

Polisvoorwaarden

**Arbeidsongeschiktheid Vast
en
Arbeidsongeschiktheid Flex
3-12 jaar
2017**

Ga voor meer informatie over uw polis naar
<http://www.nedasco.nl>

Voorwaarden Arbeidsongeschiktheidsverzekering 3-12 jaar

Basismodule Arbeidsongeschiktheid Vast en Basismodule Arbeidsongeschiktheid Flex

Waar in deze voorwaarden gesproken wordt over module of module Arbeidsongeschiktheid wordt verstaan de module Arbeidsongeschiktheid Vast en de Module Arbeidsongeschiktheid Flex.

In uw polis, de algemene voorwaarden en deze voorwaarden leest u welke rechten en plichten u kunt ontlenen aan de module Arbeidsongeschiktheid.

In de algemene voorwaarden van uw Moduleverzekering staan de onderwerpen beschreven die voor iedere module binnen uw Moduleverzekering gelden. In deze modulevoorwaarden vindt u de onderwerpen die alleen voor de module Arbeidsongeschiktheid van toepassing zijn. Wijken de bepalingen in deze modulevoorwaarden af van de algemene voorwaarden? Dan gelden de bepalingen van de module Arbeidsongeschiktheid.

Inleiding	2
Inhoudsopgave	3
1 Begrippen	4
2 De grondslag van uw module Arbeidsongeschiktheid	4
2.1 De informatie die we van u krijgen bij de start van de module (mededelingsplicht)	4
2.2 Als arbeidsongeschiktheid van een medewerker te verwachten is	5
3 De dekking van uw module Arbeidsongeschiktheid	5
3.1 Wat is het doel van uw module Arbeidsongeschiktheid?	5
3.2 Wanneer heeft u recht op een vergoeding?	5
3.3 Hoe wordt uw recht op vergoeding vastgesteld?	5
3.4 Hoe berekenen we uw vergoeding?	5
3.5 Hoe lang heeft u recht op een vergoeding?	5
3.6 Wanneer en aan wie betalen we de vergoeding?	5
3.7 Welke dienstverlening kunt u van ons verwachten?	6
3.8 Garantieverklaring UWV	6
3.9 Beëindiging garantieverklaring UWV/Beëindiging van uw module Arbeidsongeschiktheid	6
3.10 Is het mogelijk de rechten uit deze overeenkomst over te dragen?	6
4 Einde van de vergoeding	6
4.1 Wanneer heeft u geen recht (meer) op een vergoeding?	6
4.2 Wat zijn de gevolgen voor uw recht op een vergoeding als de module wordt beëindigd?	7
5 Uw medewerkersbestand actueel houden	7
5.1 Wanneer is een medewerker niet (direct) meeverzekerd?	7
5.2 Wat zijn de gevolgen als u een wijziging in uw medewerkersbestand niet of te laat doorgeeft?	7
5.3 Wat zijn de gevolgen als u gevraagde informatie niet of te laat doorgeeft?	8
6 Verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid	8
6.1 Wanneer geeft u een arbeidsongeschiktheidsmelding door?	8
6.2 Wat zijn de gevolgen als u de melding niet op tijd doorgeeft?	8
6.3 Welke informatie moet u aan ons doorgeven?	8
6.4 Wat zijn de gevolgen als u de informatie niet (op tijd) doorgeeft?	9
6.5 Wat zijn uw verplichtingen bij re-integratie?	9
6.6 Wat zijn de gevolgen als u zich niet aan deze verplichtingen houdt?	9
6.7 Wat doet u als iemand aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van de verzekerde?	9
6.8 Wat zijn de gevolgen voor de vergoeding als iemand aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van de verzekerde?	9
7 Uw premie	9
7.1 Hoe wordt uw premie vastgesteld?	9
7.2 Wanneer wordt uw premiepercentage vastgesteld?	10
7.3 Passen we de premie aan bij wijzigingen in uw medewerkersbestand?	10
7.4 Wat zijn de gevolgen als u de premie niet op tijd of niet volledig betaalt?	10
7.5 Voor welke verzekerden hoeft u geen premie (meer) te betalen?	10
Register Casemanagement	12
Inhoudsopgave	12
1 Definities	12
2 Voorwaarden, duur en einde diensten Be Suitable B.V.	12
3 Inloop/uitlooprisico	13
4 Diensten	13
5 Interventies en co-financiering	14
6 Uw verplichtingen	14
7 Einde begeleiding Be Suitable B.V.	15

1 Begrippen

In deze voorwaarden verstaan we onder:

1.1 Arbeidsongeschikt

Een verzekerde is arbeidsongeschikt als hij dat is in de zin van de WIA. De arbeidsongeschiktheid begint op de eerste dag waarop de verzekerde wegens ziekte of een ongeval niet werkt of het werk tijdens werktijd staakt. Op die dag begint ook de wachttijd voor de WIA.

