

Bijlage F: Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling

§1. Begripsbepalingen

Artikel 1.

Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. partijen: MBO Raad, vereniging van MBO-instellingen en de organisaties van werknemers die optreden als partij bij de CAO MBO;
- b. instelling: een instelling zoals bedoeld in de artikelen 1.3.1. tot en met 1.3.3 van de Wet educatie en beroepsonderwijs;
- c. betrokkene: een werknemer, die een dienstverband heeft met een instelling als bedoeld onder b; of bij een door partijen aangewezen andere werkgever met dien verstande dat de betrokkene die ter zake van zijn arbeidsverhouding niet als overheidswerknemer in de zin van de WPA wordt aangemerkt geen aanspraken kan ontlenen;
- d. werkgever: het College van Bestuur, de Centrale Directie en de Raad van Bestuur, in bijzondere gevallen het bestuur van de Vereniging of Stichting;
- e. lichamen: rechtspersonen, maat- en vennootschappen, samenwerkingsvormen zonder rechtspersoonlijkheid die met verenigingen maatschappelijk gelijk kunnen worden gesteld, ondernemingen van publiekrechtelijke rechtspersonen en doelvermogens;
- f. loon: het totaal van het feitelijk salaris en voor zover van toepassing uitlooptoeslag, toelage onregelmatige dienst, garantie toelage onregelmatige dienst en EHBO toelage;
- g. arbodienst: een arbodienst als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet 1998;
- h. geneeskundig onderzoek: een onderzoek door of namens het UWV, dan wel een voor rekening van de werkgever komend onderzoek door de arbodienst;
- i. geneeskundige verklaring: een geneeskundige verklaring, afgegeven op grond van het geneeskundig onderzoek;
- j. bedrijfsgezondheidskundige begeleiding: de begeleiding door of namens een arbodienst, gericht op het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid, dan wel op het eindigen daarvan;
- k. WPA: de Wet privatisering ABP;
- l. WAO: de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- m. WIA: de Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- n. UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- o. pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- p. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 18, eerste lid, van de WAO of volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 4 van de WIA of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 5 van de WIA;
- q. arbeidsongeschiktheidsuitkering: een uit enig dienstverband van de betrokkene voortvloeiende en aan hem periodiek uitbetaalde uitkering ter zake van onder p gedefinieerde arbeidsongeschiktheid;
- r. wenselijk geachte arbeid: alle arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is, rekening houdend met de beperkingen zoals vastgesteld

door de ARBO–dienst dan wel het re-integratiebedrijf. Met arbodienst wordt tevens bedoeld de zelfstandige geregistreerde bedrijfsarts. Onder wenselijk geachte arbeid wordt niet verstaan arbeidstherapeutisch werk.

Onder arbeidstherapeutisch werk wordt verstaan:

- activiteiten die binnen een tevoren aangegeven periode uitgevoerd moeten worden;
 - waarvan de periode niet langer mag zijn dan zes weken;
 - waarbij de activiteiten deel uitmaken van een opbouwend re-integratietraject;
 - waarbij het niet mag gaan om een bestaande omschreven functie;
 - waarbij het moet gaan om een gecreëerde functie;
 - waarbij te allen tijde begeleiding aanwezig moet zijn;
 - waarbij de betrokkene op elk moment weg moet kunnen gaan.
- s. passende arbeid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de betrokkene is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevegd.
Niet daaronder wordt verstaan een dienstbetrekking in de zin van de Wet op de Sociale Werkvoorziening.
- t. WAO uitkering: een op grond van de WAO toegekende arbeidsongeschiktheidsuitkering;
- u. WIA uitkering: een op grond van de WIA toegekende arbeidsongeschiktheidsuitkering;
- v. werkloosheidsuitkering: een periodieke uitkering ter zake van ontslag of werkloosheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene;
- w. suppletie: een uitkering na ontslag krachtens artikel 21 van deze regeling ter zake van een op het moment van ontslag bestaande arbeidsongeschiktheid van minder dan 80% in de zin van de WAO;
- x. invaliditeitspensioen: een invaliditeitspensioen als bedoeld in hoofdstuk 8 van het pensioenreglement;
- y. herplaatsingstoelage: een toelage bij herplaatsing als bedoeld in hoofdstuk 9 van het pensioenreglement;
- z. ZW: de Ziektewet;
- aa. ZW-uitkering: ziekengeld als bedoeld in artikel 19 van de Ziektewet;
- bb. WW: de Werkloosheidswet;
- cc. BBWO: Besluit Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs;
- dd. BWR: Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling;
- ee. de OOW: de Wet overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen;
- ff. fase 2 en fase 3 van de OOW: fase 2 respectievelijk fase 3, bedoeld in artikel 94, tweede lid, OOW;
- gg. ZAR: Ziekte en arbeidsongeschiktheidsregeling.

Artikel 2.

Bedrijfsgezondheidszorg

1. De betrokkene geniet bedrijfsgezondheidskundige begeleiding overeenkomstig het bepaalde in deze regeling.
2. De bedrijfsgezondheidskundige begeleiding van de betrokkene geschiedt door of vanwege de arbodienst in samenwerking met de werkgever.

3. De betrokkene is gehouden mee te werken aan geneeskundig onderzoek en bedrijfsgezondheidskundige begeleiding van de arbodienst, welke voortvloeien uit de bepalingen van deze regeling.
4. Onverminderd de mogelijkheid de arbodienst rechtstreeks te consulteren ter zake van met zijn arbeidssituatie samenhangende gezondheidsproblemen kan de betrokkene de werkgever verzoeken hem in verband hiermee aan een onderzoek vanwege de arbodienst te onderwerpen.

Artikel 3.

