

## **Bijlage F: Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling**

### Artikel 1

#### **Begripsbepalingen**

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. arbeidsongeschiktheid:  
arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 4 en 5 van de WIA en in de zin van artikel 18, eerste lid, van de WAO ;
- b. arbeidsongeschiktheidsuitkering:  
een uit enig dienstverband van de werknemer voortvloeiende en aan hem periodiek uitbetaalde uitkering ter zake van het op grond van ziektes of gebreken geheel of gedeeltelijk ongeschikt zijn om passende arbeid te verrichten;
- c. arbodienst:  
een arbodienst als bedoeld in artikel 14a, tweede en derde lid, van de Arbeidsomstandighedenwet, dan wel een deskundige persoon als bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet;
- d. loon:  
het maandsalaris, de vakantietoelage, de eindejaarsuitkering, de uitlooptoelage, de (garantie)toelage onregelmatige dienst, de EHBO-toelage, de bindingstoelage en overige toelagen waarop een werknemer op basis van deze cao recht kan hebben;
- e. bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering:  
Het ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen dan wel een uitkering die naar aard en strekking hiermee overeenkomt;
- f. bovenwettelijke werkloosheidsuitkering:  
een uitkering ingevolge het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel (BWO), het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs (BBWO), de (overgangsregeling) bovenwettelijke werkloosheidsregeling zoals geldend in de cao mbo 2016-2017 en de bovenwettelijke werkloosheidsregeling in voorgaande cao's ;
- g. geneeskundig onderzoek:  
een onderzoek door of namens het UWV, dan wel een voor rekening van de werkgever komend onderzoek door de arbodienst;
- h. geneeskundige verklaring:  
een geneeskundige verklaring, afgegeven op grond van het geneeskundig onderzoek;
- i. gezondheidkundige begeleiding:  
de begeleiding door of namens een arbodienst, gericht op het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid, dan wel op het eindigen daarvan;
- j. instelling:  
een instelling als bedoeld in de artikelen 1.3.1. tot en met 1.3.3. van de WEB;
- k. passende arbeid:

alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;

Niet daaronder wordt verstaan een arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de sociale werkvoorziening;

l. re-integratiebedrijf:

het re-integratiebedrijf als bedoeld in artikel 1 onder o van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

m. SUWI: Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

n. UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

o. WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;

p. werkgever: het bevoegd gezag van de instelling als bedoeld in artikel 1.1.1, onderdeel w, van de WEB;

q. werknemer: degene die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever;

r. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

## Artikel 2

### **Gezondheidszorg**

a. De werknemer geniet gezondheidskundige begeleiding overeenkomstig het bepaalde in deze regeling.

b. De gezondheidskundige begeleiding van de werknemer geschiedt door of vanwege de arbodienst in samenwerking met de werkgever.

c. De werknemer is gehouden mee te werken aan geneeskundig onderzoek en gezondheidskundige begeleiding van de arbodienst, welke voortvloeien uit de bepalingen van deze regeling.

d. Onverminderd de mogelijkheid de arbodienst rechtstreeks te consulteren ter zake van met zijn arbeidssituatie samenhangende gezondheidsproblemen kan de werknemer de werkgever verzoeken hem in verband hiermee aan een onderzoek vanwege de arbodienst te onderwerpen.

e. De werknemer kan, op zijn verzoek, in verband met een door de arbodienst gegeven advies, zo spoedig mogelijk een bedrijfsarts van een andere arbodienst raadplegen, tenzij de eerstgenoemde arbodienst van oordeel is dat zwaarwegende argumenten zich hiertegen verzetten.

## Artikel 3

### **Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

a. De werknemer die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, geniet van rechtswege geheel of gedeeltelijk verlof.

b. Onder zijn arbeid wordt verstaan de functie van werknemer, dan wel het samenstel van zijn werkzaamheden en de voorwaarden waaronder die verricht worden.

- c. Tijdens het geheel of gedeeltelijk verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt de betrekking van de werknemer geacht naar aard en omvang ongewijzigd te blijven, zulks onverminderd:
  - i. artikel 20, 21 en artikel 21a en artikel 7:670a, lid 2 BW;
  - ii. de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst, dan wel de betrekkingssomvang, op verzoek van werknemer geheel of gedeeltelijk te beëindigen, onderscheidenlijk te verminderen;
  - iii. de mogelijkheid van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, dan wel vermindering van de betrekkingssomvang, wanneer de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, onderscheidenlijk de uitbreiding van de betrekkingssomvang voor bepaalde tijd is overeengekomen.
- d. De werknemer is verplicht zo spoedig mogelijk aan de werkgever mededeling te doen van zijn verhindering, zijn medewerking te verlenen aan een krachtens deze regeling opgedragen geneeskundig onderzoek en ook overigens de hem in dit verband door de arbodienst of het UWV gegeven voorschriften na te leven.
- e. De werkgever die krachtens deze regeling een geneeskundig onderzoek heeft opgedragen kan, in afwachting van de conclusie daarvan, de werknemer in dringende gevallen van medische aard de toegang verbieden tot het gebouw of de gebouwen waarin hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht. Indien blijkt een geneeskundige verklaring gevaar voor besmetting met een besmettelijke ziekte bestaat, geldt dit verbod van rechtswege.

