

Hoofdstuk 7 Rechten en plichten bij arbeidsongeschiktheid**A. Opmerkingen**

Artikel	Wijzigingen (V)	Communicatie
7.13, tweede lid	‘2. In afwijking van het eerste lid vindt betaling van de bezoldiging wel plaats als de ambtenaar op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag.’ Dit lid is overgenomen uit de CAR/UWO, (zie artikel 7.14, derde lid, CAR/UWO)	ja

Algemeen
Akkoord hoofdstuk 7 SOOA: IO juli 2004 en VO 13 maart 2007

Actiepunten
Communicatie naar P&O.

B. Lijst artikelen met verwijzingen naar andere artikelen;

Artikel	Verwijzing naar artikel
7.1	7.6
7.2	7.6
7.3	551 ARA
7.4	551 ARA
7.13	7.4 7.7
7.14	7.4
7.15	7.4
7.17	7.4
7.19	7.16
7.22	7.1 7.4 7.6 7.7 7.8 7.12 7.13 7.16 7.17 521 522 523 541 561 571 573 8.8 501b 502a 522 523

	533 561 1121a 571
--	----------------------------

C. Lijst met artikelen die bedragen bevatten en wijze van indexering.

Artikel	indexering
N.v.t.	

CONCEPT

Hoofdstuk 7 Rechten en plichten bij arbeidsongeschiktheid

Algemene bepalingen voor hoofdstuk 1

- a. ABP: Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds;
- b. Anw: Algemene nabestaandenwet;
- c. Aow: Algemene ouderdomswet;
- d. Arbo-dienst: een externe dienst als bedoeld in artikel 14a derde lid, Arbeidsomstandighedenwet;
- e. IP: Invaliditeitspensioen;
- f. Uww: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
- g. Wajong: Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten;
- h. Wet Suwi: Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- i. Wvp: Wet verbetering poortwachter;
- j. Wao: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- k. Wia: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- l. IVA: Regeling Inkomensvoorziening volledig en duurzaam arbeidsongeschikten;
- m. IVA-uitkering: de uitkering bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid op grond van de Wia;
- n. WGA: Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten;
- o. WGA-uitkering: de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten op grond van de Wia;
- p. Wulbz: Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte;
- q. Pensioenreglement: Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP

§ 1 Definities

Artikel 7.1 T

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. arbeidsongeschiktheid: ongeschiktheid tot het verrichten van eigen arbeid als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek; [503 ARA]
- b. arbeidsongeschiktheid in en door de dienst: arbeidsongeschiktheid die niet aan schuld of nalatigheid van de ambtenaar te wijten is en in overwegende mate haar oorzaak vindt in:
 - 1° de aard van de opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, of
 - 2° een dienstongeval, verband houdende met de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waarin deze werkzaamheden moesten worden verricht. [504 ARA]
- c. 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 gevergd;
- d. werkzaamheden in het kader van de re-integratie: loonvormende arbeid die specifiek gericht is op terugkeer in de eigen functie of passende arbeid, waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in **artikel 7.6, derde lid**;
- e. scholing in het kader van de re-integratie: scholing die gericht is op terugkeer in de eigen functie of passende arbeid, waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in **artikel 7.6, derde lid**;
- f. arbodeskundige: de deskundige, bedoeld in artikel 14 Arbeidsomstandighedenwet.

§ 2 Algemene bepalingen

Artikel 7.2 T *begin en einde van de arbeidsongeschiktheid*

1. Arbeidsongeschiktheid gaat in op de dag dat de ambtenaar zich volgens de procedure, bedoeld in **artikel 7.6 eerste lid**, arbeidsongeschikt heeft gemeld. [art 511 lid 1]
2. Arbeidsongeschiktheid eindigt op het moment dat de ambtenaar:
 - a. op advies van de arbodeskundige medisch geschikt is verklaard voor het volledig vervullen van zijn functie, of
 - b. zijn functie volledig is gaan vervullen, tenzij dit in strijd is met de voorschriften van de Arbo-dienst of gemaakte afspraken. [511 lid 2]
3. Als de datum van geschiktverklaring door de arbodeskundige anders is dan de feitelijke datum van hervatting, geldt de datum die aangegeven is door de arbodeskundige. [uitv vs art 511-2-A]

Artikel 7.6 **T** *verplichtingen werkgever*

1. Het hoofd van de dienststak stelt een procedure vast voor ziek- en herstelmelding, begeleiding ziekteverzuim en Arbo-begeleiding waarin in ieder geval de volgende elementen zijn opgenomen:
 - a. wanneer en bij wie de ambtenaar zich arbeidsongeschikt meldt op de eerste arbeidsongeschiktheidsdag;
 - b. hoe en door wie een eventuele controle plaatsvindt en of de ambtenaar thuis moet blijven;
 - c. dat er contact tussen de arbodeskundige en ambtenaar plaatsvindt zodra de arbodeskundige, de werkgever of de ambtenaar dit nodig acht;
 - d. dat uiterlijk binnen drie weken na aanvang van de arbeidsongeschiktheid contact is tussen de arbodeskundige en de arbeidsongeschikte ambtenaar en tussen de arbodeskundige en de werkgever;
 - e. dat de werkgever het ziekteverloop bijhoudt;
 - f. dat er tussen werkgever en de ambtenaar in ieder geval iedere zes weken contact is;
 - g. dat er tussen werkgever en de arbodeskundige in ieder geval iedere zes weken contact is.
2. De werkgever informeert de ambtenaar over de procedure.
3. De werkgever stelt in overleg met de ambtenaar een plan van aanpak op als genoemd in **artikel 25, tweede lid, Wia**. Dit plan van aanpak wordt met medewerking van de ambtenaar regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
4. De werkgever treft zo spoedig mogelijk maatregelen zodat de ambtenaar in staat is om eigen arbeid of andere passende arbeid te verrichten.
5. Als vaststaat dat de eigen functie of passende arbeid niet kan worden verricht binnen de gemeente, dan bevordert de werkgever het verrichten van passende arbeid bij een andere werkgever. *[art 502a ARA]*

Artikel 7.7 **T** *verplichtingen ambtenaar*

1. De ambtenaar verstrekt gevraagd en ongevraagd alle informatie die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit hoofdstuk. *[521a lid 3, en 582 ARA]*
2. De ambtenaar is verplicht:
 - a. zich te gedragen volgens de procedures voor ziek- en herstelmelding, begeleiding ziekteverzuim en Arbo-begeleiding; *[Art 561 ARA]*
 - b. de aanwijzingen van de arbodeskundige op te volgen ter bevordering van zijn herstel, en *[art 561 ARA]*
 - c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak voor re-integratie, als genoemd in **artikel 25, tweede lid, Wia**.
3. Als de ambtenaar medisch hiertoe in staat is, is hij verplicht om de eigen of andere aangeboden passende arbeid te verrichten binnen of buiten de gemeente. *[Art.571 ARA, (dit artikel is per abuis weggevalen bij de laatste wijziging van het RGA.. Hoort er echter wel in te staan, zie ook art 7.11 lid 2 CAR UWV)]*

