

Polisvoorwaarden

Nedasco

Ziekteverzuimverzekering

2023



Inleiding

Deze polisvoorwaarden zijn van toepassing op de ziekteverzuimverzekering die u heeft afgesloten bij Nedasco.

Voorwaarden Verzuim

Hoofdstuk 1	Algemene Voorwaarden Ziekteverzuimverzekering	3
Hoofdstuk 2	Bijzondere Voorwaarden Ziekteverzuimverzekering Conventioneel	15
Hoofdstuk 3	Register Casemanagement	18

Hoofdstuk 1 Algemene Voorwaarden

Ziekteverzuimverzekering

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

Inhoudsopgave

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

1 Begrippen

In deze voorwaarden verstaan we onder:

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. Deze wordt gebaseerd op de nieuwste geschatte levensverwachting van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

Arbeidsongeschikt

De werknemer 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 binnen vier weken opvolgen, 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 werknemer arbeidsongeschikt is. De dekkingspercentages mogen niet hoger zijn dan wat u op grond van de loondoorbetalingsplicht aan uw arbeidsongeschikte werknemer moet betalen.

U vindt de verzekerde dekkingspercentages op uw polisblad.

Eerste ziektedag

De eerste werkdag waarop de werknemer door 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 als één periode beschouwd voor het bepalen van de eerste ziektedag.

Eigenrisicoperiode

De dagen dat u geen vergoeding krijgt voor het loon dat u doorbetaalt aan een arbeidsongeschikte werknemer. Er gelden wachtdagen voor elke nieuwe periode dat de werknemer arbeidsongeschikt is. Wordt de werknemer binnen vier weken na afloop van een arbeidsongeschiktheidsperiode opnieuw arbeidsongeschikt? Dan tellen we deze twee periodes als één periode. We rekenen met vijf werkdagen per week, ook als de werknemer 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 tijdig is opgezegd door u of ons. De nieuwe einddatum en de periode waarmee wij verlengen, staan op uw polisblad.

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 werknemer zoals u dat aan de Belastingdienst opgeeft in 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 uw polisblad.

Loondoorbetalingsverplichting

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

binnen vier weken opvolgen, worden ze als één periode beschouwd voor het bepalen van de periode van 104 weken. 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.

Loonwijziging collectief

Een voor alle werknemers gelijke loonwijziging (loonsverhoging of loonsverlaging), uitgedrukt in een percentage en een bedrag. Bijvoorbeeld een in de CAO afgesproken loonwijziging.

Loonwijziging individueel

Iedere loonwijziging (loonsverhoging of loonsverlaging) die geen collectieve loonwijziging is.

Mate van arbeidsongeschiktheid

Dit geeft aan in hoeverre de werknemer arbeidsongeschikt is, uitgedrukt in een percentage.

No-riskstatus

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

Er gelden voorwaarden om in aanmerking te komen voor een no-riskpolis. Deze voorwaarden kunt u nalezen op 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 werknemer 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 de premie die wij bij u in rekening brengen betrekking heeft. Dit is afhankelijk van de door u gekozen betaaltermijn. Het premietijdvak kan een jaar, een halfjaar, een kwartaal of een maand zijn. Uw betaaltermijn staat op uw polisblad.

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 een andere werkgever.

RI&E

De Risico-Inventarisatie en Evaluatie. Die verplicht u om periodiek uw bedrijfsrisico's in kaart te brengen en aan te pakken. De wettelijke verplichting kent per bedrijfsgrootte een andere invulling.

Stimuleringsmaatregelen

Weigert de werknemer mee te werken aan de re-integratie? Dan moet de werkgever prikkelende maatregelen treffen om de werknemer tot medewerking aan te zetten. Bijvoorbeeld: het aanspreken van de werknemer, schriftelijk vastleggen, officieel berispen, opschorten, stopzetten en/of inhouden van loon en - in het uiterste geval - overgaan tot (aanzegging van) ontslag.

Terrorismerisico

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

- 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 als ze in tijd én doelstelling met elkaar samenhangen.

- 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 (in)directe fysische, biologische, radioactieve of chemische inwerking op mensen, dieren of zaken.
- Preventieve maatregelen
Maatregelen die overheid, werknemers of derden treffen om een direct dreigend gevaar van terrorisme of kwaadwillige besmetting te voorkomen. Of om de gevolgen te beperken als het gevaar zich al heeft voorgedaan.

Totale loonsom

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

U/uw

De werkgever die wordt genoemd op het polisblad en die deze overeenkomst met ons heeft gesloten.

UWV

Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

Verzekerde

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

Is de arbeidsverhouding gebaseerd op een overeenkomst van opdracht (managementovereenkomst)? Dan telt deze niet mee als verzekerde voor de verzuimverzekering. Ook niet als de dienstbetrekking leidt tot een verplichte werknemersverzekering.

