



---

## 703

**Besluit van 21 december 1995, houdende vaststelling van het tijdelijk Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekspersoneel en wijziging van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel, het Kaderbesluit rechtspositie HBO, het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs en onderzoek en het Besluit werkloosheid onderwijs en onderzoekspersoneel**

---

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op de voordracht van Onze Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen van 24 juli 1995, nr. 95019 965, directie Arbeidsvoorwaarden en Beroepskwaliteit, gedaan mede namens Onze Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij;

Gelet op artikel 20, tweede lid, van de Wet op het basisonderwijs; artikel 28, tweede lid, van de Interimwet op het speciaal onderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs; de artikelen 39, tweede lid, en 76, van de Wet op het voortgezet onderwijs; artikel 4 van de Experimentenwet onderwijs; de artikelen 4.1.2, tweede lid, 4.1.4. en 4.3.1., tweede lid, van de Wet educatie en beroepsonderwijs; artikel 58 van de Wet op de onderwijsverzorging; de artikelen 4.5, 9.74, tweede lid, 10.10, derde lid, 11.12, eerste lid, 12.5, 13.1., vijfde lid, 13.3., vijfde lid, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek; de artikelen 14, eerste lid, en 35 van de Wet op de Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek; de artikelen 125 en 134 van de Ambtenarenwet;

De Raad van State gehoord (advies van 14 december 1995, nr. W05.95.0411);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, uitgebracht mede namens Onze Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, van 15 december 1995, nr. AB 95034376, directie Arbeidsvoorwaarden en Beroepskwaliteit;

Hebben goedgevonden en verstaan:

## **ARTIKEL I**

### **HOOFDSTUK 1. VERLOF EN AANSPRAKEN BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID TIJDENS DE DIENSTBETREKING**

#### **Artikel 1. Begripsbepalingen**

In dit besluit wordt verstaan onder:

- a. Onze Minister: Onze Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, en voor wat betreft het landbouwonderwijs, Onze Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij;
- b. instelling:
  1. een openbare of uit de openbare kas bekostigde bijzondere school voor basisonderwijs in de zin van de Wet op het basisonderwijs;
  2. een openbare of uit de openbare kas bekostigde bijzondere school voor speciaal onderwijs, voortgezet speciaal onderwijs dan wel speciaal en voortgezet speciaal onderwijs in de zin van de Interimwet op het speciaal onderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs;
  3. een openbare of uit de openbare kas bekostigde bijzondere school voor voortgezet onderwijs in de zin van de Wet op het voortgezet onderwijs dan wel een op de Experimentenwet onderwijs gebaseerde instelling;
  4. een openbare of uit de openbare kas bekostigde bijzondere instelling als bedoeld in de artikelen 1.3.1, 1.3.2, 1.3.3, 1.3.4, 1.5.1, 12.3.5, 12.3.8, 12.3.9, 12.3.12, 12.3.13 en 12.3.14 van de Wet educatie en beroepsonderwijs;
  5. een verzorgingsinstelling als bedoeld in artikel 8 van de Wet op de onderwijsverzorging;
  6. een centrale dienst als bedoeld in artikel 48 van de Wet op het basisonderwijs, artikel 56 van de Interimwet op het speciaal en voortgezet speciaal onderwijs en artikel 53a van de Wet op het voortgezet onderwijs;
  7. een rechtspersoon die met toepassing van artikel 2, eerste lid, onderdelen f. en g., dan wel derde lid, onderdeel b. van de Wet privatisering ABP is aangewezen, onderscheidenlijk wordt geacht te zijn aangewezen als lichaam, welks personeel geheel of ten dele overheids-werknemer is in de zin van die wet, indien dat lichaam middellijk of onmiddellijk, geheel of gedeeltelijk wordt gesubsidieerd ten laste van hoofdstuk VIII van de Rijksbegroting en waarop dit besluit door Onze Minister van toepassing is verklaard;
  8. een instelling als bedoeld in artikel 1.2, onder a, c en d van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek;
  9. de organisatie genoemd in de Wet op de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek;
  10. het Rijksinstituut voor Oorlogsdocumentatie;
- c. betrokkene:
  1. het door het bevoegd gezag benoemde personeelslid aan één of meer onder b1 genoemde instellingen, voor wie de salarissen en de toelagen worden vastgesteld in het koninklijk besluit ter uitvoering van artikel 20, tweede lid onder b, van de Wet op het basisonderwijs, dan wel het personeelslid, benoemd in algemene dienst, bedoeld in artikel 20a van de Wet op het basisonderwijs;
  2. het door het bevoegd gezag benoemde personeelslid aan één of meer onder b2 genoemde instellingen, voor wie de salarissen en de toelagen worden vastgesteld in het koninklijk besluit ter uitvoering van artikel 28, tweede lid onder b, van de Interimwet op het speciaal onderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs, dan wel het personeelslid, benoemd in algemene dienst bedoeld in artikel 28a van de Interimwet op het speciaal en voortgezet speciaal onderwijs;
  3. het door het bevoegd gezag benoemde personeelslid aan één of

meer onder b3 genoemde instellingen, voor wie de salarissen en de toelagen bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden vastgesteld ter uitvoering van artikel 39, tweede lid, van de Wet op het Voortgezet Onderwijs en artikel 4 van de Experimentenwet onderwijs, alsmede het personeelslid benoemd in algemene dienst, bedoeld in artikel 39a van de Wet op het voortgezet onderwijs;

4. het door het bevoegd gezag benoemde personeelslid aan één of meer instellingen, genoemd onder b4, b5, b6 en b7;

5. het door het bevoegd gezag benoemde personeelslid aan een instelling, onderscheidenlijk de instelling, genoemd onder b8, b9 en b10;

6. het benoemde lid van het college van bestuur, dan wel het lid van de raad van bestuur, dan wel het lid van het algemeen bestuur van een instelling als bedoeld in artikel 1.2, onder a en c, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek;

7. het benoemde lid van het algemeen bestuur van de organisatie genoemd in de Wet op de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek; alsmede in voorkomende gevallen de gewezen betrokkene door wie een uitkering is aangevraagd of aan wie een uitkering ingevolge dit besluit is toegekend.

De betrokkene, alsmede de gewezen betrokkene, die geen overheids-werknemer is in de zin van de WPA, kan aan dit besluit geen rechten ontlenen.

d. bevoegd gezag:

Ten aanzien van:

- een rijksinstelling zonder rechtspersoonlijkheid: Onze Minister;
- een rijksinstelling met rechtspersoonlijkheid: het college van bestuur;
- een publiekrechtelijke provinciale instelling: het college van gedeputeerde staten, voor zover de provinciale staten niet anders bepalen, en, indien de provinciale staten dit wenselijk oordelen, met inachtneming van door hen te stellen regelen;
- een gemeentelijke instelling: het college van burgemeester en wethouders, voorzover de raad niet anders bepaalt, en, indien de raad dit wenselijk oordeelt, met inachtneming van door hem te stellen regelen, dan wel, wanneer de instelling van meer dan één gemeente uitgaat, het krachtens de desbetreffende gemeenschappelijke regeling bevoegde orgaan;
- een publiekrechtelijke regionale instelling: het krachtens de desbetreffende gemeenschappelijke regeling bevoegde orgaan;
- een privaatrechtelijke instelling met of zonder rechtspersoonlijkheid: het instellingsbestuur.

e. lichamen: rechtspersonen, maat- en vennootschappen, samenwerkingsvormen zonder rechtspersoonlijkheid die met verenigingen maatschappelijk gelijk kunnen worden gesteld, ondernemingen van publiekrechtelijke rechtspersonen en doelvermogens;

f. bezoldiging: de som van het salaris en de toelagen, zoals gedefinieerd in het voor de betrokkene van toepassing zijnde rechtspositiebesluit of rechtspositiereglement;

g. bedrijfsgezondheidsdienst: een vanwege het bevoegd gezag aangewezen uitvoeringsorgaan bedrijfsgezondheidszorg;

h. geneeskundig onderzoek: een onderzoek door of namens het FAOP, dan wel een voor rekening van het bevoegd gezag komend onderzoek door de bedrijfsgezondheidskundige dienst;

i. geneeskundige verklaring: een geneeskundige verklaring, afgegeven op grond van het geneeskundig onderzoek;

j. bedrijfsgezondheidskundige begeleiding: de begeleiding door of namens een bedrijfsgezondheidsdienst, gericht op het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid, dan wel op het eindigen daarvan.

k. WPA: de Wet privatisering ABP;

l. WAO: de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering;

m. AAW: de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet;

- n. FAOP: het Fonds Arbeidsongeschiktheidsverzekering Overheids-personeel;
  - o. pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
  - p. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 18, eerste lid, van de WAO;
  - q. arbeidsongeschiktheidsuitkering: een uit enig dienstverband van de betrokkene voortvloeiende en aan hem periodiek uitbetaalde uitkering terzake van het op grond van ziekten of gebreken geheel of gedeeltelijk ongeschikt zijn om passende, dan wel gangbare arbeid te verrichten;
  - r. passende arbeid: arbeid, die voor de krachten en bekwaamheden van de betrokkene is berekend, en die met het oog op zijn opleiding en zijn vroeger beroep hem in billijkheid kan worden opgedragen, om ter plaatse waar hij arbeid verricht of het laatst heeft verricht, of op een naburige soortgelijke plaats te verdienen hetgeen lichamelijk en geestelijk gezonde personen van dezelfde soort en van soortgelijke opleiding, op zodanige plaats met arbeid gewoonlijk verdienen;
  - s. gangbare arbeid: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is en waarmee hij kan verdienen, hetgeen gezonde personen met soortgelijke opleiding en ervaring, ter plaatse waar hij arbeid verricht of het laatst heeft verricht, of in de omgeving daarvan, met arbeid gewoonlijk verdienen.
- Niet daaronder wordt verstaan een dienstbetrekking in de zin van de Wet op de sociale werkvoorziening;
- t. WAO-conforme uitkering: een met de overeenkomstige toepassing van de WAO toegekende arbeidsongeschiktheidsuitkering, als bedoeld in artikel 32 van de WPA;
  - u. werkloosheidsuitkering: een periodieke uitkering terzake van ontslag of werkloosheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene;
  - v. suppletie: een uitkering na ontslag krachtens hoofdstuk 3 van dit besluit terzake van een op het moment van ontslag bestaande arbeidsongeschiktheid van minder dan 80% in de zin van de WAO;
  - w. invaliditeitspensioen: een invaliditeitspensioen als bedoeld in paragraaf 8 van het pensioenreglement;
  - x. herplaatsingstoelage: een toelage bij herplaatsing als bedoeld in paragraaf 9 van het pensioenreglement.

## **Artikel 2. Bedrijfsgezondheidszorg**

1. De betrokkene geniet bedrijfsgezondheidskundige begeleiding overeenkomstig het bepaalde in dit besluit.
2. De bedrijfsgezondheidskundige begeleiding van de betrokkene geschiedt door of vanwege de bedrijfsgezondheidsdienst in samenwerking met het bevoegd gezag.
3. De betrokkene is gehouden mee te werken aan geneeskundig onderzoek en bedrijfsgezondheidskundige begeleiding van de bedrijfsgezondheidsdienst, welke voortvloeien uit de bepalingen van dit besluit.
4. Onverminderd de mogelijkheid de bedrijfsgezondheidsdienst rechtstreeks te consulteren ter zake van met zijn arbeidssituatie samenhangende gezondheidsproblemen kan de betrokkene het bevoegd gezag verzoeken hem in verband hiermee aan een onderzoek vanwege de bedrijfsgezondheidsdienst te onderwerpen.

## **Artikel 3. Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

1. De betrokkene die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, geniet van rechtswege geheel of gedeeltelijk verlof.
2. Onder zijn arbeid wordt verstaan de functie van betrokkene, dan wel

het samenstel van zijn werkzaamheden en de voorwaarden waaronder die verricht worden.

3. De betrokkene, die gerekend vanaf de eerste ziektedag 52 weken onafgebroken niet in staat is geweest zijn arbeid wegens ziekte geheel of gedeeltelijk te verrichten, heeft recht op een WAO-conforme uitkering, indien hij aan de daarvoor gestelde eisen voldoet.

4. Tijdens het geheel of gedeeltelijk verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt de betrekking van de betrokkene geacht naar aard en omvang ongewijzigd te blijven, zulks onverminderd:

- a. artikel 20;
- b. de mogelijkheid om de dienstbetrekking, dan wel de betrekkingsomvang, op verzoek van betrokkene geheel of gedeeltelijk te beëindigen, onderscheidenlijk te verminderen;
- c. de mogelijkheid van beëindiging van de dienstbetrekking, dan wel vermindering van de betrekkingsomvang, wanneer de dienstbetrekking voor bepaalde tijd, onderscheidenlijk de uitbreiding van de betrekkingsomvang voor bepaalde tijd is overeengekomen;
- d. de mogelijkheid van een ontslag op staande voet wegens dringende redenen;
- e. de mogelijkheid van beëindiging van de dienstbetrekking op grond van gewichtige redenen, waaronder de mogelijkheid om het dienstverband te doen beëindigen in verband met de opheffing van de betrekking.

5. De betrokkene is verplicht zo spoedig mogelijk aan het bevoegd gezag mededeling te doen van zijn verhindering, zijn medewerking te verlenen aan een krachtens dit besluit opgedragen geneeskundig onderzoek en ook overigens de hem in dit verband door de bedrijfsgezondheidsdienst of het FAOP gegeven voorschriften na te leven.

