



**UPIVA - Avéro Achmea
UPIVA Ziekteverzuimverzekering
Polisvoorwaarden**

ALGEMENE VOORWAARDEN

UPIVA ZIEKTEVERZUIMVERZEKERING

Deze Algemene Voorwaarden worden aangevuld door de voorwaarden van de modules die op uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering verzekerd zijn. Deze Algemene Voorwaarden bestaan uit een begrippenlijst en een algemeen deel.

Inhoudsopgave

Begrippenlijst

- artikel 1. Hoe worden uw gegevens verwerkt en beschermd?
- artikel 2. Hebt u een klacht of geschil?
- artikel 3. Welk recht is van toepassing?
- artikel 4. Kunt u rechten overdragen?
- artikel 5. Wat is de grondslag van uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering?
- artikel 6. Waarvoor is uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering van kracht?
- artikel 7. Wat geeft u aan ons door om uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering actueel te houden?
- artikel 8. Wat is het gevolg voor uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering als u niet op tijd aan ons meldt?
- artikel 9. Wat geeft u over uw bedrijfsuitoefening aan ons door?
- artikel 10. Wat doet u bij een adreswijziging?
- artikel 11. Wat zijn uw algemene verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid van werknemers?
- artikel 12. Uw verhaalsrecht op een wettelijk aansprakelijke derde?
- artikel 13. Wanneer hebt u recht op onze verhaalservice?
- artikel 14. Wat is niet verzekerd?
- artikel 15. Hoe is het terrorismerisico verzekerd?
- artikel 16. Hoe behandelen wij claims bij het terrorismerisico?
- artikel 17. Wanneer ontvangt u de uitkering?
- artikel 18. Hoe berekenen wij het premiepercentage voor een kalenderjaar?
- artikel 19. Hoe betaalt u de verschuldigde premie?
- artikel 20. Wat gebeurt er als u niet op tijd betaalt?
- artikel 21. Wanneer hebt u recht op premierestitutie?
- artikel 22. Wie mag er verrekenen?
- artikel 23. Algemene aanpassing van premiepercentage en/of de voorwaarden?
- artikel 24. Wanneer eindigt uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering?

Begrippenlijst

In deze begrippenlijst verklaren wij afkortingen en begrippen uit de Algemene Voorwaarden van uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering.

Arbeidsongeschiktheid

Ongeschiktheid van een werknemer tot het verrichten van werkzaamheden door het rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte volgens het Burgerlijk Wetboek. Hiermee wordt bedoeld arbeidsongeschiktheid voor het eigen beroep of passende arbeid.

Arbodienst/bedrijfsarts

Een volledig gecertificeerde arbodienst, zoals bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet 1998. Of een bedrijfsarts die is ingeschreven in het register zoals bedoeld in de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (BIG) en die is gecertificeerd zoals bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet 1998.

Dekkingspercentage

Het percentage van het verzekerde jaarloon dat dient als uitgangspunt bij het berekenen van het recht op uitkering.

Eerste ziektedag

De eerste werkdag waarop de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk niet heeft gewerkt of het werk tijdens de werktijd heeft gestaakt.

Als perioden van arbeidsongeschiktheid elkaar binnen 28 kalenderdagen opvolgen, worden ze voor het bepalen van de eerste ziektedag als één periode beschouwd.

Eigenrisicopercentage

Het deel van de loondoorbetalingsverplichting dat voor uw rekening blijft, uitgedrukt in een percentage van uw totaal verzekerde jaarloon.

Eigenrisicoperiode

De periode van de loondoorbetalingsverplichting die voor uw rekening blijft, gerekend vanaf de eerste ziektedag. Het eigenrisico geldt opnieuw voor elke nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid.

Einddatum

De laatste dag van de contractduur van uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering. Wij verlengen uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering automatisch met een volgende contractperiode en informeren u tijdig voorafgaand aan de einddatum over de verlenging. Uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering wordt niet verlengd als deze door u of door ons tijdig is opgezegd. De (nieuwe) einddatum, de periode waarmee wij verlengen en de voor u geldende (nieuwe) opzegtermijn en opzegmogelijkheid die hoort bij uw (nieuwe) contractperiode, staan op uw polis.

Fraude

Bewust onjuiste of onvolledige informatie verstrekken met het doel een verzekering, dekking of uitkering (al dan niet onder gunstigere condities) te krijgen en/of te houden.

Wij hanteren een actief en strikt bestrijdingsbeleid op het gebied van fraude. We beoordelen daarvoor schadeclaims en andere documenten. Wij kunnen ook digitaal onderzoek doen (bijvoorbeeld op internet). Ook kunnen we gebruik maken van de ervaringen van andere verzekeraars. Als wij het nodig vinden kunnen we een onderzoek in laten stellen door gespecialiseerde onderzoeksbureaus, die als dat voor het onderzoek nodig is, gebruik kunnen maken van (verborgen) camera's. Ook bestaat de mogelijkheid te informeren in de omgeving. Als blijkt dat er fraude is gepleegd, kunnen we verschillende maatregelen nemen, waaronder aangifte bij de politie. Bij fraude wijzen wij de claim altijd af, als dat nodig is ook met terugwerkende kracht. We kunnen ook kosten in rekening brengen voor bijvoorbeeld expertise, onderzoek, juridische procedures en personeelskosten. We mogen ook de desbetreffende verzekering of zelfs alle verzekeringen van de fraudeur beëindigen. Verder kunnen we de fraudeur in diverse registers laten opnemen. We hebben ons eigen systeem, maar we kunnen de fraudeur ook aanmelden bij het Centraal Informatiesysteem (CIS) van de in Nederland werkzame verzekeringsmaatschappijen (www.stichtingcis.nl) en bij het Centrum Bestrijding Verzekeringsfraude (CBV) van het Verbond van Verzekeraars.

Jaarloon

Het door u opgegeven contractuele jaarloon per werknemer, opgebouwd uit de vaste loonbestanddelen waarop elk van uw werknemers recht heeft. Voorbeelden daarvan zijn het bruto salaris, de vakantietoeslag, eindejaars- en winstuitkeringen. Ploegentoeslag, provisie en overwerk mag u alleen in het jaarloon opnemen als het structurele componenten van het loon zijn.

Loondoorbetalingsverplichting

Uw verplichting om bij arbeidsongeschiktheid loon door te betalen aan werknemers voor maximaal 104 weken. Dit volgens het Burgerlijk Wetboek en de (collectieve) arbeidsovereenkomst.

Als perioden van arbeidsongeschiktheid elkaar binnen 28 kalenderdagen opvolgen, worden ze voor het bepalen van de periode van 104 weken als één periode beschouwd.

Loonwaarde

De beloning die, gelet op wat in het maatschappelijk verkeer gebruikelijk is, in redelijkheid kan worden toegekend aan bepaalde werkzaamheden. In voorkomende gevallen stellen wij de loonwaarde vast.

Loonswijziging collectief

Een loonswijziging die een rechtstreeks gevolg is van een collectieve afspraak in uw bedrijf, bedrijfstak of (collectieve) arbeidsovereenkomst, die zowel uitgedrukt kan zijn in een percentage als in een bedrag en die als zodanig niet individueel beïnvloedbaar is door u of uw werknemer. Bijvoorbeeld een in de CAO afgesproken loonswijziging of een loonswijziging als gevolg van een extra dienst- of functiejaar.

Loonswijziging individueel

Iedere loonswijziging die geen collectieve loonswijziging is.

Mate van arbeidsongeschiktheid

Dit geeft aan in hoeverre er sprake is van arbeidsongeschikt van een werknemer, uitgedrukt in een percentage.

Module

Onderdeel van uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering dat een bepaald risico voor u verzekert en/of bepaalde diensten of services voor u verzorgt.

Onbetaald verlof

Een tussen werkgever en werknemer overeengekomen periode van verlof (anders dan de vakantieperiode) waarin geen loon wordt doorbetaald. Hieronder vallen in ieder geval alle soorten van onbetaald verlof op grond van de Wet arbeid en zorg.

Passende arbeid

Werkzaamheden die een arbeidsongeschikte werknemer nog kan uitvoeren. Welke arbeid nog gedaan kan worden, hangt af van de capaciteiten van de werknemer, van zijn beperkingen en de duur van zijn arbeidsongeschiktheid.

Polis

De bewijsakte van uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering.