Verzekerd jaarloon

Het voor een werknemer verzekerde loon. Wij baseren dit loon op het door u opgegeven jaarloon en overige gegevens van de werknemer. Het verzekerde jaarloon wordt gemaximeerd op het bedrag dat vermeld staat op uw polisblad.

Verzuimdagen

De werkdagen tussen de eerste dag van arbeidsongeschiktheid en de dag waarop de werknemer zijn werkzaamheden hervat of zou kunnen hervatten. Bij het berekenen van het aantal verzuimdagen gaan we uit van vijf werkdagen per week, zijnde maandag t/m vrijdag.

Verzuimmanagement

Het geheel van (al dan niet verplichte) regelingen die uw bedrijf heeft getroffen op het terrein van arbeidsomstandighedenbeleid. Bijvoorbeeld verplichtingen vanuit de Wet Verbetering Poortwachter en Arbeidsomstandighedenwet 1998. Hiermee moet u voldoen aan uw verplichtingen voor 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 werknemersverzekering en het werkgeversdeel van de pensioenpremie.

Heeft u werkgeverslasten meeverzekerd? Op uw polisblad ziet u 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 werknemer wordt ook een oproepkracht verstaan. Voor de arbeidsovereenkomst is onder meer vereist dat de werknemer in een gezagsverhouding bij u werkzaam is.

De directeur-groootaandeelhouder van verzekeringnemer zoals bedoeld in de 'regeling aanwijzing directeur-groootaandeelhouder 2016' is geen werknemer in de zin van deze verzekering. Ook niet als de directeur-groootaandeelhouder als gevolg van statutair bepaalde stemverhoudingen tegen zijn wil ontslagen kan worden en om die reden geen directeur-groootaandeelhouder volgens de regeling is.

Wet WIA

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

Wij/we/ons/onze

Nedasco B.V. treedt op als gevolmachtigde van de risicodrager(s) zoals vermeld op het polisblad.

2 Hoe worden uw gegevens verwerkt en beschermd?

- Als we u willen informeren over de verzekering sturen we een brief of e-mail naar u of uw verzekeringsadviseur.
- U heeft ons allerlei gegevens gestuurd over uzelf en de werknemers. We gaan zorgvuldig met deze gegevens om. Wij kunnen persoonsgegevens onder meer 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 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;
 - servicemeldingen te versturen.

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.

- Persoonsgegevens en eventueel andere gegevens worden verwerkt door:
 - Nedasco en/of
 - een of meer rechtspersonen die tot onze groep behoren en/of
 - de risicodrager(s) vermeld op het polisblad.
 - Maar soms ook met andere bedrijven waarmee wij samenwerken voor de uitvoering van de verzekeringsovereenkomst, zoals een:
 - arbodienst;
 - re-integratiebedrijf;
 - incassobedrijf.

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

In verband met een verantwoord acceptatiebeleid kunnen wij uw gegevens raadplegen bij de Stichting Centraal Informatie Systeem (CIS). Als deelnemer van Stichting CIS kunnen 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 Stichting CIS is van toepassing. Meer informatie vindt u op www.stichtingcis.nl.

3 Heeft u een klacht of geschil?

- 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.

- 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 stuur ons een e-mail: administratieklachten@nedasco.nl
- Blijft er een verschil van mening, dan kunt u uw klacht voorleggen aan de rechter.

4 Welk recht is van toepassing?

Op deze verzekering is het Nederlands recht van toepassing.

5 Kunt u rechten overdragen?

De rechten uit deze overeenkomst kunnen niet worden overgedragen, in pand worden gegeven, of op een andere manier tot zekerheid dienen. Dit geldt ook voor het recht op uitkering.

6 Wat is de grondslag van deze verzekering?

De grondslag van uw verzekering wordt gevormd door:

- de gegevens die u aan ons heeft verstrekt;
- het polisblad dat wij aan u verstrekken;
- de polisvoorwaarden, en;
- eventuele clausules en bijlagen.

7 Wanneer gaat de verzekering in?

Uw ziekteverzuimverzekering gaat in op de gekozen ingangsdatum als u het eerste factuurbedrag op tijd betaalt. Uw ziekteverzuimverzekering geldt vanaf dat moment voor arbeidsongeschiktheid waarvan de eerste ziekte dag op of na de ingangsdatum ligt. De ingangsdatum van uw ziekteverzuimverzekering staat vermeld op uw polisblad.

8 Wat geeft u aan ons door om uw verzekering actueel te houden?

- Bij aanvang van uw ziekteverzuimverzekering bent u verplicht om alle werknemers bij ons aan te melden in het werkgeversportaal samen met de gegevens van de werknemers;
- Tussentijdse wijzigingen moeten binnen 30 dagen worden verwerkt in het werkgeversportaal;
- Na afloop van een kalendermaand verwerken wij de door u verstrekte gegevens voor het vaststellen van het recht op uitkering;
- 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;
 - de loondoorbetalingsplicht verandert of eindigt;
 - recht van werknemer op een uitkering volgens de Ziektewet, of de Wet arbeid en zorg;
 - onbetaald verlof van werknemer.
- Wij mogen de gegevens beoordelen voordat wij ze verwerken, maar ook nog daarna. U geeft ons alle (aanvullende) informatie en machtigingen die wij nodig hebben om uw rechten uit uw ziekteverzuimverzekering, de premie en de verzekerde jaarlonen te berekenen of te controleren.
- Als wij het nodig vinden, laat u uw opgaven waarmerken door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent. De kosten daarvan komen voor uw rekening.