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De betrokkene die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, geniet van rechtswege geheel of gedeeltelijk verlof.
2. Onder zijn arbeid wordt verstaan de functie van betrokkene, dan wel het samenstel van zijn werkzaamheden en de voorwaarden waaronder die verricht worden.
3. Tijdens het geheel of gedeeltelijk verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt de betrekking van de betrokkene geacht naar aard en omvang ongewijzigd te blijven, zulks onverminderd:
 - a. artikel 20 en artikel 20a;
 - b. de mogelijkheid om de dienstbetrekking, dan wel de betrekkingssomvang, op verzoek van betrokkene geheel of gedeeltelijk te beëindigen, onderscheidenlijk te verminderen;
 - c. de mogelijkheid van beëindiging van de dienstbetrekking, dan wel vermindering van de betrekkingssomvang, wanneer de dienstbetrekking voor bepaalde tijd, onderscheidenlijk de uitbreiding van de betrekkingssomvang voor bepaalde tijd is overeengekomen;
 - d. de mogelijkheid van een ontslag op staande voet wegens dringende redenen;
 - e. de mogelijkheid van beëindiging van de dienstbetrekking op grond van gewichtige redenen, waaronder de mogelijkheid om het dienstverband te doen beëindigen in verband met de opheffing van de betrekking.
4. De betrokkene 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.
5. De werkgever die krachtens deze regeling een geneeskundig onderzoek heeft opgedragen kan, in afwachting van de conclusie daarvan, de betrokkene in dringende gevallen van medische aard de toegang verbieden tot het gebouw of de gebouwen waarin hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht. Indien blijkens een geneeskundige verklaring gevaar voor besmetting met een besmettelijke ziekte bestaat, geldt dit verbod van rechtswege.

Artikel 4.

Verlof wegens ziekte

1. De betrokkene die verlof geniet wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, behoudt gedurende de periode van de eerste ziektedag tot 12 maanden na deze eerste ziektedag zijn volledige loon en daarna 70% van zijn loon over de verlofuren wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid tot 24 maanden na de eerste ziektedag.
2. In afwijking van het eerste lid 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 13 weken na deze eerste ziektedag zijn volledige loon. Daarna heeft hij geen recht meer op loon.
3. Indien UWV de werkgever een tijdvak van verlengde loonbetalingsverplichting oplegt als bedoeld in artikel 25, negende lid of artikel 26, derde lid van de WIA of artikel 71a, negende lid van de WAO, heeft de werknemer zolang dit tijdvak duurt recht op loon ter hoogte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering die UWV hem zou hebben toegekend bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid.
4. Gedurende de periode van zwangerschap- en bevallingsverlof, bedoeld in artikel 9, wordt de termijn van 12 maanden, bedoeld in het eerste lid, alsmede de periode die aanvangt na afloop van deze periode van 12 maanden en duurt tot 24 maanden na de eerste ziektedag, bedoeld in het eerste lid, opgeschort.
5. Indien de betrokkene een ZW-uitkering, een WW-uitkering, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering dan wel een WAO- of WIA-uitkering is toegekend, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het loon, waarop hij ingevolge het in het eerste lid bepaalde recht heeft. Ingeval betrokkene recht heeft op een ZW-uitkering, een WW-uitkering, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering dan wel een WAO- of WIA-uitkering uit hoofde van één of meer dienstbetrekkingen wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de dienstbetrekking, waaruit het loon wordt doorbetaald, naar rato van het totaal aan inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.
6. Indien, als gevolg van het handelen of het nalaten van handelen door betrokkene, de ZW-uitkering, de WW-uitkering, de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering dan wel de WAO- of WIA-uitkering geheel of gedeeltelijk geweigerd wordt, dan wel blijvende of tijdelijke vermindering ondergaat, wordt deze uitkering voor de toepassing van het vierde lid geacht steeds onverminderd te zijn genoten.
7. Ten aanzien van de betrokkene, 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.
8. Indien de betrokkene geen machtiging afgeeft om de ZW-uitkering, de WW-uitkering, de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering dan wel de WAO- of WIA-uitkering te doen uitbetalen aan zijn werkgever, geeft hij daarvan onverwijld kennis aan de betrokken werkgever.

Artikel 5.

Werkhervatting tijdens ziekte

1. Indien de betrokkene gedurende de periode van twaalf maanden die aanvangt na de in het eerste lid van artikel 4 genoemde periode van twaalf maanden in het belang van zijn re-integratie op advies van de arbodienst of het re-integratiebedrijf wenselijk geachte arbeid verricht, krijgt hij over die uren 100% van het loon doorbetaald. Over de resterende ziekteverlofuren krijgt betrokkene 70%.
2. Indien de betrokkene tijdens de periode van 24 maanden na de eerste ziektedag in het belang van zijn re-integratie op advies van de arbodienst of het re-integratiebedrijf gedurende een periode van ten minste 13 weken voor ten minste 45% van zijn betrekkingssomvang wenselijk geachte arbeid heeft verricht, ontvangt betrokkene, zodra hij aansluitend voor ten minste 45% van zijn betrekkingssomvang de werkzaamheden behorend bij zijn eigen functie hervat, over zijn volledige betrekkingssomvang 100% van zijn loon.
3. Het eerste en tweede lid zijn niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 6.

Ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden

1. Indien de ziekte of arbeidsongeschiktheid, uit hoofde waarvan de betrokkene verlof geniet, naar het oordeel van de werkgever, in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de hem opgedragen arbeid of in de bijzondere omstandigheden, waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, geniet betrokkene ook na het verstrijken van de in artikel 4, eerste en tweede lid, genoemde perioden zijn volledig loon.
2. Artikel 4, vierde en vijfde lid, zijn van toepassing.
3. Het eerste lid blijft buiten toepassing ten aanzien van de betrokkene die zonder aannemelijke redenen verzuimd heeft aan de werkgever schriftelijk binnen 10 werkdagen melding te doen van het bestaan van een omstandigheid als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 7.

Voortgezet verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid binnen vier weken

Ter bepaling van de in artikel 4, eerste lid en tweede lid, en artikel 5, eerste en tweede lid genoemde perioden, 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 betrokkene gedurende ten minste vier weken zijn dienst daadwerkelijk volledig had hervat.

Artikel 8.

Controle bij hervatting

1. Ten aanzien van de betrokkene die verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geniet, kan de werkgever bepalen, dat hij zijn arbeid slechts zal mogen hervatten indien blijkens 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 betrokkene gedurende meer dan één jaar evenbedoeld verlof volledig heeft genoten.
2. De betrokkene 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 in het eerste lid. De werkgever is gehouden binnen 14 dagen aan dit verzoek te voldoen.

Artikel 9.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke betrokkene heeft in verband met haar bevalling aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsverlof, zoals geregeld in de Wet Arbeid en Zorg.
2. Gedurende het zwangerschap- en bevallingsverlof, bedoeld in het eerste lid, heeft de vrouwelijke betrokkene aanspraak op haar volledige loon.
3. Indien aan de vrouwelijke betrokkene 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 ingevolge het tweede lid recht heeft.
4. Indien de vrouwelijke betrokkene recht heeft op een uitkering als bedoeld in het derde lid, maar deze uitkering als gevolg van het achterwege laten van een aanvraag daartoe door de vrouwelijke betrokkene niet wordt toegekend, wordt deze uitkering voor de toepassing van het derde lid geacht toch te zijn genoten.
5. De vrouwelijke betrokkene meldt de werkgever ten minste drie weken van te voren met ingang van welke datum het zwangerschapsverlof in gaat.

Artikel 10.

Besmettelijke ziekten van derden

1. De betrokkene, die in contact staat of kort geleden heeft gestaan met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de Wet bestrijding infectieziekten en opsporing ziekteoorzaken bepaalde een nominatieve aangifteplicht geldt, mag zijn arbeid niet verrichten en heeft geen toegang tot de gebouwen, lokalen en terreinen, waarin en waarop hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht dan met toestemming van de arbodienst.
2. De betrokkene die verkeert in de in het vorige lid 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.

3. Gedurende de periode, dat de betrokkene ingevolge dit artikel zijn arbeid niet verricht, geniet betrokkene zijn volledige loon.

Artikel 11.

Regels voor de werkgever m.b.t. de re-integratie van de zieke betrokkene

1. De werkgever is gehouden zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is, opdat de betrokkene, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en bij de werkgever geen andere passende arbeid voorhanden is, bevordert de werkgever de inschakeling van de betrokkene in voor hem passende arbeid bij een andere werkgever.
2. Uit hoofde van zijn verplichting, bedoeld in het eerste lid, stelt de werkgever in overeenstemming met de betrokkene een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de WAO of artikel 25, tweede lid, van de WIA. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de betrokkene regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
3. Als de betrokkene de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, is de werkgever in afwijking van het eerste lid niet verplicht de inschakeling in arbeid bij een andere werkgever te bevorderen, en is het tweede lid niet van toepassing.

Artikel 11a.

Regels voor de zieke betrokkene met betrekking tot re-integratie

1. De betrokkene die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is gehouden:
 - a. gevolg te geven aan 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 als bedoeld in artikel 11, eerste lid;
 - b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 11, tweede lid;
 - c. passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.
2. De betrokkene die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, is in afwijking van het eerste lid, onderdeel a, niet verplicht mee te werken aan re-integratie bij een andere werkgever. Het eerste lid, onderdeel b, is op hem niet van toepassing.

Artikel 12.

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

1. Ter zake van het onderzoek naar het recht op een WAO- of WIA-uitkering is de betrokkene gehouden te voldoen aan alle voorschriften en verplichtingen, die onmiddellijk dan wel middellijk uit de bepalingen van de WAO of WIA voortvloeien. Hieronder worden tevens verstaan voorschriften en verplichtingen, van welke aard dan ook, hem opgelegd door of vanwege het UWV.

2. Indien bij het onderzoek naar de beoordeling van het recht op een uitkering, als bedoeld in het eerste lid, het UWV van oordeel is dat de betrokkene 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 effectuering van die andere voorwaarden.
3. Indien bij het onderzoek naar de beoordeling van het recht op een uitkering, als bedoeld in het eerste lid, het UWV van oordeel is dat de betrokkene arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar in één of meer andere functies bij de werkgever, draagt de werkgever er zorg voor, dat de betrokkene binnen één jaar na dat oordeel wordt benoemd in die functie of één van die functies.

Artikel 13.

Kortingen in verband met inkomsten uit wenselijk geachte arbeid

1. Indien de betrokkene in het belang van zijn genezing of zijn re-integratie, dan wel in het kader van herplaatsing, tijdens het verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid door de deskundige, de arbodienst of door het re-integratiebedrijf wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht:
 - a. worden gedurende de eerste 12 maanden van het ziekteverlof op zijn loon, de inkomsten uit deze arbeid geheel in mindering gebracht;
 - b. behoudt betrokkene, na 12 maanden ziekteverlof 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 zijn loon per uur in de eigen functie. Inkomsten uit bedoelde arbeid worden hierop geheel in mindering gebracht.
2. De in het eerste lid bedoelde kortingen worden ook toegepast indien de betrokkene tijdens het verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid op advies van de arbodienst of het re-integratiebedrijf in het belang van zijn genezing of zijn re-integratie, dan wel in het kader van herplaatsing, wenselijk geachte arbeid voor de werkgever verricht.

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 betrokkene 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 ter zake van zijn benoeming heeft plaatsgevonden, en alsdan blijkt dat de betrokkene hierbij kennelijk opzettelijk onjuiste informatie over zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, ten gevolge waarvan hij toen ten onrechte geschikt is verklaard.

Artikel 15.

Staken van loondoorbetaling

1. De aanspraak op loon kan door de werkgever geheel of ten dele vervallen worden verklaard, indien en zolang de betrokkene:

- a. 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;
 - b. weigert of verzuimt tijdig een WAO- of WIA-uitkering bij het UWV aan te vragen, dan wel een verzoek tot verlenging van die uitkering bij het UWV in te dienen;
 - c. weigert de volledige medewerking te verlenen aan een geneeskundig onderzoek ter beoordeling van zijn recht op een WAO- of WIA-uitkering;
 - d. de controlevoorschriften overtreedt, indien deze voor hem zijn vastgesteld;
 - e. het land verlaat zonder een geneeskundige verklaring van geen bezwaar;
 - f. ten onrechte verzuimt zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel 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;
 - g. tijdens de verhindering om zijn dienst te verrichten, voor zichzelf of voor derden arbeid verricht, 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;
 - h. in gebreke blijft op het door de arbodienst, re-integratiebedrijf 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;
 - i. 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 betrokkene in staat te stellen passende arbeid te verrichten;
 - j. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 11, tweede lid.
2. Het geheel of gedeeltelijk vervallen van aanspraken, bedoeld in het eerste lid, gaat in op een tijdstip, bij de beslissing van de werkgever vermeld. Dit tijdstip ligt niet voor de dag van die beslissing.
 3. De door het UWV overeenkomstig hoofdstuk II van de WAO of hoofdstuk 4 van de WIA vastgestelde en opgelegde voorschriften en verplichtingen gelden voor de betrokkene als waren deze vastgesteld en opgelegd door de werkgever.
 4. Indien betrokkene door het UWV één of meer sancties zijn opgelegd overeenkomstig hoofdstuk II van de WAO of hoofdstuk 10 van de WIA, gelden deze sancties voor betrokkene als waren zij hem opgelegd door de werkgever met dienovereenkomstige uitwerking op het loon.
 5. Het ingevolge artikel 14 of dit artikel geheel of gedeeltelijk geweigerde of vervallen verklaarde loon, wordt alsnog aan de betrokkene uitbetaald, wanneer de commissie van artsen bij een hernieuwd onderzoek, ingesteld overeenkomstig artikel 19, te zijnen gunste beslist.

Eveneens wordt het geheel of gedeeltelijk geweigerde of vervallen verklaarde loon alsnog aan betrokkene uitbetaald ingeval, en afhankelijk van de mate waarin, het UWV naderhand van oordeel mocht zijn dat de sancties, bedoeld in het vierde lid, ten onrechte zijn opgelegd.

Uitbetaling van evenbedoeld loon vindt plaats met dien verstande, dat een uitkering ingevolge artikel 16, tweede lid, daarop in mindering wordt gebracht.

Artikel 16.

Uitbetaling en uitkering aan anderen

1. Bij verpleging van de betrokkene in een ziekeninrichting, alsmede in andere buitengewone omstandigheden, kan de uitbetaling van het loon geheel of gedeeltelijk aan daartoe door de betrokkene gemachtigden geschieden. Indien de betrokkene niet tot machtiging in staat is, kan door de werkgever worden bepaald, dat die machtiging wordt geacht te zijn verleend aan daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende personen.
2. 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

1. Onverminderd de artikelen 11 en 12 kan de werkgever de betrokkene doen onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek ter beoordeling van de vraag:
 - a. of er sprake is van verhindering tot het verrichten van zijn arbeid;
 - b. of zich een omstandigheid voordoet als bedoeld in artikel 14 of in artikel 15, eerste lid onder f;
 - c. of verdere maatregelen in het belang van het herstel nodig zijn;
 - d. wanneer en in welke mate de dienst kan worden hervat;
 - e. of er termen bestaan een geneeskundige verklaring van geen bezwaar als bedoeld in artikel 15, eerste lid onder e, af te geven.
2. Zodra de werkgever kennis heeft genomen van de conclusies van het onderzoek, wordt de betrokkene van deze conclusies onverwijld schriftelijk in kennis gesteld. Op verzoek van betrokkene wordt eveneens zijn behandelend arts schriftelijk in kennis gesteld van evenbedoelde conclusies.

Artikel 18.

Onderzoek ondanks dienstvervulling

1. De werkgever kan eveneens aan een geneeskundig onderzoek doen onderwerpen de betrokkene die niet reeds verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geniet, indien daartoe naar het oordeel van de werkgever gegronde, zowel aan de betrokkene als aan de arbodienst schriftelijk mee te delen redenen bestaan.
2. De betrokkene, 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.

3. Zodra de werkgever kennis heeft kunnen nemen van de conclusies van het in het eerste en tweede lid bedoelde onderzoek, wordt de betrokkene van deze conclusies onverwijld schriftelijk in kennis gesteld onder vermelding van de mogelijkheid van een hernieuwd onderzoek binnen de in artikel 19 genoemde termijnen en onder de daar gestelde voorwaarden. Op verzoek van de betrokkene wordt eveneens zijn behandelend arts schriftelijk in kennis gesteld van evenbedoelde conclusies.
4. Aan de betrokkene wiens lichamelijke of psychische toestand blijktens 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 voet van de bepalingen van deze regeling. Gedurende dit verlof draagt de werkgever aan de betrokkene zo mogelijk andere werkzaamheden op, voor zover deze, gezien de voordien door hem verrichte werkzaamheden redelijkerwijs passend zijn te achten.

Artikel 19.

Hernieuwd onderzoek

1. In geval van een geschil over het wel of niet bestaan van ongeschiktheid tot werken wegens ziekte voorziet artikel 32, eerste lid van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen in het instellen van een onderzoek en het geven van een oordeel.
2. De betrokkene die bedenkingen heeft tegen een conclusie van geneeskundige aard, als bedoeld in artikel 18, kan daarvan binnen drie dagen na ontvangst van de conclusie onder opgave van redenen aan de werkgever schriftelijk mededeling doen. Hij kan ter ondersteuning van zijn bedenkingen een verklaring overleggen van een arts, die alsdan door de commissie, bedoeld in het derde lid, in de gelegenheid wordt gesteld tot het geven van een nadere schriftelijke of mondelinge toelichting.
3. Behalve indien, na overleg met de arbodienst, door de werkgever de bedenkingen van de betrokkene reeds aanstonds voldoende gegrond worden geacht, wordt binnen 14 dagen op last van de werkgever door een commissie van artsen een hernieuwd onderzoek ingesteld. In deze commissie mogen geen zitting hebben de arts of artsen, die het eerste onderzoek, bedoeld in artikel 18, hebben verricht.
4. De conclusie van de commissie is bindend.
5. De conclusie van het onderzoek deelt de commissie zo spoedig mogelijk schriftelijk mede:
 - a. aan de werkgever die vervolgens hiervan onverwijld schriftelijk kennis geeft aan de betrokkene;
 - b. aan de behandelend arts van betrokkene op verzoek van laatstgenoemde.
6. De kosten van het hernieuwd onderzoek alsmede de kosten, verbonden aan het onderzoek, bedoeld in artikel 32, eerste lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie

werk en inkomen, komen voor rekening van de werkgever. De eventuele reis- en verblijfkosten van de betrokkene 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.

7. Op de in het tweede en derde lid genoemde termijnen is de Algemene termijnenwet van toepassing.

Artikel 20.

Ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor de eigen arbeid

1. De werkgever kan, doch niet vaker dan eenmaal in een tijdvak van drie maanden, de betrokkene doen onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek ter beantwoording van de vraag of volledige hervatting van zijn arbeid al dan niet blijvend is uitgesloten.
2. Indien blijkt dat de betrokkene op grond van ziekten of gebreken is geraakt in een toestand van blijvende ongeschiktheid om aan de aan zijn functie gestelde vereisten te voldoen, kan hij worden ontslagen, mits:
 - a. deze blijvende ongeschiktheid onafgebroken 2 jaar heeft geduurd en;
 - b. herstel binnen een periode van 6 maanden na deze 2 jaar redelijkerwijs niet is te verwachten en;
 - c. er bij de werkgever voor betrokkene geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn.Voor de betrokkene die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt bedraagt de in sub a en b genoemde termijn 13 weken.
3. Bij het bepalen van de periode van twee jaar, bedoeld in het tweede lid, onder a, worden niet in aanmerking genomen perioden van afwezigheid van een vrouwelijke betrokkene wegens zwangerschaps- of bevallingsverlof of wegens door de zwangerschap of bevalling veroorzaakte ziekte in de periode van het begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof.
4. Ter bepaling van de periode van twee jaar, bedoeld in het tweede lid, onder a, worden perioden van ongeschiktheid voor zijn betrekking samengeteld:
 - a. indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen;
 - b. indien zij worden onderbroken door afwezigheid wegens zwangerschaps- of bevallingsverlof of wegens door zwangerschap of bevalling veroorzaakte ziekte in de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof;
 - c. indien een onder b bedoelde afwezigheid wordt voorafgegaan of wordt gevolgd door een periode van arbeidsgeschiktheid, die in totaal minder dan vier weken bedraagt.
5. Indien de werkgever wenst over te gaan tot ontslag, dient hij de betrokkene schriftelijk aan te zeggen dat de procedure ter beoordeling van de medische geschiktheid voor de functie en de kansen op herstel binnen zes maanden in gang wordt gezet. Deze aanzegging geschiedt op zijn vroegst vanaf de 18^e maand na de eerste ziektedag, met dien verstande dat de procedure, met inbegrip van het aan het ontslag ten grondslag te leggen medisch- en arbeidskundig advies en de afronding van het onderzoek naar de

herplaatsingsmogelijkheden uiterlijk in de 24e maand na de eerste ziektedag kan zijn afgerond.

6. Bij het onderzoek naar de vraag of er sprake is van een situatie, als bedoeld in het tweede lid, onderdelen a. en b., worden de volgende artsen betrokken:
 - a. een arts, aangewezen door de werkgever;
 - b. een arts, aangewezen door betrokkene, indien hij hiertoe de wens te kennen heeft gegeven;
 - c. een arts van het UWV.De conclusie van het onderzoek wordt neergelegd in een rapport, dat wordt opgesteld door de arts van het UWV. Deze doet het rapport toekomen aan de werkgever en in afschrift aan de betrokkene. Het rapport heeft het karakter van een medisch advies aan de werkgever.
7. Ter beoordeling van de vraag of er sprake is van een situatie, als bedoeld in het tweede lid, onderdeel c, is vereist dat de werkgever door middel van een zorgvuldig onderzoek kan aantonen dat er voor betrokkene geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn. Hiertoe onderzoekt de werkgever eerst of de mogelijkheid bestaat van plaatsing in een functie met passende arbeid, onverminderd het bepaalde in artikel 3 lid 3.
8. Bij het onderzoek, bedoeld in het zevende lid, betreft de werkgever ook het oordeel van het UWV. Bij zijn oordeel betreft het UWV de re-integratie-inspanningen van de werkgever, bedoeld in artikel 11. Indien de betrokkene dat wenst, stelt het UWV ook hem in kennis van zijn oordeel.
9. Indien bij het onderzoek naar de blijvende ongeschiktheid voor zijn betrekking, bedoeld in de voorgaande leden, het UWV van oordeel is, dat de betrokkene arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar in zijn eigen betrekking onder andere voorwaarden, dan wel in één of meer andere functies bij de werkgever, is ontslag slechts mogelijk indien de betrokkene direct aansluitend onder die andere voorwaarden in zijn betrekking, dan wel in die andere functie of één van die andere functies wordt benoemd.
10. Tegen de conclusie van het onderzoek, bedoeld in het zevende lid, alsmede het oordeel van het UWV, bedoeld in het achtste lid, staat geen beroep open bij de rechter.
11. Als de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt:
 - a. wordt in onderdeel 5 voor '21e maand' gelezen: 9e week, en voor '24e maand': 13e week;
 - b. komt in de onderdelen 6 t/m 10 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 2.

Artikel 20a.

Ontslag in verband met niet meewerken aan re-integratie

1. De betrokkene die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, kan worden ontslagen, indien hij zonder deugdelijke grond weigert:

- a. 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;
 - b. passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
 - c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 11, tweede lid.
2. Lid 1 onder c is niet van toepassing op een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
 3. Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, wint de werkgever een hierop betrekking hebbend advies van het UWV in en neemt dit mede in beschouwing.

Artikel 21. Recht op suppletie

Vervallen

Artikel 22. Verplichtingen- en sanctieregiem

Vervallen

Artikel 23. Geen uitbetaling van het recht op suppletie

Vervallen

Artikel 24. Einde recht op suppletie

Vervallen

Artikel 25. Hoogte en duur suppletie

Vervallen

Artikel 26. Suppletie bij later ontslag dan na 24 maanden

Vervallen

Artikel 27. Samenloop met andere uitkeringen

Vervallen

Artikel 28. Samenloop met inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf

Vervallen

Artikel 29. Invloed sancties op de suppletie

Vervallen

Artikel 30. Overlijdensuitkering

Vervallen

Artikel 31. Aanvraag en betaling van de suppletie

Vervallen

Artikel 32. Voorschot

Vervallen

Artikel 33. Scholing en opleiding

Vervallen

Artikel 34. Onbeloonde activiteiten

Vervallen

Artikel 35. Uitvoeringsvoorschriften

Vervallen

Artikel 36 en 37 zijn vervallen.

Artikel 38. Algemene neerwaartse wijzigingen

Vervallen

Artikel 39.

Aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na ontslag of beëindiging van de dienstbetrekking

1. De gewezen betrokkene 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 12 kalendermaanden, genoemd in artikel 4, eerste lid, nog niet is verstreken, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin de gewezen betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Na afloop van de termijn van 12 maanden ontvangt betrokkene gedurende 6 maanden doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin de gewezen betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, 70% van het laatst genoten loon.
2. De gewezen betrokkene 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 laatst genoten loon, mits hij gedurende ten minste acht weken onmiddellijk aan dat tijdstip voorafgaand in dienst is geweest. De uitkering ter hoogte van het laatst genoten loon wordt uitbetaald zolang de ongeschiktheid van de betrokkene 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 leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

3. De gewezen betrokkene met recht op een uitkering krachtens de ZW heeft aanspraak op een uitkering, als bedoeld in artikel 39, eerste en tweede lid, verminderd met de uitkering krachtens de ZW.
4. Voor de gewezen betrokkene bedoeld in het eerste en tweede lid die voor het tijdstip waarop hem ontslag is verleend, dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, gedeeltelijk onbezoldigd buitengewoon verlof geniet, wordt onder laatst genoten loon verstaan het laatst genoten loon dat betrokkene genoot voor aanvang van de periode van buitengewoon verlof.
5. Het eerste tot en met het derde lid vinden geen toepassing ten aanzien van de betrokkene, die in verband met de aanvaarding van werkzaamheden van ten minste gelijke omvang als die van de beëindigde dienstbetrekking, aanspraak kan maken op honorering, bezoldiging of loon, dan wel op een uitkering wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid uit hoofde van die werkzaamheden.
6. Indien de gewezen betrokkene binnen een periode van vier weken nadat de volgens het eerste tot en met het derde lid geregelde doorbetaling van een uitkering ter hoogte van zijn laatst genoten loon dan wel 70% van zijn laatstgenoten loon in verband met zijn herstel is gestaakt, wederom wegens ziekte ongeschikt wordt hem passende arbeid te verrichten, wordt de nieuw opgetreden ongeschiktheid als een voortzetting van de vorige ongeschiktheid beschouwd en wordt de doorbetaling hervat. Voor het bepalen van het tijdstip, waarop de in het eerste tot en met het derde lid bedoelde perioden zijn verstreken, worden even bedoelde perioden van ongeschiktheid, welke elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken zijn opgevolgd, samengeteld.
7. In geval van zwangerschaps- en bevallingsverlof van de gewezen vrouwelijke betrokkene wordt haar uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg aangevuld tot 100% van de laatstgenoten of laatstgenoten loon. Artikel 9, vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing.
Zolang zij na de beëindiging van de in de vorige volzin bedoelde uitkeringen 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 tweede, vijfde en zesde lid van overeenkomstige toepassing. De in het tweede lid bedoelde termijn van 52 weken wordt in dat geval geacht aan te vangen op de dag, volgende op die der bevalling.
8. Het bedrag van de uitkering ter hoogte van het laatstgenoten loon, bedoeld in dit artikel wordt verminderd dan wel, voor zover het reeds is uitbetaald, verrekend met:
 - a. een de betrokkene toegekende ZW-uitkering, een WW-uitkering, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering dan wel WAO- of WIA-uitkering of anderszins een uitkering uit hoofde van ziekte en arbeidsongeschiktheid of werkloosheid;
 - b. een de betrokkene toegekend invaliditeitspensioen door de Stichting Pensioenfonds ABP, alsmede een eventuele aanvulling op dat pensioen, als bedoeld in artikel 41, derde lid;

- c. inkomsten welke de gewezen betrokkene 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 betrokkene is betaald.
9. In de gevallen, bedoeld in dit artikel, vinden de artikelen 14, 15, 16 en 17, waar mogelijk, overeenkomstige toepassing.
 10. In de gevallen, bedoeld in dit artikel, wordt de uitkering krachtens de Ziektewet 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 40.