#### Artikel 4

##### **Verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid**

- a. De werknemer die verlof geniet wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, behoudt voor de duur van 12 maanden vanaf de eerste ziektedag zijn volledige loon en daarna 70% van zijn loon over de verlofuren wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid voor de duur van 24 maanden vanaf de eerste ziektedag. Indien het UWV op grond van artikel 25, negende lid, van de Wet WIA dan wel artikel 71a, negende lid van de WAO een tijdvak vast stelt, gedurende welke de werknemer jegens de werkgever aanspraak op loon heeft, geniet de werknemer over dat tijdvak 80% van zijn loon over de verlofuren wegens ziekte.
- b. In afwijking van onderdeel a behoudt de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en verlof geniet wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, gedurende de periode van de eerste ziektedag tot dertien weken na deze eerste ziektedag zijn volledige loon. Daarna heeft hij geen recht meer op loon.
- c. Voor de toepassing van het gestelde onder a worden perioden waarin de werknemer wegens ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is om zijn dienst te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen of indien zij direct voorafgaand aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3.1, tweede en derde lid van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

- d. Indien de werknemer een uitkering ingevolge de Ziektewet, de Werkloosheidswet, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, dan wel een uitkering ingevolge de WIA of WAO is toegekend, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag, waarop hij ingevolge het onder a bedoelde loon recht heeft. Ingeval werknemer recht heeft op een uitkering ingevolge de Ziektewet, de Werkloosheidswet, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering dan wel een uitkering ingevolge de WIA of WAO uit hoofde van één of meer arbeidsovereenkomsten wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de arbeidsovereenkomst, waaruit het loon wordt doorbetaald, naar rato van het totaal aan inkomsten uit hoofde van de desbetreffende arbeidsovereenkomsten. Het in mindering brengen als bedoeld in de eerste volzin vindt zodanig plaats dat de werknemer nooit meer ontvangt dan het bedrag waarop hij ingevolge het bepaalde onder a recht heeft, dan wel maximaal een bedrag ter hoogte van de wettelijke en bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering indien deze tezamen hoger zijn dan het bedrag waarop hij ingevolge het bepaalde onder a recht heeft.
- e. Indien, als gevolg van het handelen of het nalaten van handelingen door werknemer, de uitkering ingevolge de Ziektewet, de Werkloosheidswet, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, dan wel een WIA- of WAO -uitkering geheel of gedeeltelijk geweigerd wordt, dan wel blijvende of tijdelijke vermindering ondergaat, wordt deze uitkering voor de toepassing van het bepaalde onder d geacht steeds onverminderd te zijn genoten.
- f. Ten aanzien van de werknemer, die zijn arbeid aan meer dan één instelling verricht, worden voor de toepassing van dit artikel zijn werkzaamheden overeenkomstig zijn verzoek al dan niet als één geheel beschouwd, tenzij hier tegen op grond van een geneeskundige verklaring bezwaren bestaan.
- g. Indien de werknemer geen machtiging afgeeft om de uitkering ingevolge de Ziektewet, de Werkloosheidswet, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, dan wel een WIA- of WAO -uitkering te doen uitbetalen aan zijn werkgever, geeft hij daarvan onverwijld kennis aan de betrokken werkgever.
- h. De periode waarin betrokkene zwangerschap- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3.1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg wordt niet als een periode van ziekte of arbeidsongeschiktheid beschouwd.
- i. De volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemer die bij het UWV een verkorte wachttijd aanvraagt en dit verzoek krijgt ingewilligd conform artikel 23 van de wet WIA, ontvangt een aanvulling op zijn IVA-uitkering en bovenwettelijke uitkeringen tot 100% van zijn loon met het maximum van carrièrepatroon 12 of LD.  
De aanvulling op zijn loon vangt op hetzelfde moment aan als zijn IVA-uitkering en eindigt van rechtswege na 104 weken van arbeidsongeschiktheid vanaf de eerste ziektedag.

## Artikel 5

### **Ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden**

- a. De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.
- b. De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen, hulpmiddelen en gereedschappen waarin of waarmee het de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.
- c. De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij hij aantoont dat het de in onderdeel b bedoelde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van werknemer.
- d. De werkgever kan op grond van het bepaalde onder a de werknemer schadeloos stellen, kosten vergoeden of overigens een geldelijke tegemoetkoming verlenen naar hetgeen met het oog op de omstandigheden redelijk te achten is.
- e. De werkgever is bij aansprakelijkheid op grond van het bepaalde onder c verplicht de werknemer schadeloos te stellen, kosten te vergoeden of overigens een geldelijke tegemoetkoming te verlenen.
- f. De schadeloosstelling vergoedt ten minste de loonschade van de werknemer tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid, voor zover deze niet wordt gedekt door het recht van de werknemer op loondoorbetaling bij ziekte, een eventuele vergoeding van kosten op grond van artikel 24 of op een wettelijke of bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering.
- g. Het bepaalde onder c tot en met f van dit artikel blijft buiten toepassing indien de rechtsvordering tot vergoeding van de schade op grond van artikel 3:310 BW is verjaard.

## Artikel 6

### **Voortgezet verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid binnen vier weken**

Ter bepaling van de in artikel 4, onderdelen a en c, genoemde termijn wordt een opnieuw ingegaan verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid als een voortzetting van het vorige verlof beschouwd, tenzij het nieuwe verlof zich voordoet nadat de werknemer gedurende ten minste vier weken zijn werkzaamheden daadwerkelijk volledig had hervat.

## Artikel 7

### **Controle bij hervatting**

- a. Ten aanzien van de werknemer die verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geniet, kan de werkgever bepalen, dat hij zijn arbeid slechts zal mogen hervatten indien blijktens een geneeskundige verklaring, waarbij is bepaald de mate, waarin de hervatting kan geschieden, daarvoor toestemming is verleend. Deze toestemming is in ieder geval vereist, wanneer de werknemer gedurende meer dan één jaar even bedoeld verlof volledig heeft genoten.

- b. De werknemer die verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geniet kan, doch niet vaker dan éénmaal in een tijdvak van één maand, de werkgever schriftelijk verzoeken hem te doen onderwerpen aan een onderzoek door de arbodienst, ter verkrijging van een geneeskundige verklaring als bedoeld onder a. De werkgever is gehouden binnen veertien kalenderdagen aan dit verzoek te voldoen.

