



Voorwaarden Ziekteverzuimverzekering

Belangrijk om vooraf te weten

Wat is een ziekteverzuimverzekering?

Een Ziekteverzuimverzekering is een verzekering die u (de werkgever) beschermt tegen de financiële gevolgen van de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid van uw werknemers. U bent in dat geval wettelijk (conform 7:629 BW) verplicht het loon voor maximaal 104 weken door te betalen. Met deze verzekering krijgt een vergoeding voor deze kosten. De hoogte van de vergoeding is onder andere afhankelijk van de door u gekozen dekking en eigenrisicoperiode.

Waaruit bestaat de ziekteverzuimverzekering?

De verzekering bestaat uit:

- Algemene Voorwaarden Inkomen;
- Voorwaarden Ziekteverzuimverzekering;
- Polis inclusief een clauseblad.

In de voorwaarden leest u wat verzekerd is, wat niet verzekerd is en wat dit betekent wanneer u een werknemer zich ziek meldt. Aan het eind van deze voorwaarden vindt u de andere afspraken die gelden voor deze verzekeringsovereenkomst.

In uw polis staan de gegevens die u ons hebt gegeven. Met deze gegevens hebben wij beoordeeld of wij de verzekering konden aangaan of voortzetten. Verder staan in uw polis afspraken die specifiek voor uw verzekering gelden, bijvoorbeeld welke dekkingen en welke zaken u hebt verzekerd, wat de verzekerde bedragen zijn en welke eigen risico's en clauses van toepassing zijn.

Waarom zijn woorden schuin gedrukt?

In deze voorwaarden zijn woorden schuin gedrukt. Die woorden hebben een speciale betekenis. De uitleg daarvan staat in de begrippenlijst achter in deze voorwaarden.

Wie wordt bedoeld met 'u' en 'wij'?

Als wij in deze voorwaarden of in uw polis spreken over 'u' dan bedoelen wij de werkgever, ook wel de *verzekeringnemer*. Met 'wij' of 'ons' bedoelen we Quintes Underwriting gevestigd te Waardenburg, ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 53028619.

Wat staat er in deze voorwaarden?

Artikel 1 Waarvoor bent u verzekerd?

- 1.1 Wat verstaan wij onder arbeidsongeschiktheid?
 - 1.2 Vergoeding bij loondoorbetalingsplicht
 - 1.3 Poortwachtergarantie
 - 1.4 Wanneer is een werknemer niet (direct) meeverzekerd?
 - 1.5 Beëindiging van de verzekering
-

Artikel 2 Hoe bepalen we de hoogte van de uitkering?

- 2.1 Verzekerde werknemers
 - 2.2 Berekening van uw vergoeding
 - 2.3 Na de loondoorbetalingsplicht ('WIA-Basis')
 - 2.4 Vergoeding bij overlijden van uw zieke werknemer
 - 2.5 Vergoeding loondoorbetalingsplicht bij aansprakelijkheid van derde
-

Artikel 3 Wanneer vergoeden wij uw verzuimkosten?

Artikel 4 Wanneer biedt de verzekering geen of beperkte dekking?

Artikel 5 Mutaties in het werknemersbestand

- 5.1 Hoe wordt uw werknemersbestand vastgelegd?
 - 5.2 Op welke wijze geeft u mutaties aan ons door?
 - 5.3 Wat zijn de gevolgen als u de mutaties niet of te laat doorgeeft?
-

Artikel 6 Grip op ziekteverzuim

- 6.1 Quintes Verzuimmanagement
 - 6.2 Vergoeding re-integratiekosten
-

Bijlage 1 Begrippenlijst

Artikel 1 Waarvoor bent u verzekerd?

Hebt u een arbeidsongeschikte werknemer die onder de dekking van deze verzekering valt? Dan geeft u dit aan ons door via het systeem van Quintes Employee Benefits.

1.1 Wat verstaan wij onder arbeidsongeschiktheid?

Als uw werknemer arbeidsongeschikt is, bent u wettelijk (conform 7:629 BW) verplicht het loon door te betalen voor maximaal 104 weken. Met deze verzekering krijgt u een vergoeding voor deze kosten. De hoogte van de vergoeding is onder andere afhankelijk van de door u gekozen dekking en eigenrisicoperiode.

Uw werknemer is arbeidsongeschikt als de werknemer door ziekte, ongeval, gebrek of een handicap, de werkzaamheden, die zijn vermeld in zijn/haar arbeidsovereenkomst, niet kan uitvoeren. De mate van arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld door de arbodienst en/of bedrijfsarts en wordt uitgedrukt in een percentage.

1.2 Vergoeding bij loondoorbetalingsplicht

U hebt recht op een vergoeding voor het loon dat u – maximaal 104 weken – wettelijk verplicht bent door te betalen aan uw zieke werknemer, als:

- de werknemer arbeidsongeschikt is;
- de werknemer op de 1^e ziektedag in uw bedrijf werkzaam was;
- de arbeidsongeschiktheid op of na de ingangsdatum van verzekering is ontstaan.

