel 2	Wat houdt de Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen in?	5
2.1	Wat is verzekerd?	5
2.2	Wat is maximaal verzekerd?	6
2.3	Wat bieden wij u nog meer bij de Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen?	6
2.4	Wat is niet verzekerd?	6
Artikel 3	Hoe werkt het als een werknemer arbeidsongeschikt is?	8
3.1	Hoe meldt u de arbeidsongeschiktheid van een werknemer?	8
3.2	Wat moet u doen als een werknemer door arbeidsongeschiktheid niet kan werken?	9
3.3	Wat doet u als een werknemer in het buitenland ziek wordt?	9
3.4	Wat gebeurt er als een derde aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van uw werknemer?	9
3.5	Wat moet uw werknemer doen als hij arbeidsongeschikt is?	10
3.6	Wat gebeurt er als u of uw werknemer zich niet aan een verplichting houdt?	10
3.7	Hoe bepalen wij de hoogte van de uitkering?	11
3.8	Wanneer en aan wie betalen wij de uitkering?	12
3.9	Wanneer eindigt de uitkering?	12
Artikel 4	Wat is er nog meer van belang?	13
4.1	Hoe werkt de premievaststelling?	13

Begrippenlijst **15**

Ziet u in de voorwaarden een woord onderstreept staan? Dan vindt u een toelichting in de begrippenlijst achterin. De eerste keer dat het woord voorkomt in de tekst, hebben wij dit onderstreept.

Artikel 1

Algemeen

In dit artikel leest u wat het doel is van de verzekering en wie verzekerd zijn. Ook vindt u informatie over het doorgeven van uw werknemersgegevens en over de eisen aan de verzuimbegeleiding.

1.1 Waarvoor bent u verzekerd?

Als uw werknemer door arbeidsongeschiktheid niet kan werken, bent u verplicht om maximaal 104 weken zijn loon door te betalen. Deze loondoorbetalingsplicht en de hoogte van het loon dat u moet doorbetalen zijn vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek, de eventuele cao en de arbeidsovereenkomst met uw werknemer. De Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen biedt dan het volgende.

	Artikel
– Een uitkering als u het loon van een <u>arbeidsongeschikte</u> werknemer doorbetaalt omdat u een loondoorbetalingsplicht heeft.	2.1
– Ondersteuning bij het voorkomen en beheersen van (langdurig) ziekteverzuim binnen uw bedrijf.	2.3

1.2 Wie zijn verzekerd?

Uw werknemers zijn verzekerd vanaf de ingangsdatum van de verzekering. Of, als dat later is, de ingangsdatum van het dienstverband. Uw werknemers zijn verzekerd tot de eindleeftijd die wij met u hebben afgesproken.

In de volgende gevallen is een werknemer niet (direct) verzekerd.

- Als hij op de ingangsdatum van de verzekering – of, als dat later is, de ingangsdatum van het dienstverband – door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet of niet volledig zijn bedongen arbeid verricht.
- Als hij op de ingangsdatum van de verzekering – of, als dat later is, de ingangsdatum van het dienstverband – recht heeft op een uitkering vanuit de WIA of WAO die is gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer.
- Als hij een no-riskstatus heeft.
- Als hij bij een bedrijfsovername of fusie door uw bedrijf is overgenomen en zijn eerste ziektedag voor de datum van de bedrijfsovername of fusie ligt.

In de gevallen 1.2.a en 1.2.d is de werknemer alsnog verzekerd als hij vier weken achter elkaar volledig zijn bedongen arbeid verricht. In geval a kunnen wij u vragen om bewijs, zoals een controlerapport van een re-integratiebedrijf of bedrijfsarts. De kosten hiervan zijn voor onze rekening.

1.3 Hoe geeft u uw werknemersgegevens aan ons door?

In de handleiding leest u hoe en wanneer u ons de werknemersgegevens aanlevert. Deze handleiding ontvangt u bij uw polis en is ook te vinden op onze website. Wanneer de handleiding wijzigt, ontvangt u hierover bericht. Het is belangrijk dat u de juistheid en volledigheid van de gegevens controleert en die gegevens op tijd aan ons doorgeeft.

1.4 **Aan welke voorwaarden moet de verzuimbegeleiding voldoen?**

Wanneer u bij ons een Verzuimverzekering heeft, bent u verplicht om u bij de verzuimbegeleiding te laten ondersteunen door een arbodienst of een bedrijfsarts. Deze dienstverlening moet voldoen aan het volgende.

- Er is procesbegeleiding en regie vanuit de arbodienst of bedrijfsarts tijdens de gehele periode van arbeidsongeschiktheid. Dit betekent minimaal dat de arbodienst of bedrijfsarts de benodigde acties inplant en uitvoert om te voldoen aan de Wet verbetering poortwachter.
- Binnen vijf dagen na de eerste ziektedag vindt controle plaats van een arbeidsongeschikte werknemer. Deze controle wordt uitgevoerd door de arbodienst of bedrijfsarts en kan bestaan uit een bezoek van een controleur of een telefonische controle.
- Uiterlijk binnen drie weken na de eerste ziektedag vindt een medische controle door een bedrijfsarts plaats, tenzij dit naar het oordeel van de arbodienst of bedrijfsarts niet nodig is.
- Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid vindt periodiek medische controle door een bedrijfsarts plaats. Dit moet ook zodra de gezondheidssituatie van de werknemer wijzigt.
- Vanaf de vierde verzuimmelding van een werknemer binnen een periode van twaalf maanden vindt er een medische controle door een bedrijfsarts plaats, uiterlijk op de vijfde dag na de ziekmelding. Deze eis geldt niet als dit naar het oordeel van de bedrijfsarts niet nodig is op sociaal-medische gronden.

Als u via ons kiest voor een contract met een arbodienst die met ons samenwerkt, voldoet u automatisch aan deze voorwaarden. Het contract met die arbodienst eindigt als uw Verzuimverzekering eindigt. Het maakt daarbij niet uit of de Verzuimverzekering door u of door ons wordt beëindigd, of automatisch eindigt, bijvoorbeeld als uw bedrijf failliet is.

Verandert u van arbodienst of bedrijfsarts? Meldt u dat ons dan direct.

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

Bij het veranderen van arbodienst of bedrijfsarts maakt u met de nieuwe arbodienst of bedrijfsarts afspraken voor arbeidsongeschikte werknemers voor wie de dienstverlening al is gestart. Hierbij spreekt u af dat:

- de verzuimbegeleiding voor deze werknemers wordt voortgezet door de nieuwe arbodienst of bedrijfsarts;
- deze begeleiding voldoet aan de eisen van de Wet verbetering poortwachter.

Artikel 2

Wat houdt de Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen in?

In dit artikel leest u wat de Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen inhoudt. U ziet ook wat wel en niet is verzekerd.

2.1 Wat is verzekerd?

2.1.1 Een uitkering bij arbeidsongeschiktheid van uw werknemer

U krijgt een uitkering als uw werknemer arbeidsongeschikt wordt en u het loon doorbetaalt vanwege uw loondoorbetalingsplicht. De eerste ziektedag moet op of na de ingangsdatum van de verzekering liggen.

Bij de vaststelling van de uitkering houden wij rekening met de loonsom, het dekkingspercentage en uw eigenrisicoperiode. In artikel 3.7 leggen wij uit hoe de vaststelling van de uitkering precies werkt.

2.1.2 Overlijdensuitkering

Als een werknemer overlijdt, bent u wettelijk verplicht een uitkering te doen aan de nabestaanden. U ontvangt dan van ons een eenmalige uitkering. U leest meer over onze uitkering en de hoogte daarvan in artikel 3.7.4.

2.1.3 Uitkering voor de werknemer die al arbeidsongeschikt is voordat de verzekering eindigt

Is de verzekering beëindigd? En ligt de eerste ziektedag van uw werknemer op of na de ingangsdatum van de verzekering en voor de datum van beëindiging? Dan blijft er recht op een uitkering als aan de voorwaarden van artikel 2.1.1 is voldaan. Dit geldt ook als de arbeidsongeschiktheid na de datum van beëindiging toeneemt. Als de werknemer weer volledig arbeidsongeschikt is, heeft u geen recht meer op een uitkering. Maar wij keren dan wel weer uit als de werknemer binnen vier weken weer arbeidsongeschikt wordt. Op een eventuele uitkering zijn dan de wettelijke regels en voorwaarden van toepassing zoals die op de dag van beëindiging van de verzekering golden.

Is de verzekering beëindigd wegens fraude of wanbetaling? Of omdat u ons bij de start van de verzekering niet juist heeft geïnformeerd? Of omdat uw bedrijf ophoudt te bestaan? Dan is er geen recht op een uitkering.

2.1.4 Hoe lang krijgt u een uitkering?

U krijgt een uitkering zolang de werknemer arbeidsongeschikt is. Maar maximaal 52 of 104 weken. De maximale periode staat op uw polisblad. Elke keer als de werknemer arbeidsongeschikt wordt, gaat deze periode opnieuw in. Dat geldt niet als een werknemer binnen vier weken na afloop van de vorige periode opnieuw arbeidsongeschikt wordt. Dan worden deze periodes van arbeidsongeschiktheid samen gezien als één periode.

2.2 **Wat is maximaal verzekerd?**

U kunt per werknemer maximaal € 125.000,- aan loonsom per jaar verzekeren. Deze loonsom is inclusief vakantiegeld en een eventuele 13e en 14e maand. Bovenop deze loonsom kunt u werkgeverslasten meeverzekeren. Dit totaal noemen wij de verzekerde loonsom. De verzekerde loonsom vindt u op uw polisblad.

2.3 **Wat bieden wij u nog meer bij de Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen?**

Door het afsluiten van de Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen geeft u ons opdracht om u te ondersteunen bij het re-integratieproces van werknemers die langdurig arbeidsongeschikt dreigen te worden. Deze ondersteuning wordt uitgevoerd door (of namens) ons team Verzuim en Re-integratie Advies (VRA). Als u een werknemer bij ons arbeidsongeschikt meldt, neemt ons team Claims Inkomen deze melding in behandeling. Als de werknemer langdurig arbeidsongeschikt dreigt te worden, geeft Claims Inkomen aan VRA de opdracht om de re-integratieondersteuning uit te voeren. De werknemersgegevens die daarvoor nodig zijn, worden hiervoor overgedragen aan VRA.

Zo ondersteunen wij u bij het voorkomen van (langdurige) arbeidsongeschiktheid en instroom van uw werknemers in de WIA. Ook heeft u recht op rechtsbijstand bij juridische geschillen in specifieke gevallen van verzuim en arbeidsongeschiktheid. In bepaalde gevallen vergoeden wij bovendien de kosten van re-integratieactiviteiten geheel of gedeeltelijk.

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

- Preventie- en re-integratieondersteuning
- Rechtsbijstand

In de Voorwaarden Diensten bij uw verzekeringen leest u meer over deze diensten. U heeft deze voorwaarden bij uw polisblad ontvangen.

2.4 **Wat is niet verzekerd?**

Wij bieden een ruime dekking. Maar niet alles is verzekerd. In sommige gevallen kunt u geen beroep doen op deze verzekering. In de Algemene Voorwaarden CompleetVerzekerd Mijn personeel leest u wat er is uitgesloten. Het gaat bijvoorbeeld om arbeidsongeschiktheid als gevolg van opzet. Of om het niet, of niet op tijd, betalen van de premie. U leest hierna welke uitsluitingen daarnaast nog gelden voor deze verzekering.

2.4.1 **Eigenrisicoperiode**

Elke keer dat een werknemer arbeidsongeschikt wordt, geldt een eigenrisicoperiode. U krijgt geen vergoeding voor het loon dat u in deze periode betaalt. De duur van de eigenrisicoperiode staat op uw polisblad. De eigenrisicoperiode begint op de eerste ziektedag. Wanneer uw werknemer in korte tijd meer dan één keer arbeidsongeschikt is en deze perioden elkaar binnen vier weken opvolgen, dan worden deze perioden bij elkaar opgeteld. De eigenrisicoperiode geldt dan maar één keer.

2.4.2 De arbeidsongeschiktheid van uw werknemer was te verwachten

Wij kunnen een uitkering blijvend of tijdelijk, geheel of gedeeltelijk weigeren als:

- uw werknemer binnen een halfjaar na de start van de verzekering of zijn dienstverband arbeidsongeschikt wordt; en
- de gezondheidstoestand van de werknemer bij de start van de verzekering of het dienstverband al zo was dat u de arbeidsongeschiktheid had kunnen verwachten.

Als u direct voor de start van de Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen al een verzuimverzekering had bij ons of een andere verzekeraar, dan is dit niet van toepassing. Maar dit artikel geldt wel altijd voor nieuwe werknemers, tenzij direct voorafgaand aan deze verzekering bij een andere werkgever al dekking was voor deze werknemer op een verzuimverzekering.

2.4.3 Loonsverhogingen als uw werknemer arbeidsongeschikt is

Loonsverhogingen op of na de eerste ziektedag van uw werknemer zijn niet verzekerd. Dat geldt ook voor verhogingen van het loon die u voor de eerste ziektedag toekent, maar die u betaalt na de eerste ziektedag. Loonsverhogingen die voortvloeien uit de cao zijn wel verzekerd.

2.4.4 Wanneer keren wij ook niet uit?

Wij keren ook niet uit als:

- uw werknemer langer dan een maand is uitgezonden naar het buitenland en de eerste ziektedag valt in de periode dat hij in het buitenland werkt;
- u het loon doorbetaalt terwijl u met de werknemer bent overeengekomen dat hij geen arbeid hoeft te verrichten.

Artikel 3

Hoe werkt het als een werknemer arbeidsongeschikt is?

In dit artikel leest u wat u moet doen bij arbeidsongeschiktheid van uw werknemer en welke verplichtingen er gelden voor u en uw werknemer. En u leest hoe wij de hoogte van de uitkering bepalen en aan wie wij uitkeren.

3.1 Hoe meldt u de arbeidsongeschiktheid van een werknemer?

In de handleiding leest u hoe u de ziek- en herstelmeldingen doet.

- U meldt uw werknemer op de eerste ziektedag arbeidsongeschikt via een online toepassing. Zo vraagt u ook de uitkering aan. Sluit u de Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen af en sluit u via ons een arbocontract af met een arbodienst waarmee wij samenwerken? Dan komt de melding zowel bij ons als bij de arbodienst terecht. Heeft u geen arbodienstverlening afgesloten via ons? Dan meldt u uw werknemer op de eerste ziektedag ook arbeidsongeschikt bij uw arbodienst of bedrijfsarts.
- U geeft bij de ziekmelding enkele bijzonderheden op. Bijvoorbeeld het telefoonnummer waarop de werknemer bereikbaar is en het arbeidsongeschiktheidspercentage (zie artikel 3.7.2). U laat ons ook weten of de werknemer recht heeft op een uitkering vanuit de Ziektewet. Bijvoorbeeld vanwege orgaandonatie, ziekte als gevolg van een zwangerschap of de no-riskstatus. En of de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een ongeval waar een derde bij betrokken was.

U houdt ons daarna via de online toepassing steeds direct op de hoogte van wijzigingen in het arbeidsongeschiktheidspercentage (zie artikel 3.7.2) en van het einde van de arbeidsongeschiktheid. Als wij u daarom vragen stuurt u ons ook:

- loonstroken van het loon dat u heeft doorbetaald tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid;
- een opgave van het ziekteverzuim, gespecificeerd per werknemer. Deze opgave moet door u zijn ondertekend en afkomstig zijn van uw arbodienst of bedrijfsarts. De opgave bevat de naam van de werknemer, de geboortedatum, de datum van de arbeidsongeschiktheidsmelding aan de arbodienst of bedrijfsarts, de datum van de eerste ziektedag, het arbeidsongeschiktheidspercentage en de eventuele hersteldatum.

Uw verzoek tot uitkering laat u, alleen als we hierom vragen, controleren door een registeraccountant (RA) of een accountant-administratieconsulent (AA) en zijn bevindingen stuurt u naar ons. De eventuele kosten zijn voor uw rekening.

3.2 **Wat moet u doen als een werknemer door arbeidsongeschiktheid niet kan werken?**

Als uw werknemer arbeidsongeschikt is, moet u zich houden aan het volgende.

- U houdt zich aan alle wettelijke verplichtingen op het gebied van verzuim en arbeidsongeschiktheid. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om de Arbowet, de Wet verbetering poortwachter, de Ziektewet, de WIA en het Burgerlijk Wetboek.
- U voert een controle- en verzuimbeleid dat voldoet aan de eisen van de Arbowet en de Wet verbetering poortwachter.
- U laat zich bijstaan door een arbodienst of bedrijfsarts voor de controle, begeleiding en re-integratie van uw arbeidsongeschikte werknemer(s). Hierover leest u meer in artikel 1.4.
- U onderneemt vanaf de eerste ziektedag alle noodzakelijke activiteiten op het gebied van re-integratie. Hierbij maakt u gebruik van de ondersteuning die wij u kunnen bieden.
- U biedt de werknemer actief passende arbeid aan, zodra in redelijkheid van hem verlangd kan en mag worden dat hij weer aan het werk gaat in passende arbeid.
- U legt de werknemer een sanctie op als hij niet bereid is de arbeid te verrichten waartoe hij volgens de bedrijfsarts of de arbeidsdeskundige in staat is. Dit kan de bedongen arbeid of andere passende arbeid zijn.
- U volgt aanwijzingen van ons, uw arbodienst of uw bedrijfsarts op. Dit geldt ook voor aanwijzingen van deskundigen die worden ingeschakeld door ons, uw arbodienst of uw bedrijfsarts.
- Gaat uw werknemer naar het buitenland om een medische behandeling te krijgen? En is hij voor dat doel langer dan vier weken in het buitenland? Dan moet u dit voor zijn vertrek aan ons melden. Wij bepalen daarna of wij de kosten van loondoorbetaling vergoeden. En onder welke voorwaarden wij dat eventueel doen.
- U meldt het ons direct als uw werknemer niet (voldoende) meewerkt aan zijn re-integratie.
- U meldt het ons direct als u betaling van het loon van de werknemer stopzet of opschort.
- U meldt het ons direct als u een loonsanctie krijgt opgelegd van het UWV.

Heeft u vragen over het bovenstaande dan kunt u hierover contact opnemen met uw VerzuimCoach.

3.3 **Wat doet u als een werknemer in het buitenland ziek wordt?**

Is uw werknemer op zijn eerste ziektedag in het buitenland? Dan geldt het onderstaande.

- U zorgt ervoor dat de werknemer zo snel mogelijk naar een arts gaat, die een schriftelijke verklaring opstelt in het Engels, Frans of Duits, met daarin de klachten en beperkingen van de werknemer. Deze verklaring stuurt de werknemer of de arts naar de arbodienst of de bedrijfsarts. Die kan dan vaststellen of er sprake is van arbeidsongeschiktheid.
- U zorgt ervoor dat de werknemer in Nederland naar de bedrijfsarts toegaat. U doet dit zodra dit medisch mogelijk is en de bedrijfsarts het nodig vindt.

Is uw werknemer langer dan een maand uitgezonden naar het buitenland en valt de eerste ziektedag in de periode dat hij in het buitenland werkt? Dan krijgt u geen uitkering en is het bovenstaande niet van toepassing (zie artikel 2.4.4).

3.4 **Wat gebeurt er als een derde aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van uw werknemer?**

Is uw werknemer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt door toedoen van een derde? Dan heeft u het wettelijke recht om het netto loon (loonschade) en de re-integratiekosten op deze derde te verhalen.

Als een derde is betrokken bij het ontstaan van de ziekte of arbeidsongeschiktheid van uw werknemer meldt u ons dat direct bij de ziekmelding. Maar uiterlijk binnen drie maanden na de eerste ziektedag.

Wij helpen u dan om de derde aansprakelijk te stellen en de schade te verhalen. Als wij daarom vragen stuurt u ons, of de door ons ingeschakelde derde partij, alle informatie die nodig is om de schade te verhalen. U leest er meer over in de Voorwaarden Rechtsbijstand.

Verhaalt u zelf de schade? Dan stelt u ons direct van de resultaten van uw verhaalactie op de hoogte.

Wij betalen u de uitkering als een voorschot dat gelijk is aan de uitkering waarop u recht zou hebben als er geen mogelijk aansprakelijke derde zou zijn. Zodra vaststaat welk bedrag is verhaald, of de poging om de schade te verhalen om andere redenen is afgerond, wordt de definitieve vergoeding vastgesteld en verrekend met het voorschot. Verhaalt u zelf de schade? Dan betaalt u dit voorschot geheel of gedeeltelijk terug. Dit is afhankelijk van het resultaat bij het verhalen van de schade.

