

Verzuimloket Schilders

Deze voorwaarden zijn een aanvulling op de algemene voorwaarden Verzuimpakket Werkgever en gelden voor u die de module Ziekteverzuim al dan niet in combinatie met de module WGA Eigenrisicodragen heeft verzekerd. Deze voorwaarden zijn uitsluitend van toepassing als u behoort tot de doelgroep Schilders in de sector Schilderbedrijf en een aansluiting via Verzuimloket Schilders bent overeengekomen.

2022-01

Artikel Verzuimloket Schilders Voorwaarden

Datum 16 september 2021

IN AANMERKING NEMENDE DAT:

- De arbodienstverlening van het **Verzuimloket Schilders** wordt uitgevoerd door HCS Services B.V., onderdeel van HCS (hierna te noemen HCS).
- HCS een gecertificeerde arbodienst is met certificaatnummer 288116-2019-OTH-NLD-DNV, uitgegeven door DNV GL - Business Assurance;
- HCS zich bezig houdt met de begeleiding van arbeidsongeschikte Werknemers door Bedrijfsartsen, en re-integratie specialisten door middel van arbodienstverlening, inclusief Arbeidsdeskundig Casemanagement;
- HCS is aangesloten bij de branchevereniging OVAL;
- Werkgever al dan niet een verzuimverzekeringsovereenkomst heeft gesloten met een Verzekeraar;
- Werkgever een basiscontract arbodienstverlening wenst te sluiten met een gecertificeerde arbodienstverlener;
- Werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet gehouden is een beleid te voeren gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden in het kader van de zorg voor de veiligheid en gezondheid van Werknemers inzake alle met de arbeid verboden aspecten;
- Werkgever verplicht is op grond van artikel 14 Arbeidsomstandighedenwet advies van een gecertificeerde arbodienst in te winnen ten aanzien van de vervulling van de Kerntaken Arbodienstverlening, waaronder de verzuimbegeleiding van arbeidsongeschikte Werknemers;
- Werkgever en Werknemers gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor goede arbeidsomstandigheden gezondheid veiligheid en welzijn. De arbodienstverlener ondersteunt bij het beleidsmatig en praktisch invulling geven aan deze gezamenlijke verantwoordelijkheid;
- Partijen middels onderhavige afspraken wensen te voorzien in een basiscontract arbodienstverlening waarvan Arbeidsdeskundig Casemanagement deel uitmaakt;
- Werkgever voor zover vereist de instemming van de Ondernemingsraad (OR) of Personeelsvertegenwoordiging (PV) van Werkgever heeft verkregen voor het aangaan van onderhavige overeenkomst;
- Partijen de afspraken in het kader van de verzuimbegeleiding en het basiscontract arbodienstverlening hierbij nader vast wensen te stellen.

ZIJN OVEREENGEKOMEN ALS VOLGT:

1. Definities

In deze Overeenkomst wordt verstaan onder:

- **Arbeidsdeskundig Casemanagement;**
de procesbegeleiding van en advisering door HCS met betrekking tot, de door de Werkgever te verrichten verzuim en re-integratiebegeleiding van een arbeidsongeschikte Werknemer en het verzorgen van de contacten tussen Werkgever, Werknemer en Bedrijfsarts conform de Regeling procesgang 1e en 2e ziektejaar;
- **Arbodienstverlening inclusief Arbeidsdeskundig Casemanagement:**
de uitvoering van verzuim en re-integratiebegeleidingsdiensten door Bedrijfsartsen, Praktijkondersteuner Bedrijfsarts en re-integratiespecialisten en casemanagement door re-integratiespecialisten met betrekking tot arbeidsongeschikte Werknemers;

- Arbo-arts:
basisarts die werkt onder toezicht en volgens de richtlijnen van de Bedrijfsarts.
- Bedrijfsarts:
medisch specialist met BIG geregistreerd specialisme "Arbeid en gezond - bedrijfsgeneeskunde" die binnen dit specialisme de specialisatie "Bedrijfsarts" heeft afgerond en kerndeskundige in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet;
- Interventie:
de inzet van een Provider door Werkgever op advies van HCS;
- Kerndeskundigen:
de Bedrijfsarts en de Overige Kerndeskundigen:(hogere) veiligheidskundige, arbeidshygiënist en arbeids- en organisatiekundige;
- Kerntaken Arbodienstverlening:
 - a. het toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5 Arbeidsomstandighedenwet, en daarover adviseren;
 - b. het adviseren bij de begeleiding van Werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten, met inbegrip van het adviseren bij de uitvoering van bij of krachtens artikel 25, eerste, tweede, derde, vierde en zevende lid van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, dan wel bij of krachtens artikel 71a, eerste, tweede, derde, vierde en zevende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering gestelde regels;
 - c. het uitvoeren van:
 1. het arbeidsgezondheidskundig onderzoek, bedoeld in artikel 18 Arbowet;
 2. de aanstellingskeuring, indien de Werkgever deze laat verrichten.
 3. de consultatie met betrekking tot gezondheidskundige vraagstukken in verband met de arbeid anders dan bedoeld onder b.
- OVAL:
de brancheorganisatie van arbodiensten, interventiebedrijven, adviesbureaus op het terrein van outplacement en loopbaanbegeleiding en loopbaancoaching, re-integratiebedrijven en job coach organisaties;
- Praktijkondersteuner Bedrijfsarts:
Functionaris die door de bedrijfsarts gedelegeerde taken uitvoert in het kader van de arbodienstverlening, preventie en verzuimbegeleiding conform de richtlijnen van de bedrijfsarts;
- Provider:
een deskundige of gespecialiseerde dienstverlener die door HCS is geselecteerd op basis van performance en prijs kwaliteit verhouding voor het uitvoeren van door de Bedrijfsarts geadviseerde interventie ter bevordering van het herstel of de re-integratie van arbeidsongeschikte Werknemers;
- Re-integratiespecialist:
werknemer van HCS die het Arbeidsdeskundig Casemanagement verzorgt en de diensten op het gebied van verzuim en re-integratie begeleiding verricht voor zover niet behorend tot de werkzaamheden van de Bedrijfsarts;
- Verzuimmanagement Systeem
de door HCS aangewezen applicatie waarin de verzuimdossiers beheerd worden.
- Verzuimverzekering:
de door Werkgever afgesloten ziekteverzuimverzekering voor het risico van Werkgever tot doorbetaling van loon bij ziekte van Werknemers gedurende de eerste 2 of 3 jaar van ziekte;
- Werkafspraken:
de operationele afspraken waarin de details van de samenwerking zijn opgenomen;
- Werknemer:
de Werknemer van Werkgever

2. Dienstverlening en samenwerking

1. HCS adviseert Werkgever als gecertificeerde arbodienst gedurende de looptijd van onderhavige overeenkomst bij de herstel en verzuimbegeleiding door Werkgever van arbeidsongeschikte Werknemers en verzorgt voor Werkgever het casemanagement van de verzuimbegeleiding.
2. HCS zal Werkgever voorts bijstaan als gecertificeerde arbodienst bij de uitvoering van de (overige) Kerntaken arbodienstverlening.

3. Partijen zullen in het kader van de uitvoering van onderhavige overeenkomst zo goed mogelijk samenwerken en zo nodig nadere afspraken maken ter uitvoering en nadere invulling van het basiscontract arbodienstverlening.
4. De adviezen van HCS aan Werkgever zijn er op gericht de duur van het verzuim van Werknemers te beperken, een duurzaam herstel en re-integratie van Werknemers te bevorderen en de kosten voor de Werkgever te beperken en Werkgever is staat te stellen een goed arbeidsomstandigheden beleid te voeren.
5. HCS zal Werkgever door terbeschikkingstelling van het Verzuimmanagement Systeem van HCS in staat stellen middels raadpleging daarvan te zien welke acties op grond van de toepasselijke regelgeving van Werkgever en de arbeidsongeschikte Werknemer worden verwacht.
6. De verplichtingen van HCS hebben het karakter van een inspanningsverplichting.
7. HCS is gerechtigd onderdelen van de dienstverlening aan derden, zoals Bedrijfsartsen, uit te besteden onder handhaving van haar verantwoordelijkheid ter zake.
8. Werkgever blijft zelf eindverantwoordelijk voor de herstelbevordering en re-integratie van arbeidsongeschikte Werknemers en (de uitvoering van) het Arbeidsomstandigheden beleid.

