

VOORWAARDEN

VERZUIMVERZEKERING



Verzekerd van alle aandacht.



Inhoudsopgave

Belangrijk

Waarom deze voorwaarden belangrijk voor u zijn	4
Zo leest u de voorwaarden	5

Mijn verzekering

1. Wat verzeker ik met de UPIVA Generali Verzuimverzekering?	6
2. Welke werknemers verzeker ik?	6

Het loon dat ik verzeker

3. Welk loon verzeker ik?	7
4. Welk loon moet ik minimaal verzekeren?	7
5. Welk loon kan ik maximaal verzekeren?	7

De premie

6. Hoeveel premie moet ik betalen?	8
7. Wanneer wordt mijn premie vastgesteld?	8
8. Hoe berekenen jullie wat ik moet betalen?	8
9. Wanneer moet ik de premie betalen?	9
10. Wat als ik niet of niet op tijd betaal?	9
11. Wat als ik niet heb betaald en ik wil een beroep doen op mijn verzekering?	9

De verzekering afsluiten

12. Welke informatie moet ik doorgeven als ik de verzekering afsluit?	10
13. Vanaf wanneer zijn mijn medewerkers verzekerd?	10
14. Voor hoelang sluit ik de verzekering af?	11
15. Wanneer krijg ik mijn polis?	11
16. Kan ik me nog bedenken?	11

De verzekering wijzigen

17. Mag ik mijn verzekering wijzigen?	12
18. Mag UPIVA Generali de voorwaarden van mijn verzekering wijzigen?	12

De verzekering beëindigen

19. Kan ik mijn verzekering beëindigen?	13
20. Mag UPIVA Generali mijn verzekering beëindigen?	13
21. Krijg ik premie terug als mijn verzekering is beëindigd?	13

Veranderingen in mijn bedrijf

22. Welke veranderingen moet ik doorgeven?	14
23. Kan een verandering in mijn bedrijf gevolgen hebben voor mijn verzekering?	14
24. Wat gebeurt er als ik een verandering in mijn bedrijf niet doorgeef?	14

Werknemersgegevens

25. Welke werknemersgegevens moet ik jaarlijks doorgeven?	15
26. Wat gebeurt er als ik de jaarlijkse werknemersgegevens niet doorgeef?	15

Andere veranderingen

27. Ik neem een bedrijf over. Wat zijn de gevolgen voor mijn verzekering?	16
28. Mijn bedrijf wordt overgenomen. Wat zijn de gevolgen voor mijn verzekering?	16
29. Ik heb (tijdelijk) geen werknemers meer in dienst. Wat zijn de gevolgen voor mijn verzekering?	16

30.	Kan ik overstappen naar een andere arbodienst, bedrijfsarts, verzuimdienstverlener of naar een ander dienstverleningspakket? _____	17
31.	Ik wil mij niet meer laten bijstaan door een arbodienst, bedrijfsarts of verzuimdienstverlener. Kan dat? _____	17

Vergoeding bij ziekteverzuim

32.	Wanneer heb ik recht op een vergoeding? _____	18
33.	Wie bepaalt of mijn werknemer nog kan werken? _____	18
34.	Hoelang ontvang ik een vergoeding? _____	18
35.	Wanneer en hoe moet ik een werknemer ziek of beter melden? _____	18
36.	Welke informatie moet ik doorgeven tijdens ziekte van een werknemer? _____	18
37.	Wat is er verzekerd als mijn werknemer overlijdt? _____	19
38.	Aan welke regels moet ik mij houden? _____	19
39.	Wat gebeurt er als ik mij niet aan de regels houd? _____	20
40.	Wat gebeurt er als mijn werknemer afspraken met de arbodienst of een andere deskundige over zijn begeleiding niet nakomt? _____	20
41.	Wat moet ik doen als mijn werknemer al een uitkering van UWV ontvangt als hij zich ziek meldt? _____	20
42.	Wat moet ik doen als mijn werknemer recht heeft op een Ziektewetuitkering van UWV? _____	21
43.	Hoe hoog is mijn vergoeding? _____	21
44.	Wanneer ontvang ik mijn vergoeding? _____	22
45.	Als het loon van een zieke werknemer wijzigt, past UPIVA Generali dan ook de vergoeding aan? _____	22
46.	Krijg ik altijd de volledige vergoeding? _____	22
47.	Wanneer stopt de vergoeding? _____	23
48.	Als mijn verzekering eindigt, stopt dan ook mijn vergoeding? _____	23

Vergoeding van re-integratiekosten

49.	Betaalt UPIVA Generali mee aan de re-integratie van mijn werknemer? _____	24
-----	---	----

Aansprakelijkheid

50.	Wat moet ik doen als iemand anders aansprakelijk is voor het ziekteverzuim van een werknemer? _____	25
-----	---	----

Wanneer ontvang ik géén vergoeding?

51.	Wanneer ontvang ik geen vergoeding? _____	26
52.	Krijg ik een vergoeding bij roekeloosheid of opzet? _____	26
53.	Krijg ik een vergoeding als mijn werknemer in de gevangenis zit? _____	26
54.	Atoomkernreactie _____	27
55.	Molest _____	27
56.	Terrorisme _____	27

Overige voorwaarden

57.	Kan mijn recht op een vergoeding verjaren? _____	28
58.	Kan ik mijn rechten uit deze verzekering aan iemand anders overdragen? _____	28
59.	Op welke informatie baseert UPIVA Generali mijn verzekering? _____	28
60.	Naar welk adres stuurt UPIVA Generali mijn post? _____	28
61.	Hoe gaat UPIVA Generali om met mijn gegevens? _____	28
62.	Hoe kan ik een klacht indienen? _____	29
63.	Wat doet UPIVA Generali als ik fraude heb gepleegd? _____	29

Belangrijk

WAAROM DEZE VOORWAARDEN BELANGRIJK VOOR U ZIJN

Deze voorwaarden horen bij uw UPIVA Generali Verzuimverzekering. Hierin leest u waarvoor u verzekerd bent, hoe de verzekering werkt en welke regels daarbij gelden. Er staat in wat u van UPIVA Generali mag verwachten en wat wij van u verwachten. Zo weet u precies waar u aan toe bent. Niet alleen als u de verzekering afsluit, maar ook als er iets verandert in uw bedrijf.

De UPIVA Generali Verzuimverzekering in het kort

Kan een werknemer niet werken door ziekte, dan bent u als werkgever meestal verplicht om zijn loon door te betalen. Dat schrijft de wet voor. Met de UPIVA Generali Verzuimverzekering bent u verzekerd van een vergoeding als uw werknemer ziek wordt. Zo komt u niet in de financiële problemen doordat u het loon van uw zieke werknemer moet doorbetalen.

Let op!

De UPIVA Generali Verzuimverzekering is een schadeverzekering. Dat betekent dat de hoogte van uw vergoeding niet vooraf al vaststaat. Hoeveel u ontvangt, hangt onder andere af van wat uw werknemer verdient. Maar ook welke werkzaamheden hij misschien nog wél kan doen, ondanks zijn ziekte.

Ziek betekent lang niet altijd arbeidsongeschikt

In deze voorwaarden gebruiken wij zowel de woorden ziek als arbeidsongeschikt. Dat lijkt verwarrend. Als een werknemer ziek is wil dat niet zeggen dat hij niet zijn normale werk kan doen. Een kantoormedewerker kan misschien met loopgips gewoon zijn werk doen. Het gaat er bij een verzuimverzekering om dat een werknemer door ziekte of ongeval dusdanige beperkingen heeft dat hij niet in staat is om zijn normale werk te doen. Hij is dan arbeidsongeschikt.

U kunt op ons rekenen

Bij UPIVA Generali gaan wij uit van wederzijds vertrouwen. U kunt erop rekenen dat wij onze afspraken nakomen. En dat wij u goed en snel helpen. Wij zorgen zo snel mogelijk voor uw vergoeding. Daar kunt u van op aan. Andersom vertrouwen wij ook op u. Wij gaan ervan uit dat u uw premie op tijd betaalt. En dat u ons altijd eerlijk en op tijd informeert.

Verandert uw bedrijf? Geef het aan ons door

Het is belangrijk dat uw verzekering goed past bij uw bedrijf. Verandert er iets in uw bedrijf? Laat het ons dan weten. Dan beoordelen wij of uw verzekering moet worden aangepast. Zo voorkomt u bijvoorbeeld dat u bij ziekte van uw werknemer geen vergoeding ontvangt. Op die manier zorgen wij samen dat u goed verzekerd bent én blijft.

Geef de volgende situaties ieder geval aan ons door:

- als uw bedrijf andere werkzaamheden gaat doen;
- als uw KvK-inschrijving wijzigt;
- als uw bedrijf te maken krijgt met een fusie, overname of collectief ontslag;
- als het werk in uw bedrijf verandert;
- als uw bedrijf stopt met de bepaalde werkzaamheden;
- als u geen werknemers meer in dienst heeft;
- als u uitstel van betaling aanvraagt via de rechter;
- als u het faillissement van uw bedrijf bij de rechter aanvraagt of als één of meer schuldeisers dat doen;
- als uw bedrijf ophoudt te bestaan.

Zo bereikt u ons

Heeft u een algemene vraag of opmerking? Of wilt u een verandering doorgeven, bijvoorbeeld uw adres of rekeningnummer? Dan kunt u natuurlijk contact met ons opnemen. Onze medewerkers helpen u graag.

Telefoon 088 – 000 83 33
E-mail info@upiva.nl
Website www.upiva.nl

UPIVA B.V.
Postbus 4
3830 AA Leusden

ZO LEEST U DE VOORWAARDEN

Voor wie gelden deze voorwaarden?

