

Aanvullende voorwaarden Intermont verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen

Inhoudsopgave aanvullende voorwaarden Intermont verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen

1.	Algemeen	3
1.1.	Waarvoor bent u verzekerd?	3
1.2.	Wie zijn verzekerd?	3
1.3.	Hoe geeft u uw werknemersgegevens aan ons door?	3
1.4.	Aan welke voorwaarden moet de verzuimbegeleiding voldoen?	3
1.5.	Verandert u van arbodienst of bedrijfsarts?	3
2.	Wat houdt de Intermont verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen in?	4
2.1.	Wat is verzekerd?	4
2.1.1.	Een uitkering bij arbeidsongeschiktheid van uw werknemer	4
2.1.2.	Overlijdensuitkering	4
2.1.3.	Uitkering voor de werknemer die al arbeidsongeschikt is voordat de verzekering eindigt	4
2.1.4.	Hoe lang krijgt u een uitkering?	4
2.2.	Wat is maximaal verzekerd?	4
2.3.	Wat bieden wij u nog meer bij de Intermont verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen?	4
2.4.	Wat is niet verzekerd?	5
2.4.1.	Eigenrisicoperiode	5
2.4.2.	De arbeidsongeschiktheid van uw werknemer was te verwachten	5
2.4.3.	Loonsverhoging als uw werknemer arbeidsongeschikt is	5
2.4.4.	Wanneer keren wij ook niet uit?	5
3.	Xpert Suite	5
3.1.	Omschrijving Xpert Suite	5
3.2.	Verplichtingen verzekeringnemer inzake werknemersgegevens	5
3.3.	Verplichtingen verzekeringnemer inzake verzuimmeldingen	6
3.4.	Sanctie bij niet nakomen van verplichtingen	6
3.5.	Werkwijze Xpert Suite	6
3.5.1.	Inlognaam en wachtwoord	6
3.5.2.	Aanwijzingen/instructies	6
3.5.3.	Buiten gebruik	6
3.5.4.	Aanpassing/onderhoud	6
3.5.5.	Updates/meldingen	7
3.5.6.	Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)	7
4.	Hoe werkt het als een werknemer arbeidsongeschikt is?	7
4.1.	Hoe meldt u de arbeidsongeschiktheid van een werknemer?	7
4.2.	Wat moet u doen als een werknemer door arbeidsongeschiktheid niet kan werken?	7
4.3.	Wat doet u als een werknemer in het buitenland ziek wordt?	8
4.4.	Wat gebeurt er als een derde aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van uw werknemer?	8
4.5.	Wat moet uw werknemer doen als hij arbeidsongeschikt is?	8
4.6.	Wat gebeurt er als u of uw werknemer zich niet aan een verplichting houdt?	8
4.7.	Hoe bepalen wij de hoogte van de uitkering?	8
4.7.1.	Hoe berekenen wij de uitkering?	8
4.7.2.	Wat als uw werknemer (weer) gedeeltelijk werkt?	9
4.7.3.	Wat als uw werknemer op arbeid therapeutische basis werkt?	9
4.7.4.	Hoe berekenen wij de overlijdensuitkering?	9
4.8.	Wanneer en aan wie betalen wij de uitkering?	9
4.9.	Wanneer eindigt de uitkering?	9
5.	Hoe wordt de premie vastgesteld?	10
5.1.	Hoe stellen wij het premiepercentage vast?	10
5.2.	Hoe stellen wij de premie vast?	10
5.2.1.	Hoe stellen wij de voorschotpremie vast?	10
5.2.2.	Hoe stellen wij de definitieve premie vast?	10
5.2.3.	Welke verplichtingen gelden voor u bij vaststelling van definitieve premie?	10

5.2.4.	Wat gebeurt er als u zich niet houdt aan een verplichting rond de vaststelling van de definitieve premie? .	10
6.	Preventie en re-integratieondersteuning	11
6.1.	Waarom preventie- en re-integratieondersteuning?	11
6.2.	Voor wie is er preventie- en re-integratieondersteuning?	11
6.3.	Wie voert de preventie- en re-integratieondersteuning uit?	11
6.3.1.	Preventieondersteuning	11
6.3.2.	Re-integratieondersteuning	11
6.4.	Wanneer start en eindigt de preventie- en re-integratieondersteuning?	11
6.4.1.	Start	11
6.4.2.	Duur en einde	11
6.4.3.	Dienstverlening voor de werknemer die al arbeidsongeschikt is voordat de verzekering eindigt	11
6.5.	Wat houdt preventie- en re-integratieondersteuning in?	12
6.5.1.	Informatie en advies	12
6.5.2.	Preventieondersteuning	12
6.5.3.	Re-integratieondersteuning	12
6.6.	Vergoeding re-integratiekosten	12
6.6.1.	Wanneer komen re-integratiekosten voor vergoeding in aanmerking?	12
6.6.2.	Kosten-baten-analyse	12
6.6.3.	Welke gevolgen hebben de vergoedingen voor re-integratiekosten voor uw premie?	13
6.6.4.	Wat gebeurt er als een derde aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van uw werknemer?	13
6.6.5.	Welke kosten vergoeden wij niet?	13
6.7.	Aan welke verplichtingen moeten u en uw werknemer voldoen?	13
6.8.	Wat gebeurt er als u of uw werknemer zich niet aan een verplichting houdt?	13
6.9.	Hoe gaan wij om met persoonlijke gegevens?	13
6.9.1.	Welke persoonsgegevens verwerken wij?	13
6.10.	Kunnen wij het recht op de preventie- en re-integratieondersteuning aanpassen?	14
7.	Begrippenlijst	15

Belangrijk

Dit zijn de aanvullende voorwaarden Intermont verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen. Op uw polisblad kunt u teruglezen welke voorwaarden voor u van toepassing zijn. Deze voorwaarden vormen samen één geheel.