9 Wat is het gevolg voor uw verzekering als u ons niet tijdig informeert?

In het 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
- het premiepercentage (met terugwerkende kracht) aan te passen.

10 Wat geeft u aan ons door over uw bedrijfsvoering?

- U geeft het meteen, 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;
 - u surseance van betaling aanvraagt of als u een beroep doet op de wettelijke schuldsaneringsregeling. In de drie eerstgenoemde gevallen eindigt uw ziekteverzuimverzekering.
- U geeft ook meteen, 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 de risicowijziging.
- Met een risicowijziging bedoelen wij bijvoorbeeld dat:
 - uw bedrijfsactiviteit of bedrijfsindeling volgens de Kamer van Koophandel verandert;
 - u (personeel van) een ander bedrijf geheel of gedeeltelijk overneemt;
 - u uw bedrijf gedeeltelijk verkoopt of splitst;
 - u fuseert met een ander bedrijf;
 - u meer dan 10 procent van uw werknemers uitleent op detacheringbasis;
 - een of meer van uw werknemers voor 12 maanden of langer werkzaamheden buiten Nederland gaat verrichten;
 - uw (CAO-) verplichtingen omtrent 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.
- 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 de risicowijziging.
- 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 verhouding de uitkeringen die vanaf de risicowijziging zijn gestart;
 - zouden wij uw ziekteverzuimverzekering hebben beëindigd, dan doen we dat alsnog met ingang van de datum van de risicowijziging.

11 Wat doet u bij een adreswijziging?

U geeft het meteen aan ons door als het (correspondentie)adres van uw bedrijf wijzigt. Alle correspondentie verzenden wij naar het laatst bij ons bekende adres. Hiermee gaan wij ervan uit dat onze correspondentie u rechtsgeldig bereikt.

12 Wat zijn uw verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid van werknemers?

- 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 herstellen en/of re-integreren bij u of bij een andere werkgever.
- U wijst tijdig een casemanager (begeleider vanuit de werkgever) aan die de begeleiding van de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid verzorgt. Deze casemanager is verantwoordelijk voor de taken vanuit de Wet Verbetering Poortwachter en moet zorgdragen voor de juiste stimuleringsmaatregelen.
- 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.
- U geeft ons alle (aanvullende) informatie en machtigingen die wij nodig hebben om uw rechten uit uw ziekteverzuimverzekering vast te stellen of te controleren.
- 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.
- 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.

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

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

13 Uw verhaalsrecht op een wettelijk aansprakelijke derde?

- Is een derde partij aansprakelijk voor de arbeidsongeschiktheid van een werknemer? Dan kunt u op die derde (maximaal) het netto deel van het loon dat u moet doorbetalen en de door u gemaakte re-integratiekosten verhalen.
- Als een derde aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van een werknemer moet onze uitkering als een gedeeltelijk voorschot worden gezien. Wilt u de schade zelf verhalen? Dan moet u het bedrag dat u succesvol heeft verhaald aan ons terug te betalen. Ook kunt u de (voorschot) uitkeringen door ons laten verhalen. Als u hiervoor kiest, mag u ons daarin niet belemmeren. Zo mag u - zonder overleg met ons - geen schikking treffen met de (verzekeraar van de) aansprakelijke derde of afstand doen van uw verhaalsrecht.
- Laat u ons de schade verhalen? Dan betreft dit de door ons als voorschot uitgekeerde loonschade en eventueel gemaakte kosten voor de re-integratie. Stelt u ons niet of onvoldoende in staat om de door ons verstrekte uitkeringen te verhalen op een aansprakelijke derde? Dan kunnen wij onze uitkering verminderen met een bedrag dat wij hadden kunnen verhalen als u ons daartoe in staat had gesteld. Dit bedrag wordt door ons vastgesteld.

14 Wanneer heeft u recht op onze verhaalservice?

- Heeft u verhaalsbijstand niet meeverzekerd? En is er sprake van arbeidsongeschiktheid waarvoor een derde aansprakelijk is? Dan verhalen wij de door u geleden loonschade als de door ons verstrekte uitkering voor deze loonschade in totaal meer bedraagt dan € 1750,-. De eigenrisicotermijn wordt hierbij niet verhaald.
- Heeft u verhaalsbijstand meeverzekerd? Dan starten wij het verhaaltraject zodra u aan ons gemeld heeft dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid van een werknemer waarvoor een derde aansprakelijk is. Ook de eigenrisicotermijn wordt hierbij verhaald.
- Wij nemen uitsluitend verzoeken in behandeling van arbeidsongeschiktheid die onder de dekking van uw ziekteverzuimverzekering valt.