In deze voorwaarden staan de regels voor de UPIVA Generali Verzuimverzekering. Die gelden voor ons en voor u.

- Staat er in deze voorwaarden 'wij' of 'ons'? Dan bedoelen wij daarmee de 'verzekeraar': UPIVA B.V. optredend als gevolmachtigd agent namens Generali schadeverzekering maatschappij nv.
- Staat er in deze voorwaarden 'u' of 'ik'? Dan bedoelen wij daarmee u als werkgever: de 'verzekeringnemer'. Op de polis staat wie de verzekeringnemer is.

Leeswijzer

De voorwaarden zijn geschreven in de vorm van vragen met antwoorden. In de uitgebreide inhoudsopgave ziet u alle vragen overzichtelijk op een rij. De vragen zijn genummerd en over 14 hoofdstukken verdeeld. De hoofdstukken gaan over de volgende onderwerpen:

Mijn verzekering. Alles over uw verzekering: wat u verzekert, welke werknemers en welk loon.

De premie. Hoeveel premie moet u betalen, wanneer moet u die betalen en kan de premie wijzigen?

Veranderingen in mijn bedrijf. Welke veranderingen moet u doorgeven aan UPIVA Generali? En wat zijn de gevolgen voor uw verzekering en de vergoeding?

De vergoeding. Alles over de vergoeding: wanneer u recht heeft op de vergoeding, en wanneer niet. En ook: de hoogte van de vergoeding en de regels die gelden bij het ontvangen van de vergoeding.

Wanneer ontvang ik geen vergoeding? Er zijn situaties waarin u geen of een lagere vergoeding ontvangt. Bijvoorbeeld als u het verzuim had kunnen voorkomen of terugdringen.

Overige voorwaarden. Wat kunt u doen als u een klacht heeft? Wat doet UPIVA Generali met uw persoonsgegevens? U leest hier meer over in dit hoofdstuk.

Meer informatie

Tussen de genummerde vragen door vindt u tekstkaders met extra informatie.

Onderstreepte woorden

Bepaalde woorden in de voorwaarden zijn onderstreept. Daarmee geven wij aan dat de betekenis van die woorden in de voorwaarden wordt uitgelegd

Mijn verzekering

1. WAT VERZEKER IK MET DE UPIVA GENERALI VERZUIMVERZEKERING?

- Als een werknemer door ziekte of een ongeval niet meer het werk kan doen dat u in de arbeidsovereenkomst heeft afgesproken, bent u meestal verplicht het loon door te betalen. Met de UPIVA Generali Verzuimverzekering verzekert u die loonkosten.
- U heeft bovendien recht op een vergoeding van de kosten die u maakt om uw zieke werknemer weer aan het werk te helpen.
- Is iemand anders aansprakelijk voor de ziekte van uw werknemer, dan helpen wij u om die ander aansprakelijk te stellen.

Klant aan het woord

Arjen: 'Een aantal jaren geleden zijn mijn zakenpartner Michiel en ik ons hoveniersbedrijf begonnen. Dat liep vanaf het begin al goed en inmiddels hebben we 3 medewerkers in dienst. Onze adviseur wees ons op de mogelijkheid van een verzuimverzekering. Een prettig idee, want als werkgever zijn we verplicht om het loon door te betalen bij ziekte. Dankzij de vergoeding van de verzekering komt ons bedrijf niet in de financiële problemen. En kunnen we desnoods een tijdelijke vervanger inhuren.'

2. WELKE WERKNEMERS VERZEKER IK?

- U verzekert alle werknemers van wie u het loon bij ziekte moet doorbetalen. Deze wettelijke loondoorbetalingsplicht geldt voor de meeste werknemers.
- Maar, bij sommige werknemers heeft u geen loondoorbetalingsplicht, bijvoorbeeld oproepkrachten of uitzendkrachten. Deze kunt u dan ook niet verzekeren.
- De ondernemer of directeur-groootaandeelhouder, zijn partner, ouders en kinderen zijn niet verzekerd, tenzij de persoon een arbeidsovereenkomst heeft naar burgerlijk recht en werknemer is in de zin van de Ziektewet en de WIA.

Meer informatie: loondoorbetalingsplicht

Wordt uw werknemer ziek of krijgt hij een ongeval waardoor hij niet – of niet volledig – meer kan werken? Dan bent u als werkgever wettelijk verplicht om het loon 104 weken lang door te betalen.

U heeft een loondoorbetalingsplicht voor werknemers:
met wie u een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft;
van wie het loon vermeld staat op de (verzamel)loonstaat van uw bedrijf;
voor wie u loonbelasting afdraagt aan de Belastingdienst; en
die werknemer zijn volgens de WIA en de Ziektewet.

U heeft geen loondoorbetalingsplicht voor oproepkrachten:
die pas komen werken als u hen oproept;
met wie u een oproepcontract met voorovereenkomst of nulurencontract of min-maxcontract heeft.

Als een oproepkracht 3 maanden lang elke week of 20 uur per maand werkt, dan spreken wij niet meer van een oproepkracht, maar is er sprake van een werknemer voor wie u een loondoorbetalingsplicht heeft.

Het loon dat ik verzekeren

3. WELK LOON VERZEKER IK?

- U verzekert het brutoloon inclusief vaste toeslagen zoals vakantiegeld en 13^e maand van uw werknemers.
- U kunt er daarnaast voor kiezen om uw vaste werkgeverslasten mee te verzekeren. Op de polis leest u of, en voor welk percentage uw werkgeverslasten zijn meeverzekerd.
- Ontvangt u loonkostensubsidie? Dat deel van het loon is niet verzekerd.
- Voor werknemers zonder vaste contracturen waarvoor u een loondoorbetalingsplicht heeft bij ziekte geeft u het gemiddelde loon op over het afgelopen jaar.

Brutoloon

Voor het brutoloon gebruikt u het bedrag dat u invult in kolom 8 'loon voor de werknemersverzekeringen' van de loonstaat die u voor de Belastingdienst moet bijhouden. Meer informatie hierover vindt u op de website van de Belastingdienst bij het onderdeel loonadministratie.

Werkgeverslasten

Vaste werkgeverslasten zijn bijvoorbeeld pensioenpremies, werkgeversheffing, zorgverzekeringswet en het werkgeversdeel sociale verzekeringen. Het zijn de kosten die u als werkgever over het loon van uw werknemers betaalt.

4. WELK LOON MOET IK MINIMAAL VERZEKEREN?

U verzekert het volledige brutoloon. Er is geen loon dat u minimaal moet verzekeren. Maar er is wel een minimumpremie van € 250,- per jaar voor al uw werknemers.

5. WELK LOON KAN IK MAXIMAAL VERZEKEREN?

U kunt maximaal € 100.000,- per werknemer per jaar verzekeren. Dat is inclusief de vaste toeslagen zoals vakantiegeld en 13e maand op het loon dat u jaarlijks betaalt, maar exclusief de werkgeverslasten.

De premie

6. HOEVEEL PREMIE MOET IK BETALEN?

- Wij bepalen voor ieder jaar het premiepercentage dat u moet betalen voor uw verzekering. De premie is onder andere afhankelijk van:
 - de branche waar uw bedrijf onder valt;
 - het brutoloon van uw werknemers;
 - het aantal werknemers;
 - het aantal zieken in het verleden, uitgedrukt in verzuimpercentages over de afgelopen 3 jaar volgens de opgave van de arbodienst;
 - onze inschatting of wij in een jaar meer uitgeven aan vergoedingen en aan kosten dan de premie die wij van u ontvangen in dat jaar;
 - uw keuze voor de dekking;
 - eventuele provisie die wij aan uw adviseur betalen.
- De premie staat vermeld op uw polis. En wordt berekend door het premiepercentage te vermenigvuldigen met de verzekerde loonsom. Als u werkgeverslasten heeft meeverzekerd, dan berekenen wij hierover ook premie.

7. WANNEER WORDT MIJN PREMIE VASTGESTELD?

- Bij de start van uw verzuimverzekering stellen wij uw premiepercentage vast. Daarna doen wij dit ieder jaar per 1 januari. Wij laten u dat dan minstens een maand van tevoren weten.
- Gaat u niet akkoord met de wijziging van uw premiepercentage? En wilt u uw verzekering beëindigen? Dan beëindigen wij uw verzekering per 1 januari nadat wij het nieuwe percentage aan u hebben doorgegeven.

8. HOE BEREKENEN JULLIE WAT IK MOET BETALEN?

- U betaalt premie over de werkelijke bruto jaarloonsom van alle verzekerde werknemers in een jaar. Die wordt pas na afloop van het jaar door uw accountant of boekhouder vastgesteld. Totdat wij die loonsom van u gemeld hebben gekregen, berekenen wij de premie over de loonsom van het jaar daarvoor. Dit noemen wij de voorschotpremie.
- De premie die berekend wordt over de werkelijke loonsom noemen wij de definitieve premie.
- Wij vragen u na afloop van elk jaar wat de definitieve bruto jaarloonsom is geweest. Wij berekenen dan voor u de premie op basis van de definitieve loonsom en trekken daar de voorschotpremie vanaf. Het verschil in premie verrekenen wij met u. Wij passen de premie voor het lopende jaar aan op de laatste bekende loonsom.

Meer informatie

Wilt u meer weten over welke informatie wij jaarlijks opvragen? Kijk dan in vraag 25 'Welke werknemersgegevens moet ik jaarlijks doorgeven?'.

