



In het hart van de gezondheidszorg.

## Polisvoorwaarden

VvAA

Gezond in **Praktijk** Pakket  
2020



# Polisvoorwaarden Gezond in Praktijk Pakket

## Inleiding

Deze voorwaarden maken deel uit en zijn van toepassing op het VvAA Gezond in Praktijk pakket. Uw polis combineert diverse op zichzelf staande verzekerings- en dienstenovereenkomsten voor de werknemers van uw onderneming.

Op het polisblad is aangetekend welke van de in de inhoud genoemde verzekeringen van kracht zijn respectievelijk op welke diensten aanspraak kan worden gemaakt. De betreffende verzekeringen en diensten zijn omschreven in deze voorwaarden en documenten die van deze voorwaarden deel uitmaken. Indien van dat laatste sprake is, wordt in de voorwaarden naar bedoelde documenten verwezen. Raadpleeg daarom eerst het polisblad teneinde na te gaan welke hoofdstukken van deze voorwaarden op uw onderneming van toepassing zijn.

Wij hebben voor onderstaande systematiek gekozen:

### **Voorwaarden Verzuim**

Hoofdstuk 1 Algemene Voorwaarden Ziekteverzuimverzekeringen

### **Bijzondere Voorwaarden Verzuim:**

Hoofdstuk 2 Module Ziekteverzuimverzekering Conventioneel

Hoofdstuk 3 Module Ziekteverzuimverzekering Stop Loss

### **Voorwaarden Overig**

Hoofdstuk 4 Arbodienst

Hoofdstuk 5 Register casemanagement

# Verzekeringsvoorwaarden Gezond in praktijk Pakket

## Inhoudsopgave

<b>Artikel</b>	<b>pagina</b>
Inleiding	1
Hoofdstuk 1 Algemene Voorwaarden Verzuim	3
Hoofdstuk 2 Module Ziekteverzuim Conventioneel	15
Hoofdstuk 3 Module Ziekteverzuim Stop-Loss	19
Hoofdstuk 4 Arbodienst	22
Hoofdstuk 5 Register casemanagement	28

# Hoofdstuk 1 Algemene voorwaarden

## ALGEMENE VOORWAARDEN VvAA Gezond in Praktijk pakket

### VERZUIM

De Algemene voorwaarden VvAA Gezond in Praktijk pakket VERZUIM gelden indien u 1 of meer van onderstaande modules heeft afgesloten:

Ziekteverzuimverzekering

Conventioneel(Hoofdstuk 2)

Ziekteverzuimverzekering Stop Loss(Hoofdstuk 3)

Deze Algemene voorwaarden worden aangevuld door bovengenoemde Bijzondere Voorwaarden. Deze Algemene voorwaarden bestaan uit een begrippenlijst en een algemeen deel.

### INHOUDSOPGAVE

<b>Begripsomschrijvingen</b>	<b>4</b>
<b>Art. 1</b> Hoe worden uw gegevens verwerkt en beschermd?	7
<b>Art. 2</b> Hebt u een klacht of geschil?	8
<b>Art. 3</b> Welk recht is van toepassing?	8
<b>Art. 4</b> Kunt u rechten overdragen?	8
<b>Art. 5</b> Wat is de grondslag van uw verzekering	8
<b>Art. 6</b> Waarvoor is uw verzekering van kracht?	8
<b>Art. 7</b> Wat geeft u aan ons door om uw verzekering actueel te houden?	8
<b>Art. 8</b> Wat is het gevolg voor uw verzekering als u niet op tijd aan ons meldt?	8
<b>Art. 9</b> Wat geeft u over uw bedrijfsuitoefening aan ons door?	9
<b>Art. 10</b> Wat doet u bij een adreswijziging?	9
<b>Art. 11</b> Wat zijn uw algemene verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid van werknemers?	9
<b>Art. 12</b> Verhaal van loonkosten op een wettelijk aansprakelijke derde	10
<b>Art. 13</b> Verhaalservice	10
<b>Art. 14</b> Uitoefening van uw verhaalsrecht door uzelf	10
<b>Art. 15</b> Wat is niet verzekerd?	10
<b>Art. 16</b> Hoe is het terrorismerisico verzekerd?	11
<b>Art. 17</b> Hoe behandelen wij claims bij het terrorismerisico?	11
<b>Art. 18</b> Wanneer ontvangt u de uitkering?	11
<b>Art. 19</b> Hoe berekenen wij het premiepercentage voor een kalenderjaar?	12
<b>Art. 20</b> Hoe betaalt u de verschuldigde premie?	12
<b>Art. 21</b> Wat gebeurt er als u niet op tijd betaalt?	12
<b>Art. 22</b> Wanneer hebt u recht op premierestitutie?	13
<b>Art. 23</b> Wie mag er verrekenen?	13
<b>Art. 24</b> Algemene aanpassing van premiepercentage en/of de voorwaarden?	13
<b>Art. 25</b> Wanneer eindigt uw verzekering?	14

## BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN

In deze begrippenlijst verklaren wij afkortingen en begrippen uit de Algemene voorwaarden VvAA Gezond in Praktijk pakket VERZUIM:

### **AOW-leeftijd**

De AOW-leeftijd is de (verwachte) pensioengerechtigde leeftijd op grond van artikel 7a van de Algemene Ouderdomswet. Voor de premieberekening wordt rekening gehouden met de verwachte stijging van de pensioengerechtigde leeftijd zoals die op basis van de meest recente geraamde levensverwachting door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) kan worden aangenomen.

De dekking loopt door tot de betreffende verzekerde de voor hem geldende wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt.

### **Arbeidsongeschikt**

De verzekerde is arbeidsongeschikt als hij door een ongeval, ziekte of gebrek niet het werk kan doen dat in zijn arbeidsovereenkomst staat. Perioden van arbeidsongeschiktheid die elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan vier weken beschouwen we als één arbeidsongeschiktheid.

### **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.

### **Contractvervaldatum**

De datum waarop we uw verzekering automatisch verlengen. U vindt de contractvervaldatum op uw polisblad.

### **Dekkingspercentage**

Het percentage van het verzekerde loon dat we aan u vergoeden als de verzekerde arbeidsongeschikt is. De dekkingspercentages mogen niet hoger zijn dan wat u op grond van de loondoorbetalingsplicht aan uw arbeidsongeschikte verzekerde moet betalen.

U vindt de verzekerde dekkingspercentages op uw polisblad.

### **Eerste ziekte dag**

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 vier weken opvolgen, worden ze voor het bepalen van de eerste ziekte dag als één periode beschouwd.

### **Eigenrisicopercentage**

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

### **Eigenrisicoperiode**

De dagen dat u geen vergoeding krijgt voor het loon dat u doorbetaalt aan een arbeidsongeschikte medewerker. Er gelden wachtdagen voor elke nieuwe periode dat de verzekerde arbeidsongeschikt is. Wordt deze medewerker binnen vier weken na het einde van een arbeidsongeschiktheidsperiode opnieuw arbeidsongeschikt? Dan tellen we deze twee periodes als één periode. We rekenen met vijf werkdagen per week, ook als de medewerker meer of minder dagen per week werkt.

### **Einddatum**

De laatste dag van de contractduur van uw Ziekteverzuimverzekering. Wij verlengen uw Ziekteverzuimverzekering automatisch met 12 maanden, tenzij Nedasco een voorstel doet en de verzekeringnemer dit ondertekent.

Uw Ziekteverzuimverzekering wordt niet verlengd als deze door u of door ons tijdig is opgezegd. De (nieuwe) einddatum en de periode waarmee wij verlengen, 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.

### **Jaarloon**

Het (parttime) jaarloon per verzekerde zoals u dat aan de Belastingdienst opgeeft voor de rubriek 'Loon voor de werknemersverzekeringen', tenzij wij schriftelijk met u een ander loonbegrip hebben afgesproken. Welk maximum jaarloon van toepassing is, kunt u vinden op het polisblad.

### **Loondoorbetalingsverplichting**

Uw verplichting om bij arbeidsongeschiktheid loon doorte betalen aan werknemers voor maximaal 104 weken. Dit

volgens het Burgerlijk Wetboek en de (collectieve) arbeidsovereenkomst. Als perioden van arbeidsongeschiktheid elkaar binnen vier weken opvolgen, worden ze voor het bepalen van de periode van 104 weken als één periode beschouwd. Voor AOW gerechtigde werknemers geldt een maximale loondoorbetalingsperiode van 13 weken.

### **Loonwaarde**

Het loon dat in redelijkheid kan worden toegekend aan de passende arbeid die een arbeidsongeschikte verzekerde verricht.

### **Loonswijziging collectief**

Een voor alle werknemers gelijke loonswijziging (loonsverhoging of loonsverlaging) zowel uitgedrukt in een percentage als in een bedrag. Bijvoorbeeld een in de CAO afgesproken loonswijziging.

### **Loonswijziging individueel**

Iedere loonswijziging (loonsverhoging of loonsverlaging) 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.

### **No-riskstatus**

Met een no-riskstatus heeft uw medewerker recht op een ziektewetuitkering van UWV. Dit betekent dat u de loonkosten bij ziekte niet volledig zelf hoeft te betalen.

Er geldt een aantal voorwaarden om in aanmerking te komen voor een no-riskpolis. Deze voorwaarden kunt u nalezen op [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl).

### **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**

Al het werk dat, gezien zijn specifieke situatie, in redelijkheid aan een arbeidsongeschikte verzekerde kan worden opgedragen, tenzij dat om lichamelijke, geestelijke of sociale redenen niet van hem kan worden gevraagd.

### **Polisblad**

Op het polisblad staan de gegevens die we met u hebben afgesproken. Het polisblad en de polisvoorwaarden vormen samen de polis van uw verzekering.

### **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.

### **Stimuleringsmaatregelen**

Mocht de werknemer medewerking aan de re-integratie weigeren, dan wordt van de werkgever verwacht dat hij de benodigde prikkelende maatregelen treft om de werknemer tot medewerking te stimuleren. Als prikkelende maatregelen gelden hierbij bijvoorbeeld het aanspreken van de werknemer, schriftelijk vastleggen, officieel berispen, opschorten en/ of inhouden van loon en uiteindelijk - in het uiterste geval - overgaan tot (aanzegging) van het ontslag.

### **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, verzekeren 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**

(Van) de werkgever die wordt genoemd op de polis en die deze overeenkomst met ons heeft gesloten.

**UWV**

Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

**Verzekerde**

Een medewerker die is aangemeld voor deze verzekering en die we hebben geaccepteerd. Onder verzekerden verstaan we ook ex-medewerkers voor wie we nog een uitkeringsverplichting hebben.

De arbeidsverhouding die gebaseerd is op een overeenkomst van opdracht (managementovereenkomst), ook al leidt de dienstbetrekking tot een verplichte verzekering voor de werknemersverzekering, is geen verzekerde voor de verzuimverzekering.