3. Toepasselijke regelgeving

1. Partijen en overige bij de dienstverlening betrokkenen zullen bij de uitvoering van de dienstverlening de toepasselijke wettelijke regelgeving in acht nemen zoals opgenomen in;
de wet op de Arbeidsomstandigheden
het Burgerlijk Wetboek (BW)
de Ziektewet (ZW)
de Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wia)
de Wet verbetering poortwachter (Wvp)
de Algemene Verordening Gegevensverwerking (AVG)
de Uitvoeringswet Algemene Verordening Gegevensverwerking (UAVG)

en de op deze wetten gebaseerde regelgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden zoals, de Arbobesluiten en Arboregelingen, verzuimbegeleiding en re-integratie begeleiding, zoals de toepasselijke gedeelten van de Regeling Procesgang eerste en tweede ziektejaar en de Toelichting op de Regeling Procesgang eerste en tweede ziektejaar, de Beleidsregels beoordelingskader Poortwachter en de regelgeving ten aanzien van de vertrouwelijke behandeling van medische gegevens van de Autoriteit Persoonsgegevens en de van tijd tot tijd geldende beleidsregels of richtlijnen van UWV.

2. HCS zal bij de dienstverlening de ten tijde van de dienstverlening geldende professionele richtlijnen en standaarden zoals de voorschriften/adviezen vanuit de OVAL, de NVAB, de KNMG, alsmede de STECR richtlijnen in acht nemen.
3. In geval van strijdigheid tussen de wettelijke regelgeving en de richtlijnen van branche en beroepsorganisaties prevaleren de bepalingen van de wettelijke regelgeving.

4. Inhoud Dienstverlening

De Dienstverlening van HCS bestaat uit:

- A. Verzuimbegeleiding door re-integratie specialisten
- B. Nadere dienstverlening door re-integratie specialisten
- C. Verzuimbegeleiding door Bedrijfsartsen
- D. Overige Kerntaken arbodienstverlening
- E. Werkzaamheden in het kader van preventie en arbeidsomstandigheden beleid
- F. Terbeschikkingstelling verzuimmanagement systeem en communicatie

G. Informatie verstrekking aan de verzekeraar

De dienstverlening zal hierna onder 5 nader worden uitgewerkt.

5. Nadere uitwerking inhoud Dienstverlening

5.A. Verzuimbegeleiding door re-integratiespecialist / arbeidsdeskundig casemanagement

1. De re-integratie specialisten van HCS verzorgen het casemanagement van de verzuimbegeleiding en adviseren Werkgever op basis van de adviezen van de Bedrijfsarts bij de begeleiding van arbeidsongeschikte Werknemers gedurende de eerste 2 jaar van ziekte ten behoeve van herstel en re-integratiebegeleiding door Werkgever, gedurende de looptijd van de overeenkomst tussen Werkgever en HCS;
2. HCS (de re-integratiespecialist) verricht daartoe navolgende werkzaamheden:
 - a) Organiseert de inzet van de Bedrijfsarts, plant de Bedrijfsartsconsulten in overeenkomstig de wettelijke regelgeving en het advies Bedrijfsarts, of de wens van de Werknemer of Werkgever en roept de Werknemer op voor het spreekuur van de Bedrijfsarts;
 - b) Attendeert Werkgever over alle te nemen stappen in kader van de Wet verbetering poortwachter (Wvp) en de Regeling procesgang 1e en 2e ziektejaar via het Verzuimmanagement systeem;
 - c) Zorgt dat er op de daarvoor in de regelgeving bepaalde momenten in het Verzuimmanagement systeem op maat gemaakte concepten klaar staan voor de documenten die Werkgever in overleg met Werknemer dient op te stellen (zoals Plan van aanpak, de bijstellingen daarvan en de Eerstejaars Evaluatie);
 - d) Attendeert de Werkgever op de verplichting arbeidsongevallen te melden bij de inspectie SZW, voor zover HCS deze in het kader van de Verzuimbegeleiding ter kennis komen;
 - e) Verzendt de 42e week melding aan UWV;
 - f) Verstreckt middels het Verzuimmanagement systeem informatie voor het opstellen en bijhouden door Werkgever van het re-integratiedossier en re-integratieverslag ten behoeve van UWV;
 - g) Attendeert Werkgever middels het verzuimmanagement systeem op de toezending van het re-integratieverslag aan de Werknemer bij de aanvraag Wia door Werknemer;
 - h) Attendeert Werkgever en indien betrokken, de Verzekeraar via het verzuimmanagementsysteem op de verplichting van de ziek uit dienstmelding van een Werknemer (vangnet melding) en verzoekt de Bedrijfsarts om een Actueel Oordeel;
 - i) Bemiddelt met betrekking tot de inzet door Werkgever van Providers met betrekking tot door de Bedrijfsarts geadviseerde Interventies; Vraagt daartoe offertes op aan Providers en zendt de offerte van de Provider aan Werkgever en vervolgens na ondertekening door Werkgever aan de Provider;
 - j) Selecteert Providers op basis van performance en prijs kwaliteit verhouding;
 - k) Overlegt met de eventueel betrokken Verzekeraar over de mogelijkheid van vergoeding door de Verzekeraar aan Werkgever van de door Werkgever te maken kosten van Interventies;
 - l) Stelt Werkgever op de hoogte van vergoedingsmogelijkheden van Interventies door Verzekeraar;

- m) Houdt contact met Werkgever, Werknemer en eventuele andere betrokkenen in het verzuimbegeleiding proces;
- n) Verifieert op verzoek van Werkgever of sprake is van nalatigheid van Werkgever of Werknemer bij de verzuimbegeleiding, bij het bevorderen van het herstel of de re-integratie van Werknemer of bij het opvolgen van adviezen van Bedrijfsarts of Providers en wijst op de mogelijke gevolgen van deze nalatigheid en op mogelijkheden de begeleiding alsnog te verbeteren;
- o) Rapporteert de adviezen van de Bedrijfsarts binnen 48 uur na het spreekuur van de Bedrijfsarts in het Verzuimmanagement systeem, zodat deze beschikbaar zijn voor de Werkgever en wijst Werkgever op de beschikbaarheid daarvan voor Werkgever;
- p) Herstel meldingen van de bedrijfsarts worden in het verzuimmanagementsysteem opgenomen;
- q) Informeert Werkgever over de verplichting tot doorbetaling van loon op basis van de adviezen van de Bedrijfsarts;
- r) Verstrekt loonwaarde informatie aan de Verzekeraar en Werkgever;
- s) Zorgt voor tijdige en doelmatige verslaglegging van haar activiteiten ten behoeve van Werkgever in het Verzuimmanagementsysteem;
- t) Informeert de eventueel betrokken Verzekeraar bij nalatigheid van Werkgever of Werknemer ten aanzien van diens re-integratieverplichtingen indien sprake is van een verzuimverzekering in het kader waarvan HCS aan Werkgever is voorgedragen en HCS daartoe door Verzekeraar is verplicht;
- u) Wijst Werknemer op de mogelijkheid van het aanvragen van een second opinion door de Werknemer bij een andere Bedrijfsarts op kosten van Werkgever indien daartoe aanleiding bestaat, via de landelijke pool bedrijfsartsen second opinion (LPBSO);
- v) Wijst Werkgever en Werknemer op de mogelijkheid van het aanvragen van een Deskundigen Oordeel bij UWV onder opgave van de kosten daarvan voor respectievelijk Werkgever en Werknemer en wijst op consequenties van het niet aanvragen daarvan;
- w) Voert verweer tegen door UWV aan Werkgever opgelegde sancties in geval van oplegging daarvan als gevolg van aanwijsbare tekortkomingen van HCS.