6. Het bevoegd gezag dat krachtens dit besluit een geneeskundig onderzoek heeft opgedragen kan, in afwachting van de conclusie daarvan, de betrokkene in dringende gevallen van medische aard de toegang verbieden tot het gebouw of de gebouwen waarin hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht. Indien blijkens een geneeskundige verklaring gevaar voor besmetting met een besmettelijke ziekte bestaat, geldt dit verbod van rechtswege.

7. Ten aanzien van de betrokkene, werkzaam aan een instelling voor voortgezet onderwijs met een cursusduur van minder dan 12 maanden, is dit besluit van toepassing, met dien verstande dat hij geen aanspraak heeft op doorbetaling van zijn bezoldiging, op aanvulling van zijn wao-conforme uitkering tot zijn bezoldiging, dan wel op enige andere uitkering ingevolge dit besluit of aanvulling daarop, onder welke benaming dan ook, in een periode waarin hij geen aanspraak op bezoldiging zou hebben gehad, indien hij niet arbeidsongeschikt was geweest.

#### **Artikel 4. Verlof voor meer dan 55% van de betrekking**

1. De betrokkene die geheel of voor meer dan 55% van zijn betrekking verlof geniet wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, behoudt gedurende de kalendermaand waarin zijn verhindering is ontstaan en vervolgens gedurende een termijn van 18 maanden zijn volle bezoldiging en daarna 80% van zijn bezoldiging tot het einde van zijn dienstverband.

2. Indien de betrokkene een WAO-conforme uitkering is toegekend, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag, waarop hij ingevolge de in het eerste lid bedoelde bezoldiging recht heeft. Ingeval betrokkene recht heeft op een WAO-conforme uitkering uit hoofde van één of meer dienstbetrekkingen wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de dienstbetrekking, waaruit de bezoldiging wordt doorbetaald, naar rato van het totaal aan inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

3. Indien, als gevolg van het handelen of het nalaten van handelingen

door betrokkene, de WAO-conforme uitkering geheel of gedeeltelijk geweigerd wordt, dan wel blijvende of tijdelijke vermindering ondergaat, wordt deze uitkering voor de toepassing van het tweede lid geacht steeds onverminderd te zijn genoten.

4. Ten aanzien van de betrokkene, die zijn arbeid aan meer dan één instelling verricht, worden voor de toepassing van dit artikel zijn werkzaamheden overeenkomstig zijn verzoek al dan niet als één geheel beschouwd, tenzij hier tegen op grond van een geneeskundige verklaring bezwaren bestaan.

#### **Artikel 5. Verlof voor ten hoogste 55% van de betrekking**

1. De betrokkene die voor ten hoogste 55% van zijn betrekking verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geniet, heeft, ook nadat artikel 4, eerste lid, reeds toepassing vond, aanspraak op zijn volle bezoldiging, voor zolang blijkt een geneeskundige verklaring, als bedoeld in artikel 8, tot gedeeltelijke diensthervatting toestemming is verleend.

2. Artikel 4, tweede, derde en vierde lid, zijn van toepassing.

3. Gedurende de periode, waarin het eerste lid toepassing vindt, wordt de termijn, genoemd in artikel 4, eerste lid, opgeschort.

#### **Artikel 6. Ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden**

1. Indien de ziekte of arbeidsongeschiktheid, uit hoofde waarvan de betrokkene verlof geniet, naar het oordeel van het bevoegd gezag, dan wel naar het oordeel van Onze Minister ingeval de betrokkene in dienstbetrekking werkzaam is bij een of meer instellingen, genoemd in artikel 1, onderdeel b1, b2 en b3, in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de hem opgedragen arbeid of in de bijzondere omstandigheden, waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, geniet hij ook na het verstrijken van de in artikel 4, eerste lid, bedoelde termijn zijn volle bezoldiging.

2. Artikel 4, tweede en derde lid, zijn van toepassing.

3. Het eerste lid blijft buiten toepassing ten aanzien van de betrokkene die zonder aannemelijke redenen verzuimd heeft aan het bevoegd gezag binnen 7 dagen mededeling te doen van het bestaan van een omstandigheid als bedoeld in het eerste lid.

#### **Artikel 7. Voortgezet verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid binnen vier weken**

Ter bepaling van de in artikel 4, eerste lid, genoemde termijn, met inbegrip van de periode bedoeld in artikel 5, derde lid, wordt een opnieuw ingegaan verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid als een voortzetting van het vorige verlof beschouwd, tenzij het nieuwe verlof zich voordoet nadat de betrokkene gedurende ten minste vier weken zijn dienst daadwerkelijk volledig had hervat.

#### **Artikel 8. Controle bij hervatting**

1. Ten aanzien van de betrokkene die verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geniet, kan het bevoegd gezag bepalen, dat hij zijn arbeid slechts zal mogen hervatten indien blijkt een geneeskundige verklaring, waarbij is bepaald de mate, waarin de hervatting kan geschieden, daarvoor toestemming is verleend. Deze toestemming is in ieder geval vereist, wanneer de betrokkene gedurende meer dan één jaar evenbedoeld verlof volledig heeft genoten.

2. De betrokkene die verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geniet kan, doch niet vaker dan éénmaal in een tijdvak van één maand,

het bevoegd gezag schriftelijk verzoeken hem te doen onderwerpen aan een onderzoek door de bedrijfsgezondheidsdienst, ter verkrijging van een geneeskundige verklaring als bedoeld in het eerste lid. Het bevoegd gezag is gehouden binnen 14 dagen aan dit verzoek te voldoen.

#### **Artikel 9. Zwangerschaps- en bevallingsverlof**

1. De vrouwelijke betrokkene heeft in verband met haar bevalling aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
2. De betrokkene doet ten minste vier weken voor de dag waarop de bevalling over zes weken is te verwachten aan het bevoegd gezag mededeling van de datum van ingang van het zwangerschapsverlof.

#### **Artikel 10. Besmettelijke ziekten van derden**

1. De betrokkene, die in contact staat of kort geleden heeft gestaan met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de Wet bestrijding infectieziekten en opsporing ziekteoorzaken bepaalde een nominatieve aangifteplicht geldt, mag zijn arbeid niet verrichten en heeft geen toegang tot de dienstgebouwen, -lokalen en -terreinen, waarin en waarop hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht dan met toestemming van de bedrijfsgezondheidsdienst.
2. De betrokkene die verkeert in de in het vorige lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan het bevoegd gezag. Hij is gehouden zich te gedragen naar de door de bedrijfsgezondheidsdienst gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek.
3. Gedurende de periode, dat de betrokkene ingevolge dit artikel zijn arbeid niet verricht, geniet hij zijn volle bezoldiging.

#### **Artikel 11. Reïntegratie van zieke betrokkenen**

1. Ten aanzien van de betrokkene, die verlof wegens ziekte geniet, worden door het bevoegd gezag, in samenwerking met de bedrijfsgezondheidsdienst, zo spoedig mogelijk activiteiten ontwikkeld, gericht op de reïntegratie van betrokkene en uitmondend in de vaststelling van een reïntegratieplan.
2. Ter zake van de in het eerste lid bedoelde reïntegratie-activiteiten gelden voor de instellingen, genoemd in artikel 1, onderdelen b1 tot en met b7, de artikelliden 3 tot en met 8.
3. Ten aanzien van de betrokkene die drie weken verlof wegens ziekte geniet, is het bevoegd gezag verplicht er zorg voor te dragen, dat door de bedrijfsgezondheidsdienst in samenspraak met betrokkene uiterlijk zes weken na aanvang van dit verlof een analyse wordt gemaakt van de mogelijke samenhang tussen de ziekte en de arbeidsomstandigheden, en de eventuele maatregelen die in het belang van het herstel en het behoud van de arbeidsgeschiktheid bevorderlijk kunnen zijn.
4. Ten aanzien van de betrokkene die meer dan zes weken verlof wegens ziekte geniet, stelt het bevoegd gezag na overleg met de betrokkene, de directeur dan wel de voorzitter van de centrale directie en de bedrijfsgezondheidsdienst een reïntegratieplan op, gebaseerd op de conclusie van de analyse genoemd onder het derde lid. Deze conclusie wordt, voorafgaande aan het overleg als bedoeld in de vorige volzin, schriftelijk meegedeeld aan het bevoegd gezag en de betrokkene.  
De inhoud van het reïntegratieplan kan alleen gemotiveerd afwijken van het advies van de bedrijfsgezondheidsdienst terzake. Uiterlijk 13 weken na het begin van het verlof wegens ziekte dient dit plan te zijn vastgesteld.
5. Het reïntegratieplan wordt schriftelijk ter kennis gebracht van betrokkene, de directeur, dan wel de voorzitter van de centrale directie en de bedrijfsgezondheidskundige dienst.

6. Het bevoegd gezag is verplicht er voor te zorgen dat het reïntegratieplan wordt uitgevoerd.

7. Met de betrokkene die 13 weken verlof wegens ziekte geniet heeft het bevoegd gezag een reïntegratiegesprek. In dit gesprek, waarbij de bedrijfsgezondheidsdienst is vertegenwoordigd, wordt het reïntegratieplan geëvalueerd. Zo nodig wordt op grond van dit gesprek door de bedrijfsgezondheidskundige dienst aan het bevoegd gezag een nieuw advies gegeven. Indien een nieuw advies is gegeven is het vierde lid van toepassing.

8. De conclusie van het evaluatiegesprek en in voorkomend geval het bijgestelde reïntegratieplan worden schriftelijk ter kennis gebracht van de betrokkene, de directeur dan wel de voorzitter van de centrale directie en de bedrijfsgezondheidsdienst.

9. Het bevoegd gezag is verplicht er voor zorg te dragen dat uiterlijk zes maanden na het begin van het verlof wegens ziekte de ongeschiktheid van betrokkene wordt gemeld aan het FAOP. Deze melding gaat vergezeld van het reïntegratieplan of de reïntegratieplannen en de resultaten van de uitvoering van dit plan of deze plannen.

### **Artikel 12. Onderzoek naar het recht op een WAO-conforme uitkering**

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

2. Indien bij het onderzoek naar de beoordeling van het recht op een uitkering, als bedoeld in het eerste lid, het FAOP van oordeel is dat de betrokkene arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar te achten in zijn eigen betrekking, zij het onder andere voorwaarden, draagt het bevoegd gezag binnen één jaar na dat oordeel zorg voor effectuering van die andere voorwaarden.

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

### **Artikel 13. Kortingen in verband met inkomsten uit wenselijk geachte arbeid**

1. Indien de betrokkene in het belang van zijn genezing of zijn reïntegratie, dan wel in het kader van herplaatsing, tijdens het verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid door de bedrijfsgezondheidsdienst of door het FAOP wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, worden:

- a. zolang hij aanspraak kan maken op zijn volle bezoldiging, de inkomsten uit deze arbeid hierop geheel in mindering gebracht;
- b. zolang hij aanspraak kan maken op 80% van zijn bezoldiging, bedoelde inkomsten hierop in mindering gebracht, voorzover deze 20% van zijn bezoldiging te boven gaan.

2. De in het eerste lid bedoelde kortingen worden ook toegepast indien de betrokkene tijdens het verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid op advies van de bedrijfsgezondheidsdienst of het FAOP in het belang van zijn genezing of zijn reïntegratie, dan wel in het kader van herplaatsing, wenselijk geachte arbeid voor het bevoegd gezag 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-conforme uitkering van betrokkene.

4. Tot de in het eerste en tweede lid bedoelde inkomsten wordt tevens gerekend een aanvullend invaliditeitspensioen en/of een herplaatsings-toelage, alsmede elke andere toelage, onder welke benaming ook, die geacht kan worden betrekking te hebben op de arbeid, bedoeld in het eerste en tweede lid.

#### **Artikel 14. Geen aanspraak op bezoldiging**

Geen aanspraak op bezoldiging bestaat, indien blijkt een geneeskundige verklaring:

a. de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven is voorgesteld, dat verhindering tot de verrichting van zijn arbeid niet kan worden aangenomen;

b. de betrokkene de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt, tenzij hem daarvan op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt;

c. de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een half jaar na de geneeskundige keuring die terzake van zijn benoeming heeft plaatsgevonden, en alsdan blijkt dat de betrokkene hierbij kennelijk opzettelijk onjuiste informatie over zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, tengevolge waarvan hij toen ten onrechte geschikt is verklaard.

#### **Artikel 15. Staken van bezoldiging**

1. De aanspraak op bezoldiging kan door het bevoegd gezag geheel of ten dele vervallen worden verklaard, indien en zolang de betrokkene:

a. weigert zich te onderwerpen aan een krachtens dit besluit opgedragen geneeskundig onderzoek, dan wel, na voor zulk een onderzoek behoorlijk te zijn opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt;

b. weigert of verzuimt tijdig een WAO-conforme uitkering bij het FAOP aan te vragen, dan wel een verzoek tot verlenging van die uitkering bij het FAOP in te dienen;

c. weigert de volledige medewerking te verlenen aan een geneeskundig onderzoek ter beoordeling van zijn recht op een WAO-conforme uitkering;

d. de controlevoorschriften overtreedt, indien deze voor hem zijn vastgesteld;

e. het land verlaat zonder een geneeskundige verklaring van geen bezwaar;

f. ten onrechte verzuimt zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de hem door de bedrijfsgezondheidsdienst of het FAOP gegeven voorschriften, of anderszins zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd, met dien verstande, dat te dezen voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige of diagnostische aard zijn uitgezonderd;

g. tijdens de verhindering om zijn dienst te verrichten, voor zichzelf of voor derden arbeid verricht, tenzij dit blijkt een geneeskundige verklaring door de bedrijfsgezondheidsdienst of het FAOP, in het belang van zijn genezing, reïntegratie of herplaatsbaarheid gewenst wordt geacht;

h. in gebreke blijft op het door de bedrijfsgezondheidsdienst of het FAOP bepaalde tijdstip en in de door hen bepaalde mate zijn arbeid of hem passende arbeid, dan wel, na afloop van een periode van 52 weken onafgebroken arbeidsongeschiktheid, gangbare arbeid te verrichten, tenzij

hij daarvoor een inmiddels ontstane, door de bedrijfsgezondheidsdienst of het FAOP als geldig erkende reden heeft opgegeven.