**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 hervat of zou kunnen hervatten. Bij het berekenen van het aantal verzuimdagen gaan we steeds uit van vijf werkdagen per week, zijnde maandag t/m vrijdag.

**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**

Kosten die boven op het verzekerde loon komen. Werkgeverslasten bestaan uit:

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

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

**Werknemer**

Een werknemer met wie u een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, die op de (verzamel)loonstaat staat en voor wie u premies werknemersverzekeringen afdraagt. Onder medewerker wordt ook een oproepkracht verstaan.



Voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst is o.a. vereist dat de werknemer in de praktijk in een gezagsverhouding bij u werkzaam is.

De directeur-groootaandeelhouder van verzekeringnemer zoals bedoeld in de "regeling aanwijzing directeur-groootaandeelhouder 2016" is geen medewerker in de zin van deze verzekering.

Evenmin wordt als medewerker in de zin van deze verzekering beschouwt de werknemer die directeur en grootaandeelhouder is van verzekeringnemer, maar als gevolg van statutair bepaalde stemverhoudingen tegen zijn wil ontslagen kan worden en om die reden geen DGA in de zin van de regeling is.

### **Wet WIA**

Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen. Een wet die uit twee onderdelen bestaat: de regeling IVA en de regeling WGA. Dit zijn regelingen die het inkomensverlies opvangen van arbeidsongeschikte medewerkers die langer dan 104 weken geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn.

### **Wij / we / ons / onze**

Nedasco B.V.

Nedasco B.V. treedt op als gevolmachtigde van de op de polis vermelde risicodragers(s).

## **Art. 1 Hoe worden uw gegevens verwerkt en beschermd?**

1. Als we u willen informeren over de verzekering sturen we een brief of e-mail naar u of uw verzekeringsadviseur.
2. U heeft ons allerlei gegevens gestuurd over uzelf en de verzekerden. We gaan zorgvuldig met deze gegevens om. Wij kunnen persoonsgegevens o.a. gebruiken om:
  - de aanvraag te verwerken;
  - een overeenkomst te sluiten en om die uit te voeren;
  - een claim, declaratie of schade af te handelen;
  - fraude te voorkomen en te bestrijden. Hiervoor kunnen we ook openbare gegevens over u op internet gebruiken;
  - te zorgen dat de financiële sector veilig en integer blijft;
  - te voldoen aan wet- en regelgeving;
  - deze, voor zover toegestaan, te delen met zakelijke partners, zoals adviseurs, incassobureaus, arbodiensten en re-integratiebedrijven;
  - marktonderzoek te doen;
  - statistische analyses uit te voeren;
  - onze dienstverlening te verbeteren en onze dienstverlening beter aan te laten sluiten op uw persoonlijke situatie;
  - de relatie met u te onderhouden en uit te breiden;
  - u te informeren over onze producten;
  - u aanbiedingen te doen;
  - het versturen van service attenties.

Wij houden ons daarbij aan de wet- en regelgeving en de gedragscodes van het Verbond van Verzekeraars. Onze volledige en actuele privacyverklaring leest u op [www.nedasco.nl](http://www.nedasco.nl).

3. Persoonsgegevens en eventueel andere gegevens worden verwerkt door:
  - Nedasco en/of
  - een of meer rechtspersonen die tot onze groep behoren en/of
  - de risicodragers(s) vermeld op het polisblad.

Maar soms ook met andere bedrijven waarmee wij samenwerken voor de uitvoering van de verzekeringsovereenkomst, zoals

- een arbodienst
- een re-integratiebedrijf
- een incassobedrijf

De verantwoordelijkheid voor het gebruik ligt bij Nedasco B.V.

In verband met een verantwoord acceptatiebeleid kunnen wij als Nedasco uw gegevens 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](http://www.stichtingcis.nl).



## **Art. 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 Ziekteverzuimverzekering voorleggen aan: Nedasco B.V.  
T.A.V. de directie  
o.v.v. Klacht Postbus 59  
3800 AB AMERSOORT  
Of via onze website: [www.nedasco.nl](http://www.nedasco.nl)
3. U kunt een eventueel geschil ook voorleggen aan de bevoegde Nederlandse rechter.

## **Art. 3 Welk recht is van toepassing?**

Op uw Ziekteverzuimverzekering is het Nederlands recht van toepassing.

## **Art. 4 Kunt u rechten overdragen?**

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

## **Art. 5 Wat is de grondslag van uw Ziekteverzuimverzekering?**

De grondslag van uw 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.

## **Art. 6 Waarvoor is uw Ziekteverzuimverzekering van kracht?**

Uw Ziekteverzuimverzekering wordt van kracht als u het eerste factuurbedrag op tijd betaalt. Uw 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 Ziekteverzuimverzekering staat vermeld op uw polis.

## **Art. 7 Wat geeft u aan ons door om uw Ziekteverzuimverzekering actueel te houden?**

1. a. Bij aanvang van uw Ziekteverzuimverzekering bent u verplicht om alle werknemers bij ons aan te melden, inclusief de voor ons noodzakelijke gegevens van de werknemers.  
b. Tussentijdse wijzigingen worden geacht binnen 30 dagen te zijn verwerkt in het werkgeversportaal.
2. Per kalendermaand achteraf verwerken wij de gegevens die u ons verstrekt voor het vaststellen van het recht op uitkering.
3. U zorgt ervoor dat wij na afloop van elke maand, maar uiterlijk voor het einde van de daaropvolgende maand, de volgende informatie ontvangen:  
overlijden van werknemers;  
toekennen, wijzigen, herleven of beëindigen van een WAO-uitkering of een WIA-uitkering en de bijbehorende gevolgen voor het loon dat de werknemer van u ontvangt. Hierbij vragen wij u om een kopie van de WAO- of de WIA-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 alle (aanvullende) informatie die wij nodig hebben om uw rechten uit uw Ziekteverzuimverzekering, de premie en de verzekerde jaarlonen te berekenen of te controleren en de machtigingen die wij daarvoor nodig hebben.
5. Als wij het nodig vinden, laat u uw opgaven waarmaken door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent. De kosten daarvan komen voor uw rekening.

## **Art. 8 Wat is het gevolg voor uw Ziekteverzuimverzekering als u niet op tijd aan ons meldt?**

1. 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 of (met terugwerkende kracht) het premiepercentage aan te passen.

#### **Art. 9 Wat geeft u over uw bedrijfsuitoefening aan ons door?**

1. U geeft meteen, maar in ieder geval binnen 30 dagen, aan ons door als:
  - u voor het UWV geen werkgever meer bent;
  - u uw bedrijf verkoopt of beëindigt;
  - uw faillissement is aangevraagd;
  - wanneer u een beroep doet op de wettelijke schuldsaneringsregeling;
  - u surseance van betaling aanvraagt. In de vier eerstgenoemde gevallen eindigt uw ziekteverzuimverzekering.
2. U geeft ook meteen, maar in ieder geval binnen 30 dagen, schriftelijk aan ons door als er een risicowijziging is. Wij mogen de premie en/of voorwaarden van uw Ziekteverzuimverzekering aanpassen of uw Ziekteverzuimverzekering beëindigen met ingang van de datum van risicowijziging.
3. Met een risicowijziging bedoelen wij bijvoorbeeld dat:
  - uw bedrijfsactiviteit of bedrijfsindeling volgens de belastingdienst en/of 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 Ziekteverzuimverzekering in uw nadeel aanpassen, mag u uw Ziekteverzuimverzekering beëindigen. U geeft dit schriftelijk aan ons door, binnen 30 dagen na ontvangst van ons bericht van wijziging. Uw Ziekteverzuimverzekering eindigt dan met ingang van de datum van risicowijziging.
5. Als wij uw melding niet binnen 30 dagen na de risicowijziging ontvangen, gelden de volgende regels:
  - aanpassingen in uw 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 Ziekteverzuimverzekering hebben beëindigd dan doen we dat alsnog met ingang van de datum van de risicowijziging.

#### **Art. 10 Wat doet u bij een adreswijziging?**

U geeft het meteen aan ons door als het (correspondentie)adres en of emailadres 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.

#### **Art. 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 snel mogelijk werk hervatten/of re-integreren bij u of bij een andere werkgever.
2. U wijst tijdig een casemanager (begeleider vanuit de werkgever) aan die de begeleiding van de werknemer tijdens arbeidongeschiktheid verzorgt. Deze casemanager is verantwoordelijk voor de taken vanuit de Wet Verbetering Poortwachter en dient zorg te dragen voor de juiste stimuleringsmaatregelen.
3. 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 stelt ons in staat u hierbij te ondersteunen.
4. U geeft ons alle (aanvullende) informatie die wij nodig hebben om uw rechten uit uw Ziekteverzuimverzekering vast te stellen of te controleren en/of de machtigingen die wij daarvoor nodig hebben.

5. U vraagt om een deskundigenoordeel (second opinion) bij het UWV, als u en een werknemer het oneens zijn over de mate van arbeidsongeschiktheid of de aanpak van de re-integratie. De kosten komen voor uw rekening.
6. Als wij het UWV om een deskundigenoordeel willen vragen of tegen een besluit van het UWV bezwaar of beroep willen aantekenen, machtigt u ons om dat namens u te doen.
7. 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.

Indien u zich niet houdt aan bovenstaande verplichtingen, is dit een grond om het recht op uitkering geheel of gedeeltelijk stop te zetten.

#### **Art. 12 Verhaal van loonkosten op een wettelijk aansprakelijke derde**

1. Is een derde aansprakelijk voor de arbeidsongeschiktheid van een medewerker? Dan heeft u het wettelijke recht om het netto deel van het loon dat u moet doorbetalen op deze derde te verhalen. Dit verhaalsrecht gaat wettelijk op ons over zodra en voor zover wij aan u uitkeren op grond van deze verzuimverzekering.
2. U bent verplicht aan het verhalen van deze schade uw volledige medewerking te verlenen. U mag 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 de loonkosten te verhalen op een aansprakelijke derde, dan kunnen wij de uitkering op grond van deze verzuimverzekering verminderen met een bedrag dat wij hadden kunnen verhalen als u ons daartoe in staat had gesteld. Dit bedrag wordt door ons vastgesteld.

#### **Art. 13 Verhaalservice**

1. Wij bieden u de mogelijkheid uw kosten, voor zover niet gedekt onder de verzuimverzekering, te verhalen. Dit betreft onder meer de redelijke kosten van re-integratie en uw eigen risico. Wij werken daarbij samen met de Stichting VvAA rechtsbijstand. Indien het verhaal van uw kosten is gedekt op uw VvAA rechtsbijstandverzekering, dan zal de Stichting conform de betreffende verzekeringsvoorwaarden verhaalservice bieden. In andere gevallen kan de Stichting de verhaalservice als betaalde dienst aanbieden.
2. De Stichting neemt uw opdracht uitsluitend in behandeling als zij een redelijke kans ziet de schade te verhalen.