Artikel 7.8 **T** *wijze van opdragen passende arbeid*

1. Passende arbeid kan aan de ambtenaar worden opgedragen door middel van:
 - a. een andere functie voor tijdelijke duur;
 - b. een proefplaatsing in een andere functie;
 - c. detachering bij een andere werkgever; *[Art. 571 lid 1c ARA]*
2. Na 24 maanden van arbeidsongeschiktheid kan passende arbeid aan de ambtenaar worden opgedragen in een andere functie, door wijziging van de tewerkstelling. *[art 571 lid 2 ARA]*
3. Onder een andere functie wordt ook verstaan het verrichten van dezelfde werkzaamheden onder andere voorwaarden. *[Art. 571 lid 3]*
4. Na toepassing van het tweede lid kan de ambtenaar worden herplaatst in de eigen functie of een andere passende functie waaraan een lagere schaal is verbonden. Het salaris wordt overeenkomstig aangepast. *[art 571 lid 5 ARA]*

Artikel 7.9 *onderzoek door arbodeskundige*

- De ambtenaar die wegens arbeidsongeschiktheid verhinderd is zijn functie te vervullen, is verplicht mee te werken aan medisch onderzoek door of namens de arbodeskundige ter beantwoording van de vraag:
- a. of er sprake is van verhindering tot het vervullen van zijn functie wegens arbeidsongeschiktheid en in welke mate;
 - b. of de verhindering tot het vervullen van zijn functie aan zijn opzet te wijten is;
 - c. of hij zich zodanig gedraagt dat zijn herstel wordt belemmerd dan wel vertraagd;
 - d. of een nader specialistisch onderzoek noodzakelijk is;
 - e. of hij geschikt kan worden geacht voor de vervulling van andere passende arbeid. *[Art 563 ARA]*

Artikel 7.10 T verplicht medisch onderzoek bij functievervulling

1. De ambtenaar die zijn functie vervult, is verplicht mee te werken aan een medisch onderzoek door of namens de arbodeskundige als er grond is om te veronderstellen dat zijn lichamelijke of geestelijke toestand vereist dat hij zijn werkzaamheden niet verricht vanwege:

- a. zijn eigen belang;
- b. het belang van de werkgever, of
- c. het belang van bij zijn taakvervulling betrokken derden. [564 lid 1 ARA]

2. Als na het medisch onderzoek blijkt dat het niet verantwoord is dat hij zijn functie blijft vervullen, wordt de ambtenaar ontheven uit zijn functie. Hij wordt dan geacht arbeidsongeschikt te zijn waardoor de bepalingen van dit hoofdstuk op hem van toepassing zijn. [art 564 eerste en derde lid ARA]

Artikel 7.11 T Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek (PAGO)

1. De ambtenaar die bij de vervulling van zijn functie aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, of aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, is verplicht mee te werken aan een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek door de arbodeskundige. [564 lid 2]

2. Als na het onderzoek blijkt dat het niet verantwoord is dat de ambtenaar zijn functie blijft vervullen wordt hij ontheven uit zijn functie. Hij wordt dan geacht arbeidsongeschikt te zijn waardoor de bepalingen van dit hoofdstuk op hem van toepassing zijn. [art 564 eerste en vierde lid ARA]

§ 5 Maatregelen

Artikel 7.12 T vermindering bezoldiging

Als de ambtenaar weigert de eigen of andere passende arbeid te verrichten binnen of buiten de gemeente, worden de inkomsten die hij met passende arbeid had kunnen ontvangen geheel in mindering gebracht op zijn bezoldiging. [art 571 lid 4]

Artikel 7.13 T V stopzetten bezoldiging

1. De ambtenaar heeft geen recht op bezoldiging als bedoeld in **artikel 7.4** voor de duur dat hij:

- a. niet voldoet aan de verplichtingen in **artikel 7.7**; [art 541 sub a]
- b. weigert mee te werken aan een onderzoek door de arbodeskundige; [art 541 sub b]
- c. zonder geldige reden niet verschijnt voor een onderzoek door de arbodeskundige; [art 541 sub c]
- d. zich kennelijk opzettelijk onttrekt aan een deskundigenoordeel als bedoeld in artikel 30, eerste lid onder e Wet Suwi; [art 541 sub d]
- e. verandering wegens arbeidsongeschiktheid voorwendt, althans zodanig overdreven voorstelt, dat de noodzaak tot verandering niet kan worden aangenomen; [art 541 sub e]
- f. zich zodanig gedraagt dat zijn herstel wordt belemmerd of vertraagd; [art 541 sub f]
- g. werkzaamheden voor zich zelf of derden verricht, tenzij dit gebeurt in het belang van zijn re-integratie en hij hiervoor schriftelijk toestemming heeft gekregen van de werkgever; [art 541 sub g ARA]

2. In afwijking van het eerste lid vindt betaling van de bezoldiging wel plaats als de ambtenaar op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag. [nieuw]

V: Lid 2 is nieuw, overgenomen uit CAR UWO

§ 6 Samenloop van bezoldiging bij arbeidsongeschiktheid met andere uitkeringen

Artikel 7.14 T samenloop met Ziektewetuitkering

1. Als de ambtenaar recht heeft op een ZW-uitkering wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op zijn bezoldiging waarop hij op grond van **artikel 7.4** recht heeft. [art 521a lid 1]

2. De ambtenaar verleent zijn medewerking aan uitbetaling van de ZW-uitkering via de diensttak. [art 521a lid 2]

3. Als het redelijkerwijs aan handelingen of nalaten van handelingen van de ambtenaar te wijten is dat:

- a. sprake is van overschrijding van de termijnen van de Ziektewet waardoor niet tijdig een ZW-uitkering kan worden toegekend;

1. Bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst heeft de gewezen ambtenaar die recht heeft op een WGA- of IVA-uitkering recht op een periodieke aanvullende uitkering. *[art 533 lid 1 ARA]*
2. De periodieke aanvullende uitkering is voor de ambtenaar met een WGA- of IVA uitkering, gelijk aan het bedrag dat nodig is om de aan de ambtenaar toegekende WGA- of IVA-uitkering, vermeerderd met een aan de ambtenaar toegekende bovenwettelijke aanvulling op grond van 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:

Mate van arbeidsongeschiktheid	Aanvulling WAO + IP tot het volgende percentage van de bezoldiging
80% of meer	95%
65% tot 80%	68,875%
55% tot 65%	57%
45% tot 55%	47,5%
35% tot 45%	38%

[Art 533 lid 2 ARA]

3. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de ambtenaar die op grond van arbeidsongeschiktheid recht heeft op een uitkering op grond van de Wajong. *[art 533 lid 3]*
4. **Artikel 7.16, vierde lid** is van overeenkomstige toepassing op dit artikel. *[art 533 lid 4]*
5. De aanvullende uitkering eindigt:
 - a. op het moment dat er geen sprake meer is van arbeidsongeschiktheid in en door de dienst en de gewezen ambtenaar geen recht meer heeft op een WGA- of IVA-uitkering;
 - b. met ingang van de eerste dag van de maand, volgend op de dag waarop de gewezen ambtenaar de leeftijd van 65 jaar bereikt. *[Art 533 lid 5]*

Artikel 7.20

overlijdensuitkering bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

1. Als een gewezen ambtenaar overlijdt, krijgen degenen die hierdoor recht hebben op een nabestaandenpensioen een uitkering van 18% van dit pensioen, als:
 - a. de overledene op het moment van overlijden recht heeft op een uitkering als bedoeld in **artikel 7.19**, en
 - b. het overlijden rechtstreeks of in overwegende mate het gevolg is van arbeidsongeschiktheid in en door de dienst. *[art. 1211 lid 1,2 en 3]*
2. Op deze uitkering worden de bepalingen inzake inbouw van AOW/ANW respectievelijk bepalingen inzake vermindering met de franchise niet toegepast.
3. De uitkering eindigt:
 - a. met ingang van de maand waarin de overledene de leeftijd van 65 jaar zou hebben bereikt;
 - b. met ingang van de maand na het hertrouwen van de weduwe of de weduwnaar aan wie een nabestaandenpensioen werd toegekend. *[art. 1211 lid 1,2,3 ARA]*

