

## WerkAttent

### Algemene voorwaarden

#### Inclusief een loondoorbetalingsverzekering met een eigenrisico in tijd

WerkAttent combineert verzekeren van financiële risico's met diensten voor verzuimmanagement.

Deze algemene voorwaarden bestaan uit een begrippenlijst en drie delen:

- een algemeen deel
- een deel voor de loondoorbetalingsverzekering
- een deel voor het verzuimmanagement.

#### Inhoudsopgave

##### Begrippenlijst

##### Algemeen deel

- 1 Hoe worden uw gegevens verwerkt en beschermd?
- 2 Hebt u een klacht of geschil?
- 3 Welk recht is van toepassing?
- 4 Kunt u rechten overdragen?
- 5 Waarvoor is WerkAttent van kracht?
- 6 Hoe houdt u WerkAttent actueel?
- 7 Wat moet u bij arbeidsongeschiktheid van een werknemer binnen 24 uur melden?
- 8 Wat zijn uw algemene verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid van werknemers?
- 9 Wat is het gevolg voor WerkAttent als u niet op tijd aan ons meldt?
- 10 Wat geeft u over uw bedrijfsuitoefening aan ons door?
- 11 Wanneer ontvangt u de uitkering?
- 12 Hoe is het terrorisierisico verzekerd?
- 13 Hoe behandelen wij claims bij het terrorisierisico?
- 14 Hoe berekenen wij het premiepercentage voor een kalenderjaar?
- 15 Hoe betaalt u de verschuldigde premie?
- 16 Wat gebeurt er als u niet op tijd betaalt?
- 17 Wie mag er verrekenen?
- 18 Algemene aanpassing van premie-percentage en/of de voorwaarden?
- 19 Wanneer eindigt WerkAttent?

##### Verzekeringsdeel

##### Loondoorbetalingsverzekering met een eigenrisico in tijd

- 20 Welk risico hebt u verzekerd?
- 21 Wat is uw eigenrisico voor de loondoorbetalingen?
- 22 Hoe berekenen wij de uitkering?
- 23 Toelichting op het verzekerd risico?
- 24 Wat gebeurt er als wetgeving verandert?
- 25 Hebt u recht op uitkering na beëindiging van WerkAttent?
- 26 Waarvoor keert WerkAttent niet (meer) uit?

#### Deel Verzuimmanagement

- 27 Hoe verrichten wij onze diensten?
- 28 Hoe stelt u ons in staat ons werk goed te doen?
- 29 Hoe bewaren we medische informatie? Wie heeft inzage in dossiers?
- 30 Hoe gaan wij om met wetsveranderingen?
- 31 Welke interventies regelt WerkAttent voor u?
- 32 Welke mogelijkheden biedt WerkAttent u voor andere interventies?
- 33 Hebt u recht op onze dienstverlening na het einde van WerkAttent?
- 34 Hoe is onze aansprakelijkheid geregeld?

## WerkAttent

### Begrippenlijst

*In deze begrippenlijst verklaren wij afkortingen en begrippen uit de Algemene voorwaarden van WerkAttent.*

#### Aansprakelijke derde en verhaalsrecht

Als een derde aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van een werknemer kunt u op die derde (maximaal) het netto deel verhalen van het loon dat u moet doorbetalen. Dit verhaalsrecht gaat wettelijk op ons over zodra en voor zover wij uitkeren. Voor het overige blijft uw verhaalsrecht intact.

#### Arbeitsongeschiktheid

Ongeschiktheid van een werknemer tot het verrichten van werkzaamheden door ziekte. Dit is arbeidsongeschiktheid:

- volgens het Burgerlijk Wetboek voor de loondoorbetalingsverzekering. Hiermee wordt bedoeld arbeidsongeschiktheid voor eigen beroep of passende arbeid;
- volgens de WAO of de Wet WIA voor op de WAO of de Wet WIA gebaseerde verzekeringen.

#### Atoomkernreactie

Elke kernreactie waarbij energie vrijkomt, zoals kernfusie, kernsplijting en kunstmatige en natuurlijke radioactiviteit.

De uitsluiting geldt niet als het gaat om radioactieve stoffen:

- die zich in overeenstemming met hun bestemming buiten een kerninstallatie bevinden; en
- die gebruikt worden of bestemd zijn om gebruikt te worden voor industriële, commerciële, landbouwkundige, medische, wetenschappelijke of onderwijskundige doeleinden of voor (niet militaire) beveiligingsdoeleinden; en
- waarvoor de overheid (voor zover noodzakelijk) een vergunning heeft afgegeven voor vervaardiging, gebruik, opslag en verwijdering.

#### BTW en WerkAttent

Over een deel van het voor WerkAttent verschuldigde bedrag betaalt u BTW. Dit heeft alleen betrekking op het niet-medische deel van het verzuimmanagement.

#### Dekkingspercentage

Het percentage van het verzekerde jaarloon dat dient als uitgangspunt bij het berekenen van het recht op uitkering.

#### Eerste ziektedag

De eerste dag van het tijdvak van 104 weken, zoals bedoeld in de WAO of de Wet WIA waarop de wachttijd van 104 weken voor de WAO of de Wet WIA ingaat. Bij onbetaald verlof is dit de eerste werkdag na afloop van de verlofperiode. Als perioden van arbeidsongeschiktheid elkaar binnen vier weken opvolgen, horen ze voor het bepalen van de eerste ziektedag en de periode van 104 weken bij elkaar.

#### Eigenbehoudfactor

De factor waarmee wij het verwachte verzuim vermenigvuldigen om het eigenrisicopercentage te berekenen.

#### Eigenrisicoperiode

De periode van loondoorbetaling die voor uw rekening blijft, gerekend vanaf de eerste ziektedag.

#### Eigenrisicopercentage

Het deel van de loondoorbetaling dat voor uw rekening blijft, uitgedrukt in een percentage van uw totale verzekerde jaarloon. Het eigenrisico is gebaseerd op het verzuim dat wij, op grond van ervaring in het verleden, verwachten. De eigenbehoudfactor is verwerkt in het eigenrisicopercentage.

