



Polisvoorwaarden 2-Jaarspropositie Conventioneel

Rechten en Plichten

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

Deze Rechten & Plichten horen bij de Nedasco 2-Jaarspropositie volmacht en zijn daarmee onlosmakelijk verbonden.

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Verzuimverzekering	3
1 Samengevat	3
2 Verzuim door ziekte	3
3 Vergoedingen	4
4 Betaling kosten	5
5 Plichten	6
6 Wat niet	6
7 Premie	8
8 Veranderingen melden	9
9 Einde verzekering	10
10 Privacy	11
11 Overige	11
12 Begrippen	13
2. Register Casemanagement	16
Art. 1 Definities	16
Art. 2 Voorwaarden, duur en einde diensten Be Suitable B.V.	16
Art. 3 Inloop/uitlooprisico	17
Art. 4 Diensten	17
Art. 5 Interventies en co-financiering	18
Art. 6 Uw verplichtingen	18
Art. 7 Einde begeleiding Be Suitable B.V.	19

1. Samengevat

1.1 Welke verzekeringen heeft u bij ons?

Verzuimverzekering

Dit is een schade verzekering.

Geldt een vraag of hoofdstuk niet voor alle verzekeringen? Dan staat in de vraag of bij het hoofdstuk voor welke verzekering die vraag of het hoofdstuk geldt.

1.2. Wie is verzekerd?

U, als werkgever.

1.3. Wat is verzekerd met uw Verzuimverzekering?

U krijgt een vergoeding de eerste 104 weken dat een werknemer verzuimt door ziekte.

U verzekert de schade die u lijdt als u loon moet doorbetalen aan een werknemer die ziek is:

- Als er dekking is voor de werknemer.
- Niet in de eigenrisicoperiode.

U krijgt een vergoeding als een werknemer overlijdt.

Wij kunnen bijdragen in de kosten om de werknemer zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen.

Wij houden ons aan alle wetten en regels

- Die voor ons gelden voor uw Verzuimverzekering.

1.4.. Welke werknemers verzekert u bij ons?

U moet al uw werknemers verzekeren.

- Dit is belangrijk voor uw recht op vergoedingen.

1.5. Wie zijn uw werknemers?

Voor deze verzekering is een werknemer:

Een persoon jonger dan de AOW leeftijd:

- die volgens het UWV verplicht verzekerd is voor de werknemersverzekeringen
- en die een arbeidsovereenkomst met u heeft naar burgerlijk recht of publiek recht
- en die in de praktijk in een gezagsverhouding bij u werkt

Niet: bijvoorbeeld een directeur-groootaandeelhouder volgens de werknemersverzekeringen. Wij gebruiken de regels uit de Regeling aanwijzing directeur-groootaandeelhouder 2016. De Regeling staat in de wet.

U leest alle andere afspraken in deze Rechten & Plichten.

2. Verzuim door ziekte

2.1. Wanneer is er sprake van verzuim door ziekte?

Als de werknemer beperkt is zijn beroep of passend werk uit te oefenen.

- De oorzaak is ziekte of gebrek.
 - De oorzaak is rechtstreeks en medisch objectief vast te stellen.

2.2. Binnen welke tijd meldt u dat een werknemer zich ziek heeft gemeld?

U meldt dit binnen 48 uur via www.verzuimdesk.nl en aan uw arbodienstverlener.

- Dit is belangrijk voor uw recht op vergoeding.

2.3. Wat meldt u in de periode dat de werknemer verzuimt door ziekte? En op welk moment?

U meldt het als hij beter is of weer werkt.

- U meldt dit direct bij uw arbodienst of bedrijfsarts. Ook meldt u dit via www.verzuimdesk.nl.

U meldt het als hij meer of minder werkt.

- U meldt dit direct bij uw arbodienst of bedrijfsarts. Ook meldt u dit via www.verzuimdesk.nl.

2.4. Wat als de werknemer binnen 28 dagen opnieuw ziek wordt?

U meldt uw arbodienst of bedrijfsarts dat de werknemer zich ziek heeft gemeld.

De vorige verzuimmelding loopt dan door.

- Uw eigenrisicoperiode begint niet opnieuw.
- De opbouw van de 104 weken loopt door.

2.5. **Wat als de werknemer na 28 dagen opnieuw ziek wordt?**

U meldt ons dat de werknemer zich ziek heeft gemeld.

Dit is een nieuwe verzuimmelding.

- Uw eigenrisicoperiode begint opnieuw.
- De opbouw van de 104 weken begint opnieuw.

3. **Vergoedingen**

3.1. **Van welke gegevens hangt uw vergoeding af?**

- Het verzekerd jaarloon.
- Het aantal werkdagen verzuim door ziekte.
- Het percentage verzuim door ziekte van een werknemer.
- Uw eigenrisicoperiode.
- Uw dekkingspercentage.

3.2. **Wat is uw eigenrisicoperiode?**

Het aantal werkdagen dat u kiest, waarover u geen vergoeding ontvangt.

- Het aantal gekozen werkdagen dat uw werknemer verzuimt door ziekte, krijgt u geen vergoeding.

3.3. **Wanneer start uw eigenrisicoperiode?**

Op de eerste werkdag dat uw werknemer verzuimt door ziekte.