1.2 Wachttijd WIA

De periode tussen de eerste werkdag waarop de verzekerde wegens ziekte niet werkt of het werken tijdens werktijd heeft gestaakt en het moment dat hij recht krijgt op een WIA-uitkering.

1.3 WIA-index

Het percentage waarmee de WIA-uitkeringen verhoogd worden bij de (half)jaarlijkse indexering.

1.4 WIA-loon

Het dagloon op basis waarvan UWV de WIA-uitkering van een arbeidsongeschikte medewerker berekent.

1.5 Maximum WIA-loon

Het maximale dagloon op basis waarvan de WIA-uitkering wordt berekend.

1.6 Medewerker voor de Module Arbeidsongeschiktheid Vast

In afwijking van de algemene voorwaarden wordt voor de module Arbeidsongeschiktheid Vast onder medewerker verstaan:

- de medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

1.7 Medewerker voor de Module Arbeidsongeschiktheid Flex

In afwijking van de algemene voorwaarden wordt voor de module Arbeidsongeschiktheid Flex onder medewerker verstaan:

- de medewerker met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en de medewerker met een oproepovereenkomst;
- de medewerker van wie de arbeidsverhouding op grond van artikel 4 of 5 van de Ziektewet (fictief dienstverband) als dienstbetrekking wordt beschouwd;
- de ex-medewerker die binnen 4 weken na afloop van de dienstbetrekking met verzekeringnemer arbeidsongeschikt is geworden, met uitzondering van de ex-medewerker die op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid aanspraak maakt op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of in dienstbetrekking werkzaam is bij een andere werkgever.

1.8 Polisverjaardag

De polisverjaardag is 1 januari. De eerste polisverjaardag is 1 januari nadat de module Arbeidsongeschiktheid een jaar heeft gelopen.

2 De grondslag van uw module Arbeidsongeschiktheid

2.1 De informatie die we van u krijgen bij de start van de module (mededelingsplicht)

Bij de aanvraag van de module worden er door en namens ons verschillende vragen gesteld. U bent wettelijk verplicht deze juist en volledig te beantwoorden. Op basis van uw antwoorden komt deze overeenkomst tot stand.

Heeft u onze vragen onjuist of onvolledig beantwoord? En zouden we bij de juiste antwoorden de module niet geaccepteerd hebben? Of alleen tegen andere voorwaarden of een hogere premie? Dan kunnen we:

- uw vergoeding verlagen, beëindigen of weigeren. Hebben we al vergoedingen betaald, dan kunnen we deze terugvorderen;
- de premie en/of voorwaarden van de module wijzigen;
- de vergoeding die we aan UWV moeten betalen helemaal of gedeeltelijk van u terugvorderen;
- de module beëindigen. Dit laatste doen we alleen als u ons met opzet onjuiste antwoorden heeft gegeven, of als we bij de juiste antwoorden de module niet zouden hebben geaccepteerd.

2.2 Als arbeidsongeschiktheid van een medewerker te verwachten is

Raakt een medewerker binnen zes maanden na de start van de module of van zijn dienstverband arbeidsongeschikt? En was zijn gezondheidstoestand bij de start van de module of van zijn dienstverband al zodanig dat u de arbeidsongeschiktheid had kunnen verwachten? Dan kunnen we uw vergoeding tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk weigeren.

Had u direct voor de start van de module een soortgelijke verzekering, dan is bovenstaande bepaling bij de start van de module niet van toepassing. De bepaling is wel altijd van toepassing bij nieuwe medewerkers.

3 De dekking van uw module Arbeidsongeschiktheid

3.1 Wat is het doel van uw module Arbeidsongeschiktheid?

De module Arbeidsongeschiktheid heeft als doel om u een vergoeding te geven voor de WGA-uitkeringen die u als eigenrisicodragers moet betalen voor arbeidsongeschikte verzekerden.

3.2 Wanneer heeft u recht op een vergoeding?

U heeft recht op een vergoeding als aan alle volgende voorwaarden is voldaan:

- de verzekerde ontvangt wegens arbeidsongeschiktheid een WGA-uitkering die u als eigenrisicodragers moet betalen;
- deze arbeidsongeschiktheid is begonnen op of na de ingangsdatum van deze module;
- er is voldaan aan de algemene voorwaarden en deze modulevoorwaarden.

3.3 Hoe wordt uw recht op een vergoeding vastgesteld?

UWV bepaalt of de verzekerde recht heeft op een WGA-uitkering en hoe hoog de uitkering is. Op basis daarvan bepalen we de hoogte en de duur van de vergoeding. Daarnaast beoordelen we of aan de algemene voorwaarden en deze modulevoorwaarden wordt voldaan en of er recht op vergoeding bestaat.