#### Einddatum

De laatste dag van de contractduur van WerkAttent. Wij verlengen WerkAttent automatisch met een volgende contractperiode. De (nieuwe) einddatum en de periode waarmee wij verlengen, staan op uw bewijs van verzekering en verzuimmanagement.

#### Interventie

Een vroegtijdig en adequaat ingrijpen om klachten die arbeidsongeschiktheid veroorzaken, te verhelpen. Interventies zijn bedoeld om een werknemer versneld te laten terugkeren in het arbeidsproces.

#### Jaarloon

Het totaal van het functieloon (standaard bruto salaris) vermeerderd met de vaste toeslagen die gelden voor elke werknemer. Voorbeelden daarvan zijn de vakantietoeslag (8% van het functieloon), en eindejaars- en winstuitkeringen. Ploegentoeslag, provisie en overwerk vallen eronder, als het structurele componenten van het loon zijn.

#### Kerninstallatie

Een installatie in de zin van de Wet Aansprakelijkheid Kernongevallen (Staatsblad 1979225) of aan boord van een schip.

#### Loondoorbetalingsverplichting

Uw verplichting om bij arbeidsongeschiktheid loon door te betalen aan werknemers. Dit volgens het Burgerlijk Wetboek en de (collectieve) arbeidsovereenkomst.

#### Molest

Arbeitsongeschiktheid die is veroorzaakt of ontstaan door een gewapend conflict, burgeroorlog, opstand, binnenlandse onlusten, oproer of munitie. Deze begrippen zijn omschreven in een tekst van het Verbond van Verzekeraars in Nederland (op 2 november 1981 onder nummer 136/1981 deponeerde ter griffie van de Arrondissementsrechtbank te Den Haag).

- a Gewapend conflict  
Elke situatie waarin staten of andere georganiseerde partijen elkaar, of minstens de één de ander, bestrijden met militaire machtsmiddelen. Onder gewapend conflict wordt ook verstaan het gewapende optreden van een vredesmacht van de VN.
- b Burgeroorlog  
Een min of meer georganiseerde gewapende strijd tussen inwoners van dezelfde staat. Daarbij is een belangrijk deel van de inwoners van die staat betrokken.
- c Opstand  
Een georganiseerd gewelddadig verzet binnen een staat. Het verzet is gericht tegen het openbare gezag.
- d Binnenlandse onlusten  
Min of meer georganiseerde gewelddadige handelingen op verschillende plaatsen binnen een staat.
- e Oproer  
Een min of meer georganiseerde gewelddadige plaatselijke beweging. De beweging is gericht tegen het openbare gezag.
- f Mouterij  
Een min of meer georganiseerde gewelddadige beweging van leden van een gewapende macht. De beweging is gericht tegen het gezag waaronder ze is gesteld.

**NHT (Nederlandse Herverzekeringsmaatschappij voor Terrorisemeschaden NV)**

De herverzekeringsmaatschappij bij wie wij onze verplichtingen die direct of indirect voortvloeien uit het terrorisme, herverzekerden.

**Onbetaald verlof**

Een tussen werkgever en werknemer overeengekomen periode van verlof waarin geen loon wordt doorbetaald. Hieronder vallen alle soorten van onbetaald verlof op grond van de Wet arbeid en zorg en sabbatical leave.

**Passende arbeid**

Werkzaamheden die een arbeidsongeschikte werknemer nog kan uitvoeren. Welke arbeid nog gedaan kan worden, hangt af van de capaciteiten van de werknemer, van zijn beperkingen en de duur van zijn arbeidsongeschiktheid.

**Premiepercentage**

De premie die wordt geheven over het in totaal verzekerde jaarloon, uitgedrukt als percentage van het verzekerde jaarloon.

**Reïntegratie**

Het proces en de activiteiten om een arbeidsongeschikte werknemer te laten terugkeren in het arbeidsproces. Het kan gaan om terugkeer naar eigen werk, of om passende arbeid bij de eigen of eventueel een andere werkgever.

**RI&E**

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

**Terrorismerisico**

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

- a Terrorisme  
Gewelddadige handelingen of gedragingen in de vorm van een aanslag (of reeks van aanslagen). Het gevolg is letsel of aantasting van de gezondheid, al dan niet met de dood als gevolg. Aannemelijk moet zijn dat de aanslag(en) is/zijn beraamd of uitgevoerd om politieke, religieuze en/of ideologische doelen te verwezenlijken. Aanslagen vormen een reeks wanneer ze in tijd én doelstelling met elkaar samenhangen.
- b Kwaadwillige besmetting  
Het (doen) verspreiden van ziektekiemen of stoffen om schade te veroorzaken. Aannemelijk moet zijn dat de verspreiding is beraamd of uitgevoerd om politieke, religieuze en/of ideologische doelen te verwezenlijken. De verspreide ziektekiemen of de veroorzaakte schade betreft de directe of indirecte fysische, biologische, radioactieve of chemische inwerking op mensen, dieren of zaken.
- c Preventieve maatregelen  
Maatregelen die overheid, verzekerden of derden treffen om een onmiddellijk dreigend gevaar van terrorisme of kwaadwillige besmetting te voorkomen, of - als het gevaar zich al heeft voorgedaan - de gevolgen te beperken.

**U / uw**

(Van) de werkgever die wordt genoemd op het bewijs van verzekering en verzuimmanagement en die deze overeenkomst met ons heeft gesloten.

**UWV**

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen. Het UWV is de uitvoeringsorganisatie voor de sociale werknemersverzekeringen.

**Verzekerde jaarloon**

Het voor een werknemer verzekerde loon dat wij baseren op het door u opgegeven jaarloon en overige werknemersgegevens.

Het verzekerde jaarloon wordt gemaximeerd op:

- het op het bewijs van verzekering en verzuimmanagement vermelde bedrag;
- voor WAO- of WIA-gerelateerde verzekeringen indien van toepassing het volgens de Wet financiering sociale verzekeringen op 1 januari geldende maximum loon op jaarbasis.