U heeft alleen recht op uitkering voor het deel van de uitkering dat niet verhaald kan worden. Heeft u niet gemeld dat de loonschade mogelijk verhaald kan worden, werkt u niet mee aan pogingen om de loonschade te verhalen of heeft u de loonschade niet verhaald terwijl u aangaf dit wel te doen? Dan is er geen recht op uitkering.

3.5 Wat moet uw werknemer doen als hij arbeidsongeschikt is?

Als uw werknemer door arbeidsongeschiktheid niet kan werken, moet hij:

- zich houden aan alle controlevoorschriften van u en die in de cao zijn vastgelegd;
- zich houden aan alle wettelijke verplichtingen op het gebied van verzuim en arbeidsongeschiktheid;
- al het mogelijke doen om terug te keren in het arbeidsproces en alles nalaten wat zijn herstel of re-integratie kan vertragen of verhinderen. Hij moet bijvoorbeeld de aan hem aangeboden passende arbeid accepteren en meewerken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak.

3.6 Wat gebeurt er als u of uw werknemer zich niet aan een verplichting houdt?

Als de verplichtingen uit artikel 3.1 tot en met 3.5 niet worden nagekomen, kan het zijn dat er geen recht (meer) is op een uitkering. Hierover leest u meer in artikel 3.1.2 van de Algemene Voorwaarden CompleetVerzekerd Mijn personeel.

Meldt u de werknemer pas meer dan vier werkdagen na de eerste ziektedag arbeidsongeschikt bij de arbodienst of bedrijfsarts? Dan tellen wij de dagen tot de meldingsdatum op bij de eigenrisicoperiode.

Als uw werknemer de verplichtingen uit artikel 3.5 niet nakomt, kunt u de maatregelen treffen die de wet u geeft, bijvoorbeeld de loondoorbetaling tijdelijk stoppen. Legt u geen sanctie op terwijl de werknemer zich niet aan zijn verplichtingen houdt? Dan kunnen wij besluiten om gedeeltelijk of helemaal niet uit te keren.

3.7 Hoe bepalen wij de hoogte van de uitkering?

3.7.1 Hoe berekenen wij de uitkering?

Wij berekenen de uitkering per werkdag. Wij doen dat door het periodeloon per werknemer om te rekenen naar het dagloon. Dit periodeloon is de loonsom van de werknemer per maand of per 4 weken, zonder vakantietoeslag en eventuele 13e en 14e maand. Daarna vermeerderen wij dit met een toeslag voor deze loonbestanddelen.

Bij de vaststelling van de uitkering houden we rekening met het door u gekozen dekkingspercentage. Het dekkingspercentage staat op uw polisblad.

Als er werkgeverslasten zijn meeverzekerd, verhogen wij het totale bedrag dat wij aan u uitkeren met het afgesproken verzekerde percentage aan werkgeverslasten. U ziet dit op uw polisblad. De uitkering wordt verminderd met de bedragen die u op het doorbetaalde loon heeft ingehouden vanwege wettelijke uitkeringen die toekomen aan de werknemer, zoals een vervroegde IVA-uitkering.

U ontvangt een uitkering over de werkdagen dat de werknemer arbeidsongeschikt is. Er wordt niet uitgekeerd over de werkdagen in de eigenrisicoperiode.

3.7.2 Wat als uw werknemer (weer) gedeeltelijk werkt?

Gaat uw werknemer vanwege toegenomen of afgenomen ziekte minder of meer werken in zijn bedongen arbeid? Dan stelt u het nieuwe arbeidsongeschiktheidspercentage vast. Werkt hij bijvoorbeeld voor de helft van zijn uren, dan is het arbeidsongeschiktheidspercentage 50%. Onze uitkering is dan gelijk aan die bij volledige arbeidsongeschiktheid (artikel 3.7.1) vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage. Daarbovenop komen nog de werkgeverslasten, als u die heeft meeverzekerd.

Het kan ook zijn dat een werknemer zijn bedongen arbeid niet meer kan verrichten. Maar dat hij volgens de bedrijfsarts wel ander werk kan verrichten. Dan biedt u andere passende arbeid aan en koppelt u daar een loonwaarde aan. Op basis van deze loonwaarde stelt u het nieuwe arbeidsongeschiktheidspercentage vast. Als het salaris van uw werknemer bijvoorbeeld € 4.000,- is en u een loonwaarde toekent van € 1.000,- is het arbeidsongeschiktheidspercentage 75%. U geeft dit percentage aan ons door en wij passen de uitkering daarop aan. Voor hulp bij de bepaling van de loonwaarde en het arbeidsongeschiktheidspercentage kunt u contact opnemen met uw VerzuimCoach.

3.7.3 Wat als uw werknemer op arbeidstherapeutische basis werkt?

Als uw werknemer op arbeidstherapeutische basis aan het werk gaat, keren wij nog maximaal vier weken uit voor dat deel dat hij arbeidstherapeutisch werkt. Arbeidstherapeutisch werken kan alleen als het nog onduidelijk is of een werknemer belastbaar is, en hoe. Na de periode van arbeidstherapie koppelt u een loonwaarde aan zijn werk. Op basis daarvan stelt u het arbeidsongeschiktheidspercentage vast. U geeft de hoogte daarvan aan ons door en wij passen de uitkering daarop aan. Voor hulp bij de bepaling van de loonwaarde en het arbeidsongeschiktheidspercentage kunt u contact opnemen met uw VerzuimCoach.

3.7.4 *Hoe berekenen wij de overlijdensuitkering?*

U ontvangt eenmalig een uitkering ter grootte van 22 werkdagen. De uitkering per werkdag is daarbij: het dagloon vermenigvuldigd met het dekkingspercentage. Er geldt bij een uitkering bij overlijden geen eigenrisicoperiode.

3.8 *Wanneer en aan wie betalen wij de uitkering?*

Wij stellen na afloop van iedere maand vast of, en hoeveel, wij moeten uitkeren. Wij kunnen u vragen om de gegevens op basis waarvan de uitkering is vastgesteld te controleren. De betaling vindt altijd zo spoedig mogelijk na de vaststelling plaats. De uitkering betalen wij aan u. U krijgt van ons dan een uitkeringsspecificatie.

3.9 *Wanneer eindigt de uitkering?*

Hieronder staat wanneer de uitkering eindigt. De dag die genoemd wordt, is de eerste dag waarvoor er geen uitkering meer wordt betaald. De uitkering eindigt:

- op de dag dat de maximale uitkeringsduur is verstreken;
- op de dag waarop de werknemer niet meer arbeidsongeschikt is;
- op de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt;
- op de dag waarop de werknemer vrijwillig gebruikmaakt van een (deeltijd of voltijd) (pre) pensioenregeling;
- op de dag dat de werknemer overlijdt;
- op de dag dat de werknemer in de gevangenis of voorlopige hechtenis zit, of ter beschikking is gesteld (tbs);
- als uw werknemer recht heeft op een uitkering vanuit de Ziektewet (ZW) of de Wet Arbeid en Zorg (WAZO);
- op de dag dat de werknemer de eindleeftijd bereikt.

Artikel 4

Wat is er nog meer van belang?

In dit artikel leest u hoe de premievaststelling werkt.

4.1 Hoe werkt de premievaststelling?

Hieronder leest u hoe wij jaarlijks het premiepercentage, de voorschotpremie en de definitieve premie vaststellen.

4.1.1 Hoe stellen wij het premiepercentage vast?

Op uw polisblad staat het premiepercentage. Dit percentage wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld en gaat dan in op 1 januari. Uiterlijk 1 november informeren wij u over het nieuwe premiepercentage.

NHet premiepercentage wordt bepaald op basis van meerdere factoren, zoals:

- de aan u betaalde uitkeringen van het lopende jaar en de voorgaande drie jaren;
- de aan u betaalde vergoedingen voor preventie en re-integratieactiviteiten; we kijken daarbij naar het lopende jaar en de voorgaande drie jaren;
- de samenstelling van uw personeelsbestand (zoals leeftijd, geslacht en salaris);
- uw bedrijfsgegevens (zoals de SBI-code van de Kamer van Koophandel, de sector waarin uw bedrijf door de Belastingdienst is ingedeeld, het aantal werknemers en het vestigingsadres);
- het totaal aan uitkeringen die wij hebben gedaan aan al onze relaties – en/of aan al onze relaties in uw branche – met een verzuimverzekering;
- de ontwikkeling van het ziekteverzuim, landelijk en/of in uw branche;
- de door u gekozen dekking.

Wij kunnen u om aanvullende gegevens vragen als dat voor de vaststelling van het premiepercentage nodig is.

Uiterlijk 1 november informeren wij u over het nieuwe premiepercentage. Wordt uw premiepercentage verhoogd en gaat u daarmee niet akkoord? Dan kunt u dit binnen dertig dagen nadat wij de wijziging aan u hebben gemeld schriftelijk aan ons doorgeven. De verzekering eindigt dan op 31 december. Voor de resterende looptijd van uw Verzuimverzekering wordt dan het laatst geldende premiepercentage toegepast.

Als wij niet binnen dertig dagen uw bericht hebben ontvangen, gaan wij ervan uit dat u met het gewijzigde premiepercentage akkoord gaat.

4.1.2 Hoe stellen wij de voorschotpremie vast?

De premie die op uw polisblad staat, is een voorschotpremie. Voorafgaand aan het nieuwe verzekeringsjaar berekenen wij de voorlopige voorschotpremie. Wij doen dit op basis van de verzeerde loonsom die op dat moment bij ons bekend is en het premiepercentage voor dat jaar. Zodra wij een opgave van de verwachte loonsom voor het nieuwe jaar van u hebben ontvangen, wordt de voorschotpremie daarop aangepast.

4.1.3 Hoe stellen wij de definitieve premie vast?

Na afloop van een verzekeringsjaar stellen wij de definitieve premie vast voor dat jaar. Wij doen dat op basis van de definitieve verzekerde loonsom en het premiepercentage dat voor dat jaar geldt. Het verschil tussen deze definitieve premie en de al betaalde voorschotpremie wordt verrekend met de voorschotpremie voor het nieuwe verzekeringsjaar.

4.1.4 Welke verplichtingen gelden voor u bij de vaststelling van de definitieve premie?

U bent verplicht om zo snel mogelijk na afloop van ieder verzekeringsjaar, maar in ieder geval voor 1 april, de gevraagde loon- en werknemergegevens aan ons door te geven. In de handleiding leest u hoe u deze gegevens aan ons aanlevert.

Als wij u daarom vragen, stuurt u ons ook een specificatie van:

- de loonsom per werknemer;
- het loon dat u tijdens arbeidsongeschiktheid heeft doorbetaald.

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

4.1.5 Wat gebeurt er als u zich niet houdt aan een verplichting rond de vaststelling van de definitieve premie?

Ontvangen wij voor 1 april niet alle gegevens voor de premievaststelling? Dan kunnen wij de dekking opschorten. Als we dit doen, wordt dit schriftelijk aan u meegedeeld. U ontvangt dan geen uitkering(en) meer vanaf de datum die in de brief is genoemd. U blijft verplicht om ons de gegevens voor de premievaststelling te sturen.

Zodra we de gegevens van u ontvangen, vindt de definitieve premievaststelling plaats. Daarnaast herstellen wij met terugwerkende kracht de dekking. Uitkeringen die wij niet hebben gedaan omdat de dekking was opgeschort, doen wij dan alsnog.

Als wij de dekking hebben opgeschort en voor 1 oktober nog niet alle gegevens voor de premievaststelling hebben ontvangen, kunnen wij de verzekering met ingang van 1 januari van het volgende jaar beëindigen.

Begrippenlijst

Arbeidsdeskundige

Een arbeidsdeskundige beoordeelt wat voor werk uw (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer nog kan doen. Hij kan – al dan niet in overleg met andere deskundigen – ook advies geven over re-integratie.

Arbeidsongeschikt/arbeidsongeschiktheid

Hiervan is voor deze verzekering sprake als de werknemer niet in staat is de bedongen arbeid uit te voeren door ziekte, gebrek of een ongeval.

Arbodienst

Een gecertificeerde deskundige dienst, zoals genoemd in de Arbowet, die u helpt bij het opstellen en uitvoeren van een arbeidsomstandigheden- en verzuimbeleid.

Arbowet

Arbeidsomstandighedenwet. Deze wet bevat bepalingen die zijn gericht op het bevorderen van een veilige en gezonde werkomgeving.

Bedongen arbeid

Het werk dat u en uw werknemer zijn overeengekomen in de arbeidsovereenkomst of functieomschrijving. Als een werknemer in het kader van re-integratie aangepaste werkzaamheden verricht of op basis van arbeidstherapie werkt, verricht hij niet de bedongen arbeid.

Bedrijfsarts

Een gecertificeerde bedrijfsarts, zoals bedoeld in de Arbowet, die als arts staat ingeschreven in het register zoals bedoeld in de Wet BIG, met wie u een contract heeft gesloten (rechtstreeks of via een arbodienst), en die een arbeidsongeschikte werknemer medisch begeleidt.

Claims Inkomen

Het team Claims Inkomen is ons team dat een verzoek om een uitkering beoordeelt en uitvoert.

Dekkingspercentage

Het deel van de verzekerde loonsom dat voor uitkering in aanmerking komt. Het dekkingspercentage wordt gebruikt om bij arbeidsongeschiktheid de hoogte van de uitkering te bepalen. U vindt het dekkingspercentage op uw polisblad.

Eerste ziekte dag

De eerste dag waarop de werknemer door ziekte, gebrek of een ongeval niet werkt of met zijn werkzaamheden stopt. Als een werknemer zich in de loop van de dag ziek meldt, is dit de eerste ziekte dag.

Eigenrisicoperiode

De periode waarover u geen recht heeft op een uitkering van de verzekering. Deze is uitgedrukt in een aantal werkdagen per geval van arbeidsongeschiktheid. De eigenrisicoperiode start op de eerste ziekte dag van de werknemer. De duur van deze periode staat op uw polisblad.

Eindleeftijd

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

Loondoorbetalingsplicht

Uw wettelijke plicht om bij arbeidsongeschiktheid van uw werknemer het loon maximaal twee jaar door te betalen.

Loonsom

Dit is het SV-loon, het loon voor de werknemersverzekeringen zoals de Belastingdienst dat hanteert in kolom 8 van de model loonstaat. De loonsom per werknemer wordt voor deze verzekering gemaximeerd op € 125.000,-.

Loonwaarde

De door u in geld uitgedrukte waarde van het werk dat uw werknemer tijdens de re-integratieperiode verricht. Het maakt niet uit of hij dit werk bij u verricht of bij een ander. Ook als het gaat om aangepaste werkzaamheden of als uw werknemer de bedongen arbeid nog niet volledig of minder snel doet, is er sprake van loonwaarde.

No-riskstatus

Hiervan is sprake als een werknemer recht heeft op een no-riskpolis. De no-riskpolis is een regeling die bedoeld is om werkgevers te stimuleren om werknemers met een ziekte of handicap in dienst te nemen. Op basis van de no-riskpolis heeft de werknemer recht op een uitkering vanuit de Ziektewet als hij ziek wordt. In de beslissing over de WIA-uitkering leest u of uw werknemer recht heeft op de no-riskpolis. Uw werknemer hoeft de no-riskpolis niet aan te vragen, deze geldt automatisch. De no-riskpolis begint zodra uw werknemer bij u in dienst komt. De polis duurt maximaal vijf jaar. In bijzondere gevallen verlengt het UWV de periode met nog eens vijf jaar.

Online toepassing

Een website of webapplicatie die u gebruikt om de werknemersgegevens aan te leveren. Ook de ziek- en (deel)herstelmeldingen geeft u door via deze toepassing.

Toeslag

Het percentage waarmee de loonsom per maand of vier weken wordt vermeerderd. Deze toeslag is bedoeld voor die loonbestanddelen waarvoor u reserveringen maakt maar die niet bij de maandloonsom of 4-wekelijkse loonsom zijn inbegrepen, zoals vakantiegeld en een eventuele 13e en 14e maand. De toeslag zorgt ervoor dat er bij het berekenen van uw uitkering rekening wordt gehouden met die loonbestanddelen. Als u met ons daarover een afspraak heeft gemaakt kan de toeslag ook gebruikt worden voor andere structurele loonbestanddelen. U vindt het toeslagpercentage op uw polisblad.

Passende arbeid

Alle arbeid die in alle redelijkheid aan een arbeidsongeschikte werknemer kan worden opgedragen, gezien zijn arbeidsverleden, opleiding en aanwezige competenties. Arbeid die vanwege lichamelijke, geestelijke of sociale redenen niet van hem kan worden gevraagd is geen passende arbeid.

Premiepercentage

Het percentage van de verzekerde loonsom dat u per jaar betaalt als tarief voor de verzekering.

Re-integratie

Het begeleiden van arbeidsongeschikte werknemers zodat zij geheel of gedeeltelijk hun eigen werkzaamheden of andere passende werkzaamheden weer kunnen uitvoeren. Bij u of bij een andere werkgever.

U/uw

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

UWV

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

Vervroegde IVA-uitkering

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

Verzekerde loonsom

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

Verzekeringsjaar

Het verzekeringsjaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

VerzuimCoach

Uw aanspreekpunt voor de ondersteuning bij uw taken in het re-integratieproces voor uw arbeidsongeschikte werknemers en voor vragen over preventie en werkhervatting.

VRA

Het team Verzuim en Re-integratie Advies is ons re-integratiebedrijf en ondersteunt u bij het re-integratieproces van uw arbeidsongeschikte werknemers. Dit team is voor u het aanspreekpunt in het kader van de re-integratie en draagt zorg voor de uitvoering ervan.

WAO

Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Werkdag

Tot werkdagen rekenen wij maandag tot en met vrijdag.

Werkgeverslasten

Dit zijn de premies werknemersverzekeringen die u aan de Belastingdienst moet betalen plus overige werkgeverslasten. Werkgeverslasten zijn bijvoorbeeld de werkgeverspremies voor de wettelijke werknemersverzekeringen, de premie Zorgverzekeringswet en door u te betalen pensioenpremies. U kunt een percentage van de loonsom aan werkgeverslasten meeverzekeren.

Werknemer

De persoon die een arbeidsovereenkomst met u heeft, en daardoor verplicht verzekerd is voor de WIA. Bij een arbeidsovereenkomst moet er een gezagsverhouding zijn. Daarom rekenen wij bijvoorbeeld directeuren-grotaandeelhouders niet tot de werknemers.

Wet BIG

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

Wet verbetering poortwachter

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

WIA

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

Wij/ons/onze

(De gevolmachtigde agent van) Goudse Schadeverzekeringen N.V., ook afgekort als De Goudse.

Verzuimverzekering Eigen Risico in Geld

Aanvullende Voorwaarden

Informatie voor de werkgever

Belangrijk

De Verzuimverzekering Eigen Risico in Geld is een onderdeel van CompleetVerzekerd Mijn personeel. Deze Aanvullende Voorwaarden Verzuimverzekering Eigen Risico in Geld vormen één geheel met de Algemene Voorwaarden CompleetVerzekerd Mijn personeel van De Goudse. De Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle verzekeringen die onderdeel uitmaken van CompleetVerzekerd Mijn personeel. In deze Aanvullende Voorwaarden vindt u de voorwaarden die speciaal gelden voor uw Verzuimverzekering Eigen Risico in Geld. Als er daarnaast nog Bijzondere Voorwaarden van toepassing zijn, vindt u deze op uw polisblad.

Wij zijn...

Geert Bouwmeester was pas 22 toen hij in 1924 voor zichzelf begon. Een overloop werd ingericht als kantoorruimte en de eerste polissen werden op de fiets rondgebracht. Sindsdien is ons bedrijf enorm gegroeid en is er veel veranderd. Maar ondanks deze groei zijn wij nog steeds een onafhankelijk familiebedrijf en werken we nog steeds vanuit ons ondernemershart.

Verzekeringen voor ondernemers

Wij richten ons vooral op verzekeringen voor ondernemers. Mannen en vrouwen die hard werken aan het succes van hun bedrijf. Die op zoek zijn naar zekerheid en gemak. En naar goede en praktische verzekeringsoplossingen, voor elke fase van hun ondernemerschap.

Onafhankelijke adviseurs

Onze samenleving wordt steeds ingewikkelder. Particulieren en ondernemers hebben behoefte aan iemand die hen kent en een advies geeft dat helemaal is afgestemd op hun persoonlijke situatie, wensen en mogelijkheden. Daarom werken wij nauw samen met onafhankelijke adviseurs, die als geen ander in staat zijn om de juiste oplossing samen te stellen.

Wat vindt u waar?