3.4 Hoe berekenen we uw vergoeding?

We berekenen uw vergoeding aan de hand van de declaratie van UWV. Hierop staat het uitkeringsbedrag dat u verschuldigd bent aan UWV.

De hoogte van uw vergoeding is gelijk aan de hoogte van de WGA-uitkering die UWV voor de verzekerde heeft vastgesteld. Het gaat hierbij om:

- de WGA-loongerelateerde uitkering;
- de WGA-vervolguitkering;
- de WGA-loonaanvullingsuitkering, tot maximaal de hoogte van de WGA-vervolguitkering. U ontvangt geen vergoeding voor het deel van de WGA-loonaanvullingsuitkering dat voor rekening komt van UWV.

Moet u over de uitkering wettelijk verplichte premies betalen die u niet kunt inhouden op de uitkering? Dan vergoeden we deze ook.

3.5 Hoe lang heeft u recht op een vergoeding?

U heeft recht op een vergoeding zolang de verzekerde een WGA-uitkering ontvangt en er aan de algemene voorwaarden en deze modulevoorwaarden is voldaan. De vergoeding eindigt na een periode van 10 jaar, maar in elk geval op de AOW-gerechtigde leeftijd. Deze 10 jaar gaan in op de dag dat de verzekerde een WGA-uitkering krijgt toegekend. Heeft UWV u toestemming gegeven voor vrijwillige verlenging van de loondoorbetaling, dan begint de periode van 10 jaar na afloop van de WIA-wachttijd. Periodes waarin de verzekerde een IVA-uitkering ontvangt, tellen mee voor het bepalen van de maximale periode van 10 jaar.

Wordt de WGA-uitkering van de verzekerde stopgezet, maar krijgt hij hier later weer recht op? Dan loopt de 10-jarige periode na deze onderbreking weer door. We spreken dan van het herleven van de uitkering. Dit is bijvoorbeeld het geval in de volgende situaties:

- de WGA-uitkering van de verzekerde is stopgezet, omdat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt werd verklaard. Binnen vijf jaar is zijn arbeidsongeschiktheid door dezelfde oorzaak weer verergerd. Daarom is hij opnieuw voor meer dan 35% arbeidsongeschikt verklaard;
- de WGA-uitkering van de verzekerde is stopgezet, omdat hij naar het buitenland verhuisde. Inmiddels woont hij weer in Nederland en is hij nog steeds meer dan 35% arbeidsongeschikt.

3.6 Wanneer en aan wie betalen we de vergoeding?

We betalen de vergoeding aan u, nadat we een kopie ontvangen hebben van de declaratie van UWV en een bewijs dat u de declaratie aan UWV heeft betaald.

3.7 Welke dienstverlening kunt u van ons verwachten?

- U kunt altijd contact met onze re-integratiemedewerkers opnemen voor advies rond preventie. Voor individuele verzekerden, maar ook als het gaat om organisatiebrede vraagstukken.
- Onze re-integratiemedewerkers adviseren u over de mogelijkheden van re-integratie van individuele verzekerden.
- Als een arbeidsongeschikte verzekerde niet of onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie, adviseren onze re-integratiemedewerkers u over de mogelijkheden om een sanctie op te leggen. Ook ondersteunen zij u bij dit proces.
- Heeft u een beschikking van UWV ontvangen? Dan ondersteunen onze re-integratiemedewerkers u bij het beoordelen hiervan en adviseren u over uw mogelijkheden. Wilt u bezwaar maken tegen de beschikking, dan ondersteunen onze re-integratiemedewerkers u daarbij.
- Wilt u een arbeidsongeschikte verzekerde laten herbeoordelen? Dan adviseren onze re-integratiemedewerkers u hierover en ondersteunen zij u bij het doen van dit verzoek.

3.8 Garantieverklaring UWV

Kunt u alleen eigenrisicodrager voor de WGA worden als er een schriftelijke garantie aan de Belastingdienst wordt overlegd? Dan dient deze module Arbeidsongeschiktheid als wettelijk verplichte garantstelling. We sturen hiervoor een garantieverklaring naar de Belastingdienst.

Op basis van de garantieverklaring kan UWV ons een vergoeding vragen voor de WGA-uitkeringen van uw medewerkers. Blijkt later dat u op grond van de algemene voorwaarden of deze modulevoorwaarden geen recht had op een vergoeding? Dan moet u het bedrag dat we aan UWV hebben betaald aan ons terugbetalen.