**Verzuimdagen**

De werkdagen die liggen in de periode vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid tot de dag waarop de werknemer zijn werkzaamheden hervat of zou kunnen hervatten. Bij het berekenen van het aantal verzuimdagen gaan we steeds uit van vijf werkdagen per week.

**WAO**

Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

**Werkgeverslasten**

Het percentage waarmee wij uitkeringen verhogen als tegemoetkoming voor uw werkgeverslasten.

**Werknemer**

Een persoon die werknemer is in de zin van de Ziektewet, WAO en de Wet WIA, en die bij u in dienst is met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of in een aan een dienstbetrekking gelijkgestelde arbeidsverhouding tot u staat. (Bijvoorbeeld directeuren-grotaandeelhouders vallen niet onder deze definitie. Daarom vallen zij niet onder de werking van WerkAttent.)

**Wet WIA**

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

**WIA-uitkering**

Een uitkering vanuit de Wet WIA.

**Wij / we / ons / onze**

(Van) NV Interpolis Schade, behalve in het deel over verzuimmanagement. Daar wordt Commit B.V. bedoeld.

WerkAttent

## Algemeen deel

### art 1 | Hoe worden uw gegevens verwerkt en beschermd?

1. Interpolis N.V., Spoorlaan 298, 5017 JZ Tilburg is verantwoordelijk voor de verwerking van de (persoons)gegevens die u aan ons verstrekt. Wij verwerken uw gegevens om:
  - (verzekerings)overeenkomsten aan te gaan en uit te voeren;
  - relaties te beheren die uit deze overeenkomsten voortvloeien;
  - fraude te bestrijden en te voorkomen;
  - activiteiten uit te voeren om de dienstverlening uit te breiden;
  - te voldoen aan wettelijke verplichtingen.
2. Wij houden ons bij de verwerking van uw persoonsgegevens aan de bepalingen van een gedragscode. De volledige tekst van deze 'Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen' kunt u opvragen bij het informatiecentrum van het Verbond van Verzekeraars, Postbus 93450, 2509 AL, Den Haag, tel. 070-3338777, [www.verzekeraars.nl](http://www.verzekeraars.nl).
3. Wij behandelen alle informatie die u ons geeft, vertrouwelijk. We zorgen ervoor dat deze informatie niet door derden kan worden ingezien, tenzij we volgens wet- en regelgeving verplicht zijn die informatie aan derden te verstrekken.

### art 2 | Hebt u een klacht of geschil?

1. Als u niet tevreden bent over onze dienstverlening, stellen we het op prijs als u ons dat laat weten. Wij maken serieus werk van uw klacht.
2. U kunt klachten en geschillen die betrekking hebben op WerkAttent voorleggen aan:  
Interpolis Verzekeringen N.V.  
ConcernBureau Klantreacties (TSA 01 / 056)  
Postbus 90106  
5000 LA TILBURG  
E-mail: [klachten@interpolis.nl](mailto:klachten@interpolis.nl)
3. Interpolis zal uw klacht zo goed mogelijk behandelen. Als u vindt dat wij er onvoldoende in geslaagd zijn uw ontevredenheid weg te nemen, kunt u zich wenden tot: Stichting Klachteninstituut Verzekeringen  
Postbus 93560  
2509 AN DEN HAAG  
Internet: [www.klachteninstituut.nl](http://www.klachteninstituut.nl) of [www.financieleklacht.nl](http://www.financieleklacht.nl)  
of:  
Geschillencommissie Arbodiensten  
Postbus 90405  
2509 LK DEN HAAG  
Internet: [www.boaplein.nl](http://www.boaplein.nl)
4. U kunt een eventueel geschil ook voorleggen aan de rechter.

### art 3 | Welk recht is van toepassing?

Op WerkAttent is het Nederlands recht van toepassing.

### art 4 | Kunt u rechten overdragen?

U kunt uw rechten uit WerkAttent niet belenen, afkopen, overdragen of in pand geven. De rechten kunnen ook niet op een andere manier tot zekerheid dienen. Dit geldt uitdrukkelijk ook voor het recht op uitkering.

### art 5 | Waarvoor is WerkAttent van kracht?

WerkAttent wordt van kracht als u het eerste factuurbedrag op tijd betaalt. WerkAttent geldt dan:

- vanaf de begindatum voor verzuimbegeleiding van arbeidsongeschikte werknemers volgens het deel Verzuimmanagement;
- voor interventies en voor het recht op uitkering als de eerste ziektedag op of na de begindatum ligt. (De eerste dag van bij elkaar te tellen perioden van arbeidsongeschiktheid.)

### art 6 | Hoe houdt u WerkAttent actueel?

1. Per kalendermaand achteraf verwerken wij de gegevens die u ons verstrekt voor het actualiseren van WerkAttent en voor het vaststellen van het recht op uitkering. Gegevens die wij voor de 10<sup>e</sup> dag van de maand ontvangen, verwerken wij omstreeks de 20<sup>e</sup> dag van die maand.
2. U zorgt ervoor dat wij na afloop van elke maand de volgende informatie ontvangen:
  - in en uit dienst treden van werknemers. Maar, voor het UWV moeten wij het één maand van tevoren weten, als het dienstverband met een arbeidsongeschikte werknemer eindigt;
  - individuele of collectieve loonsveranderingen;
  - overlijden van werknemers;
  - toekennen, wijzigen of beëindigen van een WAO-uitkering of een WIA-uitkering en de bijbehorende gevolgen voor het loon dat de werknemer van u ontvangt. Hierbij vragen wij u om een kopie van de WAO-beschikking of de WIA-beschikking;
  - als de loondoorbetalingsplicht verandert of eindigt, werknemers recht hebben op een uitkering volgens de Ziektewet of de Wet arbeid en zorg, of als zij onbetaald verlof hebben.