5. B. Aanvullende dienstverlening in het kader van verzuimbegeleiding door de re-integratie specialisten

Op verzoek van Werkgever zal HCS op nader met Werkgever over een te komen voorwaarden (offerte basis) navolgende aanvullende diensten kunnen leveren:

1. Advies aan Werkgever over het voeren van verweer tegen door UWV opgelegde sancties of beschikkingen van UWV;
2. Het voeren van verweer (bezwaar en beroep) namens Werkgever tegen door UWV aan Werkgever opgelegde sancties of beschikkingen van UWV;
3. Verzuimbegeleidingsdiensten in geval van oplegging aan Werkgever van een sanctie door UWV in de vorm van doorbetaling van loon in het 3^e ziektejaar gedurende de looptijd van de overeenkomst met Werkgever.

Indien Werkgever een verzuimverzekering heeft, worden de voornoemde aanvullende diensten door HCS automatisch verricht op kosten van de Verzekeraar. Een procedure tot bezwaar of beroep kan in dat geval eerst worden gevoerd na ontvangst van een machtiging van Werkgever.

5. C. Verzuimdienstverlening door de Bedrijfsartsen

1. HCS verleent aan Werkgever de bijstand door een BIG geregistreerd Bedrijfsarts bij de begeleiding van Werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten als bedoeld in artikel 14 Arbeidsomstandigheden wet of artikel 25 lid 1, 2, 3, 4 en 7 van de Wet Wia.
2. De Bedrijfsarts van HCS verleent zijn advies op basis van een medische beoordeling naar aanleiding van een spreekuur contact met Werknemer.
3. De Bedrijfsarts maakt bij dreigend langdurig verzuim uiterlijk na 6 weken of zoveel eerder als de aard van de problematiek daartoe aanleiding geeft, een Probleemanalyse. Indien op basis van de inhoud van de achterliggende problematiek pas na 6 weken verzuim duidelijk wordt dat er sprake is van langdurig verzuim maakt de bedrijfsarts direct een Probleemanalyse en motiveert de verlengde termijn.
4. De Bedrijfsarts van HCS verstrekt de Werkgever informatie over:
 - de werkzaamheden waartoe de Werknemer niet meer of nog wel in staat is (functionele beperkingen, restmogelijkheden, en implicaties voor het soort werk dat de Werknemer nog wel kan doen;
 - de verwachte duur van het verzuim;
 - de mate waarin de Werknemer arbeidsongeschikt is (gebaseerd op functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort werk da de Werknemer nog kan doen;
 - eventuele adviezen over aanpassingen, werkvoorzieningen of interventies die de Werkgever voor de re-integratie moet treffen;
5. De Bedrijfsarts overlegt zo nodig (en uitsluitend na schriftelijke toestemming van de Werknemer) met de huisarts of behandelend specialist voor een behandeling in de reguliere zorg of om informatie uit te wisselen. Doel van de raadpleging van de curatieve sector is te komen tot een goed gecoördineerde diagnostiek, behandeling en invulling van werkmogelijkheden.
6. De Bedrijfsarts van HCS houdt het medisch dossier van de Werknemer bij.
7. Indien de Bedrijfsarts in het kader van de Verzuimdienstverlening frequent kort verzuim of langer aanhoudende gezondheidsklachten constateert bij Werknemers die redelijkerwijs zouden kunnen leiden tot uitval van Werknemers zal HCS de Werkgever adviseren op maat advies in te winnen ter voorkoming van uitval van de betrokken Werknemer(s).
8. De bedrijfsarts signaleert tijdig of er sprake is van stagnatie in:
 - het herstel van Werknemer of verbetering van de medische toestand
 - de functionele mogelijkheden en de eventuele werk gebonden en niet-werk gebonden (multi causale) oorzaken daarvan.
9. HCS zet de Bedrijfsarts in overeenkomstig de wettelijke eisen en regelgeving en op basis van adviezen van de Bedrijfsarts zelf over de frequentie daarvan, of op verzoek van Werkgever of Werknemer en draagt zorg voor een doeltreffende toegang van werknemers tot de Bedrijfsarts.
10. De Bedrijfsarts is gerechtigd iedere arbeidsplaats in het bedrijf of de inrichting van Werkgever te bezoeken.
11. De Bedrijfsarts zendt het medisch dossier aan Werknemer in het kader van de aanvraag Wia.

12. De Bedrijfsarts meldt beroepsziekten die de Bedrijfsarts in het kader van de Verzuimbegeleiding ter kennis komen aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.
13. De Bedrijfsarts zal de Werknemer tijdens het spreekuur informeren over de mogelijkheid van het aanvragen van een Deskundigen Oordeel(DO) bij UWV en de kosten daarvan. Werkgever en Werknemer zullen in de rapportages eveneens worden gewezen op de mogelijkheid van het aanvragen van een DO bij UWV.
14. Op verzoek van de Werknemer kan de Bedrijfsarts een Second Opinion uitvoeren conform het protocol van de landelijke pool bedrijfsartsen second opinion (LPBSO).
15. De Bedrijfsarts zal op verzoek van Werkgever verzuimbegeleidingsdiensten verlenen in geval van oplegging aan Werkgever van een sanctie door UWV in de vorm van doorbetaling van loon in het 3e ziektejaar.
16. De Bedrijfsarts kan taken delegeren aan de Praktijkondersteuner Bedrijfsarts.

5. D. Overige Kerntaken arbodienstverlening

HCS zal de overige Kerntaken arbodienstverlening aan Werkgever verrichten als hierna omschreven sub D1 tot en met D4.

5. D. 1 Arbeidsomstandighedenspreekuur

1. De Bedrijfsarts van HCS zal op verzoek van een Werknemer van Werkgever een Arbeidsomstandighedenspreekuur houden.
2. Het spreekuur kan anoniem worden ingepland en wordt alleen geanonimiseerd aan Werkgever gerapporteerd.

5. D. 2 Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek / Preventief medisch onderzoek

1. HCS zal op verzoek van Werkgever, met instemming van Werknemer, of op verzoek van een Werknemer, binnen de tussen Werkgever en Werknemers daarvoor overeengekomen periodiciteit, een Preventief medisch onderzoek (PMO) uitvoeren.
2. Het PMO wordt aangeboden en uitgevoerd zonder dat er bij de Werknemer sprake is van een concrete gezondheidsklacht of van een indicatie voor een gezondheidsrisico of -probleem.
3. Het PMO heeft als doel een gezondheidsrisico of probleem vroegtijdig te onderkennen, te voorkomen of te behandelen of om de Werknemer overige handelingsopties aan te kunnen bieden.
4. Deelname van de Werknemer is vrijwillig.
5. De bedrijfsarts bespreekt de uitslag met de Werknemer en geeft op basis daarvan adviezen en uitvoering van of verwijzing voor interventies.
6. PMO kan leiden tot een terugkoppeling op groepsniveau aan Werkgever op voorwaarde dat de groep zo groot is dat de resultaten niet zijn te herleiden tot individuele Werknemers.
7. HCS zal uitgaan van het kunnen uitvoeren van deze onderzoeken op verzoek van de Werknemer eens per 3 kalenderjaren, bij gebreke van een opgave door Werkgever van een andere periodiciteit.
8. HCS zal de onderzoeken (doen) uitvoeren met gebruikmaking van de Leidraad PMO van de NVAB.