3.9 Beëindiging garantieverklaring UWV/Beëindiging van uw module Arbeidsongeschiktheid

De garantieverklaring is onlosmakelijk met de module Arbeidsongeschiktheid verbonden. Als de module Arbeidsongeschiktheid wordt beëindigd, eindigt automatisch de garantstelling. We informeren de Belastingdienst dan dat we niet langer garant staan voor de uitkeringen van medewerkers die na de datum van intrekking arbeidsongeschikt geworden zijn.

Vraagt u de Belastingdienst om uw eigenrisicodragerschap te beëindigen, dan moet u ons hierover op hetzelfde moment informeren. Wij trekken de garantieverklaring in en beëindigen de module Arbeidsongeschiktheid per de datum waarop u geen eigenrisicodrager meer bent. Meldt u ons niet dat u uw eigenrisicodragerschap gaat beëindigen, of ontvangen we uw bericht hierover pas nadat het eigenrisicodragerschap is beëindigd? Dan zullen we eventuele vergoedingen die we moeten betalen als gevolg van de te late melding van u terugvorderen.

3.10 Is het mogelijk de rechten uit deze overeenkomst over te dragen?

De rechten uit deze overeenkomst kunnen niet worden overgedragen, in pand worden gegeven of op een andere manier tot zekerheid dienen.

4 Einde van de vergoeding

4.1 Wanneer heeft u geen recht (meer) op een vergoeding?

In sommige gevallen heeft u geen recht op een vergoeding voor de verzekerde. Of houdt uw vergoeding eerder op dan u met ons heeft afgesproken. Hierna leest u om welke situaties dat gaat.

- **U heeft geen betalingsverplichting (meer) van de WGA-uitkering**
We betalen geen vergoeding (meer) voor een verzekerde als UWV zijn WGA-uitkering heeft beëindigd. Dit is het geval als:
 - de verzekerde is overleden (in dat geval stopt de vergoeding een maand na het overlijden);
 - de verzekerde minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard. Daardoor heeft hij geen recht meer op een WGA-uitkering;
 - de verzekerde volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is verklaard. Daarom krijgt hij nu een IVA-uitkering in plaats van een WGA-uitkering;
 - de verzekerde de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. In dat geval vervalt de WGA-uitkering.
- **U heeft geen recht (meer) op een vergoeding op grond van de polisvoorwaarden**
U heeft geen recht (meer) op een vergoeding voor een verzekerde, als u niet (meer) voldoet aan de polisvoorwaarden. Dit is het geval als:
 - de verzekerde al arbeidsongeschikt was op de ingangsdatum van de module. Dit geldt ook voor arbeidsongeschikte medewerkers die bij u in dienst komen door overname van of fusie met een ander bedrijf;
 - u de premie niet volledig betaalt, niet op tijd betaalt of weigert te betalen nadat we u een herinnering hebben gestuurd;
 - u 10 jaar lang een vergoeding voor de verzekerde heeft ontvangen (dit is de maximale uitkeringsduur);
 - u fraude heeft gepleegd of ons opzettelijk heeft misleid;

- er sprake is van een van de uitsluitingen in hoofdstuk 4 van de algemene voorwaarden.
- u uw verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid niet nakomt;
- uw bedrijf ophoudt te bestaan, u in staat van faillissement bent verklaard, de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is verklaard of ophoudt werkgever te zijn;
- uw bedrijf wordt overgenomen door een ander bedrijf (dit geldt niet bij gedeeltelijke bedrijfsovername);
- u fuseert met een ander bedrijf waarbij uw bedrijf wordt ondergebracht in dat andere bedrijf of een nieuw bedrijf.

4.2 Wat zijn de gevolgen voor uw recht op een vergoeding als de module wordt beëindigd?

Wordt de module beëindigd terwijl de verzekerde tijdens de looptijd van de module arbeidsongeschikt is geworden? Dan blijft u recht op een vergoeding houden. Voorwaarde is dat u zich aan de verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid houdt.

De vergoeding wordt wel beëindigd als het bepaalde uit paragraaf 4.2 van toepassing is.

5 Uw medewerkersbestand actueel houden

Het is belangrijk dat we altijd de meest actuele informatie over uw medewerkers hebben. In hoofdstuk 5 van de algemene voorwaarden leest u welke wijzigingen in uw medewerkersbestand we van u nodig hebben. In dit hoofdstuk leest u welke medewerkers niet (direct) verzekerd kunnen worden. Ook beschrijven we wat de gevolgen zijn als u wijzigingen of andere informatie niet (op tijd) aan ons doorgeeft.