Artikel 1	Algemeen	3
1.1	Waarvoor bent u verzekerd?	3
1.2	Wie zijn verzekerd?	3
1.3	Hoe houdt u uw werknemersgegevens actueel?	4
1.4	Aan welke voorwaarden moet de verzuimbegeleiding voldoen?	4
Artikel 2	Wat houdt de Verzuimverzekering Eigen Risico in Geld in?	6
2.1	Wat is verzekerd?	6
2.2	Wat is maximaal verzekerd?	6
2.3	Wat bieden wij u nog meer bij de Verzuimverzekering Eigen Risico in Geld?	6
2.4	Wat is niet verzekerd?	7
Artikel 3	Hoe werkt het als een werknemer arbeidsongeschikt is?	9
3.1	Hoe meldt u de arbeidsongeschiktheid van een werknemer?	9
3.2	Wat moet u doen als een werknemer door arbeidsongeschiktheid niet kan werken?	10
3.3	Wat doet u als de werknemer in het buitenland ziek wordt?	11
3.4	Wat gebeurt er als een derde aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van uw werknemer?	11
3.5	Wat moet uw werknemer doen als hij arbeidsongeschikt is?	12
3.6	Wat gebeurt er als u of uw werknemer zich niet aan een verplichting houdt?	12
3.7	Hoe bepalen wij de hoogte van de uitkering?	12
3.8	Wanneer en aan wie betalen wij de uitkering?	14
Artikel 4	Wat is er nog meer van belang?	15
4.1	Hoe werkt de vaststelling van de premie en het eigenrisicobedrag?	15

Begrippenlijst **17**

Ziet u in de voorwaarden een woord onderstreept staan? Dan vindt u een toelichting in de begrippenlijst achterin. De eerste keer dat het woord voorkomt in de tekst, hebben wij dit onderstreept.

Artikel 1

Algemeen

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

1.1 Waarvoor bent u verzekerd?

Als uw werknemer door arbeidsongeschiktheid niet kan werken, bent u verplicht om maximaal 104 weken zijn loon door te betalen. Deze loondoorbetalingsplicht en de hoogte van het loon dat u moet doorbetalen zijn vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek, de eventuele cao en de arbeidsovereenkomst met uw werknemer. De Verzuimverzekering Eigen Risico in Geld biedt dan het volgende.

- | | Artikel |
|--|---------|
| – Een uitkering als u het loon van een of meer arbeidsongeschikte werknemers doorbetaalt omdat u een loondoorbetalingsplicht heeft. Maar alleen als het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt meer is dan uw eigenrisicobedrag. Dit beschermt u tegen onverwachte uitschieters in uw kosten van loondoorbetaling | 2.1 |
| – Ondersteuning bij het voorkomen en beheersen van het (langdurige) ziekteverzuim binnen uw bedrijf. | 2.3 |

1.2 Wie zijn verzekerd?

Uw werknemers zijn verzekerd vanaf de ingangsdatum van de verzekering. Of, als dat later is, de ingangsdatum van het dienstverband. Uw werknemers zijn verzekerd tot de AOW-leeftijd. Of, als dat eerder is, de 67-jarige leeftijd.

In de volgende gevallen is een werknemer niet (direct) verzekerd.

- Als hij op de ingangsdatum van de verzekering – of, als dat later is, de ingangsdatum van het dienstverband – door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet of niet volledig zijn bedongen arbeid verricht.
- Als hij op de ingangsdatum van de verzekering – of, als dat later is, de ingangsdatum van het dienstverband – recht heeft op een uitkering vanuit de WIA of WAO die is gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer.
- Als hij een no-riskstatus heeft.
- Als hij bij een bedrijfsovername of fusie door uw bedrijf is overgenomen en zijn eerste ziektedag voor de datum van bedrijfsovername of fusie ligt.

In de gevallen 1.2.a en 1.2.d is de werknemer alsnog verzekerd als hij vier weken achter elkaar volledig zijn bedongen arbeid verricht. In geval a kunnen wij u vragen om bewijs, zoals een controlerapport van een re-integratiebedrijf of bedrijfsarts. De kosten hiervan zijn voor onze rekening.

1.3 Hoe houdt u uw werknemersgegevens actueel?

Bij de start van de verzekering hebben wij met u afgesproken of u ons de werknemersgegevens via een online toepassing of schriftelijk aanlevert. In beide gevallen bent u verantwoordelijk voor de juistheid, volledigheid en tijdige aanlevering van de gegevens die u aan ons doorgeeft.

1.3.1 Maakt u gebruik van een online toepassing?

Als u een online toepassing gebruikt, geeft u via deze toepassing wijzigingen aan ons door, zoals in- en uitdiensttredingen en salariswijzigingen. U kunt gebruikmaken van onze online toepassing of een toepassing van een derde partij, bijvoorbeeld uw arbodienst. Maar dit laatste kan alleen als er een koppeling is tussen deze toepassing en ons administratiesysteem, zodat werknemersgegevens direct in ons systeem terechtkomen. En als deze toepassing de ziek- en (deel)herstelmeldingen automatisch doorgeeft aan uw arbodienst of bedrijfsarts.

Het is belangrijk dat wij over actuele gegevens van uw werknemers beschikken. Wijzigt één of meer van de gegevens? Dan geeft u dat, inclusief de wijzigingsdatum, zo snel mogelijk aan ons door. Maar uiterlijk binnen 30 dagen. Uiterlijk in februari van ieder jaar moet u altijd een overzicht van uw werknemersgegevens over de maand januari uploaden.

Om de juistheid en volledigheid van de gegevens te controleren, kunnen wij u vragen om een specificatie van het loon per werknemer. Deze specificatie moet, als wij u daarom vragen, zijn gewaarmerkt door een registeraccountant (RA) of een accountant-administratieconsulent (AA). De eventuele kosten hiervan zijn voor uw rekening.

1.3.2 Maakt u geen gebruik van een online toepassing?

Als u de gegevens niet aanlevert via een online toepassing, bent u verplicht om zo snel mogelijk na afloop van ieder verzekeringsjaar het Formulier Premievaststelling inclusief een verzamelloonstaat aan ons te verstrekken. In artikel 4.1.5 leest u hier meer over.

1.4 Aan welke voorwaarden moet de verzuimbegeleiding voldoen?

Wanneer u bij ons een Verzuimverzekering heeft, bent u verplicht om u bij de verzuimbegeleiding te laten ondersteunen door een arbodienst of een bedrijfsarts. Deze dienstverlening moet voldoen aan het volgende:

- Er is procesbegeleiding en regie vanuit de arbodienst of bedrijfsarts tijdens de gehele periode van arbeidsongeschiktheid. Dit betekent minimaal dat de arbodienst of bedrijfsarts de benodigde acties inplant en uitvoert om te voldoen aan de Wet verbetering poortwachter.
- Binnen vijf dagen na de eerste ziektedag vindt controle plaats van een arbeidsongeschikte werknemer. Deze controle wordt uitgevoerd door de arbodienst of bedrijfsarts en kan bestaan uit een bezoek van een controleur of een telefonische controle.
- Uiterlijk binnen drie weken na de eerste ziektedag vindt een medische controle door een bedrijfsarts plaats, tenzij dit naar het oordeel van de arbodienst of bedrijfsarts niet nodig is.
- Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid vindt periodiek medische controle door een bedrijfsarts plaats. Dit moet ook zodra de gezondheidssituatie van de werknemer wijzigt.
- Vanaf de vierde verzuimmelding van een werknemer binnen een periode van twaalf maanden vindt er een medische controle door een bedrijfsarts plaats, uiterlijk op de vijfde dag na de ziekmelding. Deze eis geldt niet als dit naar het oordeel van de bedrijfsarts niet nodig is op sociaal-medische gronden.

Verandert u van arbodienst of bedrijfsarts? Meldt u dat ons dan direct.

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

Bij het veranderen van arbodienst of bedrijfsarts maakt u met de nieuwe arbodienst of bedrijfsarts afspraken voor arbeidsongeschikte werknemers voor wie de dienstverlening al is gestart. Hierbij spreekt u af dat:

- de verzuimbegeleiding voor deze werknemers wordt voortgezet door de nieuwe arbodienst of bedrijfsarts;
- deze begeleiding voldoet aan de eisen van de Wet verbetering poortwachter.

Artikel 2

Wat houdt de Verzuimverzekering Eigen Risico in Geld in?

In dit artikel leest u wat de Verzuimverzekering Eigen Risico in Geld inhoudt. U ziet ook wat wel en niet is verzekerd.

2.1 Wat is verzekerd?

2.1.1 Een uitkering bij arbeidsongeschiktheid van uw werknemer

U krijgt een uitkering als u het loon van een of meer arbeidsongeschikte werknemers heeft doorbetaald vanwege uw loondoorbetalingsplicht. Maar alleen als het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt (zie artikel 3.7.1 en 3.7.2) meer is dan uw eigenrisicobedrag. De eerste ziektedag van een werknemer moet op of na de ingangsdatum van de verzekering liggen.

Bij de vaststelling van de uitkering houden wij rekening met het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt, het dekkingpercentage (zie ook artikel 3.7.2) en het eigenrisicobedrag. In artikel 3.7 leggen wij uit hoe de vaststelling van de uitkering precies werkt.

2.1.2 Overlijdensuitkering

Als een werknemer overlijdt bent u wettelijk verplicht een uitkering te doen aan de nabestaanden. Bij overlijden van een werknemer ontvangt u van ons een eenmalige uitkering. U leest meer over onze eenmalige uitkering en de hoogte daarvan in artikel 3.7.7.

2.1.3 Welke periode van loondoorbetaling telt mee voor de berekening van uw uitkering?

Voor de vaststelling van de uitkering telt het doorbetaald loon mee zolang de werknemer arbeidsongeschikt is, maar deze periode is maximaal 104 weken. Elke keer als de werknemer arbeidsongeschikt wordt, gaat deze periode van maximaal 104 weken opnieuw in. Dat geldt niet als een werknemer binnen vier weken na afloop van de vorige periode opnieuw arbeidsongeschikt wordt. Dan worden deze periodes van arbeidsongeschiktheid samen gezien als één periode.

2.2 Wat is maximaal verzekerd?

U kunt per werknemer maximaal € 100.000,- aan loonsom per jaar verzekeren. Deze loonsom is inclusief vakantiegeld en een eventuele 13e en 14e maand. Bovenop deze loonsom kunt u werkgeverslasten meeverzekeren. Dit totaal noemen wij de verzekerde loonsom. De verzekerde loonsom vindt u op uw polisblad. Het bedrag dat maximaal is verzekerd wordt gebruikt bij het bepalen van het dagloon op basis waarvan wij het doorbetaald loon berekenen dat voor vergoeding in aanmerking komt en bij het berekenen van de overlijdensuitkering.

2.3 Wat bieden wij u nog meer bij de Verzuimverzekering Eigen Risico in Geld?

Door het afsluiten van de Verzuimverzekering Eigen Risico in Geld geeft u ons opdracht om u te ondersteunen bij het re-integratieproces van werknemers die langdurig arbeidsongeschikt dreigen te worden. Deze ondersteuning wordt uitgevoerd door (of namens) ons team Verzuim en

Re-integratie Advies (VRA). Als u een werknemer bij ons arbeidsongeschikt meldt, neemt ons team Claims Inkomen deze melding in behandeling. Als de werknemer langdurig arbeidsongeschikt dreigt te worden, geeft Claims Inkomen aan VRA de opdracht om de re-integratieondersteuning uit te voeren. De werknemersgegevens die daarvoor nodig zijn, worden hiervoor overgedragen aan VRA.

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

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

- Preventie- en re-integratieondersteuning
- Rechtsbijstand

In de Voorwaarden Diensten bij uw verzekeringen leest u meer over deze diensten. U heeft deze voorwaarden bij uw polisblad ontvangen.

De Verzuimverzekering Eigen Risico in Geld maakt onderdeel uit van CompleetVerzekerd Mijn personeel. Dit is het pakket voor onze verzekeringen die te maken hebben met personeel. Op uw polisblad ziet u welke diensten wij u bieden. En welke voorwaarden er per dienst van toepassing zijn.

2.4 Wat is niet verzekerd?

Wij bieden een ruime dekking. Maar niet alles is verzekerd. In sommige gevallen kunt u geen beroep doen op deze verzekering. In de Algemene Voorwaarden CompleetVerzekerd Mijn personeel leest u wat er is uitgesloten. Het gaat bijvoorbeeld om arbeidsongeschiktheid als gevolg van opzet. Of om het niet, of niet op tijd, betalen van de premie. U leest hierna welke uitsluitingen daarnaast nog gelden voor deze verzekering.

2.4.1 Eigenrisicobedrag

U heeft een eigen risico in geld. U krijgt geen vergoeding voor het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt tot aan het eigenrisicobedrag. Het eigen risico is een percentage van de verzekerde loonsom en staat op uw polisblad.

2.4.2 Uitkering voor de werknemer die al arbeidsongeschikt is voordat de verzekering eindigt

Als de verzekering is beëindigd, is er na de datum van beëindiging geen recht meer op een uitkering. Ook niet voor uw werknemer van wie de eerste ziektedag voor de datum van beëindiging ligt.

2.4.3 De arbeidsongeschiktheid van uw werknemer was te verwachten

Wij kunnen (tijdelijk) het doorbetaald loon aan een werknemer niet (geheel) meerekenen bij de vaststelling van uw uitkering als:

- uw werknemer binnen een halfjaar na de start van de verzekering of zijn dienstverband arbeidsongeschikt wordt; en
- de gezondheidstoestand van de werknemer bij de start van de verzekering of het dienstverband al zo was dat u de arbeidsongeschiktheid had kunnen verwachten.

Als u direct voor de start van de Verzuimverzekering Eigen Risico in Geld al een verzuimverzekering had, dan is dit niet van toepassing. Maar dit artikel geldt wel altijd voor nieuwe werknemers, tenzij direct voorafgaand aan deze verzekering bij een andere werkgever al dekking was voor deze werknemer op een verzuimverzekering.

2.4.4 Loonsverhogingen als uw werknemer arbeidsongeschikt is

Loonsverhogingen op of na de eerste ziektedag van uw werknemer zijn niet verzekerd. Dat geldt ook voor verhogingen van het loon die u voor de eerste ziektedag toekent, maar die u voor het eerst betaalt na de eerste ziektedag. Loonsverhogingen die voortvloeien uit de cao zijn wel verzekerd.

2.4.5 Wat is nog meer niet verzekerd?

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

- uw werknemer langer dan een maand is uitgezonden naar het buitenland en de eerste ziektedag valt in de periode dat hij in het buitenland werkt;
- u het loon doorbetaalt terwijl u met de werknemer bent overeengekomen dat hij geen arbeid hoeft te verrichten.

Artikel 3

Hoe werkt het als een werknemer arbeidsongeschikt is?

In dit artikel leest u wat u moet doen bij arbeidsongeschiktheid van uw werknemer en welke verplichtingen er gelden voor u en uw werknemer. En u leest hoe wij de hoogte van de uitkering bepalen en aan wie wij uitkeren.

3.1 Hoe meldt u de arbeidsongeschiktheid van een werknemer?

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

3.1.1 Maakt u voor het melden van de arbeidsongeschiktheid gebruik van een online toepassing?

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

- U meldt uw werknemer op de eerste ziektedag arbeidsongeschikt. Daarnaast meldt u uw werknemer op de eerste ziektedag arbeidsongeschikt bij uw arbodienst of bedrijfsarts.
- U geeft bij de ziekmelding enkele bijzonderheden op. Bijvoorbeeld het telefoonnummer waarop de werknemer bereikbaar is en het arbeidsongeschiktheidspercentage (zie artikel 3.7.4). U laat ons ook weten of de werknemer recht heeft op een uitkering vanuit de Ziektewet (bijvoorbeeld vanwege orgaandonatie, ziekte als gevolg van een zwangerschap of de no-riskstatus) en of de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een ongeval waar een derde bij betrokken was.

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

- loonstroken van het loon dat u heeft doorbetaald tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid;
- een opgave van het ziekteverzuim, gespecificeerd per werknemer. Deze opgave moet door u zijn ondertekend en afkomstig zijn van uw arbodienst of bedrijfsarts. De opgave bevat de naam van de werknemer, de geboortedatum, de datum van de arbeidsongeschiktheidsmelding aan de arbodienst of bedrijfsarts, de datum van de eerste ziektedag, het arbeidsongeschiktheidspercentage en de hersteldatum.

3.1.2 Maakt u gebruik van ons declaratieformulier?

Als u ons declaratieformulier gebruikt, moet u het volgende doen.

- U meldt uw werknemer op de eerste ziektedag arbeidsongeschikt bij uw arbodienst of bedrijfsarts.
- U vraagt de uitkering aan met het declaratieformulier. Dit stuurt u ons zo snel mogelijk toe, uiterlijk drie maanden na afloop van het verzekeringsjaar. U vindt dit formulier op www.goudse.nl. Op dit formulier geeft u aan welke werknemer(s) tijdens welke periode arbeidsongeschikt zijn (geweest) en welk loon aan hen is betaald over die periode. Ook geeft u enkele bijzonderheden op, zoals het arbeidsongeschiktheidspercentage (zie artikel 3.7.4)

en wijzigingen daarin, of de werknemer recht heeft op een uitkering vanuit de Ziektewet (bijvoorbeeld vanwege orgaandonatie, ziekte als gevolg van een zwangerschap of de no-riskstatus) en of de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een ongeval waar een derde bij betrokken was.

Met het declaratieformulier stuurt u de volgende bijlagen mee:

- het Formulier Premievaststelling (u leest hier meer over in artikel 4.1);
- een verzamelloonstaat;
- een opgave van het ziekteverzuim, gespecificeerd per werknemer. Deze opgave moet door u zijn ondertekend en afkomstig zijn van uw arbodienst of bedrijfsarts. De opgave bevat de naam van de werknemer, de geboortedatum, en per periode van arbeidsongeschiktheid de datum van de arbeidsongeschiktheidsmelding, de datum van de eerste ziektedag, de arbeidsongeschiktheidspercentages en de hersteldatum.
- Het declaratieformulier laat u op ons verzoek controleren door een accountant en zijn bevindingen stuurt u naar ons. De eventuele kosten zijn voor uw rekening.

3.2 Wat moet u doen als een werknemer door arbeidsongeschiktheid niet kan werken?

Als uw werknemer arbeidsongeschikt is, moet u zich houden aan het volgende.

- U houdt zich aan alle wettelijke verplichtingen op het gebied van verzuim en arbeidsongeschiktheid. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om de Arbowet, de Wet verbetering poortwachter, de Ziektewet, de WIA en het Burgerlijk Wetboek.
- U voert een controle- en verzuimbeleid dat voldoet aan de eisen van de Arbowet en de Wet verbetering poortwachter.
- U laat zich bijstaan door een arbodienst of bedrijfsarts voor de controle, begeleiding en re-integratie van uw arbeidsongeschikte werknemer(s). Hierover leest u meer in artikel 1.4.
- U onderneemt vanaf de eerste ziektedag alle noodzakelijke activiteiten op het gebied van re-integratie. Hierbij maakt u gebruik van de ondersteuning die wij u kunnen bieden.
- U biedt de werknemer actief passende arbeid aan, zodra in redelijkheid van hem verlangd kan en mag worden dat hij weer aan het werk gaat in passende arbeid.
- U legt de werknemer een sanctie op als hij niet bereid is de arbeid te verrichten waartoe hij volgens de bedrijfsarts of de arbeidsdeskundige in staat is. Dit kan de bedongen arbeid of andere passende arbeid zijn.
- U volgt aanwijzingen van ons, uw arbodienst of uw bedrijfsarts op. Dit geldt ook voor aanwijzingen van deskundigen die worden ingeschakeld door ons, uw arbodienst of uw bedrijfsarts.
- Gaat uw werknemer naar het buitenland met het doel om een medische behandeling te krijgen? En is hij voor dat doel langer dan vier weken in het buitenland? Dan moet u dit voor zijn vertrek aan ons melden. Wij bepalen daarna of wij de kosten van loondoorbetaling meetellen bij de berekening van het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt. En onder welke voorwaarden wij dat eventueel doen.
- U meldt het ons direct als uw werknemer niet (voldoende) meewerkt aan zijn re-integratie.
- U meldt het ons direct als u betaling van het loon van de werknemer stopzet of opschort.
- U meldt het ons direct als u een loonsanctie krijgt opgelegd van het UWV.
- U meldt het ons direct als u in de loop van het verzekeringsjaar het bedrag van uw eigen risico overschrijdt of dreigt te overschrijden.