§ 8 Garantie-uitkering

Artikel 7.21

T

1. De ambtenaar die herplaatst is op grond van gangbare arbeid met een wijziging tewerkstelling heeft, als naderhand maar vóór 1 januari 2001, de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld, recht op een garantie-uitkering, als hem geen aanvullende gangbare arbeid is aangeboden van een zodanige omvang dat hij in staat is om zijn toegenomen restverdiencapaciteit te benutten.
2. De garantie-uitkering bedraagt, te rekenen vanaf de datum van aanvang van de arbeidsongeschiktheid in de oorspronkelijke functie 18 maanden 100%, vervolgens 39 maanden 80% en daarna 33 maanden 70% van de bezoldiging die de ambtenaar genoot in de oorspronkelijke functie.
3. Op de garantie-uitkering wordt in mindering gebracht het bedrag dat de ambtenaar ontvangt aan bezoldiging uit de functie waarin hij is herplaatst en, in voorkomend geval, met het recht op WAO-uitkering, invaliditeitspensioen, herplaatsingstoelage en inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf verkregen op of na de datum waarop de arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld.

4. Als de betrokkene nalaat van de gelegenheid gebruik te maken die kan leiden tot het verkrijgen van gangbare arbeid, als hij weigert gangbare arbeid te aanvaarden of als hij opzettelijk inkomsten uit gangbare arbeid verloren laat gaan, wordt het bedrag van de garantie-uitkering verminderd met het bedrag van de verzuimde of de verloren gegane inkomsten.

5. De garantie-uitkering eindigt:

a. bij ontslag;

b. met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. [574 ARA]

§ 9 Overgangsrecht *[verwijzing naar de artikelen uit RGA laten staan i.v.m. de datering van deze artikelen]*

Artikel 7.22

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in **artikel 7.4, eerste lid**, is gelegen vóór 1 januari 2004 **zijn de artikelen 7.1, 7.4, 7.6, 7.7, 7.8, 7.12, 7.13, 7.16, eerste en tweede lid en 7.17** niet van toepassing.

2. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de **artikelen 521, 522, eerste en tweede lid, 541, 561, 571 en 573 ARA**, zoals die golden op 31 december 2005, van toepassing.

3. Op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in **artikel 7.4** is gelegen op of na 1 januari 2004 en die op grond van de Wia recht heeft op een WGA of IVA-uitkering, zijn de **artikelen 7.1, 7.6, 7.7 tweede lid, 7.8, 7.16 eerste lid, 7.16 vierde lid en 8.8** niet van toepassing.

4. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de **artikelen 501b, 502a, 522, eerste lid, 523, 533, 561, 1121a en 571 ARA**, zoals die golden op 31 december 2005, van toepassing, waarbij de verwijzing in **artikel 522, eerste lid en 523 naar artikel 521, eerste lid ARA**, gelezen moet worden als een verwijzing naar **artikel 521**, zoals dat luidt met ingang van 1 januari 2006.

5. Vanaf 1 januari 2006 wordt voor de ambtenaren van wie de eerste dag van ongeschiktheid, genoemd in **artikel 7.4, eerste lid**, is gelegen op of na 1 januari 2004, de duur van de ongeschiktheid vastgesteld door de werkgever. De hoogte van de loondoorbetaling vanaf 1 januari 2006 wordt bij voortdurende van de ongeschiktheid berekend op basis van **artikel 7.4, eerste tot en met het vierde lid**. *[art. 584 RGA]*

Toelichting hoofdstuk 7

Artikel 7.1

De definitie van passende arbeid komt overeen met de definitie die sinds de invoering van de Wet verbetering poortwachter (Wvp) in artikel 7:658a BW is opgenomen.

De vraag wat passende arbeid is, moet in elk concreet geval aan de hand van de omstandigheden worden beantwoord. Als leidraad geldt dat het moet gaan om arbeid die in redelijkheid aan de ambtenaar kan worden opgedragen, gelet op onder meer het arbeidsverleden, de opleiding, de gezondheidstoestand, de afstand tot het werk, de bezoldiging en de werkzaamheden waartoe de ambtenaar nog in staat is. Hierbij geldt dat naarmate de arbeidsongeschiktheid langer duurt, een bredere oriëntatie ten aanzien van de te verrichten arbeid mag worden verwacht. Als dat het geval is, kan van de ambtenaar worden verlangd dat hij concessies doet met betrekking tot de door hem te verrichten werkzaamheden, als re-integratie in de eigen functie niet tot de mogelijkheden behoort. Dit leidt ertoe dat arbeid die in eerste instantie niet als passend moet worden aangemerkt, op een later moment wel als passend kan worden aangemerkt.

De vraag welke arbeid als passende arbeid kan worden beschouwd, is in eerste instantie ter beoordeling van de werkgever, eventueel met advies van de arbodeskundige. Als de werkgever twijfelt over de vraag of de arbeid passend is, kan hij daarover een op grond van artikel 30, eerste lid onder f, Wet Suwi, een deskundigenoordeel vragen aan het Uvw, als onafhankelijke deskundige. Ook de ambtenaar heeft deze mogelijkheid. Voor de rechtsbescherming van de ambtenaar is belangrijk dat wanneer de werkgever besluit op grond van artikel 7.12 de bezoldiging te verminderen, de bezoldiging alsnog aan de ambtenaar wordt uitbetaald als deze op grond van een deskundigenoordeel in het gelijk wordt gesteld.

Van arbeidsongeschiktheid in en door de dienst is sprake als het ongeval naar tijd en plaats een directe relatie heeft met de dienst (in de dienst) en de aard van de aan de ambtenaar opgedragen werkzaamheden (door de dienst).

Op grond van deze definitie is een ongeval tijdens het woon-werkverkeer geen dienstongeval in de zin van dit artikel. Een ongeval tijdens het beroepshalve deelnemen aan het verkeer, het maken van dienstreizen, en het gaan van de ene werkplek naar de andere is dat wel.

Bij schuld of nalatigheid van de ambtenaar is geen sprake van arbeidsongeschiktheid in en door de dienst. Voorbeelden van zulke gedragingen zijn onnodig risico's nemen of handelen in strijd met gegeven instructies, veiligheidsvoorschriften, verkeerswetgeving en dergelijke. Bij 'normale' onoplettendheid of onvoorzichtigheid, inherent aan de uitvoering van de werkzaamheden, spreken we niet van schuld of nalatigheid van de ambtenaar.

Artikel 7.2

De ambtenaar moet zich ziek melden volgens de procedure die zijn dienstak heeft opgesteld. In artikel 7.6 is geregeld welke onderdelen in ieder geval in deze procedure moeten staan.

De werkgever laat zich bij het naleven van zijn verplichtingen op grond van de Arbeidsomstandighedenwet bijstaan door deskundige ambtenaren uit de organisatie en een Arbo-dienst. De Arbo-dienst moet in ieder geval worden ingeschakeld bij:

- a. het beoordelen van de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E);
- b. het verzuimbeleid;
- c. het vrijwillige periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO);
- d. het instellen van een arbeidsomstandighedenpreekuur;
- e. een aanstellingskeuring.

De arbodeskundige geeft een medisch oordeel over de gezondheid van de ambtenaar en adviseert de werkgever. Het is echter de werkgever die beslist over de te nemen vervolgstappen. Als het besluit van de werkgever afwijkt van het advies van de arbodeskundige, zal de werkgever het besluit goed moeten kunnen motiveren.