1. Algemeen

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

1.1. Waarvoor bent u verzekerd?

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

1. Een uitkering als u het loon van een arbeidsongeschikte werknemer doorbetaalt omdat u een loondoorbetalingsplicht heeft.
2. Ondersteuning bij het voorkomen en beheersen van (langdurig) ziekteverzuim binnen uw bedrijf.

1.2. Wie zijn verzekerd?

Uw werknemers zijn verzekerd vanaf de ingangsdatum van de verzekering. Of, als dat later is, de ingangsdatum van het dienstverband. Uw werknemers zijn verzekerd tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

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

- a) Als hij op de ingangsdatum van de verzekering - of, als dat later is, de ingangsdatum van het dienstverband - door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet of niet volledig zijn bedongen arbeid verricht.
- b) Als hij op de ingangsdatum van de verzekering - of, als dat later is, de ingangsdatum van het dienstverband - recht heeft op een uitkering vanuit de WIA of WAO die is gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer.
- c) Als hij een no-riskstatus heeft.
- d) Als hij bij een bedrijfsovername of fusie door uw bedrijf is overgenomen en zijn eerste ziektedag voor de datum van de bedrijfsovername of fusie ligt.
In de gevallen 1.2.a en 1.2.d is de werknemer alsnog verzekerd als hij vier weken achter elkaar volledig zijn bedongen arbeid verricht. In geval a kunnen wij u vragen om bewijs, zoals een controlerapport van een re-integratiebedrijf of bedrijfsarts. De kosten hiervan zijn voor onze rekening.

1.3. Hoe geeft u uw werknemersgegevens aan ons door?

Het is belangrijk dat u de juistheid en volledigheid van de gegevens controleert en die gegevens binnen de gestelde termijn aan ons doorgeeft. Meer informatie over het doorgeven van werknemersgegevens vindt u in [3 \(Xpert Suite\)](#).

1.4. Aan welke voorwaarden moet de verzuimbegeleiding voldoen?

Wanneer u bij ons een verzuimverzekering heeft, bent u verplicht om u bij de verzuimbegeleiding te laten ondersteunen door een arbodienst of een bedrijfsarts. Intermont Assuradeuren B.V. werkt samen met een aantal preferred suppliers. Kiest u niet voor één van deze preferred suppliers, maar voor een andere arbodienst, dan hanteren wij een ander tarief voor uw Intermont verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen.

De arbodienstverlening moet voldoen aan het volgende.

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

Voldoet de dienstverlening van uw arbodienst of bedrijfsarts niet aan onze voorwaarden? En voldoet u daardoor niet of niet volledig aan de verplichtingen uit [3.3 \(Verplichtingen bij verzuimmeldingen\)](#)? Dan heeft u geen recht op een uitkering. Wij kunnen ook uw premie en/of voorwaarden aanpassen. Lees hierover meer in 4.1.2 van de algemene voorwaarden (*Wijzigingen die kunnen leiden tot verandering van het te verzekeren risico*).

1.5. Verandert u van arbodienst of bedrijfsarts?

Meldt u ons dat dan direct. Het tarief dat voor uw Intermont verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen van toepassing is, is mede afhankelijk van uw keuze voor een arbodienst. Wij kunnen uw premie en/of voorwaarden aanpassen als uw arbodienst wijzigt. Lees hierover meer in 4.1.2 van de algemene voorwaarden (*Wijzigingen die kunnen leiden tot verandering van het te verzekeren risico*).

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

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

2. Wat houdt de Intermont verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen in?

Hieronder leest u wat de Intermont verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen inhoudt. U ziet ook wat wel en niet is verzekerd.

2.1. Wat is verzekerd?

2.1.1. Een uitkering bij arbeidsongeschiktheid van uw werknemer

U krijgt een uitkering als uw werknemer arbeidsongeschikt wordt en u het loon doorbetaalt vanwege uw loondoorbetalingsplicht. De eerste ziekte dag moet op of na de ingangsdatum van de verzekering liggen.

Bij de vaststelling van de uitkering houden wij rekening met de loonsom, het dekkingspercentage en uw eigenrisicoperiode. In [4.7.1 \(Hoe berekenen wij de uitkering?\)](#) leggen wij uit hoe de vaststelling van de uitkering precies werkt.

2.1.2. Overlijdensuitkering

Als een werknemer overlijdt, bent u wettelijk verplicht een uitkering te doen aan de nabestaanden. U ontvangt dan van ons een eenmalige uitkering. U leest meer over onze uitkering en de hoogte daarvan in [4.7.4 \(Hoe berekenen wij de overlijdensuitkering?\)](#).

2.1.3. Uitkering voor de werknemer die al arbeidsongeschikt is voordat de verzekering eindigt

Is de verzekering beëindigd? En ligt de eerste ziekte dag van uw werknemer op of na de ingangsdatum van de verzekering en voor de datum van beëindiging? Dan blijft er recht op een uitkering als wordt voldaan aan 3.1.1 van de algemene voorwaarden (*Schade. Wat nu?*). Dit geldt ook als de arbeidsongeschiktheid na de datum van beëindiging toeneemt. Als de werknemer weer volledig arbeidsgeschikt is, heeft u geen recht meer op een uitkering. Maar wij keren dan wel weer uit als de werknemer binnen vier weken weer arbeidsongeschikt wordt. Op een eventuele uitkering zijn dan de wettelijke regels en Voorwaarden van toepassing zoals die op de dag van beëindiging van de verzekering golden.

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

2.1.4. Hoe lang krijgt u een uitkering?

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

2.2. Wat is maximaal verzekerd?

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

2.3. Wat bieden wij u nog meer bij de Intermont verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen?

Door het afsluiten van de Intermont verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen geeft u ons opdracht om u te ondersteunen bij het re-integratieproces van werknemers die langdurig arbeidsongeschikt dreigen te worden. Deze ondersteuning wordt uitgevoerd door Intermont Assuradeuren B.V. Intermont Assuradeuren B.V. kan externe dienstverleners inschakelen voor deze ondersteuning.