5. D. 3 Aanstellingskeuringen

1. Op verzoek van Werkgever zullen de Bedrijfsartsen van HCS aanstellingskeuringen verrichten.
2. Partijen nemen bij het aanvragen en uitvoeren van aanstellingskeuringen de bepalingen van de Wet op de medische keuringen en het Besluit aanstellingskeuringen in acht.
3. De Bedrijfsarts verricht aanstellingskeuringen met in achtneming van de bepalingen van de Leidraad aanstellingskeuringen van de NVAB.
4. Het is de verantwoordelijkheid van Werkgever of een aanstellingskeuring voor de betreffende functies mag worden verricht en verzocht.

5. D. 4 Risico-inventarisatie & -evaluatie

1. HCS zal op verzoek van Werkgever de Risico Inventarisatie en Evaluatie (Ri&E) van Werkgever opstellen en indien door Werkgever zelf opgesteld deze toetsen en daarover adviseren.
2. HCS zal op verzoek van Werkgever informatie die haar in het kader van de uitvoering van de Verzuimdienstverlening ter kennis komt of waarvan HCS een vermoeden heeft dat die relevant is voor de opstelling, toetsing of evaluatie van de Ri&E van Werkgever per email aan Werkgever melden.
3. Indien Werkgever taken op het gebied van de opstelling, toetsing of evaluatie van de Ri&E of advisering daarover aan HCS wenst uit te besteden, zal HCS daarvoor een aparte overeenkomst met Werkgever aangaan op basis van de daarvoor benodigde tijd en gehanteerde tarieven.
4. HCS is gehouden een afschrift van een advies met betrekking tot de Ri&E aan de OR of PV van Werkgever te zenden. Bij het ontbreken van een OR of PV wordt een afschrift van dit advies zo spoedig mogelijk door de Werkgever gezonden aan de belanghebbende Werknemers.

5. E. Dienstverlening en samenwerking in het kader van preventie en arbeidsomstandigheden beleid

1. De bedrijfsarts zal Werkgever adviseren over preventieve maatregelen betreffende het algemeen arbeidsomstandigheden beleid.
2. De bedrijfsarts adviseert werkgever over aanpassing van het arbeidsomstandighedenbeleid, mede op basis van samengevoegde gegevens en schakelt voor deze advisering waar nodig andere Kerndeskundigen in.
3. De bedrijfsarts zal op verzoek van werkgever adviseren over het voorkomen signaleren en waar mogelijk behandelen van beroepsziekten en beroeps gebonden aandoeningen.
4. De bedrijfsarts zal Werkgever op verzoek van Werkgever adviseren bij de analyse van bedrijfsongevallen.
5. HCS zal in het kader van de uitvoering van opdrachten op het gebied van preventie en arbeidsomstandigheden nauw samenwerken met, adviseren en medewerking verlenen aan de Preventiewerknemer van Werkgever, de OR of PV of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers inzake te nemen, genomen en uit te voeren maatregelen gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandigheden beleid.
6. HCS zal bij de uitvoering van opdrachten in het kader van het arbeidsomstandigheden beleid en preventie zorg dragen dat onderlinge afstemming plaats vindt tussen de Kerndeskundigen en andere professionals die bij de verzuimdienstverlening van Werkgever zijn betrokken.

7. Een overeenkomst tot advies in het kader van preventie en het arbeidsomstandighedenbeleid komt tot stand na acceptatie door Werkgever van de offerte van HCS.

5. F. Terbeschikkingstelling Verzuimmanagementsysteem en communicatie

1. HCS stelt aan Werkgever een Verzuimmanagementsysteem ter beschikking voor de communicatie tussen betrokkenen bij de verzuimbegeleiding. HCS verstrekt aan Werkgever een inlogcode voor de toegang tot het voor Werkgever toegankelijke deel van het Verzuimmanagementsysteem.
2. Werkgever kan gegevens invoeren in het Verzuimmanagement systeem en de Verzuimdienstbegeleiding van de Werknemer (op)volgen en monitoren.
3. Betrokkenen bij de verzuimbegeleiding hebben uitsluitend toegang tot die delen van het Verzuimmanagementsysteem waartoe zij gelet op de voor betrokkenen geldende privacy regels toegang mogen hebben.
4. HCS zal er op toezien dat het verzuimmanagementsysteem voldoet aan de beveiligingsvereisten, die voortvloeien uit artikel 24 AVG.
5. Toegang voor Werkgever tot het systeem zal worden ingeregeld op basis van tweefactorauthenticatie. Voor de tweefactorauthenticatie zal Werkgever een 06 nummer van de werknemer van Werkgever, die namens Werkgever toegang heeft tot het Verzuimmanagementsysteem, aan HCS ter beschikking stellen. Indien de beveiliging technisch op een alternatieve en gebruiksvriendelijker wijze op het zelfde niveau kan worden ingeregeld, zal HCS de toegangseisen aanpassen.
6. HCS zal zich inspannen voor het optimaal laten functioneren, beheren, onderhouden en up-to-date houden van het Verzuimmanagementsysteem en de beschikbaarheid daarvan voor betrokkenen. HCS zal storingen zo snel mogelijk laten oplossen en de betrokkenen adequaat informeren over eventuele storingen
7. HCS zal beveiligingsrisico's periodiek in kaart laten brengen, bijvoorbeeld met penetratietesten en/of securityscans.
8. HCS geeft instructie aan Werkgever voor het gebruik van het Verzuimmanagementsysteem middels de verstrekking van een gebruikershandleiding.
9. De Verzuimdienstverlening en communicatie met Werkgever wordt door HCS uitgevoerd via het voor Werkgever toegankelijke deel van het Verzuimmanagement systeem en daarnaast per email en telefoon.
10. HCS zorgt voor tijdige en doelmatige vastlegging van haar activiteiten in het Verzuimmanagementsysteem.

5. G. Informatie verstrekking aan de Verzekeraar

HCS verzorgt de informatie verstrekking namens Werkgever aan de Verzekeraar voor de bepaling van de schadelast en afhandeling van de schaderegeling op basis van de door de Bedrijfsarts of arbeidsdeskundigen gegeven rapportages.

6. Verplichtingen Werkgever

6.1 Opgave aantal werknemers

Werkgever zal HCS bij aanvang van de dienstverlening en jaarlijks voor 15 januari opgave verstrekken van het aantal werknemers dat bij aanvang van de dienstverlening respectievelijk of op 1 januari van het betreffende kalenderjaar bij Werkgever in dienst is of onder de dienstverlening van HCS valt.

Indien Werkgever een verzuimverzekering heeft afgesloten en onderhavig overeenkomst via de Verzekeraar is afgesloten zal de Verzekeraar deze aantallen aan HCS opgeven.

Als Werkgever het aantal werknemers niet, te laat of foutief opgeeft, behoudt HCS zich het recht voor om een boete in rekening te brengen van 10% van de correcte aansluitvergoeding in het betreffende kalenderjaar.

6.2 Ziekmeldingen

Werkgever dient ziekmeldingen van Werknemers binnen de door HCS in de van tijd tot tijd gehanteerde Werkafspraken genoemde termijn in het Verzuimmanagementsysteem in te voeren, tenzij Werkgever de ziekmelding aan de Verzekeraar dient door te geven. In het laatste geval zal de Verzekeraar de ziekmelding aan HCS doorgeven.

6.3 Melding einde dienstverband van arbeidsongeschikte werknemers

Werkgever meldt het einde van het dienstverband van zieke Werknemers binnen 28 dagen voor einde dienstverband aan HCS via het Verzuimsysteem en ziekmeldingen binnen 28 dagen voor einde dienstverband binnen 24 uur na ziekmelding. Dient de Werkgever de ziekmelding aan de Verzekeraar door te geven dan zal de Verzekeraar de ziekmelding aan HCS doorgeven.

