

De artikelen die hieronder zijn weergegeven bevatten de tekst zoals die gold op 31 december 2005.

7:1 Definities

Lid 1

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a passende arbeid:
alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de ambtenaar is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden geveerd;
- b gangbare arbeid:
alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe betrokkene in staat is gezien zijn krachten en bekwaamheden als bedoeld in artikel 18, vijfde lid, WAO;
- c arbeidsongeschiktheid in en door de dienst:
arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebreken die in overwegende mate haar oorzaak vindt in:
 - de aard van de opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht of;
 - in een dienstongeval verband houdende met de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waarin deze werkzaamheden moesten worden verricht;en die niet aan schuld of nalatigheid van de ambtenaar is te wijten;
- d arbo-dienst: een dienst als bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet.

Lid 2

Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

Toelichting

Sub a

In artikel 7:1, lid 1, sub a, wordt een definitie van passende arbeid gegeven. Deze definitie komt overeen met de definitie die sinds de invoering van de Wet Verbetering Poortwachter in artikel 658a van boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek is opgenomen en ook bij de Rijksoverheid gehanteerd wordt.

Uiteindelijk zal aan de hand van de concrete situatie in ieder individueel geval bepaald moeten worden welke arbeid passend is. Duidelijk is dat arbeid die in redelijkheid aan de ambtenaar kan worden opgedragen, passende arbeid is. Arbeidsverleden, gezondheid en opleiding van de ambtenaar spelen daarin een rol.

Het begrip passende arbeid speelt een rol in de verplichting van de werkgever om – als een medewerker ziek is – te zoeken naar passende arbeid (artikel 7:9). Daarnaast is de werknemer verplicht passende arbeid te aanvaarden, wanneer deze wordt aangeboden (artikel 7:11). Artikel 7:14, 8:5 en 8:5a maken het mogelijk de weigering van een ambtenaar passende arbeid te aanvaarden te sanctioneren.

Sub b

Uit de omschrijving van het begrip gangbare arbeid, ontleend aan de WAO, blijkt dat dit begrip aanmerkelijk ruimer is dan het begrip passende arbeid. Na 52 weken ziekte mag de werkgever zoeken naar gangbare in plaats van passende arbeid (artikel 7:9). De werknemer moet deze arbeid aanvaarden (artikel 7:11, lid 3). Artikel 7:14, 8:5 en 8:5a maken het mogelijk de weigering van een ambtenaar gangbare arbeid te aanvaarden te sanctioneren.

Lid 2

Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt duidelijk gemaakt dat artikel 7:24, 7:25, 7:25:1, 7:25:2, 7:25:3 en 7:25:4 niet van toepassing zijn op de ambtenaar met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan.

Artikel 7:5 Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

Lid 1

Aan de gewezen ambtenaar die recht heeft op een WAO-uitkering wordt, bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst, een aanvullende uitkering verleend.

Lid 2

De aanvullende uitkering genoemd in het eerste lid is gelijk aan het bedrag dat nodig is om de aan de ambtenaar toegekende WAO-uitkering, vermeerderd met een aan de ambtenaar toegekend invaliditeitspensioen ingevolge het pensioenreglement, aan te vullen tot een bepaald percentage van de bezoldiging die de ambtenaar heeft genoten in het jaar voorafgaand aan zijn ontslag. Dit percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:

80% of meer:	95%
65 tot 80%	68,875%
55 tot 65%	57%
45 tot 55%	47,5%
35 tot 45%	38%
25 tot 35%	28,5%
15 tot 25%	19%

Lid 3

De aanvullende uitkering eindigt:

- a. indien de gewezen ambtenaar niet meer voldoet aan de in het eerste lid genoemde voorwaarden of;
- b. met ingang van de eerste dag van de maand, volgend op de dag waarop de ambtenaar de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Lid 4

De gewezen ambtenaar die recht heeft op een uitkering op grond van dit artikel, is verplicht om het college op de hoogte te stellen van wijzigingen in zijn arbeidsongeschiktheid uitkering of invaliditeitspensioen.

