
ZA0I 2021

WVOI

werkgeversvereniging
onderzoekinstellingen

Colofon

Werkgeversvereniging Onderzoekinstellingen (WVOI)

Laan van Nieuw Oost Indië 300

Postadres:

Postbus 93138

2509 AC Den Haag

Telefoon: 070 – 3494021

Email: wvoi@nwo.nl

Website: www.wvoi.nl

Titel: ZAOI 2021

Uitgever: WVOI, Den Haag, oktober 2021

©WVOI, augustus 2021

Regeling Ziekte en Arbeidsongeschiktheid personeel OnderzoekInstellingen (ZAOI) 2021

In deze regeling zijn artikelen opgenomen die aanvullend zijn aan het Burgerlijk Wetboek (BW) en overige wet- en regelgeving van belang bij arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of gebrek. In de bijlage zijn relevante artikelen uit het BW en overige wet- en regelgeving als extra informatie bij de desbetreffende artikelen van deze regeling opgenomen.

Inhoud

Inhoud	5
Artikel 1 Begripsbepalingen	6
Artikel 2 Bedrijfsgezondheidszorg	6
Artikel 3 Verlof wegens arbeidsongeschiktheid door ziekte of gebrek.....	7
Artikel 4 Doorbetaling bezoldiging.....	7
Artikel 5 Ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden.....	8
Artikel 6 Besmettelijke ziekten van derden	8
Artikel 7 Verplichtingen werkgever	8
Artikel 8 Verplichtingen betrokkene	9
Artikel 9 Wijziging functie op basis oordeel UWV.....	9
Artikel 10 Samenloop inkomsten	9
Artikel 11 Onderzoek tijdens verlof wegens arbeidsongeschiktheid	9
Artikel 12 Opedragen verlof wegens arbeidsongeschiktheid.....	10
Artikel 13 Deskundigenoordeel UWV.....	10
Artikel 14 Ontslag of herplaatsing op grond van arbeidsongeschiktheid.....	10
Artikel 15 Ontslag in verband met het niet meewerken aan re-integratie	11
Artikel 16 Aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na ontslag of beëindiging van het dienstverband	11
Artikel 17 Voorwaarden en verplichtingen bij het verkrijgen van aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na beëindiging van het dienstverband	12
Artikel 18 Ziektekosten	13
Artikel 19 Terugbetaling en terugvordering.....	13
Artikel 20 Tervisielegging	14
Artikel 21 Tenaamstelling en inwerkingtreding van deze regeling	14
Bijlagen relevante wetteksten:.....	15
artikel 7:629 BW.....	15
artikel 7:669 BW.....	16
WIA - Artikel 4. Definitie volledig en duurzaam arbeidsongeschikt	17
WIA - Artikel 5. Definitie gedeeltelijk arbeidsgeschikt	17
WIA- Artikel 23. De wachttijd.....	17
WIA- Artikel 24. Vrijwillige loondoorbetaling werkgever.....	18
WIA - Artikel 25. Reïntegratieverplichtingen en verplichte loondoorbetaling werkgever.....	18
Ziektewet - Artikel 38.....	20
Wet SUWI - Artikel 32. Taak onderzoek en informatie op verzoek van werkgever, werknemer of eigenrisicodragers	20

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. partijen: dezelfde partijen die optreden bij de CAO-OI;
- b. betrokkene: een werknemer zoals gedefinieerd in artikel 1.1. van de CAO-OI, alsmede in voorkomende gevallen de gewezen werknemer door wie een uitkering is aangevraagd of aan wie een uitkering ingevolge deze regeling is toegekend;
- c. werkgever: zoals gedefinieerd in artikel 1.1. van de CAO-OI;
- d. bezoldiging: zoals gedefinieerd in artikel 1.1. van de CAO-OI;
- e. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in artikel 7a Algemene Ouderdomswet;
- f. arbodienst: een arbodienst als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet 1998;
- g. 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.
- h. geneeskundig onderzoek: een onderzoek door of namens het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV), of een voor rekening van 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 de deskundige of arbodienst in samenwerking met werkgever, gericht op het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid, of op het eindigen daarvan.
- k. WPA: de Wet privatisering ABP;
- l. UWV: het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen (Wet SUWI);
- m. pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- n. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 4 en 5 WIA;
- o. arbeidsongeschiktheidsuitkering: een uit enig dienstverband van betrokkene voortvloeiende en aan hem periodiek uitbetaalde uitkering vanwege arbeidsongeschiktheid;
- p. passende arbeid: alle arbeid, die voor de krachten en bekwaamheden van betrokkene is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevegd. Daarbij rekening houdend met de opleiding, achtergrond en werkervaring van betrokkene;
- q. gangbare arbeid: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is. Hierbij wordt geen rekening gehouden met bijvoorbeeld de opleiding, achtergrond en werkervaring maar gaat het om alle werkzaamheden die betrokkene nog zou kunnen uitvoeren;
- r. ZW: de Ziektewet;
- s. WAO: de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- t. WIA: de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen;
- u. WW: de Werkloosheidswet;
- v. BWOI: de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling OnderzoekInstellingen.

Artikel 2 Bedrijfsgezondheidszorg

1. Werkgever is op grond van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 verantwoordelijk voor de bedrijfsgezondheidskundige begeleiding van betrokkene.
2. De bedrijfsgezondheidskundige begeleiding wordt verzorgd door of namens de deskundige of arbodienst in samenwerking met werkgever.
3. Betrokkene is gehouden mee te werken aan geneeskundig onderzoek en bedrijfsgezondheidskundige begeleiding.
4. Betrokkene kan, al dan niet in overleg met werkgever, een consult aanvragen bij de arbodienst bij vragen over zijn gezondheid in relatie tot het werk.