6.4 Herstelmeldingen en afmelding spreekuur contacten

1. Werkgever dient herstel of deelherstel meldingen van Werknemers binnen 24 uur in het Verzuimmanagementsysteem in te voeren en aan Providers door te geven.
2. Van herstel is sprake wanneer werknemer 100% arbeidsgeschikt is voor de eigen functie. Van deelherstel is sprake bij hervatting in een aangepaste functie of aangepast werk of hervatting gedurende een deel van de werktijd.
3. Werkgever zal bij herstel melding van Werknemers reeds geplande spreekuur afspraken met de Bedrijfsarts expliciet bij de casemanager per mail af melden binnen de voor afmelding geldende termijn. Bij gebreke van tijdige afmelding is HCS gerechtigd de spreekuur kosten in rekening te brengen aan Werkgever.
4. In geval van voortzetting van de dienstverlening door HCS na herstel van de Werknemer maar voor herstelmelding door Werkgever is Werkgever onverminderd de vergoeding voor deze dienstverlening verschuldigd.

6.5 Invoer gegevens Werknemers

1. Werkgever zorgt in geval van ziekte van Werknemers voor tijdige invoer in het Verzuimmanagement systeem van de noodzakelijke gegevens van de zieke Werknemers en het up-to-date houden van de gegevens van zieke Werknemers.
2. Werkgever waarborgt dat de personen die de noodzakelijke gegevens van zieke Werknemers invoeren en onderhouden in opdracht van de Werkgever hiertoe gerechtigd zijn op grond van de uitvoering van hun werkzaamheden, gehouden zijn aan geheimhouding en zorgvuldig omgaan met de met inloggegevens. De werkgever beoordeelt de toegangsrechten regelmatig, zorgt ervoor dat de autorisaties tot het Verzuimmanagementsysteem onverwijld worden ingetrokken bij gewijzigde omstandigheden en informeert HCS hier onverwijld over.
3. HCS zal de Verzuimdienstverlening met betrekking tot zieke Werknemers niet eerder kunnen aanvangen dan na ziekmelding door Werkgever en invoer van de voor de verzuimbegeleiding noodzakelijke gegevens van Werknemers door Werkgever.
4. Bij aanvang van de Verzuimdienstverlening aan een Werkgever dient de Werkgever op dat moment lopende ziektegevallen in het Verzuimmanagementsysteem in te voeren.
5. HCS is gerechtigd bij de uitvoering van de Verzuimdienstverlening uit te gaan van de juistheid van de ingevoerde gegevens. HCS zal de juistheid van de door de Werkgever ingevoerde gegevens niet (hoeven te) controleren.

6.6 Begeleiding Werknemers bij herstel en re-integratie

Werkgever zal arbeidsongeschikte Werknemers begeleiden bij het herstel en de re-integratie in werk en draagt hiervoor de eindverantwoordelijkheid.

6.7 Opvolging adviezen en inzetten Interventies

Werkgever zal adviezen van HCS steeds tijdig opvolgen en ter zake van door HCS geadviseerde Interventies, steeds tijdig overeenkomsten sluiten met Providers, al dan niet met providers die door HCS zijn geselecteerd.

6.8 Opstellen documenten en bijhouden re-integratiedossier

1. Werkgever zal in overleg met Werknemer een Plan van aanpak, de bijstellingen daarvan en de Eerstejaars Evaluatie en het (verkort) Re-integratie verslag ten behoeve van UWV opstellen binnen de daarvoor geldende termijnen.
2. De Werkgever zorgt zelf en is verantwoordelijk voor, het opstellen en bijhouden van het re-integratie dossier.
3. Werkgever kan bij het opstellen van documenten gebruik maken van de concepten en instructies die in het Verzuimmanagement systeem zijn opgeslagen.

6.9 Signalering en melding ziek uit dienst gaan van Werknemers

1. Werkgever signaleert uiterlijk 10 werkdagen voor uitdiensttreding van zieke werknemers het einde van het dienstverband aan HCS ten behoeve van de aanvraag van een Actueel Oordeel aan de Bedrijfsarts.
2. Bij uitdiensttreden van een Werknemer, terwijl deze arbeidsongeschikt is (vangnet melding), zendt Werkgever een Verkort Re-integratie verslag naar UWV en meldt Werknemer "ziek uit dienst" bij UWV.

6.10 Verzenden documenten aan Werknemer in kader Wia aanvraag

De Werkgever zendt bij een Wia aanvraag door de Werknemer tijdig het re-integratie verslag (met Probleemanalyse, Bijstellingen Probleemanalyse, Plan van aanpak, Bijstellingen Plan van aanpak, Eerstejaarsevaluatie, Actueel oordeel bedrijfsarts en eindevaluatie) aan de Werknemer voor indiening door Werknemer bij UWV.

6.11 Melding arbeidsongevallen en informatie arbeidsongevallen

1. Werkgever zal zelf arbeidsongevallen ten aanzien waarvan een meldingsplicht bestaat (arbeidsongevallen die leiden tot de dood of ziekenhuisopname) melden aan de Inspectie SZW.
2. Werkgever zorgt dat HCS kennis kan nemen van de ongevalsrapportages en de door werkgever bijgehouden lijst van arbeidsongevallen die hebben geleid tot een verzuim van meer dan 3 werkdagen alsmede van maatregelen van de inspectie SZW ten aanzien van Werkgever.
3. Werkgever zal HCS betrekken bij de analyse van bedrijfsongevallen en advisering naar aanleiding daarvan.

6.12 Beroep gebonden aandoeningen

Werkgever zal HCS betrekken bij het voorkomen, signaleren en waar mogelijk behandelen van beroeps gebonden aandoeningen en hierover nadere afspraken maken met HCS.

6.13 Opgave periodiciteit van PMO

Werkgever zal HCS informeren over de binnen de onderneming geldende periodiciteit voor onderzoeken als het PMO (of PAGO), indien deze meer dan 3 jaar bedraagt. Bij gebreke van een dergelijke opgave gaat HCS uit van een periodiciteit van 3 jaar.

6.14 Registratie gezondheid en medische gegevens en beveiliging verzuimmanagement systeem

1. Werkgever zal niet meer gegevens omtrent de gezondheid van een Werknemer registreren dan toegestaan volgens de Algemene Verordening Gegevensverwerking en de betreffende Beleidsregels als vastgesteld door de Autoriteit Persoonsgegevens.
2. Werkgever zal van Werknemers naleving van de door HCS getroffen beveiligingsmaatregelen van het Verzuimmanagementsysteem bedingen, daarop toezien en instructies van HCS ter zake opvolgen en door Werknemers en werknemers laten opvolgen.

6.15 Opstellen en laten toetsen Ri&E

Werkgever zal zorgdragen voor een Ri&E indien werkgever gehouden is tot opstelling van een Ri&E en deze door HCS laten toetsen indien Werkgever rechtens gehouden is tot het laten toetsen daarvan. (Meer dan 25 werknemers, totaal meer dan 40 uur werk per week en geen erkende branche Ri&E)

6.16 Preventie

1. Werkgever zal zorgdragen voor aanstelling van een Preventiewerknemer, die inzicht heeft in de relevante aspecten die de veiligheid en gezondheid van Werknemers betreffen, indien Werkgever tot aanstelling van een preventiewerknemer verplicht is gelet op het aantal werknemers (meer dan 25) in dienst van Werkgever.
2. Werkgever zal HCS de contactgegevens van de Preventiewerknemer van Werkgever doen toekomen.
3. Werkgever zal de Bedrijfsarts en Kerndeskundigen van HCS inzicht verschaffen in en adviseren over de relevante aspecten die de veiligheid en gezondheid van de Werknemers betreffen, en

veiligheids- en gezondheidsrisico's met de Bedrijfsarts en overige Kerndeskundigen bespreken en met dezen samenwerken om bij te dragen aan het beperken en voorkomen van deze risico's. In geval van aanstelling van een Preventiewerknemer door Werkgever zal Werkgever de Preventiewerknemer hiertoe in staat stellen.