Als een ambtenaar tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt wordt, wordt dit beschouwd als een 'normale' arbeidsongeschiktheid. Het gevolg hiervan is dat als hij handelt volgens de procedure er geen verlofuren worden afgeschreven. De ambtenaar die in het buitenland is, moet daarnaast een verklaring van een bevoegde arts hebben. Met een aantal landen is een verdrag gesloten waarin is opgenomen bij welke officiële instantie de arts aangesloten moet zijn om als bevoegde arts erkend te worden.

Is de ambtenaar in een niet-verdragsland met vakantie dan volstaat een verklaring van de behandelend arts of kan de ambtenaar verplicht worden een arts te bezoeken in het buitenland waarmee de Arbo-dienst afspraken heeft.

Is de ambtenaar niet in staat om naar Nederland te reizen dan dient dit ook uit een schriftelijke verklaring van een bevoegde arts te blijken.

Als de datum van arbeidsgeschiktheid volgens de Arbo-dienst niet samenvalt met de datum waarop de ambtenaar zijn werkzaamheden heeft hervat geldt de datum die door de Arbo-dienst is vastgesteld.

Hervat de ambtenaar eerder het werk dan de Arbo-dienst heeft aangegeven dan zal in de regel afstemming met de werkgever over de datum van geschiktheitsverklaring mogelijk zijn. Als de ambtenaar later het werk hervat dan is vermeld op de geschiktheitsverklaring, draagt hij zelf zorg voor de afstemming met de Arbo-dienst. Indien de Arbo-dienst niet instemt met de latere werkhervatting, kan inhouding van bezoldiging op grond van **artikel 453, eerste lid van het ARA** plaatsvinden [*Uitvoeringsvoorschrift bij art. 511 lid 2 (Einde periode van verhindering de betrekking te vervullen wegens ziekte)*].

Artikel 7.3

Perioden van arbeidsongeschiktheid worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Uit het gelijke behandelingsrecht vloeit voort dat de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof niet aangemerkt mag worden als arbeidsongeschiktheid. Dit heeft tot gevolg dat perioden van arbeidsongeschiktheid die onderbroken worden door het zwangerschaps- en bevallingsverlof in principe niet mogen worden samengeteld aangezien er door het verlof een onderbreking van vier weken of meer plaatsvindt tussen de perioden van arbeidsongeschiktheid. Als de arbeidsongeschiktheid echter direct voorafgaat aan en direct aansluit op het zwangerschaps- en bevallingsverlof, én de arbeidsongeschiktheid wordt redelijkerwijs geacht voort te vloeien uit dezelfde oorzaak, worden deze periodes samengeteld.

Voorbeeld I

Een vrouwelijke ambtenaar is arbeidsongeschikt vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt zij, waarna zij op 29 maart 2006 (na twee weken) weer arbeidsongeschikt wordt. De periode van herstel heeft korter geduurd dan vier weken. Daardoor geldt 1 januari 2006 als de eerste ziektedag. Dit betekent dat de bezoldiging op 15 juli 2006 (dit is zes maanden en twee weken na 1 januari 2006) wordt teruggebracht naar 90%. Op 15 januari 2007 wordt de bezoldiging vervolgens teruggebracht naar 75% en per 15 januari 2008 naar 70%.

Voorbeeld II

Een vrouwelijke ambtenaar is arbeidsongeschikt vanaf 1 januari 2006. Op 1 mei 2006 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof tot en met 20 augustus 2006. Op 21 augustus 2006 zou zij weer moeten gaan werken. Echter, zij is op dat moment nog arbeidsongeschikt. Er zijn dan twee mogelijkheden:

Mogelijkheid A

De arbeidsongeschiktheid na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft *dezelfde oorzaak* als de arbeidsongeschiktheid voor dat verlof. In dit geval geldt 1 januari 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor het terugbrengen van de bezoldiging begint te lopen. Dit betekent dat de bezoldiging op 21 oktober 2006 (dit is zes maanden en 16 weken na 1 januari 2006) wordt teruggebracht naar 90%. Op 21 april 2007 wordt de bezoldiging vervolgens teruggebracht naar 75% en per 21 april 2008 naar 70%.

Mogelijkheid B

De arbeidsongeschiktheid na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft *een andere oorzaak* dan de arbeidsongeschiktheid voor dat verlof. In dit geval geldt 21 augustus 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor het terugbrengen van de bezoldiging begint te lopen. Dit betekent dat op 21 februari 2007 (dit is zes maanden na 21 augustus 2006) de bezoldiging wordt teruggebracht tot 90%. Op 21 augustus 2007 wordt de bezoldiging vervolgens teruggebracht naar 75% en per 21 augustus 2008 naar 70%.

Artikel 7.4

Eerste tot en met het vierde lid

In het eerste tot en met het vierde lid worden de hoofdregels van de loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid weergegeven. Met ingang van de eerste ziektedag wordt de bezoldiging gedurende zes maanden volledig doorbetaald. Hierna heeft de ambtenaar gedurende de zevende maand tot en met de twaalfde maand recht op 90% van zijn bezoldiging. Na twaalf maanden van arbeidsongeschiktheid heeft de ambtenaar recht op 75% van zijn bezoldiging. Na 24 maanden van arbeidsongeschiktheid heeft de ambtenaar recht op 70% van zijn bezoldiging tot het einde van zijn dienstverband.

Uit het gelijke behandelingsrecht vloeit voort dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet mag worden aangemerkt als arbeidsongeschiktheid. Het eerste tot en met vierde lid, die de hoogte van de doorbetaling van de

bezoldiging bepalen tijdens arbeidsongeschiktheid, zijn niet van toepassing bij zwangerschaps- en bevallingsverlof, **zie artikel 551 ARA**.

Vijfde lid

De definities met betrekking tot passende arbeid, werkzaamheden en scholing in het kader van de re-integratie zijn opgenomen in **artikel 7.1**.

Zevende lid

De ambtenaar die voor minimaal 50% van zijn arbeidsduur werkzaamheden verricht of scholing volgt als genoemd in het vijfde lid, heeft recht op een bonus van 5%, berekend over de bezoldiging waarop hij recht heeft op grond van dit artikel. Deze bonus geeft naast de betaling van 100% over de gewerkte uren en uren van scholing in het kader van de re-integratie een extra re-integratiestimulus voor de ambtenaar. Hieronder is een voorbeeld opgenomen ter verduidelijking.

Voorbeeld

Een ambtenaar verdient per maand € 1000. De ambtenaar wordt arbeidsongeschikt. Zeven maanden na de eerste ziekte dag heeft de ambtenaar voor 60% zijn eigen betrekking hervat. De ambtenaar heeft recht op 100% loondoorbetaling over de gewerkte uren ($100\% \times 60\% \times € 1000 = € 600$) en recht op 90% over de niet-gewerkte uren ($90\% \times 40\% \times € 1000 = € 360$). Aangezien de ambtenaar voor minimaal 50% van zijn arbeidsduur werkt, heeft hij recht op een bonus van 5% boven op zijn loondoorbetaling. Het totale inkomen bedraagt dan $€ 960 + 5\%$ (van € 960) = € 1008. Als maximum geldt de eigen bezoldiging, de ambtenaar heeft recht op € 1000.

Achtste lid

In **artikel 551 ARA** is geregeld dat de vrouwelijke ambtenaar tijdens haar zwangerschaps- en bevallingsverlof recht heeft op doorbetaling van haar volledige bezoldiging. Dit geldt ook als de ambtenaar arbeidsongeschikt is tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft met andere woorden voorrang boven de financiële aanspraken die gelden tijdens arbeidsongeschiktheid.