#### **Art. 14 Uitoefening van uw verhaalsrecht door uzelf**

1. Is een derde aansprakelijk voor de arbeidsongeschiktheid van een verzekerde medewerker en gaat u de schade zelf op deze derde partij verhalen? Dan is onze eventuele gegeven vergoeding voor de loondoorbetaling een voorschot. Het loon dat u verhaalt en waarvoor we een voorschot aan u hebben betaald, moet u dan aan ons terugbetalen.

#### **Art. 15 Wat is niet verzekerd?**

Uw 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 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;
- wij beoordelen een dergelijke situatie van geval tot geval;
- Raakt een medewerker binnen zes maanden na de start van de module of van zijn dienstverband arbeidsongeschikt? En was zijn gezondheidstoestand bij de start van de module of van zijn dienstverband al zodanig dat u de arbeidsongeschiktheid had kunnen verwachten? Dan kunnen we de vergoeding tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk weigeren. Had u direct voor de start van de module een soortgelijke verzekering als deze module, dan is bovenstaande bepaling bij de start van de module niet van toepassing. De bepaling is wel altijd van toepassing bij nieuwe medewerkers.
- wij nemen daarvoor contact met u op;

- u geeft ons de informatie die wij voor de beoordeling nodig hebben, inclusief de omstandigheden van het geval;
- 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 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;
- 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 mitterij. Deze begrippen zijn omschreven in een tekst van het Verbond van Verzekeraars in Nederland (op 2 november 1981 onder nummer 136/1981 gedeponereerd 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:
- 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
- die gebruikt worden of bestemd zijn om gebruikt te worden voor industriële, commerciële, landbouwkundige, medische, wetenschappelijke of onderwijskundige doeleinden of voor (niet militaire) beveiligingsdoeleinden;
- waarvoor de overheid (voor zover noodzakelijk) een vergunning heeft afgegeven voor vervaardiging, gebruik, opslag en verwijdering.

#### **Art. 16 Hoe is het terrorismerisico verzekerd?**

1. Hebt u recht op een uitkering uit uw 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.

#### **Art. 17 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 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.

#### **Art. 18 Wanneer ontvangt u de uitkering?**

1. Wij berekenen uw recht op uitkering per kalendermaand achteraf.
2. Uiterlijk voor het einde van de volgende maand ontvangt u bericht over de uitkering ter accordering. Na accordering maken wij de uitkering binnen vijf werkdagen over.
3. 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.

4. Tussentijdse salariswijzigingen kunnen worden doorgegeven aan Nedasco B.V. met dien verstande dat alleen verhogingen van meer dan 10% zullen worden verwerkt. Indien de verhoging in een kalenderjaar 10% of minder bedraagt, zullen wij de uitkering vaststellen op het reeds bekende salaris per 1 januari van dat jaar. Indien er sprake is van een collectieve salariswijziging zullen wij ongeacht het percentage de wijziging verwerken.

#### **Art. 19 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 de belastingdienst en/of 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 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 na de peildatum wijzigingen in de gebruikte gegevens moeten verwerken.
3. Als het premiepercentage samen met het eventuele eigen risicopercentage als gevolg van de jaarlijkse vaststelling van het nieuwe premiepercentage met meer dan 20 procent stijgt, mag u uw Ziekteverzuimverzekering beëindigen. Als u uw Ziekteverzuimverzekering wilt beëindigen, geeft u dit schriftelijk aan ons door, binnen 30 dagen na ontvangst van ons bericht van wijziging. Uw Ziekteverzuimverzekering eindigt dan op de dag waarop de nieuwe premie verschuldigd zou zijn.
4. Gaat uw Ziekteverzuimverzekering in op of na 1 september? Dan gelden het premiepercentage en het eventuele eigen risicopercentage ook voor het volgende kalenderjaar.

#### **Art. 20 Hoe betaalt u de verschuldigde premie?**

##### **20.1 Betalen**

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 dagen nadat u het betalingsverzoek van ons ontvangt.
2. Bij aanvang of wijziging van uw Ziekteverzuimverzekering bent u de volledige premie tot het einde van het lopende kalenderjaar verschuldigd.
3. Bij verlenging van uw 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. Voor het einde van een kalenderjaar ontvangt u van ons bericht over het premiepercentage voor het volgende kalenderjaar.
6. 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.
7. U betaalt alleen premie voor de werknemers die onder het risico van de verzekering vallen.

##### **20.2 Naverrekening en voorschotpremie**

1. Aan de hand van de werkelijke loonsom over het afgelopen verzekeringsjaar zal de definitieve premie over dat jaar worden vastgesteld en verrekend met de betaalde voorschotpremie.
2. De op de polis vermelde premie is een voorschotpremie. Aan het begin van ieder verzekeringsjaar zal de voorschotpremie voor dat jaar worden berekend met inachtneming van het bepaalde in artikel 18

Algemene Voorwaarden Verzuim.

3. De werkgever levert de gegevens aan voor de naverrekening. Dit kan door de werknemergegevens in de verzuimapplicatie bij te houden of dit specifiek aan te leveren.

#### **Art. 21 Wat gebeurt er als u niet op tijd betaalt?**

1. Betaalt u de eerste rekening voor de premie van uw Ziekteverzuimverzekering niet op tijd of niet volledig? Dan ontstaan er geen rechten uit uw 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 ziekteverzuimverzekering niet op tijd of niet volledig? Dan sturen wij u een aanmaning. Blijft u in gebreke, dan berichten wij u dat wij uw 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 Ziekteverzuimverzekering geen rechten meer ontlenen voor:
  - arbeidsongeschiktheid (en een latere toename daarvan) die is ontstaan tijdens de schorsingsperiode;
  - bestaande arbeidsongeschiktheid die toeneemt tijdens de periode van opschorting;
  - een overlijden tijdens de periode van opschorting.
4. Als uw Ziekteverzuimverzekering is geschorst, kunnen we uw Ziekteverzuimverzekering zonder opzegtermijn beëindigen.
5. Als u de premie alsnog betaalt, dan hebt u weer rechten uit uw Ziekteverzuimverzekering vanaf de dag na de datum waarop wij de verschuldigde premie ontvangen. Maar dit geldt niet als wij uw Ziekteverzuimverzekering al beëindigd hebben en nooit voor de gevallen waardoor u door de schorsing geen rechten meer aan uw Ziekteverzuimverzekering kunt ontlenen.
6. Als wij uw Ziekteverzuimverzekering opschorten 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 en 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.

#### **Art. 22 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 Ziekteverzuimverzekering of een of meer modules van uw Ziekteverzuimverzekering, naar billijkheid;
  - als over een vol kalenderjaar geen risico is gelopen. U bent over dat jaar geen premie verschuldigd.
2. Als u recht hebt op premierestitutie, mogen wij op het te restitueren bedrag een vergoeding inhouden voor door ons gemaakte kosten ter hoogte van € 10,-.

#### **Art. 23 Wie mag er verrekenen?**

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

#### **Art. 24 Algemene aanpassing van premiepercentage en/of de voorwaarden?**

1. In de algemene voorwaarden is bepaald wanneer we uw verzekering kunnen aanpassen. Dat is bijvoorbeeld het geval als u de dekking van uw verzekering wijzigt of als uw risico wijzigt. Het kan echter voorkomen dat we de voorwaarden en/of premie om andere redenen moeten aanpassen. Dat is bijvoorbeeld het geval als de wet wijzigt waardoor uw verzekering niet meer aansluit op de nieuwe situatie. Of er zijn maatschappelijke ontwikkelingen die aanpassing noodzakelijk maken. Maar ook als het ongewijzigd voortzetten van uw verzekering ernstige financiële gevolgen voor ons heeft kunnen we de voorwaarden en/of premie aanpassen.

Als we de voorwaarden en/of premie om deze reden aanpassen, dan doen we dat niet alleen voor uw verzekering. We doen dat dan voor alle bestaande en nieuwe verzekeringen van eenzelfde soort. Of we doen dat voor alle klanten die tot dezelfde doelgroep als u behoren.



2. Bij een algemene aanpassing mag u uw 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 eigen risicopercentage minder dan 20 procent bedraagt;
  - voortvloeit uit wettelijke regelingen en/of bepalingen.
3. Als u uw Ziekteverzuimverzekering wilt beëindigen, geeft u dat schriftelijk aan ons door binnen de termijn die wij in ons bericht over de wijziging noemen. Uw 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.

#### **Art. 25 Wanneer eindigt uw Ziekteverzuimverzekering?**

1. U heeft een contract met ons afgesloten voor 3 of 1 jaar. De termijn van 3 of 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 3 of 1 jaar meteen in. Na deze 3 of 1 jaar verlengen wij uw verzekering telkens met een jaar. U kunt uw verzekering beëindigen op de datum dat wij uw contract voor de eerste keer verlengen. Wij moeten dan 2 maanden voor de datum waarop wij het contract verlengen van u een brief of e-mail hebben ontvangen waarin u dat schrijft.
2. Hebben wij uw contract na de contractvervaldatum verlengd? Dan kunt u uw verzekering op ieder moment opzeggen. U moet ons dan een brief sturen. Of een e-mail. In uw brief of e-mail vraagt u ons uw verzekering te beëindigen. Wij beëindigen uw verzekering dan een kalendermaand nadat wij uw brief of e-mail hebben ontvangen. Vraagt u ons om de verzekering op een latere datum te beëindigen? Dan beëindigen wij uw verzekering op de datum die u in uw brief of e-mail noemt. Wij accepteren geen pro-forma opzegging. Dat betekent dat u met een pro-forma opzegging de verzekering niet kunt beëindigen.
3. Wij kunnen uw 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;
4. als er zich wijzigingen in wet- en regelgeving voordoen, waardoor voortzetting van uw Ziekteverzuimverzekering niet van ons verwacht mag worden. Uw 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 zes maanden lang geen werknemers zijn of geen verzekerbaar belang meer is;
  - op de dag dat u voor het UWV geen werkgever meer bent;
  - op de dag dat u uw bedrijf verkoopt of beëindigt of de vestigingsplaats van uw bedrijf niet langer in Nederland ligt;
  - op de dag dat uw bedrijf wordt ontbonden, de rechtspersoonlijkheid verliest of de rechtsvorm van uw bedrijf verandert;
  - op de dag dat uw faillissement wordt aangevraagd, u failliet wordt verklaard, beslag op uw vermogen wordt gelegd, aan u surseance van betaling wordt verleend of de wettelijke schuldsaneringsregeling op u van toepassing wordt verklaard.