Premietijdvak

De periode waarop het premiebedrag dat wij bij u in rekening brengen betrekking heeft. De duur van het premietijdvak is afhankelijk van de door u gekozen betaaltermijn. Het premietijdvak kan een duur hebben van een jaar, een halfjaar, een kwartaal of een maand. Uw betaaltermijn staat op uw polis.

Re-integratie

Het proces en de activiteiten om een arbeidsongeschikte werknemer te laten terugkeren in het arbeidsproces. Het kan gaan om terugkeer naar eigen werk, of om passende arbeid bij de eigen of eventueel een andere werkgever.

RI&E

De Risico Inventarisatie en Evaluatie. Die verplicht u om periodiek uw bedrijfsrisico's te

inventariseren, in kaart te brengen en aan te pakken. De wettelijke verplichting kent per bedrijfsgrootte een andere invulling.

Terrorismerisico

Terrorisme, kwaadwillige besmetting, preventieve maatregelen of handelingen of gedragingen ter voorbereiding daarvan.

a. Terrorisme

Gewelddadige handelingen of gedragingen in de vorm van een aanslag (of reeks van aanslagen). Het gevolg is letsel of aantasting van de gezondheid, al dan niet met de dood als gevolg. Aannemelijk moet zijn dat de aanslag(en) is/zijn beraamd of uitgevoerd om politieke, religieuze en/of ideologische doelen te verwezenlijken. Aanslagen vormen een reeks wanneer ze in tijd én doelstelling met elkaar samenhangen.

b. Kwaadwillige besmetting

Het (doen) verspreiden van ziektekiemen of stoffen om schade te veroorzaken. Aannemelijk moet zijn dat de verspreiding is beraamd of uitgevoerd om politieke, religieuze en/of ideologische doelen te verwezenlijken. De verspreide ziektekiemen of de veroorzaakte schade betreft de directe of indirecte fysische, biologische, radioactieve of chemische inwerking op mensen, dieren of zaken.

c. Preventieve maatregelen

Maatregelen die overheid, verzekerden of derden treffen om een onmiddellijk dreigend gevaar van terrorisme of kwaadwillige besmetting te voorkomen, of - als het gevaar zich al heeft voorgedaan - de gevolgen te beperken.

Totale loonsom

De som van de individuele en eventueel gemaximeerde verzekerde jaarlonen van al uw werknemers.

U / uw

De werkgever die wordt genoemd op de polis en die deze overeenkomst met ons heeft gesloten.

UWV

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.

Verzekerd jaarloon

Het voor een werknemer verzekerde loon dat wij baseren op het door u opgegeven jaarloon en overige werknemersgegevens.

Het verzekerde jaarloon wordt gemaximeerd op het bedrag dat vermeld staat op de polis.

Verzuimdagen

De werkdagen die liggen in de periode vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid tot de dag waarop de werknemer zijn werkzaamheden volledig hervat of zou kunnen hervatten. Bij het berekenen van het aantal verzuimdagen gaan we steeds uit van vijf werkdagen per week.

Verzuimmanagement

Het geheel van (al dan niet verplichte) regelingen in uw bedrijf die te maken hebben met de wijze waarop u omgaat met uw wettelijke verplichtingen op het terrein van arbeidsomstandighedenbeleid. Bijvoorbeeld de verplichtingen die voortvloeien uit de Wet verbetering poortwachter en de Arbeidsomstandighedenwet 1998. Met behulp van deze

regelingen, moet u voldoen aan uw verplichtingen rondom de arbeidsomstandigheden van uw werknemers in het kader van preventie, verzuimbegeleiding en re-integratie.

WAO

Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Werkgeverslasten

Het percentage waarmee wij uitkeringen verhogen als tegemoetkoming voor uw werkgeverslasten.

Werknemer

Voor uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering wordt als werknemer beschouwd:

- Een persoon die werknemer is in de zin van de Ziektewet, de WAO en de Wet WIA en door het UWV als verplicht verzekerd voor deze verzekeringen is aangemerkt, en die bij u in dienst is met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of in een aan een dienstbetrekking gelijkgestelde arbeidsverhouding tot u staat, en die in een feitelijke, reële gezagsverhouding tot u staat;
- Een persoon die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en jonger is dan 70 jaar die bij u in dienst is met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of in een aan een dienstbetrekking gelijkgestelde arbeidsverhouding tot u staat, en die in een feitelijke, reële gezagsverhouding tot u staat, en die door het UWV als verplicht verzekerd voor de Ziektewet, de WAO en de Wet WIA zou zijn aangemerkt indien de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet zou zijn bereikt.

Voorbeelden van arbeidskrachten die wij voor uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering in ieder geval niet als werknemer beschouwen (en die daarom niet onder de werking van uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering vallen) zijn:

- directeuren-grotaandeelhouders als bedoeld in de Ziektewet, de WAO en de Wet WIA, conform de Regeling aanwijzing directeur-grotaandeelhouder;
- oproepkrachten, met wie u schriftelijk bent overeengekomen dat zij geen verschijningsplicht of werkgarantie hebben.

Wet WIA

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

Wij / we / ons / onze

UPIVA B.V. optredend als gevolmachtigd agent namens:

- *Achmea Schadeverzekeringen N.V.*

UPIVA Ziekteverzuimverzekering

Algemeen deel

artikel 1. Hoe worden uw gegevens verwerkt en beschermd?

De UPIVA Ziekteverzuimverzekering (UPIVA Avéro Achmea) maakt deel uit van UPIVA B.V. UPIVA B.V. is de verantwoordelijke voor de verwerking van uw bedrijfsgegevens. Bij de aanvraag van een verzekering vragen wij uw bedrijfsgegevens. Deze gebruiken wij binnen de volmacht voor het aangaan en uitvoeren van overeenkomsten, om u te informeren over relevante producten en/of diensten van UPIVA B.V. Verder voor het waarborgen van de veiligheid en integriteit van de financiële sector, voor statistische analyse, relatiebeheer door UPIVA B.V. en om te voldoen aan wettelijke verplichtingen. Het is mogelijk dat uw persoonsgegevens worden doorgegeven naar landen buiten de Europese Economische Ruimte. Op het gebruik van uw persoonsgegevens is de Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen van toepassing.

Indien u een e-mailadres aan ons ter beschikking stelt, zullen wij dit e-mailadres alleen gebruiken voor het doel waarvoor u het e-mailadres aan ons afgeeft. Dit doel wordt, voordat u uw e-mailadres aan ons afgeeft, aan u meegedeeld. Daarnaast kunnen wij u, indien u uw e-mailadres heeft doorgegeven in verband met de koop van een product of dienst bij UPIVA B.V., per e-mail op de hoogte houden van commerciële informatie over gelijksoortige producten en diensten van UPIVA B.V.. Wij zullen u in dat geval op ieder moment dat wij dit e-mailadres voor commerciële doeleinden verwerken in de gelegenheid stellen om verzet aan te tekenen tegen het verder gebruik van dit e-mailadres. Stelt u geen prijs op informatie over producten en/of diensten, of wilt u uw toestemming voor het gebruik van uw e-mailadres intrekken? Meldt u dit dan schriftelijk bij

UPIVA B.V.

Postbus 4

3830 AA Leusden

Of per e-mail via info@upiva.nl.

In verband met een verantwoord acceptatiebeleid kunnen wij als UPIVA B.V. uw bedrijfsgegevens raadplegen bij de Stichting Centraal Informatie Systeem (CIS). In dit kader kunnen deelnemers van de Stichting CIS -zoals wij- daar ook gegevens laten opnemen, bijvoorbeeld bij schademelding en onderling gegevens uitwisselen. Doel hiervan is risico's te beheersen en fraude tegen te gaan. Het privacyreglement van de Stichting CIS is van toepassing. Meer informatie vindt u op www.stichtingcis.nl.

artikel 2. Hebt u een klacht of geschil?

1. Als u niet tevreden bent over onze dienstverlening, stellen we het op prijs als u ons dat laat weten. Wij maken serieus werk van uw klacht.

2. U kunt klachten en geschillen die betrekking hebben op uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering voorleggen aan:

UPIVA B.V.

t.a.v. de directie

Postbus 4

3830 AA Leusden

of via info@upiva.nl

3. U kunt een eventueel geschil ook voorleggen aan de bevoegde Nederlandse rechter.

artikel 3. Welk recht is van toepassing?

Op uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering is het Nederlands recht van toepassing.

artikel 4. Kunt u rechten overdragen?