- Niet als u het verzuim niet op tijd heeft gemeld bij uw arbodienst of bedrijfsarts.
 - Alleen als wij er nadeel van hebben.
 - Uw eigenrisicoperiode start dan op de dag dat wij uw melding ontvangen.
- Niet als u de verzuimbegeleiding niet meteen start.
 - Alleen als wij er nadeel van hebben.
 - Uw eigenrisicoperiode start dan op de dag dat u met de verzuimbegeleiding start.
- Niet als u geen loondoorbetalingsverplichting heeft zodra de werknemer verzuimt door ziekte.
 - Uw eigenrisicoperiode start dan op de dag dat uw loondoorbetalingsverplichting start.
- Niet als een werknemer binnen 28 dagen opnieuw verzuimt door ziekte.
 - Uw eigenrisicoperiode begint niet opnieuw.
- Niet op een zaterdag of zondag.
 - Uw eigenrisicoperiode begint op maandag.

3.4. **Welke vergoeding krijgt u als een werknemer verzuimt door ziekte?**

Het eerste jaar: u krijgt het door u gekozen percentage van het verzekerd jaarloon.

- Niet in de eigenrisicoperiode.

Formule: $(\text{verzekerd jaarloon} / 261) \times (\text{aantal werkdagen verzuim door ziekte} - \text{eigenrisicoperiode}) \times \text{percentage verzuim door ziekte} \times \text{dekkingspercentage}$.

Voorbeelden

Voorbeeld 1

Een werknemer verdient € 35.000 per jaar en kan 261 werkdagen (1 jaar) 80% niet werken door ziekte.

- Het dekkingspercentage is 100% (1e jaar).
- De eigenrisicoperiode is 30 werkdagen.

De vergoeding voor loondoorbetaling is: $(€ 35.000 / 261) \times (261 - 30) \times 80\% \times 100\% = € 24.781$.

Het tweede jaar: u krijgt het door u gekozen percentage van het verzekerd jaarloon.

Formule: $(\text{verzekerd jaarloon} / 261)$

$\times \text{aantal werkdagen verzuim door ziekte} \times \text{percentage verzuim door ziekte} \times \text{dekkingspercentage}$.

Voorbeeld 2:

Dezelfde werknemer kan na het 1e jaar in het 2e jaar 200 werkdagen voor 80% niet werken door ziekte.

- Het dekkingspercentage is 70% (2e jaar).

Uw vergoeding voor loondoorbetaling is: $(€ 35.000 / 261) \times 200 \times 80\% \times 70\% = € 15.019$.

3.5. **Welke vergoeding krijgt u voor uw werkgeverlasten?**

U krijgt het door u gekozen percentage van het verzekerd jaarloon extra voor uw werkgeverlasten. Wij maken de vergoeding voor werkgeverlasten gelijk over met de andere vergoedingen.

Formule: verzekerd jaarloon x gekozen percentage.

3.6. Welke vergoeding krijgt u als een werknemer overlijdt?

U krijgt een vergoeding over een volledige maand.

Het dekkingspercentage is het dekkingspercentage van de 1e dag van verzuim door ziekte.

3.7. Vanaf welk moment heeft u recht op vergoeding?

Vanaf de eerste werkdag dat uw werknemer verzuimt door ziekte.

- Niet als u het verzuim niet op tijd heeft gemeld bij uw arbodienst of bedrijfsarts.
 - Alleen als wij er nadeel van hebben.
 - U heeft dan recht op vergoeding vanaf de dag dat wij uw melding ontvangen.
- Niet als u de verzuimbegeleiding niet meteen start.
 - Alleen als wij er nadeel van hebben.
 - U heeft dan recht op vergoeding vanaf de dag dat u met de verzuimbegeleiding start.
- Niet als u geen loondoorbetalingsverplichting heeft zodra uw werknemer verzuimt door ziekte.
 - U heeft dan recht op vergoeding vanaf de dag dat uw loondoorbetalingsverplichting start.
- Niet in de eigenrisicoperiode.
- Niet als de werknemer al ziek was:
 - voordat uw verzekering inging
 - voordat hij door bedrijfsovername bij u in dienst kwam
 - voordat u de arbeidsovereenkomst met hem sloot
 - voordat u de arbeidsovereenkomst met hem verlengt
 - alleen als wij daar nadeel van hebben

Wij nemen contact met u op om dit te beoordelen.

U geeft ons de informatie die wij nodig hebben.

Wij beoordelen de informatie en de omstandigheden.

Wij laten u weten wat wij besluiten over de vergoeding.

Deze beperking vervalt zodra de werknemer meer dan 28 dagen volledig werkte.

3.8. Wanneer krijgt u de vergoeding?

Voor het einde van de maand maken we de vergoeding over van de maand daarvoor.

- Wij berekenen uw recht op uitkering per kalendermaand achteraf.
- Wij hoeven niet aan u uit te keren zolang het recht op uitkering nog niet vaststaat. Wij mogen het recht op uitkering ook achteraf controleren en als het nodig is de uitkering corrigeren.

3.9. Wat doen wij nog meer voor u als een werknemer verzuimt door ziekte?

Wij proberen kosten terug te halen als een ander aansprakelijk is voor het verzuim door ziekte.