1.3 Poortwachtergarantie

Wanneer het UWV u verplicht om het loon van de verzekerde werknemer na 104 weken nog langer door te betalen (loonsanctie), dan verlengen we de vergoeding tot het einde van de loondoorbetalingsperiode die het UWV u oplegt. We betalen deze vergoeding alleen als:

- U en uw werknemer zich hebben gehouden aan de aanwijzingen die uw arbodienst en/of re-integratiebedrijf heeft gegeven;
- U de tekortkomingen waarvoor de loonsanctie is opgelegd zo spoedig mogelijk hersteld met hulp van de door ons aanwezen deskundige;
- De loonsanctie niet het gevolg is van een administratieve fout of het ontbreken van belangrijke documenten in het dossier die u of uw werknemer hadden moeten aanleveren;
- U zich aan alle regels uit de polisvoorwaarden heeft gehouden;
- De poortwachtergarantie is van toepassing indien het op het polisblad is meeverzekerd.

1.4 Wanneer is een werknemer niet (direct) meeverzekerd?

In de volgende gevallen is een werknemer niet (direct) meeverzekerd:

- de werknemer is op de ingangsdatum van de verzekering arbeidsongeschikt.
De werknemer wordt pas meeverzekerd als hij vier weken achter elkaar volledig arbeidsgeschikt is;
- de werknemer ontvangt op de ingangsdatum van de module een WAO- of WIA-uitkering, die voortkomt uit het dienstverband met u;
- de werknemer is tijdens het dienstverband bij u minder dan 35% arbeidsongeschikt verklaard en heeft (nog) geen nieuwe arbeidsovereenkomst;
- de werknemer is bij indiensttreding niet in staat zijn bedongen arbeid te verrichten vanwege ziekte en/of gebrek
- de werknemer is arbeidsongeschikt op de datum waarop zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt verlengd voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd. Deze bepaling geldt niet als u kunt aantonen dat de verlenging was overeengekomen voordat de werknemer arbeidsongeschikt werd;
- de werknemer heeft een no-riskstatus. In dat geval vergoeden we alleen het salarisdeel dat boven het maximumdagloon voor de werknemersverzekeringen uitkomt. Na een periode van vijf jaar wordt een werknemer met een no-riskstatus automatisch meeverzekerd. Wordt de no-riskstatus verlengd, dan moet u dat aan ons doorgeven. In dat geval blijft de no-riskstatus behouden
- raakt een werknemer binnen zes maanden na de start van de verzekering of van zijn dienstverband arbeidsongeschikt? En was zijn gezondheidstoestand bij de start van de verzekering of van zijn dienstverband al zodanig dat u de arbeidsongeschiktheid had kunnen verwachten? Dan kunnen we de vergoeding tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk weigeren. Had u direct voor de start van deze ziekteverzuimverzekering een soortgelijke verzekering als deze, dan is deze bepaling bij de start van de verzekering niet van toepassing. De bepaling is wel altijd van toepassing bij nieuwe werknemers.
- hebben we voor de verzekerde over de volledige periode van 104 weken een vergoeding verleend? En hebben u en de verzekerde een nieuwe arbeidsovereenkomst afgesloten? Dan heeft u voor deze verzekerde opnieuw recht op een vergoeding voor een periode van 104 weken. U moet dan wel kunnen aantonen dat er een nieuwe arbeidsovereenkomst is.

1.5 Beëindiging van de verzekering

Als u of wij de verzekering stop zetten, dan heeft u alleen recht op een vergoeding van de loondoorbetalingsplicht aan uw zieke werknemer of vergoeding conform de bepaling 'Vergoeding bij loondoorbetalingsverplichting' (artikel 1.2) als de eerste ziektedag na de ingangsdatum van de verzekering ligt, maar vóór de datum waarop de verzekering is stopgezet. Stopt u de verzekering

door een fusie, bedrijfsovername of faillissement? Dan krijgt u geen vergoeding voor de loondoorbetalingsplicht aan uw zieke werknemer voor de periode vanaf de datum van fusie, bedrijfsovername of faillissement.

De vergoedingen lopen door, tenzij:

- u voor het UWV geen werkgever meer bent;
- u stopt met uw bedrijf;
- u uw bedrijf verkoopt;
- uw bedrijf failliet gaat;
- uw bedrijf uitstel van betaling krijgt van de rechter (surseance);
- de rechter de wettelijke schuldsaneringsregeling op u van toepassing verklaart;
- u fraude pleegt;
- u vragen niet naar waarheid beantwoordt;
- u uw plichten bij ziekte van een werknemer niet nakomt en wij hier nadeel van ondervinden;
- als uw verzekering is gestopt, omdat u uw premie niet op tijd of niet helemaal heeft betaald.

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

Artikel 2 Hoe bepalen we de hoogte van de uitkering?

2.1 Verzekerde werknemers

Voor deze verzekering is een verzekerde werknemer:

- een persoon jonger dan de geldende AOW-leeftijd;
- die volgens het UWV verplicht verzekerd is voor de werknemersverzekeringen en waarvoor loonbelasting wordt afgedragen;
- die een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd met u heeft naar burgerlijk recht of publiek recht;
- en die in de praktijk in een gezagsverhouding bij u werkt.