Als u een werknemer bij ons arbeidsongeschikt meldt, nemen wij deze melding in behandeling. Als de werknemer langdurig arbeidsongeschikt dreigt te worden, zullen wij de re-integratieondersteuning opstarten. Zo ondersteunen wij u bij het voorkomen van (langdurige) arbeidsongeschiktheid en instroom van uw werknemers in de WIA. Meer informatie over de Preventie- en re-integratieondersteuning leest u [in 6 \(Preventie en re-integratieondersteuning\)](#).

Ook heeft u recht op rechtsbijstand bij juridische geschillen in specifieke gevallen van verzuim en arbeidsongeschiktheid. In bepaalde gevallen vergoeden wij bovendien de kosten van re-integratieactiviteiten geheel of gedeeltelijk. Meer informatie over rechtsbijstand op uw Intermont verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen leest u terug in de aanvullende voorwaarden Verzuimrechtsbijstand.

2.4. Wat is niet verzekerd?

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

2.4.1. Eigenrisicoperiode

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

2.4.2. De arbeidsongeschiktheid van uw werknemer was te verwachten

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

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

Als u direct voor de start van de Intermont verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen al een verzuimverzekering had bij ons of bij een andere verzekeraar, dan is dit niet van toepassing. Maar [2.4.2 \(De arbeidsongeschiktheid van uw werknemer was te verwachten\)](#) geldt wel altijd voor nieuwe werknemers, tenzij direct voorafgaand aan deze verzekering bij een andere werkgever al dekking was voor deze werknemer op een verzuimverzekering.

2.4.3. Loonsverhoging als uw werknemer arbeidsongeschikt is

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

2.4.4. Wanneer keren wij ook niet uit?

Wij keren ook niet uit als:

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

3. Xpert Suite

3.1. Omschrijving Xpert Suite

De Xpert Suite is een portaal, waarin u als werkgever de voor de uitvoering van deze verzekering relevante werknemersgegevens beschikbaar stelt aan Intermont Assuradeuren B.V. en, als doormelding via een koppeling van toepassing is, aan de gecontracteerde arbodienst of bedrijfsarts.

3.2. Verplichtingen verzekeringnemer inzake werknemersgegevens

De verzekeringnemer is verplicht om elke eerste werkdag van de maand een update uit te voeren als er sprake is van mutaties in onderstaande gegevens. Dit geldt ook voor het opvoeren van nieuwe werknemers. Intermont Assuradeuren B.V. behoudt zich het recht voor om een verificatie van deze mutaties te vragen aan verzekeringnemer.

Een update bevat minimaal de volgende gegevens:

1. Naam, adres, postcode en woonplaats werknemer.
2. Geboortedatum werknemer.
3. Geslacht werknemer.
4. Status Arbeidsgehandicapt/Structureel Functioneel Beperkt (WAO/WIA/Wajong/WSW, etc.) vanwege No-Risk/ZW vangnet.
5. SV-loon werknemer.
6. FTE-percentages (uren per week) werknemer.
7. Betaalfrequentie van het salaris (per 4 weken / per maand)
8. Type dienstverband.
9. Datum indiensttreding.
10. (Indien van toepassing) datum uitdiensttreding.

Is voor u een koppeling met uw salarispakket gefaciliteerd, dan voert u bovengenoemde wijzigingen maandelijks door in uw eigen salarisadministratie. Door de koppeling worden de wijzigingen periodiek via de Xpert Suite doorgegeven aan Intermont Assuradeuren B.V.

3.3. Verplichtingen verzekeringnemer inzake verzuimmeldingen

1. De verzekeringnemer is verplicht de ongeschiktheid tot werken van een werknemer te melden op de eerste dag dat de ongeschiktheid tot werken zich voordoet.
2. De ongeschiktheid tot werken van een werknemer wordt altijd door de werkgever gemeld in de Xpert Suite.
 - a. Is voor u een koppeling gefaciliteerd met uw arbodienst, dan wordt de verzuimmelding automatisch doorgegeven aan uw arbodienst.
 - b. Is voor u geen koppeling met uw arbodienst gefaciliteerd, dan doet u de ziekmelding ook bij uw arbodienst.
3. Van de melding in de Xpert Suite zal verzekeringnemer een bevestiging ontvangen. De verzekeringnemer is verplicht de Intermont Assuradeuren B.V. onverwijld op de hoogte te stellen van het uitblijven van de bevestiging. In dit geval zal als eerste dag van ongeschiktheid tot werken de dag van melding van het uitblijven van de bevestiging worden aangehouden.
4. Als verzekeringnemer bij de bepaling van de hoogte van een uitkering uit hoofde van deze verzekering bekend wordt met het feit dat een melding, waarvoor een bevestiging is ontvangen, niet is verwerkt, is hij verplicht dit onverwijld aan de Intermont Assuradeuren B.V. te melden. Een melding bevat minimaal de volgende gegevens:
 - Naam betreffende werknemer.
 - Geslacht werknemer.
 - Telefoonnummer waarop werknemer bereikbaar is.
 - Eerste dag van ongeschiktheid tot werken.
 - Wijzigingen in de mate van ongeschiktheid tot werken.
 - Laatste dag van ongeschiktheid tot werken.
 - Oorzaak ziekteverzuim door schuldige derde (regres).

Intermont Assuradeuren B.V. behoudt zich het recht voor om een door een accountant gewaarmerkte specificatie van de loonsommen per werknemer, een specificatie van het bij ongeschiktheid tot werken doorbetaalde loon en een door de arbodienst gewaarmerkte en door verzekeringnemer ondertekende opgave van de ontwikkeling van het ziekteverzuim op te vragen.

De kosten verbonden aan deze opgaven zijn voor rekening van de verzekeringnemer.

Verzekeringnemer is verplicht om zijn medewerking te verlenen aan het nakomen van deze verplichtingen.

3.4. Sanctie bij niet nakomen van verplichtingen

Aan deze verzekering kunnen geen rechten worden ontleend als verzekeringnemer één of meer van de verplichtingen niet of niet tijdig is nagekomen en daardoor de belangen van Intermont Assuradeuren B.V. heeft geschaad. Elk recht op uitkering komt te vervallen, als verzekeringnemer de genoemde verplichtingen niet is nagekomen met de opzet Intermont Assuradeuren B.V. te misleiden, tenzij de misleiding het verval van recht niet rechtvaardigt.