#### Artikel 8

##### **Zwangerschaps- en bevallingsverlof**

- a. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- b. Gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof, bedoeld onder a, heeft de vrouwelijke werknemer aanspraak op haar volle loon.
- c. Indien aan de vrouwelijke werknemer een uitkering op grond van Hoofdstuk 3, afdeling 2 van de Wet arbeid en zorg is toegekend, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag, waarop zij op grond van onderdeel b recht heeft.
- d. Indien de vrouwelijke werknemer recht heeft op een uitkering als bedoeld onder c en de werkgever die uitkering niet of niet tijdig heeft aangevraagd, omdat de vrouwelijke werknemer niet de benodigde informatie heeft verstrekt over haar zwangerschap of het de werkgever anderszins onmogelijk heeft gemaakt de uitkering aan te vragen, wordt er voor het bepaalde onder c vanuit gegaan dat de vrouwelijke werknemer de uitkering wel heeft genoten.
- e. De vrouwelijke werknemer meldt de werkgever ten minste drie weken van te voren met ingang van welke datum het zwangerschapsverlof in gaat.

#### Artikel 9

##### **Besmettelijke ziekten van derden**

- a. De werknemer, die in contact staat of kort geleden heeft gestaan met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de Wet publieke gezondheid bepaalde een meldingsplicht geldt, mag zijn arbeid niet verrichten en heeft geen toegang tot de dienstgebouwen, -lokalen en -terreinen, waarin en waarop hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht dan met toestemming van de arbodienst.
- b. De werknemer die verkeert in de onder a omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan de werkgever.  
Hij is gehouden zich te gedragen naar de door de arbodienst gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek.
- c. Gedurende de periode, dat de werknemer ingevolge dit artikel zijn arbeid niet verricht, geniet hij zijn volle loon.

#### Artikel 10

##### **Regels voor de werkgever met betrekking tot de re-integratie van de zieke werknemer**

- a. De werkgever spant zich in om de werknemer, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, te re-integreren in diens eigen

functie, waarbij zo nodig technische aanpassingen van de werkplek, een andere groepering van taken of aanpassing van de werkomgeving wordt toegepast. Als re-integratie in de eigen functie niet mogelijk is, spant de werkgever zich in om de werknemer te re-integreren in een andere functie bij de werkgever. Bij de toepassing van de tweede volzin geldt als uitgangspunt dat de nieuwe functie zoveel mogelijk aansluit bij opleiding en ervaring van de werknemer. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat geen andere functie voor de werknemer in aanmerking komt of geen geschikte functie kan worden gecreëerd door een andere groepering van taken of een aanpassing van de werkomgeving, bevordert de werkgever de plaatsing van de werknemer in voor hem passende arbeid bij een andere werkgever.

- b. Uit hoofde van zijn verplichting, bedoeld onder a, stelt de werkgever in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de Wet WIA dan wel artikel 71a, tweede lid, van de WAO. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de werknemer regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Indien voor re-integratie in een andere functie bij de werkgever her-, om- of bijscholing noodzakelijk is, stelt de werkgever in overleg met de werknemer een scholingsplan op. Scholing op grond van het scholingsplan vindt plaats op kosten van de werkgever en in werktijd van de werknemer.
- c. De werkgever bevestigt een aanbod aan de werknemer tot plaatsing in voor hem passende arbeid bij een andere werkgever schriftelijk. In de schriftelijke bevestiging wordt gewezen op de mogelijkheid, bedoeld in artikel 32 lid 3 sub a, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.
- d. De onder a bedoelde plaatsing geschiedt door middel van detachering. De detachering duurt totdat de werknemer is ontslagen op grond van artikel 20, onder b. Van de detachering wordt melding gemaakt in de schriftelijke bevestiging als bedoeld onder c.
- e. De werkgever biedt aan een bij hem in dienst zijnde gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer die op grond van een beoordeling door UWV in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse wordt ingedeeld of niet langer arbeidsongeschikt is, een arbeidsovereenkomst overeenkomend met de nieuwe restverdien capaciteit aan, tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Van een zwaarwegend dienstbelang is in elk geval sprake als die uitbreiding leidt tot ernstige problemen van financiële of organisatorische aard voor de werkgever.
- f. Indien de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, is in afwijking van de voorgaande onderdelen de werkgever niet verplicht:
  - i. de inschakeling van de werknemer in arbeid bij een andere werkgever te bevorderen, en
  - ii. een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de Wet WIA dan wel in artikel 71a, tweede lid, van de WAO op te stellen, te evalueren en bij te stellen.

## Artikel 11

### **Regels voor de zieke werknemer met betrekking tot re-integratie**

- a. De werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is gehouden:

- i. gevolg te geven aan een door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige redelijke voorschriften mee te werken aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 10, onderdeel a;
  - ii. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 10, onder b;
  - iii. passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.
- b. De werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, is in afwijking van onderdeel a sub i niet verplicht mee te werken aan re-integratie bij een andere werkgever. Onderdeel a sub ii is op hem niet van toepassing.

