

Polisvoorwaarden

De Goudse
Verzuimverzekering
Eigen Risico in Dagen
Aanvullende voorwaarden
2017



Informatie voor de werkgever

Wij zijn...

Geert Bouwmeester was pas 22 toen hij in 1924 voor zichzelf begon. Een overloop werd ingericht als kantoorruimte en de eerste polissen werden op de fiets rondgebracht. Sindsdien is ons bedrijf enorm gegroeid en is er veel veranderd. Maar ondanks deze groei zijn wij nog steeds een onafhankelijk familiebedrijf en werken we nog steeds vanuit ons ondernemershart.

Verzekeringen voor ondernemers

Wij richten ons vooral op verzekeringen voor ondernemers. Mannen en vrouwen die hard werken aan het succes van hun bedrijf. Die op zoek zijn naar zekerheid en gemak. En naar goede en praktische verzekeringsoplossingen, voor elke fase

Onafhankelijke adviseurs

Onze samenleving wordt steeds ingewikkelder. Particulieren en ondernemers hebben behoefte aan iemand die hen kent en een advies geeft dat helemaal is afgestemd op hun persoonlijke situatie, wensen en mogelijkheden. Daarom werken wij nauw samen met onafhankelijke adviseurs, die als geen ander in staat zijn om de juiste oplossing samen te stellen.

Belangrijk

De Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen is een onderdeel van CompleetVerzekerd Mijn personeel. Deze Aanvullende Voorwaarden Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen vormen één geheel met de Algemene Voorwaarden CompleetVerzekerd Mijn personeel van De Goudse.

De Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle verzekeringen die onderdeel uitmaken van CompleetVerzekerd Mijn personeel. In deze Aanvullende Voorwaarden vindt u de voorwaarden die speciaal gelden voor uw Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen.

Als er daarnaast nog Bijzondere Voorwaarden van toepassing zijn, vindt u deze op uw polisblad.

Wat vindt u waar?

Artikel 1	Algemeen	3
1.1	Waarvoor bent u verzekerd?	3
1.2	Wie zijn verzekerd?	3
1.3	Hoe geeft u uw werknemersgegevens aan ons door?	3
1.4	Aan welke voorwaarden moet de verzuimbegeleiding voldoen?	3
Artikel 2	Wat houdt de Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen in?	4
2.1	Wat is verzekerd?	4
2.2	Wat is maximaal verzekerd?	4
2.3	Wat bieden wij u nog meer bij de Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen?	4
2.4	Wat is niet verzekerd?	5
Artikel 3	Hoe werkt het als een werknemer arbeidsongeschikt is?	6
3.1	Hoe meldt u de arbeidsongeschiktheid van een werknemer?	6
3.2	Wat moet u doen als een werknemer door arbeidsongeschiktheid niet kan werken?	6
3.3	Wat doet u als een werknemer in het buitenland ziek wordt?	7
3.4	Wat gebeurt er als een derde aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van uw werknemer?	7
3.5	Wat moet uw werknemer doen als hij arbeidsongeschikt is?	7
3.6	Wat gebeurt er als u of uw werknemer zich niet aan een verplichting houdt?	7
3.7	Hoe bepalen wij de hoogte van de uitkering?	8
3.8	Wanneer en aan wie betalen wij de uitkering?	8
3.9	Wanneer eindigt de uitkering?	8
Artikel 4	Wat is er nog meer van belang?	9
4.1	Hoe werkt de premievaststelling?	9
Begrippenlijst		10
Ziet u in de voorwaarden een woord onderstreept staan? Dan vindt u een toelichting in de begrippenlijst. De eerste keer dat het woord voorkomt in de tekst, hebben wij dit onderstreept.		
Register Casemanagement		13

Artikel 1: Algemeen

In dit artikel leest u wat het doel is van de verzekering en wie verzekerd zijn. Ook vindt u informatie over het doorgeven van uw werknemersgegevens en over de eisen aan de verzuimbegeleiding.

1.1 Waarvoor bent u verzekerd?

Als uw werknemer door arbeidsongeschiktheid niet kan werken, bent u verplicht om maximaal 104 weken zijn loon door te betalen. Deze loondoorbetalingsplicht en de hoogte van het loon dat u moet doorbetalen zijn vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek, de eventuele cao en de arbeidsovereenkomst met uw werknemer. De Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen biedt dan het volgende.

	Artikel
Een uitkering als u het loon van een <u>arbeidsongeschikte</u> werknemer doorbetaalt omdat u een loondoorbetalingsplicht heeft.	2.1
Ondersteuning bij het voorkomen en beheersen van (langdurig) ziekteverzuim binnen uw bedrijf.	2.3

1.2 Wie zijn verzekerd?

Uw werknemers zijn verzekerd vanaf de ingangsdatum van de verzekering. Of, als dat later is, de ingangsdatum van het dienstverband. Uw werknemers zijn verzekerd tot de eindleeftijd die wij met u hebben afgesproken.

In de volgende gevallen is een werknemer niet (direct) verzekerd.

- Als hij op de ingangsdatum van de verzekering – of, als dat later is, de ingangsdatum van het dienstverband – door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet of niet volledig zijn bedongen arbeid verricht.
- Als hij op de ingangsdatum van de verzekering – of, als dat later is, de ingangsdatum van het dienstverband – recht heeft op een uitkering vanuit de WIA of WAO die is gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer.
- Als hij een no-riskstatus heeft.
- Als hij bij een bedrijfsovername of fusie door uw bedrijf is overgenomen en zijn eerste ziektedag voor de datum van de bedrijfsovername of fusie ligt.

In de gevallen 1.2.a en 1.2.d is de werknemer alsnog verzekerd als hij vier weken achter elkaar volledig zijn bedongen arbeid verricht. In geval a kunnen wij u vragen om bewijs, zoals een controlerapport van een re-integratiebedrijf of bedrijfsarts. De kosten hiervan zijn voor onze rekening.