De periode vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof waarin de zwangerschap gepaard gaat met stoornissen en complicaties, mag niet worden meegeteld voor de berekening van de termijn als bedoeld in **artikel 7.4, het eerste tot en met het vierde lid**. Als dat wel het geval zou zijn, zou de medewerkster die zwangerschapsgerelateerd arbeidsongeschikt is, eerder geconfronteerd worden met een verlaging van haar bezoldiging. Deze verlaging kan alleen vrouwen treffen en is daarom strijdig met het gelijke behandelingsrecht. In dit lid is daarom geregeld dat de periode van de zwangerschapsgerelateerde arbeidsongeschiktheid de termijnen als bedoeld in **artikel 7.4, het eerste tot en met het vierde lid** opschort. Dit houdt in dat het langer duurt voordat de bezoldiging van betrokkene op een lager niveau gesteld wordt.

Voorbeeld

Een medewerkster is met ingang van 1 februari 2006 arbeidsongeschikt vanwege een hernia. Zij wordt hersteld verklaard op 1 mei 2006 (zij is dan drie maanden arbeidsongeschikt). Op 15 mei 2006 valt zij uit wegens zwangerschapsklachten (minder dan vier weken van herstel) en herstelt hiervan met ingang van 15 juni 2006 (één maand arbeidsongeschikt). Met ingang van 1 juli 2006 valt zij voor vier maanden uit wegens een hernia (minder dan vier weken van herstel). Als gevolg van de samentelregeling uit **artikel 7.3**, worden ziekteperiodes samengeteld als er minder dan vier weken van herstel tussen ligt. Op grond van het tweede lid zou de medewerkster dan met ingang van 1 september 2006 (dan zijn in totaal – de korte periodes van herstel niet meegerekend – zes maanden van arbeidsongeschiktheid verstreken), recht hebben op 90% van haar bezoldiging. De periode van zwangerschapsgerelateerde arbeidsongeschiktheid schort de periode van de hoogte van de loondoorbetaling echter op. De medewerkster is één maand zwangerschapsgerelateerd arbeidsongeschikt geweest. Als gevolg hiervan wordt haar bezoldiging met ingang van 1 oktober 2006 naar 90% bijgesteld.

Let wel, het achtste lid ziet alleen op een opschorting van de periode bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid. Als een medewerker zeven maanden arbeidsongeschikt is en na drie weken herstel uitvalt als gevolg van arbeidsongeschiktheid die gerelateerd is aan de zwangerschap, dan heeft zij op grond van het tweede lid van dit artikel recht op 90% doorbetaling van haar bezoldiging tijdens deze zwangerschapsgerelateerde arbeidsongeschiktheid. De periode van de zwangerschapsgerelateerde arbeidsongeschiktheid schort de berekening van de periode, bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid, op.

In **artikel 7.14** is de samenloop van bezoldiging bij arbeidsongeschiktheid met het ziekingeld geregeld.

Zie voor de samentelregeling ook het voorbeeld opgenomen bij **artikel 7.3**.

Negende lid

Als de ambtenaar na 24 maanden van arbeidsongeschiktheid definitief wordt herplaatst in een andere functie door middel van een wijziging van de tewerkstelling (**artikel 7.8 tweede lid**), ontstaat op de ingangsdatum van de wijziging van de tewerkstelling een nieuwe situatie. Als de ambtenaar weer arbeidsongeschikt wordt in deze aanstelling beginnen de termijnen van dit artikel opnieuw te lopen.

Tiende lid

De berekening van het minimumloon is naar rato van de omvang van het dienstverband.

Artikel 7.5

Zowel de werkgever als de ambtenaar kunnen bij het Uvw een deskundigenoordeel aanvragen, ook wel second opinion genoemd, als er verschil van mening is over:

- a. de mate van geschiktheid tot werken;
- b. de vraag of er binnen de eigen gemeente passende arbeid te vinden is;
- c. de vraag of de werkgever voldoende en geschikte re-integratie-inspanningen verricht heeft.

De arbodeskundige beoordeelt in eerste instantie de geschiktheid van de ambtenaar om te werken. Als de ambtenaar of de werkgever het niet eens zijn met de arbodeskundige kunnen zij elk een second opinion aanvragen bij het Uvw.

Als de ambtenaar vindt dat er wel passende arbeid is binnen de gemeente of dat de werkgever onvoldoende re-integratieactiviteiten onderneemt, kan hij daarover een deskundigenoordeel vragen bij het Uvw. Is het Uvw van mening dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen niet nakomt, dan kan de termijn waarbinnen de werkgever het loon moet doorbetalen zonder toekenning van een WIA-uitkering verlengd worden. Dit komt neer op een verlenging van de Wia-wachttijd. De verlenging duurt maximaal 52 weken en is afhankelijk gesteld van de aard en ernst van het verzuim van de werkgever.

De aanvraag van een deskundigenoordeel heeft géén opschortende werking en leidt niet tot een wijziging in de bezoldigingssituatie van de ambtenaar. Als de werkgever de bezoldiging heeft gestopt, hoeft de betaling van de bezoldiging niet te worden hervat op het moment dat de ambtenaar een deskundigenoordeel aanvraagt. Het deskundigenoordeel is een advies en dus geen bindende uitspraak. Als de werkgever het advies van het Uvw niet opvolgt en een tegengesteld besluit neemt, kan de ambtenaar tegen dit besluit bezwaar aantekenen bij de werkgever.

Artikel 7.6

Elke diensttak moet, na instemming van de ondernemingsraad (artikel 27 WOR), voor ziek- en herstelmeldingen een procedure opstellen. Alle ambtenaren worden hierover tijdig geïnformeerd. In deze procedure zijn regels opgenomen hoe de ambtenaar zich moet ziek- en herstelmelden, op welke tijden hij thuis moet blijven, hoe hij contact houdt met zijn werkgever en dergelijke.

Tweede tot en met vijfde lid

De verplichtingen van de werkgever in het tweede tot en met het vierde lid zijn afkomstig uit de Wet verbetering poortwachter (Wvp). De werkgever moet ten aanzien van een arbeidsongeschikte ambtenaar zo snel mogelijk maatregelen treffen die de terugkeer naar het eigen werk bevorderen. Aanpassing van de werkplek, splitsing van taken, vermindering van de arbeidsduur kunnen onderdeel uitmaken van deze maatregelen.

De arbodeskundige moet na zes weken arbeidsongeschiktheid een probleemanalyse opstellen en een advies uitbrengen over de mogelijkheden tot herstel en werkhervatting. Op basis van het advies wordt door de werkgever en de ambtenaar binnen twee weken een plan van aanpak opgesteld. In het plan van aanpak is in ieder geval opgenomen wie de case-manager is, wat het doel van de re-integratieactiviteiten is en welke inspanningen van werkgever en ambtenaar verwacht worden. Ook wordt hierin opgenomen welke afspraken gemaakt worden over contact met behandelaars, of een re-integratiebedrijf wordt ingeschakeld en welke termijnen en evaluatiemomenten worden afgesproken. Het plan van aanpak wordt zo vaak als nodig is, geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Over de voortgang van de activiteiten moet de werkgever minimaal eenmaal per zes weken met de ambtenaar contact hebben. Van deze contacten moet een schriftelijk verslag gemaakt worden. Dit verslag vormt samen met overige informatie die van belang is voor de re-integratie van de ambtenaar het re-integratieverslag.