# Hoofdstuk 2 Ziekteverzuim Conventioneel

## VERZUIM BIJZONDERE VOORWAARDEN

### Ziekteverzuimverzekering Conventioneel

Deze Bijzondere Voorwaarden horen bij uw Module Ziekteverzuimverzekering Conventioneel. Uw Conventionele verzekering maakt deel uit van uw Ziekteverzuimverzekering. Deze Bijzondere Voorwaarden zijn daarom een aanvulling op de Algemene voorwaarden VvAA Gezond in Praktijk pakket VERZUIM benoemd in Hoofdstuk 1.

### INHOUDSOPGAVE

<b>Art. 1</b>	Welk risico hebt u verzekerd?	15
<b>Art. 2</b>	Wat is uw eigen risico voor de loondoorbetalingen?	15
<b>Art. 3</b>	Wat doet u als een werknemer arbeidsongeschikt wordt?	16
<b>Art. 4</b>	Hoe berekenen wij de uitkering?	16
<b>Art. 5</b>	Wanneer is geen sprake van een verzekerd risico?	16
<b>Art. 6</b>	Wat gebeurt er als wetgeving verandert?	17
<b>Art. 7</b>	Hebt u recht op uitkering na beëindiging van uw Ziekteverzuimverzekering Conventioneel?	17
<b>Art. 8</b>	Waarvoor keert uw Ziekteverzuimverzekering Conventioneel niet (meer) uit?	17

#### **Art. 1 Welk risico hebt u verzekerd?**

1. Uw Ziekteverzuimverzekering Conventioneel geeft recht op een uitkering voor de door u geleden schade vanwege uw loondoorbetalingsverplichting, met inachtneming van uw eigen risicoperiode. 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 vier weken 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.

#### **Art. 2 Wat is uw eigen risico voor de loondoorbetalingen?**

1. Er is een eigen risicoperiode voor elke nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid. Deze eigen risicoperiode staat op uw polis.
2. De eigen risicoperiode geldt voor een werknemer eenmaal, als perioden van arbeidsongeschiktheid elkaar binnen vier weken opvolgen.
3. De eigen risicoperiode gaat in op de eerste ziektedag, behalve als:
  - de eerste ziektedag een zaterdag of zondag is. De eigen risicoperiode gaat dan in op de maandag direct daarna;
  - u niet vanaf de eerste ziektedag recht op uitkering hebt. De eigen risicoperiode geldt dan vanaf de dag dat u recht op uitkering hebt.

### **Art. 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.
2. U zorgt er voor dat informatie over uw arbeidsongeschikte werknemers uiterlijk binnen 48 uur na dat deze bekend is wordt doorgevoerd in de verzuimapplicatie van Nedasco. Als u de arbodienstverlening via Nedasco heeft gesloten, gaat de melding automatisch door naar uw arbodienstverlener. Als u de arbodienstverlening niet via Nedasco heeft gesloten, dient u de melding zelf binnen 48 uur door te geven aan uw arbodienstverlener.  
Het gaat daarbij om de volgende informatie:
  - 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. U stuurt informatie toe, die wij nodig achten om het recht op of de hoogte van de uitkering te bepalen. In sommige gevallen zullen wij vragen dit naar Be Suitable testuren.
4. 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.
5. Als u arbeidsongeschiktheid van een werknemer te laat aan ons meldt, start het recht op uitkering op de ontvangstdatum van uw melding. Alleen als u aantoont dat onze belangen niet zijn geschaad en als wij het recht op uitkering goed vast kunnen stellen, hanteren wij een terugwerkende kracht van maximaal zes weken vanaf de ontvangstdatum van uw melding.
6. Indien de werknemer meer dan drie maanden arbeidsongeschikt is, wordt Be Suitable ingeschakeld (zie hoofdstuk 12). Be Suitable ondersteunt de werkgever bij het re-integratieproces. Be Suitable analyseert het verzuimproces en geeft adviezen die leiden tot een duurzame werkhervatting. Indien u de adviezen niet opvolgt en u niet kunt aantonen dat onze belangen niet zijn geschaad, zal dit gevolgen hebben voor de uitkering.
7. Indien er sprake is van volledig herstel van een werknemer in de periode tussen de WIA-aanvraag en het bereiken van de maximale uitkeringsperiode van 104 weken is de verzekeringnemer, indien Nedasco hierom verzoekt, verplicht een oordeel van een gecertificeerde arbo- of bedrijfsarts te overleggen waarin dit wordt bevestigd.

### **Art. 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 dekkingpercentage.
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 eigen risicoperiode. Het resultaat vermenigvuldigen we vervolgens met het geldende dekkingpercentage. 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 dekkingpercentage dat geldt op de eerste ziektedag.
4. Als u een percentage voor werkgeverslasten hebt meeverzekerd, verhogen wij de uitkering met dat percentage.

### **Art. 5 Wanneer is geen sprake van een verzekerd risico?**

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

- als de werknemer niet arbeidsongeschikt is;
- als de werknemer om andere redenen dan arbeidsongeschiktheid niet werkt. Bijvoorbeeld:

- een arbeidsconflict, de bedrijfsarts of deskundige dienst heeft vastgesteld dat er geen sprake is van ziekte of gebrek met een medische oorzaak.
- als de werknemer zijn eigen of passende arbeid geheel 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 of grove schuld 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. Ook is er geen recht op uitkering als:
- de eerste ziektedag van de werknemer voor de ingangsdatum van de verzekering ligt. Perioden van arbeidsongeschiktheid die elkaar opvolgen binnen vier weken, worden gezien als één ziekteperiode.

#### **Art. 6 Wat gebeurt er als wetgeving verandert?**

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

#### **Art. 7 Hebt u recht op uitkering na beëindiging van uw Ziekteverzuimverzekering Conventioneel?**

1. Na de beëindiging van uw Ziekteverzuimverzekering Conventioneel hebt u recht op uitkering als de eerste ziektedag tussen de startdatum en beëindigingsdatum 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 tussen de startdatum en beëindigingsdatum van uw Ziekteverzuimverzekering Conventioneel ligt.
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 Ziekteverzuimverzekering Conventioneel is beëindigd omdat u de premie niet of niet op tijd hebt betaald;
  - uw Ziekteverzuimverzekering Conventioneel is beëindigd omdat u opzettelijk gegevens verzwijgt of hebt verzwegen dan wel ons opzettelijk onjuiste gegevens hebt verstrekt of hebt laten verstrekken (fraude).

#### **Art. 8 Waarvoor keert uw Ziekteverzuimverzekering Conventioneel niet (meer) uit?**

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

- als de werknemer om andere redenen dan arbeidsongeschiktheid niet werkt. Bijvoorbeeld
- een arbeidsconflict, de bedrijfsarts of deskundige dienst heeft vastgesteld dat er geen sprake is van ziekte of gebrek met een medische oorzaak.
- als 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 eerste dag van de maand waarin de arbeidsongeschikte werknemer met de VUT, prepensioen of pensioen gaat;
- vanaf het dat 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 vier weken 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/of de werknemer zijn oorspronkelijke beroep niet meer kan uitoefenen waarbij er geen sprake is van passend werk tegen een bijbehorend loon;
- voor individuele loonsverhogingen van de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid.

- Als een medewerker binnen zes maanden na de start van de verzekering of van zijn dienstverband arbeidsongeschikt raakt. En was zijn gezondheidstoestand bij de start van de verzekering of van zijn dienstverband al zodanig dat u de arbeidsongeschiktheid had kunnen verwachten? Dan kunnen we de vergoeding tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk weigeren.  
Had u direct voor de start van deze verzekering een soortgelijke verzekering als deze, dan is bovenstaande bepaling bij de start van de module niet van toepassing. De bepaling is wel altijd van toepassing bij nieuwe medewerkers.
- Als de medewerker arbeidsongeschikt is op de datum waarop de verlenging van zijn arbeidsovereenkomst ingaat. Deze bepaling geldt niet als u kunt aantonen dat de verlenging was overeengekomen voor de arbeidsongeschiktheid.

# Hoofdstuk 3 Ziekteverzuimverzekering Stop-Loss

Deze Bijzondere Voorwaarden horen bij uw Module Ziekteverzuimverzekering Stop Loss. Uw verzekering Stop Loss maakt deel uit van uw Ziekteverzuimverzekering. Deze Bijzondere Voorwaarden zijn daarom een aanvulling op de Algemene voorwaarden VvAA Gezond in Praktijk pakket VERZUIM benoemd in Hoofdstuk 1.

## INHOUDSOPGAVE

<b>Art. 1</b>	Welk risico hebt u verzekerd?	19
<b>Art. 2</b>	Wat is uw eigen risico voor de loondoorbetalingen?	19
<b>Art. 3</b>	Wat doet u als een werknemer arbeidsongeschikt wordt?	19
<b>Art. 4</b>	Hoe berekenen wij de uitkering?	20
<b>Art. 5</b>	Wanneer is geen sprake van een verzekerd risico?	20
<b>Art. 6</b>	Wat gebeurt er als wetgeving verandert?	20
<b>Art. 7</b>	Hebt u recht op uitkering na beëindiging van uw Ziekteverzuimverzekering Stop Loss?	20
<b>Art. 8</b>	Waarvoor keert uw Ziekteverzuimverzekering Stop Loss niet (meer) uit?	20
<b>Art. 9</b>	Wanneer veranderen wij uw Ziekteverzuimverzekering Stop Loss?	21

### **Art. 1 Welk risico hebt u verzekerd?**

1. Uw Ziekteverzuimverzekering 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 eigen risico uitkomt. Hierbij gaat het om het loon dat u volgens uw loondoorbetalingsverplichting moet betalen aan uw arbeidsongeschikte werknemers in de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid. De loondoorbetalingsverplichting die u verzekerd hebt, staat op uw polis.
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 vier weken 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.

### **Art. 2 Wat is uw eigen risico voor de loondoorbetalingen?**

1. Er geldt een eigen risico over het totaalbedrag van uw loondoorbetalingsverplichting waarvoor recht op uitkering bestaat.
2. Uw eigen risico wordt uitgedrukt in een percentage van het totaal verzekerde jaarloon. Wij baseren dit eigen risicopercentage 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 eigen risicobedrag voor een kalenderjaar stellen wij vast door het eigen risicopercentage te nemen van het actuele gemiddelde totaal verzekerde jaarloon gedurende dat jaar.
  4. Wij stellen uw eigen risico en uw eigen risicopercentage voor elk kalenderjaar opnieuw vast.

### **Art. 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. U dient de melding binnen 48 uur door te geven aan uw arbodienstverlener.
2. U stuurt informatie toe, die wij nodig achten om het recht op of de hoogte van de uitkering te bepalen. In sommige gevallen zullen wij vragen dit naar Be Suitable testuren.
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.

#### **Art. 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 eigen risico 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 eigen risico 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 dekkingpercentage. In de berekening verwerken wij de percentages die in deze periode gelden voor de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer.
4. Na afloop van een kalenderjaar berekenen wij het werkelijke eigen risicobedrag. Vervolgens stellen wij uw recht op uitkering definitief vast:
5. 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 dekkingpercentage dat geldt op de eerste ziektedag.
6. Als u een percentage voor werkgeverslasten hebt meeverzekerd, verhogen wij de uitkering met dat percentage.