U kunt uw rechten uit uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering niet belenen, afkopen, overdragen of in pand geven. De rechten kunnen ook niet op een andere manier tot zekerheid dienen. Dit geldt uitdrukkelijk ook voor het recht op uitkering.

artikel 5. Wat is de grondslag van uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering?

De grondslag van uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering wordt gevormd door de gegevens die u aan ons hebt verstrekt, door de polis die wij aan u verstrekken, door de voorwaarden en door eventuele clausules en bijlagen.

artikel 6. Waarvoor is uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering van kracht?

Uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering wordt van kracht als u het eerste factuurbedrag op tijd betaalt. Uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering gaat dan in vanaf de gekozen ingangsdatum en geldt vanaf dat moment voor arbeidsongeschiktheid waarvan de eerste ziektedag op of na de ingangsdatum ligt. De ingangsdatum van uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering staat vermeld op uw polis.

artikel 7. Wat geeft u aan ons door om uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering actueel te houden?

1. Bij aanvang en gedurende de looptijd van uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering bent u verplicht om alle werknemers bij ons aan te melden, inclusief de voor ons noodzakelijke gegevens van de werknemers.
2. Per kalendermaand achteraf verwerken wij de gegevens die u ons verstrekt voor het actualiseren van uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering en voor het vaststellen van het recht op uitkering. Gegevens die wij voor de 10e dag van een maand ontvangen verwerken wij op of omstreeks de 20e dag van die maand.
3. U zorgt ervoor dat wij na afloop van elke maand, maar uiterlijk voor het einde van de daaropvolgende maand, via het verzuimmeldsysteem en op de afgesproken manier de volgende informatie ontvangen:
 - in- en uitdiensttreding van werknemers;
 - loonswijzigingen individueel en/of collectief;
 - overlijden van werknemers;
 - toekennen, wijzigen, herleven of beëindigen van een WSW-indicatie, een WAO-uitkering, een WIA-uitkering of een Wajong-uitkering en de bijbehorende gevolgen voor het loon dat de werknemer van u ontvangt. Hierbij vragen wij u om een kopie van de WSW-indicatie, de WAO-, de WIA- of Wajong-beschikking;
 - als de loondoorbetalingsplicht verandert of eindigt, werknemers recht hebben op een uitkering volgens de Ziektewet of de Wet arbeid en zorg, of als zij onbetaald verlof hebben.
4. Wij mogen de gegevens beoordelen voordat wij ze verwerken, maar ook nog daarna. U geeft ons de administratieve informatie die wij nodig hebben om uw rechten uit uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering, de premie en de verzekerde jaarlonen te berekenen of te controleren.

5. Als wij het nodig vinden, laat u uw opgaven waarmerken door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent. De kosten daarvan komen voor uw rekening.

6. Individuele loonsverhogingen verwerken wij niet in de uitkering van werknemers voor de periode van arbeidsongeschiktheid waarvan de eerste ziektedag ligt voor de ingangsdatum van de loonsverhoging.

artikel 8. Wat is het gevolg voor uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering als u niet op tijd aan ons meldt?

1. Als wij uw meldingen voor actualisering niet binnen drie maanden na het einde van de maand waarop de melding betrekking heeft ontvangen, dan handelen wij als volgt:

- wij verwerken uw melding per de ontvangstdatum;
- voor nieuwe werknemers hebt u geen recht op uitkering, als de eerste ziektedag ligt op of voor de datum dat wij uw melding van indiensttreding ontvangen;
- collectieve loonsverhogingen verwerken wij niet in uitkeringen van werknemers als de eerste ziektedag ligt op of voor de datum dat wij uw melding van de collectieve loonsverhoging ontvangen.

2. Algemeen geldt dat als u niet aan uw verplichtingen voldoet, wij het recht hebben om een uitkering geheel of gedeeltelijk te weigeren, de dekking op te schorten, (met terugwerkende kracht) het premiepercentage aan te passen of geen (aanspraken of rechten op) diensten meer te verlenen en al gemaakte kosten op u te verhalen.

artikel 9. Wat geeft u over uw bedrijfsuitoefening aan ons door?

1. U geeft meteen, maar in ieder geval binnen 30 kalenderdagen, aan ons door als:

- u voor het UWV geen werkgever meer bent;
- u uw bedrijf verkoopt of beëindigt;
- uw faillissement is aangevraagd, u surseance van betaling aanvraagt of wanneer u een beroep doet op de wettelijke schuldsaneringsregeling.

In deze gevallen eindigt uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering.

2. U geeft ook meteen, maar in ieder geval binnen 30 kalenderdagen, schriftelijk aan ons door als er een risicowijziging is. Wij mogen de premie en/of voorwaarden van uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering aanpassen of uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering beëindigen met ingang van de datum van risicowijziging.

3. Met een risicowijziging bedoelen wij bijvoorbeeld dat:

- uw bedrijfsactiviteit of bedrijfsindeling volgens de Kamer van Koophandel verandert;
- u (personeel van) een ander bedrijf geheel of gedeeltelijk overneemt;
- u uw bedrijf gedeeltelijk verkoopt of splitst;
- u fuseert met een ander bedrijf;
- meer dan 10 procent van uw werknemers wordt uitgeleend op detachingsbasis;

- een of meer van uw werknemers voor 12 maanden of langer werkzaamheden buiten Nederland gaat verrichten;
- uw (CAO-) verplichtingen met betrekking tot arbeidsongeschiktheid en verzuimmanagement veranderen;
- het verzuimmanagement in uw bedrijf verandert (bijvoorbeeld wijziging van bedrijfsarts of arbodienst);
- uw bedrijfsrisico's, zoals genoemd in de RI&E, veranderen.

4. Als wij door een risicowijziging uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering in uw nadeel aanpassen, mag u uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering beëindigen. U geeft dit schriftelijk aan ons door, binnen 30 kalenderdagen na ontvangst van ons bericht van wijziging. Uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering eindigt dan met ingang van de datum van risicowijziging.

5. Als wij uw melding niet binnen 30 kalenderdagen na de risicowijziging ontvangen, gelden de volgende regels:

- aanpassingen in uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering voeren we door met ingang van de dag waarop de risicowijziging bij ons bekend is;
- als het premiepercentage moet worden verhoogd, verlagen we naar rato de uitkeringen die vanaf de risicowijziging zijn gestart. Eventuele beperkende voorwaarden passen wij op deze uitkeringen toe;
- zouden wij uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering hebben beëindigd dan doen we dat alsnog met ingang van de datum van de risicowijziging.

artikel 10. Wat doet u bij een adreswijziging?

U geeft het meteen aan ons door als het (correspondentie)adres van uw bedrijf wijzigt. Alle correspondentie verzenden wij naar het bij ons laatst bekende adres waarmee onze correspondentie geacht wordt u rechtsgeldig te hebben bereikt.

artikel 11. Wat zijn uw algemene verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid van werknemers?

1. U doet er alles aan om te voorkomen dat uw werknemers arbeidsongeschikt worden. Als werknemers arbeidsongeschikt zijn, neemt u de noodzakelijke acties om ervoor te zorgen dat ze zo voorspoedig mogelijk herstellen en/of re-integreren, bij u of bij een andere werkgever.

2. U komt in ieder geval alle wet- en regelgeving na, die gericht is op het voorkomen en beperken van arbeidsongeschiktheid en bevordering van re-integratie van werknemers, zoals onder andere bepaald in de Wet verbetering poortwachter en de Arbeidsomstandighedenwet 1998. U volgt alle voorschriften, aanwijzingen en adviezen van uw arbodienst en/of bedrijfsarts strikt op. U stelt het verzuimbureau in staat u hierbij te ondersteunen. Wij hebben een verzuimbureau, genaamd de Nederlandse BedrijfsGezondheid Dienst (NBGD). De NBGD is een samenwerkende partner van UPIVA B.V. die gespecialiseerd is in verzuimbegeleiding. Het verzuimbureau helpt en ondersteunt u, in uw opdracht, bij uw verplichtingen om het verzuimproces goed te begeleiden. Wat uw werknemer bespreekt met de bedrijfsarts, blijft vertrouwelijk tussen de werknemer en bedrijfsarts. Deze informatie komt nooit bij ons of het verzuimbureau terecht. Welke diensten u van het verzuimbureau mag verwachten, hangt af van de module(s) die u met uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering verzekerd heeft.