5.1 Wanneer is een medewerker niet (direct) meeverzekerd?

In de volgende gevallen is een medewerker niet (direct) meeverzekerd:

- de medewerker is op de ingangsdatum van de module arbeidsongeschikt. Hij wordt pas meeverzekerd als hij vier weken achter elkaar volledig arbeidsongeschikt is;
- de medewerker met een no-riskstatus. Hij wordt pas meeverzekerd als de no-riskstatus is beëindigd;
- de medewerker die recht heeft op WIA-uitkering en waarvan de dienstbetrekking bij u wordt voortgezet gedurende vijf jaar na aanvang van de WIA-uitkering;
- de medewerker geboren voor 8 juli 1958 die direct voorafgaand aan zijn dienstbetrekking gedurende ten minste 52 weken een WW-uitkering had. Hij wordt pas meeverzekerd als de dienstbetrekking vijf jaar heeft geduurd;
- de medewerker bij u in dienst is gekomen op grond van de Participatiewet.
- de medewerker ontvangt op de ingangsdatum van de verzekering een WAO- of WIA-uitkering, of de medewerker is korter dan vier weken geleden door UWV arbeidsongeschikt verklaard voor minder dan:
 - 35% in het geval van een WGA-uitkering;
 - 15% in het geval van een WAO-uitkering;
 deze medewerker wordt meeverzekerd als hij vier weken achter elkaar minder dan 35%, respectievelijk 15% arbeidsongeschikt is.

De dekking geldt alleen als de verzekerde arbeidsongeschikt wordt uit een andere oorzaak. Wordt de verzekerde binnen 5 jaar opnieuw arbeidsongeschikt uit dezelfde oorzaak waardoor de WGA-uitkering later ingaat, of de WGA- of WAO-uitkering herleeft, dan is dit niet verzekerd. Er is dan sprake van een doorlopende arbeidsongeschiktheid. UWV bepaalt of er sprake is van arbeidsongeschiktheid uit dezelfde of een andere oorzaak.

Voor nieuwe medewerkers geldt dat zij niet (direct) worden meeverzekerd als een van bovengenoemde situaties zich voordoet op de datum van indiensttreding.

5.2 Wat zijn de gevolgen als u een wijziging in uw medewerkersbestand niet of te laat doorgeeft?

We willen uw melding van een nieuwe medewerker binnen een maand ontvangen. Ontvangen we uw melding niet of te laat, dan is deze medewerker niet verzekerd. Dat betekent dat u geen recht heeft op een vergoeding als deze medewerker arbeidsongeschikt wordt.

Ontvangen we een melding van een nieuwe medewerker na een maand alsnog? Dan nemen we hem in de module op vanaf de datum dat hij in dienst is getreden, of – als dat later is – vanaf de ingangsdatum van de module. Vanaf die datum bent u ook premie verschuldigd voor deze medewerker. De dekking van de module gaat echter pas in op het moment dat hij is aangemeld.

Salariswijzigingen

Ook salariswijzigingen willen we binnen een maand van u ontvangen. Gaat het om een salarisverhoging en ontvangen we deze melding niet of te laat, dan heeft u voor de verhoging geen recht op vergoeding. U bent over deze salarisverhoging wel premie verschuldigd vanaf het moment van de verhoging.

Is er sprake van een salarisverlaging en ontvangen we uw informatie daarover niet of te laat? En hebben we u daardoor een te hoge vergoeding betaald? Dan moet u het te veel betaalde bedrag aan ons terugbetalen. De te veel betaalde premie ontvangt u van ons terug.

Uitdienstredingen

Gaat een medewerker uit dienst en is hij op dat moment arbeidsongeschikt? Dan willen we uw melding uiterlijk op de laatste dag van het dienstverband ontvangen. Is uw medewerker niet arbeidsongeschikt op het moment dat het dienstverband beëindigd wordt dan willen we uw melding binnen een maand hebben ontvangen.

Geen recht op een vergoeding

Hebben we een wijziging niet of te laat ontvangen? En hebben we een vergoeding rechtstreeks aan UWV betaald, terwijl u op grond van de algemene voorwaarden en deze modulevoorwaarden geen recht had op deze vergoeding? Dan zullen we het bedrag dat we aan UWV hebben betaald, van u terugvorderen.

5.3 Wat zijn de gevolgen als u gevraagde informatie niet of te laat doorgeeft?

Hebben we uw verzamelloonstaat of een onderbouwing van uw medewerkersbestand aan u gevraagd en deze niet op tijd ontvangen? Dan schorten we de dekking van deze module op. Dat betekent dat we geen vergoeding betalen, zolang we de gevraagde informatie niet hebben ontvangen. Zodra we deze informatie wel hebben ontvangen, betalen we de vergoeding weer uit.

Hebben we de dekking opgeschort en ontvangen we de gevraagde informatie ondanks herinneringen nog steeds niet? Dan kunnen we de module beëindigen. Als we dat doen, vervalt de garantieverklaring die we hebben afgegeven. U wordt dan weer verplicht verzekerd via UWV.