3.5. Werkwijze Xpert Suite

3.5.1. Inlognaam en wachtwoord

Aan de verzekeringnemer wordt een individueel inlognaam en een wachtwoord verstrekt, waarmee verzekeringnemer toegang heeft tot de Xpert Suite. Aan de gebruiker wordt gevraagd een tweestapsverificatie in te richten. De verzekeringnemer staat er voor in de inlognaam en het wachtwoord niet anders te gebruiken dan voor het doen van meldingen en updates.

Intermont Assuradeuren B.V. is niet aansprakelijk voor eventuele schade als gevolg van het onjuist of ongeautoriseerd gebruik van de inlognaam of het wachtwoord, al dan niet door een derde, tenzij deze schade is te wijten aan opzet of bewuste roekeloosheid van Intermont Assuradeuren B.V. Bij onjuist of ongeautoriseerd gebruik is Intermont Assuradeuren B.V. gerechtigd de verzekering te beëindigen.

3.5.2. Aanwijzingen/instructies

De verzekeringnemer zal steeds alle aanwijzingen en instructies van Intermont Assuradeuren B.V. inzake de Xpert Suite met betrekking tot meldingen en updates in acht nemen. Intermont Assuradeuren B.V. kan aanwijzingen en instructies wijzigen.

3.5.3. Buiten gebruik

Indien de Xpert Suite om wat voor reden dan ook (tijdelijk) buiten gebruik is gesteld en het doen van een melding of update niet mogelijk is, dient verzekeringnemer onverwijld contact op te nemen met Intermont Assuradeuren.

3.5.4. Aanpassing/onderhoud

Intermont Assuradeuren kan de Xpert Suite (tijdelijk) buiten gebruik laten stellen, wanneer dit noodzakelijk is voor het doorvoeren van een aanpassing of in verband met onderhoud. Intermont Assuradeuren zal, voor zover redelijkerwijs mogelijk, verzekeringnemer op de hoogte stellen van de tijdstippen en de duur van de buitengebruikstelling.

3.5.5. Updates/meldingen

De verzekeringnemer is aansprakelijk voor de juistheid, volledigheid en tijdigheid van de door hem gedane updates en meldingen.

3.5.6. Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)

De verzekeringnemer zal bij het gebruik van de Xpert Suite de van toepassing zijnde regelgeving omtrent de bescherming van persoonsgegevens naleven. De verzekeringnemer dient bevoegd te zijn tot de verwerking van deze persoonsgegevens.

4. Hoe werkt het als een werknemer arbeidsongeschikt is?

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

4.1. Hoe meldt u de arbeidsongeschiktheid van een werknemer?

In [3](#) (*Xpert Suite*) leest u hoe u de ziek- en herstelmeldingen doet.

1. U meldt uw werknemer op de eerste ziektedag arbeidsongeschikt via de Xpert Suite. Zo vraagt u ook de uitkering aan. Ook meldt u uw werknemer op de eerste ziektedag arbeidsongeschikt bij uw arbodienst of bedrijfsarts, behalve als voor u een koppeling is ingericht met uw arbodienst.
2. U geeft bij de ziekmelding de volgende gegevens door: datum eerste ziektedag, het arbeidsongeschiktheidspercentage (een volledige opgave vindt u terug in [3.3](#) (*Verplichtingen verzekeringnemer inzake verzuimmeldingen*)) en het relevante salaris. U kunt ook enkele bijzonderheden doorgeven. U laat ons weten of de werknemer recht heeft op een uitkering vanuit de Ziektewet. Bijvoorbeeld vanwege orgaandonatie, ziekte als gevolg van een zwangerschap of de no-riskstatus. En of de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een ongeval waar een derde bij betrokken was.

U houdt ons daarna via de Xpert Suite steeds direct op de hoogte van wijzigingen in het arbeidsongeschiktheidspercentage (zie [4.7.2](#) (*Wat als uw werknemer (weer) gedeeltelijk werkt?*)) en van het einde van de arbeidsongeschiktheid. Als wij u daarom vragen stuurt u ons ook:

1. loonstroken van het loon dat u heeft doorbetaald tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid;
2. een opgave van het ziekteverzuim, gespecificeerd per werknemer. Deze opgave moet door u zijn ondertekend en afkomstig zijn van uw arbodienst of bedrijfsarts. De opgave bevat de naam van de werknemer, de geboortedatum, de datum van de arbeidsongeschiktheidsmelding aan de arbodienst of bedrijfsarts, de datum van de eerste ziektedag, het arbeidsongeschiktheidspercentage en de eventuele hersteldatum.

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

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

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

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

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

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

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

Is uw werknemer langer dan een maand uitgezonden naar het buitenland en valt de eerste ziektedag in de periode dat hij in het buitenland werkt? Dan krijgt u geen uitkering en is het bovenstaande (4.3 (Wat doet u als een werknemer in het buitenland ziek wordt), punt 1 en 2) niet van toepassing.

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

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

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

Wij helpen u dan om de derde aansprakelijk te stellen en de schade te verhalen. Als wij daarom vragen stuurt u ons, of de door ons ingeschakelde derde partij, alle informatie die nodig is om de schade te verhalen. Verhaalt u zelf de schade? Dan stelt u ons direct van de resultaten van uw verhaalactie op de hoogte.

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

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

Meer informatie over de dienstverlening die wij u bieden, leest u terug in de aanvullende voorwaarden Verzuimrechtsbijstand.

4.5. Wat moet uw werknemer doen als hij arbeidsongeschikt is?

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

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

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

Als de verplichtingen uit 4.1 (Hoe meldt u de arbeidsongeschiktheid van een werknemer) tot en met 4.5 (Wat moet uw werknemer doen als hij arbeidsongeschikt is?) niet worden nagekomen, kan het zijn dat er geen recht (meer) is op een uitkering. Hierover leest u meer in 3.1.2 (Minder uitkering of verval van recht op uitkering) van de algemene voorwaarden Intermont verzuimverzekering .