## Artikel 12

### **Onderzoek naar het recht op een WIA- of WAO-uitkering**

- a. Ter zake van het onderzoek naar het recht op een WIA- of WAO -uitkering is de werknemer gehouden te voldoen aan alle voorschriften en verplichtingen, die direct dan wel indirect uit de bepalingen van de Wet WIA of WAO voortvloeien. Hieronder worden tevens verstaan voorschriften en verplichtingen, van welke aard dan ook, hem opgelegd door of vanwege het UWV.
- b. Indien bij het onderzoek naar de beoordeling van het recht op een uitkering, als bedoeld onder a, het UWV van oordeel is dat de werknemer arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar te achten in zijn eigen betrekking, zij het onder andere voorwaarden, draagt de werkgever binnen één jaar na dat oordeel zorg voor effectivering van die andere voorwaarden.
- c. Indien bij het onderzoek naar de beoordeling van het recht op een uitkering, als bedoeld onder a, het UWV van oordeel is dat de werknemer arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar in één of meer andere functies bij de werkgever, draagt de werkgever er zorg voor, dat de werknemer binnen één jaar na dat oordeel wordt benoemd in die functie of één van die functies.

## Artikel 13

### **Re-integratie in passende arbeid**

- a. Indien de werknemer na twaalf maanden ziekte in het belang van zijn re-integratie op advies van de arbodienst of het re-integratiebedrijf voor de werkgever of voor derden passende arbeid verricht, behoudt hij voor de uren dat bedoelde arbeid wordt verricht het loon per uur in de eigen functie en over de resterende verlofuren wegens ziekte 70% van het loon in de eigen functie. Artikel 4, d tot en met h, is van toepassing.
- b. Onder passende arbeid wordt niet verstaan arbeid op therapeutische basis. Er is sprake van arbeid op therapeutische basis, indien de arbeid van de werknemer aan de volgende eisen voldoet:
  - i. de activiteiten moeten binnen een van tevoren aangegeven periode uitgevoerd worden;
  - ii. de periode mag niet langer zijn dan zes weken;



- iii. de werkzaamheden moeten deel uitmaken van een opbouwend re-integratie traject;
  - iv. het mag geen bestaande functie zijn die in de cao staat omschreven;
  - v. het moet een gecreëerde functie zijn;
  - vi. er moet te allen tijde begeleiding aanwezig zijn;
  - vii. de persoon moet op elk moment weg kunnen gaan.
- c. Scholing ten behoeve van re-integratie geldt als ziekteverlof, tenzij het op advies van de arbodienst of het re-integratiebedrijf met de werkgever overeengekomen voor re-integratie noodzakelijke scholing betreft. Deze voor re-integratie noodzakelijke scholing dient gevolgd te worden binnen het kader van het verrichten van de in het onder a bedoelde passende arbeid.
- d. Indien de werknemer in het belang van zijn re-integratie op advies van de arbodienst of het re-integratiebedrijf passende arbeid voor de werkgever of voor derden verricht, worden de inkomsten uit deze arbeid hierop geheel in mindering gebracht op zijn loon.

#### Artikel 14

##### **Geen aanspraak op loon**

Geen aanspraak op loon bestaat, indien blijkt een geneeskundige verklaring:

- a. de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven is voorgesteld, dat verhindering tot de verrichting van zijn arbeid niet kan worden aangenomen;
- b. de werknemer de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt, tenzij hem daarvan op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
- c. de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een half jaar na de geneeskundige keuring die terzake van zijn benoeming heeft plaatsgevonden, en alsdan blijkt dat de werknemer hierbij kennelijk opzettelijk onjuiste informatie over zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, tengevolge waarvan hij toen ten onrechte geschikt is verklaard.

#### Artikel 15

##### **Staken of opschorten van loon**

- a. De aanspraak op loon kan door de werkgever geheel of ten dele worden gestaakt, indien en zolang de werknemer:
  - i. weigert of verzuimt tijdig een WIA- of WAO- uitkering bij het UWV aan te vragen;
  - ii. zich niet houdt aan de hem door de arbodienst of het UWV gegeven voorschriften, of anderszins zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd, met dien verstande, dat te dezen voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige of diagnostische aard zijn uitgezonderd;
  - iii. inkomsten geniet in of buiten dienstbetrekking voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten, tenzij dit blijkt een geneeskundige verklaring door de arbodienst of het UWV, in het belang van zijn genezing, re-integratie of herplaatsbaarheid gewenst wordt geacht;

- iv. in gebreke blijft op het door de arbodienst of het UWV bepaalde tijdstip en in de door hen bepaalde mate zijn arbeid of hem passende arbeid te verrichten, tenzij hij daarvoor een inmiddels ontstane, door de arbodienst of het UWV als geldig erkende reden heeft opgegeven;
  - v. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die er op gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten;
  - vi. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 10, onder b.
- b. De werkgever is bevoegd de betaling van het loon op te schorten voor de tijd gedurende welke de werknemer
- i. weigert zich te onderwerpen aan een krachtens deze regeling opgedragen geneeskundig onderzoek, dan wel, na voor zulk een onderzoek behoorlijk te zijn opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt;
  - ii. de controlevoorschriften overtreedt, indien deze voor hem zijn vastgesteld;
- c. Het geheel of gedeeltelijk staken of opschorten van aanspraken, bedoeld onder a en b, gaat in op een tijdstip, bij de beslissing van de werkgever vermeld. Dit tijdstip ligt niet voor de dag van die beslissing. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen. Werkgever wijst de werknemer op de mogelijkheid tot het aanvragen van een deskundigenoordeel.
- d. Het ingevolge artikel 14 of dit artikel niet betaalde loon, wordt alsnog aan de werknemer uitbetaald, wanneer het UWV bij een deskundigenoordeel, ingesteld overeenkomstig artikel 19, te zijnen gunste beslist. Uitbetaling van dit loon vindt plaats met dien verstande, dat een uitkering ingevolge artikel 16, onder b, daarop in mindering wordt gebracht.