6 Verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid

Hieronder geven we aan wat we van u verwachten als de verzekerde arbeidsongeschikt is. Ook geven we aan wat de gevolgen zijn als u zich hier niet aan houdt.

6.1 Wanneer geeft u een arbeidsongeschiktheidsmelding door?

Heeft de verzekerde zich arbeidsongeschikt gemeld, dan geeft u deze melding aan ons door. Dit moet u binnen drie maanden doen, maar uiterlijk in de 42e week na de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. Gaat een arbeidsongeschikte verzekerde uit dienst dan meldt u dit uiterlijk op de laatste dag van het dienstverband, ook als dit eerder is dan de 42e week na de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. Meldt de verzekerde zich binnen 4 weken nadat hij bij u uit dienst is getreden arbeidsongeschikt, dan meldt u dat aan ons op de dag dat u de arbeidsongeschiktheidsmelding heeft ontvangen.

Daarbij geeft u aan:

- wat de eerste dag was waarop de verzekerde wegens arbeidsongeschiktheid gestopt is met werken;
- wat het percentage van zijn arbeidsongeschiktheid is;
- de datum waarop de arbeidsongeschikte verzekerde uit dienst gaat.

Wijzigingen doorgeven

Wijzigt het arbeidsongeschiktheidspercentage van de verzekerde of gaat hij weer (volledig) aan het werk? Dan geeft u dit binnen twee werkdagen aan ons door. Dit geldt ook als de verzekerde passende arbeid gaat verrichten of op therapeutische basis gaat werken.

Uitzondering

Deze paragraaf is niet van toepassing als u ook een Verzuimverzekering 0-2 jaar bij ons heeft afgesloten. Dan hebben we de meldingen al via deze module ontvangen.

6.2 Wat zijn de gevolgen als u de melding niet op tijd doorgeeft?

Ontvangen we de arbeidsongeschiktheidsmelding pas na 42 weken? Dan heeft u geen recht op vergoeding als wij door de late melding in onze belangen zijn geschaad.

Melding na drie jaar

Ontvangen we een melding van arbeidsongeschiktheid pas na drie jaar, dan heeft u geen recht meer op een vergoeding voor deze verzekerde.

6.3 Welke informatie moet u aan ons doorgeven?

- Elke beschikking en declaratie die u van UWV ontvangt, stuurt u binnen een week na ontvangst aan ons door.
- Als we u daarom vragen, machtigt u UWV om informatie over WIA-uitkeringen van verzekerden rechtstreeks aan ons door te geven. Het gaat hierbij uitsluitend om de administratieve informatie die UWV gebruikt om de hoogte van de WIA-uitkeringen vast te stellen.

- Op ons verzoek geeft u onze re-integratiemedewerkers alle informatie die zij nodig hebben om te beoordelen of er re-integratiemogelijkheden zijn voor de verzekerde. Of om te controleren of een beslissing van UWV correct is. Daarbij kan het bijvoorbeeld gaan om het Plan van Aanpak voor de re-integratie, maar ook om andere documenten.
- Op ons verzoek machtigt u Be Suitable om UWV namens u te vragen om een herbeoordeling van de verzekerde.
- Legt u een arbeidsongeschikte verzekerde een sanctie op, omdat hij zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt? Dan geeft u dat aan ons door. We moeten deze informatie binnen twee dagen van u hebben ontvangen.

6.4 Wat zijn de gevolgen als u de informatie niet (op tijd) doorgeeft?

Als we de informatie niet (op tijd) van u ontvangen, schorten we uw vergoeding op. Dat betekent dat u geen vergoeding ontvangt voor de verzekerde op wie de gevraagde informatie betrekking heeft. We hervatten de vergoeding met terugwerkende kracht zodra we de informatie hebben ontvangen, en we het recht op en de hoogte van de vergoeding hebben vastgesteld.

6.5 Wat zijn uw verplichtingen bij re-integratie?

In hoofdstuk 8 van de algemene voorwaarden hebben we beschreven aan welke wettelijke verplichtingen u moet voldoen als het gaat om re-integratie en verzuimbegeleiding. Daarnaast moet u zich houden aan de adviezen van uw arbodienst en aan de aanwijzingen van onze re-integratiemedewerker. Ook moet u zich houden aan de aanwijzingen van de deskundigen die we inzetten.

Werkt de verzekerde niet (voldoende) mee aan zijn re-integratie? Dan laat u dat ons direct weten. Zo nodig bent u verplicht de uitkering aan de verzekerde geheel of gedeeltelijk, tijdelijk of blijvend te weigeren voor zover dat wettelijk is toegestaan.