Rekenvoorbeeld

Stel uw premiepercentage over een jaar is 4%

Geschatte loonsom dat jaar	€ 500.000,-	Premie € 20.000,-
Definitieve loonsom dat jaar	€ 600.000,-	Premie € 24.000,-
U betaalt bij over het extra loon	€ 100.000,-	Premie € 4.000,-

9. WANNEER MOET IK DE PREMIE BETALEN?

- U kiest zelf uw betalingsperiode: per maand, per kwartaal, per half jaar of per jaar.
- Heeft u ons gemachtigd om de premie van uw rekening af te schrijven? Dan schrijven wij de premie iedere betalingsperiode binnen 7 dagen na de premievervaldag van uw rekening af.
- Betaalt u via iDEAL? Dan ontvangt u voorafgaand aan elke betalingsperiode van ons een e-mail met een betalingsverzoek om via iDEAL te betalen. U moet de premie dan binnen 30 dagen betalen.
- Betaalt u via een acceptgiro? Dan ontvangt u voorafgaand aan elke betalingsperiode van ons een brief met een betalingsverzoek om via de meegestuurde acceptgiro te betalen. U moet de premie dan binnen 30 dagen betalen.
- Betaalt u de premie voor deze verzekering aan uw adviseur? Dan gelden de met uw adviseur gemaakte betalingsafspraken.

Premievervaldag:

Datum waarop de termijnpremie (jaar-, halfjaar-, kwartaal- of maandpremie) verschuldigd is.

10. WAT ALS IK NIET OF NIET OP TIJD BETAAL?

- U bent verzekerd vanaf de ingangsdatum die op uw polisblad staat. Maar alleen als u uw eerste premie binnen 30 dagen heeft betaald. Heeft u de eerste premie niet betaald? Dan ontvangt u een herinnering. U heeft dan 14 dagen de tijd om uw premie alsnog te betalen. Doet u dat niet? Dan is de verzekering nooit ingegaan.
- Betaalt u de tweede of een volgende premie niet binnen 30 dagen na de premievervaldatum? Kunnen wij de premie niet van uw rekening afschrijven? Of laat u de afgeschreven premie op uw rekening terugboeken? Dan ontvangt u van ons een herinnering. U heeft dan nog 14 dagen de tijd om de premie alsnog te betalen. Doet u dat niet? Dan heeft u vanaf de dag dat u de premie had moeten betalen geen recht op een vergoeding als uw werknemer ziek of arbeidsongeschikt wordt.
- Als u de premie binnen 14 dagen na de betalingsherinnering nog steeds niet heeft betaald, dan ontvangt u een 2e herinnering. Hierin staat dat wij de verzekering beëindigen als u de premie niet binnen 2 maanden betaalt.
- Betaalt u alsnog de achterstallige premie binnen deze 2 maanden? Dan bent u verzekerd voor arbeidsongeschiktheid die ontstaat ná de dag waarop wij de betaling hebben ontvangen. Uw verzekering wordt niet met terugwerkende kracht hersteld: u blijft onverzekerd over de periode dat u niet betaald had.
- Betaalt u de achterstallige premie niet? Dan beëindigen wij uw verzekering per de dag dat u de premie had moeten betalen.
- Als u een vergoeding van ons ontvangt, mogen wij de verschuldigde premie met die vergoeding verrekenen.

Let op: Gevolgen niet betalen premie

Als wij de verzekering beëindigen omdat u de premie niet betaalt, moet u dit melden bij het aanvragen van een nieuwe verzekering. U kunt daardoor moeilijker een nieuwe verzekering afsluiten.

11. WAT ALS IK NIET HEB BETAALD EN IK WIL EEN BEROEP DOEN OP MIJN VERZEKERING?

- Heeft u de premie na onze betalingsherinnering niet betaald en uw werknemer wordt ziek? Dan ontvangt u geen vergoeding voor deze werknemer vanaf de dag dat u de premie had moeten betalen.
- U heeft pas weer recht op een vergoeding als:
 - wij alle verschuldigde premie hebben ontvangen, én
 - uw werknemer 4 weken volledig is hersteld én weer volledig het normale werk heeft gedaan dat hij met u heeft afgesproken in de arbeidsovereenkomst.

De verzekering afsluiten

Let op:

Als u uw UPIVA Generali Verzuimverzekering afsluit, maken wij een aantal afspraken met u. Bijvoorbeeld welk deel van het loon van uw werknemer u verzekert. Al deze afspraken vindt u op uw verzekeringsbewijs: de polis. Wijkt uw polis af van wat er in de voorwaarden staat? Dan geldt de afspraak in uw polis.

In deze voorwaarden staan alle regels die horen bij uw verzekering. Bewaar deze voorwaarden bij uw polis. ~~Dan heeft u alle regels en afspraken handig bij elkaar.~~

12. WELKE INFORMATIE MOET IK DOORGEVEN ALS IK DE VERZEKERING AFSLUIT?

- Bij het afsluiten van de verzekering moet u ons de informatie geven waar wij om vragen. Zo kunnen wij beoordelen of u voor de verzekering in aanmerking komt.
- Het is ook belangrijk dat de informatie die u doorgeeft, juist, volledig en op tijd is. Blijkt dat u ons niet juist heeft geïnformeerd? Dan mogen wij de voorwaarden van uw verzekering aanpassen, of de premie wijzigen. Wij laten u weten wat er verandert. Gaat u er niet mee akkoord en wilt u de verzekering beëindigen? Laat dat dan binnen 2 maanden per brief of e-mail aan ons weten. Dan beëindigen wij uw verzekering per direct.
- Hadden wij de verzekering niet gesloten als wij wél de juiste en volledige informatie hadden gekregen? Dan beëindigen wij de verzekering per direct. Dit doen wij ook als blijkt dat u ons opzettelijk heeft misleid of als u heeft gefraudeerd.
- Wij sturen u onze opzegging per brief, binnen 2 maanden nadat wij dit hebben ontdekt. Dat is de wettelijke termijn die in deze situatie geldt.

Let op:

Het is belangrijk dat u ons altijd juiste en volledige informatie geeft. Want als later blijkt dat dat niet zo was, kan dat onder andere gevolgen hebben voor uw vergoeding.

13. VANAF WANNEER ZIJN MIJN MEDEWERKERS VERZEKERD?

- Als u betaald heeft. De eerste premie voor uw verzekering moet u vooraf betalen, anders zijn uw werknemers niet verzekerd. Daarvoor ontvangt u van ons een betalingsverzoek. U moet de premie dan binnen 30 dagen betalen.
- Uw werknemers zijn verzekerd vanaf de ingangsdatum die op uw polis staat. Voorwaarde is dat uw werknemer normaal zijn werk kan doen en niet onder begeleiding is van de arbodienst. Is hij op dat moment ziek, dan is hij pas verzekerd als hij 4 weken achtereen weer volledig het normale werk heeft gedaan dat u met hem heeft afgesproken in de arbeidsovereenkomst. Zonder begeleiding van de arbodienst.
- Hetzelfde geldt voor een nieuwe werknemer. Is hij ziek op de datum dat de arbeidsovereenkomst ingaat, dan is hij niet meeverzekerd.
- Werknemers die een WIA- of WAO-uitkering van UWV ontvangen vanuit het dienstverband met u, en die nu nieuw of passend werk doen, zijn verzekerd vanaf het moment dat zij een nieuwe arbeidsovereenkomst met u hebben gesloten.
- Werknemers aan wie u al 104 weken loon heeft doorbetaald, die volgens UWV voor minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, zijn verzekerd vanaf het moment dat zij met u een nieuwe arbeidsovereenkomst hebben afgesloten voor het nieuwe of passende werk dat zij nu doen.

Let op:

Niet al uw werknemers zijn verzekerd. Lees vraag 2 'Welke werknemers verzeker ik?'.

14. VOOR HOELANG SLUIT IK DE VERZEKERING AF?

- U sluit een contract met ons af voor 1 jaar. De termijn van 1 jaar begint op 1 januari ná de ingangsdatum van de verzekering. Is de ingangsdatum 1 januari? Dan gaat de termijn van 1 jaar direct in.
- Daarna verlengen wij het contract telkens automatisch met 1 jaar.

Meer informatie

Wilt u uw verzekering beëindigen? In vraag 19 'Kan ik mijn verzekering beëindigen?' leest u hoe u uw verzekering kunt opzeggen en welke regels daarbij gelden.

15. WANNEER KRIJG IK MIJN POLIS?

U ontvangt uw polis als wij uw aanvraag hebben geaccepteerd. De polis is uw verzekeringsbewijs.

16. KAN IK ME NOG BEDENKEN?

- U heeft 14 dagen bedenktijd. De bedenktijd gaat in op de datum waarop u de polis van ons heeft ontvangen.
- Laat u ons binnen de bedenktijd weten dat u de verzekering niet wilt? Dan hoeft u ons geen premie of onkosten te betalen, en u ontvangt ook geen vergoeding van UPIVA Generali.

De verzekering wijzigen

17. MAG IK MIJN VERZEKERING WIJZIGEN?

- Als u de verzekering afsluit, kiest u wat u wilt verzekeren. Bijvoorbeeld welk percentage van het brutoloon van uw werknemers u wilt verzekeren. En welke ziekte-termijn u zelf wilt overbruggen. Dit noemen wij uw eigenrisicotermijn. Deze termijn geven wij aan in kalenderdagen.
- U mag uw verzekering na ingangsdatum wijzigen. Wij bepalen dan of wij de wijziging accepteren en onder welke voorwaarden. Als wij de wijziging niet accepteren, dan blijft uw verzekering ongewijzigd.
- Accepteren wij de wijziging en u ontvangt op dat moment een vergoeding van ons? Dan heeft de wijziging geen gevolgen voor deze vergoeding. De voorwaarden wijzigen wij pas als uw vergoeding is gestopt.