2. Het geheel of gedeeltelijk vervallen van aanspraken, bedoeld in het eerste lid, gaat in op een tijdstip, bij de beslissing van het bevoegd gezag vermeld. Dit tijdstip ligt niet voor de dag van die beslissing.

3. De door het FAOP overeenkomstig hoofdstuk II van de WAO vastgestelde en opgelegde voorschriften en verplichtingen gelden voor de betrokkene als waren deze vastgesteld en opgelegd door het bevoegd gezag.

4. Indien betrokkene door het FAOP één of meer sancties zijn opgelegd overeenkomstig hoofdstuk II van de WAO, gelden deze sancties voor betrokkene als waren zij hem opgelegd door het bevoegd gezag met dienovereenkomstige uitwerking op de bezoldiging.

5. De ingevolge artikel 14 of dit artikel geheel of gedeeltelijk geweigerde of vervallen verklaarde bezoldiging, wordt alsnog aan de betrokkene uitbetaald, wanneer de commissie van geneeskundigen bij een hernieuwd onderzoek, ingesteld overeenkomstig artikel 19, te zijnen gunste beslist. Eveneens wordt de geheel of gedeeltelijk geweigerde of vervallen verklaarde bezoldiging alsnog aan betrokkene uitbetaald ingeval, en afhankelijk van de mate waarin, het FAOP naderhand van oordeel mocht zijn dat de sancties, bedoeld in het vierde lid, ten onrechte zijn opgelegd. Uitbetaling van evenbedoelde bezoldiging vindt plaats met dien verstande, dat een uitkering ingevolge artikel 16, tweede lid, daarop in mindering wordt gebracht.

#### **Artikel 16. Uitbetaling en uitkering aan anderen**

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

2. In bijzondere omstandigheden kan door het bevoegd gezag, dan wel door Onze Minister ingeval de betrokkene in dienstbetrekking werkzaam is bij een of meer instellingen genoemd in artikel 1, onderdeel b1, b2 en b3, worden bepaald dat in de gevallen, bedoeld in de artikelen 14 en 15, een uitkering tot ten hoogste het bedrag van de ingehouden bezoldiging geheel of gedeeltelijk aan daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende personen zal worden uitbetaald.

#### **Artikel 17. Onderzoek tijdens verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid**

1. Onverminderd de artikelen 11 en 12 kan het bevoegd gezag de betrokkene doen onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek ter beoordeling van de vraag:

- a. of er sprake is van verhindering tot het verrichten van zijn arbeid;
- b. of zich een omstandigheid voordoet als bedoeld in artikel 14 of in artikel 15, eerste lid onder f;
- c. of verdere maatregelen in het belang van het herstel nodig zijn;
- d. wanneer en in welke mate de dienst kan worden hervat;
- e. of er termen bestaan een geneeskundige verklaring van geen bezwaar als bedoeld in artikel 15, eerste lid onder e, af te geven.

2. Zodra het bevoegd gezag kennis heeft kunnen nemen van de conclusies van het onderzoek, wordt de betrokkene van deze conclusies onverwijld schriftelijk in kennis gesteld onder vermelding van de mogelijkheid van een hernieuwd onderzoek binnen de in artikel 19 genoemde termijnen en onder de daar gestelde voorwaarden. Op verzoek

van betrokkene wordt eveneens zijn behandelend geneeskundige schriftelijk in kennis gesteld van evenbedoelde conclusies.

### **Artikel 18. Onderzoek ondanks dienstvervulling**

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

2. De betrokkene, die in verband met de uitoefening van zijn dienst aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, dan wel aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, is gehouden zich in overleg met of op aanwijzing van de bedrijfsgezondheidskundige dienst te onderwerpen aan een periodiek geneeskundig onderzoek.

3. Zodra het bevoegd gezag kennis heeft kunnen nemen van de conclusies van het in het eerste en tweede lid bedoelde onderzoek, wordt de betrokkene van deze conclusies onverwijld schriftelijk in kennis gesteld onder vermelding van de mogelijkheid van een hernieuwd onderzoek binnen de in artikel 19 genoemde termijnen en onder de daar gestelde voorwaarden. Op verzoek van de betrokkene wordt eveneens zijn behandelend geneeskundige schriftelijk in kennis gesteld van evenbedoelde conclusies.

4. Aan de betrokkene wiens lichamelijke of psychische toestand blijkens de conclusie van het onderzoek zodanig is dat de belangen van hemzelf, van de instelling of van bij zijn dienstuitoefening betrokken derden zich tegen gehele of gedeeltelijke voortzetting van zijn arbeid verzetten, wordt door het bevoegd gezag geheel of gedeeltelijk verlof verleend op de voet van de bepalingen van dit hoofdstuk. Gedurende dit verlof draagt het bevoegd gezag aan de betrokkene zo mogelijk andere werkzaamheden op, voorzover deze, gezien de voordien door hem verrichte werkzaamheden redelijkerwijs passend zijn te achten.

### **Artikel 19. Hernieuwd onderzoek**

1. De betrokkene die bedenkingen heeft tegen een conclusie van geneeskundige aard, als bedoeld in de artikelen 11, 17 en 18, kan daarvan binnen drie dagen na ontvangst van de conclusie onder opgave van redenen aan het bevoegd gezag schriftelijk mededeling doen. Hij kan ter ondersteuning van zijn bedenkingen een verklaring overleggen van een geneeskundige, die alsdan door de commissie, bedoeld in het tweede lid, in de gelegenheid wordt gesteld tot het geven van een nadere schriftelijke of mondelinge toelichting.

2. Behalve indien, na overleg met de bedrijfsgezondheidsdienst, door het bevoegd gezag de bedenkingen van de betrokkene reeds aanstonds voldoende gegrond worden geacht, wordt binnen 14 dagen op last van het bevoegd gezag door een commissie van geneeskundigen een hernieuwd onderzoek ingesteld. In deze commissie mogen geen zitting hebben de geneeskundige of geneeskundigen, die het eerste onderzoek, bedoeld in de artikelen 11, 17 en 18, hebben verricht.

3. De conclusie van de commissie is bindend.

4. De conclusie van het onderzoek deelt de commissie zo spoedig mogelijk schriftelijk mede:

- a. aan het bevoegd gezag dat vervolgens hiervan onverwijld schriftelijk kennis geeft aan de betrokkene;
- b. aan de behandelend geneeskundige van betrokkene op verzoek van laatstgenoemde.

5. De kosten van het hernieuwd onderzoek komen voor rekening van het bevoegd gezag. De eventuele reis- en verblijfkosten van de betrokkene worden hem door het bevoegd gezag vergoed op basis van nader door

het bevoegd gezag te stellen regelen, dan wel, voor zover het een instelling betreft, genoemd in artikel 1, onderdeel b, 1 tot en met 7, op basis van de Regeling vergoeding van reis- en verblijfskosten bij dienstreizen voor onderwijspersoneel.

6. Op de in het eerste en tweede lid genoemde termijnen is de Algemene termijnenwet van toepassing.

## **HOOFDSTUK 2. ONTSLAG UIT DE DIENSTBETREKKING WEGENS ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

### **Artikel 20. Ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor de eigen arbeid**

1. Het bevoegd gezag kan, doch niet vaker dan eenmaal in een tijdvak van drie maanden, de betrokkene doen onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek ter beantwoording van de vraag of volledige hervatting van zijn arbeid al dan niet blijvend is uitgesloten.

2. Indien blijkt dat de betrokkene op grond van ziekten of gebreken is geraakt in een toestand van blijvende ongeschiktheid om aan de aan zijn functie gestelde vereisten te voldoen, kan hij worden ontslagen, mits:

- a. deze blijvende ongeschiktheid onafgebroken 2 jaar heeft geduurd en;
- b. herstel binnen een periode van 6 maanden na deze 2 jaar redelijkerwijs niet is te verwachten en;
- c. er bij het bevoegd gezag voor betrokkene geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn.

3. Ter bepaling van de periode van 2 jaar, bedoeld in het eerste lid, worden perioden van ongeschiktheid voor zijn betrekking samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

4. Indien het bevoegd gezag wenst over te gaan tot ontslag, dient het de betrokkene schriftelijk aan te zeggen dat de procedure ter beoordeling van de medische geschiktheid voor de functie en de kansen op herstel binnen zes maanden in gang wordt gezet. Deze aanzegging geschiedt op zijn vroegst vanaf de 18e maand na de eerste ziektedag, met dien verstande dat de procedure, met inbegrip van het aan het ontslag ten grondslag te leggen medisch- en arbeidskundig advies en de afronding van het onderzoek naar de herplaatsingsmogelijkheden uiterlijk in de 24e maand na de eerste ziektedag kan zijn afgerond.

5. Bij het onderzoek naar de vraag of er sprake is van een situatie, als bedoeld in het tweede lid, onderdelen a. en b., worden de volgende geneeskundigen betrokken:

- a. een geneeskundige, aangewezen door het bevoegd gezag;
- b. een geneeskundige, aangewezen door betrokkene, indien hij hiertoe de wens te kennen heeft gegeven;
- c. een geneeskundige van het FAOP.

De conclusie van het onderzoek wordt neergelegd in een rapport, dat wordt opgesteld door de geneeskundige van het FAOP. Deze doet het rapport toekomen aan het bevoegd gezag en in afschrift aan de betrokkene. Het rapport heeft het karakter van een medisch advies aan het bevoegd gezag.

6. Ter beoordeling van de vraag of er sprake is van een situatie, als bedoeld in het tweede lid, onderdeel c, is vereist dat het bevoegd gezag door middel van een zorgvuldig onderzoek kan aantonen dat er voor betrokkene geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn. Hiertoe onderzoekt het bevoegd gezag 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.

7. Bij het onderzoek, bedoeld in het zesde lid, betreft het bevoegd

gezag ook het oordeel van het FAOP. Bij zijn oordeel betreft het FAOP de reïntegratie-inspanningen van het bevoegd gezag, bedoeld in artikel 11. Indien de betrokkene dat wenst, stelt het FAOP ook hem in kennis van zijn oordeel.

8. Indien bij het onderzoek naar de blijvende ongeschiktheid voor zijn betrekking, bedoeld in de voorgaande leden, het FAOP van oordeel is, dat de betrokkene arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar in zijn eigen betrekking onder andere voorwaarden, dan wel in één of meer andere functies bij het bevoegd gezag, is ontslag slechts mogelijk indien de betrokkene direct aansluitend onder die andere voorwaarden in zijn betrekking, dan wel in die andere functie of één van die andere functies wordt benoemd.

9. Tegen de conclusie van het onderzoek, bedoeld in het zesde lid, alsmede het oordeel van het FAOP, bedoeld in het zevende lid, staat geen beroep open bij de rechter.

### **HOOFDSTUK 3. SUPPLETIEREGELING NA ONTSLAG**

#### **Artikel 21. Recht op suppletie**

1. Met uitzondering van degene, die zijn resterende verdienvermogen volledig benut in één of meer aangehouden betrekkingen, heeft de betrokkene recht op suppletie vanaf het tijdstip dat aan hem ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte of gebreken.

2. Het eerste lid is niet van toepassing indien het in dat lid bedoelde ontslag wordt verleend na het moment dat de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn betrekking wegens ziekte 90 maanden onafgebroken heeft geduurd. Voor het bepalen van genoemde periode van 90 maanden worden perioden van ziekte samengeteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

#### **Artikel 22. Verplichtingen- en sanctieregiem**

1. Het verplichtingen- en sanctieregiem van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op het recht op suppletie.

2. Onverminderd het eerste lid, omvat passende arbeid in de zin van de Werkloosheidswet voor de toepassing van de suppletieregeling mede gangbare arbeid, als bedoeld in artikel 1, onderdeel s.

#### **Artikel 23. Geen uitbetaling van het recht op suppletie**

Het recht op suppletie komt niet tot uitbetaling voor zolang:

- a. betrokkene een WAO-conforme uitkering ontvangt, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
- b. betrokkene is herplaatst in een functie waaraan hij recht kan ontlenen op herplaatsingstoelage als bedoeld in paragraaf 9 van het pensioenreglement.

#### **Artikel 24. Einde recht op suppletie**

Het recht op suppletie eindigt:

- a. na ommekomst van de duur van de suppletie;
- b. met ingang van de dag volgende op die waarop de betrokkene is overleden;
- c. met ingang van de eerste dag van de maand waarin de betrokkene de leeftijd van 65 jaar bereikt.