Het verzuimbureau is de bewerker van de persoonsgegevens van uw werknemers. U blijft de verantwoordelijke voor de persoonsgegevens. Het verzuimbureau verwerkt de persoonsgegevens van uw werknemers uitsluitend in uw opdracht. U bepaalt de doelstellingen en de middelen van de verwerking. Het verzuimbureau zorgt voor passende technische en organisatorische maatregelen om persoonsgegevens te beveiligen. Het verzuimbureau zorgt ervoor dat alleen de mensen die ermee mogen werken, toegang krijgen tot de persoonsgegevens. Het verzuimbureau stelt hoge eisen aan alle maatregelen rond de beveiliging van de persoonsgegevens, waarbij het verzuimbureau zich houdt aan het beleid voor informatiebeveiliging van Achmea. Het verzuimbureau laat regelmatig controleren of de beveiliging en de maatregelen nog voldoen aan alle eisen. Als u dat wilt, mag u de beveiliging en de maatregelen controleren.

3. U verstrekt ons administratieve informatie die wij nodig hebben om uw rechten en plichten uit uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering vast te stellen of te controleren. Dit is informatie van de bedrijfsarts of arbodienst met arbeidsongeschiktheidspercentages en het verloop daarvan om een eventuele uitkering te kunnen berekenen.

4. Worden uw werknemers in het buitenland arbeidsongeschikt? Dan zorgt u ervoor dat uw werknemers zich zo spoedig mogelijk tot een arts wenden en al het mogelijke doen om hun herstel te bevorderen. Tevens zorgt u ervoor dat uw werknemers hun arbeidsongeschiktheid in overeenstemming met lokale wettelijke regelgeving daar melden en zo nodig laten vaststellen door een bevoegd orgaan.

artikel 12. Uw verhaalsrecht op een wettelijk aansprakelijke derde?

1. Als een derde aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van een werknemer kunt u op die derde (maximaal) het netto deel van het loon dat u moet doorbetalen en door u gemaakte re-integratiekosten verhalen. Dit verhaalsrecht gaat wettelijk op ons over zodra en voor zover wij uitkeren. Voor het overige blijft uw verhaalsrecht intact.

2. Als een derde aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van een werknemer geeft u dat aan ons door en stelt u ons in staat om uitkeringen te verhalen, zonder ons daarin te belemmeren. Zo mag u zonder overleg met ons geen schikking treffen met de (verzekeraar van de) aansprakelijke derde of afstand doen van uw verhaalsrecht.

3. Als u ons niet of onvoldoende in staat stelt om uitkeringen te verhalen op een aansprakelijke derde, kunnen wij de uitkering verminderen met een bedrag dat wij hadden kunnen verhalen als u ons daartoe in staat had gesteld. Dit bedrag wordt door ons vastgesteld.

artikel 13. Wanneer hebt u recht op onze verhaalservice?

1. U hebt recht op verhaalservice als een derde aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van een werknemer. In dat geval voeren wij op uw verzoek namens u een verhaalsactie uit om uw verhaalsrecht te effectueren. Dit kan alleen voor zover uw verhaalsrecht intact blijft en niet op ons is overgegaan of overgaat. U kunt uw verzoek aan ons doorgeven bij de melding van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer of op een later tijdstip, indien pas later blijkt dat (mogelijk) sprake is van een aansprakelijke derde.

2. Wij nemen uitsluitend verzoeken in behandeling die betrekking hebben op arbeidsongeschiktheid die onder de dekking van uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering valt.

3. Wij beoordelen uw verzoek en de omstandigheden. Wij laten u daarna weten of wij overgaan tot een verhaalsactie. Wij mogen een verzoek afwijzen, als wij oordelen dat er weinig of geen kans van slagen is met een verhaalsactie.

4. Wij kunnen de beoordeling en behandeling van een verzoek van u overdragen aan de afdeling Regres van Achmea Schade en Inkomen.

artikel 14. Wat is niet verzekerd?

Uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering verleent geen aanspraken, diensten, rechten, uitkeringen of schadevergoedingen (meer) in de volgende gevallen:

- voor arbeidsongeschiktheid waarbij de eerste ziektedag van de werknemer ligt voor de ingangsdatum van uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering;
- voor arbeidsongeschiktheid die al bestaat op het moment waarop u de arbeidsovereenkomst met een toekomstige werknemer sluit, tot het moment dat de (toekomstige) werknemer 28 kalenderdagen volledig arbeidsgeschikt is geweest;
- voor arbeidsongeschiktheid die al bestaat op het moment waarop u de arbeidsovereenkomst met de werknemer verlengt, tot het moment dat de (toekomstige) werknemer 28 kalenderdagen volledig arbeidsgeschikt is geweest en wij hier nadeel van hebben;
 - o wij beoordelen een dergelijke situatie van geval tot geval;
 - o wij nemen daarvoor contact met u op;
 - o u geeft ons de informatie die wij voor de beoordeling nodig hebben, inclusief de omstandigheden van het geval;
 - o wij informeren u daarna over ons besluit.
- voor arbeidsongeschiktheid binnen een periode van onbetaald verlof of verlof volgens de Wet arbeid en zorg;
- als de arbeidsongeschikte werknemer door een (gedeeltelijke) bedrijfsovername bij u in dienst komt en de eerste ziektedag voor de datum van indiensttreding bij u ligt;
- als u uw verplichtingen niet nakomt en onze belangen hierdoor zijn of (kunnen) worden geschaad;
- als u opzettelijk gegevens verzwijgt of hebt verzwegen dan wel ons opzettelijk onjuiste gegevens hebt verstrekt of hebt laten verstrekken (fraude);
- voor arbeidsongeschiktheid die is ontstaan uit of verergerd door opzet of bewuste roekeloosheid van u of van de werknemer;
- als sprake is van molest. Onder molest verstaan wij arbeidsongeschiktheid die (in)direct is ontstaan uit of verergerd door een gewapend conflict, burgeroorlog, opstand, binnenlandse onlusten, oproer of mouterij. Deze begrippen zijn omschreven in een tekst van het Verbond van Verzekeraars in Nederland (op 2 november 1981 onder nummer 136/1981 gedeponneerd ter griffie van de Arrondissementsrechtbank te Den Haag);
- als sprake is van atoomkernreacties. Onder atoomkernreactie verstaan wij:

elke kernreactie waarbij energie vrijkomt, zoals kernfusie, kernsplijting en kunstmatige en natuurlijke radioactiviteit. De uitsluiting geldt niet als het gaat om radioactieve stoffen:

- o die zich in overeenstemming met hun bestemming buiten een kerninstallatie (een installatie in de zin van de Wet Aansprakelijkheid Kernongevallen (Staatsblad 1979225) of aan boord van een schip) bevinden; en

- o die gebruikt worden of bestemd zijn om gebruikt te worden voor industriële, commerciële, landbouwkundige, medische, wetenschappelijke of onderwijskundige doeleinden of voor (niet militaire) beveiligingsdoeleinden; en
 - o waarvoor de overheid (voor zover noodzakelijk) een vergunning heeft afgegeven voor vervaardiging, gebruik, opslag en verwijdering.
- als sprake is van schade die wij niet mogen verzekeren vanwege de Sanctiewet 1977 of de regels volgens die wet. Bijvoorbeeld als wij daardoor meewerken aan verboden transacties. Of als sprake is van schade waarvoor wij geen uitkeringen mogen doen vanwege de Sanctiewet 1977 of de regels volgens die wet. Bijvoorbeeld als wij daardoor uitkeringen zouden moeten doen aan personen, ondernemingen, overheden of andere organisaties of een verbodsjijst. Dit geldt ook voor indirecte betalingen.

artikel 15. Hoe is het terrorismerisico verzekerd?

1. Hebt u recht op een uitkering uit uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering door een gebeurtenis die (in)direct verband houdt met het terrorismerisico? Dan is onze uitkeringsplicht of vrijstelling van premiebetaling beperkt tot het bedrag dat wij voor diezelfde aanspraak ontvangen van de Nederlandse Herverzekeringsmaatschappij voor Terrorismeschaden NV (NHT), bij wie wij onze verplichtingen die direct of indirect voortvloeien uit het terrorismerisico, hebben herverzekerd.

2. De NHT biedt een herverzekeringsdekking voor terrorismerisico tot maximaal 1 miljard euro per kalenderjaar. Dit bedrag geldt voor alle claims van alle bij de NHT aangesloten verzekeraars samen. Het bedrag kan van jaar tot jaar worden aangepast. Een aanpassing van dit bedrag wordt meegedeeld in drie landelijk verschijnende dagbladen.

artikel 16. Hoe behandelen wij claims bij het terrorismerisico?