Meer informatie

Verandert de situatie in uw bedrijf? Verandert bijvoorbeeld het werk in uw bedrijf waardoor het risico op ziekte en arbeidsongeschiktheid van uw werknemers groter of juist kleiner wordt? Of neemt u een bedrijf over? Dan kan het nodig zijn om uw verzekering aan te passen. U leest hierover meer in het hoofdstuk 'Veranderingen in mijn bedrijf'.

18. MAG UPIVA GENERALI DE VOORWAARDEN VAN MIJN VERZEKERING WIJZIGEN?

- Ja, wij mogen de voorwaarden van uw verzekering wijzigen.
- Wij mogen de voorwaarden van uw verzekering wijzigen op 1 januari van ieder jaar.
- Is de wijziging het gevolg van een wettelijke regeling of bepaling? Dan mogen wij de verzekering wijzigen op het moment dat de regeling ingaat.
- Ontvangt u een vergoeding van ons op het moment dat wij de verzekering willen wijzigen? Dan heeft de wijziging geen negatieve gevolgen voor deze vergoeding. De voorwaarden wijzigen wij pas als uw vergoeding is gestopt.
- Als wij de voorwaarden van uw verzekering wijzigen, laten wij u dat altijd van tevoren per brief of e-mail weten. Wij leggen u precies uit wat er verandert, waarom de wijziging nodig is en wanneer de wijziging ingaat.
- Gaat u akkoord met de wijziging? Dan hoeft u niets te doen. De wijziging gaat dan in op de datum die in onze brief of e-mail staat.
- Gaat u er niet mee akkoord en wilt u de verzekering beëindigen? Laat dat dan binnen 1 maand per brief of e-mail aan ons weten. Dan beëindigen wij uw verzekering op de dag dat de wijziging ingaat.

De verzekering beëindigen

19. KAN IK MIJN VERZEKERING BEËINDIGEN?

- In het eerste jaar dat u verzekerd bent, kunt u de verzekering niet beëindigen. De termijn van 1 jaar begint op 1 januari na de ingangsdatum van de verzekering. Tenzij de ingangsdatum van uw verzekering al 1 januari is, dan gaat de termijn van 1 jaar meteen in.
- U mag de verzekering beëindigen als wij uw premie en/of voorwaarden wijzigen.
- Na het eerste jaar kunt u de verzekering op ieder moment beëindigen. Zonder voorwaarden, zonder uitleg.
- Als u de verzekering wilt beëindigen dan moet u dat per brief of e-mail aan ons doorgeven. De opzegtermijn is dan 1 maand. Wij accepteren geen opzegging onder voorbehoud, ook wel een pro-forma-opzegging genoemd.

20. MAG UPIVA GENERALI MIJN VERZEKERING BEËINDIGEN?

- Wij kunnen uw verzekering beëindigen per 1 januari. Wij hanteren dan een opzegtermijn van minimaal 2 maanden.
- Wij mogen uw verzekering ook direct beëindigen in de volgende situaties:
 - U heeft ons opzettelijk misleid met onjuiste of onvolledige informatie.
 - U pleegt fraude.
 - Uw bedrijf is failliet verklaard.
 - U vraagt faillissement van uw bedrijf aan bij de rechter of één of meer schuldeisers doen dat.
 - U vraagt uitstel van betaling aan via de rechter (= surseance van betaling).
 - Uw bedrijf eindigt te bestaan.
 - U staakt uw bedrijfsactiviteiten.
 - U vraagt een 'schuldsanering voor natuurlijke personen' aan of krijgt deze opgelegd.
 - Uw bedrijf wordt overgenomen.
 - U heeft geen werknemers in dienst.

Meer informatie

UPIVA Generali mag uw verzekering ook beëindigen als er iets verandert in uw bedrijf. Dat doen wij alleen als wij vinden dat het risico op verzuim te groot is. Bijvoorbeeld als het werk in uw bedrijf zwaarder wordt. Wilt u weten wat er met uw verzekering en uw vergoeding gebeurt als uw situatie verandert? Kijk dan in het hoofdstuk 'Veranderingen in mijn bedrijf'.

21. KRIJG IK PREMIE TERUG ALS MIJN VERZEKERING IS BEËINDIGD?

- Als u de verzekering beëindigt, moet u de kopie-loonstro(o)k(en) toesturen over het lopende jaar en de gevraagde informatie over voorgaande jaren, zodat wij een eindafrekening kunnen maken. Te veel betaalde premie krijgt u terug. Heeft u te weinig betaald, dan moet u bijbetalen.
- U krijgt geen premie terug als wij uw verzekering beëindigen omdat u ons opzettelijk heeft misleid met onjuiste of onvolledige informatie. Of als u fraude heeft gepleegd.

Meer informatie

Is een van uw werknemers ziek en eindigt uw verzekering, dan loopt uw vergoeding in veel gevallen door. Lees voor meer informatie vraag 48 'Als mijn verzekering eindigt, stopt dan ook mijn vergoeding?'.

Veranderingen in mijn bedrijf

22. WELKE VERANDERINGEN MOET IK DOORGEVEN?

Meld binnen 4 weken per brief of e-mail aan UPIVA Generali:

- als uw bedrijf verandert van activiteiten;
- als uw KvK-inschrijving wijzigt;
- als het werk in uw bedrijf zo verandert, dat het verzuimrisico van uw werknemers groter wordt;
- als u stopt met de werkzaamheden die horen bij uw bedrijf;
- als u geen werknemers meer in dienst heeft;
- als uw bedrijf te maken krijgt met fusie, overname of krimp;
- als u uitstel van betaling aanvraagt via de rechter;
- als u een 'schuldsanering voor natuurlijke personen' aanvraagt of opgelegd krijgt;
- als u het faillissement van uw bedrijf bij de rechter aanvraagt of als één of meer schuldeisers dat doen;
- als u of uw bedrijf failliet gaat of betalingsproblemen heeft;
- als uw bedrijf ophoudt te bestaan.

23. KAN EEN VERANDERING IN MIJN BEDRIJF GEVOLGEN HEBBEN VOOR MIJN VERZEKERING?

Ja dat kan, als wij inschatten dat daardoor het risico op ziekteverzuim verandert.

- Als dat risico op ziekteverzuim verandert, dan mogen wij uw premie en/of voorwaarden aanpassen. De wijziging gaat in op de dag dat u de verandering in uw bedrijf aan ons heeft doorgegeven.
- Als wij vinden dat het verzuimrisico te groot wordt, dan kunnen wij uw verzekering zelfs beëindigen op de datum voordat de verandering in uw bedrijf optrad.
- Bent u het niet eens met de aanpassing van de premie en/of de voorwaarden? Dan mag u de verzekering beëindigen. U heeft dan een opzegtermijn van 1 maand.

24. WAT GEBEURT ER ALS IK EEN VERANDERING IN MIJN BEDRIJF NIET DOORGEEF?

- Wordt een van uw werknemers ziek? En blijkt op dat moment dat er iets in uw bedrijf is veranderd, wat u niet heeft gemeld aan UPIVA Generali? Dan gaan wij bekijken of de verandering effect heeft op het risico op ziekteverzuim in uw bedrijf.
- Vinden wij dat het verzuimrisico groter is geworden? Dan berekenen wij hoeveel premie u had moeten betalen als uw nieuwe situatie wel bij ons bekend was geweest. Deze nieuwe premie gaat u betalen vanaf de eerste ziektedag van de betreffende werknemer. Wij vermenigvuldigen ook de vergoeding met een correctiefactor (oude premie/nieuwe premie). Ook mogen wij uw voorwaarden dan aanpassen.
- Vinden wij het verzuimrisico zo groot, dat wij de verzekering niet hadden willen voortzetten? Dan beëindigen wij uw verzekering. Dat doen wij op de dag vóór de eerste ziektedag van uw werknemer. U ontvangt dan geen vergoeding.
- Is het risico kleiner geworden? Dan berekenen wij hoeveel premie u had moeten betalen als uw nieuwe situatie wel bij ons bekend was geweest. Deze nieuwe premie gaat u betalen vanaf de dag dat deze verandering in uw situatie bij ons bekend werd.

Klant aan het woord

Inge: 'Van oorsprong zijn wij een personeelsadviesbureau. Er kwam zoveel vraag naar tijdelijke invulling bij onze klanten dat wij ook personeelsadviseurs zijn gaan detacheren. Dit is zo'n verandering van werkzaamheden dat dit gevolgen had voor onze verzuimverzekering.'

Werknemersgegevens

25. WELKE WERKNEMERSGEGEVENS MOET IK JAARLIJKS DOORGEVEN?

- Wij hebben de brutojaarloonsom van uw verzekerde werknemers nodig om de definitieve premie over het afgelopen jaar te berekenen. En om de voorlopige premie voor het huidige jaar te berekenen. Wij sturen u in februari een verzoek om de gegevens vóór 1 april aan ons door te geven.
- Ook kunnen wij u vragen om de verzamelloonstaat van uw bedrijf, eventueel voorzien van een accountantsverklaring.

26. WAT GEBEURT ER ALS IK DE JAARLIJKSE WERKNEMERSGEGEVENS NIET DOORGEEF?

- Als wij de gevraagde informatie niet of niet op tijd ontvangen, dan heeft u vanaf 1 april geen recht meer op een vergoeding als een van uw werknemers ziek wordt.
- Als u op 1 juli de gevraagde gegevens niet heeft aangeleverd, dan mogen wij uw verzekering beëindigen. Wij laten u per brief weten op welke datum wij uw verzekering beëindigen. Wij houden daarbij een opzegtermijn aan van 2 maanden.
- Wij kunnen ook besluiten om uw premie te verhogen met 25% of meer. De verhoging wordt van kracht op 1 januari volgend op het jaar waarover u de gegevens moet opgeven.
- Heeft u alle gevraagde informatie aangeleverd voordat de verzekering is beëindigd, dan zijn uw werknemers weer verzekerd de dag nadat wij alle gevraagde gegevens hebben ontvangen. U heeft geen recht op een vergoeding voor werknemers die ziek zijn geworden in de periode tussen 1 april en de dag waarop wij alle gevraagde gegevens hebben ontvangen.