- Uw kosten die te maken hebben met het verzuim van de werknemer.
 - Alleen als u ons dit vraagt.
 - Wij beoordelen uw verzoek en de omstandigheden.
 - Wij laten u weten wat wij besluiten.
- Niet als wij vinden dat er weinig kans is om kosten terug te halen.
- Niet als de werknemer buiten uw verzekering valt.
 - Bijvoorbeeld omdat hij een uitkering krijgt van het UWV.
- Onze kosten die te maken hebben met onze vergoedingen en diensten.
 - U geeft ons alle informatie om het geld bij die ander terug te halen.
 - U maakt geen afspraken met die ander.

4. Betaling kosten

4.1. Welke kosten betalen wij voor u?

Wij kunnen bijdragen aan interventiekosten voor uw zieke werknemer.

- Op advies van de arbodienst of bedrijfsarts.

Niet de kosten van de werknemer (bijvoorbeeld een eigen risico of een eigen bijdrage).

4.2. Hoe vraagt u om een bijdrage voor uw interventiekosten?

- U dient een verzoek in.
- Niet als de kosten vallen onder de zorgverzekering van de werknemer (inclusief eigen risico of eigen bijdrage).
- U stuurt ons de inschatting van het resultaat van de interventie in tijd (sneller herstel van de werknemer) dat uw arbodienstverlener heeft gemaakt.
- U geeft daarbij de totale interventiekosten door.
- Keuren wij uw verzoek goed?
- Dan bepalen wij welk bedrag wij vergoeden.
- Wij betalen u binnen 5 dagen.

5. Plichten

5.1. Wat zijn uw plichten?

- U doet alles om verzuim door ziekte te voorkomen.
- U houdt zich aan de afspraken uit uw Rechten & Plichten.
- U houdt zich aan alle wetten en regels.

5.2. Wat zijn uw plichten als een werknemer ziek is?

- U doet alles voor een snel herstel.
- U doet alles om de werknemer weer te laten werken.
- U houdt zich aan alle wetten en regels.
- U volgt adviezen van de arbodienst en de bedrijfsarts op.
- U start meteen met de verzuimbegeleiding.

5.3. Welke medewerking geeft u als een werknemer ziek is?

- U geeft ons alle administratieve informatie die we nodig hebben voor uw verzekering.
 - U geeft ons informatie die uw gegevens bevestigen.
 - U geeft ons informatie zodat wij kunnen vaststellen of u recht heeft op een vergoeding.
 - U geeft ons of onze samenwerkingspartner alle machtigingen die we nodig hebben voor deze informatie.
- U of uw werknemer vraagt een deskundigenoordeel bij het UWV als u en uw werknemer het oneens zijn.
 - De aanvrager betaalt de kosten van het deskundigenoordeel.
 - U geeft het aan uw arbodienst of bedrijfsarts door als er een deskundigenoordeel is aangevraagd.
- U meldt het ons direct als een ander aansprakelijk is voor de ziekte.
 - U geeft ons alle informatie om onze kosten terug te halen bij die ander.
 - U maakt geen afspraken over onze kosten met die ander.
 - U mag zelf uw kosten terughalen bij die ander.

5.4. Wat doet u extra als een werknemer in het buitenland ziek wordt?

- U meldt dit zo snel mogelijk bij uw arbodienst of bedrijfsarts.
- U zorgt dat de werknemer zo snel mogelijk naar een arts gaat.
 - Deze arts geeft hem een schriftelijke verklaring van ziekte.

5.5. Wat is het gevolg als u uw plichten niet nakomt?

U heeft later recht op vergoeding.

- Als u de ziekmelding niet op tijd doet.
 - U heeft dan recht op vergoeding vanaf de dag dat wij uw melding ontvangen.
- Als u de verzuimbegeleiding niet meteen start.
 - U heeft dan recht op vergoeding vanaf de dag dat u de verzuimbegeleiding start.

Wij verlagen uw vergoeding.

- Als u ons niet alle informatie geeft om onze kosten terug te halen bij een ander die aansprakelijk is.
 - Wij verlagen uw vergoeding met het bedrag dat we bij die ander terug hadden kunnen halen.
 - Wij stellen dit bedrag vast.

Wij mogen de vergoeding voor een deel of helemaal weigeren.

Wij mogen uw verzekering schorsen.

Wij mogen uw premiepercentage aanpassen.

- Wij doen dit vanaf het moment dat u uw plichten niet bent nagekomen.

Deze gevolgen gelden alleen als wij nadeel hadden omdat u uw plichten niet nakwam. Wij doen dit niet zomaar. Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

6. Wat niet

6.1. Wanneer mogen wij alle vergoedingen, en bijdragen in interventiekosten stoppen?

- Als u ons misleidt.
 - Wij hebben tot 6 maanden na ontdekking hiervan de tijd.
- Als u vragen niet naar waarheid beantwoordt.
 - Wij hebben tot 6 maanden na ontdekking hiervan de tijd.
- Als u fraudeert.
- Als u uw premie, ook na aanmaning, niet betaalt.
- Als uw bedrijf failliet gaat.
- Als uw bedrijf uitstel van betaling krijgt (surseance).
- Als u een beroep doet op de wettelijke schuldsaneringsregeling.
- Als u uw bedrijf verkoopt.

In deze gevallen stoppen wij ook uw verzekering vanaf dat moment.