## Artikel 16

### **Uitbetaling en uitkering aan anderen**

- a. Bij verpleging van de werknemer in een ziekeninrichting, alsmede in andere buitengewone omstandigheden, kan de uitbetaling van het loon geheel of gedeeltelijk aan daartoe door de werknemer gemachtigden geschieden. Indien de werknemer niet tot machtiging in staat is, kan door de werkgever worden bepaald, dat machtiging wordt geacht te zijn verleend aan daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende personen.
- b. In bijzondere omstandigheden kan door de werkgever worden bepaald dat in de gevallen, bedoeld in de artikelen 14 en 15, een uitkering tot ten hoogste het bedrag van het ingehouden loon geheel of gedeeltelijk aan daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende personen zal worden uitbetaald.

## Artikel 17

### **Onderzoek tijdens verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid**

- a. Onverminderd de artikelen 10, 11 en 12 kan de werkgever de werknemer doen onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek ter beoordeling van de vraag:
  - i. of er sprake is van verhindering tot het verrichten van zijn arbeid;
  - ii. of zich een omstandigheid voordoet als bedoeld in artikel 14 of in artikel 15, onder a onderdeel ii;
  - iii. of verdere maatregelen in het belang van het herstel nodig zijn;
  - iv. wanneer en in welke mate de dienst kan worden hervat.
- b. Zodra de werkgever kennis heeft genomen van de conclusies van het onderzoek, wordt de werknemer van deze conclusies onverwijld schriftelijk in kennis gesteld. Op verzoek van werknemer wordt eveneens zijn behandelend arts schriftelijk in kennis gesteld van even bedoelde conclusies.

## Artikel 18

### **Onderzoek ondanks dienstvervulling**

- a. De werkgever kan eveneens aan een geneeskundig onderzoek doen onderwerpen de werknemer die niet reeds verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geniet, indien daartoe naar het oordeel van de werkgever gegronde, zowel aan de werknemer als aan de arbodienst schriftelijk mee te delen redenen bestaan.
- b. De werknemer, die in verband met de uitoefening van zijn dienst aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, dan wel aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, is gehouden zich in overleg met of op aanwijzing van de arbodienst te onderwerpen aan een periodiek geneeskundig onderzoek.
- c. Zodra de werkgever kennis heeft kunnen nemen van de conclusies van het in onder a en b bedoelde onderzoek, wordt de werknemer van deze conclusies onverwijld schriftelijk in kennis gesteld onder vermelding van de mogelijkheid van een deskundigenoordeel UWV onder de in artikel 19 gestelde voorwaarden. Op verzoek van de werknemer wordt eveneens zijn behandelend arts schriftelijk in kennis gesteld van even bedoelde conclusies.
- d. Aan de werknemer wiens lichamelijke of psychische toestand blijkt de conclusie van het onderzoek zodanig is dat de belangen van hemzelf, van de instelling of van bij zijn dienstuitoefening betrokken derden zich tegen gehele of gedeeltelijke voortzetting van zijn arbeid verzetten, wordt door de werkgever geheel of gedeeltelijk verlof verleend op grond van deze regeling. Gedurende dit verlof draagt de werkgever aan de werknemer zo mogelijk andere werkzaamheden op, voor zover deze, gezien de voordien door hem verrichte werkzaamheden redelijkerwijs passend zijn te achten.

## Artikel 19

### **Deskundigenoordeel UWV**

- a. Op verzoek van de werkgever of de werknemer kan door UWV conform artikel 32 SUWI een onderzoek worden ingesteld naar en een oordeel gegeven worden over:

- i. Het bestaan van de ongeschiktheid tot werken, indien de werkgever een geschil heeft met de werknemer over ongeschiktheid tot werken;
  - ii. De aanwezigheid van passende arbeid zoals bedoeld in artikel 1 sub k, die de zieke werknemer in staat is te verrichten voor de werkgever;
  - iii. Of de werkgever ten aanzien van zijn zieke werknemer voldoende en geschikte re-integratie-inspanningen heeft verricht, dan wel of de werknemer voldoende en geschikte re-integratie-inspanningen heeft verricht.
- b. De uitkomsten van het onder a genoemde onderzoek worden gemeld in het re-integratieverslag zoals bedoeld in artikel 25 lid 3 WIA.
- c. De kosten van het deskundigenoordeel UWV, bedoeld in artikel 32 SUWI, komen voor rekening van de werkgever. De eventuele reis- en verblijfkosten van de werknemer worden hem door de werkgever vergoed op basis van de Aanspraak op tegemoetkoming in de reis- en verblijfkosten bij dienstreizen (bijlage C) van de CAO MBO.

## Artikel 20

### **Ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor de eigen arbeid**

- a. De werkgever kan, doch niet vaker dan eenmaal in een tijdvak van drie maanden, de werknemer doen onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek ter beantwoording van de vraag of volledige hervatting van zijn arbeid al dan niet blijvend is uitgesloten.
- b. De werkgever kan de werknemer vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid ontslaan als de werkgever aannemelijk maakt dat:
- i de werknemer door ziekte of gebreken zijn werk niet meer kan verrichten, en;
  - ii de termijn van de wettelijke loondoorbetalingsverplichting voorbij is, en;
  - iii de werknemer niet binnen 26 weken kan herstellen voor het verrichten van zijn werk, en;
  - iv de werknemer niet binnen 26 weken zijn werk in aangepaste vorm kan verrichten, en
  - v de werknemer niet binnen een redelijke termijn kan worden herplaatst in een andere passende functie, ook niet met behulp van scholing.
- Voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, wordt in de onderdelen iii en iv voor '26 weken' gelezen: dertien weken.
- c. Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel b sub ii, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
- d. De termijn, bedoeld in onderdeel b sub ii, wordt verlengd:

- i. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
  - ii. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
  - iii. met de duur van het tijdvak dat het UWV op grond van artikel 24, eerste lid, of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
- e. De werkgever dient de werknemer schriftelijk te melden dat de procedure ter beoordeling van de medische geschiktheid voor de functie en de kansen op herstel binnen drie maanden in gang wordt gezet. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 21e maand na de eerste ziektedag, met dien verstande dat het onderzoek naar de herplaatsingsmogelijkheden uiterlijk in de 24e maand na de eerste ziektedag moet kunnen zijn afgerond.
- f. Bij het onderzoek naar de vraag of voldaan is aan de voorwaarden voor ontslag als bedoeld in onderdeel b, betreft de werkgever ook het resultaat van de WIA-claimbeoordeling en – indien aanwezig - een door werkgever of de werknemer aangevraagd deskundigenoordeel van het UWV.
- g. Als bij het onderzoek naar de blijvende ongeschiktheid voor zijn functie, bedoeld in voorafgaande leden, de WIA-claimbeoordeling van oordeel is dat de werknemer arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar is in zijn eigen functie onder andere voorwaarden, dan wel in één of meer andere passende functies bij de werkgever, biedt de werkgever op grond van artikel 2.9 lid 8 CAO MBO aan werknemer aansluitend eenzelfde dan wel gelijkwaardige arbeidsovereenkomst aan in een betrekkingssomvang die overeenkomt met zijn restvaliditeit dan wel wordt de bestaande arbeidsovereenkomst schriftelijk en met instemming van de werknemer overeenkomstig aangepast.
- h. Als de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt:
  - i. wordt in onderdeel e voor '21<sup>e</sup> maand' gelezen: 9<sup>e</sup> week, en voor '24<sup>e</sup> maand': 13<sup>e</sup> week;
  - ii. komt in de onderdelen f en g in de plaats van de WIA-claimbeoordeling, een beoordeling door de arbodienst of in het geval van de werknemer wordt voldaan aan de voorwaarden uit onderdeel b.
- i. De werknemer die bij de beoordeling van zijn aanvraag om uitkering op grond van de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard en die wegens zijn arbeidsongeschiktheid is herplaatst bij zijn werkgever of bij een andere werkgever, heeft recht op compensatie van zijn inkomensverlies. Inkomensverlies is het verschil tussen zijn loon voorafgaand aan de eerste ziektedag en zijn loon na herplaatsing. Deze compensatie bedraagt 65% van het inkomensverlies en duurt maximaal 5 jaar. Wettelijke of bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen en/of andere inkomsten die de

werknemer heeft naast zijn huidige loon, worden op de compensatie in mindering gebracht.

#### Artikel 21

##### **Ontslag in verband met niet meewerken aan re-integratie**

- a. De werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, kan worden ontslagen, indien de werknemer zonder deugdelijke grond de verplichtingen, bedoeld onder b, weigert na te komen en de werkgever de werknemer schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van deze verplichtingen of om die reden, met inachtneming van het bepaalde in artikel 15 de betaling van het loon heeft gestaakt. Het opzegverbod uit artikel 7:670 lid 1 onderdeel a BW is in die situatie niet van toepassing.
- b. De werknemer die ten gevolge van ziekte arbeidsongeschikt is zijn arbeid te verrichten, is verplicht:
  - i. gevolg te geven aan de door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
  - ii. passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
  - iii. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 10, onder b, tenzij hij de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
- c. Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in onderdeel a en b, wint de werkgever een hierop betrekking hebbend advies van UWV in en neemt dit mede in beschouwing.

#### Artikel 21a

##### **Ontslag in verband met regelmatige ziekte of gebreken**

- a. De werknemer die bij regelmaat de bedongen arbeid niet kan verrichten als gevolg van ziekte of gebreken van de werknemer met voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen, kan worden ontslagen, mits:
  - i. het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer; en
  - ii. aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden; en
  - iii. dat binnen 26 weken de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht.
- b. De werkgever beschikt, in het geval hij een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de onder a. geformuleerde grond bij de kantonrechter indient, over een verklaring ter zake van een deskundige als bedoeld in artikel 7:629a BW, tenzij het overleggen van deze verklaring in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd.

## Artikel 22

### **Aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na ontslag of beëindiging van de arbeidsovereenkomst**

- a. De gewezen werknemer die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, ontstaan voor het tijdstip waarop hem ontslag is verleend, niet zijnde een ontslag op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid, dan wel waarop een tijdelijke taakuitbreiding is beëindigd niet zijnde een beëindiging op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid, dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, nadien nog ongeschikt is hem passende arbeid te verrichten, een en ander voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaarde is herplaatst in een betrekking, behoudt gedurende zijn ongeschiktheid een uitkering ter hoogte van zijn laatstgenoten loon. Het in de vorige volzin bepaalde geldt slechts voor zover de termijn van twaalf maanden, genoemd in artikel 4, onder a, nog niet is verstreken, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin de gewezen werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Na afloop van de termijn van twaalf maanden ontvangt hij gedurende zes maanden, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin de gewezen werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, 70% van het laatst genoten loon. Artikel 4 c en h zijn van overeenkomstige toepassing.
- b. De gewezen werknemer die binnen vier weken na het tijdstip waarop hij is ontslagen, dan wel zijn tijdelijke taakuitbreiding is beëindigd dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, wegens ziekte ongeschikt wordt hem passende arbeid te verrichten, ontvangt een uitkering ter hoogte van zijn laatstelijk genoten loon, mits hij gedurende ten minste acht weken onmiddellijk aan dat tijdstip voorafgaand in dienst is geweest. De uitkering ter hoogte van het laatstelijk genoten loon wordt uitbetaald zolang de ongeschiktheid van de werknemer duurt en voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaarde is herplaatst in een betrekking, doch uiterlijk tot en met 52 weken na de aanvang daarvan, dan wel indien dit eerder is tot uiterlijk de eerste dag van de maand volgende op die waarin hij de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Artikel 4 c en h zijn van overeenkomstige toepassing.
- c. De gewezen werknemer met recht op een uitkering krachtens de Ziektewet heeft aanspraak op een uitkering als bedoeld onder a en b, verminderd met de uitkering krachtens de Ziektewet.
- d. Voor de gewezen werknemer bedoeld onder a en b die voor het tijdstip waarop hem ontslag is verleend, dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, gedeeltelijk onbetaald buitengewoon verlof geniet, wordt onder laatstgenoten loon verstaan het laatstgenoten loon dat hij genoot voor aanvang van de periode van buitengewoon verlof.
- e. Het bepaalde onder a tot en met c vinden geen toepassing ten aanzien van de werknemer, die in verband met de aanvaarding van werkzaamheden van ten minste gelijke omvang als die van de beëindigde arbeidsovereenkomst, aanspraak kan maken op loon, dan wel op een uitkering wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid uit hoofde van die werkzaamheden.