1.3 Hoe geeft u uw werknemersgegevens aan ons door?

In de handleiding leest u hoe en wanneer u ons de werknemersgegevens aanlevert. Deze handleiding ontvangt u bij uw polis en is ook te vinden op onze website. Wanneer de handleiding wijzigt, ontvangt u hierover bericht. Het is belangrijk dat u de juistheid en volledigheid van de gegevens controleert en die gegevens op tijd aan ons doorgeeft.

1.4 Aan welke voorwaarden moet de verzuimbegeleiding voldoen?

Wanneer u bij ons een Verzuimverzekering heeft, bent u verplicht om u bij de verzuimbegeleiding te laten ondersteunen door een arbodienst of een bedrijfsarts. Deze dienstverlening moet voldoen aan het volgende.

- Er is procesbegeleiding en regie vanuit de arbodienst of bedrijfsarts tijdens de gehele periode van arbeidsongeschiktheid. Dit betekent minimaal dat de arbodienst of bedrijfsarts de benodigde acties inplant en uitvoert om te voldoen aan de Wet verbetering poortwachter.
- Binnen vijf dagen na de eerste ziektedag vindt controle plaats van een arbeidsongeschikte werknemer. Deze controle wordt uitgevoerd door de arbodienst of bedrijfsarts en kan bestaan uit een bezoek van een controleur of een telefonische controle.
- Uiterlijk binnen drie weken na de eerste ziektedag vindt een medische controle door een bedrijfsarts plaats, tenzij dit naar het oordeel van de arbodienst of bedrijfsarts niet nodig is.
- Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid vindt periodiek medische controle door een bedrijfsarts plaats. Dit moet ook zodra de gezondheidssituatie van de werknemer wijzigt.
- Vanaf de vierde verzuimmelding van een werknemer binnen een periode van twaalf maanden vindt er een medische controle door een bedrijfsarts plaats, uiterlijk op de vijfde dag na de ziekmelding. Deze eis geldt niet als dit naar het oordeel van de bedrijfsarts niet nodig is op sociaal-medische gronden.

Als u via ons kiest voor een contract met een arbodienst die met ons samenwerkt, voldoet u automatisch aan deze voorwaarden. Het contract met die arbodienst eindigt als uw Verzuimverzekering eindigt. Het maakt

daarbij niet uit of de Verzuimverzekering door u of door ons wordt beëindigd, of automatisch eindigt, bijvoorbeeld als uw bedrijf failliet is.

Verandert u van arbodienst of bedrijfsarts? Meldt u dat ons dan direct.

Verandert u van arbodienst of bedrijfsarts en/of voldoet de dienstverlening van uw arbodienst of bedrijfsarts niet of niet meer aan onze voorwaarden? En is er daardoor niet volledig aan de voorwaarden van artikel 3.2 voldaan? Dan kan het zijn dat er geen recht (meer) is op een uitkering.

Bij het veranderen van arbodienst of bedrijfsarts maakt u met de nieuwe arbodienst of bedrijfsarts afspraken voor arbeidsongeschikte werknemers voor wie de dienstverlening al is gestart. Hierbij spreekt u af dat:

- de verzuimbegeleiding voor deze werknemers wordt voortgezet door de nieuwe arbodienst of bedrijfsarts;
- deze begeleiding voldoet aan de eisen van de Wet verbetering poortwachter.

Artikel 2: Wat houdt de Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen in?

In dit artikel leest u wat de Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen inhoudt. U ziet ook wat wel en niet is verzekerd.

2.1 Wat is verzekerd?

- 2.1.1 Een uitkering bij arbeidsongeschiktheid van uw werknemer
U krijgt een uitkering als uw werknemer arbeidsongeschikt wordt en u het loon doorbetaalt vanwege uw loondoorbetalingsplicht. De eerste ziektedag moet op of na de ingangsdatum van de verzekering liggen.

Bij de vaststelling van de uitkering houden wij rekening met de loonsom, het dekkingspercentage en uw eigenrisicoperiode. In artikel 3.7 leggen wij uit hoe de vaststelling van de uitkering precies werkt.

- 2.1.2 Overlijdensuitkering
Als een werknemer overlijdt, bent u wettelijk verplicht een uitkering te doen aan de nabestaanden. U ontvangt dan van ons een eenmalige uitkering. U leest meer over onze uitkering en de hoogte daarvan in artikel 3.7.4.
- 2.1.3 Uitkering voor de werknemer die al arbeidsongeschikt is voordat de verzekering eindigt
Is de verzekering beëindigd? En ligt de eerste ziektedag van uw werknemer op of na de ingangsdatum van de verzekering en voor de datum van beëindiging? Dan blijft er recht op een uitkering als aan de voorwaarden van artikel 2.1.1 is voldaan. Dit geldt ook als de arbeidsongeschiktheid na de datum van beëindiging toeneemt. Als de werknemer weer volledig arbeidsgeschikt is, heeft u geen recht meer op een uitkering. Maar wij keren dan wel weer uit als de werknemer binnen vier weken weer arbeidsongeschikt wordt. Op een eventuele uitkering zijn dan de wettelijke regels en voorwaarden van toepassing zoals die op de dag van beëindiging van de verzekering golden.

Is de verzekering beëindigd wegens fraude of wanbetaling? Of omdat u ons bij de start van de verzekering niet juist heeft geïnformeerd? Of omdat uw bedrijf ophoudt te bestaan? Dan is er geen recht op een uitkering.