6.17 Overdracht lopende re-integratie begeleiding dossiers en medische dossiers

1. Werkgever is verantwoordelijk voor overdracht van alle bij aanvang van de overeenkomst met HCS lopende verzuimbegeleiding dossiers aan HCS.
2. Werkgever zal zorg dragen voor overdracht van het medisch dossier van de betrokken Werknemers door de voormalige arbodienst van Werkgever aan de Bedrijfsarts van HCS indien deze laatste dat wenst.
3. Overdracht van het medisch dossier kan alleen plaats vinden met schriftelijke instemming van de Werknemer middels de daarvoor door HCS beschikbaar gestelde formulieren.
4. De overdragende Bedrijfsarts is gerechtigd een vergoeding voor de overdracht te vragen alvorens aan overdracht mee te werken. De kosten van overdracht zullen door Werkgever worden vergoed aan de overdragende Bedrijfsarts.

6.18 Inkennisstelling beslissingen en sancties UWV

Werkgever zal HCS tijdig in kennis stellen van beslissingen en beschikkingen van UWV inzake Werknemers en van door UWV opgelegde sancties.

6.19 Instellen bezwaar en beroep tegen sancties UWV

Werkgever zal HCS tijdig in de gelegenheid stellen bezwaar en (hoger) beroep aan te tekenen tegen door UWV aan Werkgever opgelegde sancties in het kader van de verzuimbegeleiding of beschikkingen in het kader van de ZW en de Wia

6.20 Informatie verstrekking

1. Werkgever zal HCS steeds tijdig alle relevante informatie verstrekken en van UWV ontvangen formulieren en correspondentie doen toekomen die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de Dienstverlening en samenwerking.
2. Werkgever zal zorgdragen voor het up-to-date houden van gegevens van Werkgever en arbeidsongeschikte Werknemers.
3. Werkgever zal Werknemers informeren over hoe zij in contact kunnen komen met de bedrijfsartsen van HCS en dat zij deze kunnen benaderen met vragen over gezondheid, veiligheid of welzijn, voor zover er een verband is met het werk- en/of de werkomstandigheden of arbeidsverhoudingen.

6.21 Verzuimprotocol

Werkgever draagt zorg voor het opnemen van een Verzuimprotocol in de onderneming van werkgever waarin de verplichtingen van werkgever en werknemers (tijdens en na einde dienstverband) en de te nemen stappen bij arbeidsongeschiktheid zijn opgenomen. Het verzuimprotocol zal niet in strijd zijn met de Controle voorschriften ZW van UWV.

6.22 Samenwerking

Werkgever zal met HCS samenwerken ten einde zo goed mogelijk invulling te geven aan de uitvoering van dit contact.

RANDVOORWAARDEN DIENSTVERLENING EN SAMENWERKING

7. **Professionele standaard en tijdbesteding bedrijfsarts**

1. Partijen zien er op toe dat de Bedrijfsarts voldoende tijd beschikbaar heeft voor de uitvoering van de dienstverlening volgens de professionele richtlijnen voor het spreekuur met de Werknemer, voor overleg met de curatieve sector en voor een goede registratie en schriftelijke advisering.
2. Partijen zien er op toe dat de bedrijfsarts en de Overige Kerndeskundigen toegang hebben tot het bedrijf van Werkgever en elke werkplek en voldoende tijd en gelegenheid voor overleg met Werkgever, de OR/PV van Werkgever en/of de betrokken werknemers.

8. **Onafhankelijkheid Bedrijfsarts**

1. Partijen zien er op toe dat de Bedrijfsartsen hun bijstand kunnen verlenen met behoud van professionele zelfstandigheid en onafhankelijkheid ten opzichte van Partijen en Werknemers en overige betrokkenen bij de verzuimbegeleiding en overige dienstverlening.
2. HCS voert ter borging van de onafhankelijkheid van de Bedrijfsarts een Integriteit beleid Bedrijfsartsen.

9. **Second opinion andere Bedrijfsarts**

1. Tenzij zwaarwegende argumenten zich daar tegen verzetten, honoreert de Bedrijfsarts zo spoedig mogelijk een verzoek van de Werknemer om een andere bedrijfsarts te consulteren naar aanleiding van een advies van de Bedrijfsarts in het kader van de verzuimbegeleiding, het uitvoeren van de PMO, de aanstellingskeuring, of andere consultatie met betrekking tot gezondheidskundige vraagstukken in verband met de arbeid.
2. De second opinion zal door de Werknemer kunnen worden aangevraagd bij de First Opinion Bedrijfsarts die is ingezet door HCS. HCS handelt conform de procedure de Landelijke Pool Bedrijfsarts Second Opinion (LPBSO).

10. **Beleid in geval van Agressie en bedreiging**

1. Werkgever zal van Werknemers verlangen dat zij jegens HCS de normale fatsoensnormen in acht nemen.
2. Indien een Bedrijfsarts of werknemer van HCS meent te zijn blootgesteld aan oneigenlijke beïnvloeding of bedreiging, agressie, belediging, ongepast taalgebruik of ongewenste omgangsvormen, van Werkgevers of Werknemers, of een Provider, is HCS gerechtigd haar werkzaamheden in het betreffende dossier te staken.
3. HCS zal Werkgever en de Verzekeraar van een dergelijke situatie onverwijld op de hoogte stellen.

11. Klachtenregeling

1. Klachten van Werkgever en Werknemers over het functioneren van HCS worden door HCS in behandeling genomen conform de Klachtregeling van HCS Services B.V. De van tijd tot tijd geldende Klachtregeling is op de website van HCS gepubliceerd.
2. In geval van klachten over adviezen van de Bedrijfsarts van HCS zullen de klachten in behandeling worden genomen door de Medisch adviseur van HCS.
3. De medisch adviseur van HCS zal de klacht met klager en de betrokken Bedrijfsarts bespreken en hoor en wederhoor toepassen en trachten een oplossing voor te stellen.
4. Indien de klacht niet naar tevredenheid van de klager door de medisch adviseur kan worden opgelost is de klager gerechtigd de klacht in te dienen bij de Geschillen commissie arbodiensten. Aan die procedure kunnen kosten zijn verbonden. De kosten van deze klachtbehandeling zijn voor rekening van de in het ongelijk gestelde partij. In geval van gegrond bevinding van een klacht door de Geschillen commissie zijn de kosten voor rekening van HCS; in geval van ongegrond bevinding zijn de kosten voor Werkgever.

PRIVACY EN REGISTRATIE EN VERWERKING VAN GEGEVENS

12. Bescherming van persoonsgegevens en privacy

Van toepassing is het privacyreglement van HCS Services B.V., gepubliceerd op www.hcs.services.

13. Medisch dossier

1. De Bedrijfsarts van HCS draagt zorg voor de verslaglegging in het medisch dossier, dat alleen voor Bedrijfsartsen toegankelijk is.
2. De Bedrijfsarts van HCS mag op grond van de betreffende Beleidsregels opgesteld door de Autoriteit Persoonsgegevens, aan Werkgever en aan de re-integratiespecialist van HCS (die niet onder zijn toezicht en krachtens zijn delegatie werken) en aan de Verzekeraar geen medische of gezondheid informatie of tot medische informatie herleidbare informatie van of over Werknemers verstrekken en dient de privacy van Werknemers te borgen.
3. De Bedrijfsarts van HCS verstrekt aan Providers alleen medische informatie of tot concrete medische informatie herleidbare informatie wanneer dit noodzakelijk is voor de uitvoering van de taak van de Provider.
4. De Bedrijfsarts is gehouden gegevens uit het medisch dossier aan UWV te verstrekken.
5. HCS zal het medisch dossier op een technisch en organisatorisch veilige manier (laten) opslaan en (laten) beheren.
6. HCS zal voldoen aan de wettelijke eisen met betrekking tot de bewaarplicht van het medische dossier en overige rechten van de (ex-) Werknemer als betrokkene ex AVG zijnde.