(LOGA ARZ/1999004432 15 september 1999)

(LOGA CvA/2002004415 26 november 2002)

Toelichting

Dit artikel voorziet in een aanvullende uitkering wanneer de arbeidsongeschiktheid in overwegende mate haar oorzaak vindt in een dienstongeval en dit ongeval niet verwijtbaar is aan betrokkene. De WAO-uitkering, eventueel aangevuld met een bovenwettelijk invaliditeitspensioen, wordt aangevuld tot een bepaald percentage van de bezoldiging, genoten in het jaar voorafgaand aan het ontslag. De percentages zijn afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid.

Het vierde lid verplicht betrokken ambtenaar de gemeente te informeren over wijzigingen in het arbeidsongeschiktheidspercentage.

Artikel 7:9 Verplichtingen college

Lid 1

Het college is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is, opdat de ambtenaar, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte of gebrek verhinderd is zijn arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen of andere arbeid te verrichten.

Lid 2

Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en binnen de openbare dienst van de

gemeente geen andere arbeid voorhanden is, bevordert het college de inschakeling van de ambtenaar in arbeid buiten de openbare dienst van de gemeente.

Lid 3

Onder arbeid, als bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt gedurende het eerste jaar dat de ambtenaar wegens ziekte ongeschikt is tot het verrichten van zijn betrekking passende arbeid verstaan en gedurende de periode daarna gangbare arbeid.

Lid 4

Uit hoofde van zijn verplichting, genoemd in het eerste en tweede lid, stelt het college in overeenstemming met de ambtenaar een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de WAO. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de ambtenaar regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

Lid 5

Het college stelt een protocol vast, waarin de regels zijn opgenomen met betrekking tot de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de begeleiding van ziekteverzuim, verplichtingen omtrent ziek- en herstelmeldingen daaronder begrepen, de arbeidsgezondheidskundige begeleiding en de daarbij in acht te nemen procedures.

Toelichting

Lid 1 en 2

Op grond van de Wet verbetering poortwachter is in artikel 7:9 voor de werkgever de verplichting opgenomen om er, zover als mogelijk, voor te zorgen dat de ambtenaar bij de eigen organisatie arbeid kan verrichten (eerste spoor). Als bij de eigen organisatie geen arbeid te vinden is, moet de werkgever (laten) zoeken naar passende arbeid bij een andere werkgever (tweede spoor). Voor dit tweede spoor moet de gemeente een reïntegratiebedrijf inschakelen. De tekst van artikel 7:9 komt overeen met de tekst van artikel 658a van boek 7, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek.

Lid 3

Gedurende het eerste jaar geldt de verplichting te zoeken naar passende arbeid. In het tweede jaar is het college verplicht om te zoeken naar gangbare arbeid.

Lid 4

In de WAO zijn, naast de aanspraken van de werknemers, ook verplichtingen voor werkgever en werknemer opgenomen. Een van de verplichtingen betreft het opstellen van een plan van aanpak, dat opgesteld moet worden op het moment dat sprake is van dreigend langdurig ziekteverzuim. Dit plan van aanpak moet volgen op een probleemanalyse en advies van de arbo-dienst, dat na 6 weken ziekte moet worden opgesteld. Binnen twee weken daarna moet het plan van aanpak zijn opgesteld. Hierin moet worden opgenomen welke maatregelen in het kader van het herstel van de ambtenaar getroffen worden.

Lid 5

In de CAO 2002-2003 is de verplichting opgenomen dat de werkgever een verzuimprotocol vaststelt. In diezelfde CAO zijn enkele verplichte elementen van dat verzuimprotocol vastgesteld. In de ledenbrief van 26 november 2002, Lbr. 02/167 is een handreiking gedaan voor een verzuimprotocol. De verplichte elementen maken daar onderdeel van uit.

Artikel 7:11 Verplichting tot verlening van medewerking aan reïntegratie

Lid 1

De ambtenaar die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is verplicht:

- a. gevolg te geven aan, door het college of een door hem aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door het college of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 7:9;
- b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:9, vierde lid;

- c. zich te gedragen naar de regels die in het protocol, bedoeld in artikel 7:9, vijfde lid, zijn opgenomen.

Lid 2

Indien de ambtenaar die wegens ziekte verhinderd is zijn betrekking te vervullen, in staat is passende arbeid als bedoeld in artikel 7:1 te verrichten en hij door het college of een andere werkgever daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, is hij verplicht die arbeid te verrichten.