3. Wij mogen de gegevens beoordelen voordat wij het verwerken, maar ook nog daarna. U geeft ons alle (aanvullende) informatie die wij nodig hebben om uw rechten uit WerkAttent vast te stellen of te controleren en/of de machtigingen die wij daarvoor nodig hebben.
4. Als wij het nodig vinden, laat u uw opgaven waarmaken door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent. De kosten daarvan komen voor uw rekening.

**art 7 | Wat moet u bij arbeidsongeschiktheid van een werknemer binnen 24 uur melden?**

Om u te helpen uw wettelijke verplichtingen na te komen en het verzuimmanagement goed te verrichten, geeft u het binnen 24 uur op de afgesproken manier aan ons door als:

- werknemers arbeidsongeschikt worden;
- de mate van arbeidsongeschiktheid verandert;
- werknemers weer aan het werk gaan en/of herstellen.

**art 8 | Wat zijn uw algemene verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid van werknemers?**

1. U doet er alles aan om te voorkomen dat uw werknemers arbeidsongeschikt worden. Als werknemers arbeidsongeschikt zijn, neemt u de noodzakelijke acties om ervoor te zorgen dat ze zo vlug mogelijk herstellen en/of reïntegreren bij u of bij een andere werkgever.
2. U komt in ieder geval alle wet- en regelgeving na, die is gericht op het voorkomen en beperken van arbeidsongeschiktheid en bevordering van reïntegratie van werknemers. U stelt ons in staat u hierbij te ondersteunen.
3. U geeft ons alle (aanvullende) informatie die wij nodig hebben om uw rechten uit WerkAttent vast te stellen of te controleren en/of de machtigingen die wij daarvoor nodig hebben.
4. Als een derde aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van een werknemer geeft u dat aan ons door en stelt u ons in staat om uitkeringen te verhalen, zonder ons daarin te belemmeren. Zo mag u zonder overleg met ons geen schikking treffen met de (verzekeraar van de) aansprakelijke derde of afstand doen van uw verhaalsrecht.
5. U vraagt om een deskundigenoordeel (second opinion) bij het UWV, als u en een werknemer het oneens zijn over de mate van arbeidsongeschiktheid of de aanpak van reïntegratie. De kosten komen voor uw rekening.
6. Als wij het UWV om een deskundigenoordeel willen vragen of tegen een besluit van het UWV beroep of bezwaar willen aantekenen, machtigt u ons om dat namens u te doen.
7. Worden uw werknemers in het buitenland arbeidsongeschikt? Dan zorgt u ervoor dat ze dat in overeenstemming met lokale wettelijke regelgeving daar melden en laten vaststellen door een bevoegd orgaan.

**art 9 | Wat is het gevolg voor WerkAttent als u niet op tijd aan ons meldt?**

1. Als wij uw meldingen voor actualisering niet binnen drie maanden na het einde van de maand waarop de melding betrekking heeft ontvangen, dan handelen wij als volgt:
  - bij in dienst treden hebt u geen recht op uitkering, als de eerste ziektedag ligt op of voor de datum dat wij uw melding ontvangen, Wij verwerken uw melding per de ontvangstdatum;
  - bij uit dienst treden verwerken wij de melding met terugwerkende kracht, tot uiterlijk 1 januari van het lopende kalenderjaar;
  - loonsverhogingen verwerken wij niet in uitkeringen van werknemers die in de tussentijd ziek zijn gemeld.
2. Als wij uw meldingen van arbeidsongeschiktheid niet op tijd ontvangen, heeft dat gevolgen voor het verzuimmanagement en uw uitkering. Wij kunnen de verzuimbegeleiding mogelijk niet op tijd opstarten voor het volledig nakomen van uw wettelijke verplichtingen. Uw recht op uitkering gaat in op de ontvangstdatum van uw melding. Als u aantoont dat onze belangen niet zijn geschaad en het recht op uitkering goed vast te stellen is, hanteren wij een terugwerkende kracht van maximaal zes weken.
3. Algemeen geldt dat u geen recht op uitkering hebt en/of andere gevolgen voor uw rekening komen, als door uw handelen of nalaten onze belangen zijn geschaad.

**art 10 | Wat geeft u over uw bedrijfsuitoefening aan ons door?**

1. U geeft het meteen aan ons door als:
  - u voor het UWV geen werkgever meer bent;
  - u uw bedrijf verkoopt of beëindigt;
  - uw faillissement is aangevraagd, u surséance van betaling aanvraagt of wanneer u een beroep doet op de wettelijke schuldsaneringsregeling.
 In deze gevallen eindigt WerkAttent.
2. U geeft het ook meteen aan ons door als er een risicowijziging is. Wij mogen WerkAttent aanpassen of beëindigen met ingang van de datum van risicowijziging.
3. Met een risicowijziging bedoelen wij dat:
  - uw bedrijfsactiviteit of bedrijfsindeling volgens de Kamer van Koophandel verandert;
  - u (personeel van) een ander bedrijf geheel of gedeeltelijk overneemt;
  - u uw bedrijf gedeeltelijk verkoopt of splitst;
  - u fuseert met een ander bedrijf;
  - uw (CAO-) verplichtingen met betrekking tot arbeidsongeschiktheid en verzuimmanagement veranderen;
  - uw bedrijfsrisico's, zoals genoemd in de RI&E, veranderen.
4. Als wij door een risicowijziging WerkAttent in uw nadeel aanpassen, mag u WerkAttent beëindigen. U kunt dit schriftelijk doorgeven, binnen 30 dagen na ontvangst van ons bericht van wijziging. WerkAttent eindigt dan op de dag na afloop van de meldingsperiode van 30 dagen.

5. Als wij uw melding niet binnen 30 dagen na de risicowijziging ontvangen, gelden de volgende regels:
- aanpassingen in WerkAttent voeren we door met ingang van de dag waarop de risicowijziging bij ons bekend is;
  - als het premiepercentage moet worden verhoogd, verlagen we naar rato de uitkeringen die vanaf de risicowijziging zijn gestart. Eventuele beperkende voorwaarden passen wij op deze uitkeringen toe;
  - zouden wij WerkAttent hebben beëindigd dan doen we dat alsnog met ingang van de datum van de risicowijziging.