## **Artikel 25. Hoogte en duur suppletie**

1. De suppletie bedraagt een percentage van de berekeningsgrondslag van de suppletie.

2. Als berekeningsgrondslag, bedoeld in het eerste lid, geldt het dagloon van de betrokkene op de dag voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem recht op suppletie wordt toegekend, voor zover dat betrekking heeft op het inkomen uit de betrekking waaraan het recht op suppletie wordt ontleend.

3. Met inachtneming van artikel 32, vierde lid, van de WPA wordt onder het dagloon, bedoeld in het tweede lid, verstaan het dagloon in de zin van de WAO zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, verminderd met bijdragen strekkende tot betaling van de premie van een door of voor de betrokkene afgesloten particuliere ziektekostenverzekering, als bedoeld in artikel 1, tweede lid onderdeel b, van het Besluit Algemene Dagloonregelen WAO, en vermeerderd met het bedrag aan pensioenbijdrageverhaal, bedoeld in artikel 10 van de Wet financiële voorzieningen privatisering ABP, alsmede het bedrag aan VUT-bijdrageverhaal, bedoeld in artikel 6 van de regeling financiering van VUT-aanspraken, ex artikel 8 van de Wet Kaderregeling VUT overheids personeel;

4. De berekeningsgrondslag van de suppletie wordt telkens aangepast aan de voor de sector geldende algemene bezoldigingswijziging.

5. Het in het eerste lid bedoelde percentage bedraagt:

- a. gedurende de eerste drieëndertig maanden 80%; en
- b. gedurende de daaropvolgende drieëndertig maanden 70%.

## **Artikel 26. Suppletie bij later ontslag dan na 24 maanden**

1. In afwijking van artikel 25, vijfde lid, wordt, indien het in artikel 21 bedoelde ontslag is verleend op een latere datum dan het moment waarop de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte 24 maanden onafgebroken heeft geduurd, de in artikel 25, vijfde lid, genoemde periode verminderd met de periode die gelegen is tussen de ontslagdatum en het moment waarop genoemde ongeschiktheid 24 maanden onafgebroken heeft geduurd. Deze vermindering vindt plaats, te beginnen met de periode gedurende welke de betrokkene recht heeft op 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie.

2. Voor het bepalen van de in het eerste lid bedoelde periode van 24 maanden worden perioden van ziekte of arbeidsongeschiktheid samengeteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

## **Artikel 27. Samenloop met andere uitkeringen**

1. Indien de betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie, ter zake van de dienstbetrekking waaruit dat recht op suppletie is ontstaan, een werkloosheidsuitkering dan wel een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, wordt het bedrag van genoemde uitkering of uitkeringen in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen bij instellingen, die tot de overheids- of onderwijssector behoren, recht heeft op een WAO-conforme uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de eerste volzin, toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

2. Indien de betrokkene recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering die kan worden toegerekend aan een dienstbetrekking, waaruit hij is ontslagen op een datum, gelegen voor de datum van ontslag uit de

dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, welk recht voortduurt na laatstgenoemde datum, wordt, ingeval van een verhoging van de mate van de arbeidsongeschiktheid waardoor het bedrag van die arbeidsongeschiktheidsuitkering verhoogd wordt, uitsluitend het bedrag van die verhoging van die arbeidsongeschiktheidsuitkering in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen bij instellingen, die tot de overheids- of onderwijssector behoren, recht heeft op een WAO-conforme uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de in die volzin eerstgenoemde dienstbetrekking, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen, en wordt, ingeval van een verhoging van de mate van arbeidsongeschiktheid in die eerstgenoemde dienstbetrekking, waardoor het bedrag van die arbeidsongeschiktheidsuitkering verhoogd wordt, uitsluitend het bedrag van die verhoging in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie.

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

1. Indien betrokkene, gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie, inkomsten verwerft uit of in verband met arbeid of bedrijf, anders dan bedoeld in artikel 27, wordt de berekeningsgrondslag van de suppletie verminderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf.

2. Onder inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, bedoeld in het eerste lid, worden begrepen inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die zijn ontstaan:

- a. met ingang van of na de dag waarop het ontslag, ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, hem is aangezegd;
- b. gedurende non-activiteit, vakantie of verlof onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend;
- c. voor de dag van ontslag, ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, anders dan bedoeld in het artikel 27, tweede lid, en onderdelen a en b van dit artikellid, voor zover uit deze arbeid of dit bedrijf na die dag inkomsten of meer inkomsten worden genoten door de betrokkene, terwijl die inkomsten of die meerdere inkomsten of een gedeelte daarvan, het gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid dan wel verband houden met het ontslag.

3. Onze Minister kan in bijzondere gevallen ten gunste van betrokkene afwijken van het tweede lid.

### **Artikel 29. Invloed sancties op de suppletie**

Voor de toepassing van de artikelen 27 en 28 worden uitkeringen steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten indien, als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, één of meer werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht heeft,

- a. vermindering ondergaan;
- b. blijvend geheel geweigerd worden;
- c. tijdelijk of blijvend gedeeltelijk geweigerd worden; dan wel
- d. in uitkeringsduur beperkt worden.

### **Artikel 30. Overlijdensuitkering**

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene, aan wie een suppletie is toegekend, wordt een bedrag uitgekeerd, gelijk aan de berekeningsgrondslag van de suppletie van betrokkene over een tijdvak van drie maanden.
2. Het in het eerste lid bedoelde bedrag wordt uitgekeerd:
  - a. aan de langstlevende der echtgenoten indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde;
  - b. bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon aan de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
  - c. bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.
3. Voor de toepassing van het tweede lid worden mede als echtgenoot aangemerkt niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
4. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in het derde lid, kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien, hetgeen moet kunnen blijken uit een ter zake verleden notariële akte, alsmede uit een uittreksel van het gemeentelijke basisadministratie persoonsgegevens, waaruit een gezamenlijk woonadres blijkt.
5. Op het uit te keren bedrag, bedoeld in het eerste lid, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een of meer werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht had.

### **Artikel 31. Aanvraag en betaling van de suppletie**

1. Door Onze Minister wordt op aanvraag vastgesteld of er recht op suppletie bestaat.
2. Een aanvraag wordt ingediend door middel van een door Onze Minister beschikbaar gesteld aanvraagformulier.
3. De suppletie wordt zo spoedig mogelijk uitbetaald, doch uiterlijk binnen een maand nadat het recht op die suppletie is vastgesteld. De suppletie wordt in de regel per maand achteraf betaald.
4. De suppletie die niet in ontvangst is genomen of is ingevorderd binnen drie maanden na de dag van betaalbaarstelling, wordt niet meer betaald. Onze Minister kan in bijzondere gevallen ten gunste van betrokkene afwijken van de eerste volzin.

### **Artikel 32. Voorschot**

1. Door of namens Onze Minister wordt uit eigen beweging een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie betaald, indien uitsluitend onzekerheid bestaat omtrent de hoogte van de suppletie, omtrent het van de suppletie aan de betrokkene te betalen bedrag of omtrent het nakomen van een verplichting als bedoeld in artikel 22.
2. Door of namens Onze Minister kan op aanvraag van de betrokkene een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie worden betaald, indien onzekerheid bestaat omtrent het recht op suppletie.
3. Een voorschot, bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt beschouwd als een suppletie.



### **Artikel 33. Scholing en opleiding**

1. Onze Minister kan regels stellen op grond waarvan in bij die regels aan te geven gevallen en met inachtneming van bij die regels te stellen beperkingen de betrokkene bevoegd is deel te nemen aan een opleiding of scholing in dagonderwijs.

2. Indien de betrokkene, die recht heeft op suppletie, gaat deelnemen aan een voor hem naar het oordeel van Onze minister noodzakelijke opleiding of scholing, blijft volgens door Onze Minister te stellen regels het recht op suppletie bestaan tot dat die opleiding of scholing is geëindigd.

3. In de door Onze Minister ingevolge het tweede lid te stellen regels, worden in ieder geval voorschriften en beperkingen gegeven met betrekking tot de aard, de omvang en de duur van de in het tweede lid bedoelde opleiding of scholing.

### **Artikel 34. Onbeloonde activiteiten**

1. De betrokkene die onbeloonde activiteiten verricht, is verplicht daarvan mededeling te doen aan Onze Minister, dan wel aan de namens hem handelende uitvoeringsinstelling.

2. De betrokkene heeft voor het verrichten van bijzondere vormen van onbeloonde activiteiten voorafgaande toestemming nodig van Onze Minister, dan wel van de namens hem handelende uitvoeringsinstelling.

### **Artikel 35. Uitvoeringsvoorschriften**

1. Onze Minister stelt nadere regels vast met betrekking tot:

- a. een doelmatige controle ten aanzien van de betrokkenen;
- b. het genieten van vakantie tijdens de duur van de suppletie.

2. Onze Minister kan nadere regels stellen met betrekking tot artikel 34.

### **Artikel 36. Conversie herplaatsingswachtgeld in suppletie**

1. De betrokkene, die op de dag, voorafgaande aan de datum van inwerkingtreding van dit besluit, uit hoofde van een ontslag recht heeft op een herplaatsingswachtgeld als bedoeld in artikel K 4, tweede lid, juncto artikel K6 van de Algemene Burgerlijke Pensioenwet, zoals die wet luidde op 31 december 1995, heeft recht op suppletie.

2. Het in het eerste lid bedoelde recht op suppletie bedraagt bij een op de dag, voorafgaande aan de datum van inwerkingtreding van dit besluit, inmiddels genoten recht op herplaatsingswachtgeld van:

1 maand: gedurende de eerste 27 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;

2 maanden: gedurende de eerste 26 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;

3 maanden: gedurende de eerste 25 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;

4 maanden: gedurende de eerste 24 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;

5 maanden: gedurende de eerste 22 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;

6 maanden: gedurende de eerste 21 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;

7 maanden: gedurende de eerste 20 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;

8 maanden: gedurende de eerste 19 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;

9 maanden: gedurende de eerste 18 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;

10 maanden: gedurende de eerste 17 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;  
11 maanden: gedurende de eerste 16 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;  
12 maanden: gedurende de eerste 15 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;  
13 maanden: gedurende de eerste 14 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;  
14 maanden: gedurende de eerste 13 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;  
15 maanden: gedurende de eerste 12 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;  
16 maanden: gedurende de eerste 11 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;  
17 maanden: gedurende de eerste 10 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;  
18 maanden: gedurende de eerste 9 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;  
19 maanden: gedurende de eerste 9 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;  
20 maanden: gedurende de eerste 8 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;  
21 maanden: gedurende de eerste 7 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;  
22 maanden: gedurende de eerste 6 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;  
23 maanden: gedurende de eerste 5 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;  
24 maanden: gedurende de eerste 4 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;  
25 maanden: gedurende de eerste 3 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;  
26 maanden: gedurende de eerste 2 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;  
27 maanden: gedurende de eerste 1 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;  
28 maanden: gedurende 33 maanden 70%;  
29 maanden: gedurende 32 maanden 70%;  
30 maanden: gedurende 31 maanden 70%;  
31 maanden: gedurende 30 maanden 70%;  
32 maanden: gedurende 29 maanden 70%;  
33 maanden: gedurende 28 maanden 70%;  
34 maanden: gedurende 27 maanden 70%;  
35 maanden: gedurende 26 maanden 70%;  
36 maanden: gedurende 25 maanden 70%;  
37 maanden: gedurende 24 maanden 70%;  
38 maanden: gedurende 23 maanden 70%;  
39 maanden: gedurende 22 maanden 70%;  
40 maanden: gedurende 21 maanden 70%;  
41 maanden: gedurende 20 maanden 70%;  
42 maanden: gedurende 19 maanden 70%;  
43 maanden: gedurende 18 maanden 70%;  
44 maanden: gedurende 17 maanden 70%;  
45 maanden: gedurende 16 maanden 70%;  
46 maanden: gedurende 15 maanden 70%;  
47 maanden: gedurende 14 maanden 70%;  
48 maanden: gedurende 13 maanden 70%;  
49 maanden: gedurende 11 maanden 70%;  
50 maanden: gedurende 10 maanden 70%;  
51 maanden: gedurende 9 maanden 70%;

52 maanden: gedurende 8 maanden 70%;  
53 maanden: gedurende 7 maanden 70%;  
54 maanden: gedurende 6 maanden 70%;  
55 maanden: gedurende 5 maanden 70%;  
56 maanden: gedurende 4 maanden 70%;  
57 maanden: gedurende 3 maanden 70%;  
58 maanden: gedurende 2 maanden 70%;  
59 maanden: gedurende 1 maand 70%.

3. De artikelen 22 tot en met 24, 25, vierde lid, 26 tot en met 30, artikel 31, derde en vierde lid, alsmede 32 tot en met 35 zijn van overeenkomstige toepassing.

4. Onze Minister stelt ambtshalve voor iedere daarvoor in aanmerking komende betrokkene het recht op suppletie vast met inachtneming van het in dit artikel bepaalde.

5. Artikel 25, eerste lid, is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat voor de vaststelling van de berekeningsgrondslag voor de betrokkene als dagloon geldt het dagloon zoals bepaald in artikel 42, derde lid, van de WPA, zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.

6. Bij de bepaling op het moment van inwerkingtreding van dit besluit van de periode waarover herplaatsingswachtgeld is genoten, wordt deze periode naar beneden afgerond op een hele maand.