- 2.1.4 Hoe lang krijgt u een uitkering?
U krijgt een uitkering zolang de werknemer arbeidsongeschikt is. Maar maximaal 52 of 104 weken. De maximale periode staat op uw polisblad. Elke keer als de werknemer arbeidsongeschikt wordt, gaat deze periode opnieuw in. Dat geldt niet als een werknemer binnen vier weken na afloop van de vorige periode opnieuw arbeidsongeschikt wordt. Dan worden deze periodes van arbeidsongeschiktheid samen gezien als één periode.

2.2 Wat is maximaal verzekerd?

U kunt per werknemer maximaal € 125.000,- aan loonsom per jaar verzekeren. Deze loonsom is inclusief vakantiegeld en een eventuele 13e en 14e maand. Bovenop deze loonsom kunt u werkgeverslasten meeverzekeren. Dit totaal noemen wij de verzekerde loonsom. De verzekerde loonsom vindt u op uw polisblad.

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

Door het afsluiten van de Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen geeft u ons opdracht om u te ondersteunen bij het re-integratieproces van werknemers die langdurig arbeidsongeschikt dreigen te worden. Deze ondersteuning wordt uitgevoerd door (of namens) ons team Verzuim en Re-integratie Advies (VRA). Als u een

werknemer bij ons arbeidsongeschikt meldt, neemt ons team Claims Inkomen deze melding in behandeling. Als de werknemer langdurig arbeidsongeschikt dreigt te worden, geeft Claims Inkomen aan VRA de opdracht om de re-integratieondersteuning uit te voeren. De werknemersgegevens die daarvoor nodig zijn, worden hiervoor overgedragen aan VRA.

Zo ondersteunen wij u bij het voorkomen van (langdurige) arbeidsongeschiktheid en instroom van uw werknemers in de WIA. Ook heeft u recht op rechtsbijstand bij juridische geschillen in specifieke gevallen van verzuim en arbeidsongeschiktheid. In bepaalde gevallen vergoeden wij bovendien de kosten van re-integratieactiviteiten geheel of gedeeltelijk.

De hiervoor genoemde dienstverlening en vergoedingen zijn onderdeel van Diensten bij uw verzekeringen. De diensten die bij de Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen horen zijn:

- Preventie- en re-integratieondersteuning
- Rechtsbijstand

In de Voorwaarden Diensten bij uw verzekeringen leest u meer over deze diensten. U heeft deze voorwaarden bij uw polisblad ontvangen.

2.4 Wat is niet verzekerd?

Wij bieden een ruime dekking. Maar niet alles is verzekerd. In sommige gevallen kunt u geen beroep doen op deze verzekering. In de Algemene Voorwaarden CompleetVerzekerd Mijn personeel leest u wat er is uitgesloten. Het gaat bijvoorbeeld om arbeidsongeschiktheid als gevolg van opzet. Of om het niet, of niet op tijd, betalen van de premie. U leest hierna welke uitsluitingen daarnaast nog gelden voor deze verzekering.

2.4.1 Eigenrisicoperiode

Elke keer dat een werknemer arbeidsongeschikt wordt, geldt een eigenrisicoperiode. U krijgt geen vergoeding voor het loon dat u in deze periode betaalt. De duur van de eigenrisicoperiode staat op uw polisblad. De eigenrisicoperiode begint op de eerste ziektedag. Wanneer uw werknemer in korte tijd meer dan één keer arbeidsongeschikt is en deze perioden elkaar binnen vier weken opvolgen, dan worden deze perioden bij elkaar opgeteld. De eigenrisicoperiode geldt dan maar één keer.

2.4.2 De arbeidsongeschiktheid van uw werknemer was te verwachten

Wij kunnen een uitkering blijvend of tijdelijk, geheel of gedeeltelijk weigeren als:

- uw werknemer binnen een halfjaar na de start van de verzekering of zijn dienstverband arbeidsongeschikt wordt; en
- de gezondheidstoestand van de werknemer bij de start van de verzekering of het dienstverband al zo was dat u de arbeidsongeschiktheid had kunnen verwachten.

Als u direct voor de start van de Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen al een verzuimverzekering had bij ons of een andere verzekeraar, dan is dit niet van toepassing. Maar dit artikel geldt wel altijd voor nieuwe werknemers, tenzij direct voorafgaand aan deze verzekering bij een andere werkgever al dekking was voor deze werknemer op een verzuimverzekering.

2.4.3 Loonsverhogingen als uw werknemer arbeidsongeschikt is

Loonsverhogingen op of na de eerste ziektedag van uw werknemer zijn niet verzekerd. Dat geldt ook voor verhogingen van het loon die u voor de eerste ziektedag toekent, maar die u betaalt na de eerste ziektedag. Loonsverhogingen die voortvloeien uit de cao zijn wel verzekerd.

2.4.4 Wanneer keren wij ook niet uit?

Wij keren ook niet uit als:

- uw werknemer langer dan een maand is uitgezonden naar het buitenland en de eerste ziektedag valt in de periode dat hij in het buitenland werkt;
- u het loon doorbetaalt terwijl u met de werknemer bent overeengekomen dat hij geen arbeid hoeft te verrichten.

Artikel 3: Hoe werkt het als een werknemer arbeidsongeschikt is?

In dit artikel leest u wat u moet doen bij arbeidsongeschiktheid van uw werknemer en welke verplichtingen er gelden voor u en uw werknemer. En u leest hoe wij de hoogte van de uitkering bepalen en aan wie wij uitkeren.

3.1 Hoe meldt u de arbeidsongeschiktheid van een werknemer?

In de handleiding leest u hoe u de ziek- en herstelmeldingen doet.