Belangrijk

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

Als uw werknemer de verplichtingen uit 4.5 (Wat moet uw werknemer doen als hij arbeidsongeschikt is?) niet nakomt, kunt u de maatregelen treffen die de wet u geeft, bijvoorbeeld de loondoorbetaling tijdelijk stoppen. Legt u geen sanctie op terwijl de werknemer zich niet aan zijn verplichtingen houdt? Dan kunnen wij besluiten om gedeeltelijk of helemaal niet uit te keren.

4.7. Hoe bepalen wij de hoogte van de uitkering?

4.7.1. Hoe berekenen wij de uitkering?

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

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

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

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

4.7.2. *Wat als uw werknemer (weer) gedeeltelijk werkt?*

Gaat uw werknemer vanwege toegenomen of afgenomen ziekte minder of meer werken in zijn bedongen arbeid? Dan stelt u het nieuwe arbeidsongeschiktheidspercentage vast. Werkt hij bijvoorbeeld voor de helft van zijn uren, dan is het arbeidsongeschiktheidspercentage 50%. Onze uitkering is dan gelijk aan die bij volledige arbeidsongeschiktheid (zie ook [4.7.1 \(Hoe berekenen wij de uitkering?\)](#)) vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage. Daarbovenop komen nog de werkgeverslasten, als u die heeft meeverzekerd.

Het kan ook zijn dat een werknemer zijn bedongen arbeid niet meer kan verrichten. Maar dat hij volgens de bedrijfsarts wel ander werk kan verrichten. Dan biedt u andere passende arbeid aan en koppelt u daar een loonwaarde aan. Op basis van deze loonwaarde stelt u het nieuwe arbeidsongeschiktheidspercentage vast.

Voorbeeld

Als het salaris van uw werknemer bijvoorbeeld € 4.000,- is en u een loonwaarde toekent van € 1.000,- is het arbeidsongeschiktheidspercentage 75%. U geeft dit percentage aan ons door en wij passen de uitkering daarop aan. Voor hulp bij de bepaling van de loonwaarde en het arbeidsongeschiktheidspercentage kunt u contact met ons opnemen

U geeft dit percentage aan ons door en wij passen de uitkering daarop aan. Voor hulp bij de bepaling van de loonwaarde en het arbeidsongeschiktheidspercentage kunt u contact met ons opnemen.

4.7.3. *Wat als uw werknemer op arbeid therapeutische basis werkt?*

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

4.7.4. *Hoe berekenen wij de overlijdensuitkering?*

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

4.8. *Wanneer en aan wie betalen wij de uitkering?*

Wij stellen na afloop van iedere maand vast of, en hoeveel, wij moeten uitkeren. Wij kunnen u vragen om de gegevens op basis waarvan de uitkering is vastgesteld te controleren en accorderen. De uitkering betalen wij zo spoedig mogelijk aan u uit. U krijgt van ons dan een schade-specificatie.

4.9. *Wanneer eindigt de uitkering?*

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

1. op de dag dat de maximale uitkeringsduur is verstreken;
2. op de dag waarop de werknemer niet meer arbeidsongeschikt is;
3. op de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt;
4. op de dag waarop de werknemer vrijwillig gebruikmaakt van een (deeltijd of voltijd) (pre-)pensioenregeling;
5. op de dag dat de werknemer overlijdt;
6. op de dag dat de werknemer in de gevangenis of voorlopige hechtenis zit, of ter beschikking is gesteld (tbs);
7. als uw werknemer recht heeft op een uitkering vanuit de Ziektewet (ZW) of de Wet Arbeid en Zorg (WAZO);
8. op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

5. Hoe wordt de premie vastgesteld?

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

5.1. Hoe stellen wij het premiepercentage vast?

Op uw polisblad staat het premiepercentage. Dit percentage wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld en gaat dan in op 1 januari.

Het premiepercentage wordt bepaald op basis van meerdere factoren, zoals:

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

Wij kunnen u om aanvullende gegevens vragen als dat voor de vaststelling van het premiepercentage nodig is. Wordt uw premiepercentage verhoogd en gaat u daarmee niet akkoord? Dan kunt u dit binnen dertig dagen nadat wij de wijziging aan u hebben gemeld schriftelijk aan ons doorgeven. De verzekering eindigt dan op 31 december. Voor de resterende looptijd van de Intermont verzuimverzekering Eigen Risico in dagen wordt dan het laatst geldende premiepercentage toegepast.

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

5.2. Hoe stellen wij de premie vast?

5.2.1. Hoe stellen wij de voorschotpremie vast?

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

5.2.2. Hoe stellen wij de definitieve premie vast?

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

5.2.3. Welke verplichtingen gelden voor u bij vaststelling van definitieve premie?

U bent verplicht om zo snel mogelijk na afloop van ieder verzekeringsjaar, maar in ieder geval voor 1 april, de gevraagde loon- en werknemersgegevens aan ons door te geven. In [3 \(Xpert Suite\)](#) leest u hoe u deze gegevens aan ons aanlevert.

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

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

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

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

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

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

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

6. Preventie en re-integratieondersteuning

U leest hier welke dienstverlening wij u bieden. Aan deze dienstverlening zijn geen kosten voor u verbonden. Ook kunt u hier terugvinden wanneer en onder welke voorwaarden wij de kosten van re-integratie (gedeeltelijk) vergoeden.

6.1. Waarom preventie- en re-integratieondersteuning?

Preventie- en re-integratieondersteuning heeft als doel om u te helpen bij het beheersen van verzuim en uw wettelijke taken in het re-integratieproces van arbeidsongeschikte werknemers. De dienstverlening ondersteunt u bij het volgende.

1. Het voorkomen of verkorten van verzuim en langdurige arbeidsongeschiktheid van uw werknemers.
2. Het voorkomen dat uw werknemers een beroep op een WIA-uitkering moeten doen.
3. Het optimaal benutten van de restverdien capaciteit van uw arbeidsongeschikte werknemers.
4. Het leveren van een bijdrage in de kosten van re-integratie.