Als duidelijk is dat de eigen functie niet meer kan worden verricht, moet de werkgever nagaan of andere passende arbeid binnen de eigen organisatie mogelijk is. Onder eigen organisatie wordt niet alleen de diensttak

verstaan maar de hele gemeente Amsterdam. Als binnen de gemeente geen werk voorhanden is, moet de werkgever zich inspannen om re-integratie van de ambtenaar bij een andere organisatie mogelijk te maken.

Afspraken over de te verrichten werkzaamheden en de te volgen scholing moeten worden neergelegd in het plan van aanpak. De werkgever laat zich bij het maken van de afspraken bijstaan door een arbodeskundige.

Onder het treffen van maatregelen worden ook het verrichten van werkzaamheden in het kader van de re-integratie en het volgen van noodzakelijke scholing in het kader van de re-integratie, bedoeld in **artikel 7.4** begrepen. Doel van deze maatregelen is terugkeer in de eigen arbeid dan wel plaatsing in een passende functie.

Op grond van de Wet verbetering poortwachter is in **het vijfde lid** voor de werkgever de verplichting opgenomen om er, voor zover mogelijk, voor te zorgen dat de ambtenaar bij de eigen organisatie arbeid kan verrichten (eerste spoor). Als bij de eigen organisatie geen passende arbeid te vinden is, moet de werkgever (laten) zoeken naar passende arbeid bij een andere werkgever (tweede spoor).

Artikel 7.7

Het eerste lid geeft aan dat de ambtenaar verplicht is de werkgever alle informatie te geven die voor de uitvoering van de bepalingen bij arbeidsongeschiktheid noodzakelijk zijn. Dit geldt voor het hele hoofdstuk, dus ook als er bijvoorbeeld sprake is van een verplicht medisch onderzoek als bedoeld in **artikel 7.9** of bij een WGA- of IVA-uitkering als bedoeld in **artikel 7.19**.

Als de ambtenaar niet meewerkt met het plan van aanpak, niet meewerkt aan zijn re-integratie of zich niet of onvoldoende inzet om weer te gaan werken, kunnen maatregelen op grond van **paragraaf 5 van dit hoofdstuk** worden genomen.

De ambtenaar meldt zich ziek volgens de procedure die zijn diensttak heeft opgesteld. In **artikel 7.6** is geregeld welke onderdelen in ieder geval in deze procedure moeten staan.

Het intern organiseren van arbodeskundigen wordt in artikel 14 Arbeidsomstandighedenwet de maatwerkregeling genoemd. De OR heeft hierover instemmingsrecht.

Als het niet mogelijk is om de maatwerkregeling te organiseren of hierover instemming van de OR te verkrijgen, dan heeft de werkgever de verplichting om een Arbo-dienst in te schakelen. Dit wordt in artikel 14a Arbeidsomstandighedenwet de vangnetregeling genoemd.

De arbodeskundige geeft een medisch oordeel over de gezondheid van de ambtenaar en adviseert de werkgever. Het is echter de werkgever die beslist over de te nemen vervolgstappen. Als het besluit van de werkgever afwijkt van het advies van de arbodeskundige, zal de werkgever het besluit zeer goed moeten motiveren.

Artikel 7.8

De definitie van passende arbeid is opgenomen in **artikel 7.1 onder c**.

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

- I. de situatie waarin de aanstelling in de oude functie gehandhaafd blijft, maar waarbij de ambtenaar tijdelijk andere arbeid wordt opgedragen;
- II. de situatie waarin de aanstelling na 24 maanden van arbeidsongeschiktheid wordt gewijzigd; de oude functie van de ambtenaar komt te vervallen en deze krijgt een nieuwe functie in passende arbeid.

Onder I

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

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

Door schriftelijk vast te leggen op welke wijze passende arbeid, ook zonder aanpassing van de tewerkstelling, aan de ambtenaar wordt opgedragen, wordt voor de ambtenaar en de werkgever inzichtelijk wat van de ambtenaar verlangd wordt. Hierna kan een wijziging van de tewerkstelling plaatsvinden. Ook is het mogelijk dat de ambtenaar terugkeert in de eigen functie.

Over de uren dat de ambtenaar passende arbeid verricht, heeft hij recht op doorbetaling van zijn bezoldiging (**artikel 7.4 vijfde lid onder b**).

Onder II

Voordat de ambtenaar aanspraak kan maken op een Wia-uitkering, geldt voor hem een wachttijd van 104 weken (de wachttijd voor een Wao-uitkering bedroeg 52 weken). Als het mogelijk is om de arbeidsongeschikte ambtenaar definitief te herplaatsen binnen twee jaar in een passende functie, zou de situatie ontstaan dat hij naast zijn nieuwe inkomen geen recht heeft op een Wia-uitkering. De ambtenaar is voor zijn nieuwe functie namelijk arbeidsgeschikt. In het Burgerlijk Wetboek is daarnaast geregeld dat de ambtenaar in de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid kan terugvallen op de arbeidsovereenkomst van de eigen werkgever bij het verrichten van passende arbeid. Als gevolg hiervan kan een wijziging van de tewerkstelling pas plaatsvinden nadat er twee jaren van arbeidsongeschiktheid zijn verstreken.

De situatie beschreven onder II zal zich voordoen als na 24 maanden van arbeidsongeschiktheid duidelijk is dat de betrokkene niet kan terugkeren in zijn oude functie. De herplaatsing kan eventueel vooraf worden gegaan door een herplaatsing bij wijze van proef. Een belangrijk verschil met de situatie onder I is dat bij een definitieve herplaatsing door middel van een wijziging in de tewerkstelling de bezoldiging van de ambtenaar wordt aangepast aan het niveau en de omvang van de nieuwe functie. Dit is mogelijk op grond van **artikel 7.8 tweede lid**.

Onder deze situatie moet ook worden verstaan de situatie dat de ambtenaar niet meer fulltime zijn oude functie kan uitoefenen. De herplaatsing betekent in dat geval een vermindering van het aantal uren. De bezoldiging wordt verminderd naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar blijft werken.

Als de ambtenaar definitief wordt herplaatst in een andere functie door middel van een wijziging van de tewerkstelling, ontstaat op de ingangsdatum van de wijziging van de tewerkstelling een nieuwe situatie. Als de ambtenaar arbeidsongeschikt wordt in deze functie beginnen de termijnen op grond van **artikel 7.4** opnieuw te lopen. Als de ambtenaar definitief is herplaatst, wordt voor wat betreft de doorbetaling van de bezoldiging altijd uitgegaan van de bezoldiging die geldt voor die nieuwe functie.

Het spreekt voor zich dat naarmate de arbeidsongeschiktheid langer duurt, een bredere oriëntatie ten aanzien van de te verrichten passende arbeid mag worden verwacht. Naarmate de duur van de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid langer is, kan van de ambtenaar worden verlangd dat deze concessies doet met betrekking tot door hem te verrichten passende arbeid als re-integratie in de eigen arbeid niet tot de mogelijkheden behoort. **Artikel 7.12** biedt de mogelijkheid om de bezoldiging te verminderen, als de ambtenaar zonder deugdelijke grond de aangeboden passende arbeid weigert. Bij de beoordeling van de 'deugdelijkheid' van de weigeringsgrond zal worden meegewogen of de arbeid wel voldoet aan het criterium 'passend'. De ultieme sanctie op het zonder deugdelijke reden weigeren van passende arbeid is ontslag. Dit kan ook binnen 24 maanden plaatsvinden. **Artikel 1121a ARA** biedt daartoe de mogelijkheid.