6.6 Wat zijn de gevolgen als u zich niet aan deze verplichtingen houdt?

Als u zich niet houdt aan de verplichtingen in paragraaf 6.5, kunnen we uw vergoeding verlagen of beëindigen. Dat doen we alleen als de WIA-uitkering lager zou zijn geweest of beëindigd had kunnen worden als u uw verplichtingen wel was nagekomen.

6.7 Wat doet u als iemand aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van de verzekerde?

Is een derde aansprakelijk voor de arbeidsongeschiktheid van een medewerker? Dan heeft u het wettelijke recht om het netto deel van de WGA-uitkering op deze persoon te verhalen. Dit geldt ook voor de redelijke kosten die u maakt voor de re-integratie van uw medewerker.

Is de arbeidsongeschiktheid van een verzekerde veroorzaakt door een aansprakelijke derde, dan moet u dat binnen een maand aan ons melden. Ook moet u ons laten weten of u de schade gaat verhalen. Gaat u de schade verhalen, dan informeert u ons over de voortgang en het resultaat van uw verhaalsactie.

Gaat u de schade niet verhalen, dan stelt u ons in staat om de vergoedingen die we aan u hebben betaald op de aansprakelijke derde te verhalen, zonder ons daarin te belemmeren. Gaan we verhalen, dan verhalen we alleen de vergoedingen die we zelf betaald hebben. We kunnen de re-integratiekosten die u maakt niet verhalen.

6.8 Wat zijn de gevolgen voor de vergoeding als iemand aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van de verzekerde?

Is een derde aansprakelijk voor de arbeidsongeschiktheid van een verzekerde en gaat u de schade op hem verhalen? Dan is onze vergoeding voor de WGA-uitkering een voorschot. De WGA-uitkering die u verhaalt en waarvoor we een voorschot hebben betaald, moet u aan ons terugbetalen.

Gaat u de schade niet verhalen en stelt u ons niet of onvoldoende in staat om de door ons betaalde vergoeding op de aansprakelijke derde te verhalen? Dan kunnen we de vergoeding verminderen met het bedrag dat we hadden kunnen verhalen als u ons daartoe wel in staat had gesteld. Dit bedrag stellen we zelf vast en moet u aan ons terugbetalen.

7 Uw premie

7.1 Hoe wordt uw premie vastgesteld?

We baseren de premie voor uw module Arbeidsongeschiktheid op de volgende gegevens:

- het aantal medewerkers en hun leeftijden;
- het aantal medewerkers met een vast en tijdelijk dienstverband;
- het (maximum) verzekerd loon van uw medewerkers;
- het soort werkzaamheden van uw medewerkers;
- het gemiddelde aantal medewerkers met een WIA-uitkering in de sector waaronder uw bedrijf valt;

- het aantal medewerkers in uw onderneming dat in de drie voorgaande jaren een WIA-uitkering heeft ontvangen;
- eventueel toegepaste kortingen of toeslagen.

De premie drukken we uit in een percentage van de verzekerde loonsom voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en een percentage van de verzekerde loonsom voor medewerkers met een fictieve dienstbetrekking of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De percentages vindt u op het polisblad.

7.2 Wanneer worden uw premiepercentages vastgesteld?

Uw premiepercentages worden voor het eerst vastgesteld bij het begin van uw module. Daarna stellen we de premiepercentages op elke polisverjaardag opnieuw vast. Dat doen we op basis van de gegevens in paragraaf 7.1 die op dat moment gelden. Zo blijft uw premie afgestemd op uw situatie.

U ontvangt ongeveer drie maanden vóór de polisverjaardag een brief met uw nieuwe premiepercentages. Wijzigen uw premiepercentages? Dan gaat de nieuwe premiepercentages per de polisverjaardag in.

De premiepercentages wijzigen ook als de werkzaamheden van uw medewerkers sterk wijzigen of als u in een andere sector wordt ingedeeld. Ook als u de dekking wijzigt of eventueel toegepaste kortingen of toeslagen wijzigen, wijzigen uw premiepercentages. U krijgt dan een offerte van ons.

Gaat u niet akkoord met de wijziging van uw premiepercentages? Dan willen we deze mededeling binnen een maand nadat we u geïnformeerd hebben over de premiewijziging, ontvangen hebben. De module eindigt dan op de polisverjaardag.

7.3 Passen we de premie aan bij wijzigingen in uw medewerkersbestand?

We passen uw premie aan als de verzekerde loonsom binnen uw module wijzigt. Dit kan gebeuren doordat:

- nieuwe medewerkers bij u in dienst treden;
- medewerkers uit dienst treden;
- het salaris van een of meer verzekerden verandert.