6.2. Voor wie is er preventie- en re-integratieondersteuning?

Wij bieden u preventieondersteuning voor werknemers die verzekerd zijn op de verzekering. Wij bieden u re-integratieondersteuning voor werknemers die:

1. verzekerd zijn op de verzekering; en
2. van wie de eerste ziekte dag op of na de ingangsdatum van de verzekering ligt.

In *1.2 (Wie zijn verzekerd?)* ziet u welke werknemers zijn verzekerd.

Blijkt tijdens het inzetten van onze dienstverlening dat de werknemer niet onder de dekking van de verzekering valt? Bijvoorbeeld omdat hij recht heeft op een no-riskpolis? Dan:

1. stopt onze dienstverlening;
2. moet u een eventuele vergoeding voor re-integratiekosten terugbetalen.

6.3. Wie voert de preventie- en re-integratieondersteuning uit?

De preventie- en re-integratieondersteuning wordt uitgevoerd door Intermont Assuradeuren B.V. Intermont Assuradeuren B.V. kan externe dienstverleners inschakelen.

6.3.1. Preventieondersteuning

U kunt ons vragen u te ondersteunen bij het voorkomen dat een werknemer arbeidsongeschikt wordt.

6.3.2. Re-integratieondersteuning

Door het afsluiten van de verzekering geeft u ons ook opdracht om u te ondersteunen bij het re-integratieproces van werknemers die langdurig arbeidsongeschikt dreigen te worden. Deze ondersteuning wordt uitgevoerd door Intermont Assuradeuren B.V. Wij kunnen hiervoor externe dienstverleners inschakelen.

Nadat u een werknemer bij ons arbeidsongeschikt heeft gemeld, neemt Intermont Assuradeuren B.V. die melding in behandeling. Als de werknemer langdurig arbeidsongeschikt dreigt te worden, start Intermont Assuradeuren B.V. met het uitvoeren van re-integratieondersteuning. Als het nodig is vraagt Intermont Assuradeuren B.V. bij u aanvullende gegevens op. Wel moet u de werknemer informeren over welke informatie u doorgeeft aan ons. Wij houden ons bij de uitwisseling van gegevens aan alle regels die gelden voor de bescherming van de privacy van de werknemer. Meer daarover leest u in [6.9 \(Hoe gaan wij om met persoonlijke gegevens\)](#).

6.4. Wanneer start en eindigt de preventie- en re-integratieondersteuning?

6.4.1. Start

U kunt gebruikmaken van preventie- en re-integratieondersteuning vanaf de ingangsdatum die op uw polisblad staat.

6.4.2. Duur en einde

Wij verlenen u de dienstverlening preventie- en re-integratieondersteuning zolang:

1. de in [1.1 \(Waarvoor bent u verzekerd?\)](#) genoemde verzekering loopt; én
2. de dekking van de verzekering niet (tijdelijk) is stopgezet.

Eindigt uw verzekering? Dan eindigt ook preventie- en re-integratieondersteuning op dezelfde datum als de einddatum van de verzekering.

6.4.3. Dienstverlening voor de werknemer die al arbeidsongeschikt is voordat de verzekering eindigt

Is de verzekering beëindigd? En ligt de eerste ziekte dag van uw werknemer voor de datum van beëindiging? Dan kunt u gebruik blijven maken van re-integratieondersteuning als u een wettelijke re-integratieverplichting heeft voor deze

werknemer. Als de werknemer volledig hersteld is, eindigt het recht op deze dienstverlening tenzij de werknemer binnen vier weken weer arbeidsongeschikt wordt.

Is de verzekering beëindigd wegens fraude of wanbetaling? Of omdat u ons bij de start van de verzekering niet juist heeft geïnformeerd? Dan kunt u geen gebruik meer maken van de re-integratieondersteuning.

6.5. Wat houdt preventie- en re-integratieondersteuning in?

Intermont Assuradeuren B.V. ondersteunt u bij het re-integratieproces omdat u een Intermont verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen heeft. Intermont Assuradeuren B.V. informeert u ook over de preventiemogelijkheden voor uw bedrijf. Intermont Assuradeuren B.V. adviseert en denkt met u mee om WGA-instroom te voorkomen. Komt een werknemer toch in de WGA terecht? Dan informeert Intermont Assuradeuren B.V. u over uw rechten en plichten. Daarnaast adviseert Intermont Assuradeuren B.V. over het inzetten van re-integratieactiviteiten of een herbeoordeling door het UWV. Dit kan tot gevolg hebben dat de restverdien capaciteit beter wordt benut of zelfs dat uitstroom uit de WGA bereikt wordt.

6.5.1. Informatie en advies

Intermont Assuradeuren B.V. geeft u informatie en advies over onderwerpen die te maken hebben met verzuim, arbeidsongeschiktheid en re-integratie. U en uw werknemer moeten zich bijvoorbeeld houden aan verschillende complexe wetten en regels op dit terrein. De Wet verbetering poortwachter, de WIA en de Arbowet zijn daar voorbeelden van. Ook kunt u met andere vragen bij ons terecht.

6.5.2. Preventieondersteuning

Intermont Assuradeuren B.V. ondersteunt u in individuele gevallen met informatie hoe u zoveel mogelijk kunt voorkomen dat een werknemer voor zijn werkzaamheden uitvalt. Intermont Assuradeuren B.V. kan u helpen met het vinden van een oplossing in die situatie. De kosten van de oplossing zelf worden niet door ons vergoed.

Daarnaast kunnen wij u informeren over diensten op het gebied van preventie die voor uw bedrijf als geheel van belang zijn. Bijvoorbeeld:

1. hulp bij het opstellen van een Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E);
2. training bedrijfshulpverlener;
3. training preventiemedewerker;
4. preventief medisch onderzoek (PMO).

