

Model 2300 | Verzuimverzekering - Uitzendorganisaties

Bijzondere voorwaarden

Informatie voor de werkgever.

Belangrijk

Op uw polisblad, in de algemene voorwaarden en in deze voorwaarden leest u welke rechten en plichten u kunt ontleen aan de Verzuimverzekering - Uitzendorganisaties.

In de algemene voorwaarden van uw (combinatie)verzekering staan de onderwerpen beschreven die voor ieder onderdeel binnen uw (combinatie)verzekering gelden. In deze bijzondere voorwaarden vindt u de onderwerpen die alleen voor de Verzuimverzekering - Uitzendorganisaties van toepassing zijn. Wijken de bepalingen in deze voorwaarden af van de algemene voorwaarden? Dan gelden de bepalingen van de Verzuimverzekering - Uitzendorganisaties.

Wat vindt u waar?

1	Algemeen	1
1.1	Waarvoor bent u verzekerd?	1
1.2	Wie zijn verzekerd?	1
1.3	Verplichte verzuimbegeleiding	2
1.4	Verplichte combinaties	2
2	Wat houdt de Verzuimverzekering -Uitzendorganisatie in?	2
2.1	Wat is verzekerd?	2
2.2	Wat is maximaal verzekerd?	2
2.3	Wat is niet verzekerd?	3
3	Hoe werkt het als een werknemer arbeidsongeschikt is?	3
3.1	Hoe meldt u de arbeidsongeschiktheid van een werknemer?	3
3.2	Wat moet u doen als een werknemer door arbeidsongeschiktheid niet kan werken?	3
3.3	Wat doet u als een werknemer in het buitenland ziek wordt?	4
3.4	Wat gebeurt er als een derde aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van uw werknemer?	4
3.5	Wat moet uw werknemer doen als hij arbeidsongeschikt is?	4
3.6	Wat gebeurt er als u of uw werknemer zich niet aan een verplichting houdt?	4
3.7	Hoe bepalen wij de hoogte van de uitkering?	5
3.8	Wanneer en aan wie betalen wij de uitkering?	5
3.9	Wanneer eindigt de uitkering?	5

4	Wat is er nog meer van belang?	5
4.1	Hoe werkt de premievaststelling?	5
4.2	Passen wij de premie aan bij wijzigingen?	6
	Begrippenlijst	6

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 NBBU- of ABU cao voor Uitzendkrachten en de arbeidsovereenkomst met uw werknemer. De Verzuimverzekering - Uitzendorganisaties biedt dan het volgende.

- Een uitkering van maximaal 4 weken als u het loon van een arbeidsongeschikte werknemer doorbetaalt omdat u een loondoorbetalingsplicht heeft. (Artikel 2.1)

1.2 Wie zijn verzekerd?

Uw werknemers die vallen onder Fase A (ABU-CAO) of Fase 1/2 (NBBU-CAO). Deze zijn verzekerd vanaf de ingangsdatum van de Verzuimverzekering - Uitzendorganisaties. Of, als dat later is, de ingangsdatum van de uitzendovereenkomst. Uw werknemers zijn verzekerd tot de AOW gerechtigde 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 ziekte dag 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 Verplichte verzuimbegeleiding

Wanneer u bij ons een Verzuimverzekering - Uitzendorganisaties heeft, bent u verplicht om u bij de verzuimbegeleiding te laten ondersteunen door Acture Flex B.V. Deze dienstverlening bestaat uit het volgende.

- Er is procesbegeleiding en regie vanuit Acture Flex B.V. tijdens de gehele periode van arbeidsongeschiktheid. Dit betekent minimaal dat Acture Flex B.V. of bedrijfsarts de benodigde acties inplant en uitvoert om te voldoen aan de Wet verbetering poortwachter.
- Binnen vijf dagen na de eerste ziekte dag vindt controle plaats van een arbeidsongeschikte werknemer. Deze controle wordt uitgevoerd door Acture Flex B.V. of bedrijfsarts en kan bestaan uit een bezoek van een controleur of een telefonische controle.
- Uiterlijk binnen drie weken na de eerste ziekte dag vindt een medische controle door een bedrijfsarts plaats, tenzij dit naar het oordeel van Acture Flex B.V. 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.