- f. In geval van zwangerschap- en bevallingsverlof van de gewezen vrouwelijke werknemer wordt haar uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg aangevuld tot 100% van het laatst genoten loon. Artikel 8, onder e, is van overeenkomstige toepassing. Zolang zij na de beëindiging van de in de eerste volzin bedoelde uitkering nog wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid ongeschikt is om haar passende arbeid te verrichten dan wel binnen vier weken na deze beëindiging in die zin arbeidsongeschikt wordt, is het bepaalde onder b en e van overeenkomstige toepassing. De onder b bedoelde termijn van 52 weken wordt in dat geval geacht aan te vangen op de dag volgende op die van de bevalling. De gewezen vrouwelijke werknemer bedoeld in dit lid is de vrouwelijke werknemer van wie de bevalling waarschijnlijk is of plaatsvindt, binnen een periode van tien weken na het tijdstip van haar ontslag.
- g. Het bedrag van de uitkering ter hoogte van het laatstelijk genoten loon, bedoeld in dit artikel dan wel 70% daarvan wordt verminderd dan wel, voor zover het reeds is uitbetaald, verrekend met:
- i een de werknemer toegekende uitkering ingevolge de Ziektewet, de Werkloosheidswet, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering dan wel WIA- of WAO -uitkering of anderszins een uitkering uit hoofde van ziekte en arbeidsongeschiktheid of werkloosheid;
  - ii een de werknemer toegekende bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering door de Stichting Pensioenfonds ABP;
  - iii inkomsten welke de gewezen werknemer inmiddels mocht zijn gaan genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, daaronder mede begrepen uitkeringen ter zake van ziekte en arbeidsongeschiktheid, voor zover niet afkomstig uit verzekeringen, waarvoor de premie uitsluitend voor eigen rekening van werknemer is betaald.
- h. In de gevallen, bedoeld in dit artikel, vinden de artikelen 14, 15, 16 en 17, waar mogelijk, overeenkomstige toepassing.
- i. In de gevallen, bedoeld in dit artikel, wordt de uitkering krachtens de Ziektewet, de Wet WIA, WAO of de Wet arbeid en zorg geacht onverminderd te zijn ontvangen, indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

## Artikel 23

### **Voorwaarden en verplichtingen bij het verkrijgen van aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na beëindiging van de arbeidsovereenkomst**

- a. Ter verkrijging van de in artikel 22 onder a, b en d bedoelde aanspraken richt de gewezen werknemer binnen tien kalenderdagen na het ontstaan van de voor die aanspraken vereiste omstandigheden een aanvraag tot de werkgever. Bij overschrijding van deze termijn vervalt de aanspraak gedurende het aantal kalenderdagen van deze overschrijding, tenzij de gewezen werknemer aantoont, dat hij redelijkerwijs niet in staat is geweest die termijn in acht te nemen.
- b. De vaststelling en wijziging van de in dit artikel bedoelde aanspraken geschiedt door de werkgever. De uitbetaling vindt maandelijks plaats, tenzij deze met toestemming van de gewezen werknemer in langere termijnen geschiedt. De werkgever kan, vooruitlopende



op de vaststelling van de aanspraken, uitbetalingen aan de werknemer verrichten bij wijze van voorschot.

- c. De gewezen werknemer wordt door het aanvaarden van de vastgestelde aanspraken, bedoeld onder a, b, d en g van artikel 22, geacht er in toe te stemmen dat allen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever in aanmerking komen, omtrent zijn omstandigheden alle inlichtingen verschaffen welke voor de uitvoering van even bedoelde aanspraken nodig zijn.
- d. De gewezen werknemer is verplicht, indien de werkgever daartoe aanleiding ziet, zich te onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek tot het verkrijgen van ieder mogelijke uitkering ingevolge arbeidsongeschiktheid, ter vervanging van de in artikel 22, onder a, b, d en g bedoelde aanspraken.
- e. De gewezen werknemer is verplicht de werkgever uit eigen beweging onverwijld in kennis te stellen van alle omstandigheden, waarvan het hem redelijkerwijs duidelijk is, dan wel moet zijn, dat die van invloed kunnen zijn op de vaststelling van de in artikel 22, onder a, b, d en g bedoelde aanspraken.  
Onder dergelijke omstandigheden vallen tevens te verwachten inkomsten, van welke aard dan ook, waarvan de hoogte en de duur nog niet of niet exact kunnen worden vastgesteld.
- f. De werkgever kan bepalen, dat geen recht op de aanspraken, bedoeld onder a, b, d en g van artikel 22, bestaat indien de gewezen werknemer de gegevens die noodzakelijk zijn voor de vaststelling van deze aanspraken niet, niet volledig of onjuist heeft verstrekt.
- g. Het recht op de aanspraken, bedoeld onder a, b, d en g van artikel 22, kan door de werkgever geheel of gedeeltelijk en al dan niet tijdelijk vervallen worden verklaard, indien de gewezen werknemer zonder geldige redenen niet of niet langer voldoet aan de hem opgelegde verplichtingen, bedoeld onder e en g, alsmede indien de gewezen werknemer niet, niet volledig of onjuiste gegevens heeft verstrekt met betrekking tot een wijziging van deze aanspraken.
- h. Het recht op de aanspraken, bedoeld onder a, b, d en g van artikel 22, vervalt in ieder geval indien de gewezen werknemer daartoe niet binnen twee jaar na de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst een verzoek heeft ingediend.
- i. Uitkeringen ingevolge de onder a, b, d en g van artikel 22 bedoelde aanspraken, die niet in ontvangst zijn genomen of ingevorderd binnen drie maanden na de betaalbaarstelling, worden niet meer betaald. De werkgever kan in bijzondere gevallen ten gunste van werknemer afwijken van de eerste volzin.