- U meldt uw werknemer op de eerste ziektedag arbeidsongeschikt via een online toepassing. Zo vraagt u ook de uitkering aan. Sluit u de Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen af en sluit u via ons een arbocontract af met een arbodienst waarmee wij samenwerken? Dan komt de melding zowel bij ons als bij de arbodienst terecht. Heeft u geen arbodienstverlening afgesloten via ons? Dan meldt u uw werknemer op de eerste ziektedag ook arbeidsongeschikt bij uw arbodienst of bedrijfsarts.
- U geeft bij de ziekmelding enkele bijzonderheden op. Bijvoorbeeld het telefoonnummer waarop de werknemer bereikbaar is en het arbeidsongeschiktheidspercentage (zie artikel 3.7.2). U laat ons ook weten of de werknemer recht heeft op een uitkering vanuit de Ziektewet. Bijvoorbeeld vanwege organdonatie, ziekte als gevolg van een zwangerschap of de no- riskstatus. En of de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een ongeval waar een derde bij betrokken was.

U houdt ons daarna via de online toepassing steeds direct op de hoogte van wijzigingen in het arbeidsongeschiktheidspercentage (zie artikel 3.7.2) en van het einde van de arbeidsongeschiktheid. Als wij u daarom vragen stuurt u ons ook:

- loonstroken van het loon dat u heeft doorbetaald tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid;
- een opgave van het ziekteverzuim, gespecificeerd per werknemer. Deze opgave moet door u zijn ondertekend en afkomstig zijn van uw arbodienst of bedrijfsarts.

De opgave bevat de naam van de werknemer, de geboortedatum, de datum van de arbeidsongeschiktheidsmelding aan de arbodienst of bedrijfsarts, de datum van de eerste ziektedag, het arbeidsongeschiktheidspercentage en de eventuele hersteldatum.

Uw verzoek tot uitkering laat u, alleen als we hierom vragen, controleren door een registeraccountant (RA) of een accountant-administratieconsulent (AA) en zijn bevindingen stuurt u naar ons. De eventuele kosten zijn voor uw rekening.

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

Als uw werknemer arbeidsongeschikt is, moet u zich houden aan het volgende.

- U houdt zich aan alle wettelijke verplichtingen op het gebied van verzuim en arbeidsongeschiktheid. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om de Arbowet, de Wet verbetering poortwachter, de Ziektewet, de WIA en het Burgerlijk Wetboek.
- U voert een controle- en verzuimbeleid dat voldoet aan de eisen van de Arbowet en de Wet verbetering poortwachter.
- U laat zich bijstaan door een arbodienst of bedrijfsarts voor de controle, begeleiding en re-integratie van uw arbeidsongeschikte werknemer(s). Hierover leest u meer in artikel 1.4.
- U onderneemt vanaf de eerste ziektedag alle noodzakelijke activiteiten op het gebied van re-integratie. Hierbij maakt u gebruik van de ondersteuning die wij u kunnen bieden.
- U biedt de werknemer actief passende arbeid aan, zodra in redelijkheid van hem verlangd kan en mag worden dat hij weer aan het werk gaat in passende arbeid.
- U legt de werknemer een sanctie op als hij niet bereid is de arbeid te verrichten waartoe hij volgens de bedrijfsarts of de arbeidsdeskundige in staat is. Dit kan de bedongen arbeid of andere passende arbeid zijn.
- U volgt aanwijzingen van ons, uw arbodienst of uw bedrijfsarts op. Dit geldt ook voor aanwijzingen van deskundigen die worden ingeschakeld door ons, uw arbodienst of uw bedrijfsarts.
- Gaat uw werknemer naar het buitenland om een medische behandeling te krijgen? En is hij voor dat doel langer dan vier weken in het buitenland? Dan moet u dit voor zijn vertrek aan ons melden. Wij bepalen daarna of wij de kosten van loondoorbetaling vergoeden. En onder welke voorwaarden wij dat eventueel doen.
- U meldt het ons direct als uw werknemer niet (voldoende) meewerkt aan zijn re-integratie.
- U meldt het ons direct als u betaling van het loon van de werknemer stopzet of opschort.
- U meldt het ons direct als u een loonsanctie krijgt opgelegd van het UWV.

Heeft u vragen over het bovenstaande dan kunt u hierover contact opnemen met uw VerzuimCoach.

3.3 Wat doet u als een werknemer in het buitenland ziek wordt?

Is uw werknemer op zijn eerste ziektedag in het buitenland? Dan geldt het onderstaande.

- U zorgt ervoor dat de werknemer zo snel mogelijk naar een arts gaat, die een schriftelijke verklaring opstelt in het Engels, Frans of Duits, met daarin de klachten en beperkingen van de werknemer. Deze verklaring stuurt de werknemer of de arts naar de arbodienst of de bedrijfsarts. Die kan dan vaststellen of er sprake is van arbeidsongeschiktheid.
- U zorgt ervoor dat de werknemer in Nederland naar de bedrijfsarts toegaat. U doet dit zodra dit medisch mogelijk is en de bedrijfsarts het nodig vindt.

Is uw werknemer langer dan een maand uitgezonden naar het buitenland en valt de eerste ziektedag in de periode dat hij in het buitenland werkt? Dan krijgt u geen uitkering en is het bovenstaande niet van toepassing (zie artikel 2.4.4).

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

Is uw werknemer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt door toedoen van een derde? Dan heeft u het wettelijke recht om het netto loon (loonschade) en de re-integratiekosten op deze derde te verhalen.

Als een derde is betrokken bij het ontstaan van de ziekte of arbeidsongeschiktheid van uw werknemer meldt u ons dat direct bij de ziekmelding. Maar uiterlijk binnen drie maanden na de eerste ziektedag.

Wij helpen u dan om de derde aansprakelijk te stellen en de schade te verhalen. Als wij daarom vragen stuurt u ons, of de door ons ingeschakelde derde partij, alle informatie die nodig is om de schade te verhalen. U leest er meer over in de Voorwaarden Rechtsbijstand.

Verhaalt u zelf de schade? Dan stelt u ons direct van de resultaten van uw verhaalactie op de hoogte.