Artikel 3 Verlof wegens arbeidsongeschiktheid door ziekte of gebrek

1. De betrokkene, die als gevolg van ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, geniet geheel of gedeeltelijk verlof wegens arbeidsongeschiktheid.
2. Onder zijn arbeid wordt verstaan de functie van betrokkene, dan wel het samenstel van zijn werkzaamheden en de voorwaarden waaronder die verricht worden.
3. Tijdens het geheel of gedeeltelijk verlof wegens arbeidsongeschiktheid blijft het dienstverband van betrokkene naar aard en omvang ongewijzigd, met inachtneming van:
 - a. het bepaalde in artikel 14;
 - b. de mogelijkheid om het dienstverband, dan wel de omvang van het dienstverband, op verzoek van betrokkene geheel of gedeeltelijk te beëindigen of 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 is overeengekomen, of 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 de dienstverband op grond van artikel 7:669 BW.
4. De werkgever die de uitkomst van een geneeskundig onderzoek van betrokkene afwacht, kan betrokkene in dringende gevallen van medische aard de toegang verbieden tot het gebouw of de gebouwen waarin hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht. Indien volgens een geneeskundige verklaring gevaar voor besmetting met een besmettelijke ziekte bestaat, geldt dit verbod van rechtswege.

Artikel 4 Doorbetaling bezoldiging

1. De betrokkene die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid is als gevolg van ziekte of gebrek, behoudt gedurende de eerste 12 maanden van zijn arbeidsongeschiktheid 100% van zijn bezoldiging. Na afloop van die 12 maanden ontvangt hij tot en met 104 weken vanaf de eerste ziektedag 70% van zijn bezoldiging.
2. In afwijking van het vorige lid ontvangt betrokkene over de periode waarin hij in het tweede ziektejaar voor 50% of meer van zijn arbeidsduur arbeid verricht, over de ziekteverlofuren 85% van zijn bezoldiging. Uren waarin betrokkene in het kader van zijn re-integratie vervangende arbeid verricht, die kan worden aangemerkt als een reële arbeidsprestatie, of een door werkgever toegestane opleiding volgt, worden voor de toepassing van dit lid beschouwd als gewerkte uren waarover betrokkene 100% van zijn bezoldiging ontvangt.
3. Indien het UWV een loonsanctie oplegt op grond van artikel 25, negende lid van de WIA, ontvangt betrokkene gedurende deze periode 80% van zijn bezoldiging.
4. Betrokkene die in het eerste ziektejaar een IVA-uitkering ontvangt, krijgt gedurende een volledig kalenderjaar gerekend vanaf de eerste ziektedag, de uitkering aangevuld tot 100% van zijn bezoldiging en daarna tot 24 maanden na de eerste ziektedag tot 70% van zijn bezoldiging.
5. Periodes van verlof vanwege geheel of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebrek worden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
6. Betrokkene heeft geen recht op doorbetaling van bezoldiging in de in artikel 7:629 lid 3 en 6 BW genoemde situaties.
7. Een toegekende uitkering op grond van de ZW, WW, BWOI dan wel WAO of WIA, wordt in mindering gebracht op de in het eerste en tweede lid bedoelde bezoldiging. Ingeval betrokkene recht heeft op een uitkering als bedoeld in de vorige volzin op grond 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.
8. Indien, als gevolg van het handelen of het nalaten van handelingen door betrokkene, de uitkering op grond van de ZW, WW, BWOI dan wel WAO of WIA geheel of gedeeltelijk geweigerd wordt, dan wel blijvende of tijdelijke vermindering ondergaat, wordt deze uitkering voor de toepassing van het vorige lid geacht steeds onverminderd te zijn genoten.
9. Op verzoek van werkgever verleent betrokkene alle medewerking aan het via werkgever laten uitbetalen van de uitkering welke in mindering komt op de doorbetaling als bedoeld in dit artikel.

10. Betrokkene die ingevolge de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt is en die wordt herplaatst, wordt vanaf het moment van herplaatsing bezoldigd overeenkomstig de functie waarin en de arbeidsduur waarvoor betrokkene is herplaatst waarbij de bezoldiging tenminste 65% bedraagt van de bezoldiging van betrokkene voorafgaand aan de eerste ziektedag.
11. Betrokkene als bedoeld in het voorgaande lid die wordt herplaatst, ontvangt gedurende deze arbeidsongeschiktheid met een maximum duur van 2 jaar, te rekenen vanaf het moment van herplaatsing, een aanvulling op zijn bezoldiging na herplaatsing die gelijk is aan 50% van het verschil tussen de bezoldiging na herplaatsing en de bezoldiging van de functie waaruit betrokkene arbeidsongeschikt is geraakt.

Artikel 5 Ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden

1. De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.
2. De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen, hulpmiddelen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.
3. De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij hij aantoonst dat hij de in het tweede lid bedoelde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.
4. Onverlet het bepaalde in de leden 2 en 3, kan de werkgever uit hoofde van het eerste lid de werknemer inkomensschade compenseren, medische kosten vergoeden – voor zover deze niet door de zorgverzekeraar worden betaald – of overigens een geldelijke tegemoetkoming verlenen naar hetgeen met het oog op de omstandigheden redelijk te achten is.

Artikel 6 Besmettelijke ziekten van derden

1. Betrokkene, die in contact staat, of kort geleden heeft gestaan, met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de Wet publieke gezondheid bepaalde een 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 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 betrokkene ingevolge dit artikel zijn arbeid niet verricht, geniet hij zijn volle bezoldiging.