### **Artikel 37. Conversie ingeval suppletiegerechtigd binnen zes maanden**

Indien de betrokkene, die op de datum van inwerkingtreding van dit besluit onafgebroken gedurende een periode van 52 weken arbeidsongeschikt is geweest in de zin van artikel 19, eerste lid, van de WAO en de mate van zijn algemene invaliditeit op grond van de Algemene Burgerlijke Pensioenwet is vastgesteld op ten minste 15%, dan wel de mate van arbeidsongeschiktheid ingevolge de ministeriële regeling op grond van artikel 8, derde lid, van de AAW is vastgesteld op ten minste 25%, binnen een periode van zes maanden is aan te merken als een betrokkene in de zin van dit hoofdstuk, geldt voor hem als dagloon het dagloon zoals bepaald in artikel 39, vierde of vijfde lid, van de WPA, zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.

### **Artikel 38. Algemeen neerwaartse wijzigingen**

Tenzij de sectorale sociale partners anders overeenkomen, wordt, indien het niveau van de WAO een algemene neerwaartse wijziging ondergaat, deze neerwaartse wijziging, na afloop van zes maanden na de datum van publicatie daarvan in het Staatsblad, op overeenkomstige wijze ten aanzien van de suppletie doorgevoerd.

## **HOOFDSTUK 4. AANSPRAKEN WEGENS ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID NA BEËINDIGING VAN DE DIENSTBETREKKING**

### **Artikel 39. Aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na ontslag of beëindiging van de dienstbetrekking**

1. De gewezen betrokkene die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, ontstaan voor het tijdstip waarop hem ontslag is verleend, niet zijnde een ontslag op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid, dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, nadien nog ongeschikt is hem passende, dan wel, na een periode van 52 weken onafgebroken

arbeidsongeschiktheid, gangbare arbeid te verrichten, een en ander voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaarde is herplaatst in een betrekking, behoudt gedurende zijn ongeschiktheid zijn laatstgenoten bezoldiging. Het in de vorige volzin bepaalde geldt slechts voor zover de termijn van 18 kalendermaanden, genoemd in artikel 4, eerste lid, nog niet is verstreken, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin de gewezen betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

2. De gewezen betrokkene die binnen vier weken na het tijdstip waarop hij is ontslagen, dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, wegens ziekte ongeschikt wordt hem passende arbeid te verrichten, ontvangt zijn laatstelijk genoten bezoldiging, mits hij gedurende tenminste acht weken onmiddellijk aan dat tijdstip voorafgaand in dienst is geweest of, ten aanzien van de betrokkene, bedoeld in artikel 1, onder c1 en c2, gedurende ten minste in totaal drie van de zes maanden onmiddellijk aan dat tijdstip voorafgaand in dienst is geweest. De laatstelijk genoten bezoldiging wordt uitbetaald zolang de ongeschiktheid van de betrokkene duurt en voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaarde is herplaatst in een betrekking, doch uiterlijk tot en met 52 weken na de aanvang daarvan, dan wel indien dit eerder is tot uiterlijk de eerste dag van de maand volgende op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

3. Het eerste en tweede lid vinden geen toepassing ten aanzien van de betrokkene, die in verband met de aanvaarding van werkzaamheden van ten minste gelijke omvang als die van de beëindigde dienstbetrekking, aanspraak kan maken op honorering, loon of bezoldiging, dan wel op een uitkering wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid uit hoofde van die werkzaamheden.

4. 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 een periode van 52 weken onafgebroken arbeidsongeschiktheid, 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.

5. De gewezen betrokkene, bedoeld in het eerste en tweede lid, die zijn laatstgenoten, onderscheidenlijk zijn laatstelijk genoten bezoldiging ontvangt, heeft, indien hij gerekend vanaf de eerste ziektedag 52 weken onafgebroken niet in staat is geweest zijn arbeid wegens ziekte geheel of gedeeltelijk te verrichten, recht op een WAO-conforme uitkering, indien hij aan de daarvoor gestelde eisen voldoet.

6. Voor de gewezen vrouwelijke betrokkene, die recht heeft op haar laatstelijk genoten bezoldiging vanwege zwangerschaps- en bevallingsverlof, is artikel 9, tweede lid, van overeenkomstige toepassing. Zolang zij na de beëindiging van de in de vorige volzin bedoelde uitkeringen nog wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid ongeschikt is om haar passende dan wel, na een periode van 52 weken onafgebroken arbeidsongeschiktheid, gangbare arbeid te kunnen verrichten, dan wel binnen vier weken na deze beëindiging in die zin arbeidsongeschikt wordt, is het bepaalde in het tweede, derde en vierde 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.

7. 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 WAO-conforme uitkering of

anderszins een uitkering uit hoofde van ziekte en arbeidsongeschiktheid of werkloosheid;

b. een de betrokkene toegekend invaliditeitspensioen door de Stichting Pensioenfonds ABP, alsmede een eventuele aanvulling op dat pensioen, als bedoeld in artikel 41, derde lid;

c. inkomsten welke de gewezen betrokkene inmiddels mocht zijn gaan genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, daaronder mede begrepen uitkeringen terzake van ziekte en arbeidsongeschiktheid, voor zover niet afkomstig uit verzekeringen, waarvoor de premie uitsluitend voor eigen rekening van betrokkene is betaald.

8. In de gevallen, bedoeld in dit artikel, vinden de artikelen 14, 15, 16 en 17, waar mogelijk, overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 40. Voorwaarden en verplichtingen bij het verkrijgen van aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na beëindiging van de dienstbetrekking**

1. Ter verkrijging van de in artikel 39, eerste, tweede en vierde lid bedoelde aanspraken richt de gewezen betrokkene binnen 7 dagen na het ontstaan van de voor die aanspraken vereiste omstandigheden een aanvraag tot het bevoegd gezag, dan wel aan Onze Minister indien hij in dienstbetrekking werkzaam was bij een of meer instellingen, genoemd in artikel 1, onderdeel b1, b2 en b3. Bij overschrijding van deze termijn vervalt de aanspraak gedurende het aantal dagen van deze overschrijding, tenzij de gewezen betrokkene aantoonst, 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 het bevoegd gezag. De uitbetaling vindt maandelijks plaats, tenzij deze met toestemming van de gewezen betrokkene in langere termijnen geschiedt. Het bevoegd gezag kan, vooruitlopende op de vaststelling van de aanspraken, uitbetalingen aan de betrokkene verrichten bij wijze van voorschot.

3. De gewezen betrokkene wordt door het aanvaarden van de vastgestelde aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vierde en zesde lid van artikel 39, geacht er in toe te stemmen dat allen die daarvoor naar het oordeel van het bevoegd gezag 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 het bevoegd gezag daartoe aanleiding ziet, zich te onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek tot het verkrijgen van ieder mogelijke uitkering ingevolge arbeidsongeschiktheid, ter vervanging van de in artikel 39, eerste, tweede, vierde en zesde lid bedoelde aanspraken.

5. De gewezen betrokkene is verplicht het bevoegd gezag uit eigen beweging onverwijld in kennis te stellen van alle omstandigheden, waarvan het hem redelijkerwijs duidelijk is, dan wel moet zijn, dat die van invloed kunnen zijn op de vaststelling van de in artikel 39, eerste, tweede, vierde en zesde lid bedoelde aanspraken. Onder dergelijke omstandigheden vallen tevens te verwachten inkomsten, van welke aard dan ook, waarvan de hoogte en de duur nog niet of niet exact kunnen worden vastgesteld.

6. Het bevoegd gezag kan bepalen, dat geen recht op de aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vierde en zesde lid van artikel 39, bestaat indien de gewezen betrokkene de gegevens die noodzakelijk zijn voor de vaststelling van deze aanspraken niet, niet volledig of onjuist heeft verstrekt.

7. Het recht op de aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vierde en zesde lid van artikel 39, kan door het bevoegd gezag 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, vierde en zesde lid van artikel 39, vervalt in ieder geval indien de gewezen betrokkene daartoe niet binnen 2 jaar na de beëindiging van zijn dienstbetrekking een verzoek heeft ingediend.

9. Uitkeringen ingevolge de in het eerste, tweede, vierde en zesde lid van artikel 39 bedoelde aanspraken, die niet in ontvangst zijn genomen of ingevorderd binnen drie maanden na de betaalbaarstelling, worden niet meer betaald. Het bevoegd gezag, dan wel Onze Minister ingeval de betrokkene in diensbetrekking werkzaam was bij een of meer instellingen, genoemd in artikel 1, onderdeel b1, b2 en b3, kan in bijzondere gevallen ten gunste van betrokkene afwijken van de eerste volzin.

#### **Artikel 41. Uitkering aan gewezen arbeidsongeschikten**

1. Aan de gewezen betrokkene die een WAO-conforme uitkering ontvangt, wordt, indien zijn arbeidsongeschiktheid naar het oordeel van het bevoegd gezag, dan wel Onze Minister ingeval betrokkene in dienstbetrekking werkzaam is bij één of meer instellingen, genoemd in artikel 1, onderdeel b1, b2 en b3, in overwegende mate werd veroorzaakt door de aard van de hem opgedragen werkzaamheden of door de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en de arbeidsongeschiktheid niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, een uitkering verleend in aanvulling op een hem uit hoofde van die arbeidsongeschiktheid toegekende suppletie krachtens hoofdstuk 3 van dit besluit dan wel op een hem toegekend invaliditeitspensioen en/of herplaatsingstoelage door de Stichting Pensioenfonds ABP.

2. Ingeval van toekenning van een suppletie, als bedoeld in het eerste lid, omvat de uitkering, bedoeld in dat lid, een zodanig bedrag, dat de betrokkene, te zamen met die suppletie, 90,02% van zijn laatstelijk genoten bezoldiging ontvangt.

3. Ingeval van toekenning van een invaliditeitspensioen, als bedoeld in het eerste lid, omvat de uitkering, bedoeld in dat lid, een zodanig bedrag, dat betrokkene, te zamen met het invaliditeitspensioen en/of de herplaatsingstoelage, bij een arbeidsongeschiktheid van:

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

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

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

80% of meer: 83,59%  
65 tot 80%: 60,76%  
55 tot 65%: 50,15%  
45 tot 55%: 41,80%  
35 tot 45%: 33,44%

25 tot 35%: 25,08%

15 tot 25%: 16,72%

van de laatstelijk genoten bezoldiging ontvangt.

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

4. Indien ingevolge het bepaalde in artikel 8.10 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP een algemeen neerwaartse wijziging is doorgevoerd ten aanzien van het invaliditeitspensioen, genoemd in het eerste en derde lid, wordt deze neerwaartse wijziging zes maanden nadien op overeenkomstige wijze doorgevoerd ten aanzien van de uitkering, bedoeld in het eerste lid, tenzij binnen die periode van zes maanden sociale partners anders overeenkomen.

5. Bij de vaststelling van de uitkering, bedoeld in het eerste lid, worden, indien een WAO-conforme uitkering, een suppletie, een invaliditeitspensioen, een werkloosheidsuitkering, dan wel een naar aard en strekking met deze uitkeringen overeenkomende uitkering, door samenloop met andere inkomsten, dan wel door toedoen of nalaten van betrokkene blijvend of tijdelijk en/of geheel of gedeeltelijk worden geweigerd, verminderd of beëindigd, deze uitkeringen steeds geacht door betrokkene onverminderd te worden genoten.

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

6. Indien het overlijden van een betrokkene, dan wel van een voor een uitkering, als bedoeld in de voorgaande leden, in aanmerking gekomen gewezen betrokkene, het rechtstreeks gevolg is van arbeidsongeschiktheid, bedoeld in het eerste lid, wordt aan degene die in verband met dit overlijden krachtens de WPA een nabestaandenpensioen van de Stichting Pensioenfonds ABP geniet een uitkering verleend ten bedrage van 18% van dit pensioen. De uitkering eindigt met ingang van de maand waarin de overledene de leeftijd van 65 jaar zou hebben bereikt, dan wel, indien de weduwe of de weduwnaar aan wie een pensioen werd toegekend hertrouwt, met ingang van de maand volgend op die van het hertrouwen. Het bepaalde in artikel 40, eerste, tweede, derde, vijfde, zesde, zevende en negende lid is van overeenkomstige toepassing.

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

## **HOOFDSTUK 5. VERGOEDING ZIEKTEKOSTEN IN BIJZONDERE GEVALLEN**

### **Artikel 42. Ziektekosten**

Door het bevoegd gezag, dan wel door Onze Minister ingeval betrokkene in dienstbetrekking werkzaam is bij een of meer instellingen, genoemd in artikel 1, onderdeel b1, b2 en b3, kan in bijzondere gevallen aan de betrokkene een tegemoetkoming worden toegekend in noodzakelijk gemaakte kosten, verband houdende met ziekte, welke de betrokkene voor zichzelf en voor zijn medebetrokkenen, bedoeld in de Regeling ziektekostenvoorziening overheids personeel, heeft gemaakt, indien hierin niet ingevolge een andere regeling kan worden voorzien en deze kosten redelijkerwijs niet te zijnen laste kunnen blijven.

### **Artikel 43. Kosten ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden**

In geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid die naar het oordeel van het bevoegd gezag, dan wel van Onze Minister ingeval de betrokkene in dienstbetrekking werkzaam is bij een of meer instellingen, genoemd in artikel 1, onderdeel b1, b2 en b3, in overwegende mate veroorzaakt is door de aard van de betrokkene opgedragen werkzaamheden, dan wel door de omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, worden hem vergoed de naar het oordeel van het bevoegd gezag te zijnen laste blijvende noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling.