#### **Art. 5 Wanneer is geen sprake van een verzekerd risico?**

Uw Ziekteverzuimverzekering Stop Loss geeft uitsluitend recht op uitkering als u een loondoorbetalingsverplichting hebt. Dat betekent dat u geen beroep op een uitkering kunt doen als of 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) 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 of grove schuld 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.

#### **Art. 6 Wat gebeurt er als wetgeving verandert?**

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

#### **Art. 7 Hebt u recht op uitkering na beëindiging van uw Ziekteverzuimverzekering Stop Loss?**

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

#### **Art. 8 Waarvoor keert uw Ziekteverzuimverzekering Stop Loss niet (meer) uit?**

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

- als de werknemer om andere redenen dan arbeidsongeschiktheid niet werkt;
- als 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 eerste dag van de maand waarin de arbeidsongeschikte werknemer met de Vut, prepensioen of pensioen gaat;
- vanaf de eerste dag van de maand waarin 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 vier weken 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/of de werknemer zijn oorspronkelijke beroep niet meer kan uitoefenen waarbij er geen sprake is van passend werk tegen een bijbehorend loon;
- voor individuele loonsverhogingen van de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid.

**Art. 9 Wanneer veranderen wij uw Ziekteverzuimverzekering Stop Loss?**

1. Als u op 1 september van een jaar minder dan twintig werknemers in dienst hebt, mogen wij uw Ziekteverzuimverzekering Stop Loss omzetten naar een Ziekteverzuimverzekering 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 Ziekteverzuimverzekering ingaat, schriftelijk reageren.

Uw Ziekteverzuimverzekering Stop Loss eindigt dan per 1 januari van dat jaar.



# Hoofdstuk 4 Arbodienst

Aan dit hoofdstuk kunnen met inachtneming van de algemene voorwaarden rechten worden ontleend, mits arbodienstverlening is afgesloten via Nedasco.

## INHOUDSOPGAVE

<b>Art. 1</b>	Definities	22
<b>Art. 2</b>	Totstandkoming en duur van de overeenkomst	22
<b>Art. 3</b>	Diensten	23
<b>Art. 4</b>	Arbodienstpakket	23
<b>Art. 5</b>	Basis verzuimbegeleidingsprotocol	23
<b>Art. 6</b>	Controle en verzuimbegeleiding	23
<b>Art. 7</b>	Procedure en verzuimbegeleiding	24
<b>Art. 8</b>	Uitvoering werkzaamheden	24
<b>Art. 9</b>	Kosten	24
<b>Art. 10</b>	Prijs- en tariefaanpassingen	25
<b>Art. 11</b>	Niet toerekenbare tekortkoming	25
<b>Art. 12</b>	Aansprakelijkheid	26
<b>Art. 13</b>	Geheimhouding en auteursrechten	26
<b>Art. 14</b>	Wet op de Persoonsregistratie	27
<b>Art. 15</b>	Voorlegging geschillen	27
<b>Art. 16</b>	Toepasselijk recht	27
<b>Art. 17</b>	Personeelsvertegenwoordiging	27
<b>Art. 18</b>	Annulering	27

### Art. 1 Definities

In deze voorwaarden, welke deel uitmaken van de Arbozorgovereenkomst, wordt verstaan onder:

- a. Nedasco B.V.  
De gevolmachtigde van de deskundige dienst door wiens tussenkomst de onderhavige overeenkomst wordt gesloten.
- b. Deskundige dienst  
De gecertificeerde deskundige dienst, welke zorgdraagt voor de uitvoering van het in de overeenkomst aangegeven pakket van verzuimbegeleiding.
- c. Werkgever  
De werkgever die de overeenkomst met de deskundige dienst via Nedasco B.V. heeft gesloten.
- d. Werknemer  
De aantoonbaar in dienst van de werkgever zijnde werknemers met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, met uitzondering van de werknemers die niet in Nederland wonen of verblijven.

### Art. 2 Totstandkoming en duur van de overeenkomst

- a. De overeenkomst met de deskundige dienst komt eerst tot stand na schriftelijke bevestiging door Nedasco B.V. aan werkgever.
- b. De overeenkomst zal per contractvervaldatum telkens stilzwijgend worden verlengd met een termijn gelijk aan de contractsduur tenzij zij door één van de partijen wordt opgezegd.
- c. Opzegging dient uiterlijk twee maanden vóór het verstrijken van een termijn als bedoeld onder Artikel 2 punt b. aangetekend te geschieden.
- d. Elk der partijen is gerechtigd de overeenkomst met onmiddellijke ingang ontbonden te verklaren in geval van niet nakoming door de wederpartij van haar verplichtingen uit deze overeenkomst na schriftelijke ingebrekestelling bij aangetekende brief om de verplichtingen alsnog binnen een daarbij gestelde redelijke termijn na te komen.

- e. De deskundige dienst is gerechtigd de overeenkomst met onmiddellijke ingang ontbonden te verklaren indien werkgever in verzuim is ten aanzien van zijn verplichting de ondernemingsraad en het medezeggenschapsorgaan van werkgever te informeren zoals bedoeld in Artikel 17, onverminderd het recht van de Deskundige dienst schadevergoeding te vorderen.
- f. De deskundige dienst is gerechtigd de overeenkomst met onmiddellijke ingang ontbonden te verklaren in geval van faillissement of surséance van betaling van de werkgever of indien een aanvraag daartoe is ingediend.

### **Art. 3 Diensten**

- a. De werkgever is verplicht alle werknemers aan te melden bij Nedasco B.V. Werkgever is verplicht mutaties in het personeelsbestand, waaronder ook wordt verstaan het wijzigen van een volledig dienstverband in een deeltijddienstverband en vice versa, zo spoedig mogelijk te melden aan Nedasco B.V.
- b. Werkgever verstrekt Nedasco B.V. éénmaal per jaar, uiterlijk op 1 maart van elk jaar een opgave van het totale personeelsbestand.
- c. Automatisch vallen alle werknemers van de werkgever voor wat betreft deskundige dienstverlening onder deze overeenkomst, tenzij anders overeengekomen.
- d. Met ingang van de in de overeenkomst genoemde aanvangsdatum zal het in de overeenkomst aangegeven verzuimbegeleidingspakket als bedoeld onder Artikel 4 worden uitgevoerd.
- e. Gedurende de looptijd kunnen aan de overeenkomst nieuwe diensten, betrekking hebbend op het onderwerp van deze overeenkomst, na overleg tussen partijen worden toegevoegd.
- f. De deskundige dienst zal uitsluitend binnen Nederland handelingen of verrichtingen uitvoeren, tenzij in voorkomend geval andersluidende afspraken zijn gemaakt met de werkgever en deze de daaraan verbonden extra kosten zal vergoeden.

### **Art. 4 Arbodienstpakket**

Het arbodienstpakket dat u heeft, wordt vermeld op het polisblad.

### **Art. 5 Basis verzuimbegeleidingsprotocol**

- a. De deskundige dienst is het aanspreekpunt voor de werkgever.
- b. Bij voortdurend van de ziekte wordt, voor zover dit gezien de aard van de ziekte zinvol is, steeds nagegaan in hoeverre de werknemer aangepast werk kan verrichten.
- c. Op verzoek van de werkgever kunnen in afwijking van het gekozen verzuimbegeleidingspakket spoedcontroles worden uitgevoerd tegen het daarvoor overeengekomen tarief. De werkgever kan een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV.
- d. De werkgever wordt voortdurend schriftelijk en zo nodig telefonisch op de hoogte gehouden van alle acties die door de deskundige dienst in het kader van de verzuimcontrole en begeleiding worden ondernomen, alsmede over de ontwikkelingen in het verzuimproces.
- e. Desgewenst vindt overleg plaats tussen de ondernemingsleiding en de arbo-arts (Sociaal Medisch Team) over de medische begeleiding. De kosten van dit overleg zijn niet begrepen in de verzuimbegeleidingspakketten en worden apart in rekening gebracht tegen het overeengekomen tarief.
- f. De arbo-arts wordt ingeschakeld afhankelijk van de met de werkgever gemaakte afspraken en het gekozen verzuimbegeleidingspakket.

### **Art. 6 Controle en verzuimbegeleiding**

- a. Controle en verzuimbegeleiding omvat alle activiteiten die na een ziekmelding worden verricht ter vaststelling van de mate van arbeids(on)geschiktheid en ter bevordering van een zo spoedig mogelijke werkhervatting; dit alles in relatie tot de specifieke werksituatie.
- b. Onder controle en verzuimbegeleiding kunnen eveneens worden begrepen het ter beschikking stellen van een verzuimregistratiefunctie en de ondersteuning van de werkgever bij de analyse van het verzuim.
- c. Verzuimbegeleiding omvat tevens het overleg door een contactarts met de werkgever over de voortgang in de controle en verzuimbegeleiding.
- d. De controle en verzuimbegeleiding worden geleverd binnen de in de overeenkomst vermelde termijnen of, bij het ontbreken daarvan, binnen de voor de deskundige dienst gangbare termijnen. In geval van verhindering, niet reageren of niet verschijnen van de werknemer komt de verlenging van de termijnen voor risico van de werkgever.

## **Art. 7 Procedure en verzuimbegeleiding**

- a. De procedure van ziekmelding loopt als volgt:
  1. De werknemer meldt zich ziek bij de daartoe aangewezen persoon van de onderneming. Hierbij komt de oorzaak van het verzuim aan de orde.
  2. De werkgever geeft de melding met de daarbij behorende informatie nog dezelfde dag vóór 9.30 uur door aan Nedasco B.V. via een daartoe door Nedasco B.V. geopende website.
  3. Bij voortdurend verzuim neemt de deskundige dienst contact op met de curatieve sector om informatie in te winnen over diagnose, behandeling en prognose.
  4. De deskundige dienst verzorgt tijdig alle verplichte rapportages aan het UWV mits de deskundige dienst over voldoende en juiste gegevens beschikt die invulling mogelijk maakt.
- b. De procedure van de herstelmelding loopt als volgt:
  1. de werknemer meldt zich beter bij de daartoe aangewezen persoon van de onderneming;
  2. de onderneming geeft de melding met de daarbij behorende gegevens nog dezelfde dag vóór 9.30 uur door aan Nedasco B.V. via een daartoe door Nedasco B.V. geopende website.
- c. De verzorging van de verzuimbegeleiding vindt plaats gedurende maximaal 104 weken, afhankelijk van de gekozen dekking.