Wij betalen u de uitkering als een voorschot dat gelijk is aan de uitkering waarop u recht zou hebben als er geen mogelijk aansprakelijke derde zou zijn. Zodra vaststaat welk bedrag is verhaald, of de poging om de schade te verhalen om andere redenen is afgerond, wordt de definitieve vergoeding vastgesteld en verrekend met het voorschot. Verhaalt u zelf de schade? Dan betaalt u dit voorschot geheel of gedeeltelijk terug. Dit is afhankelijk van het resultaat bij het verhalen van de schade.

U heeft alleen recht op uitkering voor het deel van de uitkering dat niet verhaald kan worden. Heeft u niet gemeld dat de loonschade mogelijk verhaald kan worden, werkt u niet mee aan pogingen om de loonschade te verhalen of heeft u de loonschade niet verhaald terwijl u aangaf dit wel te doen? Dan is er geen recht op uitkering.

3.5 Wat moet uw werknemer doen als hij arbeidsongeschikt is?

Als uw werknemer door arbeidsongeschiktheid niet kan werken, moet hij:

- zich houden aan alle controlevoorschriften van u en die in de cao zijn vastgelegd;
- zich houden aan alle wettelijke verplichtingen op het gebied van verzuim en arbeidsongeschiktheid;
- al het mogelijke doen om terug te keren in het arbeidsproces en alles nalaten wat zijn herstel of re-integratie kan vertragen of verhinderen. Hij moet bijvoorbeeld de aan hem aangeboden passende arbeid accepteren en meewerken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak.

3.6 Wat gebeurt er als u of uw werknemer zich niet aan een verplichting houdt?

Als de verplichtingen uit artikel 3.1 tot en met 3.5 niet worden nagekomen, kan het zijn dat er geen recht (meer) is op een uitkering. Hierover leest u meer in artikel 3.1.2 van de Algemene Voorwaarden CompleetVerzekerd Mijn personeel.

Meldt u de werknemer pas meer dan vier werkdagen na de eerste ziektedag arbeidsongeschikt bij de arbodienst of bedrijfsarts? Dan tellen wij de dagen tot de meldingsdatum op bij de eigenrisicoperiode.

Als uw werknemer de verplichtingen uit artikel 3.5 niet nakomt, kunt u de maatregelen treffen die de wet u geeft, bijvoorbeeld de loondoorbetaling tijdelijk stoppen. Legt u geen sanctie op terwijl de werknemer zich niet aan zijn verplichtingen houdt? Dan kunnen wij besluiten om gedeeltelijk of helemaal niet uit te keren.

3.7 Hoe bepalen wij de hoogte van de uitkering?

3.7.1 Hoe berekenen wij de uitkering?

Wij berekenen de uitkering per werkdag. Wij doen dat door het periodeloon per werknemer om te rekenen naar het dagloon. Dit periodeloon is de loonsom van de werknemer per maand of per 4 weken, zonder vakantietoeslag en eventuele 13e en 14e maand. Daarna vermeerderen wij dit met een toeslag voor deze loonbestanddelen.

Bij de vaststelling van de uitkering houden we rekening met het door u gekozen dekkingspercentage. Het dekkingspercentage staat op uw polisblad.

Als er werkgeverslasten zijn meeverzekerd, verhogen wij het totale bedrag dat wij aan u uitkeren met het afgesproken verzekerde percentage aan werkgeverslasten. U ziet dit op uw polisblad. De uitkering wordt verminderd met de bedragen die u op het doorbetaalde loon heeft ingehouden vanwege wettelijke uitkeringen die toekomen aan de werknemer, zoals een vervroegde IVA- uitkering.

U ontvangt een uitkering over de werkdagen dat de werknemer arbeidsongeschikt is. Er wordt niet uitgekeerd over de werkdagen in de eigenrisicoperiode.

3.7.2 Wat als uw werknemer (weer) gedeeltelijk werkt?

Gaat uw werknemer vanwege toegenomen of afgenomen ziekte minder of meer werken in zijn bedongen arbeid? Dan stelt u het nieuwe arbeidsongeschiktheidspercentage vast. Werkt hij bijvoorbeeld voor de helft van zijn uren, dan is het arbeidsongeschiktheidspercentage 50%. Onze uitkering is dan gelijk aan die bij volledige arbeidsongeschiktheid (artikel 3.7.1) vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage. Daarbovenop komen nog de werkgeverslasten, als u die heeft meeverzekerd.

Het kan ook zijn dat een werknemer zijn bedongen arbeid niet meer kan verrichten. Maar dat hij volgens de bedrijfsarts wel ander werk kan verrichten. Dan biedt u andere passende arbeid aan en koppelt u daar een loonwaarde aan. Op basis van deze loonwaarde stelt u het nieuwe arbeidsongeschiktheidspercentage vast. Als het salaris van uw werknemer bijvoorbeeld € 4.000,- is en u een loonwaarde toekent van € 1.000,- is het arbeidsongeschiktheidspercentage 75%. U geeft dit percentage aan ons door en wij passen de uitkering daarop aan. Voor hulp bij de bepaling van de loonwaarde en het arbeidsongeschiktheidspercentage kunt u contact opnemen met uw VerzuimCoach.

3.7.3 Wat als uw werknemer op arbeidstherapeutische basis werkt?

Als uw werknemer op arbeidstherapeutische basis aan het werk gaat, keren wij nog maximaal vier weken uit voor dat deel dat hij arbeidstherapeutisch werkt. Arbeidstherapeutisch werken kan alleen als het nog onduidelijk is of een werknemer belastbaar is, en hoe. Na de periode van arbeidstherapie koppelt u een loonwaarde aan zijn werk. Op basis daarvan stelt u het arbeidsongeschiktheidspercentage vast. U geeft de hoogte daarvan aan ons door en wij passen de uitkering daarop aan. Voor hulp bij de bepaling van de loonwaarde en het arbeidsongeschiktheidspercentage kunt u contact opnemen met uw VerzuimCoach.