1. Op onze herverzekering bij de NHT is een 'Protocol Afwikkeling Claims' van toepassing. Dit protocol maakt deel uit van uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering en kunt u bij ons of bij de NHT opvragen. Belangrijk om te weten, is dat de NHT:

- beslist of een aanspraak op een uitkering of premievrijstelling het gevolg is van terrorismerisico. Een besluit van het NHT is bindend voor ons, voor u en voor de verzekerde(n);
- claims die voortvloeien uit het terrorismerisico aan één kalenderjaar mag toewijzen;
- de uitkering aan deelnemende verzekeraars mag uitstellen totdat de NHT kan bepalen of er voldoende financiële middelen zijn om alle vorderingen te dekken. Zijn die middelen er niet dan mag de NHT een gedeeltelijke uitkering doen. In dat geval zullen ook wij gedeeltelijk uitkeren.

2. U kunt pas aanspraak maken op een uitkering, als wij van de NHT te horen hebben gekregen welk bedrag wij, eventueel bij wijze van voorschot, uitgekeerd krijgen.

3. U moet uw aanspraak op een uitkering melden, binnen twee jaar nadat de NHT heeft vastgesteld dat sprake is van terrorismerisico. Onze herverzekeringsdekking bij de NHT geldt namelijk slechts twee jaar. Meldt u zich te laat dan kan de NHT ons geen vergoeding meer geven en vervalt onze uitkeringsplicht.

artikel 17. Wanneer ontvangt u de uitkering?

1. Wij maken de uitkering over een maand uiterlijk voor het einde van de volgende maand aan u over.

2. Wij hoeven niet aan u uit te keren zolang het recht op uitkering nog niet vaststaat. Wij mogen het recht op uitkering ook achteraf controleren en als het nodig is de uitkering corrigeren.

artikel 18. Hoe berekenen wij het premiepercentage voor een kalenderjaar?

1. Wij berekenen de premie door het premiepercentage te vermenigvuldigen met de totale loonsom. Voorafgaand aan elk kalenderjaar stellen wij opnieuw een premiepercentage vast. Bij de berekening van het premiepercentage gaan we uit van de bij ons bekende informatie. Het betreft onder meer de volgende gegevens:

- de bedrijfsactiviteit volgens uw inschrijving bij de Kamer van Koophandel;
- het aantal werknemers;
- uw werknemersgegevens en verzekerde jaarlonen;
- het aantal verzuimdagen in uw bedrijf en de door u ontvangen uitkeringen in de drie jaren direct voorafgaand aan het moment waarop wij uw nieuwe premiepercentage vaststellen. Het aantal verzuimdagen van het laatste jaar telt niet mee, als vanaf de ingangsdatum van uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering en het moment van vaststellen van uw nieuwe premiepercentage minder dan zes maanden zijn verstreken. Verzuimdagen tellen ook niet mee als en voor zover wij de betreffende uitkeringen hebben kunnen verhalen op een aansprakelijke derde.

2. Wij kunnen het premiepercentage voor een kalenderjaar opnieuw vaststellen, als we nadat uw nieuwe premiepercentage is vastgesteld, wijzigingen in de gebruikte gegevens moeten verwerken.

3. Als het premiepercentage samen met het eventuele eigenrisicopercentage als gevolg van de jaarlijkse vaststelling van het nieuwe premiepercentage met meer dan 20 procent stijgt, mag u uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering beëindigen. Als u uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering wilt beëindigen, geeft u dit schriftelijk aan ons door, binnen 30 kalenderdagen na ontvangst van ons bericht van wijziging. Uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering eindigt dan op de dag waarop de nieuwe premie verschuldigd zou zijn.

4. Gaat uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering in op of na 1 september? Dan gelden het premiepercentage en het eventuele eigenrisicopercentage ook voor het volgende kalenderjaar.

artikel 19. Hoe betaalt u de verschuldigde premie?

1. U betaalt de premie die wij voor ieder premietijdvak in rekening brengen vooruit. U betaalt op tijd als wij uw betaling ontvangen binnen 30 kalenderdagen nadat u het betalingsverzoek van ons ontvangt.

2. Bij aanvang of wijziging van uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering bent u de volledige premie tot het einde van het lopende kalenderjaar verschuldigd.

3. Bij verlenging van uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering bent u per 1 januari de volledige premie voor het komende kalenderjaar verschuldigd.

4. Wij brengen de premie bij u in rekening volgens de door u gekozen betalingstermijn van een jaar, een halfjaar, een kwartaal of een maand. Als u kiest voor een andere betalingstermijn dan een jaar, berekenen wij hiervoor een opslag.

5. Betaalt u via automatisch incasso? Dan ontvangt u voor iedere incasso een vooraankondiging. Wij sturen de vooraankondiging minimaal 3 en maximaal 15 dagen voor de incasso.

6. Voor het einde van een kalenderjaar ontvangt u van ons bericht over het premiepercentage voor het volgende kalenderjaar.
7. Per 1 januari van elk jaar brengen wij eerst een voorlopige premie in rekening. Deze premie baseren we op het (nieuwe) premiepercentage en de laatst bekende verzekerde jaarlonen van het voorgaande kalenderjaar.
8. Als we alle actuele gegevens per 1 januari ontvangen, berekenen we de werkelijk verschuldigde premie voor het nieuwe kalenderjaar. Veranderingen in werknemersgegevens en de verzekerde jaarlonen worden hierin gedurende het jaar verwerkt.
9. Hebt u geen werknemers meer in dienst of daalt het totaal verzekerde jaarloon onder een bepaald bedrag? Dan betaalt u voor uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering een minimumpremie.

artikel 20. Wat gebeurt er als u niet op tijd betaalt?

1. Betaalt u de eerste rekening voor de premie van uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering niet op tijd of niet volledig? Dan ontstaan er geen rechten uit uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering. U verkrijgt die rechten pas op de dag na de datum waarop we de verschuldigde premie van u ontvangen.
2. Betaalt u een volgende rekening voor de premie van uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering niet op tijd of niet volledig? Dan sturen wij u een aanmaning. Blijft u in gebreke, dan berichten wij u dat wij uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering schorsen vanaf de eerste dag van het premietijdvak waarin u niet op tijd of niet volledig hebt betaald.
3. Met ingang van de dag van schorsing kunt u aan uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering geen rechten meer ontlenen voor:
 - arbeidsongeschiktheid (en een latere toename daarvan) die is ontstaan tijdens de schorsingsperiode;
 - bestaande arbeidsongeschiktheid die toeneemt tijdens de schorsingsperiode;
 - een overlijden tijdens de schorsingsperiode.
4. Als uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering is geschorst, kunnen we uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering zonder opzegtermijn beëindigen.
5. Als u de premie alsnog betaalt, dan hebt u weer rechten uit uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering vanaf de dag na de datum waarop wij de verschuldigde premie ontvangen. Maar dit geldt niet als wij uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering al beëindigd hebben en nooit voor de gevallen waardoor u door de schorsing geen rechten meer aan uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering kunt ontlenen.
6. Als wij uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering schorsen of beëindigen, blijft u verplicht de verschuldigde premie volledig te voldoen.
7. Als wij maatregelen nemen om onze vordering bij u te incasseren, komen alle gerechtelijke én buitengerechtelijke kosten voor uw rekening.
8. Vanaf het moment waarop u (gedeeltelijk) te laat betaalt tot aan de dag dat u volledig betaalt, berekenen wij de wettelijke rente. Standaard hanteren wij het geldende wettelijke rentepercentage voor niet-handelstransacties vermeerderd met 1% aanvullende rente. Wij houden ons recht op een volledige schadevergoeding volgens de wet.

artikel 21. Wanneer hebt u recht op premierestitutie?

1. Behalve in het geval waarin u opzettelijk gegevens verzwijgt of hebt verzwegen dan wel ons opzettelijk onjuiste gegevens hebt verstrekt of hebt laten verstrekken (fraude) hebt u in de volgende gevallen recht op premierestitutie:

- bij tussentijdse beëindiging van uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering of een of meer modules van uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering naar billijkheid;
- als over een vol kalenderjaar geen risico is gelopen. U bent over dat jaar geen premie verschuldigd, behalve de minimumpremie die geldt voor uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering.

2. Als u recht hebt op premierestitutie, mogen wij op het te restitueren bedrag een redelijke vergoeding inhouden voor door ons gemaakte kosten.

artikel 22. Wie mag er verrekenen?