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 vóór de ingangsdatum van uw ziekteverzuimverzekering;
- als u het verzuim door ziekte van de werknemer kon voorzien op het moment dat uw verzekering inging;
- 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 vóór 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 heeft verzwegen dan wel ons opzettelijk onjuiste gegevens heeft verstrekt of heeft 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 munitierij. 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;

- 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.

16 Hoe is het terrorismerisico verzekerd?

- Heeft 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 NHT hebben wij onze verplichtingen die (in)direct voortvloeien uit het terrorismerisico herverzekerd.
- NHT biedt een herverzekeringsdekking voor terrorismerisico tot maximaal 1 miljard euro per kalenderjaar. Dit bedrag geldt voor alle claims van alle bij NHT aangesloten verzekeraars samen. Het bedrag kan jaarlijks worden aangepast. Een aanpassing van het bedrag wordt megedeeld in drie landelijke dagbladen.

17 Hoe behandelen wij claims bij het terrorismerisico?

- Op onze herverzekering bij NHT is een 'Protocol Afwikkeling Claims' van toepassing. Dit protocol maakt deel uit van uw ziekteverzuimverzekering en kunt u bij ons of bij NHT opvragen. Belangrijk om te weten:
 - NHT beslist of een aanspraak op een uitkering of premievrijstelling het gevolg is van terrorismerisico. Een besluit van de NHT is bindend voor ons, u en de werknemer(s);
 - NHT mag claims die voortvloeien uit het terrorismerisico aan één kalenderjaar toewijzen;
 - NHT mag de uitkering aan deelnemende verzekeraars uitstellen totdat NHT kan bepalen of er voldoende financiële middelen zijn om alle vorderingen te dekken. Zijn die middelen er niet? Dan mag NHT een gedeeltelijke uitkering doen. In dat geval keren ook wij gedeeltelijk uit.
- U kunt pas aanspraak maken op een uitkering als wij van NHT te horen hebben gekregen welk bedrag wij, eventueel als voorschot, uitgekeerd krijgen.
- U moet uw aanspraak op een uitkering melden binnen twee jaar nadat de NHT heeft vastgesteld dat er sprake is van een terrorismerisico. Onze herverzekeringsdekking bij NHT geldt namelijk slechts twee jaar. Meldt u zich te laat? Dan kan NHT ons geen vergoeding meer geven en vervalt onze uitkeringsplicht.

18 Wanneer ontvangt u de uitkering?

- Wij berekenen uw recht op uitkering na afloop van een kalendermaand.
- Uiterlijk aan het eind van de volgende maand ontvangt u een bericht dat de uitkeringsspecificatie voor u klaarstaat in het werkgeversportaal;
- 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 de uitkering aanpassen als dat nodig is.

19 Hoe berekenen wij het premiepercentage voor een kalenderjaar?

- 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 gaat hierbij onder meer om de volgende gegevens:
 - de bedrijfsactiviteit volgens uw inschrijving bij de Kamer van Koophandel;
 - het aantal werknemers;
 - uw werknemersgegevens en verzekerde jaarlonen;
 - het aantal verzuimdagen in uw bedrijf en de door u ontvangen uitkeringen in de drie jaren direct voorafgaand aan het moment waarop wij uw nieuwe premiepercentage vaststellen. Zijn er minder dan zes maanden verstreken tussen de ingangsdatum van uw ziekteverzuimverzekering en het moment van vaststellen van uw nieuwe premiepercentage? Dan telt het aantal verzuimdagen van het laatste jaar niet mee. Verzuimdagen tellen ook niet mee als wij de betreffende uitkeringen hebben kunnen verhalen op een aansprakelijke derde. Wij kunnen het premiepercentage voor een kalenderjaar opnieuw vaststellen.
- Stijgt het premiepercentage samen met het eventuele eigenrisicopercentage met meer dan 20 procent door de jaarlijkse vaststelling van het nieuwe premiepercentage? Dan 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.

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

20 Hoe betaalt u de verschuldigde premie?

Betaling

- 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;
- Bij aanvang of wijziging van uw ziekteverzuimverzekering bent u de volledige premie tot het einde van het lopende kalenderjaar verschuldigd;
- Bij verlenging van uw ziekteverzuimverzekering bent u per 1 januari de volledige premie voor het komende kalenderjaar verschuldigd;
- 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;
- Voor het einde van een kalenderjaar ontvangt u van ons bericht over het premiepercentage voor het volgende kalenderjaar;
- 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;
- Heeft u geen werknemers meer in dienst of daalt het totaal verzekerde jaarloon onder een bepaald bedrag? Dan betaalt u voor uw ziekteverzuimverzekering een minimumbedrag.