Andere veranderingen

27. IK NEEM EEN BEDRIJF OVER. WAT ZIJN DE GEVOLGEN VOOR MIJN VERZEKERING?

- Neemt u een bedrijf over? Dan kunnen wij uw premie en/of voorwaarden aanpassen of uw verzekering beëindigen.
- Bent u het niet eens met de aanpassing van de premie en/of de voorwaarden? Dan mag u de verzekering beëindigen. U heeft dan een opzegtermijn van 1 maand.
- Als wij vinden dat het risico op ziekteverzuim te groot wordt, dan kunnen wij uw verzekering beëindigen. Als dat zo is, sturen wij u hier een brief over. Wij beëindigen de verzekering dan op de overnamedatum.
- Heeft het bedrijf dat u overneemt, zieke werknemers in dienst? Wij verzekeren die werknemers niet meteen. Wij verzekeren ze pas als ze 4 weken achtereen volledig hun normale werk dat is afgesproken in de arbeidsovereenkomst hebben hervat.
- De werknemers die ziek zijn op de datum waarop u het bedrijf overneemt, moet u wel ziek melden via onze website. Re-integratie van deze werknemers (en de kosten daarvan) valt niet onder de verzekering.

28. MIJN BEDRIJF WORDT OVERGENOMEN. WAT ZIJN DE GEVOLGEN VOOR MIJN VERZEKERING?

- Wordt uw bedrijf overgenomen? Dan beëindigen wij uw verzekering op de overnamedatum.
- Als dat zo is, sturen wij u hier een brief over. U heeft dan ook geen recht meer op een vergoeding.

Klant aan het woord

Saskia: 'Pas na de overname bleek dat een van de werknemers uit het andere bedrijf al lange tijd ziek was. Het overgenomen bedrijf was al beëindigd en de verzekeringen waren gestopt. De zieke werknemer kon pas in mijn eigen verzekering worden opgenomen als hij helemaal hersteld was. Ik wou dat ik dat beter onderzocht had.'

29. IK HEB (TIJDELIJK) GEEN WERKNEMERS MEER IN DIENST. WAT ZIJN DE GEVOLGEN VOOR MIJN VERZEKERING?

- Wij beëindigen uw verzekering als u helemaal geen werknemers meer in dienst heeft.
- Verwacht u dat u binnen 6 maanden weer werknemers aanneemt? Dan mag u ons vragen de verzuimverzekering pas te beëindigen als u na 6 maanden toch geen werknemers heeft aangenomen.
- Totdat u nieuwe werknemers aanneemt moet u de minimumpremie van € 250,- per jaar betalen.
- Heeft u nieuwe werknemer(s) aangenomen? Laat dat ons weten, per brief of via een e-mail.
- Als de verzekering wordt beëindigd dan moet u ons de beschikking van de Belastingdienst toesturen waaruit blijkt dat u geen medewerkers meer in dienst heeft. Deze beschikking heet 'Mededeling Loonheffingen Intrekking aangiftebrief'. Wij beëindigen uw verzekering per de datum waarop de laatste werknemer uit dienst is.

30. KAN IK OVERSTAPPEN NAAR EEN ANDERE ARBODIENST, BEDRIJFSARTS, VERZUIMDIENSTVERLENER OF NAAR EEN ANDER DIENSTVERLENINGSPAKKET?

- Ja, dat kan. Maar alleen naar een van de geselecteerde arbodiensten die vermeld staan op onze website.
- Wilt u wijzigen van dienstverleningspakket? Neem dan eerst contact op met ons op.
- Verandert u van arbodienst, bedrijfsarts of verzuimdienstverlener, zonder onze toestemming? Dan ontvangt u geen vergoeding bij ziekte van uw werknemers en kunnen wij uw verzekering beëindigen. Als dat zo is, sturen wij u hier een brief over. Wij beëindigen de verzekering dan op de datum waarop u de andere arbodienst, bedrijfsarts of verzuimdienstverlener heeft ingeschakeld.
- Als uw huidige arbodienst niet vermeld staat in de lijst geselecteerde arbodiensten, kunnen wij u verzoeken om over te stappen naar een van de geselecteerde arbodiensten.

31. IK WIL MIJ NIET MEER LATEN BIJSTAAN DOOR EEN ARBODIENST, BEDRIJFSARTS OF VERZUIMDIENSTVERLENER. KAN DAT?

Nee, dat kan niet. Laat u zich niet meer bijstaan, dan ontvangt u geen vergoeding bij ziekte van uw werknemers en kunnen wij uw verzekering beëindigen. Als dat zo is, sturen wij u hier een brief over. Wij beëindigen de verzekering dan op de datum waarop u zich niet meer laat bijstaan.

Vergoeding bij ziekteverzuim

32. WANNEER HEB IK RECHT OP EEN VERGOEDING?

- U heeft recht op een vergoeding als een werknemer ziek wordt, en niet of niet volledig meer kan werken.
- Voorwaarde is dat u een loondoorbetalingsplicht heeft voor deze werknemer, en dat u hem bij ons heeft aangemeld zodat hij verzekerd is.

Meer informatie

Meer informatie over de regels vindt u in vraag 39 'Aan welke regels moet ik mij houden?'.

33. WIE BEPAALT OF MIJN WERKNEMER NOG KAN WERKEN?

- Uw arbodienst bepaalt of uw werknemer nog kan werken.
- De arbodienst bekijkt daarbij welke werkzaamheden uw werknemer niet meer, of nog wel kan doen.
- Ook kan de arbodienst u adviseren of uw werknemer in staat is om passende arbeid te verrichten. De bedrijfsarts beoordeelt of dat het geval is.

Passende arbeid

Passende arbeid is werk dat een werknemer ondanks zijn ziekte nog kan doen. De arbodienst kijkt daarbij bijvoorbeeld naar opleiding, werkervaring en loonniveau. Maar wat als een werknemer langere tijd ziek is? Dan kan ook werk dat minder goed aansluit bij de achtergrond van uw werknemer, passend zijn. Behalve als de werknemer dat werk niet kan doen om lichamelijke, geestelijke of sociale redenen.

34. HOELANG ONTVANG IK EEN VERGOEDING?

Voor elke werknemer ontvangt u maximaal 104 weken een vergoeding.

35. WANNEER EN HOE MOET IK EEN WERKNEMER ZIEK OF BETER MELDEN?

- De ziekmelding van uw werknemer geeft u binnen 48 uur aan ons door via ons verzuimmeldsysteem. De link vindt u op onze website www.upiva.nl.
- Als u een werknemer niet binnen 48 uur ziek meldt, dan begint uw eigenrisicotermijn op de dag waarop u de ziekmelding aan ons heeft doorgegeven.
- Kan een werknemer weer geheel of gedeeltelijk aan de slag, dan moet u dat binnen 48 uur aan ons doorgeven, ook weer via ons verzuimmeldsysteem. De link vindt u op onze website www.upiva.nl.

36. WELKE INFORMATIE MOET IK DOORGEVEN TIJDENS ZIEKTE VAN EEN WERKNEMER?

- U moet ons de informatie geven die wij nodig hebben om te kunnen beoordelen of u recht heeft op een vergoeding. Niet alleen bij de ziekmelding, maar ook daarna tijdens de ziekteperiode.
- U geeft al uw meldingen door via ons verzuimmeldsysteem. De link vindt u op onze website www.upiva.nl.
- Meld in elk geval:
 - als de uren dat uw werknemer werkt veranderen;
 - als de zieke werknemer een arbeidsongeschiktheidsuitkering van UWV ontvangt;
 - als UWV deze uitkering verhoogt of verlaagt;
 - als de zieke werknemer volledig of gedeeltelijk gaat werken. Ook als dat in een andere functie is;
 - als de zieke werknemer uit dienst gaat;

- als de zieke werknemer niet meewerkt aan zijn re-integratie. Dit moet u ook direct aan uw arbodienst doorgeven. In het uiterste geval betaalt u deze werknemer geen loon meer. Vanaf dat moment ontvangt u ook geen vergoeding meer van UPIVA Generali. Als u daarna wel weer loon gaat betalen, moet u dat aan ons doorgeven;
- als de zieke werknemer in voorlopige hechtenis is genomen of in de gevangenis zit. Het maakt niet uit of dat in Nederland of in het buitenland is. Ook als de werknemer ter beschikking is gesteld (tbs), moet u dat aan ons doorgeven. U hoeft dan het loon niet door te betalen en u ontvangt dan ook geen vergoeding meer van UPIVA Generali.

37. WAT IS ER VERZEKERD ALS MIJN WERKNEMER OVERLIJDT?

Als uw zieke werknemer overlijdt stuurt u ons een overlijdensakte of overlijdensbericht. U ontvangt dan een vergoeding ter hoogte van 30 dagen loon ongeacht uw eigenrisico.

Meer informatie

U bent volgens Artikel 7:674 BW verplicht aan de nabestaanden een overlijdensuitkering te betalen van één maandloon inclusief vakantietoeslag. Hierbij doet de oorzaak van overlijden niet ter zake. Het kan zijn dat in de cao aanvullende afspraken zijn gemaakt.