---

**art 11 | Wanneer ontvangt u de uitkering?**

---

1. Wij berekenen uw recht op uitkering per kalendermaand achteraf.
2. Wij maken de uitkering over een maand voor het einde van de volgende maand aan u over.
3. 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.

---

**art 12 | Hoe is het terrorismerisico verzekerd?**

---

1. Hebt u recht op een uitkering uit WerkAttent door een gebeurtenis die (in)direct verband houdt met het terrorismerisico? Dan is onze uitkeringsplicht of vrijstelling van premiebetaling beperkt tot het bedrag dat wij voor diezelfde aanspraak ontvangen van de Nederlandse Herverzekeringsmaatschappij voor Terrorisemeschaden NV (NHT).
2. De NHT biedt een herverzekeringsdekking voor terrorismerisico tot maximaal 1 miljard euro per kalenderjaar (2005). Dit bedrag geldt voor alle claims van alle bij de NHT aangesloten verzekeraars samen. Het bedrag kan van jaar tot jaar worden aangepast. Zo'n aanpassing wordt meegedeeld in drie landelijk verschijnende dagbladen.

---

**art 13 | Hoe behandelen wij claims bij het terrorismerisico?**

---

1. Op onze herverzekering bij de NHT is een 'Protocol Afwikkeling Claims' van toepassing. Dit protocol kunt u opvragen bij de NHT. Belangrijk om te weten, is dat de NHT:
  - beslist of een aanspraak op een uitkering of premievrijstelling het gevolg is van terrorismerisico. Een besluit van het NHT is bindend voor ons, voor u en voor de verzekerde(n);
  - claims die voortvloeien uit het terrorismerisico aan één kalenderjaar mag toewijzen;

- de uitkering aan deelnemende verzekeraars mag uitstellen totdat de NHT kan bepalen of er voldoende financiële middelen zijn om alle vorderingen te dekken. Zijn die middelen er niet dan mag de NHT een gedeeltelijke uitkering doen. In dat geval zullen ook wij gedeeltelijk uitkeren.

2. U kunt pas aanspraak maken op een uitkering, als wij van de NHT te horen hebben gekregen welk bedrag wij, eventueel bij wijze van voorschot, uitgekeerd krijgen.
3. U moet uw aanspraak op een uitkering melden, binnen twee jaar nadat de NHT heeft vastgesteld dat sprake is van terrorismerisico. Onze herverzekeringsdekking bij de NHT geldt namelijk slechts twee jaar. Meldt u zich te laat dan kan de NHT ons geen vergoeding meer geven en vervalt onze uitkeringsplicht.

---

**art 14 | Hoe berekenen wij het premiepercentage voor een kalenderjaar?**

---

1. Voorafgaand aan elk kalenderjaar stellen wij opnieuw een premiepercentage vast. Bij die berekening gaan we uit van de informatie op peildatum 1 september. Het betreft de volgende gegevens:
  - de bedrijfsactiviteit volgens uw inschrijving bij de Kamer van Koophandel;
  - het aantal werknemers;
  - uw werknemersgegevens en verzekerde jaarlonen;
  - het aantal verzuimdagen in uw bedrijf in de drie jaren van 1 september tot 1 september direct voorafgaand aan de peildatum (de referentieperiode). Het aantal verzuimdagen in de referentieperiode telt niet mee, als u WerkAttent sluit op of na 1 maart voorafgaand aan de peildatum of voor zover wij de uitkeringen hebben kunnen verhalen op een aansprakelijke derde.
2. Wij kunnen het premiepercentage voor een kalenderjaar opnieuw vaststellen, als we na de peildatum wijzigingen in de gebruikte gegevens moeten verwerken.
3. Gaat WerkAttent in volgens een op of na 1 september gedateerde offerte? Dan gelden het premiepercentage en het eventuele eigenrisicopercentage ook voor het volgende kalenderjaar.

---

**art 15 | Hoe betaalt u de verschuldigde premie?**

---

1. U betaalt de bedragen die wij in rekening brengen binnen 30 dagen na de factuurdatum.
2. Bij aanvang of wijziging van WerkAttent bent u de volledige premie tot de einddatum verschuldigd.
3. Bij verlenging van WerkAttent bent u per 1 januari de volledige premie voor het komende kalenderjaar verschuldigd.
4. Voor het einde van een kalenderjaar ontvangt u van ons bericht over het premiepercentage voor het volgende kalenderjaar.

5. Per 1 januari van elk jaar brengen wij eerst een voorlopige premie in rekening. Deze premie baseren we op het (nieuwe) premiepercentage en de laatst bekende verzekerde jaarlonen van het voorgaande kalenderjaar.
6. Als we alle actuele gegevens per 1 januari ontvangen, berekenen we de werkelijk verschuldigde premie voor het nieuwe kalenderjaar. Veranderingen in werknemersgegevens en de verzekerde jaarlonen worden hierin gedurende het jaar verwerkt.
7. Hebt u geen werknemers meer in dienst? Dan betaalt u voor WerkAttent een minimumbedrag.