6.5.3. Re-integratieondersteuning

Intermont Assuradeuren B.V. ondersteunt u niet alleen als u daarom vraagt, maar neemt ook zelf het initiatief om de lopende verzuim- en arbeidsongeschiktheidsmeldingen met u te bespreken. Het moment waarop en de frequentie is afhankelijk van de verzekering die u heeft en de specifieke verzuim of arbeidsongeschiktheidssituatie. In [6.6 \(Vergoeding re-integratiekosten\)](#) leest u wanneer wij bijdragen in de kosten van re-integratieactiviteiten, en hoe wij de hoogte daarvan bepalen.

6.6. Vergoeding re-integratiekosten

6.6.1. Wanneer komen re-integratiekosten voor vergoeding in aanmerking?

De kosten die verbonden zijn aan re-integratieactiviteiten komen voor vergoeding in aanmerking als deze activiteiten:

1. tot doel hebben het arbeidsvermogen geheel of gedeeltelijk te herstellen; en
2. ingezet worden op voorstel van een bedrijfsarts of arbeidsdeskundige; en
3. vooraf door Intermont Assuradeuren B.V. zijn goedgekeurd. Voordat de re-integratieactiviteit start, hoort u van Intermont Assuradeuren B.V. of wij de kosten (geheel of gedeeltelijk) vergoeden. Hoe dat wordt bepaald, leest u in [6.6.2 \(Kosten-baten-analyse\)](#).

Nadat een re-integratieactiviteit is afgerond, ontvangt u de nota('s) van de dienstverlener. U betaalt deze. Daarna stuurt u Intermont Assuradeuren B.V. een declaratieformulier en de originele nota('s). Dat doet u uiterlijk een maand nadat u de nota('s) van de dienstverlener heeft ontvangen. Wij vergoeden dan binnen een maand het bedrag waarover Intermont Assuradeuren B.V. u vooraf heeft geïnformeerd. Is de arbeidsovereenkomst van een werknemer geëindigd voordat de re-integratieactiviteit is gestart of is afgerond? Dan worden de kosten van de re-integratieactiviteit toch vergoed. Tenzij u geen wettelijke re-integratieverplichting heeft voor deze werknemer (zie [6.4.3 \(Dienstverlening voor de werknemer die al arbeidsongeschikt is voordat u de verzekering eindigt\)](#)).

6.6.2. Kosten-baten-analyse

Heeft u bij ons een Intermont verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen afgesloten? Dan kunt u Intermont Assuradeuren B.V. vragen om een vergoeding van de kosten van een re-integratieactiviteit. Intermont Assuradeuren B.V. bekijkt dan steeds per situatie of de kosten vergoed worden en hoeveel er wordt vergoed. Dat hangt af van de uitkomst van een kosten-baten-analyse. Intermont Assuradeuren B.V. vergelijkt dan wat onze kosten zijn als de re-integratieactiviteit niet wordt ingezet met de kosten als die wel wordt ingezet. Zijn de laatste kosten lager, dan dragen we geheel of gedeeltelijk bij aan de kosten van de re-integratieactiviteit.

Er is een re-integratiebudget van maximaal € 4.000,- beschikbaar per ziektegeval.

6.6.3. Welke gevolgen hebben de vergoedingen voor re-integratiekosten voor uw premie?

Heeft u bij ons een Intermont verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen? En heeft u vergoedingen ontvangen voor re-integratieactiviteiten? Dan nemen wij deze kosten mee wanneer wij voor uw Intermont verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen na de eerste looptijd het premiepercentage jaarlijks opnieuw vaststellen. We kijken daarbij naar het lopende jaar en de voorgaande drie jaren.

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

Is uw werknemer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt door toedoen van een derde? En kunt u daarom de re-integratiekosten verhalen? Dan is de vergoeding voor re-integratiekosten die u van ons ontvangt een voorschot. Zodra vaststaat welk bedrag is verhaald, of de poging om de re-integratiekosten te verhalen om andere redenen is afgerond, wordt de definitieve vergoeding vastgesteld en verrekend met het voorschot.

6.6.5. Welke kosten vergoeden wij niet?

De volgende kosten vergoeden wij in ieder geval niet:

1. de kosten die horen bij een reguliere (of alternatieve) medische behandeling. Bijvoorbeeld de kosten van een ziekenhuisopname of medicijnen;
2. de kosten die u of uw werknemer op een andere manier vergoed kan krijgen. Bijvoorbeeld op grond van een zorgverzekering van de werknemer of een wettelijke of subsidieregeling;
3. de reiskosten van de werknemer naar de locatie waar de re-integratieactiviteit wordt uitgevoerd;
4. annuleringskosten en andere kosten die zijn gemaakt omdat de werknemer niet aanwezig is bij een re-integratieactiviteit.

6.7. Aan welke verplichtingen moeten u en uw werknemer voldoen?

U en uw werknemer geven Intermont Assuradeuren B.V. alle informatie die nodig is om de re-integratieondersteuning uit te kunnen voeren. Wij houden ons daarbij aan alle regels die gelden voor de bescherming van de privacy van de werknemer.

Zijn er mogelijkheden om de kosten van re-integratieactiviteiten via wettelijke of subsidieregelingen vergoed te krijgen? Dan vraagt u die vergoedingen aan en stuurt u ons een kopie van de aanvraag. Ook stuurt u ons een kopie van de beslissing waarin de vergoeding wordt toegekend of afgewezen. Als een vergoeding is toegekend, zal Intermont Assuradeuren B.V. deze in mindering brengen op onze eventuele bijdrage in de kosten van een re-integratieactiviteit.

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

Worden of zijn de verplichtingen uit [6.7](#) (Aan welke verplichtingen moeten u en uw werknemer voldoen?) niet nagekomen? Dan hebben wij het recht om:

1. de dienstverlening niet te verlenen of te beëindigen; en/of
2. de re-integratiekosten niet te vergoeden of onze vergoeding te verlagen met het bedrag dat u op grond van wettelijke of subsidieregelingen had kunnen krijgen als u die had aangevraagd.

Tenzij u aantoont dat wij niet in onze belangen zijn geschaad.