Artikel 7 Verplichtingen werkgever

1. Werkgever is verplicht zo tijdig mogelijk maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is, om betrokkene, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en bij de werkgever geen andere passende arbeid voorhanden is, bevordert werkgever de inschakeling van betrokkene in voor hem passende arbeid in een of meer functies bij een andere werkgever.
2. Uit hoofde van zijn verplichting, als bedoeld in lid 1, stelt werkgever in overeenstemming met betrokkene binnen de daarvoor vereiste termijn een plan van aanpak op zoals bedoeld in artikel 25, tweede lid van de WIA. Het plan van aanpak wordt met medewerking van betrokkene regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

Artikel 8 Verplichtingen betrokkene

Betrokkene die in verband met arbeidsongeschiktheid verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is verplicht:

- a. gevolg te geven aan door werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 7 lid 1;
- b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7 lid 2;
- c. passende arbeid te verrichten waartoe werkgever hem in de gelegenheid stelt.

Artikel 9 Wijziging functie op basis oordeel UWV

1. Ter zake van het onderzoek naar het recht op een WIA-uitkering is de betrokkene gehouden te voldoen aan alle voorschriften en verplichtingen, die onmiddellijk dan wel middellijk uit de bepalingen van 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 WIA-uitkering, het UWV van oordeel is dat betrokkene arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar te achten in zijn eigen betrekking, zij het onder andere voorwaarden, zorgt 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 WIA-uitkering, het UWV van oordeel is dat betrokkene arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar is in één of meer andere functies bij werkgever, zorgt werkgever er voor dat betrokkene binnen één jaar na dat oordeel wordt herplaatst in die functie of één van die functies.

Artikel 10 Samenloop inkomsten

1. Indien betrokkene in het belang van zijn genezing of zijn re-integratie, of in het kader van herplaatsing, tijdens het verlof wegens arbeidsongeschiktheid door de deskundige, arbodienst of het UWV wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, worden:
 - a. zolang hij aanspraak kan maken op zijn volledige bezoldiging, de inkomsten uit deze arbeid hierop geheel in mindering gebracht;
 - b. zolang hij aanspraak kan maken op 70% van zijn bezoldiging, bedoelde inkomsten hierop in mindering gebracht, voor zover deze 30% van zijn bezoldiging te boven gaan.
2. De in het eerste lid bedoelde kortingen worden ook toegepast indien betrokkene tijdens het verlof wegens arbeidsongeschiktheid op advies van de deskundige, arbodienst of het UWV in het belang van zijn genezing of zijn re-integratie, dan wel in het kader van herplaatsing, wenselijk geachte arbeid voor 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 arbeidsongeschiktheidspensioen en/of een herplaatsingstoelage, 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 11 Onderzoek tijdens verlof wegens arbeidsongeschiktheid

1. Werkgever kan betrokkene opdragen mee te werken aan een geneeskundig onderzoek ter beoordeling van de vraag:
 - a. of er sprake is van verhindering tot het verrichten van zijn arbeid door arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebrek;
 - b. of zich een omstandigheid voordoet als bedoeld in artikel 7:629 lid 3 dan wel lid 6 BW;
 - c. of verdere maatregelen in het belang van het herstel nodig zijn;
 - d. wanneer en in welke mate betrokkene naar verwachting zijn arbeid kan hervatten;
 - e. of er termen bestaan een geneeskundige verklaring van geen bezwaar bij vertrek naar het buitenland af te geven;

- f. of volledige hervatting van zijn arbeid al dan niet blijvend is uitgesloten.
- 2. Werkgever kan betrokkene die niet reeds verlof wegens arbeidsongeschiktheid geniet eveneens opdragen een geneeskundig onderzoek te ondergaan, indien daartoe naar het oordeel van werkgever gegronde, aan de betrokkene schriftelijk mee te delen, redenen bestaan.
- 3. Betrokkene, die in verband met de uitoefening van zijn arbeid aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, dan wel aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, moet op aanwijzing van werkgever een periodiek geneeskundig onderzoek ondergaan.
- 4. Zodra werkgever kennis heeft kunnen nemen van de conclusies van het onderzoek als bedoeld in de vorige leden, stelt werkgever betrokkene onverwijld schriftelijk in kennis van deze conclusies. Op verzoek van betrokkene wordt eveneens zijn behandelend arts schriftelijk in kennis gesteld van deze conclusies.

Artikel 12 Opgedragen verlof wegens arbeidsongeschiktheid

Als de lichamelijke of psychische toestand van betrokkene volgens de conclusie van het geneeskundig onderzoek, genoemd in artikel 11, zodanig is dat de belangen van hemzelf, van werkgever of van bij zijn functie-uitoefening betrokken derden zich tegen gehele of gedeeltelijke voortzetting van zijn arbeid verzetten, verleent werkgever hem geheel of gedeeltelijk verlof volgens de bepalingen van deze regeling. Gedurende dit verlof draagt werkgever aan betrokkene zo mogelijk andere werkzaamheden op, voor zover deze, gezien de voordien door hem verrichte werkzaamheden, redelijkerwijs passend zijn te achten.

Artikel 13 Deskundigenoordeel UWV

- 1. Op verzoek van werkgever of betrokkene kan door UWV op grond van artikel 32 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI) een onderzoek worden ingesteld naar en een oordeel gegeven worden over:
 - a. Het bestaan van de ongeschiktheid tot werken, indien werkgever een geschil heeft met betrokkene over ongeschiktheid tot werken;
 - b. De aanwezigheid van passende arbeid die de arbeidsgeschikte betrokkene in staat is te verrichten voor werkgever;
 - c. Of betrokkene zich voldoende heeft ingespannen voor zijn re-integratie;
 - d. Of werkgever voldoende en geschikte re-integratie-inspanningen heeft verricht;
 - e. De vraag of het aannemelijk is dat de ongeschiktheid tot werken langer dan 26 weken zal voortduren of over de vraag of redelijkerwijs niet de mogelijkheid bestaat om betrokkene binnen 26 weken te herplaatsen in een aangepaste of andere functie die voor hem als passend kan worden beschouwd.
- 2. De uitkomsten van het in lid 1 genoemde onderzoek worden vermeld in het re-integratieverslag zoals bedoeld in artikel 25 lid 3 WIA.