## **HOOFDSTUK 6. OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN**

### **Artikel 44. Terugbetaling en terugvordering**

1. Het bevoegd gezag kan al hetgeen op grond van dit besluit 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 dit besluit, dan wel verrekenen met uitkeringen op grond van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel, het Kaderbesluit rechtspositie HBO, het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs en onderzoek en het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel:

- a. gedurende vijf jaren na de dag van de betaalbaarstelling indien het bevoegd gezag door toedoen van betrokkene onverschuldigd heeft betaald; en
- b. gedurende twee jaren na de dag van de betaalbaarstelling in de overige gevallen waarin het de betrokkene redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat het bevoegd gezag onverschuldigd betaalde.

2. Een voorschot wordt door betrokkene op eerste vordering van het bevoegd gezag terugbetaald of door het bevoegd gezag in mindering gebracht op een later te betalen bezoldiging of uitkering op grond van dit besluit, dan wel verrekend met uitkeringen op grond van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel, het Kaderbesluit rechtspositie HBO, het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs en onderzoek en het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel.

### **Artikel 45. Onvervreemdbaarheid van bezoldiging of uitkering**

1. Iedere bezoldiging of uitkering op grond van dit besluit, alsmede aanvullingen daarop, is onvervreemdbaar en niet vatbaar voor verpanding of belening.

2. Een machtiging tot het in ontvangst nemen van de in het eerste lid bedoelde bezoldigingen of uitkeringen, alsmede aanvullingen daarop, onder welke vorm of benaming ook verleend, is steeds herroepelijk.

3. Elk beding, strijdig met het eerste of tweede lid, is nietig.

### **Artikel 46. Verhaalswet**

De betrokkene, die als ambtenaar in de zin van de Verhaalswet ongevallen ambtenaren wordt aangemerkt, is verplicht van een oorzaak van verhindering tot dienstverrichting, ten aanzien waarvan aanspraken tegenover derden bestaan zo spoedig mogelijk kennis te geven aan het bevoegd gezag en overigens alle medewerking te verlenen die in verband met de uitvoering van die wet van hem wordt verlangd.



#### **Artikel 47. Tervisielegging**

Het bevoegd gezag draagt er zorg voor, dat een bijgewerkt exemplaar van dit besluit op een voor de betrokkene steeds toegankelijke plaats ter inzage beschikbaar is.

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

De betrokkene, die op de dag, voorafgaande aan de datum van inwerkingtreding van dit besluit, uit hoofde van ziekte of arbeidsongeschiktheid een uitkering ontvangt krachtens het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel, het Kaderbesluit rechtspositie HBO, het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs- en onderzoek of het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel, zoals deze regelingen luiden op 31 december 1995, heeft recht op een daarmee overeenkomende uitkering ingevolge dit Besluit. De onafgebroken periode van arbeidsongeschiktheid welke reeds verlopen is op de dag van inwerkingtreding van dit besluit, telt mee voor de periode, genoemd in artikel 20, tweede lid, onder a, en derde lid.

#### **Artikel 49. Geen rechten voor datum van inwerkingtreding besluit**

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

#### **Artikel 50. Te naamstelling besluit**

Dit besluit wordt aangehaald als tijdelijk Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekpersoneel.

### **ARTIKEL II**

In het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel<sup>1</sup> worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- A. In artikel I-A1, worden de volgende wijzigingen aangebracht:
1. Artikel I-A1, onderdeel d, sub 7 wordt vervangen door:  
een B3-lichaam als bedoeld in artikel 1, onder g, dan wel als bedoeld in artikel 2, derde 3, onderdeel b, juncto artikel 3 van de WPA, waarop dit besluit door Onze Minister van toepassing is verklaard;
  2. In artikel I-A1, onderdeel k, worden de woorden «de pensioenwet» vervangen door: de WPA en het daarop berustende pensioenreglement;
  3. Artikel I-A1, onder l wordt vervangen door:
    - I. WPA: de Wet privatisering ABP;
    4. Tussen artikel I-A1, onderdeel l en onderdeel m, wordt een nieuw onderdeel II ingevoegd, luidend:
      - II. het pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
    5. Onderdeel m wordt vervangen door:  
pensioen: een pensioen, als bedoeld in en vastgesteld bij of krachtens de WPA.
  - B. In artikel I-B1, eerste lid, wordt de zinsnede «ingesteld door de bedrijfsgeneeskundige dienst, bedoeld in artikel I-E1, onder b» vervangen

door: ingesteld door de bedrijfsgezondheidsdienst, bedoeld in artikel 1, onder g van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekpersoneel.

C. Artikel I-C31, derde lid wordt vervangen door:

3. De voorwaarden bevatten in ieder geval een regeling met betrekking tot de betaling van door de betrokkene aan het bevoegd gezag verschuldigde premiebijdragen ter zake van pensioenen, vervroegde uittreding en sociale verzekeringen, volgens bij of krachtens dit besluit nader te stellen regels.

D. Hoofdstuk I-E vervalt.

E. In artikel I-F1, onder a sub 3, wordt de zinsnede «of van een uitkering overeenkomstig de normen van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen als bedoeld in artikel 3, tweede lid, van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekpersoneel.

F. In artikel I-K1 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. artikel I-K1, onder a, sub 3 komt te luiden:

3. in een betrekking waarbij betrokkene in dienst is van een lichaam als bedoeld in artikel 2, eerste lid, onder b, c, d, e en f, dan wel als bedoeld in artikel 2, derde lid, onderdeel b, jo. artikel 3 van de WPA;

2. in artikel I-K1, onder a sub 4, wordt de zinsnede: «in artikel B3 van de pensioenwet» vervangen door: in artikel 1, eerste lid onder g, van de WPA, dan wel als bedoeld in artikel 2, derde lid onderdeel b, juncto artikel 3 van de WPA;

G. In hoofdstuk I-L worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. In artikel I-L2, tweede lid, wordt de zinsnede «bedoeld in artikel I-E3 en I-E4 van dit besluit» vervangen door: bedoeld in artikel 4 en 5 van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekpersoneel.

2. In artikel I-L3, eerste lid, wordt de zinsnede «die ingevolge artikel I-E19, eerste, tweede, derde of vijfde lid, nog bezoldiging geniet» vervangen door: die ingevolge artikel 39, eerste, tweede, vierde of zesde lid van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekpersoneel nog bezoldiging geniet.

H. In hoofdstuk I-P worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. In artikel I-P77, tweede lid, wordt de zinsnede «in verband met een onherroepelijk geworden beslissing als bedoeld in artikel P5 van de pensioenwet» vervangen door: in verband met ziekte en arbeidsongeschiktheid.

2. Artikel I-P90, tweede lid, wordt vervangen door:

De in het eerste lid bedoelde toelage behoort niet tot het inkomen, bedoeld in het pensioenreglement, en telt niet mee voor de berekening en vaststelling van uitkeringen ingevolge het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel, het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekpersoneel, alsmede de regeling voor vervroegde uittreding.

3. Artikel I-P91, derde lid, wordt vervangen door:

De in het eerste lid bedoelde toelage behoort niet tot het inkomen, bedoeld in het pensioenreglement, en telt niet mee voor de berekening en vaststelling van uitkeringen ingevolge het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel, het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekpersoneel, alsmede de regeling voor vervroegde uittreding.

I. In hoofdstuk I-Q worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. Artikel I-Q210, tweede lid, wordt vervangen door:  
De in het eerste lid bedoelde toelage behoort niet tot het inkomen, als bedoeld in het pensioenreglement, en telt niet mee voor de berekening en vaststelling van uitkeringen ingevolge het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel, het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekpersoneel, alsmede de regeling voor vervroegde uittreding.
  2. Artikel I-Q308, tweede lid, wordt vervangen door:  
De in het eerste lid bedoelde toelage behoort niet tot het inkomen, bedoeld in het pensioenreglement, en telt niet mee voor de berekening en vaststelling van uitkeringen ingevolge het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel, het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekpersoneel, alsmede de regeling voor vervroegde uittreding.
- J. In hoofdstuk I-R worden de volgende wijzigingen aangebracht:
1. In artikel I-R206, eerste lid, wordt de zinsnede: «anders dan wegens een onherroepelijk geworden beslissing als bedoeld in artikel P5 van de pensioenwet wordt beëindigd» vervangen door: anders dan wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt beëindigd.
  2. In artikel I-R306, eerste lid, wordt de zinsnede: «anders dan wegens een onherroepelijk geworden beslissing als bedoeld in artikel P5 van de pensioenwet wordt beëindigd» vervangen door: anders dan wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt beëindigd.
- K. In artikel I-V5, eerste lid, wordt de zinsnede «artikelen I-E3 en I-E4» vervangen door: artikelen 4 en 5 van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekpersoneel.
- L. In artikel I-Z1 worden de volgende wijzigingen aangebracht:
1. In artikel I-Z1, eerste lid, vervalt de zinsnede: «I-E5, tweede lid, I-E13, tweede lid,» en wordt na «I-P17» de zinsnede «alsmede artikel 16, tweede lid van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekpersoneel» toegevoegd.
  2. In artikel I-Z1, derde lid, wordt de zinsnede «Waar in de artikelen I-E12, eerste en tweede lid, I-E14, eerste lid, I-E15, eerste lid, I-E17, eerste lid en I-E18, eerste lid,» vervangen door:  
Waar in de artikelen 15, eerste en tweede lid, 17, eerste lid, 18, eerste lid en 20, eerste lid van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekpersoneel.
  3. In artikel I-Z1, vierde lid, wordt de zinsnede: «I-E5, eerste lid, I-E16, zesde lid, I-E20, eerste lid, I-E22, eerste en tweede lid,» vervangen door: alsmede de artikelen 6, eerste lid, 39, eerste lid, en 43 van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekpersoneel.
- M. In artikel II-B1, wordt de zinsnede: «I-E» vervangen door: op grond van het bepaalde in het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekpersoneel.
- N. In hoofdstuk II-D worden de volgende wijzigingen aangebracht:
1. In artikel II-D3 worden de volgende wijzigingen aangebracht:
    - a. In artikel II-D3, eerste lid, onder c, wordt de zinsnede: «blijkens een onherroepelijk geworden beslissing als bedoeld in artikel P5 van de pensioenwet» vervangen door: zulks met in achtneming van de bepalingen in artikel 20 van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekpersoneel.
    - b. Artikel II-D3, vijfde lid, vervalt.
  2. In artikel II-D5 worden de volgende wijzigingen aangebracht:
    - a. In artikel II-D5, derde lid, wordt de zinsnede: «noch gedurende het verlof, bedoeld in artikel I-E8, derde lid,» vervangen door: noch gedurende

het zwangerschaps- en bevallingsverlof bedoeld in artikel 9, eerste lid van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekspersoneel;

b. Artikel II-D5, zesde lid, wordt vervangen door:

In het geval de betrokkene blijkt het doorlopen van de procedure, bedoeld in artikel 20 van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekspersoneel, blijvend ongeschikt is verklaard voor de vervulling van zijn functie, eindigt het dienstverband niet eerder dan op de dag waarop het ontslagbesluit hem ter kennis is gesteld.

3. Artikel II-D6, vijfde lid, wordt vervangen door:

In het geval de betrokkene blijkt het doorlopen van de procedure, bedoeld in artikel 20 van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekspersoneel, blijvend ongeschikt is verklaard voor de vervulling van zijn functie, eindigt het dienstverband niet eerder dan op de dag waarop het ontslagbesluit hem ter kennis is gesteld.

O. In hoofdstuk V-H8 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. In artikel V-H8, eerste lid, wordt «31 december 1995» vervangen door «31 december 1997».

2. In artikel V-H8, tweede lid, wordt «1 januari 1996» vervangen door «1 januari 1998».

### **ARTIKEL III**

In het Kaderbesluit rechtspositie HBO<sup>2</sup> worden de volgende wijzigingen aangebracht.

A. In artikel 1 vervallen de onderdelen h, i, k, l, m en n.

B. Titel 3 vervalt.

### **ARTIKEL IV**

In het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs en onderzoek<sup>3</sup> worden de volgende wijzigingen aangebracht.

A. In hoofdstuk 5 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. De artikelen 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6 en 5.7 vervallen.

2. In artikel 5.8 wordt de zinsnede: «ingevolge of krachtens de artikelen 5.1 en 5.4 in het genot was van bezoldiging of van een uitkering overeenkomstig de normen van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering dan wel ingevolge artikel 5.5 in het genot was van een uitkering als in dat artikel bedoeld.» vervangen door:

ingevolge of krachtens de bepalingen van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekspersoneel in het genot was van bezoldiging, een WAO-conforme uitkering of van een suppletie-uitkering.

3. In artikel 5.12 wordt de zinsnede: «dat aanspraak heeft op een invaliditeitspensioen» vervangen door:

dat aanspraak heeft op een WAO-conforme uitkering.

4. Artikel 5.13 vervalt.

B. In artikel 7.4 wordt de zinsnede: «Onverminderd de hoofdstukken 5 en 8» vervangen door:

Onverminderd het bepaalde in hoofdstuk 5 en het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekspersoneel.

C. Hoofdstuk 8 vervalt.

D. In artikel 11.3, vierde lid, wordt de zinsnede: «hetgeen daaronder voor de toepassing van hoofdstuk 5 en 8 wordt verstaan» vervangen door: hetgeen daaronder voor de toepassing van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekspersoneel wordt verstaan.