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

6.2. Wanneer heeft u geen recht op vergoedingen, en bijdragen in interventiekosten?

De ziekte is ontstaan of erger geworden door roekeloosheid of schuld.

- van u
- van de werknemer
- van een ander die belang heeft bij uw verzekering

De ziekte is ontstaan of erger geworden door ernstige conflicten.

Bij ernstige conflicten, zoals een oorlog, kan de totale schade groter zijn dan wij kunnen betalen. Daarom geven wij bij ernstige conflicten geen vergoeding.

- Wij volgen de omschrijvingen van het Verbond van Verzekeraars.

De ziekte is ontstaan of erger geworden door radioactieve stoffen binnen een kerninstallatie.

- Buiten een kerninstallatie bent u wel verzekerd als de vergunningen in orde zijn.

De werknemer was al ziek.

- De werknemer was al ziek voordat uw verzekering inging.
- De werknemer was al ziek voordat hij door een bedrijfsovername bij u in dienst kwam.
- De werknemer was al ziek voordat u de arbeidsovereenkomst met hem sloot.
- De werknemer is ziek op het moment dat u de arbeidsovereenkomst met hem verlengt.
 - Alleen als wij daar nadeel van hebben.

Wij nemen contact met u op om dit te beoordelen.

U geeft ons de informatie die wij nodig hebben.

Wij beoordelen de informatie en de omstandigheden.

Wij laten u weten wat wij besluiten over de vergoeding.

Deze beperking vervalt zodra de werknemer meer dan 28 dagen volledig werkte.

U heeft geen loondoorbetalingsverplichting vanwege wet- of regelgeving.

- Als u met uw bedrijf stopt.
- Als u voor het UWV geen werkgever meer bent.
- Als de werknemer niet ziek is.
- Als de werknemer weer gaat werken (ook passend werk).
- Als de werknemer uit dienst gaat.
- Als de werknemer passend werk weigert.
- Als de werknemer 104 weken verzuimd heeft door ziekte.
- Als de werknemer een WAO-uitkering of WIA-uitkering krijgt.
- Als de werknemer met vut of pensioen gaat.
- Als de werknemer overlijdt.
- Als de werknemer in een gevangenis zit. Dit geldt ook bij voorlopige hechtenis en TBS.
- Als de werknemer niet meewerkt aan zijn herstel.
- Als de werknemer niet meewerkt aan een controle.
- Als de werknemer met onbetaald verlof gaat.
- Als de werknemer verlof heeft volgens de Wet arbeid en zorg.

Dit zijn de belangrijkste redenen. Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

6.3. Wanneer mogen wij individuele vergoedingen (gedeeltelijk) stoppen?

- Als u uw plichten niet nakomt.
 - En wij daar nadeel van hebben.
- Als iemand in de praktijk geen werknemer (meer) is volgens de Rechten & Plichten.
 - De dekking stopt vanaf de dag dat iemand geen werknemer (meer) is.
- Als de werknemer recht heeft op een uitkering uit de WAO, de WIA of de Ziektewet.
- Als de werknemer volgens het UWV voor 80% of meer arbeidsongeschikt is.
 - U kunt deze werknemer niet langer meeverzekeren.
- Als de werknemer om een andere reden dan ziekte verzuimt.
- Als de loondoorbetalingsverplichting na 104 weken wordt verlengd.
- Als de werknemer langer dan 28 dagen therapeutisch aan het werk gaat.
 - Na 28 dagen trekken we de loonwaarde af van de vergoeding.
 - Loonwaarde is de beloning die gebruikelijk is voor de therapeutische werkzaamheden.
 - U stelt de loonwaarde vast. Dit is ten minste het voor de werknemer geldende minimumloon.
- Als de werknemer geen WIA-uitkering aanvraagt of de aanvraag intrekt.
- Als de werknemer na 104 weken weer aan het werk gaat zonder aanpassing van het werk.

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

6.4. Wanneer stoppen individuele vergoedingen?

Als de werknemer de AOW-leeftijd bereikt.

- De verzekering stopt voor de werknemer op de dag waarop hij de AOW-leeftijd bereikt.

7. Premie

7.1. Van welke gegevens hangt het premiepercentage af?

- Uw bedrijfsactiviteit.
- Het aantal werknemers.
- De verzuimdagen en vergoedingen van de laatste 3 jaar.
 - Vergoedingen die wij bij een ander hebben teruggehaald, tellen niet mee.

7.2. Hoe berekenen wij de premie?

Wij vermenigvuldigen het totaal verzekerd jaarloon met het premiepercentage.

- Totaal verzekerd jaarloon x premiepercentage = premie.
- U betaalt altijd minimaal € 125 premie per jaar.

7.3. Wanneer krijgt u een nieuw premiepercentage?

- Op 1 januari.
- Als u uw verzekering in een kalenderjaar verandert.
- Na een risicoverandering.

7.4. Mag u uw verzekering stoppen als wij het premiepercentage verhogen op 1 januari?

Ja, als wij het premiepercentage met meer dan 20% verhogen.

- U geeft dit schriftelijk aan ons door.
 - Binnen 30 dagen nadat u uw Rechten & Plichten heeft ontvangen.
- Uw verzekering stopt dan op 1 januari.

7.5. Wanneer krijgt u de rekening?

U krijgt de rekening afhankelijk van uw betaaltermijn.