U krijgt geen dienstverlening als u of uw werknemer de verplichtingen niet nakomt met de opzet om ons te misleiden.

6.9. Hoe gaan wij om met persoonlijke gegevens?

Intermont Assuradeuren B.V. gebruikt persoonsgegevens voor:

1. de uitvoering van de re-integratieondersteuning;
2. het onderhouden van contacten met alle bij het re-integratieproces betrokken partijen, waaronder u, de werknemer, de arbodienst en/of de bedrijfsarts en dienstverleners.

6.9.1. Welke persoonsgegevens verwerken wij?

Intermont Assuradeuren B.V. verwerkt de volgende gegevens.

1. Gegevens u aanlevert en die wij gebruiken voor de beoordeling van een verzoek om een uitkering. Dit zijn hoofdzakelijk proces- en administratieve gegevens, zoals de NAW-gegevens van de arbeidsongeschikte werknemer en de eerste ziektegedag.
2. Gezondheidsgegevens over de verzuimbegeleiding en re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer. Meestal zijn deze gegevens afkomstig van de arbodienst en/of bedrijfsarts. Voordat Intermont Assuradeuren B.V. deze gegevens ontvangt, zijn ze 'vertaald' naar gegevens die Intermont Assuradeuren B.V. wettelijk mag ontvangen. Het gaat bijvoorbeeld om de beperkingen en mogelijkheden van de werknemer. En om de rapportages die horen bij de Wet verbetering poortwachter, zoals het plan van aanpak, de probleemanalyse en de re-integratie-interventie die de bedrijfsarts heeft voorgesteld.

Gaat het om gezondheidsgegevens die in het kader van een medisch onderzoek of een medische behandeling door een arts worden verstrekt? Dan mag in het proces rondom verzuim alleen de arbodienst en/of bedrijfsarts deze gegevens verwerken.

6.10. Kunnen wij het recht op de preventie- en re-integratieondersteuning aanpassen?

Wij kunnen onze dienstverlening preventie- en re-integratieondersteuning aanpassen als:

1. wij de voorwaarden van de verzekering op grond waarvan u Preventie- en Re-integratieondersteuning heeft, aanpassen;
2. gewijzigde inzichten het nodig maken om deze voorwaarden aan te passen. Aanpassingen kunnen bijvoorbeeld nodig zijn als:
 - a. de wet- en regelgeving wijzigt;
 - b. oor de kwaliteit van de dienstverlening;
 - c. het ongewijzigd voorzetten van de dienstverlening ernstige financiële gevolgen voor ons heeft.

Wij berichten u vooraf welke wijzigingen er zijn en wanneer die ingaan.

Wat gebeurt er als een dienst al is ingezet op het moment van de wijziging? Dan wordt die dienst afgerond op basis van de oude voorwaarden.



7. Begrippenlijst

Arbeidsdeskundige

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

Arbeidsongeschikt/arbeidsongeschiktheid

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

Arbodienst

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

Arbowet

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

Bedongen arbeid

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

Bedrijfsarts

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

Bevestiging Xpert Suite

Onderdeel van de melding, die aan verzekeringnemer wordt verstuurd zodra hij een melding heeft gedaan in de Xpert Suite. De bevestiging bevat in ieder geval de datum waarop verzekeringnemer de melding via de Xpert Suite heeft gedaan.

Dekkingspercentage

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

Dienstverlener

Een door ons aangewezen derde die de re-integratieactiviteit uitvoert.

Eerste ziektedag

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

Eigenrisicoperiode

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

Melding

Een samenhangende groep gegevens, gestructureerd volgens een overeengekomen standaard, die door of namens verzekeringnemer ten behoeve van het uitvoeren van de verzekering via de Xpert Suite wordt verzonden. Een melding is pas verricht indien verzekeringnemer een bevestiging heeft ontvangen.

Loondoorbetalingsplicht

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

Loonsom

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

Loonwaarde

De door u in geld uitgedrukte waarde van het werk dat uw werknemer tijdens de re-integratieperiode verricht. Het maakt niet uit of hij dit werk bij u verricht of bij een ander. Ook als het gaat om aangepaste werkzaamheden of als uw werknemer de bedongen arbeid nog niet volledig of minder snel doet, is er sprake van loonwaarde.

No-riskstatus

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

Passende arbeid

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

Premiepercentage

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

Preventie

Het doelbewust anticiperen op risicofactoren op het gebied van welzijn, gezondheid en veiligheid van werknemers.

Re-integratie(activiteit)

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

Toeslag

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

U/uw

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

Update

De maandelijkse beschikbaarstelling door verzekeringnemer via de Xpert Suite van de meest recente, voor de uitvoering van de verzekering relevante, werknemersgegevens.

UWV

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

Vervroegde IVA-uitkering

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

Verzekerde loonsom

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

Verzekeringsjaar

Het verzekeringsjaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. Gaat uw Intermont verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen in gedurende het jaar, dan loopt dat verzekeringsjaar van de ingangsdatum tot en met 31 december.

WAO

Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Werkdag

Tot werkdagen rekenen wij maandag tot en met vrijdag.

Werkgeverslasten

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

Werknemer

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

Wet BIG

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

Wet verbetering poortwachter

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

WGA

Dit is de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten zoals bedoeld in de WIA. Deze regeling voorziet in een uitkering voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn en voor werknemers die volledig arbeidsongeschikt zijn maar uitzicht op herstel hebben.

WIA

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

Wij/ons/onze

Intermont Assuradeuren B.V. , de gevolmachtigde agent van Quantum Leben AG.

Xpert Suite

Een portaal die u gebruikt om de werknemersgegevens aan te leveren. Ook de ziek- en (deel)herstelmeldingen geeft u door via deze toepassing. De internettoepassing waardoor verzekeringnemer de voor de uitvoering van deze verzekering relevante werknemersgegevens beschikbaar stelt aan Intermont Assuradeuren B.V, en, indien doormelding van toepassing is, aan de gecontracteerde arbodienst of bedrijfsarts.