- Maakt u geen gebruik van een online toepassing? Dan stuurt u ons elk kwartaal een verzuimrapportage van de arbodienst of bedrijfsarts. Deze rapportage bevat minimaal een opgave van het ziekteverzuim, gespecificeerd per werknemer. De opgave bevat de naam van de werknemer, de geboortedatum en per ziekteperiode de datum van de arbeidsongeschiktheidsmelding, de datum van de eerste ziektedag, de arbeidsongeschiktheidspercentages en de hersteldatum (indien van toepassing). Wij gebruiken deze verzuimrapportage om te beoordelen of wij zo nodig de re-integratieondersteuning door team VRA in kunnen zetten (zie artikel 2.3).

3.3 Wat doet u als de werknemer in het buitenland ziek wordt?

Is uw werknemer op zijn eerste ziektedag in het buitenland? Dan geldt het onderstaande.

- U zorgt ervoor dat de werknemer zo snel mogelijk naar een arts gaat, die een schriftelijke verklaring opstelt in het Engels, Frans of Duits, met daarin de klachten en beperkingen van de werknemer. Deze verklaring stuurt de werknemer of de arts naar de arbodienst of de bedrijfsarts. Deze kan dan vaststellen of er sprake is van arbeidsongeschiktheid.
- U zorgt ervoor dat de werknemer in Nederland naar de bedrijfsarts toegaat. U doet dit zodra dit medisch mogelijk is en de bedrijfsarts het nodig vindt.

Is uw werknemer langer dan een maand uitgezonden naar het buitenland en valt de eerste ziektedag in de periode dat hij in het buitenland werkt? Dan telt het doorbetaald loon niet mee bij de vaststelling van de uitkering en is het bovenstaande niet van toepassing (zie artikel 2.4.5).

3.4 Wat gebeurt er als een derde aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van uw werknemer?

Is uw werknemer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt door toedoen van een derde? Dan heeft u het wettelijke recht om het netto loon (loonschade) en de re-integratiekosten op deze derde te verhalen.

Als een derde is betrokken bij het ontstaan van de ziekte of arbeidsongeschiktheid van uw werknemer meldt u ons dat zo spoedig mogelijk. Maar uiterlijk binnen drie maanden na de eerste ziektedag. Hiervoor gebruikt u het declaratieformulier of u meldt het bij de ziekmelding in de online toepassing.

Wij helpen u dan om de derde aansprakelijk te stellen en de schade te verhalen. U stuurt ons, of de door ons ingeschakelde derde partij – als wij daarom vragen – alle informatie die nodig is om de schade te verhalen. U leest er meer over in de Voorwaarden Rechtsbijstand.

Verhaalt u zelf de schade? Dan stelt u ons van de resultaten van uw verhaalsactie op de hoogte. De loonschade die u zelf heeft verhaald, telt dan niet mee bij de berekening van het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt.

Berekenen wij uw uitkering en is het resultaat van de verhaalsactie bekend, dan wordt de uitkomst direct meegenomen in de berekening van het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt. Is het resultaat van de verhaalsactie nog niet bekend? Dan tellen we het doorbetaald loon mee in de berekening als voorschot. Zodra vaststaat welk bedrag is verhaald, of de poging om de schade te verhalen om andere redenen is afgerond, wordt de definitieve vergoeding vastgesteld. Als blijkt dat wij te veel aan u hebben uitgekeerd, betaalt u het verschil terug. Als blijkt dat wij te weinig hebben uitgekeerd krijgt u het restant alsnog uitgekeerd.

Voor de berekening van de uitkering telt mee het deel van het doorbetaald loon dat niet verhaald kan worden. Heeft u niet gemeld dat de loonschade mogelijk verhaald kan worden, werkt u niet mee aan pogingen om de loonschade te verhalen of heeft u de loonschade niet verhaald terwijl u aangaf dit wel te doen? Dan telt het doorbetaald loon niet mee voor de berekening van de uitkering.

3.5 Wat moet uw werknemer doen als hij arbeidsongeschikt is?

Als uw werknemer door arbeidsongeschiktheid niet kan werken, moet hij:

- zich houden aan alle controlevoorschriften van u of die in de cao zijn vastgelegd;
- zich houden aan alle wettelijke verplichtingen op het gebied van verzuim en arbeidsongeschiktheid;
- al het mogelijke doen om terug te keren in het arbeidsproces en alles nalaten wat zijn herstel of re-integratie kan vertragen of verhinderen. Hij moet bijvoorbeeld de aan hem aangeboden passende arbeid accepteren en meewerken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak.

3.6 Wat gebeurt er als u of uw werknemer zich niet aan een verplichting houdt?

Als de verplichtingen uit artikel 3.1 tot en met 3.5 niet worden nagekomen, kan het zijn dat er geen recht (meer) is op een uitkering. Hierover leest u meer in artikel 3.1.2 van de Algemene Voorwaarden CompleetVerzekerd Mijn personeel. Wij kunnen ook besluiten het doorbetaald loon van een of meer werknemers gedeeltelijk of helemaal niet mee te nemen in de berekening van het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt.

Meldt u de werknemer niet op tijd arbeidsongeschikt bij de arbodienst of bedrijfsarts? En doet u de ziekmelding meer dan vier werkdagen later? Dan tellen wij de dagen tot de meldingsdatum niet mee in de berekening van het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt.

Als uw werknemer de verplichtingen uit artikel 3.5 niet nakomt, kunt u de maatregelen treffen die de wet u geeft, bijvoorbeeld de loondoorbetaling tijdelijk stoppen. Legt u geen sanctie op terwijl de werknemer zich niet aan zijn verplichtingen houdt? Dan kunnen wij besluiten het doorbetaald loon van deze werknemer gedeeltelijk of helemaal niet mee te nemen in de berekening van het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt.

3.7 Hoe bepalen wij de hoogte van de uitkering?

3.7.1 Hoe berekenen wij de uitkering?

Wij stellen per werknemer vast wat wij aan loondoorbetaling zouden vergoeden als er geen eigen risico was. Daarna tellen wij die bedragen voor alle werknemers bij elkaar op. Wij noemen dit het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt. Heeft u werkgeverslasten meeverzekerd (zie uw polisblad)? Dan verhogen wij de uitkomst met het afgesproken percentage werkgeverslasten.

Daarna vergelijken wij dit bedrag met het eigenrisicobedrag. Wij keren het meerdere boven het eigenrisicobedrag uit. Als u heeft gekozen voor het maximeren van uw uitkering (zie uw polisblad) keren wij maximaal twee keer het bedrag van uw eigen risico uit.

3.7.2 Hoe berekenen wij het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt?

Voor het berekenen van het doorbetaald loon dat per werknemer voor vergoeding in aanmerking komt, starten wij met een berekening van de loondoorbetaling per werkdag, inclusief vakantiegeld

en een eventuele 13e en 14e maand. Dit noemen we het dagloon. Dit dagloon vermenigvuldigen wij met het arbeidsongeschiktheidspercentage, het aantal werkdagen in de periode van arbeidsongeschiktheid in het betreffende verzekeringsjaar en het dekkingspercentage (zie uw polisblad). In formulevorm:

dagloon * arbeidsongeschiktheidspercentage * aantal verzuimde werkdagen in verzekeringsjaar * dekkingspercentage

Het arbeidsongeschiktheidspercentage bepaalt u zelf. Als uw werknemer volledig verzuimt is dit 100%. Hoe u het percentage bepaalt als uw werknemer (weer) gedeeltelijk werkt, leest u in 3.7.4. Is er in één verzekeringsjaar sprake van verschillende arbeidsongeschiktheidspercentages? Dan voeren wij deze berekening voor iedere periode waarvoor een apart percentage geldt ook apart uit.

Wij tellen voor alle werknemers de bedragen bij elkaar op. De uitkomst is het doorbetaalde loon dat voor vergoeding in aanmerking komt.

Bij de bovenstaande berekening wordt rekening gehouden met het volgende.

- a. Is de werknemer meeverzekerd (zie artikel 1.2)?
- b. Voor welk bedrag en welke periode is de werknemer meeverzekerd (zie artikel 2)?
- c. Komt de periode van arbeidsongeschiktheid voor vergoeding in aanmerking (zie artikel 3.1 t/m 3.6, 3.7.5 en 3.7.6)?
- d. Wat is het arbeidsongeschiktheidspercentage (zie artikel 3.7.2 en 3.7.4)?
- e. Bedragen die u op het doorbetaalde loon heeft ingehouden vanwege wettelijke uitkeringen die toekomen aan de werknemer, zoals een vervroegde IVA-uitkering. Deze trekken wij af bij de berekening van het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt.

3.7.3 Hoe berekenen wij het eigenrisicobedrag?

Wij berekenen uw eigenrisicobedrag door uw verzekerde loonsom te vermenigvuldigen met uw eigenrisicopercentage (zie uw polisblad). Voor de berekening van de uitkering gebruiken we het definitieve eigenrisicobedrag dat na afloop van een verzekeringsjaar wordt vastgesteld op basis van de definitieve verzekerde loonsom.

3.7.4 Wat als uw werknemer (weer) gedeeltelijk werkt?

Is uw werknemer niet volledig arbeidsongeschikt of gaat uw werknemer vanwege toegenomen of afgenomen ziekte minder of meer werken in zijn bedongen arbeid? Dan stelt u het (nieuwe) arbeidsongeschiktheidspercentage vast. Werkt hij bijvoorbeeld voor de helft van zijn uren, dan is het arbeidsongeschiktheidspercentage 50%.

Het kan ook zijn dat een werknemer zijn bedongen arbeid niet meer kan verrichten. Maar dat hij volgens de bedrijfsarts wel ander werk kan verrichten. Dan biedt u andere passende arbeid aan en koppelt u daar een loonwaarde aan. Op basis van deze loonwaarde stelt u het nieuwe arbeidsongeschiktheidspercentage vast. Als het salaris van uw werknemer bijvoorbeeld € 4.000,- is en u een loonwaarde toekent van € 1.000,- is het arbeidsongeschiktheidspercentage 75%. U geeft dit percentage aan ons door en wij nemen dit mee in de berekening van het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt. Voor hulp bij de bepaling van de loonwaarde en het arbeidsongeschiktheidspercentage kunt u contact opnemen met uw VerzuimCoach.

3.7.5 *Wat als uw werknemer op arbeidstherapeutische basis werkt?*

Als uw werknemer op arbeidstherapeutische basis aan het werk gaat, tellen wij nog maximaal vier weken mee bij de berekening van het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt. Het gaat dan om dat deel dat hij arbeidstherapeutisch werkt. Arbeidstherapeutisch werken kan alleen als het nog onduidelijk is of een werknemer belastbaar is, en hoe. Na de periode van arbeidstherapie koppelt u een loonwaarde aan zijn werk. Op basis daarvan stelt u het arbeidsongeschiktheidspercentage vast (zie het voorbeeld in 3.7.4). U geeft de hoogte daarvan aan ons door en wij nemen dit mee in de berekening van het doorbetaald loon dat voor vergoeding in aanmerking komt. Voor hulp bij de bepaling van de loonwaarde en het arbeidsongeschiktheidspercentage kunt u contact opnemen met uw VerzuimCoach.

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

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

- op de dag dat de maximale uitkeringsduur is verstreken;
- op de dag waarop de werknemer niet meer arbeidsongeschikt is;
- op de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt;
- op de dag waarop de werknemer vrijwillig gebruikmaakt van een (deeltijd of voltijd) (pre) pensioenregeling;
- op de dag dat de werknemer overlijdt;
- op de dag dat de werknemer in de gevangenis of voorlopige hechtenis zit, of ter beschikking is gesteld (tbs);
- als uw werknemer recht heeft op een uitkering vanuit de Ziektewet (ZW) of de Wet Arbeid en Zorg (WAZO);
- op de dag dat de werknemer de AOW-leeftijd bereikt of, als dat eerder is, de leeftijd van 67 jaar.

3.7.7 *Hoe berekenen wij de overlijdensuitkering?*

U ontvangt eenmalig een uitkering ter grootte van 22 werkdagen. De uitkering per werkdag is daarbij: het dagloon vermenigvuldigd met het dekkingspercentage. Er geldt bij een uitkering bij overlijden geen eigen risico.

3.8 *Wanneer en aan wie betalen wij de uitkering?*

Wij stellen na afloop van ieder verzekeringsjaar vast of, en hoeveel, wij moeten uitkeren. De betaling vindt altijd zo spoedig mogelijk na de vaststelling plaats. De uitkering betalen wij aan u. U krijgt van ons dan een uitkeringsspecificatie.

Blijkt in de loop van het verzekeringsjaar dat u het bedrag van uw eigen risico al overschrijdt? Dan kunt u ons vragen om een voorschot op een eventuele uitkering. Dat kan ook als u in een kwartaal meer dan 35% van het bedrag van uw eigen risico heeft doorbetaald. U ontvangt dan per kwartaal het meerdere boven die 35% als voorschot op een eventuele uitkering. Als na afloop van het verzekeringsjaar blijkt dat het eigen risico niet is overschreden, of is overschreden met een lager bedrag dan het voorschot, betaalt u het bedrag dat u te veel heeft ontvangen terug.

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

Artikel 4

Wat is er nog meer van belang?

In dit artikel leest u hoe uw premie en uw eigenrisicobedrag worden vastgesteld.

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

Uw premie wordt bepaald door uw verzekerde loonsom te vermenigvuldigen met uw premiepercentage. Uw eigenrisicobedrag wordt bepaald door uw verzekerde loonsom te vermenigvuldigen met uw eigenrisicopercentage. Hieronder leest u hoe wij jaarlijks deze percentages, de voorschotpremie, de definitieve premie en het definitieve eigenrisicobedrag vaststellen. En welke verplichtingen er voor u zijn om ons in staat te stellen deze vaststelling uit te voeren.

4.1.1 Hoe stellen wij het premiepercentage en het eigenrisicopercentage vast?

Op uw polisblad staat het premiepercentage en het eigenrisicopercentage. Deze percentages worden jaarlijks opnieuw vastgesteld en aan u meegedeeld. De nieuwe percentage zijn van toepassing vanaf 1 januari van het betreffende verzekeringsjaar en worden onder andere vastgesteld op basis van:

- de verzekerde loonsom;
- de sector waarin uw bedrijf door de Belastingdienst is ingedeeld;
- het totaal aan doorbetaald loon bij ziekte per verzekeringsjaar van de voorgaande drie jaar (of korter als uw verzekering korter loopt);
- de samenstelling van uw personeelsbestand, zoals leeftijd, geslacht en salaris;
- het totaal aan uitkeringen die wij hebben gedaan aan al onze relaties met een verzuimverzekering;
- de landelijke ontwikkeling van het ziekteverzuim.

Wij kunnen u om aanvullende gegevens vragen als dat voor de vaststelling van het premiepercentage en het eigenrisicopercentage nodig is.

Wordt uw premiepercentage en/of het eigenrisicopercentage verhoogd en gaat u daarmee niet akkoord? Dan kunt u dit binnen dertig dagen nadat wij de wijziging aan u hebben gemeld schriftelijk aan ons doorgeven. De verzekering eindigt dan op de eerste dag van de kalendermaand nadat wij uw melding hebben ontvangen. Voor de looptijd tussen 1 januari van het betreffende verzekeringsjaar en de datum van beëindiging geldt dan het premie- en het eigenrisicopercentage dat vóór de verhoging van toepassing was.

4.1.2 Hoe stellen wij de voorschotpremie vast?

De premie die op uw polisblad staat, is een voorschotpremie. Voorafgaand aan het nieuwe verzekeringsjaar berekenen wij de voorlopige voorschotpremie. Wij doen dit op basis van de verzekerde loonsom die op dat moment bij ons bekend is en het premiepercentage voor dat jaar. Zodra wij een opgave van de verwachte loonsom voor het nieuwe jaar van u hebben ontvangen, wordt de voorschotpremie daarop aangepast.

4.1.3 Hoe stellen wij de definitieve premie vast?

Na afloop van een verzekeringsjaar stellen wij de definitieve premie vast voor dat jaar. Wij doen dat op basis van de definitieve verzekerde loonsom en het premiepercentage dat voor dat jaar geldt. Het verschil tussen deze definitieve premie en de al betaalde voorschotpremie wordt verrekend met de voorschotpremie voor het nieuwe verzekeringsjaar.

4.1.4 Hoe stellen wij het definitieve eigenrisicobedrag vast?

Na afloop van een verzekeringsjaar stellen wij ook het definitieve eigenrisicobedrag vast voor dat jaar. Wij doen dat door de definitieve verzekerde loonsom te vermenigvuldigen met uw eigenrisicopercentage. Het definitieve eigenrisicobedrag wordt gebruikt voor de berekening van de uitkering.

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

Maakt u geen gebruik van een online toepassing? Dan bent u verplicht om zo snel mogelijk na afloop van ieder verzekeringsjaar, maar in ieder geval voor 1 april, het Formulier Premievaststelling in te vullen en te uploaden, inclusief een verzamelloonstaat.

Maakt u wel gebruik van een online toepassing voor het aanleveren van werknemersgegevens? Dan leest u in artikel 1.3.1 wat u moet doen.

Als wij u daarom vragen, stuurt u ons ook een specificatie van:

- de loonsom per werknemer;
- het loon dat u tijdens arbeidsongeschiktheid heeft doorbetaald.

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

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

Ontvangen wij voor 1 april niet alle gegevens voor de premievaststelling en het eigenrisicobedrag? Dan stellen wij met terugwerkende kracht vanaf 1 januari van het lopende verzekeringsjaar de verwachte loonsom vast op 125% van de loonsom die bij ons bekend is. Wij passen de voorschotpremie hier dan op aan. U blijft verplicht om ons de gegevens te verstrekken. Zonder deze gegevens kunnen wij het definitieve eigenrisicobedrag en een eventueel recht op uitkering niet berekenen en ontvangt u geen uitkering of een voorschot.

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

Als wij voor 1 oktober nog niet alle gegevens voor de premievaststelling en de vaststelling van het eigenrisicobedrag hebben ontvangen, kunnen wij de verzekering met ingang van 1 januari van het volgende jaar beëindigen.

Begrippenlijst

Arbeidsdeskundige

Een arbeidsdeskundige beoordeelt wat voor werk uw (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer nog kan doen. Hij kan – al dan niet in overleg met andere deskundigen – ook advies geven over re-integratie.

Arbeidsongeschikt/arbeidsongeschiktheid

Hiervan is voor deze verzekering sprake als de werknemer niet in staat is de bedongen arbeid uit te voeren door ziekte, gebrek of een ongeval.

Arbodienst

Een gecertificeerde deskundige dienst, zoals genoemd in de Arbowet, die u helpt bij het opstellen en uitvoeren van een arbeidsomstandigheden- en verzuimbeleid.

Arbowet

Arbeidsomstandighedenwet. Deze wet bevat bepalingen die zijn gericht op het bevorderen van een veilige en gezonde werkomgeving.

Bedongen arbeid

Het werk dat u en uw werknemer zijn overeengekomen in de arbeidsovereenkomst of functieomschrijving. Als een werknemer in het kader van re-integratie aangepaste werkzaamheden verricht of op basis van arbeidstherapie werkt, verricht hij niet de bedongen arbeid.

Bedrijfsarts

Een gecertificeerde bedrijfsarts, zoals bedoeld in de Arbowet, die als arts staat ingeschreven in het register zoals bedoeld in de Wet BIG, met wie u een contract heeft gesloten (rechtstreeks of via een arbodienst), en die een arbeidsongeschikte werknemer medisch begeleidt.

Claims Inkomen

Het team Claims Inkomen is ons team dat een verzoek om een uitkering beoordeelt en uitvoert.

Eerste ziektedag

De eerste dag waarop de werknemer door ziekte, gebrek of een ongeval niet werkt of met zijn werkzaamheden stopt. Als een werknemer zich in de loop van de dag ziek meldt, is dit de eerste ziektedag.

Eigen risico/eigenrisicobedrag/eigenrisicopercentage

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

Formulier Premievaststelling

Met dit formulier geeft u ons de gegevens door die wij gebruiken voor de vaststelling van de verzekerde loonsom. Aan de hand van deze gegevens bepalen wij de definitieve premie over het afgelopen verzekeringsjaar en de voorschotpremie voor het nieuwe jaar.

Loondoorbetalingsplicht

Uw wettelijke plicht om bij arbeidsongeschiktheid van uw werknemer het loon maximaal twee jaar door te betalen.

Loonsom

Dit is het SV-loon, het loon voor de werknemersverzekeringen zoals de Belastingdienst dat hanteert in kolom 8 van de model loonstaat. De loonsom per werknemer wordt voor deze verzekering gemaximeerd op € 100.000,-.