U bent niet gerechtigd tot verrekening of opschorting van betaling. Wij mogen verschuldigde bedragen verrekenen met te verstrekken uitkeringen.

artikel 23. Algemene aanpassing van premiepercentage en/of de voorwaarden?

1. Wij mogen het premiepercentage en/of de voorwaarden van uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering aanpassen. Maar dit mag alleen als wij dat tegelijkertijd doen voor alle klanten of bepaalde groepen van klanten. Bij een algemene aanpassing brengen wij u op de hoogte.

2. Bij een algemene aanpassing mag u uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering beëindigen. Behalve als de wijziging:

- een verbetering van de voorwaarden en/of verlaging van het premiepercentage betekent;
- een stijging van het premiepercentage betreft die voortvloeit uit de jaarlijkse vaststelling van het nieuwe premiepercentage en waarbij de stijging van het premiepercentage samen met het eventuele eigenrisicopercentage minder dan 20 procent bedraagt;
- voortvloeit uit wettelijke regelingen en/of bepalingen.

3. Als u uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering wilt beëindigen, geeft u dat schriftelijk aan ons door binnen de termijn die wij in ons bericht over de wijziging noemen. Uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering eindigt dan op de datum die in ons bericht staat.

4. Als wij binnen de genoemde termijn geen beëindigingsverzoek van u ontvangen, gaan wij er van uit dat u met de aanpassing instemt.

artikel 24. Wanneer eindigt uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering?

1. U kunt uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering beëindigen per de eerste dag na de einddatum van uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering of, als dit op uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering van toepassing is, dagelijks beëindigen. Op uw polis staat vermeld wanneer u uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering kunt beëindigen. Als u uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering wilt beëindigen, geeft u dit schriftelijk aan ons door. Als u uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering per de eerste dag na de einddatum kunt beëindigen, moet uw beëindigingsverzoek tijdig in ons bezit zijn, waarbij u de opzegtermijn die op uw polis vermeld staat in acht moet nemen. Als u uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering dagelijks kunt beëindigen, eindigt uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering een maand nadat wij uw beëindigingsverzoek hebben ontvangen.

2. Wij kunnen uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering beëindigen:

- als u zich niet aan uw verplichtingen houdt;
 - als u opzettelijk gegevens verzwijgt of hebt verzwegen dan wel ons opzettelijk onjuiste gegevens verstrekt of hebt laten verstrekken (fraude);
 - als er zich wijzigingen in wet- en regelgeving voordoen, waardoor voortzetting van uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering niet van ons verwacht mag worden;
 - per 1 januari na de einddatum. We hanteren dan een opzegtermijn van twee maanden.
3. Uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering eindigt door schriftelijke opzegging door u of door ons:
- op de eerste dag van een nieuw kalenderjaar volgend op een vol kalenderjaar waarin geen risico is gelopen, waarbij het schriftelijke bericht van opzegging uiterlijk binnen één maand na het verstrijken van dat laatste jaar ontvangen moet zijn;
 - als er ten minste zes maanden lang geen werknemers zijn of geen verzekeraar belang meer is;
 - op de dag dat uw bedrijf wordt ontbonden, de rechtspersoonlijkheid verliest of de rechtsvorm van uw bedrijf verandert;
 - op de dag dat de vestigingsplaats van uw bedrijf niet langer in Nederland ligt;
 - op de dag dat er beslag op uw vermogen wordt gelegd.
4. Uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering eindigt:
- op de dag dat u voor het UWV geen werkgever meer bent;
 - op de dag dat u uw bedrijf verkoopt of beëindigt;
 - op de dag dat u failliet wordt verklaard, aan u surseance van betaling wordt verleend of de wettelijke schuldsaneringsregeling op u van toepassing wordt verklaard.

UPIVA ZIEKTEVERZUIMVERZEKERING

Voorwaarden module UPIVA Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel

Deze voorwaarden horen bij uw UPIVA Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel. Uw UPIVA Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel maakt deel uit van uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering. Deze voorwaarden zijn daarom een aanvulling op de Algemene voorwaarden van uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering.

Inhoudsopgave

- artikel 1. Welk risico hebt u verzekerd?
- artikel 2. Wat is uw eigenrisico voor de loondoorbetalingen?
- artikel 3. Wat doet u als een werknemer arbeidsongeschikt wordt?
- artikel 4. Hoe berekenen wij de uitkering?
- artikel 5. Wanneer is geen sprake van een verzekerd risico?
- artikel 6. Wat gebeurt er als wetgeving verandert?
- artikel 7. Hebt u recht op uitkering na beëindiging van uw UPIVA Loondoorbetalings-verzekering Conventioneel?
- artikel 8. Waarvoor keert uw UPIVA Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel niet (meer) uit?

artikel 1. Welk risico hebt u verzekerd?

1. Uw UPIVA Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel geeft recht op een uitkering voor de door u geleden schade vanwege uw loondoorbetalingsverplichting, met inachtneming van uw eigenrisicoperiode. Hierbij gaat het om het loon dat u volgens uw loondoorbetalingsverplichting moet betalen aan uw arbeidsongeschikte werknemers in de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid.
2. Als de werknemer al arbeidsongeschikt is op de datum van indiensttreding, maar de werknemer is arbeidsongeschikt geworden tussen de dag waarop u de arbeidsovereenkomst met de werknemer heeft gesloten en de datum van de feitelijke indiensttreding zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst, bestaat recht op uitkering vanaf de datum van indiensttreding. Dit geldt ook voor werknemers die na het aanvaarden van passende arbeid bij een andere werkgever verplicht bij u terug in dienst komen, voor het resterende deel van de periode van 104 weken vanaf indiensttreding.
3. Als perioden van arbeidsongeschiktheid elkaar binnen 28 kalenderdagen opvolgen, tellen wij ze bij elkaar om de periode van 104 weken te bepalen.
4. Als een werknemer overlijdt, ontvangt u een uitkering van het verzekerde loon over een maand.
5. Als een percentage voor werkgeverslasten is meeverzekerd, staat dit vermeld op uw polis.

artikel 2. Wat is uw eigenrisico voor de loondoorbetalingen?

1. Er is een eigenrisicoperiode voor elke nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid. Deze eigenrisicoperiode staat op uw polis.
2. De eigenrisicoperiode geldt voor een werknemer eenmaal, als perioden van arbeidsongeschiktheid elkaar binnen 28 kalenderdagen opvolgen.
3. De eigenrisicoperiode gaat in op de eerste ziektedag, behalve als:
 - de eerste ziektedag een zaterdag of zondag is. De eigenrisicoperiode gaat dan in op de maandag direct daarna;

- u niet vanaf de eerste ziektedag recht op uitkering hebt. De eigenrisicoperiode geldt dan vanaf de dag dat u recht op uitkering hebt.

artikel 3. Wat doet u als een werknemer arbeidsongeschikt wordt?

1. U zorgt er in ieder geval voor dat de verzuimbegeleiding van de arbeidsongeschikte werknemer meteen start en dat de verzuimbegeleiding in overeenstemming met uw wettelijke verplichtingen wordt uitgevoerd door uw arbodienst of bedrijfsarts.
2. U zorgt ervoor dat wij na elke maand, maar uiterlijk op de 10e dag van de daaropvolgende maand via het verzuimmeldsysteem en op de afgesproken manier de volgende informatie over arbeidsongeschikte werknemers ontvangen:
 - de datum waarop werknemers arbeidsongeschikt zijn geworden en de mate van arbeidsongeschiktheid;
 - de datum waarop de mate van arbeidsongeschiktheid is veranderd en de nieuwe mate van arbeidsongeschiktheid;
 - de datum waarop werknemers weer aan het werk zijn gegaan en/of hersteld zijn.
3. Als u te laat start met de verzuimbegeleiding voor een arbeidsongeschikte werknemer, gaat het recht op uitkering in op de datum waarop de verzuimbegeleiding van uw arbeidsongeschikte werknemer aantoonbaar is gestart, mits u aantoont dat onze belangen niet zijn geschaad.
4. Als u arbeidsongeschiktheid van een werknemer te laat aan ons meldt, start het recht op uitkering op de ontvangstdatum van uw melding, tenzij onze belangen niet door de te late melding zijn geschaad.

artikel 4. Hoe berekenen wij de uitkering?