De volgende personen zijn geen verzekerde werknemers voor deze verzekering:

- een directeur-groootaandeelhouder (DGA) volgens de werknemersverzekeringen. Wij gebruiken de regels uit de Regeling aanwijzing directeur-groootaandeelhouder van de 2016. De Regeling staat in de wet.
- de echtgen(o)ot(e)/partner van de DGA

U bent verplicht om al uw werknemers te verzekeren, tenzij anders met ons is overeengekomen.

2.2. Berekening van uw vergoeding

We berekenen de vergoeding per werkdag. Voor iedere werkdag dat de verzekerde medewerker arbeidsongeschikt is, ontvangt u dus een (deel van de) vergoeding. We rekenen met 5 werkdagen per week, ook als de werknemer meer of minder dagen per week werkt.

Berekening maanduitkering

Wij keren per maand achteraf uit. De berekening van een uitkering voor 1 maand voor een zieke werknemer wordt gedaan aan de hand van de onderstaande formule:

$$[(\text{maandsalaris} \times \text{FTE-factor} \times \text{dekkings-\%} \times \text{arbeidsongeschiktheids-\%}) : 21,75^*] \times \text{toeslag i.v.m. vaste loonbestanddelen} \times \text{aantal uitkeringsdagen}$$

* Het bedrag 21,75 is het gemiddeld aantal werkdagen per maand, dat wordt berekend door het totaal aantal van 261 werkdagen te delen door 12 maanden. Voor het totaal van 261 werkdagen per jaar worden per week 5 werkdagen aangehouden.

Het verzekerde loon van uw zieke werknemer vermenigvuldigen wij met het verzekerde *dekkingspercentage* en de *mate van arbeidsongeschiktheid*. Voor het bepalen van het verzekerd loon, maken wij gebruik van het jaarloon dat u per werknemer opgeeft. Wij gaan uit van het begrip 'uniform loon' conform de Wet Uniformering Loonbegrip.

Overige uitkeringen/inkomsten

Zijn er bepaalde bedragen ingehouden op het doorbetaalde loon omdat u of uw zieke werknemer uitkeringen of inkomsten ontvangt, zoals bijvoorbeeld subsidie of een uitkering vanuit de no-riskpolis? Dan trekt u deze bedragen af van het doorbetaalde loon per werknemer per jaar.

Vaste loonbestanddelen

Indien er sprake is van vaste loonbestanddelen (zoals vakantiegeld en/of 13^e maand) die worden uitgekeerd ongeacht ziekte, dan wordt de hoogte hiervan middels een toeslag meegenomen bij de vaststelling van de uitkering. U dient de toepassing van deze bestanddelen zelf op te geven via uw gebruikersaccount in het systeem van Quintes Employee Benefits.

Werken op therapeutische basis en passende arbeid

Heeft uw werknemer zijn werk (gedeeltelijk) op therapeutische basis hervat? Dan stoppen wij de vergoeding voor de loondoorbetalingsplicht voor het deel waarop hij therapeutisch werkt uiterlijk vier weken na de datum van de (gedeeltelijke) werkhervatting op therapeutisch basis.

Verricht de arbeidsongeschikte werknemer passende arbeid? Dan bepalen we, in overleg met u, welke loonwaarde aan deze arbeid gekoppeld is. Die

loonwaarde trekken we af van het verzekerde loon. De uitkomst hiervan vermenigvuldigen we met het verzekerde dekkingspercentage.

Eigen risicotermin

Voor de verzekering is een *eigen risicoperiode* afgesproken. Gedurende de eigen risicoperiode ontvangt u nog geen vergoeding vanuit de verzekering. De eigenrisicoperiode start op de 1^e werkdag dat de werknemer arbeidsongeschikt is, tenzij:

- u het verzuim niet op tijd heeft gemeld. Dan start uw eigenrisicoperiode op de dag dat wij de melding ontvangen;
- er sprake is van samengesteld verzuim. Is een werknemer met een onderbreking van minder dan vier weken ziek of arbeidsongeschikt ongeacht de ziekteoorzaak, dan is dit één ziekteperiode en wordt de eigen risico termijn niet opnieuw berekend;
- u (of uw arbodienst) de verzuimbegeleiding niet direct start en wij ondervinden hier nadeel van. Dan start uw eigenrisicoperiode op het moment dat de verzuimbegeleiding start;
- u (nog) geen loondoorbetalingsplicht heeft op het moment dat uw werknemer arbeidsongeschikt is. Dan start uw eigenrisicoperiode op het moment dat uw loondoorbetalingsverplichting start;
- Indien de 1^e ziekte dag een zaterdag of zondag betreft. Dan start uw eigenrisicoperiode op maandag;
- We rekenen met 5 werkdagen per week, ook als de werknemer meer of minder dagen per week werkt.