We berekenen voor deze aanpassing een wijziging in de premie. Deze brengen we in rekening bij uw eerstvolgende naverrekeningstermijn. Welke naverrekeningstermijn we met u hebben afgesproken staat op uw polisblad. Deze premiewijziging geeft u niet het recht om de module te beëindigen.

Het premiepercentage passen we niet aan door deze wijzigingen in het medewerkersbestand. Wijzigt het medewerkersbestand door (gedeeltelijke) overname van een ander bedrijf, fusie, splitsing van uw bedrijf of doordat u een deel van uw bedrijf verkoopt? Dan passen we het premiepercentage wel aan. U krijgt dan een offerte van ons.

Gaat u niet akkoord met de wijziging van uw premiepercentage? Dan willen we deze mededeling binnen een maand, nadat we u geïnformeerd hebben over de wijziging, van u hebben ontvangen. De module eindigt dan op de per de datum waarop uw risico gewijzigd is.

7.4 Wat zijn de gevolgen als u de premie niet op tijd of niet volledig betaalt?

Als u de premie en kosten niet op tijd of niet volledig betaalt, schorsen we de dekking van uw module. U ontvangt van ons bericht vanaf welke datum uw dekking geschorst is.

Wordt de verzekerde tijdens de schorsing arbeidsongeschikt? Dan heeft u geen recht op een vergoeding voor deze verzekerde. Dit geldt voor de gehele periode dat de verzekerde arbeidsongeschikt is, ook als u de premie en kosten later alsnog betaalt en de verzekerde nog steeds arbeidsongeschikt is. Moeten wij voor deze verzekerde de vergoeding op grond van de garantieverklaring aan UWV betalen, dan zullen wij deze vergoeding van u terugvorderen.

Was de verzekerde al arbeidsongeschikt voordat de dekking werd geschorst? Dan heeft u voor deze verzekerde wel recht op een vergoeding.

Hebben we de dekking geschorst en betaalt u de premie en kosten nog steeds niet? Dan kunnen we de module beëindigen. U bent dan niet langer verzekerd. U wordt dan weer verplicht verzekerd bij UWV.

7.5 Voor welke verzekerden hoeft u geen premie (meer) te betalen?

U hoeft geen premie (meer) te betalen voor:

- de verzekerde die binnen twee jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
- de verzekerde die een WGA-uitkering ontvangt waarvoor u op grond van deze module een vergoeding ontvangt.

- de verzekerde die (nog) niet in de module is opgenomen, omdat hij bij het begin van de module arbeidsongeschikt was. Deze verzekerde wordt in de module opgenomen zodra hij vier aaneengesloten weken volledig aan het werk is. Vanaf dat moment betaalt u wel premie voor deze verzekerde;
- de verzekerde die een no-riskstatus heeft. Zodra deze verzekerde zijn no-riskstatus verliest, betaalt u een volledige premie voor hem.

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
- Art. 2 Voorwaarden, duur en einde diensten Be Suitable B.V.
- Art. 3 Inloop/uitlooptarief
- Art. 4 Diensten
- Art. 5 Interventies en co-financiering
- Art. 6 Uw verplichtingen
- Art. 7 Einde begeleiding Be Suitable B.V.

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 voortgang van de re-integratie van de arbeidsongeschikte (ex-)werknemer.
- c. Be Suitable B.V.
Be Suitable B.V. verleent (register) casemanagement en juridische diensten. Be Suitable begeleidt en coacht de werkgever tijdens het verzuim- en arbeidsongeschiktheidsproces.
- d. Werkgever
De werkgever die de overeenkomst met Nedasco B.V. heeft gesloten. In juridische termen wordt de werkgever ook verzekeringnemer genoemd indien gewezen wordt naar verzekeringsovereenkomst. Indien het de relatie betreft met werknemer, wordt de term werkgever gehanteerd. In beide gevallen gaat het om dezelfde (rechts)persoon.
- e. Werknemer
De aantoonbaar in dienst van de werkgever zijnde werknemers met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht 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 uitlooptarief.

Art. 3 Inloop/uitlooptarief

- a. Inlooptarief
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 werkgevers-supportdesk 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 werkgeverssupportdesk 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 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 arbeidsongeschikt is.
- wanneer u alleen een verzuimverzekering heeft en de (ex-)werknemer de WIA instroomt.
- wanneer u alleen een WIA Eigen Risicodragerverzekering heeft en (ex-)werknemer nog in de wachttijd zit (voor de 42e week).
- de werkgever onvoldoende meewerkt aan de re-integratie.
- de werkgever zijn (wettelijke) verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid niet nakomt.
- de werkgever niet meer voldoet aan de algemene voorwaarden, de specifieke voorwaarden van Nedasco B.V. of aan de bepalingen genoemd in dit hoofdstuk.
- de (ex-)werknemer onvoldoende meewerkt aan de re-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.