14. Registratie van gegevens door re-integratiespecialist verkregen van Werknemers

De re-integratiespecialisten van HCS zijn (evenals de Werkgever) slechts gerechtigd in verband met de regelgeving van de Autoriteit Persoonsgegevens tot het uitvragen en registreren van navolgende informatie over de gezondheid van de zieke Werknemer:

- het telefoonnummer en (verpleeg)adres;
- de vermoedelijke duur van het verzuim;

- de lopende afspraken en werkzaamheden;
- of de Werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt (maar niet onder welke vangnetbepaling hij valt);
- of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval;
- of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is (regresmogelijkheid).

15. Registratie van gegevens door Werkgever

Werkgever is slechts gerechtigd in verband met de regelgeving van de Autoriteit Persoonsgegevens tot het uitvragen en registreren van navolgende informatie over de gezondheid van de zieke Werknemer:

- het telefoonnummer en (verpleeg)adres;
- de vermoedelijke duur van het verzuim;
- de lopende afspraken en werkzaamheden;
- of de Werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt (maar niet onder welke vangnetbepaling hij valt);
- of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval;
- of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is (regresmogelijkheid).

16. Registratie van gegevens door re-integratiespecialist verkregen van Bedrijfsarts

1. De re-integratiespecialist van HCS mag de gegevens registreren die de Bedrijfsarts aan de Werkgever mag verstrekken en daartoe aan HCS verstrekt.
2. Alleen wanneer een Werknemer een ziekte heeft waarbij het noodzakelijk kan zijn dat directe collega's in geval van nood weten hoe te handelen (bijvoorbeeld bij epilepsie of suikerziekte), mogen de re-integratiespecialisten van HCS en de Werkgever de vrijwillig door de Werknemer verstrekte gegevens over zijn ziekte registreren.

17. Gegevensverstrekking door de Bedrijfsarts aan de Werkgever

De Bedrijfsarts mag aan de Werkgever de volgende gegevens over de gezondheid van de zieke Werknemer verstrekken:

- de werkzaamheden waartoe de Werknemer niet meer of nog wel in staat is (functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort werk dat de Werknemer nog kan doen);
- de verwachte duur van het verzuim;
- de mate waarin de Werknemer arbeidsongeschikt is (gebaseerd op functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort werk dat de Werknemer nog kan doen);
- eventuele adviezen over aanpassingen, werkvoorzieningen of interventies die de Werkgever voor de re-integratie moet treffen.

18. Informatie verstrekking HCS aan Verzekeraar

HCS verstrekt aan de Verzekeraar, uitsluitend navolgende informatie ten behoeve van de claimbeoordeling in het kader van de verzuimverzekering:

- NAW gegevens zieke Werknemer
- Loongegevens zieke Werknemer
- Datum eerste verzuimdag
- Datum van (gedeeltelijk) herstel
- Vermoedelijke duur van het verzuim
- Arbeidsongeschiktheidspercentage of door de Werkgever vastgestelde loonwaarde
- Percentage aantal uren per dag of per week dat de Werknemer eigen of passend werk kan verrichten met vermelding van de aanvangsdatum (opbouwschema)

- Of er al dan niet enige vorm van schadeloosstelling is ontvangen voor de zieke Werknemer
- Of sprake is van loon opschorting
- Of en wanneer een interventie is ingezet
- Of een plan van aanpak is opgesteld
- Of de activiteiten van het plan van aanpak tijdig worden uitgevoerd
- Tijdigheid van de inspanningen voor re-integratie

Het is HCS en de Werkgever niet toegestaan andere gegevens over de gezondheid van Werknemers aan de Verzekeraar te verstrekken, ook niet met toestemming van de Werknemer.

FINANCIËLE BEPALINGEN

19. Vergoeding dienstverlening

1. Werkgever is voor de Arbodienstverlening inclusief Arbeidsdeskundig Casemanagement van HCS per kalenderjaar een aansluitvergoeding verschuldigd per Werknemer of een vaste vergoeding per Werknemer, afhankelijk van het soort abonnement dat door Werkgever is afgesloten.
2. In geval van een aansluitvergoeding zal Werkgever de verrichtingen van HCS in het kader van de Arbodienstverlening inclusief Arbeidsdeskundig Casemanagement vergoeden op basis van de daarvoor door HCS gehanteerde tarieven.
3. In geval van een vaste vergoeding op abonnement basis, is Werkgever de vaste vergoeding verschuldigd. Daarnaast is Werkgever een vergoeding verschuldigd voor de losse verrichtingen die niet in de vaste vergoeding zijn begrepen.
4. Voor de bepaling van de hoogte van aansluitvergoeding en de vaste vergoeding per kalenderjaar wordt uitgegaan van het aantal Werknemers dat op 1 januari van het betreffende kalenderjaar bij Werkgever in dienst is. Indien Werkgever een verzuimverzekering heeft en de Verzekeraar op maandbasis het aantal Werknemers aan HCS doorgeeft zal maandelijks aanpassing van de totale vergoeding plaats vinden.
5. Voor de losse verrichtingen die niet in de vaste vergoeding zijn begrepen is een aparte vergoeding door de Werkgever aan HCS verschuldigd volgens het daarvoor door HCS gehanteerde verrichtingen tarief.
6. De kosten van interventies van een Provider worden door de Werkgever rechtstreeks aan de Provider betaald. De kosten van een Deskundigen Oordeel (DO) worden door Werkgever rechtstreeks aan UWV betaald.
7. De tarieven voor de Arbodienstverlening inclusief Arbeidsdeskundig Casemanagement (zowel de vaste vergoeding per jaar als de tarieven voor de verrichtingen) zijn geregeld in uw contract met de verzekeraar.
8. De tarieven voor de Arbodienstverlening inclusief Arbeidsdeskundig Casemanagement (zowel de vaste vergoeding per jaar als de tarieven voor de verrichtingen) zijn geregeld in uw contract met de verzekeraar.
9. De tarieven voor de uitvoering van de overige Kerntaken arbodienstverlening en overige dienstverlening zijn eveneens geregeld via uw contract met de verzekeraar.
10. HCS is gerechtigd de tarieven jaarlijks per 1 januari te indexeren in overeenstemming met de consumentenprijsindex (CPI) van het CBS.

11. HCS is gerechtigd in geval van wijziging van de randvoorwaarden waaronder de dienstverlening dient te geschieden de dienstverlening aan te passen en indien de aanpassing daartoe aanleiding geeft, haar tarieven aan te passen.
12. Voor het uitvoeren van werkzaamheden door een Provider gelden de tarieven van de Providers.
13. Indien de Verzekeraar instemt met vergoeding van de kosten van de Provider kan Werkgever de aan de Provider betaalde vergoeding bij de Verzekeraar declareren.
14. Alle in deze Overeenkomst genoemde bedragen zijn exclusief BTW.