3.7.4 Hoe berekenen wij de overlijdensuitkering?

U ontvangt eenmalig een uitkering ter grootte van 22 werkdagen. De uitkering per werkdag is daarbij: het dagloon vermenigvuldigd met het dekkingspercentage. Er geldt bij een uitkering bij overlijden geen eigenrisicoperiode.

3.8 Wanneer en aan wie betalen wij de uitkering?

Wij stellen na afloop van iedere maand vast of, en hoeveel, wij moeten uitkeren. Wij kunnen u vragen om de gegevens op basis waarvan de uitkering is vastgesteld te controleren. De betaling vindt altijd zo spoedig mogelijk na de vaststelling plaats. De uitkering betalen wij aan u. U krijgt van ons dan een uitkeringsspecificatie.

3.9 Wanneer eindigt de uitkering?

Hieronder staat wanneer de uitkering eindigt. De dag die genoemd wordt, is de eerste dag waarvoor er geen uitkering meer wordt betaald. De uitkering eindigt:

- op de dag dat de maximale uitkeringsduur is verstreken;
- op de dag waarop de werknemer niet meer arbeidsongeschikt is;
- op de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt;
- op de dag waarop de werknemer vrijwillig gebruikmaakt van een (deeltijd of voltijd) (pre) pensioenregeling;
- op de dag dat de werknemer overlijdt;

- op de dag dat de werknemer in de gevangenis of voorlopige hechtenis zit, of ter beschikking is gesteld (tbs);
- als uw werknemer recht heeft op een uitkering vanuit de Ziektewet (ZW) of de Wet Arbeid en Zorg (WAZO);
- op de dag dat de werknemer de eindleeftijd bereikt.

Artikel 4: Wat is er nog meer van belang?

In dit artikel leest u hoe de premievaststelling werkt.

4.1 Hoe werkt de premievaststelling?

Hieronder leest u hoe wij jaarlijks het premiepercentage, de voorschotpremie en de definitieve premie vaststellen.

4.1.1 Hoe stellen wij het premiepercentage vast?

Op uw polisblad staat het premiepercentage. Dit percentage wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld en gaat dan in op 1 januari. Uiterlijk 1 november informeren wij u over het nieuwe premiepercentage.

In de eerste looptijd van uw verzekering blijft het premiepercentage in principe ongewijzigd. Wel berekenen we elk jaar de premie-schadeverhouding. Dit doen we op basis van de gegevens die op het moment van berekening bij ons bekend zijn van de 12 maanden daarvoor. Loopt uw verzekering op het moment van de berekening korter dan 12 maanden? Dan kijken we naar die kortere periode. Als die periode korter is dan 6 maanden blijft het premiepercentage ongewijzigd. We passen uw premiepercentage alleen aan als wij aan u in totaal een hoger bedrag hebben uitgekeerd dan u aan premie heeft betaald en dit door meerdere ziekmeldingen is veroorzaakt. Wij verhogen uw premiepercentage dan met 15%.

Na de eerste looptijd wordt het premiepercentage jaarlijks opnieuw bepaald op basis van meerdere factoren, zoals:

- de aan u betaalde uitkeringen van het lopende jaar en de voorgaande drie jaren;
- de aan u betaalde vergoedingen voor preventie en re-integratieactiviteiten; we kijken daarbij naar het lopende jaar en de voorgaande drie jaren;
- de samenstelling van uw personeelsbestand (zoals leeftijd, geslacht en salaris);
- uw bedrijfsgegevens (zoals de SBI-code van de Kamer van Koophandel, de sector waarin uw bedrijf door de Belastingdienst is ingedeeld, het aantal werknemers en het vestigingsadres);
- het totaal aan uitkeringen die wij hebben gedaan aan al onze relaties – en/of aan al onze relaties in uw branche – met een verzuimverzekering;
- de ontwikkeling van het ziekteverzuim, landelijk en/of in uw branche;
- de door u gekozen dekking.

Wij kunnen u om aanvullende gegevens vragen als dat voor de vaststelling van het premiepercentage nodig is.

Uiterlijk 1 november informeren wij u over het nieuwe premiepercentage. Wordt uw premiepercentage verhoogd en gaat u daarmee niet akkoord? Dan kunt u dit binnen dertig dagen nadat wij de wijziging aan u hebben gemeld schriftelijk aan ons doorgeven. De verzekering eindigt dan op 31 december. Voor de resterende looptijd van uw Verzuimverzekering wordt dan het laatst geldende premiepercentage toegepast.

Als wij niet binnen dertig dagen uw bericht hebben ontvangen, gaan wij ervan uit dat u met het gewijzigde premiepercentage akkoord gaat.

4.1.2 Hoe stellen wij de voorschotpremie vast?

De premie die op uw polisblad staat, is een voorschotpremie. Voorafgaand aan het nieuwe verzekeringsjaar berekenen wij de voorlopige voorschotpremie. Wij doen dit op basis van de verzekerde loonsom die op dat moment bij ons bekend is en het premiepercentage voor dat jaar. Zodra wij een opgave van de verwachte loonsom voor het nieuwe jaar van u hebben ontvangen, wordt de voorschotpremie daarop aangepast.

4.1.3 Hoe stellen wij de definitieve premie vast?

Na afloop van een verzekeringsjaar stellen wij de definitieve premie vast voor dat jaar. Wij doen dat op basis van de definitieve verzekerde loonsom en het premiepercentage dat voor dat jaar geldt. Het verschil tussen deze definitieve premie en de al betaalde voorschotpremie wordt verrekend met de voorschotpremie voor het nieuwe verzekeringsjaar.