E. In hoofdstuk 12 worden de volgende wijzigingen aangebracht.

1. In artikel 12.3, eerste lid, wordt de zin: «Aan het personeelslid dat ontslag vraagt met het oog op een uitkering op grond van de Wet uitkering wegens vrijwillig vervroegd uittreden, wordt ontslag verleend, indien het bestuur van het Algemeen burgerlijk pensioenfonds op een desbetreffende aanvraag heeft beslist dat na dat te verlenen ontslag recht bestaat op een uitkering op grond van die Wet.» vervangen door:

Aan het personeelslid dat ontslag vraagt met het oog op een uitkering krachtens de Wet kaderregeling VUT overheidspersoneel, wordt ontslag verleend, indien het bestuur van de Stichting VUT-fonds op een desbetreffende aanvraag heeft beslist dat na dat te verlenen ontslag recht bestaat op een uitkering krachtens die Wet.

2. Artikel 12.9, eerste lid, onder f., wordt vervangen door:

f. Blijvende ongeschiktheid, uit hoofde van ziekten of gebreken, voor de vervulling van zijn functie blijktens het doorlopen van de procedure, bedoeld in artikel 20 van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekspersoneel.

3. Artikel 12.10 vervalt.

4. In artikel 12.14 wordt de zinsnede: «dan wel op herplaatsingswachtgeld krachtens de Algemene burgerlijke pensioenwet» vervangen door:

dan wel op suppletie, als bedoeld in hoofdstuk III van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekspersoneel.

## **ARTIKEL V**

In het Besluit Werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel<sup>4</sup> worden de volgende wijzigingen aangebracht:

A. In artikel 1, eerste lid, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. In onderdeel b, de volzin na sub 19 wordt vervangen door:  
De betrokkene die ter zake van zijn arbeidsverhouding niet als overheidswerknemer in de zin van de WPA wordt aangemerkt, kan aan dit besluit geen aanspraken ontlenen.

2. Onderdeel g wordt vervangen door:

g. WPA: de Wet privatisering ABP.

3. Na onderdeel g wordt een nieuw onderdeel gg ingevoegd, luidende:  
gg. het pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting pensioenfonds ABP.

B. In artikel 5 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. Het eerste lid, onderdeel b wordt vervangen door:

b. een WAO-conforme uitkering ontvangt op grond van het bepaalde in paragraaf 9 van de WPA, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van tenminste 80%, dan wel recht heeft op een suppletie als bedoeld in hoofdstuk 3 van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekspersoneel, dan wel een toelage ontvangt op grond van artikel 58, eerste of derde lid van de AAW, die, al of niet vermeerderd met een WAO-conforme uitkering 70% of meer bedraagt van het dagloon, waarnaar die WAO-conforme uitkering is of zou zijn berekend;

2. Het eerste lid, onderdeel d, vervalt onder vernummering van de onderdelen e, f, g, h, i, j, k en l tot de onderdelen d, e, f, g, h, i, j en k.

3. In het tweede lid wordt de zinsnede: «het herplaatsingswachtgeld als bedoeld in artikel K4, tweede lid, van de pensioenwet» vervangen door:

de suppletie als bedoeld in hoofdstuk 3 van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekspersoneel, en de zinsnede: «het herplaatsingswachtgeld» vervangen door: de suppletie;

C. In artikel 24 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. Het vierde lid wordt vervangen door:
4. Voor de vaststelling van het arbeidsverleden worden dagen waarover een betrokkene:
  - a. recht heeft op een WAO-conforme uitkering als bedoeld in paragraaf 9 van de WPA, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van tenminste 80%, of een toelage ontvangt op grond van artikel 58, eerste of derde lid, van de AAW, die, al dan niet vermeerderd met een WAO-conforme uitkering, 70% of meer bedraagt van het dagloon, waarnaar die WAO-conforme uitkering is of zou zijn berekend;
  - b. een uitkering ontvangt, die naar aard en strekking overeenkomt met een uitkering, bedoeld in onderdeel a; gelijkgesteld met dagen waarover loon is ontvangen.
2. In het negende lid wordt de zinsnede «een uitkering op grond van de Werkloosheidswet alsmede een uitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering» vervangen door: een WAO-conforme uitkering, als bedoeld in paragraaf 9 van de WPA.

D. In artikel 36 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. Het zesde lid wordt vervangen door:
6. Indien de betrokkene direct voorafgaande aan zijn werkloosheid recht had op een ziekte-uitkering na ontslag, een WAO-conforme uitkering als bedoeld in paragraaf 9 van de WPA, dan wel op een suppletie, als bedoeld in hoofdstuk 3 van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekspersoneel, wordt de beëindiging van zijn dienstverband, voor zoveel nodig, geacht onmiddellijk te zijn voorafgegaan aan het ontstaan van de werkloosheid, met dien verstande dat de periode van arbeidsongeschiktheid niet meetelt voor het vaststellen van het aantal jaren als bedoeld in het eerste, tweede en derde lid.
2. In het zevende lid, wordt de zinsnede: «een pensioen ingevolge artikel E1, onder b, van de pensioenwet» vervangen door: een WAO-conforme uitkering als bedoeld in paragraaf 9 van de WPA, en de zinsnede: «een herplaatsingswachtgeld als bedoeld in artikel K4 van de pensioenwet» vervangen door: een suppletie als bedoeld in hoofdstuk 3 van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekspersoneel.

In artikel 39 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. Het vierde lid wordt vervangen door:
4. De betrokkene die na afloop van het in het eerste lid bedoelde tijdvak van 12 maanden arbeidsongeschikt is, heeft recht op een WAO-conforme uitkering als bedoeld in paragraaf 9 van de WPA, indien en zolang hij aan de daarvoor gestelde voorwaarden voldoet, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt.
2. Het zesde lid wordt vervangen door:
6. de uitkering bedoeld in het eerste lid, wordt overigens verleend op de voet en voorwaarden van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekspersoneel.

F. Artikel 40 vervalt.

G. In artikel 42, tweede lid, wordt de zinsnede «die in het genot was van een uitkering overeenkomstig de normen van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering» vervangen door: die in het genot was van een WAO-conforme uitkering, als bedoeld in paragraaf 9 van de WPA.

<sup>1</sup> Stb. 1980, 110, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 18 juli 1995, Stb. 370.

<sup>2</sup> Stb. 1993, 424, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 25 maart 1995, Stb. 161.

<sup>3</sup> Stb. 1995, 394.

<sup>4</sup> Stb. 1994, 100, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 3 augustus 1994, Stb. 394.

Het advies van de Raad van State is openbaar gemaakt door terinzagelegging bij het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.

Tevens zal het advies met de daarbij ter inzage gelegde stukken worden opgenomen in het bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant van 9 januari 1996, nr. 6.

H. In artikel 45, derde lid, wordt de zinsnede «met recht op een uitkering overeenkomstig de normen van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering» vervangen door: met recht op een WAO-conforme uitkering, als bedoeld in paragraaf 9 van de WPA.

## ARTIKEL VI

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 1996 en vervalt op een door Onze Minister te bepalen tijdstip.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

's-Gravenhage, 21 december 1995

Beatrix

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen,  
J. M. M. Ritzen

De Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij,  
J. J. van Aartsen

Uitgegeven de *negenentwintigste* december 1995

De Minister van Justitie,  
W. Sorgdrager

## **NOTA VAN TOELICHTING**

### **1. Inleiding**

Op 2 juli 1993 besloot het kabinet om het overheidspersoneel met ingang van 1 januari 1996 onder de werkingssfeer van de wettelijke werknemersverzekeringen te brengen. Ter toelichting op dit besluit (het OOW-besluit) zond de minister van Binnenlandse Zaken op 15 juli 1993 een brief aan de Tweede Kamer (Tweede Kamer vergaderjaar 1992–1993, 22 800 VII, nr. 44). Daarbij werd meegedeeld, dat het hier ging om een systeemwijziging, waarbij de aanspraken van het overheidspersoneel in verband met werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid gescheiden zouden worden in een wettelijk deel en een bovenwettelijk deel. Niet beoogd werd daarmee om het totale niveau van rechten en verplichtingen van het overheidspersoneel in verband met werkloosheid, ziekte of arbeidsongeschiktheid aan te tasten, oftewel de operatie diende kosten-neutraal te worden uitgevoerd.

Ter uitwerking van het kabinetsbesluit van 2 juli 1993 en de daarop gegeven toelichting door de Minister van Binnenlandse Zaken werd binnen het kader van de Centrale Commissie voor Georganiseerd Overleg in Ambtenarenzaken (CGOA) overleg gevoerd tussen de minister van Binnenlandse Zaken en de Centrales van overheidspersoneel.

Bij die uitwerking kon niet voorbijgegaan worden aan de nauwe samenhang met het ook door het kabinet genomen besluit tot privatisering van het Algemeen burgerlijk pensioenfonds (ABP) per 1 januari 1996.

De privatisering van het ABP heeft tot doel het ABP per 1 januari 1996 om te vormen tot een bedrijfspensioenfonds op privaatrechtelijke grondslag, waarop onder meer de bepalingen van de Pensioen- en Spaarfondsenwet van toepassing zullen zijn. Een en ander brengt met zich mee, dat de huidige ABP-wet per die datum komt te vervallen, waardoor ook de rechtsbasis van het huidige invaliditeitspensioen en de daaraan verbonden zgn. invaliditeitskeuring door het ABP alsdan komt te vervallen. Hetzelfde geldt voor het herplaatsingswachtgeld.

Echter ook vanwege de beoogde scheiding tussen het wettelijk deel en het bovenwettelijk deel inzake arbeidsongeschiktheid kon niet aan de nauwe samenhang tussen het OOW-besluit en het besluit tot privatisering van het ABP voorbijgegaan worden.

Het invaliditeitspensioen, zoals verzekerd op basis van de huidige ABP-wetgeving, kent immers geen onderscheid tussen het, met de WAO overeenkomende, wettelijk deel van de aanspraken ingevolge arbeidsongeschiktheid en het bovenwettelijk deel daarvan. Mede om dit onderscheid te kunnen maken, ook in financiële zin, werd bij de Wet financiële voorzieningen privatisering ABP van 27 april 1994 (Stb. 1994, 302) het Fonds Arbeidsongeschiktheidsverzekering Overheidspersoneel (FAOP) opgericht. Afhankelijk van de daadwerkelijke inwerkingtreding van de Nieuwe Bedrijfsvereniging voor Overheid en Onderwijs (NBVO), zou dit fonds per 1 januari 1996 zonodig tevens belast worden met de feitelijke uitvoering van de WAO voor het overheidspersoneel, dan wel met een WAO-conforme regeling.

Het overleg tussen de minister van Binnenlandse Zaken en de Centrales van overheidspersoneel leidde op 14 september 1994 tot een onderhandelingsakkoord in de CGOA voor wat betreft de vormgeving en invulling van de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheid van het overheidspersoneel. Bij dit akkoord werd uitgegaan van het per 1 januari 1996 integraal van toepassing zijn van de Ziektewet, de WAO en de WW op het overheidspersoneel. De aanspraken inzake arbeidsongeschiktheid, die uitgingen boven die ingevolge de Ziektewet en de WAO golden per die datum als bovenwettelijk en werden per die datum onderdeel van het



arbeidsvoorwaardenbeleid van de diverse overheidssectoren. Uitzondering hierop vormde alleen het bovenwettelijk invaliditeitspensioen, dat vooreerst een aangelegenheid bleef voor overleg op centraal niveau en ondergebracht werd in het pensioenreglement van de in het kader van de privatisering ABP per 1 januari 1996 op te richten Stichting pensioenfonds ABP. Belangrijke punten van het onderhandelingsakkoord van 14 september 1994 waren voorts de invoering van een nieuwe ontslagregeling op grond van ziekte en arbeidsongeschiktheid, alsmede de vervanging van het herplaatsingswachtgeld door een sectorale suppletie-regeling na ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor de eigen betrekking, bij een op het moment van ontslag bestaande arbeidsongeschiktheid van minder dan 80% in de zin van de WAO.

Ging het onderhandelingsakkoord van 14 september 1994 nog uit van een integrale invoering van de wettelijke werknemersverzekeringen in de overheidssector per 1 januari 1996; kort daarna werd duidelijk dat dit om diverse redenen niet haalbaar bleek.

Dientengevolge werd besloten om die invoering tot 1998 uit te stellen, doch al wel per 1 januari 1996 een zgn. WAO-conforme regeling in te voeren. Daartoe kon gebruik gemaakt worden van een in het wetsvoorstel Privatisering ABP (WPA) geboden mogelijkheid, ingeval de invoering van de wettelijke werknemersverzekeringen en de privatisering van het ABP niet gelijktijdig tot stand zouden kunnen komen. Het onderhandelingsakkoord van 14 september 1994 werd naderhand in deze zin aangepast.

Zoals vermeld, is het bepaalde in het onderhandelingsakkoord inzake de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheid van het overheidspersoneel een aangelegenheid, die na 1 januari 1996 ter competentie staat van de diverse overheidssectoren.

Deze sectoren zullen per die datum dan ook hun rechtspositiereglementen moeten hebben aangepast conform het bepaalde in dit akkoord, behalve met betrekking tot het bovenwettelijk invaliditeitspensioen, dat – zoals gezegd – vooreerst wordt geregeld in het pensioenreglement van de Stichting pensioenfonds ABP.

Het onderhavige besluit heeft tot doel om hieraan te voldoen voor wat betreft de rechtspositieregelingen in de sector Onderwijs en Wetenschappen. Daarbij is gekozen voor één besluit voor de gehele onderwijssector. Zulks ook in het voetspoor van het reeds per 1 maart 1994 in werking getreden Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel (BWO) en om aldus harmonisatie te bewerkstelligen in het uiteindelijke totaalpakket aan bovenwettelijke aanspraken sociale zekerheid voor het gehele onderwijs- en onderzoekspersoneel.