Artikel 14 Ontslag of herplaatsing op grond van arbeidsongeschiktheid

- 1. Indien UWV bij de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid van betrokkene heeft vastgesteld dat er een resterende verdiencapaciteit is van meer dan 65% (en de arbeidsongeschiktheid dus minder dan 35% bedraagt), ontstaat er geen recht op een WIA-uitkering. Het dienstverband van betrokkene blijft in stand en de arbeidsongeschiktheid op zichzelf is geen reden tot beëindiging. Betrokkene zal, eventueel met aanpassing van de oorspronkelijke arbeidsduur, worden herplaatst in zijn eigen functie, dan wel in een andere functie, tenzij dit in een individueel geval in redelijkheid niet van werkgever dan wel betrokkene kan worden gevergd.
- 2. Bij een arbeidsongeschiktheid vanaf 35% tot 80% heeft werkgever een inspanningsverplichting om de resterende verdiencapaciteit van betrokkene volledig te benutten door hem binnen de eigen werkgever of bij een andere werkgever te herplaatsen.
- 3. Indien blijkt dat 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 na toestemming van UWV worden ontslagen, mits:
 - a. de arbeidsongeschiktheid volgens het oordeel van UWV meer dan 35% bedraagt;
 - b. deze blijvende arbeidsongeschiktheid onafgebroken 104 weken heeft geduurd en;
 - c. herstel binnen een periode van 6 maanden na deze 104 weken redelijkerwijs niet is te verwachten en;

- d. er bij werkgever voor betrokkene geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn.
- 4. Ter bepaling van de periode van 104 weken, bedoeld in het derde lid, is artikel 4 van toepassing.
- 5. De termijn van 104 weken, bedoeld in het derde lid, wordt verlengd:
 - a. Met de duur van de vertraging indien werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38 lid 1 Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven. Met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA;
 - b. Met de duur van het tijdvak dat het UWV heeft vastgesteld op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA.
- 6. Indien werkgever een verzoek om toestemming tot ontslag bij UWV indient, deelt hij dat betrokkene schriftelijk mee.
- 7. Bij het onderzoek ter beoordeling van de vraag of er sprake is van een situatie, als bedoeld in het derde lid, onderdeel b betreft werkgever het resultaat van de WIA-claimbeoordeling. Werkgever onderzoekt zelf, en wordt daarbij geadviseerd door de bedrijfsarts, of er sprake is van een situatie als bedoeld in het derde lid, onderdelen c en d.
- 8. Ter beoordeling van de vraag of sprake is van een situatie als bedoeld in het derde lid, onderdeel d, is vereist dat werkgever door middel van een zorgvuldig onderzoek kan aantonen dat er voor betrokkene geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn. Hiertoe onderzoekt 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.
- 9. Indien uit het UWV-onderzoek blijkt dat 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 aanpassing van het dienstverband slechts mogelijk indien betrokkene direct aansluitend onder die andere voorwaarden in zijn functie, dan wel in die andere functie of één van die andere functies wordt geplaatst.

Artikel 15 Ontslag in verband met het niet meewerken aan re-integratie

In afwijking van artikel 14 kan betrokkene die in verband met ongeschiktheid tot werken ten gevolge van ziekte of gebrek verhinderd is zijn arbeid te verrichten, worden ontslagen, indien hij zonder deugdelijke grond weigert:

- a. Gevolg te geven aan de door werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door 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, dan wel na onafgebroken arbeidsongeschiktheid gedurende het in artikel 23 van de WIA bedoelde tijdvak gangbare arbeid te verrichten waartoe 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 8.

Artikel 16 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 23 van de WIA bedoelde tijdvak, gangbare arbeid te verrichten, een en ander voor zover hij niet is herplaatst in een dienstverband, behoudt gedurende 12 kalendermaanden gerekend vanaf de eerste ziektedag zijn laatstgenoten bezoldiging en vervolgens gedurende 6 kalendermaanden 70% van zijn laatstgenoten bezoldiging. Het in de vorige volzin bepaalde geldt slechts voor zover de termijnen genoemd in artikel 4, eerste lid, nog niet zijn verstreken, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin de gewezen betrokkene de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
- 2. De gewezen betrokkene die binnen 4 weken na het tijdstip waarop hij is ontslagen, dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, wegens ziekte ongeschikt wordt om passende arbeid te verrichten, ontvangt zijn laatstelijk genoten bezoldiging, mits hij gedurende tenminste acht weken onmiddellijk aan dat tijdstip voorafgaand in dienst is geweest. De laatstelijk genoten bezoldiging wordt

uitbetaald zolang de ongeschiktheid van betrokkene duurt en voor zover hij niet is herplaatst in een dienstverband, doch uiterlijk tot en met 52 weken na de aanvang daarvan, dan wel indien dit eerder is tot uiterlijk de eerste dag van de maand volgende op die waarin hij de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