1.4 Verplichte combinaties

- a. Deze verzekering is onlosmakelijk verbonden met de Eigenrisicodrager Ziektewet Conventionele Verzekering Uitzendorganisaties. Als de ERD Ziektewet-verzekering eindigt, wordt deze verzekering per gelijke datum beëindigd.
- b. Deze verzekering is onlosmakelijk verbonden met de overeenkomst die u heeft gesloten met Acture Flex B.V. Als de overeenkomst met Acture Flex B.V. eindigt, wordt deze verzekering per gelijke datum beëindigd.

2 Wat houdt de Verzuimverzekering - Uitzendorganisatie in?

In dit artikel leest u wat de Verzuimverzekering - Uitzendorganisatie 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 gedurende maximaal 4 weken als uw werknemer arbeidsongeschikt wordt en u het loon doorbetaalt vanwege uw loondoorbetalingsplicht. De eerste ziekte dag 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 de 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 3.7.3.

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

Is de verzekering beëindigd? En ligt de eerste ziekte dag 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 arbeidsgeschikt 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 4 weken. Elke keer als de werknemer arbeidsongeschikt wordt, gaat deze periode opnieuw in.

2.2 Wat is maximaal verzekerd?

Het verzekerd loon per werknemer is gemaximeerd tot het maximum dagloon. Dit is inclusief vakantiegeld, verplichte werkgeverslasten en een eventuele 13^e en 14^e maand.

Het verzekerd loon van alle verzekerde werknemers samen noemen wij de verzekerde loonsom. De verzekerde loonsom vindt u op uw polisblad.

2.3 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 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.

2.3.1 Wachtdagen

Elke keer dat een werknemer arbeidsongeschikt wordt, geldt het aantal wachtdagen vermeldt op de polis. U krijgt geen vergoeding voor deze wachtdagen. 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 wachtdagen gelden dan maar één keer.

2.3.2 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 de arbeidsongeschiktheid was te verwachten.

Als u direct voor de start van de Verzuimverzekering - Uitzendorganisatie 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.

2.3.3 Loonsverhogingen als uw werknemer arbeidsongeschikt is

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

2.3.4 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 ziekte dag 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.

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 uw polisblad heeft u van ons informatie over hoe u ziekmeldingen doet, ontvangen.

- U meldt uw werknemer op de eerste ziekte dag arbeidsongeschikt via een online toepassing bij Acture Flex B.V. Zo vraagt u ook de uitkering aan..
- 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/vangnet 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.

Als wij u daarom vragen stuurt u ons:

- loonstroken van het loon dat u heeft doorbetaald tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid;

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 Acture Flex B.V. voor de controle, begeleiding en re-integratie van uw arbeidsongeschikte werknemer(s). Hierover leest u meer in artikel 1.3.
- U onderneemt vanaf de eerste ziekte dag 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 Acture Flex B.V. op. Dit geldt ook voor aanwijzingen van deskundigen die worden ingeschakeld door Acture Flex B.V.
- 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 Acture Flex B.V. melden. Wij bepalen daarna of wij de kosten van loondoorbetaling vergoeden. En onder welke voorwaarden wij dat eventueel doen.
- U meldt bij Acture Flex B.V. direct als uw werknemer niet (voldoende) meewerkt aan zijn re-integratie.
- U meldt bij Acture Flex B.V. direct als u betaling van het loon van de werknemer stopzet of opschort.
- U meldt bij Acture Flex B.V. direct als u een loonsanctie krijgt opgelegd van het UWV.

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

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

Is uw werknemer op zijn eerste ziekte dag 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 Acture Flex B.V. 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 ziekte dag in de periode dat hij in het buitenland werkt? Dan krijgt u geen uitkering en is het bovenstaande niet van toepassing (zie artikel 2.3.4).

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 ziekte dag.

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.

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 8.2 van de Algemene Voorwaarden.

Meldt u de werknemer op de 2^e werkdag of later dan na de eerste ziekte dag arbeidsongeschikt bij Acture Flex B.V. ? Dan tellen wij deze dagen tot de meldingsdatum op bij de wachtdagen.

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 13^e en 14^e 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.

De verplichte werkgeverslasten zijn meeverzekerd, we verhogen wij het totale bedrag met het percentage aan verplichte werkgeverslasten dat bij ons bekend is voor het bepalen van de Ziektewetuitkeringen. 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 wachtdagen en het aantal dagen dat het ziektegeval te laat is gemeld.