- U betaalt uw premie vooruit.
- U betaalt een opslag als u niet per jaar betaalt.

7.6. Hoeveel tijd heeft u voor de betaling?

30 dagen.

7.7. Wat als u te laat betaalt of niet alles betaalt?

U krijgt een herinnering.

Daarna krijgt u een aanmaning.

7.8. Wat als u na de aanmaning nog niet alles betaalt?

Wij mogen uw verzekering schorsen.

- Wij schorsen uw verzekering vanaf de eerste dag van de termijn die u te laat of niet helemaal heeft betaald.
- U krijgt tijdens de schorsing geen vergoedingen.
- U krijgt ook na de schorsing:
 - geen vergoeding voor werknemers die tijdens de schorsing ziek worden
 - geen hogere vergoeding als werknemers die voor de schorsing al ziek waren tijdens de schorsing meer verzuimen
 - geen vergoeding voor werknemers die tijdens de schorsing overlijden
- U blijft wel premie schuldig tijdens de schorsing.

Wij mogen uw verzekering en de vergoedingen direct stoppen.

- U blijft de premie tot aan de einddatum van uw verzekering schuldig.
- U betaalt onze incassokosten en de wettelijke rente.

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

7.9. Wat gebeurt er als u alle premie die u schuldig bent weer heeft betaald?

De schorsing stopt.

U krijgt weer rechten uit uw verzekering.

- Niet als wij uw verzekering al stopten.

U krijgt geen vergoeding voor werknemers die tijdens de schorsing ziek werden. U krijgt geen hogere vergoeding voor werknemers die voor de schorsing al ziek waren en tijdens de schorsing meer verzuimden.

U krijgt geen vergoeding voor werknemers die tijdens de schorsing zijn overleden.

7.10. Wanneer krijgt u premie (voor een deel) terug?

Als uw verzekering (gedeeltelijk) eerder stopt dan de einddatum.

- Niet als u uw plichten niet nakomt.
- Niet als u vragen niet naar waarheid beantwoordt.
- Niet als u ons misleidt.

- Niet als u fraudeert.
- Wij mogen een redelijk bedrag voor onze kosten rekenen.
- Wij leggen de kosten uit als u dat vraagt.

7.11. **Mag u bedragen die u betaalt verrekenen met bedragen die u krijgt?**

Nee.

- Wij mogen dit wel. Ook premies met vergoedingen.

8. **Veranderingen melden**

8.1. **Welke werknemersveranderingen meldt u na elk jaar?**

- Uw totaal verzekerd jaarloon van het jaar ervoor.
 - Het gemiddeld aantal werknemers van het jaar ervoor.
 - Een schatting van uw totaal verzekerd jaarloon vanaf 1 januari van het lopende jaar.
- Wij vragen soms meer informatie. Zoals bepaalde gegevens uit de verzamelloonstaat.

8.2. **Wanneer meldt u deze veranderingen?**

Elk jaar voor 1 maart.

Maar uiterlijk voor het einde van de maand die daarop volgt.

8.3. **Wat is het gevolg als u deze veranderingen te laat meldt?**

Wij mogen zelf een schatting maken.

- Wij mogen de schatting gebruiken om uw premie te berekenen.
- Wij mogen van de schatting afwijken als u de veranderingen alsnog meldt.

Wij behandelen geen nieuwe verzoeken om vergoeding.

- Zolang u deze veranderingen niet meldt.

8.4. **Wanneer meldt u overlijden van een werknemer?**

Uiterlijk de 10e van de maand na de maand van het overlijden.

Een loonsverhoging geldt niet voor een lopende vergoeding. Deze geldt dan vanaf een volgende ziekmelding.

8.5. **Wat is het gevolg als u een overlijden te laat meldt?**

Wij verwerken uw melding op de meldingsdatum.

8.6. **Welke risicoveranderingen meldt u?**

Alle veranderingen die het risico voor ons groter of kleiner maken.

- U leest hieronder de belangrijkste voorbeelden.
- Twijfelt u of iets een risicoverandering is? Neem dan contact met ons op.

Veranderingen waardoor wij uw verzekering mogen aanpassen of stoppen.

- Uw bedrijfsactiviteit volgens de Kamer van Koophandel verandert.
- Uw bedrijf is niet langer in Nederland gevestigd.
- De rechtsvorm van uw bedrijf verandert.
- U splitst uw bedrijf.
- U verkoopt een deel van uw bedrijf.
- U bent voor het UWV geen werkgever meer.
- Uw bedrijf fuseert met een ander bedrijf.
- U neemt een ander bedrijf (gedeeltelijk) over.
- U of een ander vraagt faillissement aan.
- U of een ander vraagt uitstel van betaling aan (surseance).
- U doet een beroep op de wettelijke schuldsaneringsregeling.
- Er wordt beslag gelegd op uw bedrijfsvermogen.
- U detacheeert meer dan 10% van uw personeel.

U mag uw verzekering stoppen als wij de verzekering in uw nadeel aanpassen.

Veranderingen waardoor wij uw verzekering stoppen.

- U stopt met uw bedrijf.
- U verkoopt uw bedrijf.
- Uw bedrijf is failliet.
- Uw bedrijf krijgt uitstel van betaling van de rechter (surseance).
- De rechter verklaart de wettelijke schuldsaneringsregeling op u van toepassing.