3. De gewezen betrokkene met recht op een uitkering krachtens de Ziektewet heeft aanspraak op een uitkering ter hoogte van het laatstgenoten of laatstelijk genoten bezoldiging, als bedoeld in het eerste of tweede lid, verminderd met de uitkering krachtens de ziektewet.
4. Het eerste en tweede lid vinden geen toepassing ten aanzien van 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 23 van de 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 70% bezoldiging zoals bedoeld in artikel 4 lid 1 ontvangt, heeft, indien hij gerekend vanaf de eerste ziektedag 104 weken onafgebroken niet in staat is geweest zijn arbeid wegens arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk te verrichten, recht op een 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 laatstgenoten of laatstelijk genoten bezoldiging. Zolang zij na de beëindiging van de in de vorige volzin bedoelde uitkering nog wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid ongeschikt is om haar passende dan wel, na onafgebroken arbeidsongeschiktheid gedurende het in artikel 23 van de WIA bedoelde tijdvak, al dan niet verlengd op grond van artikel 24 van de WIA, gangbare arbeid te kunnen verrichten, dan wel binnen vier weken na deze beëindiging in die zin arbeidsongeschikt wordt, is het bepaalde in het tweede, vijfde en zesde lid van overeenkomstige toepassing. De in het tweede lid bedoelde termijn van 52 weken wordt in dat geval geacht aan te vangen op de dag, volgende op die der bevalling.
8. Het bedrag van de 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 BWOI-uitkering dan wel WAO- of WIA-uitkering of anderszins een uitkering uit hoofde van ziekte en arbeidsongeschiktheid of werkloosheid;
 - b. een betrokkene toegekend invaliditeitspensioen door de Stichting Pensioenfonds ABP, alsmede een eventuele aanvulling op dat pensioen;
 - 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, wordt de uitkering krachtens de Ziektewet, de WAO, de WIA of de Wet arbeid en zorg, geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijk bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

Artikel 17 Voorwaarden en verplichtingen bij het verkrijgen van aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na beëindiging van het dienstverband

1. Ter verkrijging van de in artikel 16, 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 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 werkgever. De uitbetaling vindt maandelijks plaats, tenzij deze met toestemming van de gewezen betrokkene in langere termijnen geschiedt. Werkgever kan, vooruitlopende op de vaststelling van de aanspraken, uitbetalingen aan 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 16, geacht er in toe te stemmen dat allen die daarvoor naar het oordeel van 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 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 16, eerste, tweede, vijfde en zevende lid bedoelde aanspraken.
5. De gewezen betrokkene is verplicht 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 16, eerste, tweede, vijfde en zevende lid bedoelde aanspraken. Onder dergelijke omstandigheden vallen te verwachten inkomsten, van welke aard dan ook, waarvan de hoogte en de duur nog niet of niet exact kunnen worden vastgesteld.
6. Werkgever kan bepalen, dat geen recht op de aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vijfde en zevende lid van artikel 16, 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 16, kan door 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 16, 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 16 bedoelde aanspraken, die niet in ontvangst zijn genomen of ingevorderd binnen drie maanden na de betaalbaarstelling, worden niet meer betaald. Werkgever kan in bijzondere gevallen ten gunste van betrokkene afwijken van de eerste volzin.

Artikel 18 Ziektekosten

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

Artikel 19 Terugbetaling en terugvordering

1. Werkgever kan al hetgeen op grond van deze regeling onverschuldigd of te veel is betaald geheel of gedeeltelijk terugvorderen of in mindering brengen op een later te betalen bezoldiging of uitkering op grond van deze regeling, dan wel verrekenen met uitkeringen op grond van de cao, het BWOI, alsmede met uitkeringen die naar hun aard hiermee overeenstemmen:
 - a. gedurende vijf jaren na de dag van de betaalbaarstelling indien 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 betrokkene redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat werkgever onverschuldigd betaalde.

2. Een voorschot wordt door betrokkene op eerste vordering van werkgever terugbetaald of door werkgever in mindering gebracht op een later te betalen bezoldiging of uitkering op grond van deze regeling, dan wel verrekenen met uitkeringen op grond van de cao, het BWOI, alsmede met uitkeringen die naar hun aard hiermee overeenstemmen.

Artikel 20 Tervisielegging

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

Artikel 21 Tenaamstelling en inwerkingtreding van deze regeling

Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2021 en wordt aangehaald als Regeling Ziekte- en Arbeidsongeschiktheid personeel Onderzoekinstellingen (ZAOI).

Bijlagen relevante wetteksten:

artikel 7:629 BW

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. In afwijking van lid 1 geldt het in dat lid bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken voor de werknemer die:
 - a. doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat; of
 - b. de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.Indien de ongeschiktheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen voor de datum waarop de werknemer de in onderdeel b bedoelde leeftijd heeft bereikt, geldt vanaf die datum de in dit lid genoemde termijn, voor zover het totale tijdvak niet meer bedraagt dan 104 weken.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
 - d. voor de tijd, gedurende welke hij 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 werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
 - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
 - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.

9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld en met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
 - c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - d. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.
13. Voor de toepassing van lid 2, aanhef en onderdeel a, wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

artikel 7:669 BW

1. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Herplaatsing ligt in ieder geval niet in de rede indien sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer als bedoeld in lid 3, onderdeel e.
2. Herplaatsing, bedoeld in lid 1, is niet vereist, indien de werknemer een geestelijk ambt bekleedt.
3. Onder een redelijke grond als bedoeld in lid 1 wordt verstaan:
 - a. het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of het, over een toekomstige periode van ten minste 26 weken bezien, noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering;
 - b. ziekte of gebreken van de werknemer waardoor hij niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten, mits de periode, bedoeld in artikel 670, leden 1 en 11, is verstreken en aannemelijk is dat binnen 26 weken, of bij een werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, 6 weken, geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
 - c. het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid als gevolg van ziekte of gebreken van de werknemer met voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen, mits het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer en aannemelijk is dat binnen 26 weken, of bij een werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, 6 weken, geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
 - d. de ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer, mits de werkgever de werknemer hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren

- en de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer;
- e. verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
 - f. het weigeren van de werknemer de bedongen arbeid te verrichten wegens een ernstig gewetensbezwaar, mits aannemelijk is dat de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
 - g. een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
 - h. andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
 - i. een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden, bedoeld in de onderdelen c tot en met e, g en h, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
4. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst, die is ingegaan voor het bereiken van een tussen partijen overeengekomen leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, of, indien geen andere leeftijd is overeengekomen, de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd, eveneens opzeggen in verband met of na het bereiken van de tussen partijen overeengekomen leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, of, indien geen andere leeftijd is overeengekomen, de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd.
 5. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden:
 - a. nadere regels gesteld met betrekking tot een redelijke grond voor opzegging, de herplaatsing van de werknemer en de redelijke termijn, bedoeld in lid 1, waarbij onderscheid kan worden gemaakt naar categorieën van werknemers;
 - b. regels gesteld voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen, bedoeld in lid 3, onderdeel a.
 6. De regels, bedoeld in lid 5, onderdeel b, zijn niet van toepassing indien bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, andere regels worden gesteld voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen, bedoeld in lid 3, onderdeel a, en een onafhankelijke commissie als bedoeld in artikel 671a, lid 2, wordt aangewezen.
 7. Dit artikel is niet van toepassing op een opzegging tijdens de proeftijd.

WIA - Artikel 4. Definitie volledig en duurzaam arbeidsongeschikt

1. Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is hij die als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling duurzaam slechts in staat is om met arbeid ten hoogste 20% te verdienen van het maatmaninkomen per uur.
2. In het eerste lid wordt onder duurzaam verstaan een medisch stabiele of verslechterende situatie.
3. Onder duurzaam wordt mede verstaan een medische situatie waarbij op lange termijn een geringe kans op herstel bestaat.

WIA - Artikel 5. Definitie gedeeltelijk arbeidsongeschikt

Gedeeltelijk arbeidsongeschikt is hij die als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling slechts in staat is met arbeid ten hoogste 65% te verdienen van het maatmaninkomen per uur, doch die niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is.

WIA- Artikel 23. De wachttijd

1. Voordat de verzekerde aanspraak kan maken op een uitkering op grond van deze wet geldt voor hem een wachttijd van 104 weken.
2. Als eerste dag van de wachttijd geldt de eerste werkdag al dan niet in een dienstbetrekking waarop door de verzekerde wegens ziekte niet is gewerkt of het werken tijdens de werktijd is gestaakt. Bij ministeriële regeling kunnen nadere regels worden gesteld en kunnen dagen waarop niet zou worden gewerkt als werkdag worden aangemerkt.

3. Bij het bepalen van de wachttijd worden de volgende perioden in aanmerking genomen:
 - a. perioden waarin recht bestaat op ziekgeld als bedoeld in de Ziektewet en de daarop berustende bepalingen worden in aanmerking genomen en worden samengeteld, indien zij:
 - 1°. elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen; of
 - 2°. direct voorafgaand aan en aansluitend op een periode waarin uitkering in verband met zwangerschap of bevalling op grond van artikel 3:7, eerste lid, 3:8 of 3:10, eerste lid, van de Wet arbeid en zorg wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid voorafgaande aan en de ongeschiktheid aansluitende op die periode redelijkerwijs niet geacht kunnen worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak; en
 - b. perioden die niet al op grond van onderdeel a meetellen maar waarin de verzekerde ongeschikt is geweest voor zijn arbeid. Deze perioden worden samengeteld, indien zij:
 - 1°. elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen; of
 - 2°. direct voorafgaand aan en aansluitend op een periode waarin uitkering in verband met zwangerschap of bevalling op grond van artikel 3:7, eerste lid, 3:8 of 3:10, eerste lid, van de Wet arbeid en zorg wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid voorafgaande aan en de ongeschiktheid aansluitende op die periode redelijkerwijs niet geacht kunnen worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
4. Met recht op ziekgeld als bedoeld in het derde lid, wordt gelijkgesteld de situatie dat aan een verzekerde geen ziekgeld wordt betaald als gevolg van de toepassing van de artikelen 19a en 19b van de Ziektewet en de daarop berustende bepalingen.
5. Voor het bepalen van de wachttijd worden niet in aanmerking genomen perioden gedurende welke:
 - a. een uitkering wordt genoten als bedoeld in het derde lid, onderdeel a, onder 2°;
 - b. geen recht op ziekgeld bestond op grond van artikel 19aa, eerste lid, van de Ziektewet.
6. Op aanvraag van de verzekerde stelt het UWV, in afwijking van het eerste lid, een verkorte wachttijd vast indien de verzekerde volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is als bedoeld in artikel 4, tweede lid, en bij de aanvraag artikel 66 in acht is genomen. Een verkorte wachttijd bedraagt ten minste 13 weken en ten hoogste 78 weken. Het einde van een verkorte wachttijd wordt niet eerder vastgesteld dan tien weken na de dag waarop de aanvraag daartoe is ingediend.

WIA- Artikel 24. Vrijwillige loondoorbetaling werkgever

1. Na afloop van de wachttijd wordt het tijdvak, gedurende welke de verzekerde jegens zijn werkgever recht heeft op loon of bezoldiging, op gezamenlijk verzoek van de verzekerde en die werkgever door het UWV verlengd, tenzij:
 - a. artikel 29 of 29a, eerste of vierde lid, of artikel 76c, onderdeel a, van de Ziektewet van toepassing is, of
 - b. zwaarwegende omstandigheden zich daartegen verzetten.
2. Het verlengde tijdvak, bedoeld in het eerste lid, eindigt op de door het UWV aangegeven datum en kan op verzoek van de werkgever of de verzekerde worden verkort, of wordt op hun gezamenlijk verzoek verder verlengd tenzij zwaarwegende omstandigheden zich daartegen verzetten.
3. Het UWV stelt bij toepassing van het tweede lid een nieuwe datum vast waarop het verlengde tijdvak eindigt, met dien verstande dat dit tijdvak niet eerder eindigt dan dertien weken na het verzoek, bedoeld in het tweede lid, tenzij de werkgever voor het verstrijken van het tijdvak van die dertien weken geen loon meer verschuldigd is, omdat de dienstbetrekking is geëindigd.