Situationele arbeidsongeschiktheid

Als de ambtenaar situationeel arbeidsongeschikt is, zal in de regel geen sprake zijn van verminderde arbeidsongeschiktheid in de zin van de Wia. 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 7.12** en kan de bezoldiging verminderd worden.

Artikel 7.10

Op grond van dit artikel kan de werkgever de ambtenaar verplichten om mee te werken aan een geneeskundig onderzoek. De werkgever legt deze verplichting op als hij twijfels heeft over de gezondheid van de ambtenaar. Heeft de werkgever aanleiding om de oorzaak van het niet naar behoren functioneren van de ambtenaar aan de psychische of fysieke gezondheid van de ambtenaar te wijten, dan kan de werkgever de ambtenaar verplichten aan een medisch onderzoek mee te werken.

Artikel 7.11

Voor bepaalde functies is op grond van de Arbeidsomstandighedenwet een periodiek onderzoek verplicht, zoals bij reinigers, brandweerlieden et cetera. Met periodiek onderzoek wordt de gezondheid onderzocht van individuele ambtenaren die gezondheidsrisico's kunnen lopen door de aard van hun werk. Een dergelijk algemeen risico is dan eerder vastgesteld in de Risico-inventarisatie (RIE). De uitkomst van een periodiek onderzoek kan aanleiding zijn voor het treffen van preventieve maatregelen ter verbetering van het werk en de arbeidsomstandigheden.

Artikel 7.12 en 7.13

De maatregelen genoemd in beide artikelen zijn dwingend: de doorbetaling van de bezoldiging wordt verminderd (**artikel 7.12**) of gestaakt (**artikel 7.13**) zodra de ambtenaar zich niet houdt aan de eisen die aan hem gesteld worden bij arbeidsongeschiktheid. De doorbetaling van de bezoldiging wordt weer gestart als de ambtenaar het beschreven gedrag niet meer vertoont.

Aan de ambtenaar die zich herhaaldelijk niet houdt aan zijn verplichtingen kan ook een disciplinaire maatregel op grond van **hoofdstuk 16 NRG** (**ordemaatregelen en disciplinaire straffen**) worden opgelegd.

Artikel 7.14

Als de ambtenaar recht heeft op een ZW-uitkering, wordt deze in mindering gebracht op de door de werkgever te betalen bezoldiging. De ambtenaar moet de werkgever alle medewerking verlenen om de bovengenoemde uitkering tot uitbetaling aan de werkgever te laten komen. Een ambtenaar heeft recht op een ZW-uitkering als:

- a. hij wegens orgaanontatie verhinderd is zijn functie te vervullen;
- b. hij bij indiensttreding arbeidsgehandicapt is en binnen vijf jaar na indiensttreding arbeidsongeschikt wordt;
- c. zij tijdens haar zwangerschaps- en bevallingsverlof recht heeft op een uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg, of
- d. zij wegens zwangerschap of bevalling arbeidsongeschikt is en recht heeft op een uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg (**zie ook hoofdstuk 6 NRG**).

Als de ambtenaar nalaat de uitkering aan te vragen of de uitkering wordt door zijn toedoen beëindigd, wordt gedurende de periode dat hij daardoor geen uitkering ontvangt, gedaan alsof hij die wel ontvangt. De bezoldiging wordt dan met dit bedrag verlaagd.

Artikel 7.15

Wanneer de ambtenaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt is én zes maanden (voor ziektegevallen van voor 1 januari 2004 moet hier 18 maanden gelezen worden) na de eerste ziektedag verstreken zijn, kan het zijn dat de Werkloosheidswet (WW) op grond van urenverlies én verlies van loon recht geeft op een uitkering. Wanneer dat het geval is, heeft de ambtenaar het recht een WW-uitkering aan te vragen. Als hij een WW-uitkering aanvraagt, wordt deze uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop de betrokken ambtenaar op grond van **artikel 7.4** recht heeft. Hiermee wordt voorkomen dat een ambtenaar dubbele inkomsten ontvangt.

Om de ambtenaar niet te veel te belasten wordt deze niet verplicht een WW-uitkering aan te vragen. Het is echter wel mogelijk dat deze verplichting uit de WW voortvloeit.

Artikel 7.16

Algemeen

In **artikel 38 ZW** is bepaald dat de wachttijd voor een Wia-uitkering in drie gevallen kan worden verlengd en wel:

- a. Met de duur van de vertraging als de werkgever de aangifte, genoemd in **artikel 38, eerste lid, ZW**, later doet dan op grond van dat artikel is voorgeschreven.

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

- b. Met de duur van de verlenging van het tijdvak waarin recht bestaat op bezoldiging op grond van **artikel 24, eerste lid, Wia**.

In **artikel 24, eerste lid, Wia** is bepaald dat de Wia-wachttijd op verzoek van werkgever en ambtenaar gezamenlijk verlengd kan worden

- c. Met de duur van de periode, dat het Uvw op grond van **artikel 25, negende lid, Wia** heeft vastgesteld. Bij de aanvraag van een Wia-uitkering moet een re-integratieverslag worden ingediend. Als het Uvw van mening is dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen niet is nagekomen of onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, kan het Uvw de termijn gedurende welke de werkgever de bezoldiging moet doorbetalen verlengen. Dit komt neer op een verlenging van de Wia-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 25, negende lid, Wia**.

Als om de drie hiervoor genoemde redenen de uitkering op grond van de Wia pas op een later tijdstip ingaat dan na 104 weken arbeidsongeschiktheid, kan op de door te betalen bezoldiging na 104 weken arbeidsongeschiktheid geen WGA- of IVA-uitkering in mindering worden gebracht. Dit betekent dat de werkgever feitelijk na 104 weken arbeidsongeschiktheid een zwaardere financiële last draagt. In het geval genoemd onder b hiervoor is sprake van een bewuste keuze. Deze keuze kan voor werkgever én ambtenaar gunstig zijn als re-integratie

aanstaande is. De ambtenaar krijgt dan niet te maken met een uitkering op grond van de Wia; de werkgever heeft als voordeel dat de Pemba-premie niet verhoogd wordt als gevolg van het feit dat een ambtenaar een uitkering op grond van de Wia heeft. In de gevallen a en c hiervoor kan dit worden beschouwd als een sanctie voor de werkgever voor het niet naleven van de re-integratieverplichtingen.

De ambtenaar merkt financieel dus niets van de verlenging van de wachttijd op grond van de hiervoor genoemde redenen. Op grond van **artikel 7.4, vierde lid** heeft de medewerker na 24 maanden arbeidsongeschiktheid recht op 70% van zijn bezoldiging.

Eerste lid

Het eerste lid bepaalt dat de aanspraak op een WGA- of IVA-uitkering in mindering wordt gebracht op de doorbetaling van bezoldiging.

Let op: de WGA- of IVA-uitkering wordt alleen in mindering gebracht op de door te betalen bezoldiging als deze kan worden toegerekend aan één en dezelfde functie. In het geval de betrokkene ondertussen definitief is herplaatst in een andere functie door middel van een wijziging van de tewerkstelling wordt de WGA-uitkering, voor zover die voortvloeit uit die oude functie, niet in mindering gebracht op de door te betalen bezoldiging tijdens arbeidsongeschiktheid.

Tweede lid

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

Artikel 7.19

Dit artikel voorziet in een aanvullende uitkering wanneer de arbeidsongeschiktheid in overwegende mate haar oorzaak vindt in en door de dienst en dit ongeval niet aan de ambtenaar te wijten is. De WGA- of IVA-uitkering, eventueel aangevuld met een bovenwettelijke aanvulling op grond van het pensioenreglement, 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.