Loonwaarde

De door u in geld uitgedrukte waarde van het werk dat uw werknemer tijdens de re-integratieperiode verricht. Het maakt niet uit of hij dit werk bij u verricht of bij een ander. Ook als het gaat om aangepaste werkzaamheden of als uw werknemer de bedongen arbeid nog niet volledig of minder snel doet, is er sprake van loonwaarde.

No-riskstatus

Hiervan is sprake als een werknemer recht heeft op een no-riskpolis. De no-riskpolis is een regeling die bedoeld is om werkgevers te stimuleren om werknemers met een ziekte of handicap in dienst te nemen. Op basis van de no-riskpolis heeft de werknemer recht op een uitkering vanuit de Ziektewet als hij ziek wordt. In de beslissing over de WIA-uitkering leest u of uw werknemer recht heeft op de no-riskpolis. Uw werknemer hoeft de no-riskpolis niet aan te vragen, deze geldt automatisch. De no-riskpolis begint zodra uw werknemer bij u in dienst komt. De polis duurt maximaal vijf jaar. In bijzondere gevallen verlengt het UWV de periode met nog eens vijf jaar.

Online toepassing

Een website of webapplicatie die u gebruikt om de werknemersgegevens aan te leveren. Ook de ziek- en (deel)herstelmeldingen geeft u door via deze toepassing.

Passende arbeid

Alle arbeid die in alle redelijkheid aan een arbeidsongeschikte werknemer kan worden opgedragen, gezien zijn arbeidsverleden, opleiding en aanwezige competenties. Arbeid die vanwege lichamelijke, geestelijke of sociale redenen niet van hem kan worden gevraagd is geen passende arbeid.

Premiepercentage

Het percentage van de verzekerde loonsom dat u per jaar betaalt als tarief voor de verzekering.

Re-integratie

Het begeleiden van arbeidsongeschikte werknemers zodat zij geheel of gedeeltelijk hun eigen werkzaamheden of andere passende werkzaamheden weer kunnen uitvoeren. Bij u of bij een andere werkgever.

U/uw

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

UWV

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

Vervroegde IVA-uitkering

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

Verzekerde loonsom

De loonsom op jaarbasis van alle verzekerde werknemers samen (per werknemer maximaal € 100.000,-) plus de werkgeverslasten die u heeft meeverzekerd.

Verzekeringsjaar

Het verzekeringsjaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

VerzuimCoach

Uw aanspreekpunt voor de ondersteuning bij uw taken in het re-integratieproces voor uw arbeidsongeschikte werknemers en voor vragen over preventiediensten en werkhervatting.

VRA

Het team Verzuim en Re-integratie Advies is ons re-integratiebedrijf en ondersteunt u bij het re-integratieproces van uw arbeidsongeschikte werknemers. Dit team is voor u het aanspreekpunt in het kader van de re-integratie en draagt zorg voor de uitvoering ervan.

WAO

Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Werkdag

Tot werkdagen rekenen wij maandag tot en met vrijdag.

Werkgeverslasten

Dit zijn de premies werknemersverzekeringen die u aan de Belastingdienst moet betalen plus overige werkgeverslasten. Werkgeverslasten zijn bijvoorbeeld de werkgeverspremies voor de wettelijke werknemersverzekeringen, de premie Zorgverzekeringswet en door u te betalen pensioenpremies. U kunt een percentage van de loonsom aan werkgeverslasten meeverzekeren.

Werknemer

De persoon die een arbeidsovereenkomst met u heeft, en daardoor verplicht verzekerd is voor de WIA. Bij een arbeidsovereenkomst moet er een gezagsverhouding zijn. Daarom rekenen wij bijvoorbeeld directeuren-grotoaandeelhouders niet tot de werknemers.

Wet BIG

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

Wet verbetering poortwachter

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

WIA

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

Wij/ons/onze

Goudse Schadeverzekeringen N.V., ook afgekort als De Goudse.

Preventie-, re-integratie ondersteuning en budgetten

Voorwaarden

Informatie voor de werkgever

Belangrijk

Preventie-, re-integratieondersteuning en budgetten is onderdeel van Diensten bij uw verzekering(en). In deze voorwaarden vindt u de afspraken die gelden voor de diensten waarmee wij u ondersteunen om uw werknemers duurzaam inzetbaar te houden. Als er daarnaast nog Bijzondere Voorwaarden van toepassing zijn, vindt u deze op uw polisblad.

Wij zijn...

Geert Bouwmeester was pas 22 toen hij in 1924 voor zichzelf begon. Een overloop werd ingericht als kantoorruimte en de eerste polissen werden op de fiets rondgebracht. Sindsdien is ons bedrijf enorm gegroeid en is er veel veranderd. Maar ondanks deze groei zijn wij nog steeds een onafhankelijk familiebedrijf en werken we nog steeds vanuit ons ondernemershart.

Verzekeringen voor ondernemers

Wij richten ons vooral op verzekeringen voor ondernemers. Mannen en vrouwen die hard werken aan het succes van hun bedrijf. Die op zoek zijn naar zekerheid en gemak. En naar goede en praktische verzekeringsoplossingen, voor elke fase van hun ondernemerschap.

Onafhankelijke adviseurs

Onze samenleving wordt steeds ingewikkelder. Particulieren en ondernemers hebben behoefte aan iemand die hen kent en een advies geeft dat helemaal is afgestemd op hun persoonlijke situatie, wensen en mogelijkheden. Daarom werken wij nauw samen met onafhankelijke adviseurs, die als geen ander in staat zijn om de juiste oplossing samen te stellen.

Wat vindt u waar?

Artikel 1	Algemeen	3
1.1	Waarom Preventie-, re-integratieondersteuning en budgetten?	3
1.2	Wanneer kunt u gebruikmaken van Preventie-, re-integratieondersteuning en budgetten?	3
1.3	Voor wie is er Preventie-, re-integratieondersteuning en budgetten?	3
1.4	Wie voert de preventie- en re-integratieondersteuning uit?	4
1.5	Wanneer start en eindigt Preventie-, re-integratieondersteuning en budgetten?	4
Artikel 2	Wat houdt preventie-, re-integratieondersteuning en poortwachtergarantie in?	6
2.1	Persoonlijk aanspreekpunt	6
2.2	Informatie en advies	6
2.3	Preventieondersteuning	6
2.4	Re-integratieondersteuning	7
2.5	Vergoeding preventiekosten	7
2.6	Vergoeding re-integratiekosten	8
Artikel 3	Wat is er nog meer van belang?	10
3.1	Aan welke verplichtingen moeten u en uw werknemer voldoen?	10
3.2	Wat gebeurt er als u of uw werknemer zich niet aan een verplichting houdt?	10
3.3	Hoe gaan wij om met persoonlijke gegevens?	10
3.4	Kunnen wij de voorwaarden aanpassen?	11
3.5	Wat kunt u doen als u een klacht over ons heeft?	11
	Begrippenlijst	13
	Ziet u in de voorwaarden een woord onderstreept staan? Dan vindt u een toelichting in de begrippenlijst achterin. De eerste keer dat het woord voorkomt in de tekst, hebben wij dit onderstreept.	

Artikel 1

Algemeen

In dit artikel leest u wat het doel is van Preventie-, re-integratieondersteuning en budgetten, wanneer u er gebruik van kunt maken en voor wie het is. Ook leest u wie Preventie-, re-integratieondersteuning en budgetten uitvoert en wanneer het start en eindigt.

1.1 **Waarom Preventie-, re-integratieondersteuning en budgetten?**

Preventie-, re-integratieondersteuning en budgetten heeft als doel om u te helpen bij het beheersen van verzuim en uw wettelijke taken in het re-integratieproces van arbeidsongeschikte werknemers. De dienstverlening ondersteunt u bij het volgende.

- Het voorkomen of verkorten van verzuim en langdurige arbeidsongeschiktheid van uw werknemers.
- Het voorkomen dat uw werknemers een beroep op een WIA-uitkering moeten doen.
- Het optimaal benutten van de restverdiencapaciteit van uw arbeidsongeschikte werknemers.
- Het leveren van een gegarandeerde bijdrage in de kosten van preventie en re-integratie.

In artikel 2.1 tot en met 2.4 leest u welke dienstverlening wij bieden. Aan deze dienstverlening zijn geen kosten voor u verbonden.

In artikel 2.5 en 2.6 ziet u wanneer en onder welke voorwaarden wij de kosten van preventie en re-integratie (gedeeltelijk) vergoeden.

1.2 **Wanneer kunt u gebruikmaken van Preventie-, re-integratieondersteuning en budgetten?**

Van deze dienstverlening kunt u gebruikmaken als u een Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen heeft afgesloten in combinatie met een contract met een gecertificeerde arbodienst waarmee wij samenwerken.

Wij bieden Preventie-, re-integratieondersteuning en budgetten alléén zolang binnen uw pakket uw Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen én uw contract met de arbodienst blijft lopen.

Als u recht heeft op Preventie-, re-integratieondersteuning en budgetten, dan staat dit op uw polisblad vermeld.

1.3 **Voor wie is Preventie-, re-integratieondersteuning en budgetten?**

Wij bieden u preventieondersteuning en een gegarandeerd preventiebudget voor werknemers die verzekerd zijn op de Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen.

Wij bieden u re-integratieondersteuning en een gegarandeerd re-integratiebudget voor werknemers die:

- verzekerd zijn op de Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen; en
- van wie de eerste ziekte dag op of na de ingangsdatum van de verzekering ligt.

In de Aanvullende Voorwaarden van de verzekering ziet u welke werknemers zijn verzekerd.

Blijkt tijdens het inzetten van onze dienstverlening dat de werknemer niet onder de dekking van de verzekering valt? Bijvoorbeeld omdat hij recht heeft op een no-riskpolis? Dan:

- stopt onze dienstverlening;
- moet u een eventuele vergoeding voor preventie- of re-integratiekosten terugbetalen.

1.4 Wie voert de preventie- en re-integratieondersteuning uit?

1.4.1 Preventieondersteuning

U kunt ons team Verzuim en Re-integratie Advies (VRA) vragen u te ondersteunen bij het voorkomen dat een werknemer arbeidsongeschikt wordt. Ook informeert dit team u over preventiemogelijkheden voor uw gehele bedrijf. VRA kan voor de ondersteuning externe dienstverleners inschakelen. Wij houden ons bij de uitwisseling van gegevens aan alle regels die gelden voor de bescherming van de privacy van de werknemer. Meer daarover leest u in artikel 3.3.

1.4.2 Re-integratieondersteuning

Door het afsluiten van de verzekering geeft u ons ook opdracht om u te ondersteunen bij het re-integratieproces van werknemers die langdurig arbeidsongeschikt dreigen te worden. Deze ondersteuning wordt uitgevoerd door VRA. Dit team kan externe dienstverleners inschakelen.

Nadat u een werknemer bij ons arbeidsongeschikt heeft gemeld, neemt ons team Claims Inkomen die melding in behandeling. Als de werknemer langdurig arbeidsongeschikt dreigt te worden, geeft Claims Inkomen aan VRA de opdracht om de re-integratieondersteuning uit te voeren. De gegevens die daarvoor nodig zijn, worden hiervoor overgedragen aan VRA. VRA kan bij u aanvullende gegevens opvragen als dat nodig is. Wel moet u de werknemer informeren over welke informatie u doorgeeft aan VRA. Wij houden ons bij de uitwisseling van gegevens aan alle regels die gelden voor de bescherming van de privacy van de werknemer. Meer daarover leest u in artikel 3.3.

1.5 Wanneer start en eindigt Preventie-, re-integratieondersteuning en budgetten?

1.5.1 Start

U kunt gebruikmaken van Preventie-, re-integratieondersteuning en budgetten vanaf de ingangsdatum die op uw polisblad staat.

1.5.2 Duur en einde

Wij verlenen u de dienstverlening Preventie-, re-integratieondersteuning en budgetten zolang:

- de Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen loopt; en
- de dekking van de verzekering niet (tijdelijk) is stopgezet; en
- uw contract met de arbodienst die met ons samenwerkt niet (tijdelijk) is stopgezet.

Eindigt uw Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen? Dan eindigt ook de dienstverlening Preventie-, re-integratieondersteuning en budgetten op dezelfde datum als de einddatum van de verzekering.

Eindigt uw contract met de arbodienst die met ons samenwerkt? Dan eindigt ook de dienstverlening Preventie-, re-integratieondersteuning en budgetten op dezelfde datum als de einddatum van het arbocontract, tenzij u direct aansluitend een arbocontract aangaat

- met een andere arbodienst die met ons samenwerkt en
- wij op basis van dit arbocontract dezelfde dienstverlening bieden.

1.5.3 Dienstverlening voor de werknemer die al arbeidsongeschikt is voordat de verzekering eindigt

Is de Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen of het arbocontract beëindigd? En ligt de eerste ziekte dag van uw werknemer voor de datum van beëindiging? Dan kunt u gebruik blijven maken van re-integratieondersteuning en het re-integratiebudget als u een wettelijke re-integratieverplichting heeft voor deze werknemer. Als de werknemer volledig hersteld is, eindigt het recht op deze dienstverlening tenzij de werknemer binnen vier weken weer arbeidsongeschikt wordt.

Is de verzekering beëindigd wegens fraude of wanbetaling? Of omdat u ons bij de start van de verzekering niet juist heeft geïnformeerd? Dan kunt u geen gebruik meer maken van re-integratieondersteuning en het re-integratiebudget.

Artikel 2

Wat houdt preventie- en re-integratieondersteuning in?

In dit artikel leest u wat preventie- en re-integratieondersteuning inhoudt.

2.1 Persoonlijk aanspreekpunt

U heeft altijd één vast aanspreekpunt bij ons team VRA.

- De VerzuimCoach ondersteunt u bij het re-integratieproces omdat u een Verzuimverzekering heeft. De VerzuimCoach informeert u ook over de preventiemogelijkheden voor uw bedrijf.
- Combineert u een Verzuimverzekering met een WGA-eigenrisicoverzekering bij De Goudse? Dan blijft de VerzuimCoach u ook ondersteunen als uw werknemer na twee jaar ziekte in de WGA terechtkomt. De VerzuimCoach adviseert en denkt met u mee om WGA-instroom te voorkomen. Komt een werknemer toch in de WGA terecht? Dan informeert de VerzuimCoach u over uw rechten en plichten. Daarnaast adviseert de VerzuimCoach over het inzetten van re-integratieactiviteiten of een herbeoordeling door het UWV. Dit kan tot gevolg hebben dat de restverdien capaciteit beter wordt benut of zelfs dat uitstroom uit de WGA bereikt wordt.

Uw persoonlijke aanspreekpunt ondersteunt u en helpt u bij het inzetten van de dienstverlening die in artikel 2.2 tot en met 2.6 staat vermeld.

2.2 Informatie en advies

Ons team VRA geeft u informatie en advies over onderwerpen die te maken hebben met verzuim, arbeidsongeschiktheid en re-integratie. U en uw werknemer moeten zich bijvoorbeeld houden aan verschillende complexe wetten en regels op dit terrein. De Wet verbetering poortwachter, de WIA en de Arbowet zijn daar voorbeelden van. Ook kunt u met andere vragen bij VRA terecht. Bijvoorbeeld hoe u een verzuimprotocol opstelt. Of hoe u bezwaar maakt tegen een beslissing van het UWV. VRA kan ook op eigen initiatief contact met u opnemen. Bijvoorbeeld als u veel verzuim heeft en er op uw Verzuimverzekering structureel veel uitkeringen moeten worden gedaan. Dan bespreekt VRA met u de mogelijkheden om het verzuim terug te dringen.

2.3 Preventieondersteuning

VRA ondersteunt u in individuele gevallen met informatie hoe u zoveel mogelijk kunt voorkomen dat een werknemer door ziekte voor zijn werkzaamheden uitvalt en daardoor gaat verzuimen. Uw VerzuimCoach kan u helpen met het vinden van een oplossing in die situatie. In artikel 2.5 leest u wanneer wij bijdragen in de kosten van preventieactiviteiten die verbonden zijn aan die oplossing, en hoe wij de hoogte daarvan bepalen.

Daarnaast kunnen wij u informeren over diensten op het gebied van preventie die voor uw bedrijf als geheel van toepassing zijn. Bijvoorbeeld:

- hulp bij het opstellen van een Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E);
- training bedrijfshulpverlener;
- training preventiemedewerker;
- preventief medisch onderzoek (PMO).

2.4 **Re-integratieondersteuning**

VRA ondersteunt u niet alleen als u daarom vraagt, maar neemt ook zelf het initiatief om de lopende verzuim- en arbeidsongeschiktheidsmeldingen met u te bespreken. Het moment waarop en de frequentie is afhankelijk van de verzekering die u heeft en de specifieke verzuim- of arbeidsongeschiktheids situatie. U hoort dan van VRA wat u kunt verwachten. De inzet van dienstverlening is maatwerk. VRA kan onder andere:

- analyseren of er voldoende wordt gedaan om een werknemer te re-integreren en aangeven welke concrete verbeteracties er eventueel nodig zijn;
- helpen bij het maken van afspraken tussen u en uw arbeidsongeschikte werknemer over (deel)herstel;
- aangeven welke gespecialiseerde dienstverlener(s) voor re-integratieactiviteiten ingezet kunnen worden. Bijvoorbeeld:
 - bedrijfsmaatschappelijk werk;
 - psychologische zorg;
 - behandeling gericht op klachten aan het houding- en bewegingsapparaat;
 - herplaatsing buiten het eigen bedrijf.

In artikel 2.6 leest u wanneer wij bijdragen in de kosten van re-integratieactiviteiten, en hoe wij de hoogte daarvan bepalen.

2.5 **Vergoeding preventiekosten**

2.5.1 **Preventiebudget**

Wij bieden u een gegarandeerd preventiebudget van maximaal € 500,- per dreigend ziektegeval. Dit bedrag is exclusief btw en staat vermeld op uw polisblad als 'Preventiebudget'. Wij vergoeden preventiekosten als er voldaan is aan de voorwaarden in artikel 2.5.2.

Heeft u bij De Goudse ook een WGA-eigenrisicoverzekering of een verzekering uit het WIA 0-tot-100 Plan? Dan is het bedrag dat wij per dreigend ziektegeval gegarandeerd vergoeden maximaal € 1.000,-.

2.5.2 **Wanneer komen preventiekosten voor vergoeding in aanmerking?**

De kosten die verbonden zijn aan preventieactiviteiten komen voor vergoeding in aanmerking als:

- een bedrijfsarts heeft vastgesteld dat een werknemer klachten heeft en er sprake is van een dreigend ziektegeval; en
- de activiteiten worden ingezet op voorstel van diezelfde bedrijfsarts; en
- ze tot doel hebben te voorkomen dat een werknemer zijn arbeidsvermogen geheel of gedeeltelijk verliest; en
- de werknemer ons vooraf machtigt om zijn persoonsgegevens te verwerken in het kader van preventie.

Nadat een preventieactiviteit is afgerond, ontvangt u de nota('s) van de dienstverlener. U betaalt deze. Daarna stuurt u VRA een declaratie en de originele nota('s). Dat doet u uiterlijk een maand nadat u de nota('s) van de dienstverlener heeft ontvangen. Wij vergoeden dan binnen een maand het bedrag tot maximaal de in artikel 2.5.1 vermelde bedragen.

Is de arbeidsovereenkomst van een werknemer geëindigd voordat de preventieactiviteit is gestart? Dan worden de kosten van de preventieactiviteit niet vergoed.

2.5.3 Welke gevolgen hebben de vergoedingen voor preventiekosten voor uw premie?

Heeft u vergoedingen ontvangen voor preventieactiviteiten? Dan nemen wij deze kosten mee wanneer wij voor uw Verzuimverzekering na de eerste looptijd het premiepercentage jaarlijks opnieuw vaststellen. We kijken daarbij naar het lopende jaar en de voorgaande drie jaren.

2.5.4 Welke kosten vergoeden wij niet?

De volgende kosten vergoeden wij in ieder geval niet:

- de kosten die horen bij een reguliere (of alternatieve) medische behandeling. Bijvoorbeeld de kosten van een ziekenhuisopname of medicijnen.
- de kosten die u of uw werknemer op een andere manier vergoed kan krijgen. Bijvoorbeeld op grond van een zorgverzekering van de werknemer of een wettelijke of subsidieregeling;
- de reiskosten van de werknemer naar de locatie waar de preventieactiviteit wordt uitgevoerd;
- annuleringskosten en andere kosten die zijn gemaakt omdat de werknemer niet aanwezig is bij een preventieactiviteit.

2.6 Vergoeding re-integratiekosten

2.6.1 Re-integratiebudget

Wij bieden u een gegarandeerd re-integratiebudget van maximaal € 4.000,- per ziektegeval.

Dit bedrag is exclusief btw en staat vermeld op uw polisblad als 'Re-integratiebudget'. Er is sprake van één (doorlopend) ziektegeval als er tussen twee ziekteperiodes minder dan vier weken zit.