#### Artikel 23a

##### **Reparatie-uitkering WGA**

- a. De werknemer die recht heeft op een loongerelateerde WGA-uitkering waarvan de toegekende duur korter is dan zou hebben gegolden op grond van de Wet WIA zoals die luidde op 31 december 2015, heeft recht op een reparatie-uitkering WGA als hij daardoor in totaal een lagere WGA-uitkering en ABP-arbidsongeschiktheidspensioen ontvangt.
- b. De reparatie-uitkering WGA gaat in direct na afloop van de loongerelateerde WGA-uitkering.

- c. De duur van de reparatie-uitkering WGA is gelijk aan het verschil tussen de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering volgens de Wet WIA zoals die luidde op 31 december 2015 en de toegekende duur van de loongerelateerde WGA-uitkering. De reparatie-uitkering WGA vult de loonaanvullingsuitkering WGA of de WGA vervolguitering en het ABP-arbeidsongeschiktheidspensioen aan tot de hoogte van de loongerelateerde WGA-uitkering en het ABP-arbeidsongeschiktheidspensioen zoals die zouden zijn als de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering niet was ingekort.
- d. Op aanvraag wordt vastgesteld of recht bestaat op de reparatie-uitkering WGA.
- e. Aanvragen voor een reparatie-uitkering WGA kunnen worden ingediend vanaf 1 maand voor het einde van de loongerelateerde WGA-uitkering.
- f. Het recht op reparatie-uitkering WGA kan niet worden vastgesteld over perioden die meer dan 52 weken voorafgaand aan de dag waarop de aanvraag is ingediend liggen.
- g. Onverminderd de bepalingen in dit artikel, zijn de bepalingen van de Wet WIA over het geldend maken van het recht op een uitkering, waaronder het verplichtingen- en sanctieregime exclusief de bepalingen over boetes, ook van toepassing op de reparatie-uitkering WGA.

#### Artikel 24

##### **Kosten ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden**

In geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid die naar het oordeel van de werkgever in overwegende mate veroorzaakt is door de aard van de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden, dan wel door de omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, worden hem vergoed de naar het oordeel van de werkgever te zijnen laste blijvende noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling.

#### Artikel 25

##### **Terugbetaling en terugvordering**

- a. De werkgever kan al hetgeen op grond van deze regeling onverschuldigd of te veel is betaald geheel of gedeeltelijk terugvorderen of in mindering brengen op een later te betalen loon of uitkering op grond van deze regeling, dan wel verrekenen met uitkeringen op grond van deze regeling, dan wel een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering:
  - i. gedurende vijf jaar na de dag van de betaalbaarstelling indien de werkgever door toedoen van werknemer onverschuldigd heeft betaald; en
  - ii. gedurende twee jaar na de dag van de betaalbaarstelling in de overige gevallen waarin het de werknemer redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat de werkgever onverschuldigd betaalde.
- b. Een voorschot wordt door werknemer op eerste vordering van de werkgever terugbetaald of door de werkgever in mindering gebracht op een later te betalen loon of uitkering op grond van deze regeling, dan wel verrekend met een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering.

## Artikel 26

### **Onvervreemdbaarheid van loon of uitkering**

- a. Loon of uitkering op grond van deze Regeling, alsmede aanvullingen daarop, is onvervreemdbaar en niet vatbaar voor verpanding of belening.
- b. Een machtiging tot het in ontvangst nemen van onder a bedoeld loon of uitkering, alsmede aanvulling daarop, onder welke vorm of benaming ook verleend, is steeds herroepelijk.
- c. Elk beding, strijdig met het bepaalde onder a en b, is nietig.

## Artikel 27

### **Regresrecht**

De werknemer is verplicht van een oorzaak van verhindering tot nakoming van de bedongen arbeid, ten aanzien waarvan aanspraken tegenover derden bestaan zo spoedig mogelijk kennis te geven aan de werkgever en overigens alle medewerking te verlenen die in verband met de uitvoering van artikel 6:107a BW en, indien van toepassing, artikel 99 WIA van hem wordt verlangd.

## Artikel 28

### **Geen rechten voor datum van inwerkingtreding regeling**

- a. Voor de werknemer wiens ongeschiktheid voor het vervullen van de bedongen arbeid is gelegen vóór 1 januari 2004 blijft de Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie, zoals die gold op 31 december 2003, onverminderd van kracht.
- b. Voor de werknemer wiens eerste ziektedag is gelegen voor 1 mei 2018 is de Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling zoals geldend op 30 april 2018 van toepassing.

## Artikel 29

### **Citeertitel**

Deze Regeling wordt aangehaald als Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling (ZAR).