8.7. **Wanneer meldt u risicoveranderingen?**

U meldt deze veranderingen binnen 30 dagen.

Meldt u te laat? Dan betaalt u te veel ontvangen vergoedingen terug.

8.8. Wat is het gevolg als u risicoveranderingen niet of te laat meldt?

- Wij kunnen de verzekering stoppen vanaf de dag dat de risicoverandering inging.
- Wij kunnen voorwaarden, premiepercentage en het verzekerd jaarloon aanpassen vanaf de dag dat de risicoverandering inging.
 - Als we dit doen, mag u de verzekering stoppen.
- U betaalt de kosten die wij moeten maken.
 - Bijvoorbeeld incassokosten of kosten om het adres op te vragen.
- Wij kunnen vergoedingen stoppen of weigeren vanaf de dag dat de risicoverandering inging.
 - Teveel betaalde vergoedingen betaalt u terug.

9. Einde verzekering

9.1. Wanneer stoppen wij de verzekering?

- Als u stopt met uw bedrijf.
- Als u uw bedrijf verkoopt.
- Als uw bedrijf failliet gaat.
- Als uw bedrijf uitstel van betaling krijgt van de rechter (surseance).
- Als de rechter de wettelijke schuldsaneringsregeling op u van toepassing verklaart.

Uw verzekering stopt dan op de dag dat dit gebeurt.

Wij stoppen ook de vergoeding.

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

9.2. Wanneer mogen wij of u de verzekering stoppen?

- Op de einddatum.
 - U heeft een opzegtermijn van 1 maand.
 - Wij hebben een opzegtermijn van 2 maanden.
- Als de rechtsvorm van uw bedrijf verandert.
- Als uw bedrijf niet langer in Nederland gevestigd is.
- Als u voor het UWV geen werkgever meer bent.
- Als u ten minste 6 maanden geen werknemers heeft.
- Als er beslag wordt gelegd op uw vermogen.

9.3. Wanneer mag u de verzekering stoppen?

Elke dag.

U heeft een opzegtermijn van 1 maand.

- De opzegtermijn gaat in op de 1e dag van de maand na uw opzegging.
 - Niet in uw eerste contracttermijn. Dan mag u alleen op de einddatum de verzekering beëindigen.

Als wij uw verzekering in uw nadeel aanpassen.

- Niet als het om een wettelijke verandering gaat.
- Niet als wij het premiepercentage verhogen met 20% of minder op 1 januari.

Als wij het premiepercentage met meer dan 20% verhogen op 1 januari.

9.4. Wanneer mogen wij uw verzekering stoppen?

- Als u fraude pleegt.
- Als u vragen niet naar waarheid beantwoordt.
- Als u zich niet houdt aan uw plichten.
 - En wij daar zoveel nadeel van hebben dat u mag verwachten dat wij de verzekering stoppen.
- Als u zich niet houdt aan uw plichten bij ziekte van een werknemer.
 - En wij daar nadeel van hebben.
- Als u uw premie, ook na aanmaning, niet betaalt.

In deze gevallen mogen wij ook de vergoeding stoppen.

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

9.5. Hoe stoppen wij of u de verzekering?

Met een brief of per e-mail.

- U stuurt uw brief naar ons:
Nedasco Verzekeringen
Postbus 59
3800 AB AMERSFOORT
- U stuurt uw e-mail naar acc.inkomen@nedasco.nl.

9.6. Wat gebeurt er met de vergoedingen voor zieke werknemers als uw verzekering stopt?

De vergoedingen lopen door.

Niet:

- Als u voor het UWV geen werkgever meer bent.
 - Als u stopt met uw bedrijf.
 - Als u uw bedrijf verkoopt.
 - Als uw bedrijf failliet gaat.
 - Als uw bedrijf uitstel van betaling krijgt van de rechter (surseance).
 - Als de rechter de wettelijke schuldsaneringsregeling op u van toepassing verklaart.
 - Als u fraude pleegt.
 - Als u vragen niet naar waarheid beantwoordt.
 - Als u uw plichten bij ziekte van een werknemer niet nakomt.
 - En wij daar nadeel van hebben.
 - Als uw verzekering is gestopt omdat u uw premie niet op tijd of niet helemaal heeft betaald.
- Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

10. Privacy

10.1. Aan wie geeft u uw gegevens?

- Nedasco BV. Is verantwoordelijk voor de verwerking van uw gegevens.

10.2. Waarvoor gebruiken wij uw (persoons)gegevens?

- Om u producten en diensten te leveren.
- Om producten en diensten te verbeteren.
- Om risico's in te schatten.
- Om onderzoek te doen naar uw kenmerken en voorkeuren.
 - Zoals wetenschappelijk onderzoek of marktonderzoek.
 - Bijvoorbeeld op u op het juiste moment een persoonlijk aanbod te kunnen doen.
- Om te zorgen dat de financiële sector veilig en betrouwbaar blijft.
- Om fraude tegen te gaan. Om ons aan de wet te houden.
- Om bij te houden hoe en wanneer wij contact met u hebben. Bijvoorbeeld:
 - Om de communicatie te verbeteren.
 - Om de medewerkers te coachen en te trainen.
 - Om te achterhalen wat wij met u afgesproken hebben.