Lid 3

Indien de ambtenaar na 52 weken wegens ziekte verhinderd te zijn geweest zijn dienstbetrekking te vervullen, in staat is gangbare arbeid als bedoeld in artikel 7:1 te verrichten en hij door het college of een andere werkgever daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, is hij verplicht die arbeid te verrichten, indien hij medisch gezien hiertoe in staat wordt geacht.

Toelichting

In artikel 7:11 zijn de algemene verplichtingen opgenomen, die in het kader van ziekteverzuim en reïntegratie voor de werknemer gelden. Op overtreding van deze verplichtingen staat een sanctie. Deze sancties zijn opgenomen in artikel 7:14 (inhouding bezoldiging), artikel 8:5 (ontslag na 24 maanden als passende of gangbare arbeid wordt geweigerd) en artikel 8:5a (ontslag is in nader gespecificeerde situaties ook mogelijk binnen 24 maanden na ziekte).

Lid 1

In het kader van de Wet verbetering poortwachter is in het eerste lid, onderdeel a en b, voor de werknemer de verplichting opgenomen medewerking te verlenen aan zijn reïntegratie. Dit artikel is opgenomen in de CAR om hiermee uitdrukking te geven aan de nieuwe en strengere regelgeving in het kader van preventie ziekteverzuim en reïntegratie en de invoering van de Wet verbetering poortwachter, die op 1 april 2002 in werking is getreden. Het eerste lid is ook de tegenhanger van de verplichtingen die in het kader van preventie ziekteverzuim en reïntegratie aan de werkgever worden opgelegd (zie artikel 7:9). Het artikel verplicht de ambtenaar actief mee te werken aan het reïntegratieproces, zowel in het eerste begin van de ziekte als lopende het reïntegratietraject. De tekst van het eerste lid komt overeen met artikel 660a, boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek.

Onderdeel c van lid 1 legt de ambtenaar de verplichting op zich aan het verzuimprotocol te houden.

Lid 2 en 3

De ambtenaar is verplicht om aangeboden passende dan wel gangbare arbeid te aanvaarden. De wijze waarop deze opgedragen arbeid zich tot de aanstelling verhoudt (moet de aanstelling worden aangepast of niet), is bepaald in artikel 7:16. De sanctie op het zonder deugdelijke grond niet aanvaarden van deze arbeid is neergelegd in artikel 7:14 (inhouding bezoldiging) en artikel 8:5a (ontslag binnen dan wel na 24 maanden na de eerste ziektedag bij het zonder deugdelijke grond niet aanvaarden van passende dan wel gangbare arbeid).

Artikel 7:14 Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen ambtenaar

Lid 1

De ambtenaar die zich niet houdt aan de regels gesteld in het verzuimprotocol, bedoeld in artikel 7:9, vijfde lid, wordt disciplinair gestraft wegens plichtsverzuim.

Lid 2

De doorbetaling van de bezoldiging, bedoeld in artikel 7:3, wordt gestaakt, indien en voor zolang de ambtenaar:

- a. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan, door het college of een door hem aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen, als bedoeld in artikel 7:11, eerste lid, onder a, die erop gericht zijn om de betrokkene in staat te stellen passende of gangbare arbeid te verrichten;
- b. gedurende de eerste 52 weken wegens ziekte verhinderd te zijn geweest zijn dienstbetrekking te vervullen, weigert aangeboden passende arbeid, waartoe de arbo-dienst hem in staat acht, te verkrijgen of te aanvaarden, dan wel weigert aangeboden passende arbeid te verrichten waartoe hij op grond van artikel 7:11, tweede lid, verplicht is;
- c. gedurende de periode na 52 weken wegens ziekte verhinderd te zijn geweest zijn

- dienstbetrekking te vervullen, weigert aangeboden gangbare arbeid, waartoe de arbo-dienst hem in staat acht, te verkrijgen of te aanvaarden, dan wel weigert aangeboden gangbare arbeid te verrichten, waartoe hij op grond van artikel 7:11, derde lid, verplicht is;
- d. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:11, eerste lid, onder b.

Lid 3

De doorbetaling van de bezoldiging, als genoemd in het tweede lid, vindt wel plaats indien de ambtenaar op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag, genoemd in het tweede lid.