Maximering vergoeding

Wij vergoeden nooit meer dan het loon dat u verplicht bent om door te betalen, tenzij u de *werkgeverslasten* heeft meeverzekerd. Dit staat vermeld op uw polisblad, hierin wordt aangegeven voor welk percentage u deze heeft meeverzekerd. Dit komt bovenop de vergoeding van het loon.

Voor de vergoeding geldt een maximum verzekerd bedrag per werknemer per jaar. Dit bedrag staat vermeld op uw polis. Over het loon dat boven het maximum verzekerd bedrag ligt, krijgt u geen vergoeding.

De vergoeding voor uw loondoorbetalingsplicht loopt maximaal 104 weken per ziektegeval door. De termijn start op de eerste werkdag waarop uw werknemer zich ziek meldt. Als de eerste ziekte dag op een zaterdag of een zondag valt, dan tellen we de eerstvolgende maandag als eerste dag van de ziekteperiode/eigen risicoperiode.

Vergoeding bij Poortwachtergarantie

Er kan Poortwachtergarantie zijn afgegeven binnen uw verzekering. U treft in dat geval de clausule met betrekking tot Poortwachtergarantie aan op uw polisblad. Mocht het UWV u verplichten om het loon langer dan 104 weken door te betalen en u heeft Poortwachtergarantie op uw polis, dan betalen wij de vergoeding vanuit de verzekering ook langer door. De vergoeding is dan gebaseerd op het dekkingspercentage en het percentage werkgeverslasten

zoals dat van toepassing was op de dag voorafgaand aan de door UWV opgelegde verlengde loondoorbetaling. Zie ook artikel 1.3.

2.3 Na de loondoorbetalingsplicht ('WIA-Basis')

Indien u werknemer na de loondoorbetalingsverplichting door het UWV voor minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard, en houdt de werknemer nog minimaal 3 maanden in dienst. U ontvangt een vergoeding ineens van 25% van het verzekerde jaarloon van de werknemer (tot maximaal het geldende maximum WIA-loon), zoals dat gold op de eerste ziektedag. Hier tellen we eventueel de verzekerde procentuele opslag voor werkgeverslasten bij op. De vergoeding wordt uitbetaald binnen één maand nadat wij de volgende bewijsstukken hebben ontvangen:

- de WIA-beschikking van UWV waarin staat dat uw werknemer geen WIA-uitkering krijgt omdat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt is
- een loonstrook waaruit blijkt dat uw werknemer drie maanden na afgifte van de eerste WIA-beschikking van UWV bij u in dienst is.

Als u voor uw werknemer al een vergoeding vanuit deze bepaling heeft, dan heeft u voor diezelfde werknemer niet opnieuw recht op deze vergoeding.

2.4 Vergoeding bij overlijden van uw zieke werknemer

Is één van uw zieke werknemers overleden? Dan meldt u het overlijden uiterlijk de 10e dag van de maand volgend op het overlijden. Indien u te laat meldt, dan verwerken wij uw melding op de datum dat u ons informeert. Wij beëindigen de uitkering 1 maand na de datum van overlijden.

2.5 Vergoeding loondoorbetalingsplicht bij aansprakelijkheid van derde

Wanneer een derde aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van een werknemer dan heeft u het wettelijke recht om het netto deel van het loon dat u moet doorbetalen op deze persoon te verhalen. Dit geldt ook voor de redelijke kosten die u maakt voor de re-integratie van uw werknemer. U dient dat binnen 1 maand aan ons melden.

U stelt ons in staat om de vergoedingen die we aan u hebben betaald, op de aansprakelijke derde te verhalen, zonder ons daarin te belemmeren. Gaan we verhalen, dan verhalen we niet alleen de vergoedingen die we zelf betaald hebben. Wij zullen trachten alle kosten te verhalen waar u wettelijk gezien recht op heeft, zoals het netto loon en de redelijke kosten die u maakt voor de re-integratie van uw werknemer.

Artikel 3 Wanneer vergoeden we uw verzuimkosten?

U ontvangt van ons iedere maand per e-mail een aankondiging van de beschikbaarheid van een schadelastrapport met de vastgestelde vergoeding over de vorige maand. Hiertoe dient u zelf maandelijks het schadelastrapport

goed te keuren via uw gebruikersaccount in het systeem van Quintes Employee Benefits. Deze aankondiging wordt u maandelijks toegestuurd via het mailadres van de door u opgegeven contactpersoon.

Artikel 4 Wanneer biedt de verzekering geen dekking of beperkte dekking?

In een aantal situaties bent u niet verzekerd. U krijgt dan geen uitkering. Ze staan in de algemene voorwaarden. Voor deze ziekteverzuimverzekering geldt een aantal extra situaties:

- De werknemer is niet langer arbeidsongeschikt;
- De werknemer is niet langer bij u in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst;
- U heeft geen verplichting voor het doorbetalen van het loon wegens ziekte;
- De maximale uitkeringsduur is verstreken (52 of 104 weken, afhankelijk van uw keuze);
- De werknemer is overleden (zie artikel 2.4);
- Uw bedrijf ophoudt te bestaan, door bijvoorbeeld faillissement of overname door een ander bedrijf;
- U heeft een eigen risicotermijn afgesproken. Tijdens deze termijn heeft u geen recht op een uitkering;
- Uw werknemer wordt ziek en heeft in de vijf jaar daarvoor de wachttijd (104 weken) voor de WIA al gebruikt. En hij heeft nog geen WIA beoordeling aangevraagd;
- Als uw werknemer rechten kan ontleen aan een andere verzekering of (wettelijke) regeling, indien u deze verzekering niet zou hebben afgesloten;
- Vanaf de dag waarop uw werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt;
- Uw werknemer wordt opnieuw arbeidsongeschikt of meer arbeidsongeschikt, doordat hij tegen het advies van de arbodienst en/of bedrijfsarts of het UWV werkte of toch werk deed dat niet passend was;
- Uitsluitend tijdens de wachttijd van de WIA: indien u de werknemer ontslaat en het ontslag weer intrekt. U krijgt geen uitkering van ons vanaf de dag dat u de werknemer ontslaat tot aan de dag dat u het ontslag weer moet intrekken. Of tot de dag dat de rechter heeft bepaald dat het ontslag niet rechtsgeldig is;
- De werknemer doet dingen die voorkomen dat hij beter wordt. Of werkt niet mee aan het vaststellen van zijn ziekte. Of aan de controle van het ziekteverzuim dat daaruit volgt;
- De werknemer wil het werk waarvoor hij is aangenomen niet doen. Of hij wil de passende arbeid die hij volgens de arbodienst en/of de bedrijfsarts kan doen, niet doen. Of u laat hem dit niet doen;
- De werknemer werkt niet. Maar er zijn geen objectief medisch vast te stellen problemen. Bijvoorbeeld bij een verstoorde arbeidsrelatie of verzuim om een andere reden dan ziekte;

- Als de werknemer na 104 weken weer aan het werk gaat zonder aanpassing van het werk;
- Op de dag dat de werknemer vrijwillig gebruik maakt van een vervroegde uittredingsregeling, prepensioen of pensioen;
- De werknemer was al (gedeeltelijk) ziek op de datum waarop zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt verlengd. Kunt u aantonen dat de verlenging al was overeengekomen voordat de werknemer ziek werd? Dan is deze situatie wel verzekerd;
- Tijdens de periode dat u het loon moet doorbetalen op grond van een door het UWV opgelegde maatregel (tenzij op de polis staat aangetekend dat u poortwachtergarantie heeft, en u aan de voorwaarden van artikel 1.3 voldoet);
- Voor individuele loonsverhogingen van de zieke werknemer tijdens zijn ziekte, tenzij dit voorafgaand aan het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid al was overeengekomen;
- Tijdens de periode dat u het loon moet doorbetalen op grond van afspraken die op gezamenlijk verzoek van de werkgever en de werknemer zijn gemaakt;
- De werknemer heeft recht op een uitkering op grond van:
 - o de WAO of WIA. Of op een verhoging van deze uitkering. Tenzij hij een nieuwe arbeidsovereenkomst heeft voor passende arbeid;
 - o de Ziektewet of Wajong;
 - o de No-riskpolis van het UWV.

Dat geldt niet als de werknemer vervroegd een IVA-uitkering krijgt. Dat is eerder dan na 104 weken ziekte. De IVA-uitkering wordt dan afgetrokken van de uitkering uit deze verzekering;
- Op de dag dat uw werknemer langer dan vier weken op arbeid therapeutische basis werkt.

Werkt de werknemer voor een deel op arbeid therapeutische basis? Dan stopt de uitkering voor dat deel. Na 28 dagen trekken we de loonwaarde af van de vergoeding. Loonwaarde is de beloning die gebruikelijk is voor de therapeutische werkzaamheden. U stelt de loonwaarde vast. Dit is ten minste het voor de werknemer geldende minimumloon;
- Tijdens de periode dat de werknemer *zwangerschaps- of bevallingsverlof* heeft zoals staat in de Wet arbeid en zorg. Of recht heeft op een uitkering op grond van deze wet;
- Tijdens de periode van onbetaald verlof van de werknemer op grond van de Wet arbeid en zorg;
- Tijdens de periode dat er sprake is van vakantieverlof;
- Als u of de werknemer één of meer van de afspraken uit de verzekeringsvoorwaarden niet nakomt;
- Oproepkracht zonder oproepplicht of verschijningsplicht;
- Tijdens de periode dat uw werknemer in de gevangenis zit en om deze reden niet kan voldoen aan de re-integratieverplichtingen zoals gesteld in de Wet Verbetering en om deze reden niet kan voldoen aan de re-integratieverplichtingen zoals gesteld in de Wet Verbetering Poortwachter;

- Te late ziekmelding: als u uw werknemer niet uiterlijk binnen de in artikel 3.1 van de algemene voorwaarden genoemde termijn aan ons en de arbodienst heeft ziek gemeld. Dan zal de eigenrisicoperiode ingaan vanaf de dag dat de ziekmelding aan ons is gedaan.

Artikel 5 Mutaties in uw werknemersbestand?

5.1 Hoe wordt uw werknemersbestand vastgelegd ?

Het is belangrijk dat we steeds beschikken over uw actuele werknemersbestand. Alleen dan kunnen we onze verplichtingen ten opzichte van u goed en volledig nakomen.

Na afgifte van de polis ontvangt de door u opgegeven contactpersoon van ons een e-mail

om toegang te verkrijgen tot het systeem van Quintes Employee Benefits. Deze e-mail bevat tijdelijke inloggegevens. U dient hiermee de ingevoerde gegevens te controleren en aan aantal vragen te beantwoorden, met betrekking tot de partijen waarmee u gegevens wenst uit te wisselen, zodat een juiste verwerkingsovereenkomst kan worden opgesteld conform de AVG. Verder vragen we u uw actuele werknemersbestand te uploaden.

Na een succesvolle afronding van deze procedure, ontvangt u een definitieve gebruikersnaam voor het systeem van Quintes Employee Benefits. Hiermee kunt u zelf ook een definitief wachtwoord instellen. Vanaf dat moment dient u zelf alle relevante meldingen (zoals ziekmeldingen) en mutaties met betrekking tot uw werknemersbestand via deze account aan ons door te geven.

5.2 Op welke wijze geeft u mutaties aan ons door?

Komen er tijdens de looptijd van de verzekering werknemers bij, gaan er werknemers uit dienst of voert u een salariswijziging door? Dan moet u dat direct, maar in elk geval binnen 2 weken, doorgeven via uw account in het systeem van Quintes Employee Benefits.

Daarbij hebben we de volgende gegevens nodig:

Als er een nieuwe werknemer in dienst komt:

- voorletters & voor/achternaam;
- geslacht;
- geboortedatum;
- FTE-factor (part-time-%)
- periodesalaris;
- datum waarop de werknemer in dienst treedt;
- einddatum dienstverband (bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten);
- de datum waarop een eventuele no-riskstatus ingaat (als dit bij de start van het dienstverband niet bekend is, informeert u hiernaar zodra de overeengekomen proeftijd voorbij is).

Als de tijdelijke arbeidsovereenkomst met een werknemer wordt verlengd:

- de einddatum van het verlengde dienstverband

Als het salaris van een werknemer wijzigt:

- de datum waarop het salaris is gewijzigd;
- periodesalaris;
- FTE-factor (part-time-%).

Indien er sprake is van een salarismutatie die betrekking heeft op meerdere werknemers, dan kunt u de nieuwe periodesalarissen in 1 keer aan ons doorgeven via de functie 'collectieve mutatie'.

Als een werknemer uit dienst treedt:

- de einddatum van het dienstverband;
- de reden van beëindiging van het dienstverband.

Als sprake is van oproepkrachten/uurloners:

Voor oproepkrachten geeft u het overeengekomen uurloon door in combinatie met een FTE-factor van 0,01 (part-time-%). Bij arbeidsongeschiktheid zullen wij u verzoeken om de loonstroken over de 3 meest actuele maanden, voorafgaand aan de 1^e ziektedag aan te leveren, zodat wij de gemiddelde FTE-factor voor u kunnen vaststellen. Heeft u een vast aantal uren met de oproepkracht afgesproken, dan kunt u dit zelf omrekenen naar een FTE-factor (parttime %).

We ontvangen elke wijziging zo snel mogelijk van u, maar in elk geval binnen 2 weken nadat de wijziging heeft plaatsgevonden. Wijzigingen die u doorgeeft via het systeem van Quintes Employee Benefits worden automatisch verwerkt. Kan automatische verwerking niet plaatsvinden, dan krijgt u hiervan bericht. In dat geval voeren we de wijziging pas door als we deze geaccepteerd hebben.

Automatische verwerking betekent niet dat de wijziging ook automatisch in de verzekering wordt opgenomen. Soms worden werknemers pas later in de verzekering opgenomen, bijvoorbeeld omdat ze arbeidsongeschikt zijn of willen wij beoordelen wat de reden is van de loonaanpassing. Ook wordt een werknemer soms voor een lager salaris opgenomen, omdat hij (gedeeltelijk) recht heeft op een andere (wettelijke) regeling.

Als wij aanvullende gegevens nodig hebben:

Als we daarom vragen, ontvangen we graag het onderstaande van u:

- een opgave van uw verzamelloonstaat, zo nodig gecontroleerd en gewaarmerkt door een accountant;
- een door een accountant opgesteld en gewaarmerkt verslag van de door ons gevraagde gegevens

We moeten deze informatie hebben ontvangen binnen een maand nadat we u daarom hebben gevraagd.

5.3 Wat zijn de gevolgen als u de wijzigingen niet of te laat doorgeeft?

Als er een nieuwe werknemer in dienst komt:

Als we wijzigingen of informatie niet of te laat ontvangen hebben, heeft dit gevolgen voor de uitkering, vergoeding en/of aanvulling die wij verstrekken. We willen uw melding van een nieuwe werknemer binnen 2 weken ontvangen.

