

Voorwaarden MKB FiT Excellent

ZekerArbo

1. Aanhef

Met het Contract breidt ZekerArbo haar aansprakelijkheid tegenover Opdrachtgever uit. Opdrachtgever heeft wanneer zij een Loonsanctie krijgt opgelegd, recht op de Vergoeding van ZekerArbo. Met deze 'Voorwaarden MKB FiT Excellent' geeft ZekerArbo nadere invulling aan de wijze waarop de Vergoeding wordt berekend, de voorwaarden waar Opdrachtgever aan dient te voldoen en wat de consequenties zijn van het niet nakomen van de Voorwaarden.

2. Definities

In deze 'Voorwaarden MKB FiT Excellent' worden de hiernavolgende termen in de volgende betekenis gebruikt, tenzij uitdrukkelijk anders is aangegeven:

- 2.1. ZekerArbo: ZekerArbo is een handelsnaam van Zorg van de Zaak N.V., KvK 27145186.
- 2.2. Contract: het aan dit document verbonden contract genaamd MKB FiT Excellent.
- 2.3. Opdrachtgever: de (rechts)persoon waarmee ZekerArbo een overeenkomst heeft gesloten.
- 2.4. Werkgever: de (rechts)persoon die waar de Werknemer een arbeidsovereenkomst mee heeft afgesloten.
- 2.5. Werknemer: de natuurlijke persoon die voor de Werkgever arbeid verricht.
- 2.6. Partijen: ZekerArbo en Opdrachtgever gezamenlijk.
- 2.7. Schriftelijk: zowel traditionele schriftelijke communicatie als digitale communicatie op te slaan op een duurzame gegevensdrager, zoals e-mailcommunicatie.
- 2.8. Voorwaarden: het geheel van bepalingen in dit document.
- 2.9. Loonsanctiebesluit: het besluit dat het UWV in de zin van artikel 25 lid 9 Wet WIA aan Opdrachtgever heeft opgelegd met betrekking tot de door ZekerArbo op basis van het Contract begeleidde Werknemer, ook wel aangeduid als 'Loonsanctie'.
- 2.10. Loonwaarde: de economische waarde die de Werknemer tijdens zijn verzuim door middel van arbeid genereert, berekend op de volgende wijze:
 - Loonwaarde = percentage werkzame uren
percentage handelingstempo in huidige arbeid
* percentage gemiddeld uurloon huidige arbeid ten opzichte van gemiddeld uurloon van de eigen functie.
- 2.11. Vergoeding: het bedrag waar Opdrachtgever op basis van het Contract aanspraak op kan maken bij een Loonsanctiebesluit en dat in artikel 4 van deze Voorwaarden nader wordt gespecificeerd.
- 2.12. Overeenkomst: een overeenkomst tussen Opdrachtgever en ZekerArbo, niet zijnde het Contract.

3. Toepasselijkheid

- 3.1. Deze Voorwaarden maken een inherent onderdeel uit van het Contract.
- 3.2. Indien een met ZekerArbo gesloten Overeenkomst bepalingen bevat die afwijken van deze Voorwaarden, prevaleren de bepalingen van deze Voorwaarden. Indien er expliciet en onder referentie naar deze Voorwaarden is afgeweken van deze Voorwaarden, geldt die afwijking uitsluitend voor de desbetreffende Overeenkomst en blijven alle andere bepaling uit deze Voorwaarden - waar mogelijk - onverminderd van kracht.
- 3.3. In geval van nietigheid van één of meer bepalingen van deze Voorwaarden, blijven de overige bepalingen onverminderd van kracht. Indien een bepaling van deze Voorwaarden om welke reden dan ook niet geldig is, zullen Partijen in overleg een vervangende bepaling vaststellen die de inhoud en strekking van de oorspronkelijke bepaling zo dicht mogelijk benadert.

4. Voorwaarden

- 4.1. Opdrachtgever heeft, gedurende de volledige periode dat hij op basis van artikel 7:629 lid 1 en lid 11 Burgerlijk Wetboek gehouden is om het loon van de Werknemer door te betalen het Contract bij ZekerArbo afgesloten.
- 4.2. Opdrachtgever heeft de verzuimbegeleiding van de Werknemer, gedurende de volledige in artikel 3.1 genoemde termijn op basis van het Contract bij ZekerArbo belegd.
- 4.3. Opdrachtgever of Werkgever heeft Werknemer binnen 24 uur na de eerste ziekte dag bij ZekerArbo aangemeld.
- 4.4. Opdrachtgever, Werkgever en de Werknemer informeren ZekerArbo tijdig, correct en volledig over alle relevante zaken betreffende de verzuimmelding.
- 4.5. Wanneer blijkt dat de feitelijke situatie niet correct door ZekerArbo wordt begrepen of geduid, dient Opdrachtgever, dan wel de Werkgever, ZekerArbo hier op eigen initiatief Schriftelijk en onverwijld over te informeren.
- 4.6. Opdrachtgever en Werkgever spannen zichzelf actief in om aan de Wet verbetering poortwachter en hieraan gelieerde wetgeving te voldoen teneinde een Loonsanctie te voorkomen en de Werknemer zo spoedig en duurzaam mogelijk te laten re-integreren.