Toelichting

De in dit artikel beschreven situaties kunnen tijdelijk zijn. Dit houdt in dat artikel 7:14 ook tussentijds kan worden toegepast. Wanneer de situatie weer hersteld is, wordt de betaling van de bezoldiging weer gestart.

Artikel 7:14 ziet op de verplichtingen die op grond van artikel 7:11 aan de ambtenaar zijn opgelegd.

UWO gemeenten worden verwezen naar artikel 7:13:2 en de toelichting daarop.

Artikel 7:14 sanctioneert de ambtenaar die zich niet houdt aan de algemene verplichtingen, te weten:

- *het niet naleven van het ziekteverzuimprotocol;*
- *het niet naleven van de voorschriften en maatregelen die door het college gesteld kunnen worden;*
- *het niet meewerken aan het plan van aanpak en*
- *het weigeren van passende of gangbare arbeid.*

Lid 1

In de CAO 2002-2003 is overeengekomen dat overtreding van de regels uit het verzuimprotocol uiteindelijk kan leiden tot zware disciplinaire maatregelen. Dit is uitgewerkt in de zin dat overtreding van de regels uit het verzuimprotocol als plichtsverzuim wordt aangemerkt en via de procedure van hoofdstuk 16 gesanctioneerd kan worden. De op te leggen sanctie moet overeenkomen met de ernst van de gedraging. Ook de verwijtbaarheid van de gedragingen maakt deel uit van de afwegingen, die leiden tot de keuze voor de sanctie.

Lid 2

De ambtenaar die zonder deugdelijke grond weigert zich te houden aan de voorschriften en maatregelen, die door de gemeente zijn gesteld, weigert passende of, vanaf het tweede jaar van ziekte, gangbare arbeid te verrichten of die weigert medewerking te verlenen aan de totstandkoming, evaluatie en – eventueel – bijstelling van het plan van aanpak, kan bestraft worden met inhouding van de bezoldiging. Daarnaast bestaat ook de mogelijkheid van bestraffing met ontslag na 24 maanden dan wel binnen 24 maanden na de eerste ziektedag (artikel 8:5 en 8:5a).

De sanctie op het zonder deugdelijke grond niet meewerken aan de opstelling, evaluatie en – eventueel – bijstelling van het plan van aanpak en de sanctie op het weigeren van passende of gangbare arbeid is gelijk aan de sanctie die sinds de inwerkingtreding van de Wet verbetering poortwachter in artikel 629, boek 7, titel 10, van het Burgerlijk wetboek is opgenomen.

De sancties op de overtredingen die in het tweede lid genoemd zijn, zijn imperatief: de doorbetaling van de bezoldiging wordt gestaakt wanneer de ambtenaar het beschreven gedrag betoont.

Lid 3

Als van het gedrag van de ambtenaar, als genoemd in het tweede lid, geen verwijt gemaakt kan worden op grond van zijn geestelijke toestand, vindt doorbetaling van de bezoldiging wel plaats. De gemeente moet zich voor het besluit om de bezoldiging te staken dus vergewissen van de geestestoestand van de ambtenaar.

Artikel 7:16 Wijze van opdragen passende en gangbare arbeid

Lid 1

De arbeid als bedoeld in artikel 7:11, tweede en derde lid, kan als volgt aan de ambtenaar worden

opgedragen:

- a. een andere betrekking voor tijdelijke duur, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;
- b. een andere betrekking bij wijze van proef, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;
- c. een andere betrekking, door wijziging van de aanstelling;

- d. bij een andere werkgever, door een tijdelijke detachering, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling.

Lid 2

Voor de toepassing van het eerste lid wordt onder een andere betrekking mede verstaan het verrichten van dezelfde werkzaamheden onder andere voorwaarden.