1. Wij berekenen uw uitkering voor loondoorbetaling aan een werknemer per periode van arbeidsongeschiktheid. Dit doen wij per maand achteraf en volgens het geldende dekkingspercentage.
2. We berekenen de uitkering door het op de eerste ziektedag verzekerde jaarloon te delen door 261 en te vermenigvuldigen met het aantal verzuimdagen onder aftrek van uw eigenrisicoperiode. Het resultaat vermenigvuldigen we vervolgens met het geldende dekkingspercentage. In de berekening verwerken wij de percentages die in deze periode gelden voor de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer.
3. Wij berekenen de overlijdensuitkering over het op de dag van overlijden verzekerde jaarloon. Als de werknemer direct voorafgaand aan de dag van overlijden arbeidsongeschikt was berekenen wij de overlijdensuitkering over het op de eerste ziektedag verzekerde jaarloon. De uitkering is het verzekerde loon over één maand, gerekend vanaf de dag na de overlijdensdatum. Voor de overlijdensuitkering hanteren wij het dekkingspercentage dat geldt op de eerste ziektedag.
4. Als u een percentage voor werkgeverslasten hebt meeverzekerd, verhogen wij de uitkering met dat percentage.

artikel 5. Wanneer is geen sprake van een verzekerd risico?

Uw UPIVA Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel geeft uitsluitend recht op uitkering als u een loondoorbetalingsverplichting hebt. Dat betekent dat u geen beroep op een uitkering kunt doen als en voor zover u niet (meer) verplicht bent loon door te betalen, bijvoorbeeld:

- als de werknemer niet arbeidsongeschikt is;

- als de werknemer zijn eigen of passende arbeid (geheel of gedeeltelijk) hervat;
- als de werknemer zijn herstel belemmert of niet meewerkt aan het controleren of vaststellen van zijn arbeidsongeschiktheid;
- als de werknemer passende arbeid, bij u of een andere werkgever, weigert;
- als en voor zover een WAO-uitkering of WIA-uitkering wordt toegekend of verhoogd;
- als de werknemer gedetineerd is;
- als de arbeidsongeschiktheid ontstaat door opzet van de werknemer zelf;
- vanaf de dag dat de werknemer overlijdt;
- vanaf de dag dat de dienstbetrekking van de werknemer eindigt;
- als de periode van 104 weken van loondoorbetaling is verstreken.

artikel 6. Wat gebeurt er als wetgeving verandert?

Door veranderingen in wet- en regelgeving kan uw recht op uitkering niet toenemen.

artikel 7. Hebt u recht op uitkering na beëindiging van uw UPIVA Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel?

1. Na beëindiging van uw UPIVA Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel hebt u recht op uitkering als de eerste ziektedag voor de beëindigingsdatum van uw UPIVA Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel ligt. Indien de werknemer overlijdt, hebt u recht op de overlijdensuitkering indien de werknemer direct voorafgaand aan de dag van overlijden arbeidsongeschikt was en de eerste ziektedag voor de beëindigingsdatum van uw UPIVA Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel lag.

2. Dit recht op uitkering geldt niet (langer) als:

- u voor het UWV geen werkgever meer bent;
- u uw bedrijf verkoopt of beëindigt;
- u of uw bedrijf failliet wordt verklaard, aan u of uw bedrijf surseance van betaling wordt verleend of de wettelijke schuldsaneringsregeling op u van toepassing wordt verklaard;
- u zich niet aan uw verplichtingen houdt;
- uw UPIVA Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel is beëindigd omdat u de premie niet of niet op tijd hebt betaald;
- uw UPIVA Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel is beëindigd omdat u opzettelijk gegevens verzwijgt of hebt verzwegen dan wel ons opzettelijk onjuiste gegevens hebt verstrekt of hebt laten verstrekken (fraude).

artikel 8. Waarvoor keert uw UPIVA Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel niet (meer) uit?

Uw UPIVA Loondoorbetalingsverzekering Conventioneel voorziet niet (meer) in een uitkering in de volgende gevallen:

- als en voor zover de werknemer om andere redenen dan arbeidsongeschiktheid niet werkt;

- als en voor zover de werknemer of zijn nabestaanden aanspraak kunnen maken op een uitkering volgens de WAO, de Wet WIA of de Ziektewet;
- als de werknemer volgens de WAO of de Wet WIA voor 80% of meer arbeidsongeschikt is. Wij nemen deze werknemer niet (langer) in de verzekering op;
- vanaf de dag waarop de arbeidsongeschikte werknemer met de Vut, prepensioen of pensioen gaat;
- vanaf de dag waarop de arbeidsongeschikte werknemer 70 jaar wordt;
- als de loondoorbetalingsverplichting na 104 weken wordt verlengd;
- als de werknemer het werk (gedeeltelijk) hervat op therapeutische basis, na afloop van een periode van 28 kalenderdagen waarin de werkhervatting op deze basis heeft voortgeduurd. Na deze periode verminderen wij de uitkering met een bedrag ter hoogte van de loonwaarde die wij aan de werkzaamheden toekennen;
- voor een nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid, als na 104 weken loondoorbetaling geen WAO-uitkering of WIA-uitkering is aangevraagd. En ook als de werknemer zijn oorspronkelijke beroep weer hervat en de arbeidsovereenkomst naar aanleiding hiervan niet is aangepast;
- voor individuele loonsverhogingen van de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid.

UPIVA ZIEKTEVERZUIMVERZEKERING

Voorwaarden module UPIVA Loondoorbetalingsverplichting Stop Loss

Deze voorwaarden horen bij uw UPIVA Loondoorbetalingsverplichting Stop Loss. Uw UPIVA Loondoorbetalingsverplichting Stop Loss maakt deel uit van uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering. Deze voorwaarden zijn daarom een aanvulling op de Algemene voorwaarden van uw UPIVA Ziekteverzuimverzekering.

Inhoudsopgave

artikel 1. Welk risico hebt u verzekerd?

artikel 2. Wat is uw eigenrisico voor de loondoorbetalingen?

artikel 3. Wat doet u als een werknemer arbeidsongeschikt wordt?

artikel 4. Hoe berekenen wij de uitkering?

artikel 5. Wanneer is geen sprake van een verzekerd risico?

artikel 6. Wat gebeurt er als wetgeving verandert?

artikel 7. Hebt u recht op uitkering na beëindiging van uw UPIVA Loondoorbetalingsverplichting Stop Loss?

artikel 8. Waarvoor keert uw UPIVA Loondoorbetalingsverplichting Stop Loss niet (meer) uit?

artikel 9. Wanneer veranderen wij uw UPIVA Loondoorbetalingsverplichting Stop Loss?

artikel 1. Welk risico hebt u verzekerd?

1. Uw UPIVA Loondoorbetalingsverplichting Stop Loss geeft recht op een uitkering voor de door u geleden schade vanwege uw loondoorbetalingsverplichting in een kalenderjaar, voor zover het totaalbedrag van die schade boven uw eigenrisico uitkomt. Hierbij gaat het om het loon dat u volgens uw loondoorbetalingsverplichting moet betalen aan uw arbeidsongeschikte werknemers in de eerste 104 weken van arbeidongeschiktheid. De loondoorbetalingsverplichting die u verzekerd hebt, staat op uw polis.

2. Voor het recht op uitkering tellen wij ook de loondoorbetalingsverplichting mee, die geldt voor werknemers die arbeidsongeschikt zijn op de datum van indiensttreding, maar waarbij de werknemer arbeidsongeschikt is geworden tussen de dag waarop u de arbeidsovereenkomst met de werknemer heeft gesloten en de datum van de feitelijke indiensttreding zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Dit geldt ook voor werknemers die na het aanvaarden van passende arbeid bij een andere werkgever verplicht bij u terug in dienst komen voor het resterende deel van de periode van 104 weken vanaf indiensttreding.

3. Als perioden van arbeidongeschiktheid elkaar binnen 28 kalenderdagen opvolgen, tellen wij ze bij elkaar om de periode van 104 weken te bepalen.

4. Als een werknemer overlijdt, ontvangt u een uitkering van het verzekerde loon over een maand.

5. Als een percentage voor werkgeverslasten is meeverzekerd, staat dit vermeld op uw polis.

artikel 2. Wat is uw eigenrisico voor de loondoorbetalingen?

1. Er geldt een eigenrisico over het totaalbedrag van uw loondoorbetalingsverplichting waarvoor recht op uitkering bestaat.

2. Uw eigenrisico wordt uitgedrukt in een percentage van het totaal verzekerde jaarloon. Wij baseren dit eigenrisicopercentage op het verzuim dat wij op grond van ervaring in het verleden, zoals uw verzuimgegevens over de afgelopen drie jaren en verzuimgegevens van uw branche, verwachten.