Voorschotpremie en naverrekening

- Met de werkelijke loonsom over het afgelopen verzekeringsjaar stellen wij de definitieve premie over dat jaar vast en verrekenen deze met de betaalde voorschotpremie. Dit noemen we de naverrekening.
- De vermelde premie op uw polisblad is een voorschotpremie. Aan het begin van elk verzekeringsjaar berekenen we de voorschotpremie voor dat jaar.
- U levert de gegevens aan voor de naverrekening. Doet u dit niet? Dan stellen wij de definitieve premie voor het afgelopen kalenderjaar en de voorschotpremie voor het nieuwe kalenderjaar vast op 125% van de verzekerde loonsom, die bij ons bekend is.

21 Wat gebeurt er als u niet op tijd alles betaalt?

- Betaalt u de eerste rekening voor de premie van uw ziekteverzuimverzekering niet op tijd of niet volledig? Dan heeft u geen rechten uit uw ziekteverzuimverzekering. U verkrijgt die rechten pas een dag na de datum waarop we de verschuldigde premie van u ontvangen hebben;
- Als u de premie ook binnen de laatstgenoemde termijn niet betaalt, dan wordt de dekking van uw ziekteverzuimverzekering met onmiddellijke ingang opgeschort. U blijft wel de volledige premie verschuldigd.
- Met ingang van de dag van opschorting kunt u aan uw ziekteverzuimverzekering geen rechten meer ontlenen voor:
 - arbeidsongeschiktheid (en een latere toename daarvan) die is ontstaan tijdens de opschortingsperiode;
 - bestaande arbeidsongeschiktheid die toeneemt tijdens de periode van opschorting;
 - een overlijden tijdens de periode van opschorting.
- Als uw ziekteverzuimverzekering is opgeschort, kunnen we deze verzekering zonder opzegtermijn beëindigen.
- Als u de premie alsnog betaalt, dan heeft u weer rechten uit uw ziekteverzuimverzekering vanaf de dag na de datum waarop wij de verschuldigde premie ontvangen hebben. Maar dit geldt niet als wij uw ziekteverzuimverzekering al beëindigd hebben en niet voor gevallen waardoor u door de opschorting geen rechten meer aan uw ziekteverzuimverzekering kunt ontlenen.
- Als wij uw ziekteverzuimverzekering opschorten of beëindigen, blijft u verplicht de verschuldigde premie volledig te voldoen.
- Als wij maatregelen nemen om onze vordering bij u te incasseren, komen alle gerechtelijke en buitengerechtelijke kosten voor uw rekening.
- 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.

22 Wanneer heeft u recht op premieruggave?

- Behalve als u opzettelijk gegevens verzwijgt of heeft verzwegen, dan wel ons opzettelijk onjuiste gegevens heeft verstrekt of heeft laten verstrekken (fraude) heeft u in de volgende gevallen recht op premieruggave:
 - bij tussentijdse beëindiging van (een of meer modules van) uw ziekteverzuimverzekering, naar redelijkheid;
 - als over een volledig kalenderjaar geen risico is gelopen. U bent over dat jaar geen premie verschuldigd, behalve de minimumpremie die geldt voor uw ziekteverzuimverzekering.
- Als u recht heeft op premieruggave mogen wij op het uit te keren bedrag een redelijke vergoeding inhouden voor door ons gemaakte kosten.

23 Wie mag er verrekenen?

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

24 Algemene aanpassing van het premiepercentage en/of de voorwaarden?

- In deze algemene voorwaarden is bepaald wanneer we uw verzekering kunnen aanpassen. Bijvoorbeeld als u de dekking van uw ziekteverzuimverzekering wijzigt of als uw risico wijzigt. Het kan ook voorkomen dat we de voorwaarden en/of premie om andere redenen moeten aanpassen. Bijvoorbeeld als de wet wijzigt waardoor uw verzekering niet meer aansluit op de nieuwe situatie. Of bij maatschappelijke ontwikkelingen die aanpassing noodzakelijk maken. 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 ziekteverzuimverzekering. 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.

- 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, waarbij de stijging van het premiepercentage samen met het eventuele eigenrisicopercentage minder dan 20 procent bedraagt;
 - voortvloeit uit wettelijke regelingen en/of bepalingen.
- 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.
- Als wij binnen de genoemde termijn geen beëindigingsverzoek van u ontvangen, gaan wij ervan uit dat u met de aanpassing instemt.

25 Wanneer eindigt uw verzekering?

- U kunt uw verzekering beëindigen per contractvervaldatum. Als u dit wilt, moet uw schriftelijke opzegging tijdig in ons bezit zijn, rekening houdend met een opzegtermijn van twee maanden.
- Wij kunnen uw verzekering beëindigen:
 - als u zich niet aan uw verplichtingen houdt;
 - als u opzettelijk gegevens verzwijgt of heeft verzwegen dan wel ons opzettelijk onjuiste gegevens verstrekt of heeft laten verstrekken;
 - als er zich wijzigingen in wet- en regelgeving voordoen, waardoor voortzetting van uw verzekering niet van ons verwacht mag worden.
- Uw verzekering eindigt door schriftelijke opzegging door u of door ons:
- op de eerste dag van een nieuw kalenderjaar volgend op een volledig kalenderjaar waarin geen risico is gelopen, als wij uw schriftelijke opzegging uiterlijk binnen één maand na het verstrijken van dat laatste jaar ontvangen hebben;
- als er zes maanden lang geen werknemers zijn of geen verzekerbare 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 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 Nedasco Ziekteverzuimverzekering uit Hoofdstuk 1.