Is uw werknemer niet aangemeld, dan is deze werknemer niet verzekerd. Dat betekent dat u geen vergoeding krijgt als u zijn loon bij arbeidsongeschiktheid moet doorbetalen. Indien wij uw melding van een nieuwe werknemer na 2 weken alsnog ontvangen, dan gaat een eventuele uitkering bij ziekte echter pas in vanaf het moment dat de werknemer is aangemeld.

Als het salaris van een werknemer wijzigt:

Ook salariswijzigingen willen wij binnen 2 weken ontvangen. Ontvangen wij deze niet of te laat, dan heeft u voor de verhoging geen recht op een uitkering. Indien er sprake is van een salarisverlaging en hebben wij u daardoor een te hoge vergoeding betaald, dan moet u het teveel betaalde bedrag aan ons terug betalen.

Als wij aanvullende gegevens nodig hebben:

Hebben we een verzamelloonstaat of een onderbouwing van uw werknemersbestand aan u gevraagd en deze niet op tijd ontvangen? Dan schorten we de dekking van deze verzekering op. Dat betekent dat we geen vergoeding betalen, zolang we de gevraagde informatie niet hebben ontvangen. Zodra we deze informatie wel hebben ontvangen, beoordeeld en akkoord hebben bevonden, betalen we de vergoeding weer uit.

Hebben we de dekking opgeschort en ontvangen we de gevraagde informatie ondanks herinneringen nog steeds niet? Dan behouden wij het recht om de verzekering te beëindigen.

Artikel 6 Grip op ziekteverzuim**6.1 Quintes Verzuimmanagement**

Ten behoeve van het voorkomen en terugdringen van verzuim van werknemers bieden wij u de diensten van Quintes Verzuimmanagement aan. Het betreft hierbij onder andere het geven van adviezen, bieden van ondersteuning bij het opzetten van het verzuimbeleid, bieden van hulp bij verzuimpreventie en re-integratie ter bespoediging van het herstel van de arbeidsongeschikte werknemer. Quintes Verzuimmanagement werkt met specialisten op het gebied van ziekteverzuim en zij opereert onafhankelijk naast uw arbodienst.

6.2 Vergoeding re-integratiekosten

Kosten voor de inzet van externe dienstverleners kunnen na beoordeling door Quintes Verzuimmanagement voor vergoeding in aanmerking komen. Indien een in het plan van aanpak genoemde re-integratieactiviteit een wezenlijke bijdrage levert aan het beperken van de verzuimduur, kan aan u een vergoeding

worden toegekend als tegemoetkoming in de kosten van de activiteit. De hoogte van de vergoeding is afhankelijk van de te verwachten besparing voor Quintes Underwriting en de mogelijke bijdragen uit wettelijke subsidieregelingen en andere verzekeringen van u of uw werknemer.

Quintes Verzuimmanagement beoordeelt, op basis van de door u ondertekende offerte, uw verzoek en bepaalt de hoogte van de vergoeding. Dit betreft de kosten exclusief de btw. Om voor vergoeding in aanmerking te komen, dient voordat de re-integratieactiviteit wordt uitgevoerd toestemming door Quintes Verzuimmanagement te zijn verleend. De toezegging wordt aan u uitgekeerd nadat Quintes Verzuimmanagement de kopie factuur van u ontvangen heeft.

Bijlage 1 Begrippenlijst

Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

De Algemene Verordening Gegevensbescherming is een Europese verordening die de regels voor de verwerking van persoonsgegevens door particuliere bedrijven en overheidsinstanties in de hele Europese Unie standaardiseert.

Arbodienstverlener

Een gecertificeerde arbodienst of bedrijfsarts als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet, of een door ons geaccepteerde deskundige dienstverlener. Deze helpt u bij de begeleiding van zieke en arbeidsongeschikte werknemers, bij de uitvoering van de verplichtingen in het kader van de Wet verbetering poortwachter en bij het proces rondom het eerste en tweede ziektejaar van uw werknemer.

Dekkingspercentage

Bij de berekening van de vergoeding per werkdag houden wij rekening met het dekkingspercentage dat u heeft verzekerd voor de overeengekomen dekkingsperioden. U vindt het dekkingspercentage terug op uw polisblad.

Eerste ziektedag

De eerste dag waarop uw werknemer wegens ziekte niet heeft gewerkt of is gestopt met werken tijdens de werktijd.

Eigen risico periode

We vergoeden het loon dat u na uw eigenrisicoperiode iedere werkdag heeft betaald aan uw zieke werknemer volgens de loondoorbetalingsplicht. De eigen risicoperiode is vastgesteld bij het sluiten van de verzekering en wordt vermeld op het polisblad.

Interventies

De uitvoering van specialistische activiteiten die door re-integratiedeskundigen worden geadviseerd, voor de zieke of arbeidsongeschikte werknemer, gericht op behoud, herstel of het verkrijgen van de mogelijkheid om de eigen of andere passende arbeid te verrichten.