3. Uw eigenrisicobedrag voor een kalenderjaar stellen wij vast door het eigenrisicopercentage te nemen van het actuele gemiddelde totaal verzekerde jaarloon gedurende dat jaar. Vanaf het moment dat u een voorlopige uitkering ontvangt, passen wij het dan geldende eigenrisicobedrag gedurende dat kalenderjaar niet meer aan.

4. Wij stellen uw eigenrisico en uw eigenrisicopercentage voor elk kalenderjaar opnieuw vast.

artikel 3. Wat doet u als een werknemer arbeidsongeschikt wordt?

1. U zorgt er in ieder geval voor dat de verzuimbegeleiding van de arbeidsongeschikte werknemer meteen start en dat de verzuimbegeleiding in overeenstemming met uw wettelijke verplichtingen wordt uitgevoerd door uw arbodienst of bedrijfsarts.

2. U zorgt ervoor dat wij na elke maand, maar uiterlijk op de 10e dag van de daaropvolgende maand, via het meldloket en op de afgesproken manier de volgende informatie over arbeidsongeschikte werknemers ontvangen:

- de datum waarop werknemers arbeidsongeschikt zijn geworden en de mate van arbeidsongeschiktheid;
- de datum waarop de mate van arbeidsongeschiktheid is veranderd en de nieuwe mate van arbeidsongeschiktheid;
- de datum waarop werknemers weer aan het werk zijn gegaan en/of hersteld zijn.

3. Als u te laat start met de verzuimbegeleiding voor een arbeidsongeschikte werknemer, gaat het recht op uitkering in op de datum waarop de verzuimbegeleiding van uw arbeidsongeschikte werknemer aantoonbaar is gestart, mits u aantoont dat onze belangen niet zijn geschaad.

4. Als u arbeidsongeschiktheid van een werknemer te laat aan ons meldt, start het recht op uitkering op de ontvangstdatum van uw melding, tenzij onze belangen niet door de te late melding zijn geschaad.

artikel 4. Hoe berekenen wij de uitkering?

1. Wij berekenen uw recht op uitkering per kalenderjaar.

2. U hebt recht op uitkering voor het bedrag waarmee uw schade in een kalenderjaar het bedrag van uw eigenrisico voor dat jaar overschrijdt. Wij berekenen de uitkering door dat bedrag te vermenigvuldigen met het door u gekozen uitkeringspercentage. Het uitkeringspercentage is een percentage van het bedrag waarmee uw schade in een kalenderjaar het bedrag van uw eigenrisico voor dat jaar overschrijdt, en staat vermeld op uw polis.

3. Voor elke periode van arbeidsongeschiktheid van een werknemer, berekenen we het bedrag dat we voor het recht op uitkering meetellen door het op de eerste ziektedag verzekerde jaarloon te delen door 261 en te vermenigvuldigen met het aantal verzuimdagen. Het resultaat vermenigvuldigen we vervolgens met het geldende dekkingspercentage. In de berekening verwerken wij de percentages die in deze periode gelden voor de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

4. U ontvangt van ons, als u dit verzoekt, een voorlopige uitkering vanaf de maand waarin de som van de berekende bedragen uitkomt boven het bedrag van uw eigenrisico, dat wij dan verwachten.

5. Na afloop van een kalenderjaar berekenen wij het werkelijke eigenrisicobedrag. Vervolgens stellen wij uw recht op uitkering definitief vast:

- als het totaal van de voorlopige uitkeringen minder is dan het bedrag waar u recht op hebt, ontvangt u een aanvullende uitkering;
- als het totaal van de voorlopige uitkeringen hoger is dan het bedrag waar u recht op hebt, betaalt u het verschil binnen 30 kalenderdagen aan ons terug.

6. Wij berekenen de overlijdensuitkering over het op de dag van overlijden verzekerde jaarloon. Als de werknemer direct voorafgaand aan de dag van overlijden arbeidsongeschikt was berekenen wij de overlijdensuitkering over het op de eerste ziektedag verzekerde jaarloon. De uitkering is het verzekerde loon over één maand, gerekend vanaf de dag na de overlijdensdatum. Voor de overlijdensuitkering hanteren wij het dekkingspercentage dat geldt op de eerste ziektedag.

7. Als u een percentage voor werkgeverslasten hebt meeverzekerd, verhogen wij de uitkering met dat percentage.

artikel 5. Wanneer is geen sprake van een verzekerd risico?

Uw UPIVA Loondoorbetalingsverplichting Stop Loss geeft uitsluitend recht op uitkering als u een loondoorbetalingsverplichting hebt. Dat betekent dat u geen beroep op een uitkering kunt doen als en voor zover u niet (meer) verplicht bent loon door te betalen, bijvoorbeeld:

- als de werknemer niet arbeidsongeschikt is;
- als de werknemer zijn eigen of passende arbeid (geheel of gedeeltelijk) hervat;
- als de werknemer zijn herstel belemmert of niet meewerkt aan het controleren of vaststellen van zijn arbeidsongeschiktheid;
- als de werknemer passende arbeid, bij u of een andere werkgever, weigert;
- als en voor zover een WAO-uitkering of WIA-uitkering wordt toegekend of verhoogd;
- als de werknemer gedetineerd is;
- als de arbeidsongeschiktheid ontstaat door opzet van de werknemer zelf;
- vanaf de dag dat de werknemer overlijdt;
- vanaf de dag dat de dienstbetrekking van de werknemer eindigt;
- als de periode van 104 weken van loondoorbetaling is verstreken.

artikel 6. Wat gebeurt er als wetgeving verandert?

Door veranderingen in wet- en regelgeving kan uw recht op uitkering niet toenemen.

artikel 7. Hebt u recht op uitkering na beëindiging van uw UPIVA Loondoorbetalingsverplichting Stop Loss?

Vanaf de dag waarop uw UPIVA Loondoorbetalingsverplichting Stop Loss is geëindigd, hebt u geen recht op uitkering meer.

artikel 8. Waarvoor keert uw UPIVA Loondoorbetalingsverplichting Stop Loss niet (meer) uit?

Uw UPIVA Loondoorbetalingsverplichting Stop Loss voorziet niet (meer) in een uitkering in de volgende gevallen:

- als en voor zover de werknemer om andere redenen dan arbeidsongeschiktheid niet werkt;

- als en voor zover de werknemer of zijn nabestaanden aanspraak kunnen maken op een uitkering volgens de WAO, de Wet WIA of de Ziektewet;
- als de werknemer volgens de WAO of de Wet WIA voor 80% of meer arbeidsongeschikt is. Wij nemen deze werknemer niet (langer) in de verzekering op;
- vanaf de dag waarop de arbeidsongeschikte werknemer met de Vut, prepensioen of pensioen gaat;
- vanaf de dag waarop de arbeidsongeschikte werknemer 70 jaar wordt;
- als de loondoorbetalingsverplichting na 104 weken wordt verlengd;
- als de werknemer het werk (gedeeltelijk) hervat op therapeutische basis, na afloop van een periode van 28 kalenderdagen waarin de werkhervatting op deze basis heeft voortgeduurd. Na deze periode verminderen wij de uitkering met een bedrag ter hoogte van de loonwaarde die wij aan de werkzaamheden toekennen;
- voor een nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid, als na 104 weken loondoorbetaling geen WAO-uitkering of WIA-uitkering is aangevraagd. En ook als de werknemer zijn oorspronkelijke beroep weer hervat en de arbeidsovereenkomst naar aanleiding hiervan niet is aangepast;
- voor individuele loonsverhogingen van de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid.

artikel 9. Wanneer veranderen wij uw UPIVA Loondoorbetalingsverplichting Stop Loss?

1. Als u op 1 september van een jaar minder dan 20 werknemers in dienst hebt, mogen wij uw UPIVA Loondoorbetalingsverplichting Stop Loss omzetten naar een loondoorbetalingsverzekering met een eigen risico in tijd. Wij doen dat met ingang van 1 januari van het volgende jaar.
2. Als wij van deze mogelijkheid gebruik willen maken, ontvangt u van ons een voorstel voor omzetting.
3. Accepteert u dit voorstel niet, dan kunt u voor 1 februari van het jaar waarin de door ons voorgestelde loondoorbetalingsverzekering ingaat, schriftelijk reageren. Uw UPIVA Loondoorbetalingsverplichting Stop Loss eindigt dan per 1 januari van dat jaar.