WIA - Artikel 25. Reïntegratieverplichtingen en verplichte loondoorbetaling werkgever

1. De werkgever jegens wie de verzekerde, bij ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte, recht heeft op loon als bedoeld in artikel 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek dan wel aanspraak heeft op bezoldiging op grond van artikel 76a, eerste lid, van de Ziektewet houdt aantekening van het verloop van de ziekte en de reïntegratie van de verzekerde.
2. De werkgever, bedoeld in het eerste lid, stelt binnen een bij ministeriële regeling nader te bepalen termijn, in overeenstemming met de verzekerde een plan van aanpak op. De afspraken die in het plan van aanpak zijn gemaakt worden door werkgever en verzekerde nageleefd. Het plan van aanpak wordt periodiek geëvalueerd.

3. Uiterlijk dertien weken voor het verstrijken van de wachttijd stelt de werkgever, bedoeld in het eerste lid, in overleg met de verzekerde een reïntegratieverslag op en verstrekt hiervan een afschrift aan de verzekerde.
4. Indien artikel 24, eerste lid, toepassing heeft gevonden:
 - a. stelt de werkgever in overleg met de verzekerde, indien hij nog geen reïntegratieverslag heeft opgesteld, in afwijking van het derde lid, het reïntegratieverslag uiterlijk dertien weken voor het verstrijken van het door het UWV vastgestelde verlengde tijdvak, bedoeld in artikel 24, eerste lid, op en verstrekt een afschrift daarvan aan de verzekerde;
 - b. vult de werkgever in overleg met de verzekerde, indien hij al een reïntegratieverslag heeft opgesteld dit reïntegratieverslag uiterlijk dertien weken voor het verstrijken van het door het UWV vastgestelde verlengde tijdvak, bedoeld in artikel 24, eerste lid, aan en verstrekt een afschrift daarvan aan de verzekerde, tenzij de verzekerde verzoekt dit, in verband met het doen van een aanvraag als bedoeld in artikel 64 eerder te doen. De werkgever komt binnen twee weken aan dit verzoek tegemoet.
5. Bij de uitvoering van het eerste tot en met het vierde lid laat de werkgever zich bijstaan door een persoon als bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet die belast is met de bijstand, bedoeld in artikel 14, eerste lid, onderdeel b, van die wet of door een arbodienst.
6. De verzekerde verleent zijn medewerking bij het opstellen van het plan van aanpak en het opstellen van het reïntegratieverslag.
7. Bij ministeriële regeling kunnen regels met betrekking tot het eerste tot en met zesde lid worden gesteld.
8. Indien bij de behandeling van de aanvraag, bedoeld in artikel 64 blijkt dat de werkgever zijn verplichting om een reïntegratieverslag op te stellen niet of niet volledig is nagekomen, stelt het UWV aan de werkgever een termijn waarbinnen het reïntegratieverslag wordt verstrekt of aangevuld.
9. Indien bij de behandeling van de aanvraag, bedoeld in artikel 64 en de beoordeling, bedoeld in artikel 65 blijkt dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen op grond van het eerste, tweede, derde, vierde of vijfde lid dan wel de krachtens het zevende lid gestelde regels niet of niet volledig nakomt of onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, verlengt het UWV het tijdvak gedurende welke de verzekerde jegens die werkgever recht heeft op loon op grond van artikel 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek dan wel aanspraak op bezoldiging op grond van artikel 76a, eerste lid, van de Ziektewet, opdat de werkgever zijn tekortkoming ten aanzien van de bedoelde verplichtingen of reïntegratie-inspanningen kan herstellen. De verlenging bedoeld in de eerste zin, is ten hoogste 52 weken. Indien op het moment van verlenging van het tijdvak, bedoeld in de eerste zin, recht bestaat op verlof op grond van artikel 3:1, van de Wet arbeid en zorg, vangt het verlengde tijdvak aan met ingang van de dag waarop dat verlof eindigt. Indien tijdens het verlengde tijdvak, bedoeld in de eerste zin, recht ontstaat op verlof als bedoeld in de derde zin, wordt het tijdvak onderbroken voor de duur van dat verlof.
10. Het UWV geeft de beschikking omtrent de toepassing van het negende lid uiterlijk zes weken voor de afloop van de wachttijd, bedoeld in artikel 23, of indien toepassing is gegeven aan artikel 24 voor de afloop van het verlengde tijdvak, indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, tijdig is gedaan. Indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, niet tijdig is gedaan, wordt de in de vorige zin bedoelde beschikking uiterlijk zes weken voor de afloop van het tijdvak, bedoeld in artikel 629 lid 11, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, gegeven dan wel van het tijdvak, bedoeld in artikel 76a, zesde lid, onderdeel a, van de Ziektewet.
11. Verlenging van het tijdvak als bedoeld in het negende lid vindt niet plaats indien het UWV de beschikking omtrent de toepassing van het negende lid niet geeft voor de afloop van de wachttijd, bedoeld in artikel 23, of indien toepassing is gegeven aan artikel 24 van deze wet dan wel aan het artikel 629 lid 11, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, of artikel 76a, zesde lid, onderdeel a, van de Ziektewet, voor afloop van het verlengde tijdvak.
12. Indien de werkgever na toepassing van het negende lid van mening is dat hij zijn tekortkoming ten aanzien van de in het negende lid bedoelde verplichtingen of reïntegratie-inspanningen heeft hersteld, meldt hij dit aan het UWV, waarbij hij aantoont dat hij de tekortkoming heeft hersteld.
13. Het UWV geeft de beschikking waarin wordt vastgesteld of de tekortkoming, bedoeld in het negende lid, is hersteld binnen drie weken na de ontvangst van de melding, bedoeld in het twaalfde lid.
14. Het tijdvak, bedoeld in het negende lid, eindigt zes weken nadat het UWV heeft vastgesteld dat de werkgever zijn tekortkoming ten aanzien van de in het negende lid bedoelde verplichtingen of reïntegratie-

inspanningen heeft hersteld, maar niet later dan na 52 weken. Indien het UWV de beschikking omtrent de toepassing van het negende lid, de beschikking waarin wordt vastgesteld dat een tekortkoming is hersteld of de beschikking waarin wordt vastgesteld dat een tekortkoming niet is hersteld, te laat geeft, eindigt het tijdvak zoveel eerder als de beschikking later is afgegeven.