38. AAN WELKE REGELS MOET IK MIJ HOUDEN?

- U moet zich houden aan alle wet- en regelgeving rond ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid, de gezondheid van uw werknemers en re-integratie. U moet er binnen de regels voor zorgen dat uw werknemer zich hier ook aan houdt. Het gaat dan bijvoorbeeld om:
 - de Arbeidsomstandighedenwet;
 - de Ziektewet;
 - de Wet verbetering poortwachter;
 - de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA);
 - het Burgerlijk Wetboek Boek 7;
 - de Wet bescherming persoonsgegevens.
- U moet zich houden aan de adviezen en de regels van de arbodienst, de bedrijfsarts en UWV en deze binnen 48 uur opvolgen. U moet binnen de mogelijkheden die u als werkgever heeft er voor zorgen dat uw werknemer zich hier ook aan houdt.
- De arbodienst ondersteunt u bij de re-integratie van uw werknemer volgens het stappenplan van de Wet verbetering poortwachter. Als de arbodienst acties voorstelt, dan bent u verplicht om deze uit te voeren.
- Als u zich niet houdt aan de adviezen van de arbodienst, dan kan UWV u een loonsanctie opleggen. En dan ontvangt u geen vergoeding van UPIVA Generali.
- U moet er alles aan doen om uw werknemer te helpen om zo snel mogelijk weer aan de slag te komen. U moet er ook voor zorgen dat de werknemer meewerkt aan zijn re-integratie.
- Als een werknemer niet in staat is om zijn eigen werk te verrichten, maar wel mogelijkheden heeft tot het verrichten van betaalde arbeid, bent u na 6 weken verplicht om hem passende arbeid aan te bieden. Bij de vergoeding houden wij rekening met het loon dat hij met deze passende arbeid zou verdienen.
- Als u uw zieke werknemer na 6 weken geen passende arbeid aanbiedt, dan verlagen wij de vergoeding met het loon dat uw werknemer theoretisch kan verdienen als hij wel de passende arbeid zou doen.
- Bent u het niet eens met de adviezen van de arbodienst of UWV? Meld dat dan binnen 48 uur aan ons. Wij gaan met u in gesprek om een oplossing te zoeken.

Meer informatie

Passende arbeid is werk dat uw werknemer ondanks zijn ziekte nog wél kan doen. Stel bijvoorbeeld, u heeft een winkel en een van uw verkopers wordt ziek. U laat deze verkoper voortaan op uw kantoor werken, waar hij de administratie doet. Daarmee heeft u dus gezorgd voor passende arbeid.

Het loon dat bij deze passende arbeid hoort, hoeft niet altijd gelijk te zijn aan het loon dat uw werknemer verdient. Daar houden we rekening mee in de vergoeding. Stel dat uw werknemer € 2.000,- per maand verdient als verkoper. Een administratief medewerker verdient € 1.000,-. Dan 'verdient' uw werknemer door zijn ziekte nog maar 50% van zijn inkomen. Voor de andere 50% ontvangt u een vergoeding van ons.

39. WAT GEBEURT ER ALS IK MIJ NIET AAN DE REGELS HOUD?

- Dan hebben wij het recht de vergoeding terug te vragen, stop te zetten of te weigeren. Dat doen wij alleen als u minder of geen loon had moeten doorbetalen als u zich wel aan de regels had gehouden.
- Werkt uw werknemer gedurende een periode niet of niet voldoende mee aan zijn herstel en betaalt u het loon door terwijl u de betaling had kunnen stopzetten? Dan krijgt u geen vergoeding voor die periode.
- Wanneer houdt u zich niet aan de regels? In elk geval:
 - als u het advies van de bedrijfsarts, verzekeringsarts of andere deskundigen niet nakomt;
 - als u een verplichting niet of maar gedeeltelijk nakomt;
 - als u niet volledige informatie geeft;
 - als u onjuiste informatie geeft;
 - als u informatie te laat doorgeeft;
 - als u ons opzettelijk misleidt.

40. WAT GEBEURT ER ALS MIJN WERKNEMER AFSPRAKEN MET DE ARBODIENST OF EEN ANDERE DESKUNDIGE OVER ZIJN BEGELEIDING NIET NAKOMT?

Heeft de arbodienst of een andere deskundige uw werknemer geadviseerd over een werkhervatting? Maar kan uw werknemer dit advies niet opvolgen? Dan moet u uiterlijk binnen 2 werkdagen contact opnemen met de arbodienst.

41. WAT MOET IK DOEN ALS MIJN WERKNEMER AL EEN UITKERING VAN UWV ONTVANGT ALS HIJ ZICH ZIEK MELDT?

- Dan heeft hij misschien recht op een hogere uitkering van UWV. Hij moet die hogere uitkering dan wel aanvragen bij UWV ('Melden van verslechterde gezondheid').
- U moet ervoor zorgen dat uw werknemer dat binnen 4 weken doet.

Let op:

Als uw werknemer in het verleden recht heeft gehad op een WAO- of WIA-uitkering van UWV en opnieuw ziek wordt, dan kan hij mogelijk een beroep doen op zijn oude WAO- of WIA-rechten. U hoeft dan niet het loon door te betalen, en u ontvangt dan ook geen vergoeding van ons.

42. WAT MOET IK DOEN ALS MIJN WERKNEMER RECHT HEEFT OP EEN ZIEKTEWETUITKERING VAN UWV?

Dan moet u als werkgever deze uitkering aanvragen bij UWV. U moet hem op tijd ziek melden bij UWV.

43. HOE HOOG IS MIJN VERGOEDING?

- Dat hangt af van het brutoloon dat u verzekerd heeft, en van de mate waarin de zieke werknemer niet kan werken.
- Wij berekenen uw vergoeding als volgt:
 - Wij berekenen eerst de hoogte van de vergoeding per dag. Daarbij gaan wij uit van het verzekerde bruto maandloon dat wij van de werknemer kennen. Dat bruto maandloon delen wij door het aantal kalenderdagen in een maand.
 - In januari ontvangt u dus per ziektedag 1/31ste deel van het bruto maandloon, in februari 1/28ste van het bruto maandloon enzovoort.
- Maar, als uw werknemer nog een deel van de tijd kan werken in zijn eigen functie, dan ontvangt u ook maar een gedeeltelijke vergoeding. Dus, kan uw werknemer voor 70% van de tijd nog werken, dan keren wij maar voor 30% uit.
- Hebben wij met u afgesproken dat wij maar een deel van het brutoloon vergoeden, dan houden wij ook daar rekening mee.
- Wij houden altijd rekening met de afgesproken eigenrisicotermijn.
- Gaat uw werknemer weer aan het werk, maar blijkt binnen 4 weken dat hij toch niet volledig is hersteld? Dan geldt uw eigenrisicotermijn niet opnieuw.
- Als uw werknemer meer of minder gaat werken, meld ons dat. Dan passen wij uw vergoeding aan.
- Mocht de arbodienst adviseren dat de medewerker in staat is om meer te werken, dan gebruiken wij dat advies voor het opnieuw vaststellen van de vergoeding.

Meer informatie

Stel, uw werknemer kan in april 20 kalenderdagen (bijna 3 weken) lang niet werken. Normaal verdient hij per maand € 3.000,-. April heeft 30 dagen. Per dag is de vergoeding dus € 3.000,- / 30 = € 100,-. Dan betalen wij 20 dagen x € 100,- uit. Dat is in totaal € 2.000,-.

Stel nu dat dezelfde werknemer nog wel halve dagen kan werken. Dan betalen wij 20 dagen x 50% van € 100,- uit. Dat is € 1.000,-.

Nog een voorbeeld:

U heeft 70% van het brutoloon verzekerd. U heeft een zieke werknemer die voor 60% nog aan het werk is. Dan is uw vergoeding 70% van 60% = 42% van zijn brutoloon.

Bij alle vergoedingen komen nog verzekerde toeslagen en werkgeverslasten.

44. WANNEER ONTVANG IK MIJN VERGOEDING?

- Zo snel mogelijk. Meestal binnen 4 weken na afloop van de maand. De exacte termijn vindt u op www.upiva.nl. Daarbij houden wij rekening met uw eigenrisicotermijn.
- Wij berekenen elke maand achteraf hoe hoog de vergoeding is die wij over de vorige maand aan u moeten betalen. Dit doen wij op basis van de rapportage van de arbodienst en de door u opgegeven informatie in ons verzuimmeldsysteem.
- De specificatie van uw vergoeding vindt u op onze website. U moet wel controleren of die specificatie juist is:
 - klopt het dat de betreffende werknemer niet kon werken wegens ziekte;
 - klopt het aantal uren dat hij niet kon werken wegens zijn ziekte;
 - klopt de duur van het verzuim;
 - heeft de werknemer misschien recht op een uitkering van UWV.
- Het kan zijn dat de specificatie niet klopt. Bijvoorbeeld als uw werknemer alweer aan het werk is gegaan. Of als het salaris is gestegen en wij dat nog niet wisten. Wilt u de juiste informatie aan ons doorgeven? Dan passen wij uw vergoeding aan en betalen u het nieuwe bedrag. Of wij vragen u om een teveel ontvangen bedrag terug te storten.
- Als bij controle door ons achteraf blijkt dat u minimaal 2 maal een te hoge vergoeding heeft ontvangen en dat niet binnen een maand aan ons heeft laten weten, dan kunnen wij u € 250,- administratiekosten en de wettelijke rente in rekening brengen.
- Wij mogen een door u te veel ontvangen bedrag ook verrekenen met andere vergoedingen of premierestituties. In sommige gevallen vragen wij u om een bewijsstuk zoals een loonstrook.