Heeft u bij De Goudse ook een WGA-eigenrisicoverzekering of een verzekering uit het WIA 0-tot-100 Plan? Dan is het bedrag dat wij per ziektegeval gegarandeerd vergoeden maximaal € 8.000,-.

Zijn de kosten van een re-integratieactiviteit hoger dan € 4.000,- of € 8.000,-? Dan vergoeden wij de kosten tot maximaal € 4.000,- of € 8.000,-. Een eventuele vergoeding van de kosten hierboven is afhankelijk van een kosten-baten-analyse. U kunt dan VRA vragen om een extra vergoeding van de kosten van een re-integratieactiviteit. VRA bekijkt dan steeds per situatie of de kosten boven het maximum vergoed worden en hoeveel er wordt vergoed. VRA vergelijkt dan wat onze kosten zijn als de re-integratieactiviteit niet wordt ingezet met de kosten als die wel wordt ingezet. Zijn de laatste kosten lager, dan dragen we geheel of gedeeltelijk bij aan de kosten van de re-integratieactiviteit.

2.6.2 Wanneer komen re-integratiekosten voor vergoeding in aanmerking?

De kosten die verbonden zijn aan re-integratieactiviteiten komen voor vergoeding in aanmerking als deze activiteiten:

- tot doel hebben het arbeidsvermogen geheel of gedeeltelijk te herstellen; en
- ingezet worden op voorstel van een bedrijfsarts of arbeidsdeskundige; en
- vooraf door VRA zijn goedgekeurd als een vergoeding op basis van een kosten-baten-analyse wordt gevraagd. Voordat de re-integratieactiviteit start, hoort u van VRA of wij de kosten (geheel of gedeeltelijk) vergoeden.

Nadat een re-integratieactiviteit is afgerond, ontvangt u de nota('s) van de dienstverlener. U betaalt deze. Daarna stuurt u VRA een declaratie en de originele nota('s). Dat doet u uiterlijk een maand nadat u de nota('s) van de dienstverlener heeft ontvangen. Wij vergoeden dan binnen een maand het bedrag waarover VRA u vooraf heeft geïnformeerd.

Is de arbeidsovereenkomst van een werknemer geëindigd voordat de re-integratieactiviteit is gestart of is afgerond? Dan worden de kosten van de re-integratieactiviteit toch vergoed. Tenzij u geen wettelijke re-integratieverplichting heeft voor deze werknemer (zie artikel 1.5.3).

2.6.3 Welke gevolgen hebben de vergoedingen voor re-integratiekosten voor uw premie?

Heeft u vergoedingen ontvangen voor re-integratieactiviteiten? Dan nemen wij deze kosten mee wanneer wij voor uw Verzuimverzekering na de eerste looptijd het premiepercentage jaarlijks opnieuw vaststellen. We kijken daarbij naar het lopende jaar en de voorgaande drie jaren.

2.6.4 Wat gebeurt er als een derde aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van uw werknemer?

Is uw werknemer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt door toedoen van een derde? En kunt u daarom de re-integratiekosten verhalen? Dan is de vergoeding voor re-integratiekosten die u van ons ontvangt een voorschot. Zodra vaststaat welk bedrag is verhaald, of de poging om de re-integratiekosten te verhalen om andere redenen is afgerond, wordt de definitieve vergoeding vastgesteld en verrekend met het voorschot.

2.6.5 Welke kosten vergoeden wij niet?

De volgende kosten vergoeden wij in ieder geval niet:

- de kosten die horen bij een reguliere (of alternatieve) medische behandeling. Bijvoorbeeld de kosten van een ziekenhuisopname of medicijnen;
- de kosten die u of uw werknemer op een andere manier vergoed kan krijgen. Bijvoorbeeld op grond van een zorgverzekering van de werknemer of een wettelijke of subsidieregeling;
- de reiskosten van de werknemer naar de locatie waar de re-integratieactiviteit wordt uitgevoerd;
- annuleringskosten en andere kosten die zijn gemaakt omdat de werknemer niet aanwezig is bij een re-integratieactiviteit.

Artikel 3

Wat is er nog meer van belang?

In dit artikel leest u welke verplichtingen er voor u en uw werknemer gelden. En wat er gebeurt als u of uw werknemer er zich niet aan houdt. Ook ziet u hoe wij omgaan met persoonsgegevens of wij de voorwaarden kunnen aanpassen en wat u kunt doen als u een klacht over ons heeft.

3.1 Aan welke verplichtingen moeten u en uw werknemer voldoen?

U en uw werknemer geven ons team VRA alle informatie die nodig is om de re-integratieondersteuning, de vergoeding voor preventiekosten en voor re-integratiekosten uit te kunnen voeren. Wij houden ons daarbij aan alle regels die gelden voor de bescherming van de privacy van de werknemer.

Zijn er mogelijkheden om de kosten van re-integratieactiviteiten via wettelijke of subsidieregelingen vergoed te krijgen? Dan vraagt u die vergoedingen aan en stuurt u ons een kopie van de aanvraag. Ook stuurt u ons een kopie van de beslissing waarin de vergoeding wordt toegekend of afgewezen. Als een vergoeding is toegekend, zal VRA deze in mindering brengen op onze eventuele bijdrage in de kosten van een re-integratieactiviteit.

3.2 Wat gebeurt er als u of uw werknemer zich niet aan een verplichting houdt?

Worden of zijn de verplichtingen uit artikel 3.1 niet nagekomen? Dan hebben wij het recht om:

- de dienstverlening niet te verlenen of te beëindigen; en/of
- de preventiekosten en re-integratiekosten niet te vergoeden of onze vergoeding te verlagen met het bedrag dat u op grond van wettelijke of subsidieregelingen had kunnen krijgen als u die had aangevraagd; en/of

Tenzij u aantoonst dat wij niet in onze belangen zijn geschaad.

U krijgt geen dienstverlening als u of uw werknemer de verplichtingen niet nakomt met de opzet om ons te misleiden.

3.3 Hoe gaan wij om met persoonlijke gegevens?

3.3.1 Waarvoor gebruikt VRA persoonsgegevens?

VRA gebruikt persoonsgegevens voor:

- de uitkering van het preventiebudget;
- de uitvoering van de re-integratieondersteuning;
- het onderhouden van contacten met alle bij het preventie- en re-integratieproces betrokken partijen, waaronder u, de werknemer, de arbodienst en/of de bedrijfsarts, Claims Inkomen en dienstverleners;
- het melden aan Claims Inkomen van wijzigingen die van belang zijn voor een verzoek om een uitkering van de verzekering. VRA informeert u hierover voordat zij de gegevens aan Claims Inkomen verstrekt.

Persoonsgegevens in het kader van preventie worden alleen verwerkt na een daartoe afgegeven machtiging door de werknemer.

3.3.2 Welke persoonsgegevens verwerkt VRA?

VRA verwerkt de volgende gegevens.

- Gegevens die nodig zijn voor Claims Inkomen om een uitkering te doen van de vergoeding voor preventiekosten op basis van een door de werknemer verstrekte machtiging. Dit zijn hoofdzakelijk proces- en administratieve gegevens, zoals de NAW-gegevens van de werknemer.
- Gegevens die Claims Inkomen aanlevert en die Claims Inkomen gebruikt voor de beoordeling van een verzoek om een uitkering voor vergoeding van re-integratiekosten. Dit zijn hoofdzakelijk proces- en administratieve gegevens, zoals de NAW-gegevens van de arbeidsongeschikte werknemer en de eerste ziektedag.
- Gezondheidsgegevens over de verzuimbegeleiding en re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer. Meestal zijn deze gegevens afkomstig van de arbodienst en/of bedrijfsarts. Voordat VRA deze gegevens ontvangt, zijn ze ‘vertaald’ naar gegevens die VRA wettelijk mag ontvangen. Het gaat bijvoorbeeld om de beperkingen en mogelijkheden van de werknemer. En om de rapportages die horen bij de Wet verbetering poortwachter, zoals het plan van aanpak, de probleemanalyse en de re-integratie-interventie die de bedrijfsarts heeft voorgesteld.

Gaat het om gezondheidsgegevens die in het kader van een medisch onderzoek of een medische behandeling door een arts worden verstrekt? Dan mag in het proces rondom verzuim alleen onze medisch adviseur deze gegevens verwerken, net als de arbodienst en/of bedrijfsarts.

3.4 Kunnen wij de voorwaarden aanpassen?

Wij kunnen deze Voorwaarden Preventie-, re-integratieondersteuning en budgetten aanpassen als:

- wij de voorwaarden van de verzekering op grond waarvan u Preventie-, re-integratieondersteuning en budgetten heeft, aanpassen;
- gewijzigde inzichten het nodig maken om deze voorwaarden aan te passen. Aanpassingen kunnen bijvoorbeeld nodig zijn als:
 - de wet- en regelgeving wijzigt;
 - dit noodzakelijk is voor de kwaliteit van de dienstverlening;
 - het ongewijzigd voorzetten van de dienstverlening ernstige financiële gevolgen voor ons heeft.

Wij berichten u vooraf welke wijzigingen er zijn en wanneer die ingaan.

Wat gebeurt er als een dienst al is ingezet op het moment van de wijziging? Dan wordt die dienst afgerond op basis van de oude voorwaarden.

3.5 Wat kunt u doen als u een klacht over ons heeft?

Wij streven naar tevreden klanten zonder klachten. Toch kan het zijn dat u een klacht heeft of dat wij het niet eens zijn met elkaar. In dat geval kunt u uw klacht of geschil voorleggen aan onze klachtencommissie.

Klachtencommissie De Goudse
Postbus 9
2800 MA Gouda

De klachtencommissie neemt dan een beslissing.

Wilt u niet gebruikmaken van deze mogelijkheid? Of vindt u de behandeling of de uitkomst niet bevredigend? Dan kunt u uw klacht of het geschil voorleggen aan de rechter.

Begrippenlijst

Arbeidsdeskundige

Een arbeidsdeskundige beoordeelt wat voor werk uw (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer nog kan doen. Hij kan – al dan niet in overleg met andere deskundigen – ook advies geven over re-integratie.

Arbeidsongeschikt/arbeidsongeschiktheid

Hiervan is sprake als de werknemer door ziekte, gebrek of een ongeval niet in staat is om de arbeid die u met hem bent overeengekomen uit te voeren.

Arbowet

Arbeidsomstandighedenwet. Deze wet bevat bepalingen die zijn gericht op het bevorderen van een veilige en gezonde werkomgeving.

Claims Inkomen

Het team Claims Inkomen is ons team dat een verzoek om een uitkering beoordeelt en uitvoert.

Dienstverlener

Een door ons aangewezen derde die de re-integratieactiviteit uitvoert.

Eerste ziektedag

De eerste dag waarop de werknemer door ziekte, gebrek of een ongeval niet werkt of met zijn werkzaamheden stopt. Als een werknemer zich in de loop van de dag ziek meldt, is dit de eerste ziektedag.

No-riskpolis

De no-riskpolis is een regeling die bedoeld is om werkgevers te stimuleren om werknemers met een ziekte of handicap in dienst te nemen. Op basis van de no-riskpolis heeft de werknemer recht op een uitkering vanuit de Ziektewet als hij ziek wordt.

Preventie

Het doelbewust anticiperen op risicofactoren op het gebied van welzijn, gezondheid en veiligheid van werknemers.

Preventieactiviteit

Een activiteit die de risico's op het gebied van welzijn, gezondheid en veiligheid van een werknemer verkleint. Het doel hiervan is voorkomen dat werknemers uitvallen.

Re-integratie(activiteit)

Het begeleiden van een arbeidsongeschikte werknemer zodat hij geheel of gedeeltelijk zijn eigen werkzaamheden of andere passende werkzaamheden (weer) kan uitvoeren. Bij u of bij een andere werkgever.

Restverdiencapaciteit

Het inkomen dat de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer volgens het UWV nog kan verdienen.

U/uw

De verzekeringnemer, degene die één of meer verzekering(en) uit het pakket bij ons heeft afgesloten en staat vermeld op het polisblad.

UWV

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

VRA

Het team Verzuim en Re-integratie Advies is ons re-integratiebedrijf en ondersteunt u bij preventie en het re-integratieproces van uw arbeidsongeschikte werknemers. Dit team is voor u het aanspreekpunt in het kader van de re-integratie en draagt zorg voor de uitvoering ervan.

Wet verbetering poortwachter

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

WGA

Dit is de regeling Werkherhvatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten zoals bedoeld in de WIA. Deze regeling voorziet in een uitkering voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn en voor werknemers die volledig arbeidsongeschikt zijn maar uitzicht op herstel hebben.

WIA

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

Wij/ons/onze

(De gevolmachtigde agent van) Goudse Schadeverzekeringen N.V., ook afgekort als De Goudse. Goudse Schadeverzekeringen N.V. is als schadeverzekeraar geregistreerd bij de Autoriteit Financiële Markten (AFM). De Goudse is een aanbieder van verzekeringen en andere financiële producten. De Goudse is gevestigd te Gouda aan het Bouwmeesterplein 1 (postadres: postbus 9, 2800 MA Gouda).

Rechtsbijstand

Voorwaarden

Informatie voor de werkgever

Belangrijk

Rechtsbijstand is een onderdeel van Diensten bij uw verzekering(en). In deze Voorwaarden vindt u de afspraken die gelden voor Rechtsbijstand. Als er daarnaast nog Bijzondere Voorwaarden van toepassing zijn, vindt u deze op uw polisblad.

Op Rechtsbijstand is Nederlands recht van toepassing.

Wij zijn...

Geert Bouwmeester was pas 22 toen hij in 1924 voor zichzelf begon. Een overloop werd ingericht als kantoorruimte en de eerste polissen werden op de fiets rondgebracht. Sindsdien is ons bedrijf enorm gegroeid en is er veel veranderd. Maar ondanks deze groei zijn wij nog steeds een onafhankelijk familiebedrijf en werken we nog steeds vanuit ons ondernemershart.

Verzekeringen voor ondernemers

Wij richten ons vooral op verzekeringen voor ondernemers. Mannen en vrouwen die hard werken aan het succes van hun bedrijf. Die op zoek zijn naar zekerheid en gemak. En naar goede en praktische verzekeringsoplossingen, voor elke fase van hun ondernemerschap.

Onafhankelijke adviseurs

Onze samenleving wordt steeds ingewikkelder. Particulieren en ondernemers hebben behoefte aan iemand die hen kent en een advies geeft dat helemaal is afgestemd op hun persoonlijke situatie, wensen en mogelijkheden. Daarom werken wij nauw samen met onafhankelijke adviseurs, die als geen ander in staat zijn om de juiste oplossing samen te stellen.

Wat vindt u waar?

Artikel 1	Algemeen	4
1.1	Waarom rechtsbijstand?	4
1.2	Wanneer kunt u gebruikmaken van rechtsbijstand?	4
1.3	Wie voert de rechtsbijstand uit?	5
1.4	Wanneer start en eindigt rechtsbijstand?	5
Artikel 2	Wat houdt de rechtsbijstand in?	6
2.1	Wanneer krijgt u rechtsbijstand?	6
2.2	Welke rechtsbijstand krijgt u als u een Verzuimverzekering heeft?	6
2.3	Welke rechtsbijstand krijgt u als u een WGA-eigenrisicoverzekering heeft?	7
2.4	Welke rechtsbijstand krijgt u als u een verzekering uit het WIA 0-tot-100 Plan heeft?	7
2.5	Wat gebeurt er als niet duidelijk is of er sprake is van een juridisch geschil?	8
2.6	Wanneer krijgt u geen rechtsbijstand?	8
Artikel 3	Hoe werkt het als u rechtsbijstand nodig heeft?	10
3.1	Hoe meldt u de gebeurtenis?	10
3.2	Aan welke verplichtingen moet u voldoen?	10
3.3	Wat gebeurt er als u zich niet aan een verplichting houdt?	11
3.4	Wanneer moet u kosten terugbetalen?	11
3.5	Hoe werkt het als BrandMR u rechtsbijstand verleent?	11
3.6	Hoe werkt het als een advocaat of andere juridisch deskundige van buiten BrandMR wordt ingezet?	12
3.7	Hoe werkt het als er een mediator nodig is?	13
3.8	Hoe werkt het als er een expert nodig is?	13
3.9	Welke kosten vergoedt BrandMR, en welke niet?	14

Artikel 4	Wat is er nog meer van belang?	16
4.1	Wat gebeurt er als de tegenpartij ook een beroep op BrandMR doet?	16
4.2	Kunnen wij de voorwaarden aanpassen?	16
4.3	Wat kunt u doen als u het niet eens bent met BrandMR?	16
4.4	Wat kunt u doen als u een klacht heeft?	17
4.5	Hoe gaan BrandMR en wij om met persoonlijke gegevens?	18

Begrippenlijst **19**

Ziet u in de voorwaarden een woord onderstreept staan? Dan vindt u een toelichting in de begrippenlijst achterin. De eerste keer dat het woord voorkomt in de tekst, hebben wij dit onderstreept.

Artikel 1

Algemeen

In dit artikel leest u wat het doel is van rechtsbijstand en wanneer u er gebruik van kunt maken. Ook ziet u wie de rechtsbijstand uitvoert en wanneer het start en eindigt.

1.1 **Waarom rechtsbijstand?**

Rechtsbijstand heeft als doel om u te helpen bij het verhalen van kosten op een aansprakelijke derde partij of bij conflicten die u heeft met het UWV of een werknemer. Het verhaal of het conflict moet te maken hebben met de arbeidsongeschiktheid van uw werknemer. Rechtsbijstand ondersteunt u bij het volgende.

- Het verhalen van schade als uw werknemer arbeidsongeschikt is geworden door een aansprakelijke derde.
- Juridische geschillen met:
 - het UWV;
 - arbeidsongeschikte werknemers over de loondoorbetalingsplicht of een besluit dat u als WGA-eigenrisicodragers heeft genomen.
- Andere juridische geschillen met werknemers over arbeidsongeschiktheid.

In artikel 2 leest u welke dienstverlening wij bieden. In artikel 3.9 ziet u welke kosten worden vergoed, en welke niet.

1.2 **Wanneer kunt u gebruikmaken van rechtsbijstand?**

Van deze rechtsbijstand kunt u gebruikmaken als u één of meer van de verzekeringen heeft afgesloten van CompleetVerzekerd Mijn personeel, het pakket voor onze verzekeringen die te maken hebben met personeel. Het gaat om de volgende verzekeringen.

- Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen of Eigen Risico in Geld
- WGA-eigenrisicoverzekering
- Een verzekering uit het WIA 0-tot-100 Plan:
 - WGA-gatverzekering (Plus)
 - WIA-aanvullingsverzekering onder en/of boven de WIA-loongrens
 - WIA-aanvullingsverzekering onder 35%

Als u één of meer van deze verzekeringen heeft afgesloten, staat Rechtsbijstand op uw polisblad vermeld. De inhoud van de dienstverlening van Rechtsbijstand is afhankelijk van de verzekering(en) die u heeft afgesloten. In artikel 2 leest u welke dienstverlening voor welke verzekering(en) geldt. U ziet op uw polisblad welke verzekering(en) van CompleetVerzekerd Mijn personeel u heeft afgesloten¹.

¹ In deze voorwaarden spreken wij verder van 'de verzekering'. Dit kunnen meerdere verzekeringen zijn als u meer van de genoemde verzekeringen uit CompleetVerzekerd Mijn personeel heeft afgesloten.

1.3 **Wie voert de rechtsbijstand uit?**

Wij hebben het verlenen van rechtsbijstand overgedragen aan Brandmeester Advocaten en Juristen B.V. (BrandMR).

Wij mogen zelf geen rechtsbijstand verlenen op grond van een rechtsbijstandverzekering als wij daarnaast ook andere soorten verzekeringen verkopen. Dat is bepaald in Europese wetgeving. Een verzekeraar moet zich uitsluitend op rechtsbijstandverlening richten of de rechtsbijstandverlening overlaten aan een onafhankelijke organisatie. Daarmee voorkomen we belangenconflicten tussen u en ons.

Wij garanderen dat BrandMR:

- de verplichtingen uit deze voorwaarden nakomt;
- volledig onafhankelijk rechtsbijstand verleent.

1.4 **Wanneer start en eindigt rechtsbijstand?**

1.4.1 **Start**

U kunt gebruikmaken van rechtsbijstand vanaf de ingangsdatum die op uw polisblad staat.

1.4.2 **Duur en einde**

BrandMR verleent u rechtsbijstand zolang:

- de in artikel 1.2 genoemde verzekering loopt; én
- de dekking van de verzekering niet (tijdelijk) is stopgezet.