## **Art. 8 Uitvoering werkzaamheden**

- a. De deskundige dienst zal haar werkzaamheden uitvoeren in overeenstemming met de op het gebied van deskundige dienstverlening vigerende wet- en regelgeving, dan wel de door de overheid via publicaties en normen op het gebied van arbeidsomstandigheden bekend gemaakte besluiten.
- b. De uitvoering van de werkzaamheden wordt verzorgd vanuit één van de vestigingen van de deskundige dienst. Volledige of gedeeltelijke dienstverlening kan tegen een nader te bepalen vergoeding plaatsvinden op het kantoor van de werkgever, indien en voor zover dit schriftelijk is overeengekomen.
- c. De werkgever is gehouden volledige medewerking te verlenen en de deskundige dienst al datgene dat de deskundige dienst noodzakelijk en/of nuttig acht ter beschikking te stellen om de opgedragen werkzaamheden en leveringen goed te kunnen verrichten. Dit houdt onder meer in:
  1. dat de medewerkers van de werkgever beschikbaar zijn;
  2. dat inzage wordt verleend in alle relevante documenten en gegevens;
  3. dat tijdig alle gegevens en inlichtingen worden verschaft, die de deskundige dienst noodzakelijk of nuttig acht;
  4. dat desgevraagd kantoor en/of onderzoeksfaciliteiten beschikbaar zijn met passende voorzieningen;
  5. dat werkgever de werknemers zal verplichten de door werkgever en/of deskundige dienst opgestelde verzuimcontrolevoorschriften na te leven.
- d. Voor de uitvoering van al haar taken, welke voortkomen uit de overeenkomst, heeft de deskundige dienst het recht om derden in te schakelen. Zij behoudt daarbij de eindverantwoordelijkheid.

## **Art. 9 Kosten**

- a. De kosten worden ieder jaar gebaseerd op de dan geldende tarieven en op het gemiddelde personeelsbestand per 1 januari, of zoveel later als de overeenkomst is ingegaan, en 31 december van elk jaar. Er wordt een voorschot per 1 januari van elk jaar, of zoveel later als de overeenkomst ingaat, vastgesteld aan de hand van het laatst bekende personeelsbestand. Na afloop van elk kalenderjaar wordt het gemiddelde personeelsbestand vastgesteld. De definitieve kosten over het afgelopen jaar worden vastgesteld en worden onder verrekening van het voorschot aan werkgever in rekening gebracht. De restitutie c.q. suppletie die uit de naverrekening voortkomt, dient uiterlijk 30 dagen na aanbieding te zijn voldaan. Indien blijkt dat door de werkgever verstrekte en in de overeenkomst weergegeven uitgangspunten bij het aangaan van de overeenkomst niet juist of volledig zijn, zal werkgever het negatieve verschil tussen de in rekening gebrachte kosten en het op basis van de gecorrigeerde uitgangspunten vastgestelde voldoen.
- b. Werkgever is verplicht de kosten telkens bij vooruitbetaling te voldoen, uiterlijk op de veertiende dag nadat deze verschuldigd zijn geworden. Met ingang van de 15e dag na factuurdatum is over de onbetaald gebleven bedragen een rente verschuldigd van 1,5 % per 24 maand of een gedeelte van een maand. Indien werkgever het verschuldigde bedrag niet ten volle binnen genoemde termijn betaalt of weigert te betalen, wordt de deskundige dienstverlening opgeschort vanaf de eerste dag dat dit bedrag was verschuldigd. Een ingebrekestelling is daarvoor niet vereist. Werkgever blijft verplicht het verschuldigde met

inbegrip van eventuele buitengerechtelijke kosten alsnog te betalen. De deskundige dienstverlening wordt weer hervat op de dag, volgende op de dag waarop alle door de werkgever verschuldigde betalingen zijn ontvangen en zijn geaccepteerd.

c. Extra werkzaamheden

De deskundige dienst kan extra werkzaamheden (zoals bijvoorbeeld het inwinnen van medische informatie of inschakelen van experts) uitvoeren of doen uitvoeren.

Kenmerken van deze extra werkzaamheden zijn dat:

1. zij naar de mening van de deskundige dienst noodzakelijk zijn voor uitvoering van de opdracht;
2. de noodzaak ervan blijkt nadat de overeenkomst is afgesloten;
3. de deskundige dienst onverwijld de werkgever schriftelijk opgave zal doen over de aard en kosten van deze extra werkzaamheden;
4. de oorspronkelijke bepalingen van de overeenkomst erop van toepassing zijn. De deskundige dienst is gerechtigd voormelde extra werkzaamheden apart in rekening te brengen. Kosten van inschakeling van derden zijn niet begrepen in Artikel 9 punt a. bedoelde tarieven.

Indien, na overleg met de werkgever, derden worden ingeschakeld voor aan de werknemer te leveren diensten worden de kosten hiervan, vermeerderd met eventuele extra kosten van de deskundige dienst afzonderlijk aan de werkgever in rekening gebracht. Bedoelde kosten komen in elk geval voor rekening van de werkgever als de deskundige dienst op grond van een verplichting, welke voortvloeit uit enig wettelijk voorschrift, derden moet inschakelen.

De kosten van extra verrichtingen worden aan het einde van het kwartaal waarin deze zijn gemaakt in rekening gebracht bij werkgever.

- d. Alle prijzen zijn exclusief BTW en andere heffingen welke van overheidswege specifiek voor de werkzaamheden, samenhangend met deze dienstverlening, worden opgelegd. De in rekening te brengen kosten worden verhoogd met de wettelijk verschuldigde omzetbelasting.
- e. Indien de kredietwaardigheid van de werkgever daartoe redelijkerwijs aanleiding geeft, kan de deskundige dienst nadere zekerheden verlangen, bij gebreke waarvan de deskundige dienst het recht heeft de uitvoering van de overeenkomst op te schorten c.q. de overeenkomst te ontbinden.

#### **Art.10 Prijs- en tariefaanpassingen**

- a. De deskundige dienst heeft het recht jaarlijks, per 1 januari, de prijzen en tarieven van de overeengekomen werkzaamheden aan te passen. Bij de aanpassing is onder andere richtinggevend het CBS-prijsindexcijfer voor de gezinsconsumptie (reeks werknemers- laag). Een verhoging van de prijzen en tarieven zal schriftelijk aan de werkgever worden medegedeeld.
- b. De deskundige dienst is voorts gerechtigd op enig moment in verband met andere kostenstijgingen de prijzen en tarieven dienovereenkomstig te wijzigen. Een dergelijke prijsstijging of een prijsstijging op grond van het vorige lid uitgaande boven het CBS- prijsindexcijfer (reeks werknemers-laag) zal niet eerder van toepassing zijn dan 6 weken na de dagtekening van de schriftelijke mededeling hiervan van de deskundige dienst aan de werkgever.
- c. In geval van een verhoging anders dan op basis van het hierboven bepaalde heeft de werkgever het recht, mits dit schriftelijk binnen 14 dagen na de datum van kennisgeving door de deskundige dienst wordt aangekondigd, de overeenkomst te beëindigen, met inachtneming van een opzegtermijn van één maand.

#### **Art. 11 Niet toerekenbare tekortkoming**

- a. De deskundige dienst is niet aansprakelijk voor niet, niet gehele of niet tijdige nakoming van zijn verplichtingen ten gevolge van niet toerekenbare tekortkomingen.
- b. Onder niet toerekenbare tekortkomingen wordt verstaan elke, de naleving van de overeenkomst, belemmerende omstandigheid die in redelijkheid niet voor het risico van de deskundige dienst c.q. de werkgever behoort te komen, zoals bijvoorbeeld:
1. oorlog, oorlogsgevaar, oproer, (natuur)rampen;

2. niet of niet tijdige levering van goederen en diensten door derden;
  3. werkstaking, blokkades;
  4. ernstige bedrijfsstoringen, die de normale bedrijfsvoering in grote mate belemmeren, zoals ernstige brand met verloren gaan van gegevens, ongeval, epidemie, ziekte van een specifieke functionaris en dergelijke.
- c. In geval van overmacht wordt de uitvoering van de overeenkomst opgeschort zolang de oorzaak van de overmacht uitvoering aan de deskundige dienst onmogelijk maakt, zonder dat de werkgever aanspraak kan maken op schadevergoeding en/of de overeenkomst kan ontbinden.
  - d. Indien de deskundige dienst gedurende een periode langer dan twee maanden door overmacht verhinderd is de overeenkomst na te komen is elk van de partijen bevoegd de overeenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen.

## **Art. 12 Aansprakelijkheid**

- a. De deskundige dienst zal alle met haar overeengekomen werkzaamheden zorgvuldig verrichten en uitvoeren met inachtneming van de specifieke deskundigheid die van haar in de gegeven omstandigheden verwacht mag worden.
- b. De deskundige dienst is niet aansprakelijk voor door werkgever geleden schade in het kader van de uitvoering van de overeenkomst indien deze het gevolg is van een niet aan de deskundige dienst toerekenbare tekortkoming als bedoeld in artikel 11. De deskundige dienst is slechts aansprakelijk voor door werkgever geleden schade die het gevolg is van een aan de deskundige dienst toerekenbare tekortkoming in de nakoming van enige verbintenis jegens werkgever, indien en voor zover deze aansprakelijkheid door haar verzekering wordt gedekt, behoudens voor zover de schade het gevolg is van opzet of grove schuld door de deskundige dienst.
- c. De deskundige dienst is in geen geval aansprakelijk voor bedrijfsschade, gevolgschade of andere indirecte schade, waaronder begrepen schade wegens gederfde winst, gemiste besparingen of verlies van gegevens.
- d. Indien de aansprakelijkheid van de deskundige dienst niet door verzekering is gedekt of de verzekeraar om enige reden niet tot uitbetaling overgaat, is de aansprakelijkheid van de deskundige dienst beperkt tot het bedrag van de betreffende factuur met een maximum van € 2.268,90 per gebeurtenis en € 11.344,50 per jaar.
- e. Werkgever vrijwaart de deskundige dienst voor alle aanspraken van derden in verband met prestaties ten aanzien waarvan deze voorwaarden tussen werkgever en de deskundige dienst gelden voor zover die aanspraken de in dit artikel voorziene beperkingen overschrijden.
- f. Werkgever zal nimmer werknemers van de deskundige dienst aanspreken.
- g. De werkgever is aansprakelijk voor de juistheid van alle verstrekte informatie, die nodig is voor de correcte uitvoering van de verplichtingen van de deskundige dienst.
- h. Ingeval van mondelinge of telefonische informatie, verzoeken of anderszins, zowel van de werkgever als van de deskundige dienst, aanvaardt de deskundige dienst geen aansprakelijkheid voor misverstanden, dan wel onjuist overgekomen informatie. De werkgever is aansprakelijk voor alle hieruit redelijkerwijs voortvloeiende kosten of bemoeienissen.
- i. Ondanks wederzijdse inspanning van de deskundige dienst en de werkgever kan de deskundige dienst nimmer garanderen, dat een door de werkgever gewenst of door de deskundige dienst verwacht resultaat bereikt zal worden. De deskundige dienst aanvaardt te dien aanzien dan ook geen aansprakelijkheid.
- j. Onverminderd het hiervoor bepaalde zal werkgever de deskundige dienst, in geval van gebreken in door de deskundige dienst geleverde of te leveren prestaties, steeds in de gelegenheid stellen de betreffende prestatie alsnog correct te verrichten. In geval van correcte nakoming zal geen verdere schadevergoeding of andersoortige sanctie op het aanvankelijk bestaande gebrek kunnen worden gebaseerd.
- k. De deskundige dienst aanvaardt generlei aansprakelijkheid voor de kosten en de wijze van behandeling door de behandelende sector.