45. ALS HET LOON VAN EEN ZIEKE WERKNEMER WIJZIGT, PAST UPIVA GENERALI DAN OOK DE VERGOEDING AAN?

- Stijgt het loon, dan passen wij de vergoeding niet direct aan. Pas als de werknemer 4 weken volledig is hersteld én weer volledig aan de slag is in eigen werk, passen wij het verzekerde loon aan.
- Wij passen de vergoeding wél direct op uw verzoek aan als de verhoging het gevolg is van een collectieve arbeidsovereenkomst (cao).

46. KRIJG IK ALTIJD DE VOLLEDIGE VERGOEDING?

Nee. Als u niet het volledige loon hoeft door te betalen, dan ontvangt u ook niet de hele vergoeding. Dat is bijvoorbeeld het geval:

- als uw werknemer een WAZO-uitkering van UWV ontvangt vanwege zwangerschaps-, bevallings- of adoptieverlof;
- als uw werknemer een Ziektewetuitkering van UWV ontvangt vanwege zwangerschap, bevalling of orgaandonatie;
- als uw werknemer een vervroegde IVA-uitkering van UWV ontvangt;
- als uw werknemer aanspraak kan maken, of had kunnen maken, op een andere uitkering, bijvoorbeeld een WIA- of WAO-uitkering van UWV.

47. WANNEER STOPT DE VERGOEDING?

- Uw vergoeding stopt in elk geval 104 weken na de eerste ziektedag.
- Wij stoppen uw vergoeding ook als u na 104 weken het loon van uw werknemer moet doorbetalen. Bijvoorbeeld:
 - als u een loonsanctie krijgt van UWV omdat u onvoldoende uw best heeft gedaan om uw werknemer weer aan de slag te krijgen;
 - als u uw werknemer te laat heeft ziek gemeld bij de arbodienst, waardoor de begeleiding te laat is begonnen.
- Wij stoppen uw vergoeding ook:
 - als u het loon van uw werknemer na 104 weken vrijwillig doorbetaalt omdat u dat met hem heeft afgesproken;
 - als de vergoedingsperiode die wij met u hebben afgesproken, voorbij is;
 - als de werknemer weer volledig kan werken;
 - als de werknemer geen arbeidsovereenkomst meer met u heeft;
 - als u de tijdelijke arbeidsovereenkomst van een werknemer verlengt terwijl hij ziek is;
 - op de eerste dag van de maand waarin de werknemer 67 jaar wordt;
 - als uw werknemer de AOW leeftijd heeft bereikt en uw loondoorbetalingsplicht eindigt;
 - op de dag van overlijden van de werknemer;
 - op de dag dat uw loondoorbetalingsplicht eindigt (bijvoorbeeld bij detentie);
 - als wij de verzekering opzeggen als u fraude pleegt, ons opzettelijk heeft misleid of bij wanbetaling;
 - als er langer dan 6 weken helemaal geen loonwaarde te koppelen is aan het aangepaste werk van uw werknemer. Uw arbodienst kan om een verlenging van de termijn van 6 weken vragen. Als u toestemming van ons krijgt, staat dat in de bevestiging die wij naar u toesturen.

48. ALS MIJN VERZEKERING EINDIGT, STOPT DAN OOK MIJN VERGOEDING?

- Nee, dan blijft u een vergoeding ontvangen voor werknemers die al ziek waren voordat de verzekering werd beëindigd. U moet zich dan wel blijven houden aan de regels van deze voorwaarden.
- Als deze werknemers weer volledig aan de slag gaan, stoppen wij de vergoeding. Als zij binnen 4 weken weer ziek worden, dan hervatten wij de vergoeding.
- Wij stoppen uw vergoeding wel als de verzekering wordt beëindigd, omdat:
 - u ons opzettelijk heeft misleid met onjuiste of onvolledige informatie;
 - u fraude pleegt;
 - u de premie niet binnen 30 dagen betaalt. Ook niet nadat wij u een betalingsherinnering hebben gestuurd;
 - uw bedrijf failliet is verklaard;
 - u faillissement van uw bedrijf bij de rechter aanvraagt of als één of meer schuldeisers dat doen;
 - u uitstel van betaling aanvraagt via de rechter;
 - uw bedrijf ophoudt te bestaan;
 - u uw bedrijfsactiviteiten staakt;
 - u een 'schuldsanering voor natuurlijke personen' aanvraagt of opgelegd krijgt;
 - uw bedrijf overgenomen wordt;
 - u geen werknemers meer in dienst heeft.

Vergoeding van re-integratiekosten

49. BETAALT UPIVA GENERALI MEE AAN DE RE-INTEGRATIE VAN MIJN WERKNEMER?

- Per werknemer vergoeden wij maximaal € 3.000,- per jaar aan re-integratiekosten per ziekmelding. Dit wordt beoordeeld door de arbodienst.
- Als een werknemer ziek is, doet de arbodienst voorstellen hoe de werknemer weer aan de slag kan komen. Het kan zijn dat u daarbij kosten moet maken. UPIVA Generali vergoedt de kosten van:
 - bedrijfsmaatschappelijk werk: maar alleen als dat binnen 8 weken na de eerste ziektedag is ingezet. Wij vergoeden dan maximaal de kosten van de intake en de eerste 3 consulten;
 - bemiddeling bij conflicten binnen uw bedrijf die leiden tot ziekte en arbeidsongeschiktheid;
 - re-integratie buiten uw eigen bedrijf: maar alleen als die start in het eerste ziektejaar.
- U ontvangt geen vergoeding van ons voor de kosten van:
 - arbeidsdeskundig onderzoek;
 - inzet van de bedrijfsarts;
 - inzet van een casemanager.
- U ontvangt ook geen vergoeding van ons als uw kosten vergoed worden via een andere verzekering, bijvoorbeeld een zorgverzekering, of een wettelijke regeling.
- Kunt u btw aftrekken? Dan vergoeden wij alleen de kosten exclusief de btw.

Aansprakelijkheid

50. WAT MOET IK DOEN ALS IEMAND ANDERS AANSPRAKELIJK IS VOOR HET ZIEKTEVERZUIM VAN EEN WERKNEMER?

- Meld dat dan zo spoedig mogelijk aan ons. In elk geval binnen 4 weken na de gebeurtenis waardoor uw werknemer ziek werd. Geef ons daarbij alle informatie over de toedracht van de gebeurtenis en of u de schade gaat verhalen. Gaat u de schade verhalen dan informeert u ons over de voortgang en het resultaat van uw verhaalsactie.
- Gaat u de schade niet verhalen, dan doen wij dit. Voorwaarde is dat u uw 'vordering' aan ons overdraagt. Wij schakelen daarvoor een gespecialiseerd bedrijf in. De kosten zijn voor rekening van UPIVA Generali. Als u ons niet op tijd informeert, heeft u geen recht op hulp bij het verhalen van uw schade.
- Is iemand anders aansprakelijk voor het ziekteverzuim van een werknemer? Dan is onze vergoeding een voorschot. Krijgt u de schade helemaal of voor een deel terug van iemand anders? Dan betaalt u ons voorschot helemaal of voor een deel aan ons terug.
- Stelt u ons niet of onvoldoende in staat om de door ons betaalde vergoeding op de aansprakelijke derde te verhalen? Dan kunnen wij de vergoeding verminderen met het bedrag dat wij hadden kunnen verhalen als u ons daartoe wel in staat had gesteld. Dit bedrag stellen wij zelf vast en moet u aan ons terugbetalen.

Wanneer ontvang ik géén vergoeding?

51. WANNEER ONTVANG IK GEEN VERGOEDING?

U ontvangt geen vergoeding van UPIVA Generali:

- als u geen loondoorbetalingsverplichting heeft;
- tijdens de eigenrisicoperiode die u met ons heeft afgesproken;
- als uw werknemer de leeftijd van 67 jaar bereikt;
- bij een arbeidsconflict, als de arbodienst heeft vastgesteld dat uw werknemer geen ziekte of gebrek heeft met een medische oorzaak;
- als uw werknemer niet kan werken omdat hij problemen heeft met zijn werksituatie: hij kan bijvoorbeeld niet omgaan met bepaalde collega's, klanten of leidinggevenden;
- als uw werknemer in de 5 jaar voor zijn eerste ziektedag al eens 104 weken ziek was, maar geen WIA-uitkering bij UWV aangevraagd heeft;
- als uw werknemer weer ziek wordt, of nog meer ziek wordt, omdat hij werkzaamheden heeft uitgevoerd die niet passend waren, tegen het advies van de arbodienst, het re-integratiebedrijf of UWV in;
- als u uw zieke werknemer ontslaat en dat ontslag weer intrekt. U ontvangt dan geen vergoeding van UPIVA Generali vanaf de dag waarop u de werknemer ontslaat, tot aan de dag waarop u het ontslag weer intrekt. Of tot de dag waarop de rechter heeft bepaald dat het ontslag niet rechtsgeldig is;
- als u een zieke werknemer met een contract voor bepaalde tijd een nieuw contract aanbiedt.

U ontvangt geen of een lagere vergoeding:

- als u het verzuim van uw werknemer had kunnen voorkomen of terugdringen wanneer u zich aan uw verplichtingen uit deze voorwaarden had gehouden;
- als het verzuim van uw werknemer is verhoogd doordat u zich niet aan uw verplichtingen uit deze voorwaarden had gehouden.

52. KRIJG IK EEN VERGOEDING BIJ ROEKELOOSHEID OF OPZET?

U ontvangt géén vergoeding als uw werknemer arbeidsongeschikt wordt of een ongeval krijgt door uw opzet of uw bewuste of onbewuste roekeloosheid. En ook niet als de arbeidsongeschiktheid of de gevolgen van het ongeval zijn verergerd door uw opzet of roekeloosheid.