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.

3.7.3 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 van 4 weken 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.

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 december informeren wij u over het nieuwe premiepercentage.

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

- de gecombineerde resultaten van de Verzuimverzekering - Uitzendorganisaties en de Eigenrisicodragers Ziektewet Conventionele Verzekering Uitzendorganisaties;
- de aan u betaalde uitkeringen van 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-Uitzendorganisaties;
- 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 december 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-Uitzendbureaus 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 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 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.

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

- een door een accountant gewaarmerkte opgave van de over het afgelopen verzekeringsjaar geldende loonsom;
- de loonsom per werknemer;
- een raming van de loonsom in het nieuwe verzekeringsjaar;
- een eind totaal van de premieloonstaat per verzekerde risicogroep.

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.

4.2 Passen wij de premie aan bij wijzigingen?

Het premiepercentage kan gedurende het jaar wijzigen als:

- de werkzaamheden van uw medewerkers sterk wijzigen;
- u in een andere sector wordt ingedeeld;
- de indeling en de verhouding van de risicogroepen wijzigt;
- de verzekerde loonsom binnen uw verzekering toeneemt/ afneemt met >30%;
- het medewerkers bestand wijzigt door (gedeeltelijke) overname van een ander bedrijf, fusie, splitsing van uw bedrijf;
- u een deel van uw bedrijf verkoopt. U krijgt dan een offerte van ons.

Gaat u niet akkoord met de wijziging van uw premiepercentage? Dan willen we deze mededeling binnen een maand, nadat we u geïnformeerd hebben over de wijziging, van u hebben ontvangen. De verzekering eindigt dan op de datum waarop uw risico gewijzigd is.

Begrippenlijst

Acture / wij / we / ons / onze

Acture Verzekeringen B.V., die optreedt als gevolmachtigde van de op het polisblad vermelde risicodragers(s).

Acture Flex

Acture Flex B.V. is de uitvoerder die namens u de wettelijk verplichte ziekteverzuim-administratie verzorgt. De uitvoerder ondersteunt u in de wettelijk verplichte begeleiding en re-integratie van arbeidsongeschikte verzekerden.

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.

Arbowet

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

AOW-leeftijd

De AOW-leeftijd is de (verwachte) pensioengerechtigde leeftijd op grond van artikel 7a van de Algemene Ouderdomswet. Voor de premieberekening wordt rekening gehouden met de verwachte stijging van de pensioengerechtigde leeftijd zoals die op basis van de meest recente geraamde levensverwachting door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) kan worden aangenomen. De dekking loopt door tot de betreffende verzekerde de voor hem geldende wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt.

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, en die een arbeidsongeschikte werknemer medisch begeleidt.

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 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.

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 ziektedag 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 gemaximeerd op het maximum dagloon.

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.

Medewerker

Een werknemer met wie u een uitzendovereenkomst met uitzendbeding heeft gesloten, die op de (verzamel)loonstaat staat en voor wie u premies werknemersverzekeringen afdraagt.

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 13^e en 14^e 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.

Re-integratie Casemanagement

Het team Re-integratie Casemanagement 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.

UWV

Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen volgens de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

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 gelijk aan het maximum dagloon -) plus de werkgeverslasten die u heeft meeverzekerd.

Verzekeringnemer / U / uw

Degene die de verzekeringsovereenkomst met ons heeft gesloten.

Verzekeringsjaar

Het verzekeringsjaar loopt van 1 januari tot 1 januari.

WAO

Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Werkdag

Tot werkdagen rekenen wij maandag tot en met vrijdag.

Werkgeverslasten

Dit zijn de verplichte premies werknemersverzekeringen die u aan de Belastingdienst moet betalen. Werkgeverslasten zijn bijvoorbeeld de werkgeverspremies voor de wettelijke werknemersverzekeringen en de premie Zorgverzekeringswet. Voor het berekenen van de werkgeverslasten maken wij gebruik van de bij ons bekende percentages die tevens voor de schade-uitkeringen binnen de Eigenrisicodragers Ziektewet Conventionele Verzekering Uitzendorganisaties wordt gebruikt.

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

Een wet die uit twee onderdelen bestaat: de regeling IVA en de regeling WGA. Dit zijn regelingen die het inkomensverlies op

vangen van arbeidsongeschikte medewerkers die langer dan 104 weken geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn.