

ZANU 2008

- *Januari 2008*

Vereniging van Universiteiten (VSNU)
Lange Houtstraat 2
Postbus 13739
2501 ES Den Haag
telefoon: : 070 – 302 14 00
fax : 070 – 302 14 95
e-mail : post@vsnu.nl
URL: : http://www.vsnu.nl

©2008: VSNU

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopie, opnamen, of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voorwoord

De Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten (VSNU) en de organisaties van werknemers die als partijen optreden bij de CAO Nederlandse Universiteiten, zijn, gelet op artikel 4.5, eerste en vijfde lid, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, de artikelen 4, 16 en 17 van het Besluit van 6 december 1999, Stb. 1999, 528, houdende verdere vermindering van overheidsregels van rechtspositionele aard op het terrein van het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (Besluit decentralisatie arbeidsvoorwaardenvorming universiteiten, hogescholen en onderzoekinstellingen), de artikelen 5, eerste lid, 6 en 14 van het Convenant Decentralisatie Arbeidsvoorwaardenvorming Universiteiten van 1 juni 1999, het bepaalde in de CAO Nederlandse Universiteiten, voor de universiteiten eigen regelingen overeengekomen op het gebied van de werkloosheid (WNU) en, ziekte en arbeidsongeschiktheid (ZANU) en ziektekosten (ZNU).

Deze regelingen zijn van kracht sinds 17 december 1999.

Per 1 september 2005 bestonden er twee Regelingen Sociale Zekerheid CAO Nederlandse Universiteiten. “versie 1” en “versie 2”. Voor werknemers die al voor 1 januari 2004 ziek waren blijft de oude ZANU-regeling gelden: “versie 2”.

De ZANU 2006 is aangepast aan de nieuwe wettelijke voorschriften uit de Wet Inkomen naar Arbeid (Wet WIA) per 1 januari 2006 en het vervallen van de suppletierегeling per 1 januari 2007.

Omdat de ZNU A en B met ingang van 1 januari 2006 zijn komen te vervallen, zijn deze regelingen alleen nog opgenomen in “versie 2” van de Regelingen Sociale Zekerheid. Ook de WNU maakt nog deel uit van “versie 2”.

De ZANU 2008 is met ingang van 1 januari 2008 van kracht. Ten opzichte van de ZANU 2006 zijn de volgende wijzigingen opgenomen:

a. Loondoorbetaling eerste en tweede ziektejaar

De loondoorbetaling bij ziekte wordt tijdens de eerste 9 maanden 100% en daarna 15 maanden 76% voor werknemers die op of na 1 januari 2008 ziek worden.

b. Loondoorbetaling bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

Werknemers waarvan in de claimbeoordeling een restverdien capaciteit van meer dan 65% is vastgesteld, kunnen intern herplaatst worden in een functie met een lagere salarisschaal zonder voorafgaand ontslag.

Voor deze categorie werknemers (minder dan 35% arbeidsongeschikt) is met de introductie van de WIA afgesproken dat het dienstverband van deze medewerkers in stand blijft. CAO-partijen spreken af om werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn na afloop van de periode van loondoorbetaling 100% te betalen over de gewerkte uren in de functie waarop ze zijn aangesteld. Over de niet gewerkte uren wordt 80% van de oorspronkelijke bezoldiging betaald, met een minimum van in totaal 90 % van de oorspronkelijk bezoldiging. Als iemand herplaatst wordt in een functie met een lagere schaal geldt het salaris van de lagere schaal met een minimum garantie van 90 % van de oorspronkelijke bezoldiging.

Het bovenstaande geldt voor werknemers van wie op of na 1 januari 2008 de loondoorbetalingsperiode wegens ziekte afloopt.

De regelingen Sociale Zekerheid kunt u vinden op de website van de VSNU (www.vsnu.nl).

Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling

Zanu en uitvoeringsregelingen

Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten (ZANU) 2008

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Partijen: de Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten (VSNU) en de organisaties van werknemers, die als partij optreden bij de CAO Nederlandse Universiteiten;
- b. instelling: een universiteit zoals genoemd in de CAO Nederlandse universiteiten;
- c. betrokkene: de werknemer, jonger dan 65 jaar, die een dienstverband heeft met een instelling als bedoeld onder b of bij een door de partijen aangewezen andere werkgever, met uitzondering van:
 1. de betrokkene die ter zake van zijn arbeidsverhouding niet als overheidswerknemer in de zin van de WPA wordt aangemerkt;
 2. de betrokkene die lid is van het college van bestuur van een instelling;
 3. het lid van het algemeen bestuur van een instelling;
 4. het lid van de raad van bestuur van een instelling ;
 5. degene die behoort tot een groep personeelsleden van een instelling, ten aanzien waarvan het college van bestuur in overeenstemming met de raad van bestuur van het bij die instelling behorende academische ziekenhuis heeft bepaald, dat het rechtspositieregime dat geldt voor het personeel van dat ziekenhuis, van toepassing is.
- d. werkgever: de werkgever zoals gedefinieerd in de CAO Nederlandse Universiteiten;
- e. bezoldiging: de bezoldiging, zoals gedefinieerd in de CAO Nederlandse Universiteiten.
- f. vervallen
- g. vervallen
- h. geneeskundig onderzoek: een onderzoek door of namens het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen(UWV), dan wel een voor rekening van de werkgever komend onderzoek door de deskundige of arbodienst;
- i. geneeskundige verklaring: een verklaring, afgegeven op grond van het geneeskundig onderzoek;
- j. bedrijfsgezondheidskundige begeleiding: de begeleiding door of namens een deskundige of arbodienst in samenwerking met de werkgever, 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. vervallen
- n. UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI);
- o. pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- p. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 18, eerste lid, van de WAO, respectievelijk in artikel 4 en artikel 5 van de Wet WIA;
- q. arbeidsongeschiktheidsuitkering: een uit enig dienstverband van de betrokkene voortvloeiende en aan hem periodiek uitbetaalde uitkering terzake van onder p gedefinieerde arbeidsongeschiktheid;
- r. 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 gevergd;

- s. gangbare arbeid: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is en waarmee hij kan verdienen, hetgeen gezonde personen met soortgelijke opleiding en ervaring, ter plaatse waar hij arbeid verricht of het laatst heeft verricht, of in de omgeving daarvan, met arbeid gewoonlijk verdienen. Niet daaronder wordt verstaan een dienstverband in de zin van de Wet op de sociale werkvoorziening;
- t. WAO-uitkering: een op grond van de WAO toegekende arbeidsongeschiktheids-uitkering;
- u. werkloosheidsuitkering: een periodieke uitkering terzake van ontslag of werkloosheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene;
- v. suppletie: de uitkering vóór 1 januari 2007 toegekend door de werkgever op grond van de ZANU aan een betrokkene die is ontslagen in verband met arbeidsongeschiktheid voor zijn arbeid wegens ziekte en die bij zijn ontslag minder dan 80% arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO;
- w. invaliditeitspensioen: een invaliditeitspensioen als bedoeld in paragraaf 8 van het pensioenreglement;
- x. herplaatsingstoelage: een toelage bij herplaatsing als bedoeld in paragraaf 9 van het pensioenreglement;
- y. WNU: de Werkloosheidsregeling Nederlandse universiteiten;
- z. ZW: de Ziektewet;
- aa. ZW-uitkering: ziekgeld als bedoeld in artikel 19 van de Ziektewet;
- bb. WW: de Werkloosheidswet;
- cc. BWNU: de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;
- dd. OOW: de Wet overheids personeel onder de werknemersverzekeringen;
- ee. fase 2 en fase 3 van de OOW: fase 2 respectievelijk fase 3, bedoeld in artikel 94, tweede lid, OOW. Fase 2 is ingegaan op 1 januari 2001, fase 3 die in zou gaan op 1 januari 2003 is afgesteld;
- ff. Wet WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- gg. WIA-uitkering: de arbeidsongeschiktheidsuitkering of de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten, bedoeld in hoofdstuk 6 onderscheidenlijk 7 van de Wet WIA;
- hh. IVA-uitkering: de arbeidsongeschiktheidsuitkering, bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet WIA;
- ii. WGA-uitkering: de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten, bedoeld in hoofdstuk 7 van de Wet WIA;
- jj. Arbodienst: een arbodienst als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet 1998;
- kk. Deskundige: een deskundig persoon als bedoeld in artikel 14, eerste lid van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 die belast is met de taken, bedoeld in artikel 14 eerste lid onderdelen b of c van die wet.

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 deskundige of arbodienst in samenwerking met de werkgever.
3. De betrokkene is gehouden mee te werken aan geneeskundig onderzoek en bedrijfsgezondheidskundige begeleiding van de deskundige of arbodienst in samenwerking met de werkgever, welke voortvloeien uit de bepalingen van deze regeling.
4. Onverminderd de mogelijkheid de deskundige of arbodienst in samenwerking met de werkgever 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 deskundige of arbodienst in samenwerking met de werkgever te onderwerpen.

Artikel 3 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De betrokkene, die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, geniet geheel of gedeeltelijk verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid.
2. Onder zijn arbeid wordt verstaan de functie van betrokkene, dan wel het samenstel van zijn werkzaamheden en de omstandigheden waaronder die verricht worden.
3. Tijdens het geheel of gedeeltelijk verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt het dienstverband van de betrokkene geacht naar aard en omvang ongewijzigd te blijven, zulks onverminderd:
 - a. artikel 20 en artikel 20a;
 - b. de mogelijkheid om het dienstverband, dan wel de omvang van het dienstverband, op verzoek van betrokkene geheel of gedeeltelijk te beëindigen, onderscheidenlijk te verminderen;
 - c. de mogelijkheid van beëindiging van het dienstverband, dan wel vermindering van de omvang van het dienstverband, wanneer het dienstverband voor bepaalde tijd, onderscheidenlijk de uitbreiding van de omvang van het dienstverband voor bepaalde tijd is overeengekomen;
 - d. de mogelijkheid van een ontslag op staande voet wegens dringende redenen;
 - e. de mogelijkheid van beëindiging van het dienstverband op grond van gewichtige redenen, waaronder de mogelijkheid om het dienstverband te doen beëindigen in verband met de opheffing van de functie.
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 deskundige of 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 Loondoorbetaling tijdens ziekteverlof

1. a. De betrokkene die geheel of gedeeltelijk wegens ziekte verlof geniet, behoudt gedurende een termijn van 9 maanden na de eerste ziektedag 100% van de voor zijn dienstverband geldende bezoldiging. Vanaf de tiende maand na de eerste ziektedag ontvangt hij 76% van zijn bezoldiging over de niet-gewerkte uren tot herplaatsing of het einde van zijn dienstverband, waarbij het (pro rata) minimumloon als bodem geldt. Over de gewerkte uren, nadat de termijn van 9 maanden zoals genoemd in de eerste volzin van dit lid is verstreken behoudt de betrokkene 100% bezoldiging per gewerkt uur¹. Indien het UWV op grond van artikel 71a negende lid van de WAO danwel art 25, negende lid, van de Wet WIA een tijdvak vaststelt, gedurende welke de betrokkene jegens de werkgever aanspraak op bezoldiging heeft, geniet de betrokkene 76% van zijn laatstgenoten bezoldiging.
- b. De betrokkene die in het eerste ziektejaar een IVA-uitkering ontvangt, krijgt in dit jaar gedurende een termijn van 10 maanden gerekend vanaf de eerste ziektedag de uitkering aangevuld tot 100% van zijn bezoldiging.
2. Vervallen
3. Indien de betrokkene een ZW-uitkering, een WW-uitkering, een BWNU-uitkering dan wel een WAO- of WIA-uitkering is toegekend, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag, waarop hij ingevolge de in het eerste lid bedoelde bezoldiging recht heeft. Ingeval betrokkene recht heeft op een ZW-uitkering, een WW-uitkering, een BWNU-

¹ Stel er zijn in een maand N werkbare uren en daarvan zijn er N1 uren gewerkt en N2 uren niet gewerkt (N= N1 + N2), de bezoldiging direct voor het ziek worden (maandsalaris + eventuele toelage) = B en het minimumloon = ML

De loondoorbetaling bedraagt dan

$$[(N1 \times B) + \{\text{maximum van } (N2 \times 0,76 \times B) \text{ en } (N2 \times ML) \}] / N$$

uitkering dan wel een WAO- of WIA-uitkering uit hoofde van één of meer dienstverbanden wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan het dienstverband, waaruit de bezoldiging wordt doorbetaald, naar rato van het totaal aan inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstverbanden.

4. Indien, als gevolg van het handelen of het nalaten van handelingen door betrokkene, de ZW-uitkering, WW-uitkering, BWNU-uitkering 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 derde lid geacht steeds onverminderd te zijn genoten.
5. Ten aanzien van de betrokkene, die zijn arbeid aan meer dan één instelling, zoals gedefinieerd in artikel 1 sub b van het Besluit Ziekte en Arbeidsongeschiktheid Onderwijs en Onderzoekspersoneel (Stb. 1995, 703), zoals dat luidde op 31 december 1998, verricht, worden voor de toepassing van dit artikel zijn werkzaamheden overeenkomstig zijn verzoek al dan niet als één geheel beschouwd, tenzij hiertegen op grond van een geneeskundige verklaring bezwaren bestaan.
6. Indien de betrokkene geen machtiging afgeeft om de ZW-uitkering, WW-uitkering, BWNU-uitkering dan wel WAO- of WIA-uitkering te doen uitbetalen aan de werkgever, geeft hij daarvan onverwijld kennis aan de werkgever.

Artikel 5 vervallen

Artikel 6 Ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door een dienstongeval

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, geniet hij ook na het verstrijken van de in artikel 4, eerste lid, bedoelde termijn zijn volle bezoldiging, tenzij de ziekte of arbeidsongeschiktheid in belangrijke mate is veroorzaakt door opzet of bewuste roekeloosheid van de betrokkene.
2. Artikel 4, derde en vierde 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 binnen 7 dagen mededeling 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

1. Ter bepaling van de in artikel 4, eerste lid, eerste volzin, 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 betrokkene gedurende ten minste vier weken zijn dienst daadwerkelijk volledig had hervat.
2. Bij de vaststelling van de periode van 4 weken telt het zwangerschaps- en bevallingsverlof op grond van de Wet arbeid en zorg alleen mee als onderbreking als de ziekteperiodes voor en na niet direct aansluiten aan de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof, of als de ziekte verschillende oorzaken heeft.
3. Alleen ziekteperiodes die voor en na direct op het zwangerschaps- en bevallingsverlof op grond van de Wet arbeid en zorg aansluiten en waarbij de ziekte dezelfde oorzaak heeft, tellen als één ononderbroken ziekteperiode.

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 blijkt 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 deskundige of 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.
2. De betrokkene doet ten minste tien weken voor de dag, waarop de bevalling is te verwachten, aan de werkgever mededeling van de datum van ingang van het zwangerschapsverlof.

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 deskundige of 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 deskundige of 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 hij zijn volle bezoldiging.

Artikel 11 Reïntegratie van zieke betrokkenen

1. De werkgever is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is, opdat 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 voor handen is, bevordert de werkgever de inschakeling van de betrokkene in voor hem passende arbeid in een of meer functies bij een andere werkgever.
2. Uit hoofde van zijn verplichting, bedoeld in lid 1, stelt de werkgever in overeenstemming met de betrokkene binnen de daarvoor vereiste termijn een plan van aanpak op zoals bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de WAO, danwel art 25, tweede lid, van de Wet WIA. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de betrokkene regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
3. Uit hoofde van zijn verplichting bedoeld in lid 1 en het aanvragen van een WAO-uitkering danwel WIA-uitkering voor de betrokkene krachtens artikel 34 lid 3 WAO danwel artikel 65 Wet WIA, stelt de werkgever in overleg met de betrokkene uiterlijk vijftien weken voor het verstrijken van de wachttijd een reïntegratieverslag op zoals bedoeld in artikel 71a lid 3 WAO danwel artikel 25 lid 3 Wet WIA.

Artikel 11a Verplichtingen

De betrokkene die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is verplicht:

- a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 11, lid 1;
- b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 11, lid 2;
- c. passende arbeid als bedoeld in artikel 1 sub r te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.

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 de 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.
4. Indien de gewezen betrokkene die een WAO-uitkering geniet door afschatting voor een groter deel arbeidsgeschikt verklaard wordt, zal de voormalige werkgever zich inspannen om betrokkene intern of extern te herplaatsen.

Artikel 13 Kortingen in verband met inkomsten uit wenselijk geachte arbeid

1. Indien de betrokkene in het belang van zijn genezing of zijn reïntegratie, dan wel in het kader van herplaatsing, tijdens het verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid door de deskundige of arbodienst of reïntegratiebedrijf wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht,:
 - a. worden zolang hij aanspraak kan maken op zijn volle bezoldiging, de inkomsten uit deze arbeid hierop geheel in mindering gebracht;
 - b. behoudt hij ook na de in artikel 4 lid 1, eerste volzin omschreven termijn voor de uren dat bedoelde arbeid wordt verricht de volle bezoldiging per uur in de eigen functie en over de resterende verlofuren wegens ziekte 76% van de bezoldiging in de eigen functie.
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 deskundige of arbodienst of reïntegratiebedrijf in het belang van zijn genezing of zijn reïntegratie, dan wel in het kader van herplaatsing, wenselijk geachte arbeid voor de werkgever verricht, waaronder tevens wordt verstaan een benoeming in een andere functie.
3. De in het eerste en tweede lid bedoelde kortingen blijven buiten toepassing voor zoveel de in die leden bedoelde inkomsten reeds worden gekort op de WAO- of WIA- uitkering van betrokkene.
4. Tot de in het eerste en tweede lid bedoelde inkomsten wordt tevens gerekend een aanvullend invaliditeitspensioen en/of een herplaatsingsstoelage, alsmede elke andere toelage, onder welke benaming ook, die geacht kan worden betrekking te hebben op de arbeid, bedoeld in het eerste en tweede lid.

Artikel 14 Geen aanspraak op bezoldiging

Geen aanspraak op bezoldiging 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 terzake 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, tengevolge waarvan hij toen ten onrechte geschikt is verklaard.

Artikel 15 Staken van bezoldiging

1. De aanspraak op bezoldiging 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 deskundige of arbodienst 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 deskundige of arbodienst, in het belang van zijn genezing, reïntegratie of herplaatsbaarheid gewenst wordt geacht;
 - h. in gebreke blijft op het door de deskundige of arbodienst bepaalde tijdstip en in de door hen bepaalde mate zijn arbeid of hem passende arbeid, dan wel, na afloop van een periode van 52 weken onafgebroken arbeidsongeschiktheid, gangbare arbeid te verrichten, tenzij hij daarvoor een inmiddels ontstane, door de deskundige of arbodienst als geldig erkende reden heeft opgegeven;
 - i. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop 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.
 - k. zonder deugdelijke grond weigert passende arbeid als bedoeld in artikel 1 sub r te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
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 danwel hoofdstuk 10 van de Wet 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 danwel hoofdstuk 10 van de Wet WIA, gelden deze sancties voor

betrokkene als waren zij hem opgelegd door de werkgever met dienovereenkomstige uitwerking op de bezoldiging.

5. De ingevolge artikel 14 of dit artikel geheel of gedeeltelijk geweigerde of vervallen verklaarde bezoldiging, wordt alsnog aan de betrokkene uitbetaald, wanneer het UWV bij een hernieuwd onderzoek, ingesteld overeenkomstig artikel 30, eerste lid, onderdeel e Wet Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, te zijnen gunste beslist. Eveneens wordt de geheel of gedeeltelijk geweigerde of vervallen verklaarde bezoldiging 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 evenbedoelde bezoldiging 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 de bezoldiging 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 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 de ingehouden bezoldiging 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 kunnen nemen 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.
3. De kosten, verbonden aan het onderzoek, bedoeld in artikel 30, eerste lid, onderdeel e, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen komen voor rekening van de werkgever. Eventuele reis- en verblijfkosten van de betrokkene worden hem door de werkgever vergoed op basis van nader te stellen regelen.

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 deskundige of 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 bedrijfsgezondheidskundige dienst 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. 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 de 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 Second opinion UWV

1. Op verzoek van de werkgever of de werknemer kan door UWV een onderzoek worden ingesteld naar en een oordeel gegeven worden over:
 - a. Het bestaan van de ongeschiktheid tot werken, indien de werkgever een geschil heeft met de werknemer over ongeschiktheid tot werken;
 - b. De aanwezigheid van passende arbeid zoals bedoeld in artikel 1 sub r, die de zieke werknemer in staat is te verrichten voor de werkgever;
 - c. Of de werkgever ten aanzien van zijn zieke werknemer voldoende en geschikte reïntegratie-inspanningen heeft verricht.
2. De uitkomsten van het in lid 1 genoemde onderzoek worden vermeld in het reïntegratieverslag zoals bedoeld in artikel 71a lid 3 WAO danwel art 25 lid 3 Wet WIA.

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. a. Indien UWV bij de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid heeft vastgesteld dat er een resterende verdien capaciteit is van meer dan 65% (en de arbeidsongeschiktheid dus minder dan 35% bedraagt), ontstaat er geen recht op een WIA-uitkering. Het dienstverband van de betrokkene blijft in stand en de arbeidsongeschiktheid op zichzelf is geen reden tot beëindiging van het dienstverband.
 - b. 1. De betrokkene sub a kan geplaatst worden in
 - zijn eigen functie met aanpassing van de oorspronkelijke arbeidsduur;
 - een andere functie al dan niet met aanpassing van de oorspronkelijk arbeidsduur. Artikel 3.6 CAO is hierbij van toepassing.
 - b.2. De betrokkene sub b.1. ontvangt over de gewerkte uren 100% van de bezoldiging behorend bij de functie waarin hij is gaan werken en over de niet-gewerkte uren 80% van de oorspronkelijke bezoldiging², met een minimum van 90% van de oorspronkelijke bezoldiging.
 - b.3. De pensioengrondslag wordt gebaseerd op het nieuwe pensioengevende salaris. Indien betrokkene in een functie met een lagere salarisschaal geplaatst wordt krijgt betrokkene, indien de regeling dit vereist, op zijn nieuwe salaris een structurele pensioengevende toelage.
3. Bij een arbeidsongeschiktheid vanaf 35% tot 80% heeft de instelling een inspanningsverplichting om de resterende verdien capaciteit van de betrokkene volledig te benutten door hem binnen de eigen instelling of bij een andere werkgever te herplaatsen. Bij het vervullen van deze inspanningsverplichting wordt interne of externe expertise ingeschakeld die is gespecialiseerd in reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

² Onder oorspronkelijke bezoldiging wordt verstaan de bezoldiging die betrokkene zou hebben ontvangen als hij niet ziek was.

4. 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. de arbeidsongeschiktheid volgens het oordeel van UWV 35% of meer bedraagt;
 - b. deze blijvende ongeschiktheid onafgebroken 2 jaar heeft geduurd en;
 - c. herstel binnen een periode van 6 maanden na deze 2 jaar redelijkerwijs niet is te verwachten en;
 - d. er bij de werkgever voor betrokkene geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn.
5. Ter bepaling van de periode van 2 jaar, bedoeld in het vierde lid, is artikel 7 van toepassing.
6. De termijn van twee jaren, bedoeld in het vijfde lid, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38 lid 1 Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven. Indien de werkgever eigen risicodragend is in de zin van de Wet WIA, geldt het in art. 85 lid 2 Wet WIA genoemde tijdstip in de plaats van het in art. 38 lid 1 Ziektewet genoemde tijdstip;
 - b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de WAO, indien de wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd;
 - c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24 eerste lid van de Wet WIA;
 - d. met de duur van het tijdvak dat het UWV heeft vastgesteld op grond van artikel 71a, negende lid, van de WAO danwel artikel 25, negende lid, van de Wet WIA.
7. a. Indien de werkgever wenst over te gaan tot ontslag deelt hij dat betrokkene schriftelijk mee, op zijn vroegst vanaf week 87 (21^e maand) na de eerste ziekte dag
 b. De aanzegging geschiedt op zijn vroegst vanaf de 21^e maand na de eerste ziekte dag, 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 24^e maand na de eerste ziekte dag kan zijn afgerond.
8. vervallen
9. Ter beoordeling van de vraag of er sprake is van een situatie, als bedoeld in het vierde lid, onderdeel d, 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, en daarna, indien die mogelijkheid zich niet voordoet doch niet eerder dan na afloop van het eerste ziektejaar, in een functie met gangbare arbeid.
10. Bij het onderzoek ter beoordeling van de vraag of sprake is van een situatie als bedoeld in het vierde lid, onderdelen b en c en bij het onderzoek bedoeld in het negende lid, betreft de werkgever het resultaat van de WIA-claimbeoordeling.
11. Indien bij het onderzoek naar de blijvende ongeschiktheid voor zijn functie, bedoeld in de voorgaande leden, het UWV in het kader van de WIA-claimbeoordeling van oordeel is, dat de betrokkene arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar is in zijn eigen functie onder andere voorwaarden, dan wel in één of meer andere functies bij de betreffende instelling, is ontslag (voor een betrokkene bij een openbare universiteit), danwel aanpassing van het dienstverband (voor een betrokkene van een bijzondere universiteit) slechts mogelijk indien de betrokkene direct aansluitend onder die andere voorwaarden in zijn functie, dan wel in die andere functie of één van die andere functies wordt benoemd.
12. Tegen de conclusie van het onderzoek, bedoeld in het negende lid, alsmede het oordeel van het UWV, bedoeld in het achtste lid, staat geen beroep open bij de rechter.

Artikel 20a Ontslag in verband met het niet meewerken aan reïntegratie

In afwijking van artikel 20 kan de betrokkene die in verband met ongeschiktheid tot werken ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, worden ontslagen, indien hij zonder deugdelijke grond weigert:

- a. gevolg te geven aan de door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
- b. passende arbeid als bedoeld in artikel 1 sub r 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.
- d. een WIA-uitkering aan te vragen.

**Artikel 21 t/m 38 Recht op suppletie
vervallen per 1 januari 2007**

**Artikel 39 Aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na ontslag of beëindiging
van het dienstverband**

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 zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, nadien nog ongeschikt is hem passende, dan wel, na onafgebroken arbeidsongeschiktheid gedurende het in artikel 19, eerste en tweede lid van de WAO danwel art 23 van de Wet WIA bedoelde tijdvak, gangbare arbeid te verrichten, een en ander voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaarde is herplaatst in een dienstverband, behoudt gedurende zijn ongeschiktheid zijn laatstgenoten bezoldiging. Het in de vorige volzin bepaalde geldt slechts voor zover de termijn van 9 maanden, genoemd in artikel 4, eerste lid, eerste volzin nog niet is verstreken, doch uiterlijk tot de dag waarop de gewezen betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Na afloop van de termijn van 9 maanden zoals genoemd in artikel 4, eerste lid, eerste volzin ontvangt hij gedurende 9 maanden, doch uiterlijk tot de eerste dag van de kalendermaand volgende op die waarin de gewezen betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, 76% van de laatstgenoten bezoldiging.
2. De gewezen betrokkene, die binnen vier weken na het tijdstip waarop hij is ontslagen, dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, wegens ziekte ongeschikt wordt hem passende arbeid te verrichten, ontvangt gedurende 39 weken zijn laatstelijk genoten bezoldiging en daarna nog eens gedurende 13 weken 76% van de laatstelijk genoten bezoldiging, mits hij gedurende tenminste acht weken onmiddellijk aan dat tijdstip voorafgaand in dienst is geweest. De bezoldiging wordt uitbetaald zolang de ongeschiktheid van de betrokkene duurt en voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaarde is herplaatst in een dienstverband, doch uiterlijk tot en met 52 weken na de aanvang daarvan, dan wel indien dit eerder is uiterlijk tot de dag waarop hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.
3. De gewezen betrokkene met recht op een uitkering krachtens de Ziektewet heeft aanspraak op een uitkering ter hoogte van de laatstgenoten of laatstelijk genoten bezoldiging, als bedoeld in het eerste en tweede lid, verminderd met de uitkering krachtens de Ziektewet.
4. Het eerste en tweede 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 het beëindigde dienstverband, aanspraak kan maken op honorering, loon of bezoldiging, dan wel op een uitkering wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid uit hoofde van die werkzaamheden.
5. Indien de gewezen betrokkene binnen een tijdvak van vier weken nadat de volgens het eerste en tweede lid geregelde doorbetaling van zijn laatstelijk genoten bezoldiging in verband met zijn herstel is gestaakt, wederom wegens ziekte ongeschikt wordt hem passende, dan wel, na onafgebroken arbeidsongeschiktheid gedurende het in artikel 19 eerste en tweede lid van de WAO danwel art 23 van de Wet WIA bedoelde tijdvak, gangbare 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 en tweede lid bedoelde termijnen zijn verstreken, worden evenbedoelde perioden van ongeschiktheid, welke elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken zijn opgevolgd, samengeteld.
6. De gewezen betrokkene, bedoeld in het eerste en tweede lid, die zijn laatstgenoten, onderscheidenlijk zijn laatstelijk genoten, dan wel 76% bezoldiging zoals bedoeld in art 4 lid 1, ontvangt, heeft, indien hij gerekend vanaf de eerste ziektedag 104 weken onafgebroken niet in staat is geweest zijn arbeid wegens ziekte geheel of gedeeltelijk te verrichten, recht op een WAO- of WIA- uitkering, indien hij aan de daarvoor gestelde eisen voldoet.
 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 laatst genoten bezoldiging. Artikel 9, tweede lid, 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, na onafgebroken arbeidsongeschiktheid gedurende het in artikel 19, eerste en tweede lid van de WAO danwel art 23 van de Wet WIA bedoelde tijdvak, al dan niet verlengd op grond van artikel 19, zevende lid van de WAO, danwel artikel 24 van de Wet WIA of artikel XV, veertiende lid, onder a en c van de wet terugdringing ziekteverzuim gangbare arbeid te kunnen 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 39 weken wordt in dat geval geacht aan te vangen op de dag, volgende op die der bevalling. De gewezen vrouwelijke betrokkene bedoeld in dit lid is de vrouwelijke betrokkene wier bevalling waarschijnlijk is onderscheidenlijk plaatsvindt, binnen een periode van 10 weken na het tijdstip van haar ontslag.
 8. Het bedrag van de laatstelijk genoten bezoldiging, 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 BWNU-uitkering dan wel een 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 terzake 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, de WAO, de Wet WIA 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 39a Indexering

1. De uitkering als bedoeld in artikel 39 lid 3 wordt periodiek herzien. Op deze herziening is artikel 46 WW van overeenkomstige toepassing.
2. Partijen kunnen bepalen dat een andere indexering wordt toegepast.
3. Partijen maken bekend met ingang van welke dag en met welk percentage een herziening als bedoeld in het eerste of tweede lid plaatsvindt.
4. Dit artikel treedt in werking per 1 januari 2002.

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 en vijfde 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, vijfde en zevende 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 evenbedoelde 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, vijfde en zevende 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, vijfde en zevende 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, vijfde en zevende 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, vijfde en zevende 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 derde, vierde en vijfde 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, vijfde en zevende lid van artikel 39, vervalt in ieder geval indien de gewezen betrokkene daartoe niet binnen 2 jaar na de beëindiging van zijn dienstverband een verzoek heeft ingediend.
9. Uitkeringen ingevolge de in het eerste, tweede, vijfde en zevende 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 arbeidsongeschikte gewezen werknemers

1. De gewezen werknemer die voor 80-100% duurzaam arbeidsongeschikt is verklaard en een IVA uitkering ontvangt en waarvan de arbeidsongeschiktheid naar het oordeel van de werkgever in overwegende mate werd veroorzaakt door de aard van de hem opgedragen werkzaamheden of door de omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, ontvangt van de gewezen werkgever een aanvulling op de IVA uitkering.
2. De (gewezen) werknemer die een WGA uitkering ontvangt en waarvan de arbeidsongeschiktheid naar het oordeel van de werkgever in overwegende mate werd veroorzaakt door de aard van de hem opgedragen werkzaamheden of door de omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, ontvangt een aanvulling op de WGA uitkering.

3. De aanvulling zoals bedoeld in het eerste en tweede lid bedraagt 90% over dat gedeelte van de bezoldiging waarover de (gewezen) werknemer arbeidsongeschikt is verklaard. Hierbij geldt dat de (gewezen) werkgever de som aanvult, die bestaat uit het nieuwe inkomen van betrokkene, de uitkering in het kader van de AOOOP en een eventuele uitkering uit een individuele bijverzekering tegen arbeidsongeschiktheid. Deze som plus de aanvulling bedraagt maximaal 90% van de oorspronkelijke bezoldiging van de (gewezen) werknemer.

Artikel 42 Ziektekosten
Vervallen

Artikel 43 Kosten ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door een dienstongeval

In geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid die naar het oordeel van de werkgever, in overwegende mate veroorzaakt wordt door de aard van de betrokken werkzaamheden, dan wel door de bijzondere omstandigheden waaronder deze moeten worden verricht, en niet in belangrijke mate door zijn opzet of bewuste roekeloosheid 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 teveel is betaald geheel of gedeeltelijk terugvorderen of in mindering brengen op een later te betalen bezoldiging of uitkering op grond van deze regeling, dan wel verrekenen met uitkeringen op grond van de CAO NU, de BWNU de WNU, alsmede met uitkeringen die naar hun aard hiermee overeenstemmen:
 - 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.
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 bezoldiging of uitkering op grond van deze regeling, dan wel verrekend met uitkeringen op grond van de CAO NU, de BWNU, de WNU, alsmede met uitkeringen die naar hun aard hiermee overeenstemmen.

Artikel 45 Onvervreemdbaarheid van bezoldiging of uitkering

1. Iedere bezoldiging of 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 bezoldigingen of uitkeringen, alsmede aanvullingen daarop, onder welke vorm of benaming ook verleend, is steeds herroepelijk.
3. Elk beding, strijdig met het eerste of tweede lid, is nietig.

Artikel 46 Verhaalswet ongevallen ambtenaren

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 en beschikbaar is.