Verzekerd jaarloon /loon voor loonheffing

Het loon dat de grondslag vormt voor de berekening van de loonbelasting volgens de wet op de loonbelasting 1964. Dit is het loon dat u opgeeft aan de Belastingdienst voor de berekening van de loonheffingen (te weten, loonbelasting, premies volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet). Bijvoorbeeld: bruto jaarloon + vakantiegeld + eventuele 13e maand en/of bonus + bijtelling eventuele auto van de zaak. Meer informatie over het uniform loonbegrip vindt u op de website van de Belastingdienst (Handboek Loonheffingen).

Loondoorbetalingsplicht

De verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte op grond van het Burgerlijk Wetboek en wat daarover in de arbeidsovereenkomst is bepaald. Bij de vaststelling van de omvang van de loondoorbetalingsplicht gedurende het eerste en tweede jaar van ziekte gelden de op het polisblad vermelde percentages van het verzekerde loon, vermeerderd met de eventuele verzekerde procentuele opslag voor werkgeverslasten.

Mate van arbeidsongeschiktheid

Zijn er dagen waarop u het loon maar gedeeltelijk heeft doorbetaald, of waarop uw werknemer maar gedeeltelijk ziek is? Dan passen we de berekening van de vergoeding naar verhouding aan.

Naverrekeningspremie

Soms verandert uw premie door bijvoorbeeld tussentijdse wijzigingen of bijstellingen van het verzekerd loon of de berekeningsgrondslagen. Hierdoor moet u soms premie bijbetalen, of krijgt u juist premie terug. Dit is de naverrekeningspremie.

No-riskpolis

Een werknemer met een no-riskpolis krijgt van UWV een ziektewetuitkering of WIA-uitkering. De loonkosten bij ziekte hoeft u niet volledig zelf te betalen.

Re-integratiebedrijf

Een door ons geaccepteerde deskundige (arbo)dienstverlener, als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet, die u helpt bij de begeleiding van arbeidsongeschikte werknemers, bij de uitvoering van de verplichtingen in het kader van de Wet verbetering poortwachter en bij het reïntegratieproces gedurende het eerste en tweede ziektejaar van uw werknemer.

Wachttijd voor de WIA

Voor het eventuele recht op een WIA-uitkering geldt een wachttijd van minimaal 104 weken (twee jaar). Deze gaat in op de eerste ziektedag, rekening houdend met de samentelling van ziekteperiodes. Als de wachttijd is verlengd op grond van hoofdstuk 3 van de WIA, dan geldt die verlengde wachttijd.

Werkgeverslasten

Werkgeverslasten bestaan uit:

- standaard werkgeverslasten: de vaste werkgeverspremies voor de werknemersverzekeringen en de premie Zorgverzekeringswet;
- extra werkgeverslasten: de overige werkgeverslasten, zoals de variabele werkgeverspremie voor de werknemersverzekeringen en het werkgeversdeel van de pensioenpremie.
- overige werkgeverslasten

Als u werkgeverslasten heeft meeverzekerd, ziet u op uw polisblad om welk % werkgeverslasten het gaat en voor welk percentage u deze heeft meeverzekerd.

Werknemer

Een persoon die in dienst van u op basis van een arbeidsovereenkomst of een daarmee gelijkgestelde arbeidsverhouding gedurende een periode voor u werkt, hiervoor loon ontvangt en in de loonaangifte voor de afdracht van de premies werknemersverzekeringen staat vermeld. We beschouwen een directeur-groootaandeelhouder niet als werknemer. We volgen daarmee de Regeling aanwijzing directeur-groootaandeelhouder 2016 zoals gepubliceerd in de staatscourant 19073 van 10 juli 2015.

WIA

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

WIA-uitkering

Een IVA-uitkering of een WGA-uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

WIA-beschikking

Elke beschikking van UWV met betrekking tot de toekenning, wijziging, weigering, opschorting of intrekking van het recht op een WIA-uitkering of de hoogte ervan. Het gaat niet om een medische beschikking.

Ziekte

De ongeschiktheid van de werknemer om arbeid te verrichten, door ziekte of ongeval. In onze voorwaarden gebruiken wij de term 'ziekte' als het gaat om ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid in het eerste en tweede ziektejaar.

Ziekteperiodes en samentelling

Periodes waarin uw werknemer door ziekte zijn werk niet heeft kunnen doen. Deze worden samengeteld als de ziekteperiodes:

- elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen;
- direct voorafgaan en aansluiten op een periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof zoals bedoeld in de Wet arbeid en zorg, en de ziekte voortvloeit uit dezelfde oorzaak.

Zwangerschaps- en/of bevallingsverlof

Als een werknemer, die vóór en na een bevallings- of zwangerschapsverlof ziek of arbeidsongeschikt is, vanwege dezelfde oorzaak (en niet zwangerschap gerelateerd), dan worden de ziekteperioden voor en na het verlof bij elkaar opgeteld en wordt de eigen risico termijn niet opnieuw berekend