Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen

Overzicht wijzigingen Aanvullende Voorwaarden

Informatie voor de werkgever

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.

770941(AUG2018)A

de Goudse verzekeringen

Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen

Overzicht wijzigingen Aanvullende Voorwaarden

Onze Verzuimverzekering Conventioneel is vernieuwd. De naam is veranderd in Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen, zodat meteen duidelijk is wat de strekking is van de verzekering. De naam van ons pakket met verzekeringen die te maken hebben met personeel is ook veranderd: dat heet nu CompleetVerzekerd Mijn personeel. In de Aanvullende Voorwaarden Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen zijn de naamswijzigingen opgenomen.

Het is belangrijk dat voor u helemaal duidelijk is waar u op kunt rekenen. Daarom hebben wij de Aanvullende Voorwaarden herschreven in begrijpelijker taal. Ook zijn ze op enkele punten aangepast. Hieronder leest u er meer over. De vetgedrukte artikelnummers zijn die van de nieuwe voorwaarden.

Algemeen

We zijn continu bezig om de wijze waarop u gegevens bij ons aanlevert te verbeteren en te digitaliseren. Omdat dit soms leidt tot veranderingen is de wijze van aanlevering uit de voorwaarden gehaald. In plaats daarvan verwijzen wij nu in diverse artikelen van de voorwaarden naar de Handleiding Verzuimverzekeringen. Daarin leest u bijvoorbeeld hoe u wijzigingen van werknemersgegevens doorgeeft en de ziekmelding en schadedeclaratie doet. Dit doet u voortaan online via een website of webapplicatie, en niet meer op papier. (Het kan zijn dat u het altijd al online deed.) U vindt de handleiding op www.goudse.nl/verzuim onder Handige downloads › Verzuimverzekering. Wanneer de handleiding wijzigt, ontvangt u daarover bericht.

Voorheen hadden wij aparte voorwaarden voor de online toepassing Gezond Ondernemen-Portal. Deze zijn komen te vervallen.

Als een verzekerde al arbeidsongeschikt is op het moment dat de verzekering wordt aangepast, blijven voor het recht op uitkering en de hoogte daarvan voor deze verzekerde de oude voorwaarden van toepassing.

Artikel 1.2 (Wie is verzekerd?)

In één artikel staat nu vermeld wie er zijn verzekerd en wie dat niet (direct) zijn. Dat stond voorheen deels in artikel 7. Als een werknemer die ziek was op de ingangsdatum van de verzekering – of van het dienstverband, als dit later is – ten minste vier weken achter elkaar volledig zijn bedongen arbeid heeft verricht, is hij alsnog verzekerd. Nieuw is dat wij u kunnen vragen om bewijs. U toont dit bijvoorbeeld aan met een controlerapport van een bedrijfsarts. De kosten van zo'n bewijs zijn dan voor onze rekening.

Uw werknemers zijn nu standaard verzekerd tot de AOW-leeftijd; de loondoorbetaling van eventuele AOW'ers (maximaal 13 weken) die u in dienst heeft, komt dan voor eigen rekening. In

plaats daarvan kunt u er ook voor kiezen dat zij verzekerd zijn tot een eindleeftijd van 70 jaar. Voorheen waren uw werknemers maximaal verzekerd tot de AOW-leeftijd met een maximum van 67 jaar.

Artikel 1.4 (Aan welke voorwaarden moet de verzuimbegeleiding voldoen?)

In dit artikel staat waaraan de verzuimbegeleiding moet voldoen. Nieuw hierin is dat:

- de bedrijfsarts niet binnen drie weken een medische controle hoeft uit te voeren als dit naar het oordeel van de arbodienst of bedrijfsarts niet nodig is;
- de bedrijfsarts de werknemer tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid periodiek medisch moet controleren. Dit moet ook zodra de gezondheidssituatie van de werknemer wijzigt. Dit zijn wettelijke verplichtingen die wij nu hebben opgenomen in deze voorwaarden.

Ook nieuw in onze verzuimoplossing is dat u nu voor de arbodienstverlening kunt kiezen uit twee geselecteerde arbodiensten: ArboNed en Perspectief. De voorwaarden Verzuim Management zijn daarmee vervallen en het artikel is daarop aangepast. Wanneer u via ons kiest voor een contract met één van deze arbodiensten voldoet u automatisch aan de eisen die we stellen aan de verzuimbegeleiding. Dit geldt niet automatisch als u gebruikmaakt van een andere arbodienst.

In dit artikel staat nu ook wat wij van u verwachten bij een wijziging van arbodienst of bedrijfsarts. Dit stond voorheen in de Algemene Voorwaarden.

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

In dit artikel staat nu expliciet dat er geen recht op uitkering is als de verzekering is beëindigd omdat uw bedrijf ophoudt te bestaan.

Artikel 2.2 (Wat is maximaal verzekerd?)

Het maximum te verzekeren jaarloon per werknemer is verhoogd naar € 125.000,- . Dit was € 100.000,-. Dit is ook aangepast in de begrippenlijst onder Loonsom en Verzekerde loonsom.

Artikel 2.3 (Wat bieden wij u nog meer bij de Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen?)

In dit artikel is de rol van ons team Verzuim en Re-integratie Advies (VRA) duidelijker uitgelegd. Nieuw is de toevoeging dat u met het afsluiten van de Verzuimverzekering ons ook opdracht geeft 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).

De dienstverlening die onderdeel uitmaakt van onze collectieve inkomensverzekeringen is ook vernieuwd. Dit artikel is aangepast aan deze vernieuwing. De voorwaarden Interventiemodule en voorwaarden Interventiekostenvergoeding vervallen (was onderdeel van Univé Gezond Ondernemen Plan Verzuim Conventioneel). Heeft u een Verzuimverzekering met arbodienstverlening? Dan heeft u voortaan recht op een gegarandeerd preventiebudget van € 500,- per dreigend langdurig ziektegeval en re-integratiebudget van € 4.000,- per ziektegeval. U leest hierover meer in het wijzigingsoverzicht dat gaat over de nieuwe preventie- en re-integratieondersteuning.

Artikel 2.4.2 (De arbeidsongeschiktheid van uw werknemer was te verwachten)

Dit artikel is nieuw. Hierin staat dat wij een uitkering kunnen weigeren als de werknemer binnen een halfjaar na de start van de verzekering – of van zijn dienstverband, als dit later is – arbeidsongeschikt wordt en de gezondheidstoestand van de werknemer toen 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, 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.

Artikel 2.4.3 (Loonsverhogingen als uw werknemer arbeidsongeschikt is)

Nieuw is dat loonsverhogingen op of na de eerste ziektedag van de werknemer niet verzekerd zijn. 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.

Artikel 2.4.4 (Wanneer keren wij ook niet uit?)

Nieuw is dat wij niet uitkeren als u met de werknemer bent overeengekomen dat hij geen arbeid hoeft te verrichten.

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

Hierin staan uw verplichtingen als een werknemer arbeidsongeschikt is. Nieuw daarin is dat u:

- de werknemer een sanctie oplegt als hij niet de arbeid verricht waartoe hij volgens de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige in staat is;
- de aanwijzingen opvolgt van ons en de arbodienst;
- de aanwijzingen opvolgt van deskundigen die door ons, de arbodienst of de bedrijfsarts worden ingeschakeld;
- het bij ons meldt als een werknemer naar het buitenland gaat voor een medische behandeling;
- het bij ons meldt als een werknemer niet (voldoende) meewerkt aan zijn re-integratie;
- het bij ons meldt als u betaling van het loon stopzet of opschort;
- het bij ons meldt als u een loonsanctie van het UWV krijgt opgelegd.

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

Hierin staan uw verplichtingen als een werknemer op zijn eerste ziektedag in het buitenland is. Deze verplichtingen zijn nieuw. Ongewijzigd is dat er geen recht op uitkering is als uw werknemer langer dan een maand is uitgezonden naar het buitenland en zijn eerste ziektedag in deze periode valt. De verplichtingen van dit artikel gelden dan niet.

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

In dit artikel staat hoe het werkt als een derde aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Dit onderwerp stond deels in artikel 12 van de oude Algemene Voorwaarden en deels in artikel 7.4 van de Voorwaarden Verzuimverzekering. U heeft geen recht op uitkering als u:

- niet heeft gemeld dat de loonschade mogelijk verhaald kan worden;
- niet meewerkt aan pogingen om de loonschade te verhalen;
- de loonschade niet heeft verhaald terwijl u aangaf dit wel te doen.

Artikel 3.5 (Wat moet uw werknemer doen als hij arbeidsongeschikt is?)
Nieuw in dit artikel is dat de arbeidsongeschikte werknemer zich moet houden aan alle controlevoorschriften van u of die in de cao zijn vastgelegd.

Artikel 3.6 (Wat gebeurt er als u of uw werknemer zich niet aan een verplichting houdt?)
In dit artikel staat onder andere wat er gebeurt als u de ziekmelding meer dan vier dagen na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid doorgeeft aan de arbodienst of bedrijfsarts. Wij tellen dan de dagen tot het moment waarop u de ziekmelding doorgeeft op bij de eigenrisicoperiode. Dit is nieuw.

Artikel 3.7.1 (Hoe berekenen wij de uitkering?)
In dit artikel staat nu duidelijker hoe wij de uitkering berekenen.

Artikel 4.1.1 (Hoe stellen wij het premiepercentage vast?)
Het premiepercentage wordt jaarlijks opnieuw bepaald op basis van meerdere factoren, zoals:
1. de aan u betaalde uitkeringen van het lopende jaar en de voorgaande drie jaren;
2. de aan u betaalde vergoedingen voor preventie en re-integratieactiviteiten; we kijken daarbij naar het lopende jaar en de voorgaande drie jaren;
3. de samenstelling van uw personeelsbestand (zoals leeftijd, geslacht en salaris);
4. het totaal aan uitkeringen die wij hebben gedaan aan al onze relaties – en/of aan al onze relaties in uw branche – met een verzuimverzekering;
5. de ontwikkeling van het ziekteverzuim, landelijk en/of in uw branche;
6. 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);
7. de door u gekozen dekking.

De eerste factor is gewijzigd: nieuw is dat uitkeringen van het lopende jaar ook meetellen.
De overige factoren zijn nieuw.

Verder staat in dit artikel hoe u kunt opzeggen als u het niet eens bent met een verhoging van het premiepercentage. Voorheen kon u alleen opzeggen als het premiepercentage met meer dan 25% werd verhoogd; in dat geval brachten wij voor de periode vanaf 1 januari van dat jaar tot de datum van beëindiging 125% van het premiepercentage in rekening. Nu kunt u bij iedere verhoging opzeggen en brengen wij het premiepercentage dat vóór de verhoging van toepassing was in rekening.

Artikel 4.1.5 (Wat gebeurt er als u zich niet houdt aan een verplichting rond de vaststelling van de definitieve premie?)
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. Dit is nieuw.

Begripsomschrijvingen
De begripsomschrijvingen staan nu achterin de voorwaarden. Als in de voorwaarden een woord onderstreept is, staat er een toelichting in de begrippenlijst. Door het herschrijven van de voorwaarden is ook deze lijst veranderd. Er zijn begrippen verwijderd, nieuw toegevoegd of duidelijker omschreven.

Uniform loon wordt SV-loon

De omschrijving van het begrip Loonsom is aangepast. Voortaan gebruiken we alleen het begrip SV-loon en niet meer het begrip uniform loon. Soms zit er namelijk een verschil tussen het SV-loon en het uniform loon.

Overige aanpassingen

De tekst van het begrip Toeslag is aangepast. Wanneer u met ons daarover een afspraak heeft gemaakt, kan de toeslag ook gebruikt worden voor het meeverzekeren van andere loonbestanddelen dan het vakantiegeld en de 13e en 14e maand.