4.1.4 Welke verplichtingen gelden voor u bij de vaststelling van de definitieve premie?

U bent verplicht om zo snel mogelijk na afloop van ieder verzekeringsjaar, maar in ieder geval voor 1 april, de gevraagde loon- en werknemergegevens aan ons door te geven. In de handleiding leest u hoe u deze gegevens aan ons aanlevert.

Als wij u daarom vragen, stuurt u ons ook een specificatie van:

- de loonsom per werknemer;
- het loon dat u tijdens arbeidsongeschiktheid heeft doorbetaald.

De genoemde specificatie moet, als wij daarom vragen, zijn gewaarmerkt door een registeraccountant (RA) of een accountant-administratieconsulent (AA). De kosten hiervan zijn voor uw rekening.

4.1.5 Wat gebeurt er als u zich niet houdt aan een verplichting rond de vaststelling van de definitieve premie?

Ontvangen wij voor 1 april niet alle gegevens voor de premievaststelling? Dan kunnen wij de dekking opschorten. Als we dit doen, wordt dit schriftelijk aan u meegedeeld. U ontvangt dan geen uitkering(en) meer vanaf de datum die in de brief is genoemd. U blijft verplicht om ons de gegevens voor de premievaststelling te sturen.

Zodra we de gegevens van u ontvangen, vindt de definitieve premievaststelling plaats. Daarnaast herstellen wij met terugwerkende kracht de dekking. Uitkeringen die wij niet hebben gedaan omdat de dekking was opgeschort, doen wij dan alsnog.

Als wij de dekking hebben opgeschort en voor 1 oktober nog niet alle gegevens voor de premievaststelling hebben ontvangen, kunnen wij de verzekering met ingang van 1 januari van het volgende jaar beëindigen.

Begrippenlijst

Arbeidsdeskundige

Een arbeidsdeskundige beoordeelt wat voor werk uw (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer nog kan doen. Hij kan – al dan niet in overleg met andere deskundigen – ook advies geven over re-integratie.

Arbeidsongeschikt/arbeidsongeschiktheid

Hiervan is voor deze verzekering sprake als de werknemer niet in staat is de bedongen arbeid uit te voeren door ziekte, gebrek of een ongeval.

Arbodienst

Een gecertificeerde deskundige dienst, zoals genoemd in de Arbowet, die u helpt bij het opstellen en uitvoeren van een arbeidsomstandigheden- en verzuimbeleid.

Arbowet

Arbomsomstandighedenwet. Deze wet bevat bepalingen die zijn gericht op het bevorderen van een veilige en gezonde werkomgeving.

Bedongen arbeid

Het werk dat u en uw werknemer zijn overeengekomen in de arbeidsovereenkomst of functieomschrijving. Als een werknemer in het kader van re-integratie aangepaste werkzaamheden verricht of op basis van arbeidstherapie werkt, verricht hij niet de bedongen arbeid.

Bedrijfsarts

Een gecertificeerde bedrijfsarts, zoals bedoeld in de Arbowet, die als arts staat ingeschreven in het register zoals bedoeld in de Wet BIG, met wie u een contract heeft gesloten (rechtstreeks of via een arbodienst), en die een arbeidsongeschikte werknemer medisch begeleidt.

Claims Inkomen

Het team Claims Inkomen is ons team dat een verzoek om een uitkering beoordeelt en uitvoert.

Dekkingspercentage

Het deel van de verzekerde loonsom dat voor uitkering in aanmerking komt. Het dekkingspercentage wordt gebruikt om bij arbeidsongeschiktheid de hoogte van de uitkering te bepalen. U vindt het dekkingspercentage op uw polisblad.

Eerste ziektedag

De eerste dag waarop de werknemer door ziekte, gebrek of een ongeval niet werkt of met zijn werkzaamheden stopt. Als een werknemer zich in de loop van de dag ziek meldt, is dit de eerste ziektedag.

Eigenrisicoperiode

De periode waarover u geen recht heeft op een uitkering van de verzekering. Deze is uitgedrukt in een aantal werkdagen per geval van arbeidsongeschiktheid. De eigenrisicoperiode start op de eerste ziektedag van de werknemer. De duur van deze periode staat op uw polisblad.

Eindleeftijd

De leeftijd waarop de dekking van de verzekering voor een werknemer uiterlijk eindigt. De eindleeftijd staat op uw polisblad.

Loondoorbetalingsplicht

Uw wettelijke plicht om bij arbeidsongeschiktheid van uw werknemer het loon maximaal twee jaar door te betalen.

Loonsom

Dit is het SV-loon, het loon voor de werknemersverzekeringen zoals de Belastingdienst dat hanteert in kolom 8 van de model loonstaat. De loonsom per werknemer wordt voor deze verzekering gemaximeerd op € 125.000,-.

Loonwaarde

De door u in geld uitgedrukte waarde van het werk dat uw werknemer tijdens de re-integratieperiode verricht. Het maakt niet uit of hij dit werk bij u verricht of bij een ander.

Ook als het gaat om aangepaste werkzaamheden of als uw werknemer de bedongen arbeid nog niet volledig of minder snel doet, is er sprake van loonwaarde.

No-riskstatus

Hiervan is sprake als een werknemer recht heeft op een no-riskpolis. De no-riskpolis is een regeling die bedoeld is om werkgevers te stimuleren om werknemers met een ziekte of handicap in dienst te nemen. Op basis van de no-riskpolis heeft de werknemer recht op een uitkering vanuit de Ziektewet als hij ziek wordt. In de beslissing over de WIA-uitkering leest u of uw werknemer recht heeft op de no-riskpolis. Uw werknemer hoeft de no-riskpolis niet aan te vragen, deze geldt automatisch. De no-riskpolis begint zodra uw werknemer bij u in dienst komt. De polis duurt maximaal vijf jaar. In bijzondere gevallen verlengt het UWV de periode met nog eens vijf jaar.