Inhoudsopgave

1	Welk risico is verzekerd?	15
2	Wat is uw eigen risico voor loondoorbetalingen?	15
3	Wat doet u als een werknemer arbeidsongeschikt wordt?	15
4	Hoe berekenen wij de uitkering?	16
5	Wanneer is een risico niet verzekerd?	16
6	Wat gebeurt er als de wetgeving verandert?	16
7	Heeft u recht op uitkering na beëindiging van uw verzekering?	17
8	Waarvoor keert deze verzekering niet (meer) uit?	17

1 Welk risico is verzekerd?

- Uw Ziekteverzuimverzekering Conventioneel geeft recht op een uitkering voor de door u geleden schade vanwege uw loondoorbetalingsverplichting, rekening houdend met uw eigenrisicoperiode. Het gaat hierbij om het loon dat u volgens uw loondoorbetalingsverplichting moet betalen aan uw arbeidsongeschikte werknemers in de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid.
- Is de werknemer arbeidsongeschikt op de dag van indiensttreding? En is hij arbeidsongeschikt geworden tussen de dag waarop u de arbeidsovereenkomst met hem heeft gesloten en de dag van de feitelijke indiensttreding zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst? Dan heeft u recht op uitkering vanaf de dag 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. Hierbij gaat het om het resterende deel van de periode van 104 weken vanaf indiensttreding.
- Als perioden van arbeidsongeschiktheid elkaar binnen vier weken opvolgen, tellen wij ze bij elkaar om de periode van 104 weken te bepalen.
- Als een werknemer overlijdt, ontvangt u een uitkering van het verzekerde loon over een maand.
- Als een percentage voor werkgeverslasten is meeverzekerd, staat dit vermeld op uw polisblad.

2 Wat is uw eigen risico voor loondoorbetalingen?

- Er is een eigenrisicoperiode voor elke nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid. Deze eigenrisicoperiode staat op uw polisblad.
- Als perioden van arbeidsongeschiktheid elkaar binnen vier weken opvolgen, geldt er één eigenrisicoperiode. Wordt de werknemer binnen vier weken na afloop van een arbeidsongeschiktheidsperiode opnieuw arbeidsongeschikt? Dan zien we deze twee periodes als één periode.
- De eigenrisicoperiode gaat in op de eerste ziektedag, behalve als:
 - de eerste ziektedag een zaterdag of zondag is. In dit geval gaat de eigenrisicoperiode in op de maandag erna;
 - u niet vanaf de eerste ziektedag recht op uitkering heeft. De eigenrisicoperiode geldt dan vanaf de dag dat u recht heeft op een uitkering.

3 Wat doet u als een werknemer arbeidsongeschikt wordt?

- U start meteen de verzuimbegeleiding van uw arbeidsongeschikte werknemer in overeenstemming met de wettelijke verplichtingen. Ook meldt u het verzuim binnen 48 uur in het werkgeversportaal van Nedasco. Als u de arbodienstverlening via Nedasco heeft gesloten, gaat de melding automatisch door naar uw arbodienstverlener, behalve als ArboAnders de arbodienstverlener is. Heeft u de arbodienstverlening niet via Nedasco gesloten? Dan geeft u de melding zelf binnen 48 uur door aan uw arbodienstverlener.
- U geeft de informatie over uw arbeidsongeschikte werknemer uiterlijk binnen 48 uur nadat deze bekend is door in het werkgeversportaal van Nedasco. Het gaat hierbij om de datum waarop:
 - de werknemer arbeidsongeschikt is geworden en de mate van arbeidsongeschiktheid;

- de mate van arbeidsongeschiktheid is veranderd en de nieuwe mate van arbeidsongeschiktheid;
- de werknemer weer aan het werk is gegaan en/of hersteld is.
- U stuurt informatie toe, die wij nodig hebben om het recht op of de hoogte van de uitkering te bepalen.
- Begint u te laat met de verzuimbegeleiding van uw arbeidsongeschikte werknemer? Dan gaat het recht op uitkering in op de dag waarop de verzuimbegeleiding aantoonbaar is gestart. Dit geldt niet als u kunt aantonen dat onze belangen niet zijn geschaad. In dat geval gaat de uitkering in op de eerste ziektedag
- Als u de arbeidsongeschiktheid van een werknemer te laat aan ons meldt, start het recht op uitkering op de dag van uw melding. Alleen als u aantoont dat onze belangen niet zijn geschaad en wij het recht op uitkering goed kunnen vaststellen, keren wij uit met terugwerkende kracht tot maximaal zes weken vanaf de dag van uw melding.
- Als uw werknemer meer dan drie maanden arbeidsongeschikt is, wordt Be Suitable ingeschakeld. Be Suitable ondersteunt u bij het re-integratieproces. Be Suitable analyseert het verzuimproces en geeft u advies dat leidt tot een duurzame werkhervatting. Als u het advies niet opvolgt en u niet kunt aantonen dat onze belangen niet zijn geschaad, heeft dit gevolgen voor de uitkering.
- Als uw werknemer volledig is hersteld in de periode tussen de WIA-aanvraag en de maximale uitkeringsperiode van 104 weken bent u verplicht om een verklaring van een gecertificeerde arbo- of bedrijfsarts te overleggen waarin dit wordt bevestigd.