## **Art. 13 Geheimhouding en auteursrechten**

- a. Partijen verbinden zich tot geheimhouding van alle in het kader van de opdracht ontvangen gegevens waarvan zij kunnen vermoeden dat deze van vertrouwelijke en auteursrechtelijke aard zijn. De deskundige dienst zal zijn medewerkers deze geheimhoudingsplicht opleggen.
- b. De werkgever heeft alleen recht op inzage in de gegevens betreffende een bij hem in dienst zijnde werknemer indien hij daartoe door die werknemer schriftelijk is gemachtigd.

- c. De deskundige dienst garandeert dat alle informatie betreffende het bedrijf, de bedrijfsvoering door de werkgever, de arbeidsomstandigheden en alle overige te verzamelen informatie vertrouwelijk zal worden behandeld. Zij draagt er zorg voor dat de informatie niet door derden kan worden ingezien indien en voor zover de deskundige dienst niet rechtens is gehouden die informatie aan derden te verstrekken.
- d. Bij de deskundige dienst berust het auteursrecht van de adviezen welke door of namens haar zijn uitgebracht. De werkgever blijft eigenaar van de stukken die hij ter inzage aan de deskundige dienst heeft verstrekt.
- e. De deskundige dienst mag, met inachtneming van Artikel 13 punt a., publiceren over de in het kader van de overeenkomst verrichte werkzaamheden.

#### **Art. 14 Wet op de Persoonsregistratie**

- a. Alle persoonsgegevens van medische aard of anderszins maken deel uit van de medische administratie van de deskundige dienst en worden behandeld overeenkomstig de richtlijnen van de Wet bescherming persoonsgegevens.
- b. Werkgever verplicht zich haar werknemer(s) in kennis te stellen van opname van de hiervoor bedoelde gegevens in de medische administratie van de deskundige dienst.
- c. Op de persoonsgegevens die aanwezig zijn in het dossier is het privacyreglement van de deskundige dienst van toepassing. Dit reglement ligt ter inzage bij de deskundige dienst en wordt op verzoek van de werkgever toegezonden.
- d. Naast de deskundige dienst heeft slechts de werknemer recht op inzage in zijn dossier. De werkgever kan slechts inzage in het dossier verkrijgen, indien hij deze bevoegdheid ontleent aan een schriftelijke, specifiek voor de betreffende situatie verleende machtiging van de werknemer, dan wel aan een wettelijke regeling.
- e. Indien de deskundige dienst op verzoek van de werkgever dossiers overdraagt aan een andere deskundige dienst, is de deskundige dienst gerechtigd aan de werkgever de hiermee verband houdende kosten in rekening te brengen.  
De deskundige dienst is gerechtigd eerst aan overdracht mee te werken, nadat alle door de werkgever aan de deskundige dienst verschuldigde bedragen, inclusief de kosten van overdracht, zijn voldaan.

#### **Art. 15 Voorlegging geschillen**

Uit de overeenkomst voortvloeiende geschillen, welke niet in onderling overleg kunnen worden beslecht, worden voorgelegd aan de bevoegde rechter.

#### **Art. 16 Toepasselijk recht**

Op alle door de deskundige dienst gedane aanbiedingen, hoe ook genaamd, alsmede op alle met haar gesloten overeenkomsten is uitsluitend Nederlands recht van toepassing.

#### **Art. 17 Personeelsvertegenwoordiging**

Werkgever is verplicht de ondernemingsraad of het medezeggenschapsorgaan van werkgever te informeren in overeenstemming met Artikel 28 van de Wet op de Ondernemingsraden, Artikel 14 Arbowet en Artikel 18, vierde lid Arbowet.

#### **Art. 18 Annulering**

Cursussen en projectmatige activiteiten kunnen uitsluitend met inachtneming van een termijn van een maand door werkgever worden uitgesteld, bij gebreke waarvan de overeengekomen vergoeding onverminderd verschuldigd is.

#### **Extra Service pakket**

De tarieven voor de berekening van de extra verrichtingen op verzoek van de werkgever als aanvulling op basis van deze overeenkomst liggen ter inzage bij Nedasco B.V



# Hoofdstuk 5 Register casemanagement

## REGISTER CASEMANAGEMENT

In dit hoofdstuk vindt u de Register Casemanagement dienstverlening die alleen van toepassing is op de door u gesloten module(s).

### INHOUDSOPGAVE

<b>Art. 1</b>	Definities	28
<b>Art. 2</b>	Voorwaarden, duur en einde diensten Be Suitable B.V.	28
<b>Art. 3</b>	Inloop/uitlooprisico	28
<b>Art. 4</b>	Diensten	29
<b>Art. 5</b>	Interventies en interventievergoedingen	30
<b>Art. 6</b>	Uw verplichtingen	30
<b>Art. 7</b>	Einde begeleiding Be Suitable B.V.	31

#### **Art. 1 Definities**

- a. Nedasco B.V.  
Nedasco B.V. treedt op als gevolmachtigde van de op de polis vermelde risicodragers(s).
- b. Register casemanager  
De (register) casemanager van Be Suitable B.V. monitort de samenwerking tussen de betrokken partijen en bewaakt de voortgang van de re-integratie van de arbeidsongeschikte (ex-)werknemer.
- c. Be Suitable B.V.  
Be Suitable B.V. verleent (register) casemanagement en juridische diensten. Be Suitable begeleidt en coacht de werkgever tijdens het verzuim- en arbeidsongeschiktheidsproces.
- d. Werkgever  
De werkgever die de overeenkomst met Nedasco B.V. heeft gesloten. In juridische termen wordt de werkgever ook verzekeringnemer genoemd indien gewezen wordt naar verzekeringsovereenkomst. Indien het de relatie betreft met werknemer, wordt de term werkgever gehanteerd. In beide gevallen gaat het om dezelfde (rechts)persoon.
- e. Werknemer  
De aantoonbaar in dienst van de werkgever zijnde werknemers met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, maar tijdens de arbeidsongeschiktheidsperiode arbeidsongeschikt zijn geraakt en/of ziek uit dienst zijn getreden of binnen vier weken na de uitdiensttreding ziek zijn geworden, zonder nieuwe werkgever of werkloosheidsuitkering. Met uitzondering van de werknemers die niet in Nederland wonen of verblijven.

#### **Art. 2 Voorwaarden, duur en einde diensten Be Suitable B.V.**

- a. Voorwaarden  
Om gebruik te maken van de diensten van Be Suitable B.V. dient u een module ziekteverzuimverzekering conventioneel en of een module WGA/WIA te hebben gesloten met Nedasco B.V.
- b. Duur  
De diensten van Be Suitable B.V. zijn geïntegreerd in de overeenkomst met Nedasco B.V. Dit betekent dat de diensten van Be Suitable B.V. beschikbaar zijn zolang u de onder 2 A genoemde module heeft met Nedasco B.V. De verzekering heeft de op de polis vermelde geldigheidsduur en wordt telkens stilzwijgend met 12 maanden verlengd.
  - Indien een Ziekteverzuim Conventioneel is afgesloten, zijn de diensten van Be Suitable B.V. beschikbaar gedurende de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid.
  - Indien u een WIA-verzekering heeft afgesloten, zijn de diensten van Be Suitable B.V. beschikbaar vanaf de 42e week in het verzuimproces.
  - Indien u een verzuimverzekering én een WIA verzekering bij Nedasco B.V. heeft afgesloten, zijn de diensten van Be Suitable B.V. te alle tijden beschikbaar gedurende de periode van maximaal 12 jaar. Dit geldt voor de WGA-erd verzekering.
- c. Einde  
Wanneer er geen overeenkomst meer bestaat tussen u en Nedasco B.V., zijn de diensten van Be Suitable B.V. niet meer beschikbaar, tenzij er sprake is van een uitlooprisico.

#### **Art. 3 Inloop/uitlooprisico**

- a. Inlooprisico  
Zodra de (ex-)werknemer arbeidsongeschikt wordt ten tijde van de verzekeringsovereenkomst, begeleidt Be Suitable B.V. de werkgever in het verzuimproces. Is de (ex-)werknemer arbeidsongeschikt geworden voordat de verzekeringsovereenkomst werd aangegaan, dan komt het voor risico van werkgever. De diensten van Be Suitable B.V. zijn dan alleen beschikbaar tegen een nader overeen te komen tarief.



- b. Uitloopriscico  
Indien een (ex-)werknemer arbeidsongeschikt raakt ten tijde van de duur van de verzekeringsovereenkomst, zijn de diensten van Be Suitable B.V. beschikbaar, ook nadat de overeenkomst wordt beëindigd, tenzij sprake is van een beëindiging van de overeenkomst waarbij de oorzaak gelegen is in de houding, niet nakomen van verplichten en/of (het niet) handelen van verzekeringnemer en laatstgenoemde niet kan bewijzen dat Nedasco B.V. hier geen schade door leidt.

Indien de verzekeringsovereenkomst met Nedasco B.V. is beëindigd en Be Suitable B.V. de verzekeringnemer begeleidt, is, blijft de verplichting tot het aanleveren van gegevens aan de arbodienst en Be Suitable B.V. bestaan.