#### **art 16 | Wat gebeurt er als u niet op tijd betaalt?**

1. Betaalt u de eerste rekening van WerkAttent niet op tijd? Dan ontstaan er geen rechten uit WerkAttent. U verkrijgt die rechten pas op de dag na de datum waarop we de verschuldigde premie van u ontvangen.
2. Betaalt u niet op tijd of niet volledig? Dan sturen wij u een aanmaning. Blijft u in gebreke, dan berichten wij u dat wij WerkAttent opschorten.
3. Met ingang van de dag van opschorting kunt u geen rechten meer uit WerkAttent ontfemen voor:
  - arbeidsongeschiktheid (en een latere toename daarvan) die is ontstaan tijdens de opschortingsperiode;
  - bestaande arbeidsongeschiktheid die toeneemt tijdens de opschortingsperiode;
  - een overlijden tijdens de opschortingsperiode.
 De opschorting geldt ook voor verzuimmanagement. Dat betekent dat u er zelf voor moet zorgen dat u uw wettelijke verplichtingen nakomt.
4. Als WerkAttent is opgeschort, kunnen we WerkAttent zonder opzegtermijn beëindigen.
5. Als u alsnog betaalt, dan hebt u weer rechten uit WerkAttent vanaf de dag na de datum waarop wij het verschuldigde premie ontvangen. Maar dit geldt niet als wij WerkAttent al beëindigd hebben en nooit voor de gevallen waarvoor u door de opschorting geen rechten meer aan WerkAttent kunt ontfemen.
6. Als wij WerkAttent opschorten of beëindigen, blijft u verplicht de verschuldigde premie te voldoen.
7. Als wij maatregelen nemen om onze vordering bij u te incasseren, komen alle gerechtelijke én buitengerechtelijke kosten voor uw rekening.
8. Vanaf het moment waarop u (gedeeltelijk) te laat betaalt tot aan de dag dat u volledig betaalt, berekenen wij de wettelijke rente. Wij houden ons recht op een volledige schadevergoeding volgens de wet.

#### **art 17 | Wie mag er verrekenen?**

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

#### **art 18 | Algemene aanpassing van premiepercentage en/of de voorwaarden?**

1. Wij mogen het premiepercentage en/of de voorwaarden van WerkAttent aanpassen. Maar dit mag alleen als wij dat tegelijkertijd doen voor alle klanten van WerkAttent of bepaalde groepen van klanten. Bij een algemene aanpassing brengen wij u op de hoogte.
2. Bij een algemene aanpassing mag u WerkAttent beëindigen. Behalve als de wijziging:
  - een verbetering van de voorwaarden en/of verlaging van het premiepercentage betekent;
  - voortvloeit uit wettelijke regelingen en/of bepalingen.
3. Als u WerkAttent wilt beëindigen, geeft u dat schriftelijk aan ons door binnen de termijn die wij in ons bericht over de wijziging noemen. WerkAttent eindigt dan op de datum die in ons bericht staat.
4. Als wij binnen de genoemde termijn geen beëindigingsverzoek van u ontvangen, gaan wij er van uit dat u met de aanpassing instemt.

#### **art 19 | Wanneer eindigt WerkAttent?**

1. WerkAttent eindigt op de dag dat:
  - u voor het UWV geen werkgever meer bent;
  - u uw bedrijf verkoopt of beëindigt;
  - u failliet wordt verklaard, aan u surséance van betaling wordt verleend of de wettelijke schuldsaneringsregeling op u van toepassing wordt verklaard.
2. U kunt WerkAttent beëindigen per 1 januari na de einddatum. Als u van deze mogelijkheid gebruik wilt maken, moet uw schriftelijk beëindigingsverzoek uiterlijk één maand voor de einddatum in ons bezit zijn.
3. Wij kunnen WerkAttent beëindigen:
  - als het verzekerde risico wijzigt;
  - als er zes maanden lang geen werknemers zijn of geen verzekerbaar belang meer is;
  - als u zich niet aan uw verplichtingen houdt;
  - als u opzettelijk onjuiste gegevens verstrekt of hebt laten verstrekken;
  - per 1 januari na de einddatum. We hanteren dan een opzegtermijn van twee maanden.



WerkAttent

## Verzekeringsdeel Loondoorbetalingsverzekering met een eigenrisico in tijd

### art 20 Welk risico hebt u verzekerd?

1. WerkAttent geeft recht op een uitkering voor het loon dat u volgens uw loondoorbetalingsverplichting moet betalen aan arbeidsongeschikte werknemers in de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid.
2. Als de werknemer al arbeidsongeschikt is op de dag dat hij bij u in dienst treedt, bestaat recht op uitkering voor het deel van de periode van 104 weken vanaf indienst-treding. (Dit geldt ook voor een werknemer die na het aanvaarden van passende arbeid bij een andere werkgever verplicht bij u terug in dienst komt.)
3. Als perioden van arbeidsongeschiktheid elkaar binnen vier weken opvolgen, tellen wij ze bij elkaar om de periode van 104 weken te bepalen.
4. Als een werknemer overlijdt, ontvangt u een uitkering van het verzekerde loon over een maand.
5. Als een percentage voor werkgeverslasten is meeverzekerd, blijkt dit uit het bewijs van verzekering en verzuimmanagement.

### art 21 Wat is uw eigenrisico voor de loondoorbetalingen?

1. Er is een eigenrisicoperiode voor elke nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid. Deze eigenrisicoperiode staat op uw bewijs van verzekering en verzuimmanagement.
2. Deze eigenrisicoperiode geldt voor een werknemer eenmaal, als perioden van arbeidsongeschiktheid elkaar binnen vier weken opvolgen.
3. De eigenrisicoperiode gaat in op de eerste ziektedag, behalve als:
  - de eerste ziektedag een zaterdag of zondag is. De eigenrisicoperiode gaat dan in op de maandag direct daarna;
  - u niet vanaf de eerste ziektedag recht op uitkering hebt. De eigenrisicoperiode geldt dan vanaf de dag dat u recht op uitkering hebt.

### art 22 Hoe berekenen wij de uitkering?

1. Wij berekenen uw uitkering voor loondoorbetaling aan een werknemer per periode van arbeidsongeschiktheid. Dit doen wij per maand achteraf en volgens het geldende dekkingspercentage.
2. We berekenen de uitkering door het op de eerste ziektedag verzekerde jaarloon te delen door 261 en te vermenigvuldigen met het aantal verzuimdagen onder aftrek van uw eigenrisicoperiode. In de berekening verwerken wij de percentages die in deze periode gelden voor de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

3. Wij berekenen de overlijdensuitkering over het op de dag van overlijden verzekerde jaarloon. De uitkering is het verzekerde loon over één maand, gerekend vanaf de dag na de overlijdensdatum. Voor de overlijdensuitkering hanteren wij het dekkingspercentage dat als eerste geldt bij een nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid.
4. Als u een percentage voor werkgeverslasten hebt meeverzekerd, verhogen wij de uitkering met dat percentage.