Eindigt uw verzekering? Dan eindigt ook deze rechtsbijstand op dezelfde datum als de einddatum van de verzekering. Als u meerdere verzekeringen heeft, eindigt deze rechtsbijstand op de einddatum van de laatste verzekering.

1.4.3 **Wanneer wordt rechtsbijstand verleend als de verzekering is beëindigd?**

Is de verzekering beëindigd? Dan kunt u gebruik blijven maken van rechtsbijstand voor een gebeurtenis die:

- voor of op de einddatum van de verzekering al door BrandMR in behandeling is genomen;
- binnen zes maanden na de einddatum van de verzekering bij BrandMR is aangemeld.

Is de verzekering beëindigd wegens fraude of wanbetaling? Of omdat u ons bij de start van de verzekering niet juist heeft geïnformeerd? Dan kunt u geen gebruik meer maken van rechtsbijstand.

Artikel 2

Wat houdt rechtsbijstand in?

In dit artikel leest u welke rechtsbijstand u krijgt. En wat er gebeurt als het niet duidelijk is of er wel sprake is van een juridisch geschil. Ook ziet u wanneer geen rechtsbijstand wordt verleend.

2.1 Wanneer krijgt u rechtsbijstand?

U kunt een beroep op rechtsbijstand doen als de gebeurtenis zich voordoet tijdens de looptijd van de verzekering op grond waarvan u rechtsbijstand heeft.

De rechtsbijstand van BrandMR bestaat uit:

- het behandelen en behartigen van uw belangen in een juridische zaak; of
- het geven van een eenmalig juridisch advies.

2.2 Welke rechtsbijstand krijgt u als u een Verzuimverzekering heeft?

Als u een Verzuimverzekering heeft, krijgt u als werkgever rechtsbijstand in de volgende gevallen.

2.2.1 Geschillen met werknemers over uw loondoorbetalingsplicht

BrandMR helpt u als werkgever (dus niet als persoon) als u door een werknemer wordt aangesproken over de loondoorbetalingsplicht.

Mogelijk beperkt het juridisch geschil tussen u en uw werknemer zich niet tot de loondoorbetalingsplicht. In dat geval heeft u alleen recht op een eenmalig juridisch advies.

2.2.2 Geschillen met werknemers over hun arbeidsongeschiktheid

BrandMR helpt u bij een juridisch geschil tussen u en een werknemer over de arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Maar alleen tijdens de periode waarin hij recht heeft op loondoorbetaling.

BrandMR helpt u als u BrandMR erom vraagt. U krijgt per gebeurtenis een eenmalig juridisch advies.

2.2.3 Het verhalen van kosten van loondoorbetaling en re-integratie op een aansprakelijke derde

Is uw werknemer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt geraakt door toedoen van een derde? Dan heeft u het wettelijke recht om de kosten van loondoorbetaling in de eerste twee jaar van ziekte en de re-integratiekosten te verhalen. BrandMR helpt u om de derde aansprakelijk te stellen en deze kosten te verhalen.

2.2.4 Geschillen met het UWV over naleving van de Wet verbetering poortwachter

BrandMR helpt u als u een juridisch geschil heeft met het UWV over de naleving van de Wet verbetering poortwachter. Alleen het belang dat u als werkgever heeft is gedekt. De belangen van de werknemers zijn niet gedekt.

2.3 Welke rechtsbijstand krijgt u als u een WGA-eigenrisicoverzekering heeft?

Als u een WGA-eigenrisicoverzekering heeft, krijgt u rechtsbijstand in de volgende gevallen.

2.3.1 *Het verhalen van een WGA-uitkering en de kosten van re-integratie op een aansprakelijke derde*

Is uw werknemer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt geraakt door toedoen van een derde? Dan heeft u het wettelijke recht om de WGA-uitkering van de werknemer en de re-integratiekosten op deze derde te verhalen. Is het verhalen van uw loondoorbetalingskosten van de periode die aan de WGA-uitkering voorafging niet door BrandMR behandeld? Dan helpt BrandMR u alleen met het verhalen van de kosten van de WGA-uitkering en de re-integratiekosten als de aansprakelijkheid van de derde al vaststaat op het moment dat u de gebeurtenis bij ons meldt.

2.3.2 *Geschillen met het UWV over de uitvoering van de WIA*

BrandMR helpt u als u met het UWV een juridisch geschil heeft over de uitvoering van de WIA. Alleen het belang van u als WGA-eigenrisicodragers is gedekt. De belangen van de werknemers zijn niet gedekt.

2.3.3 *Geschillen met werknemers over het stopzetten of verlagen van een WGA-uitkering*

Als een werknemer zijn verplichtingen niet nakomt, kunt u als WGA-eigenrisicodragers besluiten om zijn WGA-uitkering tijdelijk te weigeren (helemaal of gedeeltelijk). BrandMR helpt u als de werknemer hiertegen bezwaar maakt of beroep aantekent.

2.3.4 *Geschillen met werknemers over re-integratie*

BrandMR helpt u bij een juridisch geschil tussen u en een werknemer over:

- de re-integratieverplichtingen die zijn vermeld in de WIA; én
- de gevolgen als die verplichtingen door uw werknemer niet worden nagekomen. Het gaat dan om de gevolgen die in de WIA of de arbeidsovereenkomst staan.

BrandMR doet dat alleen als u BrandMR erom vraagt. U krijgt dan per gebeurtenis een eenmalig juridisch advies.

2.4 Welke rechtsbijstand krijgt u als u een verzekering uit het WIA 0-tot-100 Plan heeft?

U krijgt bij een WIA-aanvullingsverzekering onder 35%, een WGA-gatverzekering, een WGA-gatverzekering Plus en/of een WIA-aanvullingsverzekering onder en/of boven de WIA-loongrens rechtsbijstand in de volgende gevallen.

2.4.1 *Geschillen met het UWV over de uitvoering van de WIA*

BrandMR helpt u als u een juridisch geschil heeft met het UWV over de uitvoering van de WIA. Alleen het belang dat u als werkgever heeft, is gedekt. De belangen van uw werknemers zijn niet gedekt.

2.4.2 *Geschillen met werknemers over re-integratie*

BrandMR helpt u bij een juridisch geschil tussen u en een werknemer over:

- de re-integratieverplichtingen die zijn vermeld in de WIA; én
- de gevolgen als die verplichtingen niet worden nagekomen. Het gaat dan om de gevolgen die in de WIA of de arbeidsovereenkomst staan.

BrandMR doet dat alleen als u BrandMR erom vraagt. U krijgt dan per gebeurtenis een eenmalig juridisch advies.

2.5 **Wat gebeurt er als niet duidelijk is of er sprake is van een juridisch geschil?**

Twijfelt BrandMR of er een juridisch geschil ontstaat, of is ontstaan, door de gebeurtenis die u meldt? Dan vraagt BrandMR u om een rapport van een deskundige. Dit rapport moet aantonen dat er sprake is van een juridisch geschil. U schakelt de deskundige in overleg met BrandMR in. Het rapport van de deskundige moet duidelijkheid geven over:

- de oorzaak van de gebeurtenis;
- de veroorzaker van de gebeurtenis;
- de feitelijke gevolgen van de gebeurtenis.

Blijkt uit het rapport dat er genoeg redenen zijn voor rechtsbijstand? Dan betaalt BrandMR de kosten voor het rapport. Deze kosten moeten wel redelijk zijn.

2.6 **Wanneer krijgt u geen rechtsbijstand?**

U kunt in veel gevallen een beroep doen op rechtsbijstand. Maar niet in alle situaties. Hieronder leest u in welke gevallen BrandMR geen rechtsbijstand verleent.

2.6.1 **Als de gebeurtenis die u meldt te voorzien was of te laat wordt gemeld**

Er wordt geen rechtsbijstand verleend als u een gebeurtenis meldt:

- die plaatsvond voor de start van de verzekering waar de rechtsbijstand bij hoort, of die voor de start al te voorzien was;
- meer dan 12 maanden na het ontstaan van de gebeurtenis;
- meer dan 6 maanden na beëindiging van de verzekering waar rechtsbijstand bij hoort.

2.6.2 **Als u uw verplichtingen uit de voorwaarden niet nakomt**

U krijgt geen rechtsbijstand als u uw verplichtingen uit de voorwaarden niet nakomt, en u daardoor de belangen van BrandMR of van ons schaadt. We bedoelen hiermee zowel het niet nakomen van de verplichtingen van deze Voorwaarden Rechtsbijstand als die van de verzekering waar de rechtsbijstand bij hoort.

De belangen van BrandMR en van ons zijn in ieder geval geschaad in de volgende situaties.

- U meldt een zaak te laat bij BrandMR zodat BrandMR:
 - de rechtsbijstand niet meer zelf kan verlenen. Of dit alleen maar zou kunnen doen met extra inspanning of met extra kosten;
 - onnodige proceskosten of andere kosten van rechtsbijstand zou moeten vergoeden;
 - geen regeling meer kan treffen met de andere partij buiten de rechter om. Of dit alleen kan doen met extra kosten.
- U verstrekt aan BrandMR niet alle informatie die van belang is.
- U houdt zich niet aan de aanwijzingen van BrandMR, van de advocaat, van de juridisch deskundige, van de mediator of van de expert.
- U schakelt zonder toestemming van BrandMR een advocaat in of een andere deskundige die in een gerechtelijke of een administratiefrechtelijke procedure voor u mag optreden. Dit geldt ook voor een mediator of een expert.
- U benadert in verband met de zaak één of meer van de volgende partijen zonder toestemming van BrandMR:
 - de tegenpartij;
 - de advocaat of andere deskundige die in een gerechtelijke of een administratiefrechtelijke procedure voor u optreedt;
 - de mediator.

2.6.3 Als u een onjuiste of onvolledige voorstelling van zaken geeft

U krijgt geen rechtsbijstand als u een onjuiste of onvolledige voorstelling van zaken heeft gegeven. En u daarbij redelijkerwijs had kunnen begrijpen dat dit de behandeling van de zaak of de belangen van BrandMR en/of van ons zou kunnen schaden.

2.6.4 Als de gebeurtenis door uw toedoen plaatsvindt

Heeft u iets gedaan, of juist niet gedaan, en kon u toen al voorzien dat hierdoor een juridisch geschil zou kunnen ontstaan? Dan krijgt u geen rechtsbijstand. U krijgt ook geen rechtsbijstand als u iets alleen heeft gedaan, of juist niet heeft gedaan, om er zelf beter van te worden.

2.6.5 Als u een beroep kunt doen op een andere verzekering

U krijgt geen rechtsbijstand als u een andere verzekering of voorziening heeft waardoor u rechtsbijstand kunt krijgen of de kosten van rechtsbijstand vergoed kunnen worden. En u al een beroep heeft gedaan op die andere verzekering of dienstverleningsovereenkomst.

2.6.6 Als uw bedrijf in staat van faillissement wordt verklaard

U krijgt geen rechtsbijstand als uw bedrijf in staat van faillissement wordt verklaard. Op dat moment stopt ook uw recht op rechtsbijstand voor zaken die BrandMR nog in behandeling heeft of heeft uitbesteed aan anderen.

2.6.7 Als u de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen heeft aangevraagd of als deze op u van toepassing wordt

U krijgt geen rechtsbijstand als u de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen heeft aangevraagd of als deze op u van toepassing wordt. Op dat moment stopt ook uw recht op rechtsbijstand voor zaken die BrandMR nog in behandeling heeft of heeft uitbesteed aan anderen.

2.6.8 Als er sprake is van een bijzondere uitsluiting

U krijgt geen rechtsbijstand bij het verhalen van een schade door of die is ontstaan uit:

- molest
- een natuurramp of atoomkernreactie

2.6.9 Terrorismerisico

Wordt het juridisch geschil of de schade veroorzaakt door een terroristische daad? Dan krijgt u misschien minder of geen rechtsbijstand. BrandMR verleent in dat geval alleen rechtsbijstand als de Nederlandse Herverzekeringsmaatschappij voor Terrorismeschaden (NHT) dekking geeft. Meer informatie hierover leest u in het Clausuleblad terrorismedekking en het Protocol afwikkeling claims van de NHT. U vindt deze op www.terrorismeverzekerder.nl.

Artikel 3

Hoe werkt het als u rechtsbijstand nodig heeft?

In dit artikel leest u waar u een gebeurtenis meldt, welke verplichtingen u heeft en hoe het werkt als u rechtsbijstand nodig heeft. Ook leest u wat er gebeurt als er een advocaat, mediator of expert nodig is. En u ziet welke kosten BrandMR vergoedt, en welke niet.

3.1 Hoe meldt u de gebeurtenis?

3.1.1 Waar meldt u de gebeurtenis?

U meldt bij BrandMR alle gegevens, feiten en omstandigheden die tot de gebeurtenis hebben geleid. Dit doet u op één van de volgende manieren:

Via de website:	www.brandmr.nl/goudse . Dit heeft onze voorkeur.
Via het postadres:	Brandmeester Advocaten en Juristen B.V., Postbus 135, 2270 AC Voorburg

Heeft u hulp nodig bij de melding? Of twijfelt u over de melding? Belt u dan de telefonische adviesdienst van BrandMR op (088) 018 85 00. BrandMR is telefonisch bereikbaar van maandag tot en met vrijdag tussen 8.30 uur en 17.00 uur.

3.1.2 Wat gebeurt er met uw melding?

BrandMR controleert eerst of u recht heeft op rechtsbijstand. Als dat zo is, neemt een gespecialiseerde medewerker van BrandMR zo snel mogelijk contact met u op. Is dat niet het geval? Dan ontvangt u schriftelijk bericht dat er geen recht op rechtsbijstand is en om welke reden dat zo is.

3.2 Aan welke verplichtingen moet u voldoen?

Vindt er een gebeurtenis plaats waarvoor u een beroep wilt doen op rechtsbijstand? Dan leest u hieronder wat u moet doen.

3.2.1 U meldt de zaak zo spoedig mogelijk

U meldt uw zaak zo spoedig mogelijk bij BrandMR. Maar uiterlijk binnen:

- 12 maanden na het ontstaan van de gebeurtenis;
- 6 maanden na beëindiging van de verzekering waar rechtsbijstand bij hoort.

3.2.2 U werkt volledig mee met BrandMR

U werkt volledig mee met BrandMR op de manier die BrandMR aangeeft. Ook als het gaat om terugvordering van kosten. En ook als de zaak door een advocaat wordt behandeld, of door een andere juridisch deskundige, werkt u volledig mee.

3.2.3 U houdt BrandMR op de hoogte

U houdt BrandMR steeds op de hoogte van nieuwe feiten en ontwikkelingen in de zaak.

3.2.4 *U schaadt onze belangen niet*

U doet niets wat de belangen van ons of BrandMR zou kunnen schaden.

3.2.5 *U werkt zo nodig mee aan een strafzaak*

Als BrandMR het nodig vindt dat er een strafzaak wordt gestart tegen een andere partij, werkt u hieraan mee.

3.2.6 *U laat uw belangen alleen vertegenwoordigen door BrandMR*

Door de gebeurtenis aan te melden geeft u toestemming aan BrandMR om uw belangen te behartigen. Zowel bij de rechter als daarbuiten. U laat uw belangen niet behartigen door andere partijen dan BrandMR.

3.2.7 *U geeft uw juiste adres door*

U zorgt ervoor dat uw juiste adres en andere contactgegevens steeds bij BrandMR bekend zijn.

3.3 *Wat gebeurt er als u zich niet aan een verplichting houdt?*

Worden of zijn de verplichtingen uit artikel 3.2 niet nagekomen? Dan hebben wij en BrandMR het recht om de rechtsbijstand niet te verlenen of te beëindigen. Tenzij u aantoont dat wij en BrandMR niet in onze belangen zijn geschaad.

U krijgt geen rechtsbijstand als u de verplichtingen niet nakomt met de opzet om ons en/of BrandMR te misleiden.

3.4 *Wanneer moet u kosten terugbetalen?*

Komt u een verplichting uit deze voorwaarden niet of onvoldoende na? En hebben wij of BrandMR hierdoor schade? Dan bent u verplicht om de kosten te vergoeden die daaruit voortvloeien. Trekt u uw machtiging tot behandeling van de aangemelde zaak in? Dan bent u verplicht om de kosten te vergoeden die BrandMR gemaakt heeft.

3.5 *Hoe werkt het als BrandMR u rechtsbijstand verleent?*

3.5.1 *Wie behandelt uw zaak?*

De aangemelde zaken worden in behandeling genomen door medewerkers van BrandMR. Dit zijn advocaten en andere (juridisch) deskundigen in dienst van BrandMR.

Soms worden advocaten of juridisch deskundigen van buiten BrandMR ingeschakeld. Hoe dat gaat leest u in artikel 3.6.

3.5.2 *Hoe behandelt BrandMR uw zaak?*

Het uitgangspunt is dat BrandMR probeert om uw zaak in overleg met de andere partij op te lossen. Als het nodig is om namens u een gerechtelijke of administratiefrechtelijke procedure te voeren, mag u zelf kiezen wie dat voor u gaat doen. In de meeste gevallen kan een advocaat of juridisch deskundige in dienst van BrandMR die procedure voor u voeren. Maar u mag dan ook een advocaat of juridisch deskundige van buiten BrandMR kiezen (zie artikel 3.6).

3.5.3 *Wat gebeurt er als BrandMR vindt dat er geen redelijke kans van slagen is?*

BrandMR beoordeelt of er een redelijke kans is dat het resultaat dat u wenst wordt bereikt. Is die redelijke kans er niet (meer)? Dan laat BrandMR u dat weten, inclusief een motivatie. In dat geval

verleent BrandMR geen rechtsbijstand (meer). In artikel 4.3 is vastgelegd wat u kunt doen als u het niet eens bent met deze beoordeling.

3.5.4 Kan BrandMR uw zaak afkopen?

BrandMR kan ervoor kiezen uw zaak af te kopen. Zij verleent u dan geen rechtsbijstand (meer), maar betaalt u een bedrag. Het bedrag is net zo groot als het financieel belang van uw zaak. Na betaling krijgt u voor die zaak geen rechtsbijstand meer.

3.5.5 Wanneer moet u de medisch adviseur van BrandMR helpen om een machtiging te krijgen?

Als een van uw werknemers arbeidsongeschikt is geraakt door een aansprakelijke derde, heeft u het wettelijke recht om de schade op die derde te verhalen (zie artikel 2.2.3 en 2.3.1). BrandMR kan u hierbij helpen. De medisch adviseur van BrandMR moet hiervoor soms medische informatie opvragen. Bijvoorbeeld om aan te kunnen tonen dat de arbeidsongeschiktheid komt door een ongeval dat door die derde is veroorzaakt. Voor het opvragen van deze informatie heeft de medisch adviseur een machtiging nodig van de werknemer. U werkt er dan aan mee dat uw werknemer deze machtiging afgeeft.

BrandMR gaat vertrouwelijk om met de medische informatie over de werknemer. En houdt zich aan wetten en regels die de privacy van de werknemer beschermen. Voor u als werkgever kan dit betekenen dat BrandMR u niet mag informeren waarom een verhaalsactie niet succesvol was.

3.6 Hoe werkt het als een advocaat of andere juridisch deskundige van buiten BrandMR wordt ingezet?

3.6.1 Wanneer is er een advocaat of andere juridisch deskundige nodig?

BrandMR kan ervoor kiezen om uw zaak over te dragen aan een advocaat of andere juridisch deskundige die in een gerechtelijke of een administratiefrechtelijke procedure voor u mag optreden. Dat kan ook voor een deel van uw zaak.

In sommige gerechtelijke procedures is het verplicht dat u zich laat bijstaan door een advocaat.

Ook deze Voorwaarden Rechtsbijstand kunnen bepalen dat uw zaak door een advocaat wordt behandeld. Bijvoorbeeld als beide partijen recht hebben op rechtsbijstand door BrandMR (zie artikel 4.1).

3.6.2 Wie kiest een advocaat of andere juridisch deskundige?

U kiest zelf welke advocaat of juridisch deskundige door BrandMR moet worden ingeschakeld. Heeft u geen voorkeur? Dan maakt BrandMR een keuze.

Als u een advocaat of juridisch deskundige heeft gekozen, informeert u BrandMR hierover. BrandMR schakelt deze dan in. U mag dit niet zelf doen. Doet u dat toch? Dan vergoedt BrandMR de kosten van de advocaat of juridisch deskundige niet.

3.6.3 Is de Nederlandse rechter bevoegd om zich over de zaak uit te spreken?

Als de Nederlandse rechter bevoegd is om zich over de zaak uit te spreken, komen alleen advocaten in aanmerking die in Nederland zijn ingeschreven of in Nederland kantoor houden.