Artikel 7.21

Dit artikel biedt een inkomensvoorziening voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte ambtenaar die vóór 1 januari 2001 definitief herplaatst is in een nieuwe functie én voor die datum een lager arbeidsongeschiktheidspercentage krijgt. Als deze ambtenaar geen aanvullende werkzaamheden kreeg, verloor hij zijn herplaatsingtoelage. Hij ontving voor zijn werkloosheid ook geen suppletie-uitkering omdat een ambtenaar vóór 1 januari 2001 alleen recht op een suppletie-uitkering heeft als hij was ontslagen. Een definitieve herplaatsing gaat echter niet gepaard met ontslag, maar met een besluit wijziging tewerkstelling.

Door de invoering van de WW kan de ambtenaar in tegenstelling tot de situatie vóór 1 januari 2001 aanspraak maken op een WW-uitkering. Daardoor is de garantie-uitkering overbodig geworden voor nieuwe gevallen die optreden na 1 januari 2001.

Transponeringstabel

Hoofdstuk 7 NRG				
ARA/Besl/Ver/Form	F/V/ T	Art. CAR/UWO	Artikel nieuw	Opmerkingen en verwijzingen
501		7:3 lid 11	7.3	
501a			7.7 lid 1	
501b			7.1	In gewijzigde vorm, de definities zijn uitgebreider
502a			7.6	
502b			7.2 lid 5	
Besl nvv art 1			Vervallen	Besluit nader voorschriften bij verhindering de betrekking te vervullen wegens ziekte Onderdelen van de regeling zijn opgenomen in artikel 7.6. De diensttak zelf kan aanvullende voorschriften stellen.
Besl nvv art2-1 sub a			7.6 lid 1 sub a	
Besl nvv art2-1 sub b			Vervallen	
Besl nvv art2-2			7.6 lid 2	
Besl nvv art11-1			7.2 en 7.6	
Besl nvv art11-2			7.2	
Besl nvv art12			7.2 lid 5	
Besl nvv art13			Vervallen	
Besl nvv art21-1			Vervallen	
Besl nvv art21-2			Vervallen	
Besl nvv art22-1			7.7 lid 2 sub a	
Besl nvv art22-2			7.7 lid 2 sub a	
Besl nvv art23-1			Vervallen	
Besl nvv art23-2			Vervallen	
Besl nvv art31			Vervallen	
Formulier toep reg tuv art 503	F		Vervallen	Formulier ten behoeve van melding ziekte bij Arbodienst. Wordt in de praktijk niet gebruikt
Formulier toep reg tuv art 50, afschrift	F		Vervallen	Afschrift meldingsformulier ten behoeve van diensttak
504		7:1 onder d	7.1 sub b	Definitie van het begrip arbeidsongeschiktheid in en door de dienst
511 lid 1			7.2 lid 1	
511 lid 2			7.2 lid 2	
Uitv vs art 511-2-A			7.2 lid 3	Einde periode verhindering de betrekking te vervullen vanwege ziekte.
511 lid 3			7.2 lid 4	
521 lid 1		7:3 lid 1	7.4 lid 1	
521 lid 2		7:3 lid 2	7.4 lid 2	
Uitvs art 521-2-A	T		T	Ongeval in of door de dienst
521 lid 3		7:3 lid 3	7.4 lid 3	
521 lid 4			7.4 lid 4	
521 lid 5			7.4 lid 5	
521 lid 6			7.4 lid 6	
521 lid 7			7.4 lid 7	
521 lid 8			7.4 lid 8	
521 lid 9			7.4 lid 9	
521 lid 10			7.4 lid 10	
Toelichting art 521	T		7.1	De toelichting op artikel 521 is overgenomen in de toelichting op artikel 7.4
521a lid 1		7:19 lid 1	7.14 lid 1	
521a lid 2		7:19 lid 4	7.14 lid 2	

Hoofdstuk 7 NRG				
ARA/Besl/Ver/Form	F/V/T	Art. CAR/UWO	Artikel nieuw	Opmerkingen en verwijzingen
521a lid 3			7.14 lid 4	
521b		7:19 lid 2 en 3	7.14 lid 3	
521c		7:20	7.15	
522 lid 1		7:2 lid 1	7.16 lid 1	
522 lid 2		7:21 lid 2	7.16 lid 2	
522 lid 3		7:21 lid 6	7.16 lid 3	
522 lid 4			7.16 lid 5	
523		7:21 lid 3,4 en 5	7.16 lid 4	
533 lid 1			7.19 lid 1	
533 lid 2			7.19 lid 2	
533 lid 3			7.19 lid 3	
533 lid 4			7.19 lid 4	
533 lid 5			7.19 lid 5	
541		7:13:2	7.13 lid 1	
561			7.7 lid 2	
562			7.5	Bij artikel 7.5 is een nieuwe toelichting opgenomen
563		7:12	7.9	
564 lid 1		7:2:5	7.10 lid 1	
564 lid 2		7:2:4	7.11 lid 1	
564 lid 3			7.10 lid 2 en 7.11 lid 2	
571 lid 1		7:16 lid 1	7.8 lid 1	
571 lid 2		7:16 lid 1	7.8 lid 2	
571 lid 3		7:16 lid 3	7.8 lid 3	
571 lid 4		7:14 lid 2 sub c	7.12	
571 lid 5		?	7.8 lid 4	
Toelichting art 571	T		T	De definitie passende arbeid bij ziekte wordt in de toelichting van art. 7.8 NRG uitgelegd
573 lid 1		7:18:1 lid 1	7.17 lid 1	
573 lid 2		7:18:1 lid 2	7.17 lid 2	
574 lid 1		7:27 lid 1	7.21 lid 1	
574 lid 2		7:27 lid 2	7.21 lid 2	
574 lid 3		7:27 lid 3	7.21 lid 3	
574 lid 4		7:27 lid 4	7.21 lid 4	
574 lid 5		7:27 lid 5	7.21 lid 5	
Toelichting art 574	T		T	De toelichting van art. 574 is opgenomen in de toelichting op art. 7.21 NRG
581			7.18	
1211 lid 1		7:6 lid 1	7.20 lid 1 en lid 2	Bij overlijden van de ambtenaar na toekenning van een uitkering o.g.v. 533 ARA
1211 lid 2			7.20 lid 3	
1211 lid 3			7.20 lid 1	
Uitv vs 1211-A			7.20 lid 1 b	
584			7.22	Overgangsrecht. Oude RGA tekst niet omzetten!

Hoofdstuk 7 NRG				
ARA/Besl/Ver/Form	F/V/ T	Art. CAR/UWO	Artikel nieuw	Opmerkingen en verwijzingen
ABR I-15 art 531			Vervallen	overgangsbepalingen Invoering ziekwet (1 januari 2001), vastgesteld bij besluit van de Gemeenteraad van 7 juni 2001, nr. 347. Overgangsregeling is gedateerd, er zijn geen medewerkers meer die onder de regeling vallen.
ABR I-15 art 532			Vervallen	
ABR I-15 art 552			Vervallen	
ABR I-15 art 1202			Vervallen	
ABR III-5	T		Vervallen	Toelichting inzake overgangsbepaling invoering ziekwet, 1-1-2001

Nieuw
7.13, tweede lid 2. In afwijking van het eerste lid vindt betaling van de bezoldiging wel plaats als de ambtenaar op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag. [nieuw]

*w F= Formulier
T= Toelichting
B= Bijlage
€= Bedrag
V= Punt besproken met vakbond