Toelichting

Bij het opdragen van passende of gangbare arbeid kunnen twee situaties worden onderscheiden:

1. *de situatie waarin de aanstelling in de oude betrekking gehandhaafd blijft, maar waarbij de ambtenaar tijdelijk andere arbeid wordt opgedragen;*
2. *de situatie waarin de aanstelling wordt gewijzigd; de oude betrekking van de ambtenaar komt te vervallen en deze krijgt een nieuwe betrekking met passende c.q. gangbare arbeid.*

ad 1

De situatie beschreven onder 1) zal zich vooral voordoen in die gevallen waarbij:

- *terugkeer in de oude betrekking nog mogelijk wordt geacht en de betrokkene bijvoorbeeld arbeid verricht op therapeutische basis;*
- *(volledige) terugkeer in de oude betrekking niet mogelijk wordt geacht en de betrokkene tijdelijk een andere betrekking vervult, bijvoorbeeld bij wijze van proef voorafgaand aan een definitieve herplaatsing.*

In deze situatie blijft de bezoldiging gebaseerd op de oude betrekking.

ad 2

De situatie beschreven onder 2) zal zich voordoen indien duidelijk is dat de betrokkene niet kan terugkeren in zijn oude betrekking. De herplaatsing kan eventueel vooraf worden gegaan door een herplaatsing bij wijze van proef. Een belangrijk verschil met de situatie onder 1) is dat bij een definitieve herplaatsing door middel van een wijziging in de aanstelling de bezoldiging van de ambtenaar wordt aangepast aan het niveau en de omvang van de nieuwe betrekking.

Voor de bepaling van de termijn van 18 maanden in verband met de doorbetaling van de bezoldiging en de termijn van twee jaar in verband met ontslag is van belang of de betrokkene is herplaatst in andere arbeid. Indien de ambtenaar alleen tijdelijk een andere functie verricht met behoud van aanstelling in zijn oorspronkelijke betrekking (artikel 7:16, lid 1, onder a, b en d) lopen de bovengenoemde termijnen gewoon door en wordt ook de doorbetaling van de bezoldiging gebaseerd op de bezoldiging in de oorspronkelijke betrekking.

Indien de ambtenaar definitief wordt herplaatst in een andere betrekking door middel van een wijziging van de aanstelling (artikel 7:16, lid 1, onder c), ontstaat op de ingangsdatum van de wijziging van de aanstelling een nieuwe situatie en beginnen, in het geval de ambtenaar ook na de definitieve herplaatsing ziek blijft, de bovengenoemde termijnen opnieuw te lopen. Indien de ambtenaar definitief is herplaatst, wordt voor wat betreft de doorbetaling van de bezoldiging altijd uitgegaan van de bezoldiging die in geldt voor die nieuwe betrekking. Omdat de betrokkene naast recht op doorbetaling van bezoldiging uit die nieuwe betrekking ook recht heeft op WAO uit de oude betrekking en die bij een definitieve herplaatsing niet in mindering wordt gebracht op de door te betalen bezoldiging (zie toelichting op artikel 7:21) en veelal ook recht heeft op een herplaatsingstoelage van het ABP zal de betrokkene per saldo toch een totaal inkomen hebben dat vrijwel gelijk zal zijn aan de bezoldiging uit de oude betrekking.

Weigering van de passende/gangbare arbeid

In de situatie waarin de aanstelling in de oude betrekking gehandhaafd blijft, maar waarbij de ambtenaar tijdelijk andere arbeid wordt opgedragen, zullen hoge eisen mogen worden gesteld aan de weigeringsgronden van de ambtenaar. Dit is zeker het geval indien de bedrijfsarts of de arts van het UWV van mening is dat de ambtenaar in staat is de arbeid te verrichten.

In de situatie echter waarbij de aanstelling wordt gewijzigd, zullen, gelet op het definitieve karakter (terugkeer in de oude betrekking wordt onmogelijk) en de belangen daarmee gemoeid van de ambtenaar, de argumenten van de ambtenaar om te weigeren aan gewicht winnen. Dit effect treedt uiteraard het minst op indien passende arbeid wordt aangeboden, maar wordt steeds sterker naar gelang de aangeboden arbeid zich meer in de richting van het begrip 'gangbaar' beweegt.

In de situatie waarbij de aanstelling wordt gewijzigd, zal daarom het toepassen van een sanctie als omschreven in artikel 7:14 minder snel aan de orde zijn dan in de situatie waarbij tijdelijk andere arbeid wordt aangeboden onder behoud van de oude betrekking. Hiermee zal in veel gevallen, maar niet alle (bijvoorbeeld in het geval van situationele arbeidsongeschiktheid: zie iets verderop in deze toelichting) een wijziging in de aanstelling in meer of mindere mate mede afhankelijk worden van de medewerking van de betrokkene, afhankelijk van de vraag of de aangeboden arbeid gangbaar of passend is.