- 4.7. Opdrachtgever is verplicht om, zowel gedurende de eerste 104 weken wachtijd als tijdens de Loonsanctie, alle adviezen van ZekerArbo tijdig en volledig op te volgen. Voorbeelden van adviezen die gegeven kunnen worden zijn:
- Het opstellen van documenten in het kader van de verzuimbegeleiding zoals een (bijstelling van het) plan van aanpak;
 - Het inzetten van een interventie zoals een medische expertise, mediation of tweede spoor;
 - Het bij het UWV aanvragen van een bekortingsverzoek Loonsanctie;
 - Het inzetten van een corrigerende of activerende maatregel jegens de Werknemer, zoals het opschorten of stopzetten van het loon van de Werknemer.
- 4.8. Opdrachtgever komt zelf actief haar eigen verplichtingen na waarbij zij niet passief op advies of aanwijzing van ZekerArbo wacht. Dit behelst onder meer de verplichting van Opdrachtgever om op eigen initiatief:
- Binnen twee weken na het opstellen van de probleemanalyse een plan van aanpak op te stellen;
 - Tijdig melding aan ZekerArbo maken van feiten en omstandigheden die de re-integratie beïnvloeden;
 - Tijdig stukken bij het UWV aanleveren zoals het re-integratieverslag;
 - De praktische c.q. feitelijke onuitvoerbaarheid van een eerder door ZekerArbo gegeven advies bij ZekerArbo Schriftelijk aankaarten;
 - De Werknemer te motiveren en activeren om te voldoen aan de verplichtingen waar hij tijdens de arbeidsongeschiktheid aan dient te voldoen;
 - Het monitoren of er sprake is van duurzame hervatting van de werkzaamheden door de Werknemer en dit terug te koppelen.
- 4.9. Opdrachtgever is haar betalingsverplichtingen, binnen de overeengekomen (betaling)termijn, jegens ZekerArbo nagekomen.
- 4.10. Opdrachtgever heeft binnen 17 dagen na dagtekening van het Loonsanctiebesluit, Schriftelijk bij ZekerArbo aanspraak gemaakt op het bestaan van het Contract en het Loonsanctiebesluit naar ZekerArbo verzonden.
- 4.11. Opdrachtgever geeft bij een Loonsanctiebesluit aan ZekerArbo of een door ZekerArbo aan te wijzen derde partij, een mandaat om namens Opdrachtgever bezwaar en beroep tegen het Loonsanctiebesluit in te (laten) stellen.
Opdrachtgever zal daartoe de nodige informatie en medewerking aan ZekerArbo verlenen. Bezwaar en Beroep is voor rekening en risico van de Opdrachtgever.

5. Vergoeding

- 5.1. Opdrachtgever heeft in het geval van een opgelegd Loonsanctiebesluit aanspraak op een Vergoeding door ZekerArbo, mits aan alle Voorwaarden is voldaan.
- 5.2. De Vergoeding is gelijk aan het loon dat Opdrachtgever op basis van artikel 7:629 lid 11 onder b Burgerlijk Wetboek gedurende de Loonsanctie gehouden is aan de Werknemer te voldoen. Eventuele verhogingen van dit bedrag welke Opdrachtgever conform andere (impliciete) afspraken gehouden is te voldoen, hetzij contractueel, bij cao of anderszins, evenals het loon over de eerste 104 weken van het verzuim, worden expliciet niet door ZekerArbo vergoed.
- 5.3. De Vergoeding wordt verminderd met:
- De periode vanaf 2 weken na de datum waarop ZekerArbo of een door haar aangewezen derde adviseert om een bepaalde actie uit te voeren of interventie in te zetten en Opdrachtgever dit niet heeft gedaan, tot aan de datum waarop Opdrachtgever het advies wel opvolgt of de interventie heeft ingezet;
 - Het percentage Loonwaarde dat de Werknemer gedurende een bepaalde periode genereert;
 - Het percentage waarin de Werknemer volgens ZekerArbo, de arbeidsdeskundige of het UWV in staat is om het eigen werk - eventueel met aanpassingen - te verrichten;
 - Eventuele vergoedingen van de arbeidsongeschiktheid die Opdrachtgever vanuit een verzekering of schadevergoeding ontvangt of zou kunnen ontvangen.
- 5.4. Gedurende de periode dat de Werknemer geen wettelijk recht op loon heeft, bijvoorbeeld wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof, opname in een huis van bewaring of een loonstop, heeft Opdrachtgever geen recht op de Vergoeding.
- 5.5. Eventuele wettelijke verhogingen van het loon, zoals wettelijke verhoging en wettelijke rente bij een onterecht gegeven ontslag, vallen niet onder de Vergoeding.
- 5.6. De Vergoeding strekt niet verder dan hetgeen in dit artikel wordt omschreven.

6. Voortijds eindigen van het Contract

- 6.1. Zodra het Contract om welke reden dan ook eindigt, kan er geen beroep op de uitgebreide aansprakelijkheid van ZekerArbo worden gedaan en wordt er teruggevallen op de reguliere aansprakelijkheidsregels.
- 6.2. Wanneer ZekerArbo constateert dat Opdrachtgever zichzelf onvoldoende aan de in artikel 3 genoemde Voorwaarden houdt, kan ZekerArbo de uitbreiding van de aansprakelijkheid zoals in dit document genoemd, eenzijdig en zonder rechtelijke tussenkomst intrekken door middel van een Schriftelijke mededeling.