10.3. Wat mogen wij nog meer met uw gegevens?

Doorgeven en gebruiken binnen Nedasco BV.

Doorgeven aan en controleren bij andere bedrijven.

- Alleen als dat nodig is. Bijvoorbeeld:
 - Bij Stichting CIS (Centraal Informatie Systeem)
 - Alle verzekeraars in Nederland kunnen deze gegevens zien.
- Wij verkopen uw gegevens niet.
- De regels uit de Wet bescherming persoonsgegevens.

10.4. Waar leest u meer informatie over uw rechten? En het gebruik van uw gegevens door Nedasco BV.? In ons Privacy Statement op: www.averoachmea.nl/privacystatement.

10.5. Wie mag alle gegevens van uw werknemer inzien?

De werknemer zelf.

10.6. Wie mag de medische gegevens van uw werknemer inzien?

De werknemer zelf en de bedrijfsarts.

- De bedrijfsarts heeft een beroepsgeheim.

11. Overige

11.1. Wat gebeurt er als wet- of regelgeving verandert?

De nieuwe wet- of regelgeving geldt voor deze verzekering.

- U krijgt hierdoor geen hogere vergoeding.
- U krijgt hierdoor niet een langere periode een vergoeding.
- U mag uw verzekering stoppen.
 - Alleen als de nieuwe wet- of regelgeving voor u te nadelig is.
 - U heeft een opzegtermijn van 1 maand.

Wij mogen uw verzekering stoppen.

- Alleen als de nieuwe wet voor ons te nadelig is.
- Wij hebben een opzegtermijn van 2 maanden.

11.2. Kunnen wij tussentijds het premiepercentage en de Rechten & Plichten van uw verzekering aanpassen?

Ja. Alleen als wij dit doen voor een groep klanten.

Dit doen wij bijvoorbeeld als:

- (onze inschatting van) het risico op verzuim door ziekte van de groep klanten verandert;
- de schade van de groep klanten verandert.
- de kosten veranderen;
- economische factoren veranderen die invloed hebben op het premiepercentage, zoals rente en inflatie,
- wet- of regelgeving veranderen.
 - U krijgt hierdoor geen hogere vergoeding.
 - U krijgt niet een langere periode vergoeding.

Wij doen dit alleen als dit redelijk en billijk is.

11.3. Mag u uw verzekering stoppen als u in de groep zit waarvoor wij het premiepercentage en de Rechten & Plichten aanpassen?

Ja, als:

- wij het premiepercentage verhogen;
- wij de Rechten & Plichten in uw nadeel aanpassen.

Ja. Alleen als wij dit doen voor een groep klanten.

11.4. Wat kunnen wij doen als wij fraude vermoeden?

- Een onderzoeksbureau inschakelen.
- Verborgene camera's gebruiken.
- In de omgeving informeren.
- Digitaal onderzoek doen.
 - Bijvoorbeeld op internet.
- Vergoedingen stoppen.
- Extra informatie vragen.

11.5. Wat mogen wij doen als wij fraude aantonen?

- Aangifte bij de politie en/of het openbaar ministerie
- Vergoedingen stoppen.
- Alle verzekeringen stoppen.
- De fraude melden bij het Centrum Bestrijding Verzekeringsfraude van het Verbond van Verzekeraars.
- De fraude melden bij de Stichting Centraal Informatie Systeem (CIS).
- Contacten vastleggen.
 - Bijvoorbeeld telefoongesprekken opnemen.
- Kosten in rekening brengen.

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

11.6. Bent u verzekerd tegen terrorismerisico?

Ja, zodra wij uw vergoeding of premievrijstelling terug krijgen van de NHT.

- Een besluit van de NHT is bindend voor u en voor ons.
- U moet de werknemer binnen 2 jaar na de aanslag of besmetting ziek melden.
- Bij een of meer aanslagen is er maximaal 1 miljard euro per jaar voor alle verzekerden samen.
 - Het kan dus gebeuren dat u geen of een gedeeltelijke vergoeding krijgt.

(NHT = Nederlandse Herverzekeringsmaatschappij voor Terrorismeschaden)

11.7. Hoe houden wij ons aan de Sanctiewet 1977?

Wij verzekeren geen risico als wij dat niet mogen van de Sanctiewet of andere wettelijke regels.

- Bijvoorbeeld: omdat wij daardoor meewerken aan verboden afspraken.

Wij betalen ook geen vergoeding als wij dat niet mogen van de Sanctiewet of andere wettelijke regels.

- Bijvoorbeeld: als wij daardoor geld moeten betalen aan personen, ondernemingen, overheden of andere organisaties op een verbodsjijst.

11.8. Mag u rechten overdragen aan een ander?

Nee.

- U mag rechten uit deze verzekering niet uitlenen, afkopen, in pand geven, overdragen aan een ander of als zekerheid laten dienen.
- Dat geldt ook voor het recht op vergoeding.

11.9. Wat doet u met een klacht?

Leg de klacht eerst aan ons voor.

- Per post:
Nedasco B.V.
t.a.v. de klachtenadministratie

Postbus 59,
3800 AB AMERSFOORT
Blijft er een verschil van mening?
Leg uw klacht dan voor aan de rechter.

**11.10. Wat als een situatie niet in deze Rechten & Plichten staat?
Dan beslissen wij.**

- Wij overleggen met u.