Er is echter geen sprake van vrijblijvendheid. Immers indien de betrokken ambtenaar de aangeboden betrekking weigert, kan de vacature worden opengesteld ter vervulling door een ander. Artikel 7:14 biedt de mogelijkheid om de bezoldiging te staken, wanneer de ambtenaar zonder deugdelijke grond de aangeboden passende dan wel gangbare arbeid weigert. Bij de beoordeling van de 'deugdelijkheid' van de weigeringsgrond zal worden meegewogen of de arbeid wel voldoet aan het criterium 'passend' of 'gangbaar'.

De ultieme sanctie op het zonder deugdelijke reden weigeren van passende of gangbare arbeid is ontslag. Dit kan ook binnen 24 maanden plaatsvinden. Sinds 1 januari 2003 biedt artikel 8:5a daartoe de mogelijkheid.

Situationele arbeidsongeschiktheid

In het geval de ambtenaar situationeel arbeidsongeschikt is, zal in de regel geen sprake zijn van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO. Als de ambtenaar arbeid wordt aangeboden, die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die hij bekleedde, zij het bij een ander organisatieonderdeel, dan zal de ambtenaar deze arbeid in principe niet mogen weigeren. De oorzaak van de uitval, de situatie waarin de ambtenaar zijn werk moest verrichten, is dan immers weggenomen. Weigert de ambtenaar deze arbeid wel, dan kan besloten worden tot toepassing van artikel 7:14 en kan de bezoldiging gestaakt worden.

Artikel 7:21 Samenloop van bezoldiging bij ziekte met arbeidsongeschiktheidsuitkering

Lid 1

Indien de ambtenaar ter zake van de desbetreffende verhindering tot het vervullen van zijn betrekking recht heeft op een WAO-uitkering wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:3¹, eerste lid, recht heeft.

Lid 2

Indien de ambtenaar recht heeft op een WAO-uitkering uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen, wordt die uitkering naar rato van de bezoldiging uit de verschillende functies, in mindering gebracht op de dienstbetrekking op grond waarvan de bezoldiging wordt doorbetaald.

Lid 3

Indien de ambtenaar geen WAO-uitkering aanvraagt binnen de WAO gestelde termijnen en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de periode dat hij dientengevolge geen WAO-uitkering

¹ Met deze verwijzing wordt bedoeld de tekst van artikel 7:3, zoals die geldt op 1 januari 2006.

ontvangt, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een WAO-uitkering zoals die zou zijn toegekend bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.

Lid 4

Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar, de mate van arbeidsongeschiktheid niet kan worden vastgesteld en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een WAO-uitkering zoals die zou zijn toegekend bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.

Lid 5

Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel uitgegaan van de WAO-uitkering zoals die werd genoten voor vermindering van het bedrag plaatsvond.

Lid 6

De ambtenaar verleent op verzoek van het college alle medewerking aan het via het college tot uitbetaling laten komen van de WAO-uitkering.

(LOGA ARZ/1999004432 15 september 1999)
(LOGA CvA/2002004415 26 november 2002)

Toelichting

In artikel XV, veertiende lid, van de Wet terugdringing ziekteverzuim (WTZ) is bepaald dat de WAO-wachttijd in drie gevallen kan worden verlengd en wel:

- a. 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;*
- b. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de ZW later doet dan op grond van dat artikel van de ZW is voorgeschreven;*
- c. met de duur van het tijdvak, dat het UWV op grond van artikel 71a, negende lid, van de WAO heeft vastgesteld.*

ad a

Aan artikel 19 van de WAO is een nieuw zevende lid toegevoegd waarin is bepaald dat de WAO-wachttijd op verzoek van werkgever en werknemer gezamenlijk verlengd kan worden.

ad b

Artikel 38 ZW legt een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dat nadat de ziekte 13 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Als de werkgever deze melding te laat doet, wordt de wachttijd voor de WAO met de duur van de vertraging verlengd. De WAO-uitkering gaat dan pas later in.

ad c

Bij de aanvraag van een WAO-uitkering moet een reïntegratieverslag worden ingediend. Als het UWV van mening is dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen niet is nagekomen of onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, kan het LISV de termijn gedurende de werkgever het loon moet doorbetalen verlengen. Dit komt neer op een verlenging van de WAO-wachttijd. De termijn van de verlenging is maximaal 52 weken en wordt afhankelijk gesteld van de aard en ernst van het verzuim. Deze sanctiebevoegdheid is neergelegd in artikel 71a, negende lid, van de WAO.