### art 23 Toelichting op het verzekerde risico?

WerkAttent geeft recht op uitkering als u een loondoorbetalingsplicht hebt. Dat betekent dat u geen beroep op een uitkering kunt doen als of voor zover u niet (meer) verplicht bent loon door te betalen, bijvoorbeeld:

- als de werknemer niet arbeidsongeschikt is;
- als de werknemer zijn eigen of passende arbeid (geheel of gedeeltelijk) hervat;
- als de werknemer zijn herstel belemmert of niet meewerkt aan het controleren of vaststellen van zijn arbeidsongeschiktheid;
- als de werknemer passende arbeid, bij u of een andere werkgever, weigert;
- als en voor zover een WAO-uitkering of WIA-uitkering wordt toegekend of verhoogd;
- als de werknemer gedetineerd is;
- als de arbeidsongeschiktheid ontstaat door opzet of grove schuld van de werknemer zelf;
- voor arbeidsongeschiktheid in een periode van onbetaald verlof of verlof volgens de Wet arbeid en zorg;
- vanaf de dag dat de werknemer overlijdt;
- vanaf de dag dat de dienstbetrekking van de werknemer eindigt;
- als de periode van 104 weken van loondoorbetaling is bereikt.

### art 24 Wat gebeurt er als wetgeving verandert?

Door veranderingen in de sociale zekerheid kan uw recht op uitkering niet toenemen.

### art 25 Hebt u recht op uitkering na beëindiging van WerkAttent?

1. Na beëindiging van WerkAttent hebt u recht op uitkering als de eerste ziektedag voor de beëindigingsdatum van WerkAttent ligt
2. Na beëindiging van WerkAttent verhogen wij de uitkeringen niet meer. We kunnen de uitkering wel verlagen, als de arbeidsongeschiktheid afneemt.

3. Dit recht op uitkering geldt niet als WerkAttent eindigt, omdat:
- u voor het UWV geen werkgever meer bent;
  - u uw bedrijf verkoopt of beëindigt;
  - u of uw bedrijf failliet wordt verklaard, aan u of uw bedrijf surséance van betaling wordt verleend of de wettelijke schuldsaneringsregeling op u van toepassing wordt verklaard;
  - u zich niet aan uw verplichtingen houdt;
  - u het factuurbedrag niet of niet op tijd hebt betaald;
  - u ons opzettelijk onjuiste gegevens hebt verstrekt of hebt laten verstrekken.
4. Als een uitkering voor een werknemer eindigt na het beëindigen van WerkAttent, kan daarna niet opnieuw recht op uitkering ontstaan. Ook niet als die werknemer binnen vier weken opnieuw arbeidsongeschikt wordt.

**art 26** | **Waarvoor keert WerkAttent niet (meer) uit?**

---

WerkAttent voorziet niet (meer) in een uitkering in de volgende gevallen:

- als de werknemer om andere redenen dan arbeidsongeschiktheid niet werkt;
- als de werknemer recht heeft op een uitkering of verlof volgens de Wet arbeid en zorg;
- als de werknemer of zijn nabestaanden aanspraak kunnen maken op een uitkering volgens de Ziektewet;
- als de werknemer volgens de WAO of de Wet WIA voor 80% of meer arbeidsongeschikt is. Wij nemen deze werknemers niet (langer) in de verzekering op;
- vanaf de eerste dag van de maand waarin de arbeidsongeschikte werknemer met de Vut of prepensioen gaat;
- vanaf de eerste dag van de maand waarin de arbeidsongeschikte werknemer 65 jaar wordt;
- als de loondoorbetalingsplicht na 104 weken wordt verlengd;
- voor nieuwe perioden van arbeidsongeschiktheid, als na 104 weken loondoorbetaling geen WAO-uitkering of WIA-uitkering is aangevraagd en/of de werknemer zijn oorspronkelijke beroep niet meer kan uitoefenen waarbij er geen sprake is van passend werk tegen een bijbehorend loon;
- voor individuele loonsverhogingen van de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid;
- als de arbeidsongeschikte werknemer door een (gedeeltelijke) bedrijfsovername bij u in dienst komt en de eerste ziektedag voor de datum van indiensttreding ligt;
- voor directeuren-groootaandeelhouders (DGA's). DGA's die al van voor 1 januari 1998 in overleg met ons zijn meeverzekerd, blijven wel verzekerd voor de eerste 52 weken loondoorbetaling;
- als u uw verplichtingen niet nakomt en onze belangen hierdoor zijn of kunnen worden geschaad;
- als sprake is van molest;
- als sprake is van atoomkernreacties.

**WerkAttent**

**Deel Verzuimmanagement**

**art 27 | Hoe verrichten wij onze diensten?**

1. Dit deel heeft speciaal betrekking op onze dienstverlening voor preventie, verzuimbegeleiding en reïntegratie.
2. Wij verrichten onze werkzaamheden in Nederland.
3. Wij voeren de overeengekomen diensten zo goed mogelijk uit. We doen dit naar ons beste inzicht en vermogen, in overeenstemming met de eisen van goed vakmanschap en wet- en regelgeving. We garanderen continuïteit in de dienstverlening. Met uitzondering van overmachtsituaties zorgen we dus voor vervanging, als uitvoerend personeel de opdracht niet kan uitvoeren.
4. Wij mogen onze werkzaamheden en/of diensten (gedeeltelijk) uitbesteden aan derden. Wij blijven eindverantwoordelijk en zien erop toe dat zij aan onze kwaliteitseisen voldoen.
5. Als u onze inzet of die van een derde moet annuleren, geldt een annuleringstermijn van minimaal één werkdag om te voorkomen dat wij de kosten bij u in rekening brengen.