**11.11. Welk adres gebruiken wij?
Het laatste adres dat bij ons bekend is.**

- Geef daarom een adreswijziging altijd aan ons door.

**11.12. Welk recht is van toepassing op deze verzekering?
Het Nederlands recht.**

12. Begrippen

12.1. Collectieve loonwijziging

Een loonwijziging vanwege een afspraak in uw bedrijf, bedrijfstak of (collectieve) arbeidsovereenkomst die geldt voor een groep werknemers. De prestaties van uw bedrijf of van de werknemer hebben geen invloed op de loonwijziging.

- Bijvoorbeeld een loonwijziging in een CAO.
- Bijvoorbeeld een loonwijziging vanwege een extra dienst- of functiejaar.

12.2. Dekkingspercentage

Het percentage van het verzekerd loon dat wij gebruiken om uw vergoeding te berekenen. U kiest het dekkingspercentage zelf.

12.3. Ernstige conflicten

Ernstige conflicten zoals omschreven door het Verbond van Verzekeraars (molest):

Onder molest wordt het volgende verstaan: arbeidsongeschiktheid die direct of indirect is ontstaan uit of verergerd is door een gewapend conflict, burgeroorlog, opstand, binnenlandse onlusten, oproer of mouterij.

Deze begrippen zijn omschreven in een tekst van het Verbond van Verzekeraars in Nederland (op 2 november 1981 onder nummer 136/1981 gedeponneerd ter griffie van de Arrondissementsrechtbank te Den Haag).

12.4. Fraude

Onjuiste of onvolledige informatie geven om een verzekering of vergoeding te krijgen of te houden.

12.5. Individuele loonwijziging

Iedere loonwijziging die geen collectieve loonwijziging is. En waarbij de werknemer structureel een ander loon krijgt.

Bijvoorbeeld door wijziging van het parttimepercentage. Of door een functiewijziging.

12.6. Jaarloon

Wij gaan uit van het uniform loonbegrip. Dit is het loon dat u opgeeft aan de Belastingdienst voor de berekening van de loonheffingen en premies voor de werknemersverzekeringen. Dit staat in de Wet uniformering loonbegrip. Meer informatie over het uniform loonbegrip vindt u op de website van de Belastingdienst.

12.7. NHT

Nederlandse Herverzekeringsmaatschappij voor Terrorisemeschaden (NHT). Verzekeraars hebben in 2003 de NHT opgericht. Wij hebben het terrorismerisico bij de NHT herverzekerd.

Op deze herverzekering is het Protocol Afwikkeling Claims van toepassing. Dit protocol kunt u downloaden op www.terrorismeverzekerd.nl.

12.8. Schadeverzekering

Deze verzekering is een schadeverzekering. Een schadeverzekering geeft een vergoeding als er iets gebeurt en de verzekerde daardoor schade heeft.

- Alleen als de Rechten & Plichten zeggen dat de gebeurtenis verzekerd is.
- De vergoeding is nooit hoger dan de schade van de verzekerde.

12.9. Terrorismerisico

Een werknemer wordt ziek door:

- een aanslag met politiek, religieus of ideologisch doel waarbij sprake is van geweld of besmetting via ziektekiemen/schadelijke stoffen
- maatregelen om zo'n aanslag te voorkomen of de gevolgen te beperken

12.10. U

U bent de verzekeringnemer.

U bent ook de verzekerde

12.11. UWV

Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

12.12. Verzekerd jaarloon

Wij bepalen het verzekerd jaarloon. Wij gebruiken daarvoor het jaarloon dat u per werknemer opgeeft. Het verzekerd jaarloon per werknemer is maximaal € 125.000.

Voor een vergoeding geldt als verzekerd jaarloon het jaarloon van de werknemer in het kalenderjaar waarin de eerste ziektedag ligt.

12.13. Verzekeringnemer

Degene met wie wij deze verzekering afsluiten.

- De verzekeringnemer noemen wij in deze Rechten & Plichten: u.
 - gaat over het contract.
 - U betaalt de premie.
 - U kunt de verzekering stoppen.
 - U kunt vragen de verzekering te veranderen.
- De gegevens van de verzekeringnemer staan op het polisblad.

12.14. Verzuimmanagement

De maatregelen vanwege wet- of regelgeving die u in uw bedrijf neemt om ziekte te voorkomen en om ervoor te zorgen dat zieke werknemers zo snel mogelijk weer kunnen werken.

De maatregelen vanwege wet- of regelgeving die u neemt om aan uw plichten rond arbeidsomstandigheden te voldoen.

12.15. Wet WIA

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

12.16. WIA-uitkering

Een uitkering die een werknemer krijgt van het UWV volgens de Wet WIA.

12.17. Wij

Nedasco BV. Statuair gevestigd in Amersfoort. Nedasco BV. treedt namens Achmea Schadeverzekeringen N.V., statutair gevestigd in Apeldoorn, op als gevolmachtigde. Met deze verzekeringsmaatschappij heeft u de verzekering afgesloten. Achmea Schadeverzekeringen N.V. voert de handelsnaam Avéro Achmea en is geregistreerd bij de Autoriteit Financiële Markten.

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/uitlooprisico
- 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 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. Uitloopriscico

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

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

Art. 4 Diensten

a. Hoofddoel

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