Artikel 48 Conversie reeds bestaande uitkeringen op grond van ziekte en arbeidsongeschiktheid

De betrokkene, die op de dag, voorafgaande aan de datum van inwerkingtreding van deze regeling, uit hoofde van ziekte of arbeidsongeschiktheid een uitkering ontvangt krachtens, het rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs- en onderzoek of het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel en het BZAOO zoals deze luidde op 16 december 1999, heeft recht op een daarmee overeenkomende uitkering ingevolge deze regeling. De onafgebroken periode van arbeidsongeschiktheid welke reeds verlopen is op de dag van inwerkingtreding van deze regeling, telt mee voor de periode, genoemd in artikel 20, tweede lid, onder a, en derde lid.

Artikel 48a

[Vervallen.]

Artikel 49 Geen rechten voor datum van inwerkingtreding van deze regeling

Tenzij in deze regeling uitdrukkelijk anders is bepaald, kunnen aan deze regeling geen rechten worden ontleend door de betrokkene, wiens ongeschiktheid voor het vervullen van zijn dienstverband wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid is aangevangen voor de dag van inwerkingtreding van deze regeling

Artikel 50 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten (ZANU)

Artikel 51 Overgangsbepaling

Op de betrokkene wiens eerste dag van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte is gelegen voor 1 januari 2004 blijven de artikelen 4, 5, 7, 13, 39 en 51 van de regeling van toepassing zoals deze luiden op de dag vóór inwerkingtreding van de gewijzigde Ziekte-, Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten. De artikelen 4, 5, 7, 13, 39 en 51 van de regeling zoals deze luiden vóór 1 januari 2004 zijn opgenomen in deel 2 van de "Regelingen Sociale Zekerheid CAO Nederlandse Universiteiten".

De artikelen 1,6,20 en 43 zoals die luiden voor 1 september 2004 zijn opgenomen in deel 2 van de "Regelingen Sociale Zekerheid CAO Nederlandse Universiteiten".

Artikel 51a Inwerkingtreding gewijzigde regeling

Met betrekking tot de betrokkene wiens eerste dag van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte is gelegen op of na 1 januari 2004 wordt de wijziging van de artikelen 4, 7,13, 39 en 51 Ziekte-, Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten geëffectueerd met ingang van 1 november 2005.

De gewijzigde artikelen 1, 6, 20 en 43 van de regeling gelden vanaf 1 september 2004. Deze bepaling is formeel van kracht vanaf 1 januari 2004.

Artikel 51b Inwerking treding ZANU 2006 en overgangsrecht

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2006
2. Uitkeringen die zijn toegekend vanaf 1 januari 2006, voorafgaand aan de vaststelling van de teksten van de ZANU 2006, kunnen niet als onverschuldigd uitgekeerd teruggevorderd worden.
3. Een uitkering op grond van de suppletierегeling op grond van de ZANU “versie 1” kan tot 1 januari 2007 worden toegekend.

Artikel 51 c Inwerkingtreding ZANU 2008

1. Deze gewijzigde regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2008
2. Voor betrokkenen met een eerste ziekte dag vóór 1 januari 2008 blijven de artikelen 4 lid 1, 12 lid 4 en 39 lid 1 en 2 van toepassing zoals die artikelen luiden op 31 december 2007.
3. Artikel 20 lid 2 sub b geldt alleen voor betrokkenen van wie op of na 1 januari 2008 de loondoorbetalingsperiode wegens ziekte afloopt.

als bedoeld in artikel 1, onder c, van de Ziekte-Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten.

Artikel 1

Als betrokkene in de zin van artikel 1 onder c van de Ziekte-Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten wordt tevens verstaan degene die in dienstbetrekking staat of heeft gestaan als personeelslid van:

- a. International Institute for Infrastructural Hydraulic and Environmental Engineering (IHE) te Delft
- b. Institute of Social Studies (ISS) te 's-Gravenhage
- c. International Institute for Aerospace and Earth Sciences (ITC) te Enschede
- d. Afrika-Studiecentrum (ASC) te Leiden
- e. Nederlands Instituut voor het Nabije Oosten (NINO) te Leiden
- f. Universiteit voor Humanistiek (UVH) te Utrecht
- g. Nederlandse organisatie voor internationale samenwerking in het hoger onderwijs (Nuffic) te 's-Gravenhage
- h. Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten (VSNU) te 's-Gravenhage
- i. Vervallen
- j. Protestants Theologische Universiteit (PThU) te Kampen
- k. Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) te Amsterdam, alsmede de Fryske Akademy te Leeuwarden
- l. Platform Opleiding, Onderwijs en Organisatie BV (PLATO) te Leiden
- m. Roosevelt Academy te Middelburg

Artikel 2

Dit besluit treedt in werking met ingang van 11 juni 2001 en werkt terug tot en met 1 januari 2001, voor de volgers genoemd onder a t/m j. Voor de volgers genoemd onder k. en l. treedt dit besluit in werking m.i.v. 1 januari 2005. Voor de volger onder j. en m. treedt dit besluit in werking m.i.v. 1 januari 2007.