20. Facturatie en betaling

1. HCS is gerechtigd de aansluitvergoeding of de vaste vergoeding in de maand januari aan Werkgever in rekening te brengen, voor zover deze niet door de Verzekeraar aan Werkgever in rekening wordt gebracht en door Verzekeraar aan HCS vergoed. Indien HCS op 15 januari nog geen opgave van het aantal werknemers dat per 1 januari bij werkgever in dienst is, zal hebben ontvangen, zal HCS een Voorschot factuur opstellen op basis van het aantal werknemers van Werkgever in het voorgaande kalenderjaar.
2. HCS zal de vergoeding voor verrichtingen en werkzaamheden die buiten de vaste vergoeding vallen, maandelijks rechtstreeks bij de Werkgever in rekening brengen aan het einde van de maand waarin de diensten zijn verricht.
3. Betaling van facturen van HCS is verschuldigd binnen 14 dagen na datum factuur. Verrekening door Werkgever met bedragen die HCS aan Werkgever verschuldigd is, is niet toegestaan.
4. In geval van te late betaling is Werkgever zonder nadere ingebrekestelling de wettelijke rente verschuldigd tot aan de datum van algehele voldoening alsmede een vergoeding voor eventuele externe incassokosten met een minimum van 15% van het verschuldigde bedrag.
5. HCS is in geval van te late betaling of niet-betaling van facturen door Werkgever gerechtigd de dienstverlening op te schorten dan wel een voorschot te vragen of andere zekerstelling voor de betaling.
6. De vergoeding voor de diensten van Providers worden rechtstreeks door Providers aan Werkgever in rekening gebracht.

21. Publiciteit en communicatie

1. Partijen doen slechts in gezamenlijk overleg openbare mededelingen in verband met deze Overeenkomst zoals bijvoorbeeld naar de pers, vakorganisaties en mededelingen op hun website.
2. Voorts zal een Partij zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de wederpartij geen gebruik maken van de woord of beeldmerken of logo's van de wederpartij.
3. Partijen zullen de naam van de wederpartij niet ten behoeve van haar marketing en/of reclamedoeleinden gebruiken. Het op de website van een partij vermelden van de klantrelatie met de andere partij is toegestaan.

22. Aansprakelijkheid

1. De aansprakelijkheid van HCS is beperkt volgens de bepalingen opgenomen in de Algemene Voorwaarden van HCS Services B.V..

2. HCS is niet aansprakelijk voor werkzaamheden die voor aanvang van de Dienstverlening door HCS, door Werkgever of derden zijn uitgevoerd en de gevolgen daarvan voor de bevordering van herstel of re-integratie van de Werknemer of de uitvoering van het arbobeleid door Werkgever.
3. Indien is komen vast te staan na het maken van bezwaar of instellen van (hoger) beroep dat een door UWV aan Werkgever opgelegde sanctie tot doorbetaling van loon is opgelegd uitsluitend of in overwegende mate ten gevolge van ernstige nalatigheid van HCS, zal HCS de dienstverlening in het 3^e ziektejaar voortzetten zonder dat hiervoor nadere kosten aan Werkgever in rekening worden gebracht en ongeacht of de overeenkomst met Werkgever voortduurt. Werkgever zal HCS in dat geval machtigen beëindiging van de sanctie bij UWV aan te vragen namens Werkgever. Werkgever kan in dat geval geen verdere aanspraken jegens HCS doen gelden.

23. Algemene voorwaarden

1. Op de dienstverlening van HCS zijn de Algemene Voorwaarden van HCS Services B.V. van toepassing, behoudens indien en voor zover daarvan in deze Overeenkomst uitdrukkelijk is afgeweken. Afwijkende bedingen in deze overeenkomst prevaleren boven andersluidende bedingen in de algemene voorwaarden.
2. De Algemene Voorwaarden van HCS Services B.V. vindt u op www.hcs.services.
3. Algemene voorwaarden van Werkgever zijn niet van toepassing.

24. Duur en opzegging

1. De overeenkomst met HCS wordt aangegaan voor de duur van de verzekeringsovereenkomst van Werkgever indien onderhavige overeenkomst gekoppeld is aan de verzekeringsovereenkomst.
2. Indien onderhavige overeenkomst niet gekoppeld is aan een verzekeringsovereenkomst is de overeenkomst aangegaan voor de duur van 3 jaar, tenzij anders bepaald.
3. In geval van afsluiten van de overeenkomst in de loop van een kalenderjaar wordt de overeenkomst voor de berekening van de looptijd geacht te zijn aangegaan op 1 januari van het eerstvolgende kalenderjaar.
4. De overeenkomst wordt telkens stilzwijgend verlengd voor de duur van één kalenderjaar, behoudens schriftelijke opzegging door één van Partijen met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden tegen het einde van de looptijd.
5. Tussentijdse ontbinding van de Overeenkomst met onmiddellijke ingang zonder rechterlijke tussenkomst is mogelijk door een van Partijen bij aangetekende brief aan de andere Partij, onverminderd het recht van de ontbindende Partij om schadevergoeding of nakoming te vorderen, in geval:
 - a) van faillissement of surseance van betaling van de Verzekeraar;
 - b) de andere Partij in staat van faillissement of surseance wordt verklaard;
 - c) door of jegens de andere Partij of jegens de Verzekeraar surseance van betaling is aangevraagd;
 - d) de (andere) Partij haar activiteiten staakt;
 - e) van een tekortkoming van de andere Partij in de nakoming van een wezenlijke verplichting uit hoofde van onderhavige overeenkomst, na schriftelijke sommatie bij aangetekende brief om de verplichting alsnog binnen een daarbij gestelde redelijke termijn na te komen.

6. HCS is gerechtigd in geval van beëindiging van de overeenkomst tussen Werkgever en Verzekeraar, indien de Verzekeraar mede opdrachtgever van HCS is, de overeenkomst met Werkgever per dezelfde datum te beëindigen.
7. Opzegging van de overeenkomst door Werkgever dient plaats te vinden aan HCS per email via contractbeheer@hcs.services.
8. In geval van beëindiging van deze overeenkomst is HCS gerechtigd de dienstverlening aan Werkgever per de datum van beëindiging te staken, behoudens andere afspraken. Overeenkomsten met providers lopen afhankelijk van de afspraken met providers al dan niet door.
9. In geval van beëindiging van de overeenkomst of beëindiging van de dienstverlening met betrekking tot een Werknemer van Werkgever, zal HCS het door haar opgebouwde verzuimbegeleiding en medisch dossier gedurende de termijn van de bewaarplicht, beschikbaar houden voor overdracht aan een opvolgende dienstverlener. Overdracht kan plaatsvinden conform de van toepassing zijnde regelgeving.
10. HCS is gerechtigd de door haar ten tijde van de overdracht gehanteerde tarieven voor overdracht van verzuimbegeleiding of medische dossiers aan Werkgever of de opvolgende dienstverlener of bedrijfsarts in rekening te brengen alvorens aan overdracht mee te werken.

25. Overeenkomst en Wijzigingen

1. Wijzigingen van deze overeenkomst kunnen alleen schriftelijk door beide partijen ondertekend overeengekomen worden.
2. Deze overeenkomst vervangt alle eerdere mondelinge en schriftelijke afspraken tussen partijen.
3. In het geval van een onvoorziene omstandigheid zoals een wetswijziging welke van dien aard is dat de overeenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet ongewijzigd in stand kan blijven zullen Partijen overleg voeren om tot een tussentijdse aanpassing van de Overeenkomst te komen.
4. Bij deze overeenkomst behoren als integraal onderdeel:
 - Verrichtingenoverzicht, bijlage
 - Algemene voorwaarden van HCS Services B.V. gepubliceerd op www.hcs.services
 - Klachtenreglement van HCS Services B.V. gepubliceerd op www.hcs.services
 - Privacyreglement van HCS Services B.V. gepubliceerd op www.hcs.services

26. Geschillen

1. Partijen zullen trachten eventuele geschillen over de uitvoering van de overeenkomst en de Verzuimdienstverlening in der minne op te lossen. Indien Partijen niet tot overeenstemming komen, zullen zij een MfN registermediator benoemen ten einde Partijen te begeleiden bij het vinden van een oplossing voor het geschil.
2. Indien Partijen het geschil niet binnen 2 maanden na een verzoek tot mediation van een Partij aan de andere Partij, in mediation hebben opgelost, is de bevoegde rechter van de Rechtbank Midden Nederland bij uitsluiting bevoegd kennis te nemen van een geschil tussen Partijen.