Als om de drie hiervoor genoemde redenen de WAO-uitkering pas op een later tijdstip ingaat dan na 52 weken ziekte, kan op de door te betalen bezoldiging na 52 weken ziekte geen WAO-uitkering in mindering worden gebracht. Dit betekent dat de werkgever feitelijk na 52 weken ziekte een zwaardere financiële last draagt. In het

geval genoemd onder a hiervoor is sprake van een bewuste keuze. Deze keuze kan voor werkgever én werknemer gunstig zijn als reïntegratie aanstaande is. De werknemer krijgt dan niet te maken met een WAO-uitkering; de werkgever heeft als voordeel dat de Pemba-premie niet verhoogd wordt als gevolg van het feit dat een medewerker een WAO-uitkering heeft. In de gevallen b en c hiervoor kan dit worden beschouwd als een sanctie voor de werkgever voor het niet naleven van de reïntegratieverplichtingen.

De medewerker merkt financieel dus niets van de verlenging van de wachttijd op grond van de hiervoor genoemde redenen. De medewerker krijgt, conform artikel 7:2, de eerste 18 maanden van ziekte 100% van zijn bezoldiging en daarna 80%.

Lid 1

Het eerste lid bepaalt dat de aanspraak op een WAO-uitkering in mindering wordt gebracht op de doorbetaling van bezoldiging (of, na 18 maanden ziekte op 80% daarvan). De WAO-uitkering gaat in na 52 weken ziekte. Dit betekent dat vanaf de dertiende maand doorbetaling van de volledige bezoldiging een situatie ontstaat van samenloop van een WAO-uitkering en doorbetaling van bezoldiging.

Let op: de WAO-uitkering wordt alleen in mindering gebracht op de door te betalen bezoldiging indien deze beide kunnen worden toegerekend aan één en dezelfde betrekking. In het geval de betrokkene ondertussen definitief is herplaatst is in een andere functie door middel van een wijziging van de aanstelling wordt de WAO-uitkering, voor zover die voortvloeit uit die oude betrekking, niet in mindering gebracht op de door te betalen bezoldiging tijdens ziekte (zie ook toelichting bij artikel 7:3).

Lid 2

Het tweede lid bevat een bepaling voor de situatie waarin sprake is van een zieke ambtenaar die meer dan één baan heeft. Indien betrokkene voor beide betrekkingen arbeidsongeschikt wordt, zal slechts één WAO-uitkering worden toegekend die betrekking heeft op beide banen. Op doorbetaling van bezoldiging voor één van die functies zal de werkgever uitsluitend dat deel van de WAO-uitkering in mindering moeten brengen dat verband houdt met de arbeidsongeschiktheid uit die functie. Dit dient naar rato van de bezoldiging uit de beide betrekkingen te worden bepaald.

Lid 3 t/m 5

In het derde tot en met vijfde lid wordt geregeld dat bij samenloop van een WAO-uitkering en doorbetaling van bezoldiging tijdens ziekte wordt uitgegaan van een WAO-uitkering berekend naar een mate van volledige arbeidsongeschiktheid, in die situaties waarbij de WAO-uitkering niet (tijdig) wordt aangevraagd ofwel wordt verminderd. Het niet tijdig of volledig ontvangen van een WAO-uitkering dient wel verwijtbaar te zijn aan betrokkene. Hiermee wordt voorkomen dat de ontstane meerlasten kunnen worden afgewenteld op de werkgever die immers een hoger bedrag aan bezoldiging dient door te betalen ingeval de WAO-uitkering niet of niet volledig tot uitbetaling komt en dit betrokkene te verwijten is. Omdat dit gevolg ongewenst is, geven genoemde leden de werkgever de mogelijkheid in dergelijke gevallen toch een korting op de bezoldiging toe te passen.