Voorwaarden en verplichtingen bij het verkrijgen van aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na beëindiging van het dienstverband

1. Ter verkrijging van de in artikel 39, eerste, tweede, vierde en zesde lid bedoelde aanspraken richt de gewezen betrokkene binnen 7 dagen 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 dagen van deze overschrijding, tenzij de gewezen betrokkene aantoont, dat hij redelijkerwijs niet in staat is geweest die termijn in acht te nemen.
2. 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 betrokkene in langere termijnen geschiedt. De werkgever kan, vooruitlopende op de vaststelling van de aanspraken, uitbetalingen aan de betrokkene verrichten bij wijze van voorschot.
3. De gewezen betrokkene wordt door het aanvaarden van de vastgestelde aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid van artikel 39, 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.
4. De gewezen betrokkene 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 39, eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid bedoelde aanspraken.
5. De gewezen betrokkene 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 39, eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid 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.

6. De werkgever kan bepalen, dat geen recht op de aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid van artikel 39, bestaat indien de gewezen betrokkene de gegevens die noodzakelijk zijn voor de vaststelling van deze aanspraken niet, niet volledig of onjuist heeft verstrekt.
7. Het recht op de aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid van artikel 39, kan door de werkgever geheel of gedeeltelijk en al dan niet tijdelijk vervallen worden verklaard, indien de gewezen betrokkene zonder geldige redenen niet of niet langer voldoet aan de hem opgelegde verplichtingen, bedoeld in het vijfde, zesde en zevende lid, alsmede indien de gewezen betrokkene niet, niet volledig of onjuiste gegevens heeft verstrekt met betrekking tot een wijziging van deze aanspraken.
8. Het recht op de aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid van artikel 39, vervalt in ieder geval indien de gewezen betrokkene daartoe niet binnen 2 jaar na de beëindiging van zijn dienstbetrekking een verzoek heeft ingediend.
9. Uitkeringen ingevolge de in het eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid van artikel 39 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 betrokkene afwijken van de eerste volzin.

Artikel 41.

Uitkering aan gewezen arbeidsongeschikten

1. Aan de gewezen betrokkene die een WAO- of WIA-uitkering ontvangt, wordt, indien zijn arbeidsongeschiktheid naar het oordeel van de werkgever in overwegende mate werd veroorzaakt door de aard van de hem opgedragen werkzaamheden of door de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en de arbeidsongeschiktheid niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, een uitkering verleend in aanvulling op een hem uit hoofde van die arbeidsongeschiktheid toegekende suppletie krachtens hoofdstuk 3 van deze regeling dan wel op een hem toegekend invaliditeitspensioen en/of herplaatsingstoelage door de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. Ingeval van toekenning van een suppletie, als bedoeld in het eerste lid, omvat de uitkering, bedoeld in dat lid, een zodanig bedrag, dat de betrokkene, tezamen met die suppletie, 90,02% van zijn laatst genoten loon ontvangt.
3. Ingeval van toekenning van een invaliditeitspensioen, als bedoeld in het eerste lid, omvat de uitkering, bedoeld in dat lid, een zodanig bedrag, dat betrokkene, tezamen met het invaliditeitspensioen en/of de herplaatsingstoelage, bij een arbeidsongeschiktheid van:

| | |
|--------------|--------|
| 80% of meer: | 90,02% |
| 65 tot 80%: | 65,26% |
| 55 tot 65%: | 54,01% |
| 45 tot 55%: | 45,01% |
| 35 tot 45%: | 36,01% |
| 25 tot 35%: | 27,01% |
| 15 tot 25%: | 18,00% |

van het laatst genoten loon ontvangt, mits hij gebruik heeft gemaakt van de hem door de Stichting Pensioenfonds ABP geboden mogelijkheid tot individuele bijverzekering tegen de gevolgen van de verlaging van zijn invaliditeitspensioen in de periode, bedoeld in artikel 21b van de WAO of artikel 62 WIA.

Heeft de gewezen betrokkene van deze mogelijkheid tot individuele bijverzekering geen gebruik gemaakt, dan omvat de uitkering, bedoeld in het eerste lid, een zodanig bedrag dat betrokkene gedurende de periode, bedoeld in artikel 21b van de WAO of artikel 62 WIA, tezamen met het invaliditeitspensioen bij een arbeidsongeschiktheid van:

| | |
|--------------|--------|
| 80% of meer: | 83,59% |
| 65 tot 80%: | 60,76% |
| 55 tot 65%: | 50,15% |
| 45 tot 55%: | 41,80% |
| 35 tot 45%: | 33,44% |
| 25 tot 35%: | 25,08% |
| 15 tot 25%: | 16,72% |

van het laatst genoten loon ontvangt.

De uitkering eindigt op het moment dat de gewezen betrokkene niet meer voldoet aan de voorwaarden, genoemd in het eerste lid, en in ieder geval met ingang van de eerste dag van de maand waarin de betrokkene de leeftijd van 65 jaar bereikt.