#### Art. 4 Diensten

- a. Hoofddoel  
De (register) casemanager van Be Suitable B.V. begeleidt de werkgever in het arbeidsongeschiktheidsproces, met de focus op een effectieve re-integratie en schadelastbeheersing.
- b. Wanneer begeleidt Be Suitable B.V. de werkgever?  
Bij de Module Ziekteverzuimverzekering Conventioneel:
- Als een (ex-)werknemer minimaal 3 maanden arbeidsongeschikt is, én
  - als een (ex-)werknemer arbeidsongeschikt is geworden op of na ingangsdatum van de verzekeringsovereenkomst met Nedasco B.V. en minimaal 3 maanden arbeidsongeschikt is, én
  - als aan de algemene voorwaarden van Nedasco B.V. is voldaan.
- Bij een module Ziekteverzuimverzekering Stop Loss:
- Als Nedasco dit noodzakelijk vindt.  
Wij zullen elk jaar evalueren hoe de schadelast zich ontwikkelt en kunnen de inzet van Be Suitable inschakelen indien wij dit nodig achten.  
De werkgever is gehouden volledige medewerking te verlenen aan Be Suitable om haar werkzaamheden goed te kunnen verrichten.
- Bij een module van de WIA/WGA Verzekeringen:
- Als een (ex-)werknemer minimaal 3 maanden arbeidsongeschikt is, én
  - als een (ex-)werknemer arbeidsongeschikt is geworden op of na ingangsdatum van de verzekeringsovereenkomst met Nedasco B.V. en minimaal 3 maanden arbeidsongeschikt is, én
  - als aan de algemene voorwaarden van Nedasco B.V. is voldaan.
- c. Inhoud dienstverlening  
Indien de Module Ziekteverzuim Conventioneel van kracht is, zijn de volgende diensten beschikbaar:
- Risicoscan indien de (ex-)werknemer minimaal 3 maanden arbeidsongeschikt is.
  - De risicoscan wordt per e-mail verzonden en telefonisch besproken met de contactpersoon bij werkgever.
  - De risicoscan bevat een Wet Verbetering Poortwachter-analyse, analyse financiële kansen & risico's en concrete re-integratieadviezen van de (register) casemanager.
  - De Wet Verbetering Poortwachter-analyse brengt in kaart of op dat moment een kans aanwezig is dat het UWV een loonsanctie oplegt.
  - De (register) casemanager zal alle mogelijkheden voor schadelastreductie (bijv. regres, no-risk, co-financiering of juridische oplossingen) proactief bespreken en uitwerken op basis van de beschikbare informatie.
  - De adviezen van de (register) casemanager zijn gericht op re-integratiemogelijkheden en de reductie van financiële risico's door aansturing van betrokkenen zoals: verzekeraar, provider, arbodienst, bedrijfsarts, leidinggevende of (ex-)werknemer.
  - De (register) casemanager monitort het langdurige verzuim tijdens de 104 weken waarin de werkgever een loondoorbetalingsplicht heeft. Daarbij adviseert Be Suitable of interventies die een bijdrage leveren aan het beperken van het verzuim nodig zijn.
  - Doorvertaling van risico's op dossierniveau naar organisatieniveau. Hierbij wordt aandacht gelegd op welke aanpassingen de (register)-casemanager noodzakelijk acht om in de toekomst het uitvalrisico van werknemers te beperken.
  - Werkgever kan de werkgeversdesk van Be Suitable gebruiken indien hij vragen heeft die betrekking hebben op verzuim in de eerste 104 weken. Het telefoonnummer is terug te vinden op de website van Be Suitable.

Indien een module WIA/WGA van kracht is, zijn de volgende diensten beschikbaar:

- Risicoscan indien de (ex-)werknemer 42 weken arbeidsongeschikt is.
- De risicoscan wordt per e-mail verzonden en telefonisch besproken met de contactpersoon bij werkgever.

- De risicoscan bevat een Wet Verbetering Poortwachter-analyse, analyse financiële kansen & risico's en concrete re-integratieadviezen van de (register) casemanager.
- De Wet Verbetering Poortwachter-analyse brengt in kaart of op dat moment een kans aanwezig is dat het UWV een loonsanctie oplegt.
- De (register) casemanager zal alle mogelijkheden (bijv. regres, no-risk, co-financiering of juridische oplossingen) voor schadelastreductie in kaart brengen.
- De re-integratieadviezen zijn gericht op re-integratiemogelijkheden en de reductie van financiële risico's door aansturing van betrokkenen zoals: verzekeraar, provider, arbodienst, bedrijfsarts, leidinggevende of (ex-)werknemer.
- De (register) casemanager monitort het langdurige verzuim tijdens de 104 weken waarin de werkgever een loondoorbetalingsplicht heeft. Daarbij adviseert Be Suitable of interventies die een bijdrage leveren aan het beperken van het verzuim nodig zijn.
- De interventieadviezen zijn gericht op het inkomens- en arbeidsperspectief van (ex)werknemer en het reduceren van de WIA-instroom. De financiële consequenties van mogelijke WIA-instroom worden met werkgever besproken.
- Doorvertaling van risico's op dossierniveau naar organisatieniveau. Hierbij wordt aandacht gelegd op welke aanpassingen de (register) casemanager noodzakelijk acht om in de toekomst het uitvalrisico van werknemers te beperken.
- Ondersteuning bij het opstellen van de (vervroegde) WIA-aanvraag.
- Bij WIA-instroom wordt de WIA-beschikking van (ex-)werknemer gecontroleerd. Eventuele bezwaar- en beroep procedures tegen UWV-beschikkingen worden door Be Suitable opgestart.
- Ondersteuning bij het opstellen van een re-integratieplan bij een (ex-)werknemer met een WGA-uitkering.
- Monitoring van WGA-gerechtigde (ex-)werknemers om vast te stellen of de WGA-uitkering nog past bij de gezondheidssituatie van de WGA-gerechtigde. Bij een wijziging zal Be Suitable een herbeoordeling aanvragen bij het UWV.
- Werkgever kan de werkgeversdesk van Be Suitable gebruiken indien hij vragen heeft die betrekking hebben op verzuim ten tijde van de WIA-periode. Het telefoonnummer is terug te vinden op de website van Be Suitable.

#### **Art. 5 Interventies en interventievergoedingen**

Be Suitable B.V. begeleidt een interventie die bijdraagt aan een snelle en duurzame werkhervatting van de (ex-)werknemer. Samen met de arbodienst wordt bekeken of inzet van interventiespecialisten of –deskundigen noodzakelijk is.

Als de interventie nodig geacht wordt in het kader van het re-integratietraject? Dan is de kans aanwezig dat een interventievergoeding wordt ingewilligd door een partij die hier belang bij heeft. Zoals een verzekeraar. Be Suitable B.V. biedt ondersteuning bij het realiseren van interventievergoedingen.

#### **Art. 6 Uw verplichtingen**

##### **a. Verplichtingen**

Voor een goede begeleiding in het verzuimproces verwacht Be Suitable B.V. een actieve houding van de werkgever én (ex-)werknemer. De werkgever en de arbeidsongeschikte (ex-)werknemer zijn verplicht zich te houden aan alle voorschriften van het Burgerlijk Wetboek, de Ziektewet, de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, het UWV, de arbodienst, Nedasco B.V. en Be Suitable B.V. ter zake van (preventie van) arbeidsongeschiktheid in het algemeen en (preventie van) arbeidsongeschiktheid van de (ex-)werknemer in dienst van de verzekeringnemer in het bijzonder. In ieder geval verwacht Be Suitable B.V. uw inzet met betrekking tot de volgende punten:

1. Zo spoedig mogelijk, doch in ieder geval binnen de termijn als genoemd in artikel 8 van de specifieke voorwaarden, aan Nedasco B.V. of aan de door haar aangewezen derden melding te doen van de arbeidsongeschiktheid.
2. Al het mogelijke te doen om het herstel en de re-integratie van de (ex-)werknemer te bevorderen en alles na te laten wat dat herstel en die re-integratie kan vertragen of verhinderen.  
Daartoe behoren onder meer de volgende punten van de wet WIA:
  - Aantekening houden door de werkgever van het verloop van de arbeidsongeschiktheid en de re-integratie van de (ex-)werknemer.
  - In overleg tussen de werkgever en de (ex-)werknemer het opstellen, regelmatig evalueren en bijstellen van een plan van aanpak.
  - Het in overleg tussen de werkgever en de (ex-)werknemer opstellen van een re-integratieverslag.
3. Alle door Nedasco B.V. of de door haar aangewezen derden nodig geoordeelde gegevens te verstrekken of te doen verstrekken en daartoe, indien noodzakelijk, de nodige machtigingen te verlenen.
4. Het beschikbaar stellen van passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a lid 3 Burgerlijk Wetboek, bij de werkgever zelf of bij derden, indien de arbodienst, respectievelijk het UWV, de (ex-)werknemer in staat acht zodanige arbeid te verrichten.

5. Het aanvaarden van passend arbeid zoals bedoeld in artikel 7:658a lid 3 Burgerlijk Wetboek, bij de werkgever zelf of bij derden indien de arbodienst, respectievelijk het UWV, de (ex-) werknemer in staat acht zodanig arbeid te verrichten.
  6. Alle medewerking te verlenen aan de arbodienst en geen feiten of omstandigheden te verzwijgen die voor de vaststelling van de arbeidsongeschiktheid of de mate daarvan van belang zijn.
  7. Alle medewerking te verlenen aan Be Suitable B.V. en de informatie te geven die nodig is voor de re-integratie van de arbeidsongeschikte (ex-)werknemer. Daarbij houdt Be Suitable B.V. zich aan de Wet bescherming Persoonsgegevens en verwerkt geen gegevens die volgens de wet verboden zijn.
  8. U dient zich te houden aan de algemene voorwaarden van Nedasco B.V., de specifieke voorwaarden en de bepalingen uit dit hoofdstuk.
  9. Het terstond (laten) instellen van een verhaalsanctie tegen de derde die voor de gevolgen van de arbeidsongeschiktheid naar burgerlijk recht aansprakelijk is.
- b. Gevolgen
- Indien u zich niet houdt aan bovenstaande verplichtingen, wordt u in eerste instantie gewaarschuwd. Mocht u vervolgens uw verplichtingen niet vervullen, kan Nedasco B.V. de uitkering stoppen. In beginsel wordt de uitkering van de desbetreffende (ex-)werknemer gestopt.

#### **Art. 7 Einde begeleiding Be Suitable B.V.**

De diensten van Be Suitable B.V. zijn niet meer beschikbaar, wanneer:

- de verzekeringsovereenkomst met Nedasco B.V. is beëindigd en de betreffende (ex)werknemer na de beëindiging arbeidsongeschikt is geworden.
- de (ex-)werknemer arbeidsongeschikt is.
- wanneer u alleen een verzuimverzekering heeft en de (ex-)werknemer de WIA instroomt.
- wanneer u alleen een WIA Eigen Risicodragerverzekering heeft en (ex-)werknemer nog in de wachttijd zit (voor de 42e week).
- de werkgever onvoldoende meewerkt aan de re-integratie.
- de werkgever zijn (wettelijke) verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid niet nakomt.
- de werkgever niet meer voldoet aan de algemene voorwaarden, de specifieke voorwaarden van Nedasco B.V. of aan de bepalingen genoemd in dit hoofdstuk.
- de (ex-)werknemer onvoldoende meewerkt aan de re-intergratie.
- de (ex-)werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
- de (ex-)werknemer is overleden.
- de (ex-)werknemer over een status beschikt waardoor het UWV de uitkering voor zijn rekening neemt.
- de (ex-)werknemer meer dan 80 procent arbeidsongeschikt is bevonden door het UWV en waarbij de kans op herstel gering is.