4 Hoe berekenen wij de uitkering?

- Wij berekenen uw uitkering voor loondoorbetaling aan een werknemer per periode van arbeidsongeschiktheid. Dit doen wij per maand achteraf en volgens het geldende dekkingpercentage.
- Wij berekenen de uitkering als volgt. Wij delen het op de eerste ziektedag verzekerde jaarloon door 261 en vermenigvuldigen dit met het aantal verzuimdagen, waarna wij uw eigenrisicoperiode aftrekken. De uitkomst vermenigvuldigen we met het geldende dekkingpercentage. In de berekening verwerken wij de percentages die in deze periode gelden voor de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer.
- 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 overlijden. Voor de overlijdensuitkering passen wij het dekkingpercentage toe dat geldt op de eerste ziektedag.
- Als u een percentage voor werkgeverslasten heeft meeverzekerd, verhogen wij de uitkering met dat percentage.

5 Wanneer is een risico niet verzekerd?

Uw Ziekteverzuimverzekering Conventioneel geeft alleen recht op uitkering als u een loondoorbetalingsverplichting heeft. Dit betekent dat u geen beroep op een uitkering kunt doen als u niet (meer) verplicht bent loon door te betalen, bijvoorbeeld:

- als de werknemer niet (meer) arbeidsongeschikt is;
- als de werknemer zijn eigen of passende arbeid (geheel of gedeeltelijk) hervat;
- als de werknemer zijn herstel belemmert of niet meewerkt aan het controleren of vaststellen van zijn arbeidsongeschiktheid;
- als de werknemer passende arbeid, bij u of een andere werkgever, weigert;
- als en voor zover een WAO-uitkering of WIA- uitkering wordt toegekend of verhoogd;
- als de werknemer gedetineerd is;
- als de arbeidsongeschiktheid ontstaat door opzet 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;
- als de eerste ziektedag van de werknemer vóór de ingangsdatum van de verzekering ligt. Perioden van arbeidsongeschiktheid die elkaar opvolgen binnen vier weken, worden gezien als één ziekteperiode.
- als de werknemer arbeidsongeschikt is op de dag van indiensttreding.
- als de werknemer niet kan werken omdat hij in quarantaine is.

6 Wat gebeurt er als de wetgeving verandert?

Door veranderingen in wet- en regelgeving kan de hoogte van uw uitkering niet toenemen.

7 Heeft u recht op uitkering na beëindiging van uw verzekering?

- Na beëindiging van uw Ziekteverzuimverzekering Conventioneel heeft u recht op uitkering als de eerste ziektedag tussen de begin- en einddatum van de verzekering ligt. Als een werknemer overlijdt, heeft u recht op de overlijdensuitkering als de werknemer direct voorafgaand aan de dag van overlijden arbeidsongeschikt was en de eerste ziektedag tussen de begin- en einddatum van uw verzekering lag.
- 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 verzekering is beëindigd, omdat u de premie niet of niet op tijd heeft betaald;
 - uw verzekering is beëindigd, omdat u opzettelijk gegevens verzwijgt of heeft verzwegen dan wel ons opzettelijk onjuiste gegevens heeft verstrekt of heeft laten verstrekken (fraude).

8 Waarvoor keert deze verzekering niet (meer) uit?

Deze verzekering 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 vanuit de WAO, WIA of Ziektewet;
- als de werknemer volgens de WAO of WIA voor 80% of meer arbeidsongeschikt is;
- als de arbeidsongeschikte werknemer met de VUT, prepensioen of pensioen gaat;
- als de verzekerde 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;
- bij een nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid, als na 104 weken loondoorbetaling geen WAO- 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;
- bij individuele loonsverhogingen van de werknemer tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid;
- Raakt een werknemer binnen zes maanden na de start van de verzekering of van zijn dienstverband arbeidsongeschikt? En was zijn gezondheidstoestand bij de start van de verzekering of van zijn dienstverband al zodanig dat u de arbeidsongeschiktheid had kunnen verwachten? Dan kunnen wij de vergoeding tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk weigeren.
- Had u direct voor de start van de verzekering een soortgelijke verzekering, dan is deze bepaling bij de start van de module niet van toepassing. Deze bepaling is wel van toepassing bij nieuwe werknemers.
- Als de werknemer arbeidsongeschikt is op de dag waarop de verlenging van zijn arbeidsovereenkomst ingaat. Deze bepaling geldt niet als u kunt aantonen dat de verlenging was overeengekomen vóór de arbeidsongeschiktheid.
- Als het contract van de zieke medewerker tijdens ziekte wordt verlengd of als de werknemer tijdens de proeftijd ziek wordt en aan het einde van de proeftijd nog ziek is en het contract niet wordt ontbonden.