- Indien ingevolge het bepaalde in artikel 8.10 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP een algemeen neerwaartse wijziging is doorgevoerd ten aanzien van het invaliditeitspensioen, genoemd in het eerste en derde lid, wordt deze neerwaartse wijziging zes maanden nadien op overeenkomstige wijze doorgevoerd ten aanzien van de uitkering, bedoeld in het eerste lid, tenzij binnen die periode van zes maanden sociale partners anders overeenkomen.
- Bij de vaststelling van de uitkering, bedoeld in het eerste lid, worden, indien een WAO- of WIA- uitkering, een suppletie, een invaliditeitspensioen, een werkloosheidsuitkering, dan wel een naar aard en strekking met deze uitkeringen overeenkomende uitkering, door samenloop met andere inkomsten, dan wel door toedoen of nalaten van betrokkene blijvend of tijdelijk en/of geheel of gedeeltelijk worden geweigerd, verminderd of beëindigd, deze uitkeringen steeds geacht door betrokkene onverminderd te worden genoten. Het bepaalde in artikel 40, tweede, derde, vijfde, zesde, zevende en negende lid, is van overeenkomstige toepassing.
- Indien het overlijden van een betrokkene, dan wel van een voor een uitkering, als bedoeld in de voorgaande leden, in aanmerking gekomen gewezen betrokkene, het rechtstreeks gevolg is van arbeidsongeschiktheid, bedoeld in het eerste lid, wordt aan degene die in verband met dit overlijden krachtens de WPA een nabestaandenpensioen van de Stichting Pensioenfonds ABP geniet een uitkering verleend ten bedrage van 18% van dit pensioen. De uitkering eindigt met ingang van de maand waarin de overledene de leeftijd van 65 jaar zou hebben bereikt, dan wel, indien de weduwe of de weduwnaar aan wie een pensioen werd toegekend hertrouwt, met ingang van de maand volgend op

die van het hertrouwen. Het bepaalde in artikel 40, eerste, tweede, derde, vijfde, zesde, zevende en negende lid is van overeenkomstige toepassing.

7. Geen recht op een uitkering, als bedoeld in het eerste lid, heeft de betrokkene die verzuimd heeft binnen 3 jaar, te rekenen vanaf de dag volgend op de dag waarop hij is ontslagen, aan de werkgever mededeling te doen van het bestaan van een omstandigheid als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 42.

Ziektekosten

Door de werkgever kan in bijzondere gevallen aan de betrokkene een tegemoetkoming worden toegekend in noodzakelijk gemaakte kosten, verband houdende met ziekte, welke de betrokkene voor zichzelf en voor zijn medebetrokkenen heeft gemaakt, indien hierin niet ingevolge een andere regeling kan worden voorzien en deze kosten redelijkerwijs niet te zijnen laste kunnen blijven.

Artikel 42a.

Reparatie-uitkering WGA

De werknemer die recht heeft op een loongerelateerde WGA-uitkering waarvan de toegekende duur korter is dan zou hebben gegolden op grond van de WIA zoals die luidde op 31 december 2015, heeft recht op een reparatie-uitkering WGA.¹

Artikel 43.

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 betrokkene 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 44.

Terugbetaling en terugvordering

1. 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 het Besluit Werkloosheid Onderwijs- en Onderzoekpersoneel, het BBWO, dan wel het BWR:
 - a. gedurende vijf jaren na de dag van de betaalbaarstelling indien de werkgever door toedoen van betrokkene onverschuldigd heeft betaald; en
 - b. gedurende twee jaren na de dag van de betaalbaarstelling in de overige gevallen waarin het de betrokkene redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat de werkgever onverschuldigd betaalde.

¹ Het artikel over de reparatie-uitkering WGA wordt nog nader uitgewerkt en zal t.z.t ingaan met terugwerkende kracht tot 1 juli 2016.

2. Een voorschot wordt door betrokkene 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 het Besluit Werkloosheid Onderwijs- en Onderzoekpersoneel, het BBWO, dan wel het BWR.

Artikel 45.

Onvervreemdbaarheid van loon of uitkering

1. Ieder loon of iedere uitkering op grond van deze regeling, alsmede aanvullingen daarop, is onvervreemdbaar en niet vatbaar voor verpanding of belening.
2. Een machtiging tot het in ontvangst nemen van de in het eerste lid bedoelde lonen of uitkeringen, alsmede aanvullingen daarop, onder welke vorm of benaming ook verleend, is steeds herroepelijk.

Artikel 46.

Verhaalswet

De betrokkene, die als ambtenaar in de zin van de Verhaalswet ongevallen ambtenaren wordt aangemerkt (Wet van 31 juli 1965, Stb. 1965,354.), is verplicht van een oorzaak van verhindering tot dienstverrichting, 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 die wet van hem wordt verlangd.

Artikel 47.

Tervisielegging

De werkgever draagt er zorg voor, dat een bijgewerkt exemplaar van deze regeling op een voor de betrokkene steeds toegankelijke plaats ter inzage beschikbaar is.

Artikel 48.

Overgangsbepaling

Voor de betrokkene wiens ongeschiktheid voor het vervullen van zijn betrekking is gelegen vóór 1 januari 2004 blijft de Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie, zoals die gold op 31 december 2003, onverminderd van kracht.

Artikel 49.

Citeertitel en inwerkingtreding van deze regeling

Deze regeling wordt aangehaald als Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling en treedt in werking op 1 augustus 2014. Daarmee vervangt deze regeling de Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling die van kracht is geworden op 1 januari 2005.

Artikel 50.

Vervallen suppletierегeling

De artikelen 21 tot en met 38 zijn vervallen op 1 januari 2007.

Artikel 51.

Overgangsregeling i.v.m. het vervallen van de suppletierегeling

Ten aanzien van de betrokkene aan wie uiterlijk op 31 december 2006 een uitkering op grond van de artikelen 21 tot en met 38 van de ZAR-BVE 2005 is toegekend, blijven deze artikelen, zoals deze luiden op 31 december 2006, van toepassing.