3.6.4 *Dient de zaak in het buitenland?*

Als het gaat om een zaak in het buitenland komen alleen advocaten in aanmerking die u in dat land wettelijk mogen vertegenwoordigen.

3.6.5 *Moet u BrandMR op de hoogte houden?*

Als uw zaak is overgedragen aan een advocaat of andere juridisch deskundige buiten BrandMR, moet u BrandMR op de hoogte houden van de voortgang. Dit kunt u zelf doen. Uw advocaat of juridisch deskundige kan dit ook doen.

3.6.6 *Wat moet er worden afgestemd met BrandMR?*

De advocaat of juridisch deskundige moet toestemming van BrandMR hebben voordat hij:

- juridische stappen neemt, bijvoorbeeld een dagvaarding uitbrengt of beslag legt; of
- werkzaamheden doet buiten de opdracht die hij van BrandMR heeft gekregen.

3.6.7 *Hoeveel advocaten of juridisch deskundigen zijn er per zaak?*

BrandMR geeft per zaak één advocaat of juridisch deskundige de opdracht voor het verlenen van rechtsbijstand.

3.6.8 *Hoe zit het met de aansprakelijkheid als er een advocaat of juridisch deskundige van buiten BrandMR wordt ingezet?*

Heeft u gekozen voor een advocaat of juridisch deskundige van buiten BrandMR? Dan is BrandMR niet aansprakelijk voor vorderingen die voortvloeien uit de keuze van, of de handelingen door, deze advocaat of juridisch deskundige.

3.7 *Hoe werkt het als er een mediator nodig is?*

3.7.1 *Wat is mediation?*

Vrijwel elk geschil heeft een oplossing die voor de betrokken partijen aanvaardbaar is. Vaak zien partijen deze oplossing echter niet meer, omdat ze direct in het conflict verwickeld zijn. Een mediator kan dit veranderen. Een mediator neemt geen standpunt in, maar laat de partijen zelf de oplossing bepalen. De mediator legt niets op. Het uitgangspunt van mediation is vrijwilligheid en vertrouwen. Een voorwaarde is dat de tegenpartij mee wil doen. De uitkomst legt de mediator vast in een overeenkomst.

3.7.2 *Wanneer zet BrandMR mediation in?*

Denkt BrandMR dat de zaak opgelost kan worden via mediation? Dan kan BrandMR een mediator inschakelen. De mediator moet zijn aangesloten bij het Nederlands Mediation Instituut (NMI).

3.7.3 *Hoe zit het met aansprakelijkheid als een mediator wordt ingezet?*

BrandMR is niet aansprakelijk voor vorderingen die voortvloeien uit de diensten van de mediator.

3.8 *Hoe werkt het als er een expert nodig is?*

3.8.1 *Wanneer schakelt BrandMR een expert in?*

Als BrandMR een expertiserapport noodzakelijk vindt, schakelt BrandMR een expert in. BrandMR betaalt de kosten van de expert.

3.8.2 *Wat kunt u doen als u het niet eens bent met de expert?*

Als u het niet eens bent met de inhoud van het expertiserapport, kunt u een rapport door een andere expert laten maken. Dit doet u in overleg met BrandMR. De kosten voor dit tweede rapport zijn voor u. Als BrandMR besluit dit tweede rapport te gebruiken, betaalt BrandMR de door u betaalde (redelijke) kosten terug.

3.8.3 *Hoe zit het met aansprakelijkheid als een expert wordt ingezet?*

BrandMR is niet aansprakelijk voor vorderingen die voortvloeien uit de diensten van de expert.

3.9 *Welke kosten vergoedt BrandMR, en welke niet?*

3.9.1 *Welke kosten vergoedt BrandMR?*

Vergoed worden alle kosten van:

- rechtsbijstand waarop recht is op grond van deze voorwaarden;
- advies van BrandMR;
- behandeling door BrandMR.

Het gaat hierbij om de volgende kosten.

- Kosten van de advocaat, andere juridisch deskundigen en experts die zijn ingeschakeld in overeenstemming met deze voorwaarden.
- Proces- en gerechtskosten.
- Kosten voor arbitrage.
- Kosten voor bindend advies.
- Kosten van getuigen in een gerechtelijke en administratiefrechtelijke procedure als die kosten door de rechter aan u zijn toegewezen.
- Proceskosten van de tegenpartij die u moet vergoeden vanwege een onherroepelijk vonnis.
- Buitengerechtelijke kosten die u moet vergoeden vanwege een onherroepelijk vonnis. Niet vergoed worden de buitengerechtelijke incassokosten; dit zijn de kosten die uw tegenpartij heeft gemaakt voor het innen van een vordering op u.
- Redelijke kosten die u moet maken in verband met de uitvoering van een vonnis. Deze kosten vergoedt BrandMR tot maximaal vijf jaar na de datum waarop de rechter uitspraak heeft gedaan.
- Kosten van mediation. Voor de vergoeding van deze kosten gelden de volgende voorwaarden:
 - maximaal 5 sessies van ieder maximaal 2 uur;
 - uw aandeel in de kosten van mediation worden vergoed. Wij vergoeden niet meer dan 50% van de totale kosten. Het aandeel van de tegenpartij vergoeden wij niet.

3.9.2 *Welke kosten vergoedt BrandMR niet?*

BrandMR vergoedt de volgende kosten niet.

- Afkoopsommen, boetes en andere maatregelen die als straf zijn opgelegd.
- BTW-toeslag die u kunt verrekenen met uw BTW-aftrekken.
- Kosten van rechtsbijstand die u helemaal of voor een deel vergoed kunt krijgen omdat u daar vanuit een contract of vanuit de wet recht op heeft. Heeft BrandMR deze kosten aan u voorgesloten? Dan moet u ze terugbetalen. Maar BrandMR helpt u dan wel bij het terugvragen of verhalen van die kosten. Maar BrandMR doet dit niet als u een beroep kunt doen op de Wet op de rechtsbijstand.

3.9.3 *Wat gebeurt er als de tegenpartij tot vergoeding van de kosten wordt veroordeeld?*

BrandMR ontvangt de vergoeding van de kosten als bij een proces, arbitrage of bindend advies:

- de tegenpartij tot vergoeding van de kosten wordt veroordeeld; en
- BrandMR het bedrag van die kosten - waaronder de buitengerechtelijke kosten - voor haar rekening had genomen.

3.9.4 *Hoe vergoedt BrandMR bij een groepsactie?*

Wij spreken van een groepsactie als er meerdere mensen hetzelfde belang hebben bij een gebeurtenis. Bij een groepsactie vergoedt BrandMR de kosten in verhouding tot het aantal belanghebbenden. Het maakt niet uit of de andere belanghebbenden geen actie nemen of slechts voor een deel bij de gebeurtenis betrokken zijn.

3.9.5 *Mag BrandMR aan belanghebbenden betalen?*

BrandMR mag de kosten van rechtsbijstand ook rechtstreeks betalen aan degene voor wie de kostenvergoeding is bestemd. Bijvoorbeeld uw advocaat of andere deskundige. Of aan de wederpartij in een gerechtelijke procedure.

Artikel 4

Wat is er nog meer van belang?

In dit artikel leest u wat er gebeurt als beide partijen rechtsbijstand van BrandMR krijgen. Ook ziet u wat u kunt doen als u het niet eens bent met BrandMR, of een klacht heeft over ons of BrandMR. En hoe BrandMR en wij omgaan met persoonlijke gegevens.

4.1 Wat gebeurt er als de tegenpartij ook een beroep op BrandMR doet?

Als u een geschil krijgt met iemand die ook recht heeft op dienstverlening van BrandMR, maar op grond van een andere verzekering of regeling, mag u beiden uw eigen advocaat of juridisch deskundige kiezen. In artikel 3.6 leest u hoe dit in zijn werk gaat. BrandMR informeert u beiden als dit het geval is.

4.2 Kunnen wij de voorwaarden aanpassen?

Wij kunnen deze Voorwaarden Rechtsbijstand aanpassen als:

- wij de voorwaarden van de verzekering op grond waarvan u rechtsbijstand heeft aanpassen;
- gewijzigde inzichten het nodig maken om deze voorwaarden aan te passen.
- Aanpassingen kunnen bijvoorbeeld nodig zijn als:
 - de wet- en regelgeving wijzigt;
 - dit noodzakelijk is voor de kwaliteit van de dienstverlening;
 - het ongewijzigd voorzetten van de dienstverlening ernstige financiële gevolgen voor ons heeft.

Wij berichten u vooraf welke wijzigingen er zijn en wanneer die ingaan.

Wat gebeurt er met rechtsbijstand voor een gebeurtenis die op het moment van de wijziging al bij BrandMR in behandeling is? Die rechtsbijstand wordt afgerond op basis van de oude voorwaarden.

4.3 Wat kunt u doen als u het niet eens bent met BrandMR?

4.3.1 Welke mogelijkheden heeft u?

Bent u niet tevreden over de rechtsbijstand door BrandMR? Dan wijzen wij u in de eerste plaats op de klachtenregeling in artikel 4.4.

BrandMR heeft ook een geschillenregeling. Hierop kunt u een beroep doen als u het niet eens bent met:

- het (eind)standpunt van BrandMR dat uw zaak geen redelijke kans van slagen heeft; of
- de juridische aanpak van uw zaak door BrandMR.

4.3.2 Hoe werkt de geschillenregeling?

Als u een beroep doet op de geschillenregeling wordt uw zaak voorgelegd aan een externe Nederlandse advocaat. Die brengt een bindend advies uit. De advocaat betreft daarbij uw standpunt en dat van BrandMR. U moet schriftelijk motiveren waarom u het niet eens bent met BrandMR.

U mag kiezen welke advocaat adviseert. Als u niet zelf een advocaat aanwijst, overlegt BrandMR met u welke advocaat gevraagd zal worden advies uit te brengen. BrandMR stuurt het volledige dossier, inclusief uw schriftelijke motivatie, aan de advocaat. Die doet een uitspraak over de vraag:

- of het juridische (eind)standpunt van BrandMR juist is; en
- of de juridische aanpak van de zaak door BrandMR juist is.

BrandMR betaalt de kosten van het advies.

4.3.3 Wat gebeurt er als u gelijk krijgt?

Als de advocaat u gelijk geeft, kan BrandMR of een externe advocaat de behandeling van uw zaak voortzetten volgens het uitgebrachte advies. De zaak wordt nooit voortgezet door de advocaat die het bindend advies heeft gegeven. Ook de kantoorgenoten van deze advocaat kunnen de zaak niet verder behandelen. U kunt ook geen advocaat kiezen die al in een eerder stadium voor u bij de zaak betrokken was.

4.3.4 Wat gebeurt er als BrandMR gelijk krijgt?

Als de advocaat BrandMR gelijk geeft, behandelt BrandMR uw zaak niet verder. U kunt de zaak dan op eigen kosten voortzetten. Als uit de definitieve uitslag van de zaak blijkt dat het beoogde resultaat toch volledig werd bereikt, betaalt BrandMR alsnog de gemaakte kosten van rechtsbijstand. Wat wij vergoeden leest u in artikel 3.9 van deze voorwaarden. Wij doen dit alleen als u de definitieve uitslag binnen een maand nadat de zaak is beëindigd aan BrandMR toestuurt. Als het beoogde resultaat slechts gedeeltelijk werd bereikt, vergoedt BrandMR deze kosten in verhouding tot het behaalde resultaat.

4.3.5 Wanneer kunt u geen beroep doen op de geschillenregeling?

U kunt geen beroep doen op de geschillenregeling als er met uw goedkeuring al een externe advocaat of andere rechtshulpverlener is ingeschakeld door BrandMR om uw zaak te behandelen. Of als in uw zaak eerder een advies volgens de geschillenregeling is uitgebracht.

4.3.6 Wat gebeurt er als u het niet eens bent met BrandMR dat u geen recht heeft op rechtsbijstand?

U kunt een rechtsvordering tegen BrandMR instellen als BrandMR meent dat de gebeurtenis u geen recht op rechtsbijstand geeft volgens de voorwaarden.

Als de rechter u gelijk geeft en u heeft de zaak op eigen kosten voortgezet, vergoedt BrandMR aan u de redelijke kosten van rechtsbijstand die zijn gemaakt. Wat er wordt vergoed leest u in artikel 3.9 van deze voorwaarden.

4.4 Wat kunt u doen als u een klacht heeft?

Wij streven naar tevreden klanten zonder klachten. Toch kan het zijn dat u een klacht heeft. Heeft u een klacht over BrandMR? Stuur u uw klacht dan schriftelijk naar:

BrandMR klachtenbureau
Oude Middenweg 17
2491 AC Den Haag

Een klachtfunctionaris van het BrandMR klachtenbureau onderzoekt dan uw klacht en neemt zo snel mogelijk contact met u op. Of hij stuurt u binnen vijf werkdagen een bericht dat uw klacht is

aangekomen. U krijgt in beide gevallen binnen tien werkdagen na de ontvangst van uw klacht een inhoudelijke reactie.

Bent u het niet eens met de reactie van BrandMR op uw klacht? Dan kunt u deze aan ons voorleggen:

Klachtencommissie De Goudse
Postbus 9
2800 MA Gouda

De klachtencommissie neemt dan een beslissing.

Wilt u niet gebruikmaken van deze mogelijkheden? Of vindt u de behandeling of de uitkomst niet bevredigend? Dan kunt u uw klacht of het geschil voorleggen aan de rechter.

4.5 Hoe gaan BrandMR en wij om met persoonlijke gegevens?

BrandMR doet het volgende met uw gegevens.

4.5.1 BrandMR verwerkt uw gegevens

Na melding van een zaak verwerkt BrandMR uw gegevens:

- voor het uitvoeren van rechtsbijstand;
- voor het rendementsbeheer;
- om fraude te voorkomen en te bestrijden.

4.5.2 BrandMR informeert ons

BrandMR informeert ons:

- als u een zaak bij hen heeft gemeld;
- over de aard van de zaak;
- over kosten die BrandMR heeft gemaakt;
- als BrandMR een bezwaar- of beroepsprocedure voor u behandelt en over de uitslag (gegrond of ongegrond) daarvan;
- over de hoogte van de bedragen die BrandMR namens u heeft verhaald.

4.5.3 BrandMR houdt zich aan wet- en regelgeving en gedragscodes

BrandMR houdt zich aan de Wet bescherming persoonsgegevens en de Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen. De tekst van de Gedragscode kunt u lezen of downloaden op de website www.verzekeraars.nl.

4.5.4 Stichting CIS

De Goudse of BrandMR kunnen uw gegevens doorgeven aan de Stichting Centraal Informatie Systeem (CIS). Deze stichting bewaart verzekeringsgegevens voor verzekeringsmaatschappijen. Wij en ook andere verzekeraars kunnen deze gegevens inzien voor het beoordelen en accepteren van klanten die een verzekering aanvragen. Het doel is om de schadelast te beheersen en fraude tegen te gaan. Wij houden ons aan het privacyreglement van de Stichting CIS: www.stichtingcis.nl.

Begrippenlijst

Arbeidsongeschikt/arbeidsongeschiktheid

Hiervan is sprake als de werknemer door ziekte, gebrek of een ongeval niet in staat is om de arbeid die u met hem bent overeengekomen uit te voeren.

Eenmalig juridisch advies

BrandMR beoordeelt uw juridische positie en de mogelijke oplossing. Hiervoor gebruikt zij de schriftelijke informatie die zij van u over het geschil heeft ontvangen.

Expert

Een erkende deskundige, bijvoorbeeld op medisch of juridisch gebied. Een expert brengt voor de ondersteuning van een zaak een rapport uit. Dit heet een expertiserapport.

Gebeurtenis

Het voorval dat aanleiding is voor een juridisch geschil waardoor voor u behoefte aan rechtsbijstand ontstaat. Een juridisch geschil wordt geacht te zijn ontstaan op het moment dat voor het eerst een belangentegenstelling met de wederpartij bestaat. Als er meer gebeurtenissen zijn die met elkaar samenhangen, geldt het tijdstip van de eerste gebeurtenis in die reeks als het tijdstip van de gebeurtenis.

Juridisch deskundige

Iemand die optreedt in een gerechtelijke of een administratiefrechtelijke procedure, maar die geen advocaat is.

Juridisch geschil

Door een voorval (gebeurtenis) ontstaat een belangentegenstelling met de wederpartij. Als u vanwege deze belangentegenstelling rechtsbijstand nodig heeft, is er sprake van een juridisch geschil. Een juridisch geschil ontstaat op het moment dat er voor het eerst een belangentegenstelling met de wederpartij is.

Loondoorbetalingsplicht

Uw wettelijke plicht om bij arbeidsongeschiktheid van uw werknemer het loon maximaal twee jaar door te betalen.

Mediator

Een neutrale conflictbemiddelaar die is aangesloten bij het Nederlands Mediation Instituut (NMI).

Molest

Onder molest valt het volgende.

- Gewapend conflict: elk geval waarin staten of andere georganiseerde partijen elkaar,
- of althans de een de ander, bestrijden met gebruik van militaire machtsmiddelen. Onder gewapend conflict verstaan wij ook het gewapend optreden van de Vredesmacht der Verenigde Naties.
- Burgeroorlog: 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: georganiseerd gewelddadig verzet binnen een staat, dat is gericht tegen het openbaar gezag.
- Binnenlandse onlusten: min of meer georganiseerde gewelddadige handelingen die zich op verschillende plaatsen binnen een staat voordoen.
- Oproer: een min of meer georganiseerde plaatselijke gewelddadige beweging die is gericht tegen het openbaar gezag.
- Mouterij: een min of meer georganiseerde gewelddadige beweging van leden van de gewapende macht die is gericht tegen het gezag waaronder zij gesteld zijn.

Rechtsvordering

Hiervan is sprake als u in een procedure aanspraak maakt op rechtsbijstand. Of een eis indient in verband met de uitvoering van rechtsbijstand.

Re-integratie

Het begeleiden van arbeidsongeschikte werknemer(s) zodat zij geheel of gedeeltelijk hun eigen werkzaamheden of andere passende werkzaamheden (weer) kunnen uitvoeren. Bij u of bij een andere werkgever.

U/uw

De verzekeringnemer, degene die één of meer verzekering(en) uit het pakket bij ons heeft afgesloten en staat vermeld op het polisblad.

UWV

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

Werknemer

Een persoon die een arbeidsovereenkomst met u heeft, en daardoor verplicht verzekerd is voor de WIA. Wij bedoelen hiermee ook een ex-werknemer die op de eerste dag dat hij arbeidsongeschiktheid werd een arbeidsovereenkomst met u had, en onder de WIA valt. Bij een arbeidsovereenkomst moet er een gezagsverhouding zijn. Daarom rekenen wij bijvoorbeeld directeuren-grotaandeelhouders niet tot de werknemers.

Wet op de rechtsbijstand

Deze wet geeft bepaalde groepen mensen recht op gesubsidieerde rechtshulp. Bijvoorbeeld ondernemers (eenmanszaak of VOF) van wie het voortbestaan van het bedrijf in gevaar is.

Wet verbetering poortwachter

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

WGA-eigenrisicodragers

Als u WGA-eigenrisicodragers bent, betaalt u maximaal tien jaar lang de WGA-uitkering van uw arbeidsongeschikte (ex-)werknemer. En u bent verantwoordelijk voor de re-integratie van die (ex-)werknemer. Na tien jaar betaalt het UWV de uitkering en is het UWV weer verantwoordelijk voor de re-integratie.

WGA/WGA-uitkering

De regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten van de WIA. Deze regeling voorziet in een uitkering voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn en voor werknemers die volledig arbeidsongeschikt zijn maar uitzicht op herstel hebben.

WIA

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

Wij/ons/onze

(De gevolmachtigde agent van) Goudse Schadeverzekeringen N.V., ook afgekort als De Goudse. Goudse Schadeverzekeringen N.V. is als schadeverzekeraar geregistreerd bij de Autoriteit Financiële Markten (AFM). De Goudse is een aanbieder van verzekeringen en andere financiële producten. De Goudse is gevestigd te Gouda aan het Bouwmeesterplein 1 (postadres: postbus 9, 2800 MA Gouda).

Disclaimer

Chabot Assuradeuren B.V. is gevestigd te 's-Hertogenbosch, KvK 's-Hertogenbosch nr. 32027953. Chabot Assuradeuren B.V. staat als financieel dienstverlener en gevolmachtigde in het kader van de Wet op het financieel toezicht geregistreerd bij de Autoriteit Financiële Markten, nr. 12016991. Voor meer informatie over Chabot Assuradeuren B.V. en haar dienstverlening kunt u terecht op onze website: chabotassuradeuren.nl en bij uw verzekeringsadviseur.