15. Indien het UWV heeft vastgesteld dat de tekortkoming, bedoeld in het negende lid, is hersteld, geeft het UWV binnen zes weken een beschikking over het ontstaan van het recht op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 6 en 7.

16. Bij ministeriële regeling kunnen voor de toepassing van het negende tot en met het vijftiende lid nadere regels worden gesteld.

Ziektewet - Artikel 38

1. De werkgever van de verzekerde die bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte recht heeft op loon als bedoeld in artikel 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek dan wel aanspraak heeft op bezoldiging op grond van artikel 76a, eerste lid, doet, uiterlijk op de eerste dag nadat de ongeschiktheid van die werknemer 42 weken heeft geduurd, aangifte van die ongeschiktheid bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen. De werkgever geeft daarbij de eerste dag van de ongeschiktheid tot werken op. Voor het bepalen van het tijdvak van 42 weken worden tijdvakken van ongeschiktheid tot werken samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin uitkering in verband met zwangerschap of bevalling op grond van artikel 3:7, eerste lid, van de Wet arbeid en zorg wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak. Bij de vaststelling van het tijdvak van 42 weken blijven perioden, waarin uitkering in verband met zwangerschap of bevalling op grond van artikel 3:7, eerste lid, van de Wet arbeid en zorg wordt genoten, buiten beschouwing.

Wet SUWI - Artikel 32. Taak onderzoek en informatie op verzoek van werkgever, werknemer of eigenrisicodragers

1. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen stelt op verzoek van een werkgever of een werknemer een onderzoek in naar en geeft een oordeel over het bestaan van ongeschiktheid tot werken, indien de werknemer een geschil heeft met zijn werkgever over recht op loon als bedoeld in artikel 629, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek of recht op bezoldiging als bedoeld in artikel 76a, eerste lid, van de Ziektewet.
2. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen stelt op verzoek van een werkgever of een werknemer dan wel een eigenrisicodragers als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel h, van de Ziektewet of personen als bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdelen a, b en c, van die wet die laatstelijk tot hem in dienstbetrekking stonden, een onderzoek in naar en geeft een oordeel over de nakoming door de werknemer of de persoon die recht heeft op ziekingeld van verplichtingen als bedoeld in artikel 660a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek dan wel overeenkomstige bepalingen.
3. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen stelt op verzoek van een werkgever of een werknemer dan wel een eigenrisicodragers als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel h, van de Ziektewet of personen als bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdelen a, b en c, van die wet die laatstelijk tot hem in dienstbetrekking stonden, een onderzoek in naar en geeft een oordeel over:
 - a. de aanwezigheid van passende arbeid, die de zieke werknemer voor de werkgever, respectievelijk de persoon die recht heeft op ziekingeld voor de eigenrisicodragers, in staat is te verrichten;
 - b. de vraag of de werkgever ten aanzien van zijn zieke werknemer, respectievelijk de eigenrisicodragers ten aanzien van de persoon aan wie hij ziekingeld moet betalen, voldoende en geschikte re-integratie-inspanningen heeft verricht; of
 - c. de vraag of de werknemer bij regelmaat de bedongen arbeid niet kan verrichten als gevolg van ziekte of gebreken van de werknemer, die niet het gevolg zijn van onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden, of het aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht, en of herplaatsing van de werknemer in een andere passende functie, al dan niet met behulp van scholing, niet tot de mogelijkheden behoort.

4. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen stelt op verzoek van een eigenrisicodragers als bedoeld in artikel 1 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de verzekerde, bedoeld in artikel 82, eerste lid, van die wet, die recht heeft op uitkering een onderzoek in naar en geeft een oordeel over de vraag of de eigenrisicodragers ten aanzien van genoemde verzekerde voldoende en geschikte re-integratie-inspanningen heeft verricht voor zover hieromtrent door de eigenrisicodragers geen besluit is afgegeven.
5. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen adviseert een overheidswerkgever als bedoeld in artikel 1, onderdeel i, van de Werkloosheidswet op diens verzoek met betrekking tot door die werkgever te verlenen ondersteuning aan de overheidswerknemers, bedoeld in artikel 1, onderdeel j, van de Werkloosheidswet aan wie toestemming als bedoeld in artikel 77a van de Werkloosheidswet is verleend.
6. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen stelt op verzoek van een overheidswerkgever als bedoeld in artikel 1, onderdeel i, van de Werkloosheidswet een onderzoek in naar en geeft een oordeel over de vraag of een overheidswerknemers als bedoeld in artikel 1, onderdeel j, van de Werkloosheidswet die gedurende een ononderbroken periode van 104 weken ongeschikt tot werken is geweest, nog ongeschikt tot werken is en over de vraag of het aannemelijk is dat de ongeschiktheid tot werken langer dan zesentwintig weken zal voortduren of over de vraag of redelijkerwijs niet de mogelijkheid bestaat om die overheidswerknemers binnen zesentwintig weken, indien nodig door middel van scholing, te herplaatsen in een aangepaste of andere functie, die voor die overheidswerknemers als passend kan worden beschouwd.
7. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verstrekt op verzoek van een werkgever of een werknemers informatie over de sociale verzekeringsaspecten van arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en re-integratie.