Roekeloosheid

Roekeloosheid houdt in dat u uw werknemer bewust of onbewust in een gevaarlijke situatie brengt.

Bijvoorbeeld als u uw glazenwasser opdraagt om zich niet te houden aan de veiligheidsregels of niet controleert of de veiligheidsregels opgevolgd worden.

53. KRIJG IK EEN VERGOEDING ALS MIJN WERKNEMER IN DE GEVANGENIS ZIT?

U ontvangt géén vergoeding als uw werknemer:

- in de gevangenis zit;
- in voorlopige hechtenis zit;
- ter beschikking is gesteld van de staat (tbs).

54. ATOOMKERNREACTIE

- U ontvangt géén vergoeding als uw werknemer arbeidsongeschikt wordt of een ongeval krijgt door een atoomkernreactie.
- Met een atoomkernreactie bedoelen wij: iedere actie waarbij kernenergie vrijkomt. Bijvoorbeeld:
 - kernfusie;
 - kernsplijting;
 - kunstmatige en natuurlijke radioactiviteit.
- Het maakt niet uit hoe de atoomkernreactie is ontstaan.
- Maar er is een uitzondering: u ontvangt wél een vergoeding als uw werknemer arbeidsongeschikt is geworden door radioactieve stoffen. Daarvoor gelden deze voorwaarden:
- Het gaat om radioactieve stoffen die gebruikt (mogen) worden buiten een kerninstallatie.
- De stoffen moeten bedoeld zijn voor industrie, handel, landbouw, wetenschap of niet militaire beveiliging. Of voor commerciële, medische of onderwijskundige doelen. En de stoffen moeten voor een van deze doelen worden gebruikt.
- Er moet een vergunning zijn van de overheid om de stoffen te maken, gebruiken, bewaren en op te ruimen.

Meer informatie

Vaak staat de overheid garant voor schade door atoomkernreacties. Dat is vastgelegd in de Wet aansprakelijkheid kernongevallen (WAKO). In die wet staat ook omschreven wat een kerninstallatie is. UPIVA Generali bedoelt met een kerninstallatie ook een kerninstallatie aan boord van een schip.

55. MOLEST

- U ontvangt géén vergoeding als uw werknemer arbeidsongeschikt wordt of een ongeval krijgt door molest.
- Met molest bedoelen wij:
 - Een oorlog. Dat is een gewapend, militair conflict tussen staten, landen of volken. Hieronder valt ook het gewapende optreden van militairen die werken onder de vlag van een internationale organisatie. Bijvoorbeeld de VN, NAVO of Europese Unie.
 - Een burgeroorlog. Dat is een gewapende strijd tussen inwoners van een land, waarbij veel mensen van dat land betrokken zijn.
 - Een opstand. Dat is georganiseerd gewelddadig verzet binnen een staat tegen het openbaar gezag.
 - Een oproer. Dat is een plaatselijke, (georganiseerde) gewelddadige beweging gericht tegen het openbaar gezag.
 - Binnenlandse onlusten. Dat zijn (georganiseerde) gewelddadige handelingen op verschillende plaatsen in een land.
 - Mouterij. Dat is een (georganiseerde) gewelddadige beweging van leden van een gewapende macht, tegen het gezag waaronder zij vallen.
- UPIVA Generali moet aantonen dat de arbeidsongeschiktheid of het ongeval het directe gevolg is van molest.

56. TERRORISME

Wordt uw werknemer arbeidsongeschikt of krijgt uw werknemer een ongeval door terrorisme? Dan ontvangt u een vergoeding volgens het 'Protocol afwikkeling Claims'. Dit protocol is opgesteld door de Nederlandse Herverzekeringsmaatschappij voor Terrorisemeschade (NHT).

Meer informatie

Kijk op www.terrorisneverzekerd.nl voor de volledige tekst van het 'Protocol afwikkeling Claims' van de Nederlandse Herverzekeringsmaatschappij voor Terrorisemeschade (NHT).

Overige voorwaarden

57. KAN MIJN RECHT OP EEN VERGOEDING VERJAREN?

Ja, dat kan. Meldt u pas na 3 jaar dat uw werknemer arbeidsongeschikt is? Dan heeft u geen recht meer op een vergoeding. De periode van 3 jaar gaat in op het moment dat uw werknemer arbeidsongeschikt is geworden.

58. KAN IK MIJN RECHTEN UIT DEZE VERZEKERING AAN IEMAND ANDERS OVERDRAGEN?

- U kunt de rechten uit deze verzekering niet aan iemand anders overdragen. U kunt bijvoorbeeld niet uw recht op een vergoeding aan iemand anders geven.
- U kunt uw rechten ook niet in leen geven, niet in onderpand geven of op een andere manier als zekerheid laten dienen.

59. OP WELKE INFORMATIE BASEERT UPIVA GENERALI MIJN VERZEKERING?

- Wij baseren uw verzekering op de informatie die u via het aanvraagformulier, wijzigingsformulier en andere documenten aan ons geeft. Deze informatie vormt één geheel met uw polis.
- Wij gaan ervan uit dat gegevens die op de polis staan, door u zijn doorgegeven en juist zijn. Als de gegevens op uw polis niet kloppen, moet u dat direct aan ons laten weten.

60. NAAR WELK ADRES STUURT UPIVA GENERALI MIJN POST?

- Wij sturen uw post naar het laatste adres dat wij van u hebben.
- Als wij u willen informeren over uw verzekering dan sturen wij een brief of e-mail naar u of uw adviseur, als de correspondentie via uw adviseur loopt. Tenzij wij van mening zijn dat de correspondentie zo belangrijk is dat wij het rechtstreeks aan u moeten versturen.

61. HOE GAAT UPIVA GENERALI OM MET MIJN GEGEVENS?

- U stuurt ons allerlei gegevens over uzelf en uw werknemers. UPIVA Generali verwerkt deze persoonsgegevens:
 - voor de acceptatie en uitvoering van deze verzekering;
 - voor marketingactiviteiten van UPIVA Generali;
 - voor statistische analyse;
 - om te kunnen voldoen aan wettelijke verplichtingen;
 - voor het waarborgen van de veiligheid en integriteit van de financiële sector.
- Als u de verzekering wilt afsluiten, kan UPIVA Generali uw gegevens raadplegen bij de Stichting Centraal Informatie Systeem (CIS) te Den Haag. Het doel van deze stichting is risico's te beheersen en fraude tegen te gaan. Wij kunnen ook gegevens uitwisselen met andere verzekeraars die deelnemer zijn van de Stichting CIS. Wij houden ons aan het privacyreglement van de Stichting CIS.
- Wij houden ons ook aan de 'Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen'.

Meer informatie

Kijk voor meer informatie over de Stichting CIS en het privacyreglement op www.stichtingcis.nl. De 'Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen' vindt u op www.verzekeraars.nl. U kunt de gedragscode ook opvragen bij het Verbond van Verzekeraars, via Postbus 93450, 2509 AL in Den Haag. Of telefonisch, via: (070) 333 85 00.

62. HOE KAN IK EEN KLACHTINDIENEN?

- Heeft u suggesties voor onze dienstverlening of wilt u een klacht indienen? Laat u ons dit dan weten. Stuur een brief naar UPIVA B.V, t.a.v. de directie, Postbus 4, 3830 AA Leusden. Of bel met 088 - 000 83 33. U kunt ook een e-mail sturen naar info@upiva.nl.
- Wij stellen alles in het werk om uw klacht zo goed mogelijk te behandelen. U hoort binnen 8 werkdagen van ons.
- Bent u niet tevreden over de oplossing van uw klacht? Dan kunt u de klacht vervolgens binnen 3 maanden nadat u van ons een definitieve reactie hebt gekregen, schriftelijk voorleggen aan Stichting Klachteninstituut Financiële Dienstverlening (Kifid), Postbus 93257, 2509 AG Den Haag. U kunt ook bellen met (070) 333 89 99, mailen naar info@kifid.nl of kijken op www.kifid.nl.
- Het Kifid neemt klachten in behandeling van consumenten en van ondernemers waarbij de klacht het persoonlijke belang treft. Kunt of wilt u uw klacht niet voorleggen aan het Kifid? Dan kunt u naar de rechter gaan.
- Op uw verzekering is het Nederlands recht van toepassing.

63. WAT DOET UPIVA GENERALI ALS IK FRAUDE HEB GEPLEEGD?

- Als wij vermoeden dat u fraude pleegt, stellen wij een onderzoek in. Wij informeren u over het resultaat van dat onderzoek. Met fraude bedoelen wij: u heeft opzettelijk en onder valse voorwendselen geprobeerd een verzekering af te sluiten of een vergoeding te krijgen. Zonder dat u daar recht op had.
- Als fraude is bewezen, neemt UPIVA Generali de volgende maatregelen:
 - Wij betalen u geen vergoeding meer. Als u al een vergoeding heeft ontvangen, moet u die terugbetalen.
 - Wij beëindigen uw verzekering onmiddellijk. Als ons vertrouwen zodanig is aangetast, dat voortzetting van uw andere verzekeringen bij UPIVA Generali niet van ons kan worden verlangd, kunnen wij ook die verzekeringen beëindigen.
 - Wij registreren de fraude in ons systeem.
 - Wij laten de fraude opnemen in het incidentenregister van het Centraal Informatie Systeem (CIS) waaraan alle Nederlandse verzekeraars deelnemen.
 - Wij melden de fraude bij het Centrum Bestrijding Verzekeringsfraude van het Verbond van Verzekeraars.
- Wij kunnen aangifte doen bij de politie of justitie, bijvoorbeeld van valsheid in geschrifte of oplichting.