Hoofdstuk 3 Register Casemanagement

In dit Hoofdstuk vindt u de Register Casemanagement dienstverlening die van toepassing is op de door u gesloten verzekering(en).

Inhoudsopgave

1	Begrippen	18
2	Voorwaarden, duur en einde diensten Be Suitable	18
3	Inloop/uitlooprisico	19
4	Diensten	19
5	Interventies en interventievergoedingen	20
6	Uw verplichtingen	20
7	Einde begeleiding Be Suitable	21

1 Begrippen

In deze voorwaarden verstaan we onder:

Nedasco

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

Register casemanager

De (register) casemanager van Be Suitable bewaakt de samenwerking tussen de betrokken partijen en bewaakt de voortgang van de re-integratie van de arbeidsongeschikte (ex-) werknemer.

Be Suitable

Be Suitable B.V. verleent (register) casemanagement en juridische diensten. Be Suitable begeleidt en coacht de werkgever tijdens het verzuim- en arbeidsongeschiktheidsproces.

Werkgever

De werkgever die de overeenkomst met Nedasco heeft gesloten. In juridische termen wordt de werkgever ook verzekeringnemer genoemd als gewezen wordt naar verzekeringsovereenkomst. Als het de relatie betreft met werknemer, wordt de term werkgever gehanteerd. In beide gevallen gaat het om dezelfde (rechts)persoon.

Werknemer

Werknemers die aantoonbaar in dienst zijn van de werkgever met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, die tijdens de arbeidsongeschiktheidsperiode arbeidsongeschikt zijn geraakt en/of ziek uit dienst zijn getreden of binnen vier weken na uitdiensttreding ziek zijn geworden, zonder nieuwe werkgever of werkloosheidsuitkering. Met uitzondering van de werknemers die niet in Nederland wonen of verblijven.

2 Voorwaarden, duur en einde diensten Be Suitable

a. Voorwaarden

Om gebruik te maken van de diensten van Be Suitable heeft u de module Ziekteverzuimverzekering Conventioneel en-, of een module WGA/WIA afgesloten bij Nedasco.

b. Duur

De diensten van Be Suitable zijn geïntegreerd in de overeenkomst met Nedasco Dit betekent dat de diensten van Be Suitable beschikbaar zijn zolang u de onder 2 A genoemde module heeft met Nedasco 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 beschikbaar gedurende de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid.
- Indien u een WIA-verzekering heeft afgesloten, zijn de diensten van Be Suitable beschikbaar vanaf de 42e week in het verzuimproces.
- Indien u een verzuimverzekering én een WIA verzekering bij Nedasco heeft afgesloten, zijn de diensten van Be Suitable 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, zijn de diensten van Be Suitable niet meer beschikbaar, tenzij er sprake is van een uitloopriscico.

3 Inloop/uitloopriscico**a. Inloopriscico**

Zodra de (ex-)werknemer arbeidsongeschikt wordt ten tijde van de verzekeringsovereenkomst, begeleidt Be Suitable 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 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 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 hier geen schade door leidt.

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

4 Diensten**a. Hoofddoel**

De (register) casemanager van Be Suitable begeleidt de werkgever in het arbeidsongeschiktheidsproces, met de focus op een effectieve re-integratie en schadelastbeheersing.

b. Wanneer begeleidt Be Suitable 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 en minimaal 3 maanden arbeidsongeschikt is, én
- als aan de algemene voorwaarden van Nedasco 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 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.

5 Interventies en interventievergoedingen

Be Suitable 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 biedt ondersteuning bij het realiseren van interventievergoedingen.

6 Uw verplichtingen

a. Verplichtingen

Voor een goede begeleiding in het verzuimproces verwacht Be Suitable 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 en Be Suitable 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 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 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 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 en de informatie te geven die nodig is voor de re-integratie van de arbeidsongeschikte (ex-)werknemer. Daarbij houdt Be Suitable 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, 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 de uitkering stoppen. In beginsel wordt de uitkering van de desbetreffende (ex-)werknemer gestopt.

7 Einde begeleiding Be Suitable.

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

- de verzekeringsovereenkomst met Nedasco is beëindigd en de betreffende (ex)werknemer na de beëindiging arbeidsongeschikt is geworden.
- de (ex-)werknemer arbeidsgeschikt 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 of aan de bepalingen genoemd in dit hoofdstuk.
- de (ex-)werknemer onvoldoende meewerkt aan de re-integratie.
- 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.