**art 28 | Hoe stelt u ons in staat ons werk goed te doen?**

1. Onze dienstverlening voor verzuimbegeleiding en reïntegratie start bij de melding van arbeidsongeschiktheid van een werknemer en eindigt na 104 weken of als het dienstverband eerder eindigt.
2. Wij zijn afhankelijk van uw berichtgeving. We kunnen een goede dienstverlening alleen garanderen, als u alles op tijd aan ons doorgeeft en uw verplichtingen nakomt.
3. U hebt ook verplichtingen aan het UWV. Om daar invulling aan te kunnen geven, zorgt u ervoor dat:
  - wij binnen 24 uur op de afgesproken manier over arbeidsongeschiktheid of werkhervatting worden geïnformeerd;
  - wij het uiterlijk één maand van tevoren van u vernemen als de dienstbetrekking met de arbeidsongeschikte werknemer eindigt.
4. Als u deze en uw andere verplichtingen niet nakomt, komen de eventuele nadelige gevolgen voor uw rekening.

**art 29 | Hoe bewaren we medische informatie? Wie heeft inzage in dossiers?**

1. Wij houden een dossier bij van alle werknemers die wij onderzoeken. Op deze (medische en andere) persoonsgegevens is een apart privacyreglement van toepassing. Dit reglement hebben we aangemeld bij het College Bescherming Persoonsgegevens. U kunt het opvragen bij onze Servicedesk en via onze website.

2. Alleen de werknemer en wij hebben recht op inzage in het dossier.
3. Als werkgever mag u een dossier inzien, als u daarvoor een schriftelijke, speciaal verleende machtiging hebt van de werknemer of uw bevoegdheid ontleent aan een wettelijke regeling.
4. Als WerkAttent eindigt, dragen wij op uw verzoek een dossier over. Daaraan voorafgaand zorgt u voor schriftelijke toestemming van de werknemer. Wij vragen u een vergoeding voor de dossieroverdracht.

**art 30 | Hoe gaan wij om met wetsveranderingen?**

1. Wij leveren alle overeengekomen diensten aan u conform de wettelijke verplichtingen voor verzuimbegeleiding en bedrijfsmedische zorg.
2. Brengt nieuwe wet- of regelgeving voor u of voor ons andere verplichtingen met zich mee? Dan maken deze nieuwe verplichtingen automatisch deel uit van de overeenkomst. Eventuele meer- of minderkosten verwerken wij in het premiepercentage.

**art 31 | Welke interventies regelt WerkAttent voor u?**

1. WerkAttent verzorgt de interventies die wij nodig vinden om arbeidsongeschikte werknemers sneller terug te laten keren in het arbeidsproces.
2. In bijzondere situaties mogen wij in redelijkheid het financiële belang afwegen tegen de noodzaak. Bijvoorbeeld bij parttimers met een beperkt dienstverband of als de verzekering (van een werknemer) spoedig eindigt. Als iemand recht op een uitkering van de Ziektewet (vangnet) heeft, bieden wij geen kostenloze interventies.
3. Deze interventies laten wij uitvoeren door geselecteerde aanbieders en volgens een met ons afgesproken programma. Als een interventie nodig is, ontvangt u daarover informatie.
4. Wij regelen kosteloos de interventies in de volgende categorieën:
  - houdings- en bewegingsapparaat  
Training en begeleiding bij bijvoorbeeld gewrichts- of rugklachten, die specifiek wordt ingezet op het terugkeren naar werk;
  - psychologische hulpverlening  
Psychologische begeleiding die specifiek wordt ingezet op het terugkeren naar werk;
  - bedrijfsmaatschappelijk werk  
Het met hulp van bedrijfsmaatschappelijk werkers aanpakken van psychosociale problemen in de privé- én werksfeer;
  - wachtlijstbemiddeling  
Bemiddeling bij het krijgen van snellere medische hulp;

- conflictbemiddeling  
Inschakeling van een erkende mediator bij conflicten binnen uw bedrijf die leiden tot arbeidsongeschiktheid;
- begeleiding naar ander werk  
Ondersteuning bij het verkrijgen van passend werk binnen uw bedrijf of, als dat niet beschikbaar is, passend werk bij een andere werkgever.

**art 32** | **Welke mogelijkheden biedt WerkAttent u voor andere interventies?**

---

1. Als er volgens u of volgens ons andere dan de eerder genoemde interventies nodig zijn, dan kunnen wij dat voor u verzorgen.
2. Wij beoordelen per keer in hoeverre u daar een financiële bijdrage aan moet leveren.
3. Wij geven opdracht voor de interventie, zodra wij met u overeenstemming hebben over de interventie en de eventuele kosten.

**art 33** | **Hebt u recht op onze dienstverlening na het einde van WerkAttent?**

---

1. Als WerkAttent eindigt, eindigt uw recht op onze dienstverlening op het gebied van verzuimmanagement.
2. Zolang nog recht op uitkering voor een werknemer bestaat, werkt u eraan mee als wij acties voor verzuimbegeleiding en reïntegratie nodig vinden.

**art 34** | **Hoe is onze aansprakelijkheid geregeld?**

---

1. Wij zijn aansprakelijk voor toerekenbare tekortkomingen in onze dienstverlening.
2. Wij zijn ook aansprakelijk voor zaakschade en schade veroorzaakt door dood of lichamelijk letsel die het gevolg is van een tekortkoming. Maar alleen als wij die tekortkoming onder de gegeven omstandigheden en bij normale vakkennis en oplettendheid hadden kunnen vermijden.
3. Ontdekt u een gebrek in onze dienstverlening of had u dit redelijkerwijs kunnen ontdekken? Dan kunt u ons binnen veertien dagen manen dat te herstellen. Wij kunnen pas aansprakelijk zijn, als we onze verplichtingen dan nog niet nakomen. Hierbij moet u ons wel de kans geven om een gemaakte fout binnen een redelijke termijn en voor eigen rekening te herstellen.
4. Onze aansprakelijkheid is beperkt tot het bedrag dat u voor het kalenderjaar waarin de schade is veroorzaakt, verschuldigd bent voor verzuimmanagement. Maar als de schade is veroorzaakt door opzet of grove schuld van onze bedrijfsleiding, geldt deze aansprakelijkheidsbeperking niet.