Online toepassing

Een website of webapplicatie die u gebruikt om de werknemersgegevens aan te leveren. Ook de ziek- en (deel)herstelmeldingen geeft u door via deze toepassing.

Toeslag

Het percentage waarmee de loonsom per maand of vier weken wordt vermeerderd. Deze toeslag is bedoeld voor die loonbestanddelen waarvoor u reserveringen maakt maar die niet bij de maandloonsom of 4-wekelijkse loonsom zijn inbegrepen, zoals vakantiegeld en een eventuele 13e en 14e maand. De toeslag zorgt ervoor dat er bij het berekenen van uw uitkering rekening wordt gehouden met die loonbestanddelen. Als u met ons daarover een afspraak heeft gemaakt kan de toeslag ook gebruikt worden voor andere structurele loonbestanddelen. U vindt het toeslagpercentage op uw polisblad.

Passende arbeid

Alle arbeid die in alle redelijkheid aan een arbeidsongeschikte werknemer kan worden opgedragen, gezien zijn arbeidsverleden, opleiding en aanwezige competenties. Arbeid die vanwege lichamelijke, geestelijke of sociale redenen niet van hem kan worden gevraagd is geen passende arbeid.

Premiepercentage

Het percentage van de verzekerde loonsom dat u per jaar betaalt als tarief voor de verzekering.

Re-integratie

Het begeleiden van arbeidsongeschikte werknemers zodat zij geheel of gedeeltelijk hun eigen werkzaamheden of andere passende werkzaamheden weer kunnen uitvoeren. Bij u of bij een andere werkgever.

U/uw

De verzekeringnemer, degene die het pakket en deze verzekering bij ons heeft afgesloten en staat vermeld op het polisblad.

UWV

Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. Dit is een overheidsinstelling die belast is met de uitvoering van alle werknemersverzekeringen, waaronder de WIA.

Vervroegde IVA-uitkering

De Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) is een onderdeel van de WIA. Wanneer direct al duidelijk is dat een werknemer niet meer kan werken, ook niet in de toekomst, kan er een vervroegde IVA-uitkering worden aangevraagd. De wachttijd van 104 weken hoeft dan niet eerst te worden doorlopen.

Verzekerde loonsom

De loonsom op jaarbasis van alle verzekerde werknemers samen (per werknemer maximaal € 125.000,-) plus de werkgeverslasten die u heeft meeverzekerd.

Verzekeringsjaar

Het verzekeringsjaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

VerzuimCoach

Uw aanspreekpunt voor de ondersteuning bij uw taken in het re-integratieproces voor uw arbeidsongeschikte werknemers en voor vragen over preventie en werkhervatting.

VRA

Het team Verzuim en Re-integratie Advies is ons re-integratiebedrijf en ondersteunt u bij het re-integratieproces van uw arbeidsongeschikte werknemers. Dit team is voor u het aanspreekpunt in het kader van de re-integratie en draagt zorg voor de uitvoering ervan.

WAO

Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Werkdag

Tot werkdagen rekenen wij maandag tot en met vrijdag.

Werkgeverslasten

Dit zijn de premies werknemersverzekeringen die u aan de Belastingdienst moet betalen plus overige werkgeverslasten. Werkgeverslasten zijn bijvoorbeeld de werkgeverspremies voor de wettelijke werknemersverzekeringen, de premie Zorgverzekeringswet en door u te betalen pensioenpremies. U kunt een percentage van de loonsom aan werkgeverslasten meeverzekeren.

Werknemer

De persoon die een arbeidsovereenkomst met u heeft, en daardoor verplicht verzekerd is voor de WIA. Bij een arbeidsovereenkomst moet er een gezagsverhouding zijn. Daarom rekenen wij bijvoorbeeld directeuren-groootaandeelhouders niet tot de werknemers.

Wet BIG

Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg. Deze wet bevat regelingen die bepalen op welke manier personen tot handelingen op het gebied van de individuele gezondheidszorg bevoegd zijn.

Wet verbetering poortwachter

De wetgeving die werkgevers en werknemers verplicht om vanaf de eerste ziektedag actief te werken aan een zo spoedig mogelijke werkhervatting.

WIA

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Deze wet bevat regelingen die voorzien in een uitkering aan arbeidsongeschikte werknemers.

Wij/ons/onze

(De gevolmachtigde agent van) Goudse Schadeverzekeringen N.V., ook afgekort als De Goudse.

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

Inhoudsopgave

Art. 1	Definities	13
Art. 2	Voorwaarden, duur en einde diensten Be Suitable B.V.	13
Art. 3	Inloop/uitlooprisico	13
Art. 4	Diensten	14
Art. 5	Interventies en co-financiering	15
Art. 6	Uw verplichtingen	15
Art. 7	Einde begeleiding Be Suitable B.V.	16

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. coördineert de samenwerking tussen de betrokken partijen en bewaakt de voorgang 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 die in dienst waren bij de werkgever met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, maar tijdens de arbeidsongeschiktheidsperiode arbeidsongeschikt zijn geraakt en 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.
- 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. Hierop uitgezonderd de

werknemers die al arbeidsongeschikt waren en in dienst (waren) bij de werkgever die voor het eerst een Eigenisicodragerverzekering voor de WGA heeft afgesloten en een op maat berekende koopsom ineens of de premietoeslag heeft betaald.

b. Uitlooprisico

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 schadelast beheersing.

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.

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 en of er eventueel aanpassingen van de werkplek nodig zijn.

Blijkt de interventie noodzakelijk te zijn en is de prognose met interventies gunstig met betrekking tot de werkhervatting? 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 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 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 B.V. 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.