## **2. Hoofdpijnen van het besluit**

### *2.1. Uitgangspunt van het besluit*

Als uitgangspunt bij het opstellen van dit besluit is genomen, hetgeen inzake ziekte en invaliditeit reeds thans is neergelegd in de diverse rechtspositiebesluiten en -reglementen van de onderscheidene onderwijssectoren. Ter zake worden genoemd het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel (RPBO), het Kaderbesluit rechtspositie HBO, het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs en onderzoek (RWO) en het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel (BWO).

Tot dit uitgangspunt leidden een tweetal factoren.

Ten eerste beoogde het OOW-besluit van 2 juli 1993 niet om het totaalniveau van aanspraken ingevolge ziekte en arbeidsongeschiktheid van het overheidspersoneel aan te tasten, oftewel er werd kostenneutraliteit beoogd. In die zin diende derhalve rekening te worden gehouden met de reeds bestaande aanspraken, alleen al om aldus een

goede en weloverwogen eindbeoordeling te kunnen maken. Daarnaast bleef de waarde van veel rechtspositionele bepalingen inzake ziekte en arbeidsongeschiktheid, die niet door het onderhandelingsakkoord van 14 september 1994 werden beïnvloed, uiteraard onverlet.

Een tweede factor tot het kiezen van genoemd uitgangspunt betreft de reeds vermelde nadere wijziging van het onderhandelingsakkoord van 14 september 1994. Dit in die zin, dat per 1 januari 1996 nog niet de Ziektewet en WAO van toepassing zijn, maar dat per die datum – en tot 1 januari 1998 – nog volstaan wordt met de invoering van een met de WAO overeenkomende regeling. Door het aldus niet van toepassing worden van de Ziektewet en WAO per 1 januari 1996 bleek het daarom niet mogelijk om reeds dit besluit, voor zover van toepassing, mede op die wetten te baseren en in die zin ook formeel reeds onderscheid te maken tussen het wettelijk deel en het bovenwettelijk deel van de aanspraken ingevolge ziekte en arbeidsongeschiktheid. Zulks dus conform de doelstelling van het OOW-besluit. Door het niet van toepassing worden van de Ziektewet en WAO per 1 januari 1996 blijven per die datum derhalve de huidige in de rechtspositiebesluiten en -reglementen neergelegde aanspraken ingevolge ziekte vooralsnog van kracht. Het besluit om per die datum al wel een WAO-conforme regeling in te voeren, alsmede de handhaving tot invoering van het overige bij het onderhandelingsakkoord van 14 september 1994 overeengekomene per 1 januari 1996, mogen dan ook geen afbreuk doen aan deze alsdan nog van kracht blijvende aanspraken.

Bij dit besluit derhalve uitgaande van de reeds thans in de onderwijs-sector bestaande bepalingen inzake ziekte en arbeidsongeschiktheid, zijn die bepalingen vervolgens slechts gewijzigd of uitgebreid, dan wel komen te vervallen, voorzover daartoe in het onderhandelingsakkoord van 14 september 1994, zoals nader gewijzigd, uitdrukkelijk is overeengekomen.

## *2.2. Opbouw van het besluit*

Onder meer doordat bij het onderhandelingsakkoord van 14 september 1994 de invoering van een nieuwe ontslagregeling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid is overeengekomen, zulks onder verval van de tot nu toe bestaande invaliditeitskeuring door het ABP, en tevens om het op basis van de huidige ABP-wet bestaande herplaatsingswachtgeld te vervangen door een sectorale suppletierегeling na ontslag, is in het besluit een duidelijk onderscheid gemaakt tussen enerzijds rechten en verplichtingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid tijdens de dienstbetrekking en anderzijds de rechten en verplichtingen, die bestaan bij het verlenen van ontslag en nadat de dienstbetrekking is beëindigd. Mede daartoe is het besluit opgebouwd uit een zestal hoofdstukken, die achtereenvolgens behandelen:

- a. het verlof en aanspraken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid tijdens de dienstbetrekking en zolang deze dienstbetrekking duurt;
- b. de voorwaarden, waaronder ontslag op grond van ziekte en arbeidsongeschiktheid voor de eigen betrekking mogelijk is;
- c. de suppletierегeling na ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor de eigen betrekking, voor zover er op het moment van ontslag een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80% in de zin van de WAO bestaat;
- d. aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na de beëindiging van de dienstbetrekking;
- e. de vergoeding van ziektekosten in bijzondere gevallen; alsmede tenslotte
- f. een aantal slotbepalingen.

De thans reeds bestaande bepalingen inzake aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid in de diverse rechtspositieregelingen zijn, voor zover in beginsel nog van kracht, zoveel mogelijk in het besluit gehand-

haafd. Wel zijn deze bepalingen dus gewijzigd, dan wel uitgebreid, waar dit op grond van het onderhandelingsakkoord van 14 september 1994 is geboden en zijn zondig nieuwe bepalingen toegevoegd. Aangezien de suppletierегeling een geheel nieuw fenomeen is, is voor deze regeling gekozen voor een apart hoofdstuk.

Bovenwettelijke aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid, die vooreerst nog zijn voorbehouden voor regeling op centraal overheidsniveau, zijn in dit besluit niet opgenomen, aangezien deze aanspraken geregeld worden in het pensioenreglement van de bij de privatisering van het ABP tot stand te komen Stichting pensioenfonds ABP. Wel wordt in het kader van punt 2.3. nog kort op deze – vooralsnog – centraal geregelde bovenwettelijke aanspraken ingegaan.

Ook zijn in dit besluit niet opgenomen de aanspraken, die reeds in formele wetgeving zijn vastgelegd. Met name worden in dat verband de aanspraken wegens zwangerschap- en bevalling genoemd, alsmede de aanspraken krachtens de Arbeidsomstandighedenwet.

### *2.3. Voornaamste wijzigingen ten opzichte van de thans bestaande aanspraken*

Bij het onderhandelingsakkoord van 14 september 1994 in de CGOA is een aantal zaken overeengekomen, die nogal verstrekkende gevolgen hebben voor de huidige bepalingen inzake ziekte en arbeidsongeschiktheid van het onderwijs- en onderzoekpersoneel. Vooral het rechten en verplichtingenniveau ondergaat op een aantal terreinen een aanzienlijke wijziging, respectievelijk verruiming.

Genoemd is reeds het per 1 januari 1996 vervallen van de zgn. invaliditeitskeuring door het ABP en mede in verband daarmee de invoering van een nieuwe ontslagregeling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Deze nieuwe ontslagregeling is qua de daarbij gestelde voorwaarden en verplichtingen alsdan gelijkwaardig te achten aan die, welke door het burgerlijk recht wordt beheerst. Voorts is reeds genoemd het per 1 januari 1996 vervangen van het huidige herplaatsingswachtgeld door een suppletierегeling, waaraan aanspraken kunnen worden ontleend door het personeelslid, indien hij is ontslagen vanwege arbeidsongeschiktheid voor de eigen betrekking en hij op het moment van ontslag voor minder dan 80% arbeidsongeschikt in de zin van de WAO is te achten. Is het personeelslid op het moment van ontslag 80% of meer arbeidsongeschikt in de zin van de WAO, dan kan hij aanspraak maken op een invaliditeitspensioen op basis van het pensioenreglement van de Stichting pensioenfonds ABP. Overigens gaat het daarbij na 1 januari 1996 niet meer om een integraal invaliditeitspensioen, zoals thans nog geldt.

Na 1 januari 1996 is het invaliditeitspensioen nog slechts aanvullend van karakter, dat wil zeggen aanvullend op hetgeen aan WAO-conforme uitkering wordt verkregen. Na die datum heeft het betrokken personeelslid dan ook slechts recht op dat invaliditeitspensioen, zolang hem daadwerkelijk een WAO-conforme uitkering is toegekend, oftewel zolang hij voor tenminste 15% arbeidsongeschikt in de zin van de WAO is te achten. Het zgn. invaliditeitspensioen naar diensttijd blijft na 1 januari 1996 nog wel bestaan, maar heeft dan uitsluitend nog invloed, voor zover het de mate van aanvulling op de toegekende WAO-conforme uitkering betreft. Het invaliditeitspensioen naar diensttijd fungeert derhalve na 1 januari 1996 niet meer als zgn. vangnet.

Ook blijft de herplaatsingstoelage na 1 januari 1996 bestaan, zij het alsdan eveneens geregeld in het pensioenreglement van de Stichting pensioenfonds ABP. Om na die datum voor een herplaatsingstoelage in aanmerking te kunnen komen, dient het betrokken personeelslid tenminste voor 15% arbeidsongeschikt te zijn in de zin van de WAO en tevens arbeidsongeschikt voor de eigen betrekking, doch niet volledig

arbeidsongeschikt voor het verrichten van andere passende of gangbare arbeid. Voorts dient hij bij herplaatsing zijn volledige resterende verdien-capaciteit te benutten. Ontslag is voor het in aanmerking kunnen komen voor een herplaatsingstoelage niet vereist (het kan dus ook om de «eigen» functie gaan onder andere voorwaarden en/of met aanpassingen), doch de toelage gaat niet eerder in dan na volbrenging van de 52 weken wachttijd, die eveneens vereist is om voor een WAO-conforme uitkering in aanmerking te kunnen komen.

Voldoet de betrokkene bij herplaatsing echter niet aan de voor de herplaatsingstoelage gestelde vereisten, dan heeft hij na het volbrengen van de 52 weken wachttijd in dat geval nog wel recht op het hem toekomende aanvullend invaliditeitspensioen, mits en zolang hij dus voor tenminste 15% arbeidsongeschikt in de zin van de WAO wordt geacht. Het is derhalve dan ook mogelijk, dat in geval van herplaatsing van een betrokkene zijn inkomsten formeel bestaan uit een deel bezoldiging, een deel WAO-conforme uitkering, een deel aanvullend invaliditeitspensioen en een deel herplaatsingstoelage indien aan de voorwaarden daarvan is voldaan, zij het dat materieel het aanvullend invaliditeitspensioen dan in mindering wordt gebracht op de herplaatsingstoelage.

De belangrijkste invloed op de huidige bestaande bepalingen inzake ziekte en arbeidsongeschiktheid heeft echter de invoering van de WAO-conforme regeling zelf. Deze regeling is in feite reeds gebaseerd op de WAO, zij het dat onder andere geen verbindingen worden gelegd naar de overige wettelijke werknemersverzekeringen, waar dit in de WAO is voorgeschreven. Wel zijn echter alle bepalingen van de WAO inzake onder meer de wachttijd van 52 weken, het arbeidsongeschiktheids criterium, de uitkeringsklassen en -percentages, de dagloonvaststelling, alsmede het verplichtingen en sanctieregime van overeenkomstige toepassing.

Zolang het betrokken personeelslid zich houdt aan de voorschriften en verplichtingen van de WAO-conforme regeling, ofwel feitelijk dus reeds aan die van de WAO zelf, behoeft hij in strikt financiële zin niets te merken van de invoering van deze regeling. In financiële zin wordt deze regeling feitelijk ondervangen door de algemene bepaling, dat bij verhindering wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid er gedurende 18 maanden aanspraak bestaat op de volle bezoldiging en daarna tot het einde van de dienstbetrekking op 80% van die bezoldiging. Wordt derhalve een personeelslid, na het volbrengen van de wachttijd van 52 weken, een WAO-conforme uitkering toegekend, dan wordt deze uitkering door het bevoegd gezag in mindering gebracht op zijn bezoldiging. Overigens wordt ten aanzien van de aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid tijdens de dienstbetrekking in het besluit niet langer onderscheid gemaakt tussen personeel in vaste dienst en personeel in tijdelijke dienst. Evenbedoelde aanspraken zijn dus voor beide categorieën gelijk. Tenslotte dient hier nog een opmerking te worden gemaakt met betrekking tot het gebruik dat tijdens bijvoorbeeld de schoolvakanties in veel gevallen niet expliciet rekening wordt gehouden met het ontstaan van ziekte en arbeidsongeschiktheid van het onderwijspersoneel. Door de invoering van de WAO-conforme regeling en ook de nieuwe voorwaarden voor ontslag is het na 1 januari 1996 echter wel degelijk van belang om de eerste ziektedag van dit personeel te kunnen vaststellen vanwege de telling van de voor een WAO-conforme uitkering vereiste wachttijd van 52 weken en het daarna eventueel in aanmerking kunnen komen voor die WAO-conforme uitkering. Ook dient de WAO-conforme uitkering de betrokkene gedurende deze perioden door het bevoegd gezag te worden uitbetaald.

Voorts is het kunnen vaststellen van de eerste ziektedag dus van belang voor het zogenaamde 2-jaarsvereiste alvorens eventueel ontslag op grond van ziekte en arbeidsongeschiktheid kan worden gegeven. Overigens is het ook in geval van buitengewoon verlof zonder aanspraak op bezol-

diging en – voor wat de sector Voortgezet Onderwijs betreft in situaties waarbij er een cursusduur geldt van minder dan 12 maanden zonder aanspraak op bezoldiging in de niet te werken maanden, van belang om de eerste ziektedag tijdens die perioden te kunnen vaststellen en wel om dezelfde redenen. Ook in die gevallen zou de betrokkene, in de perioden waarin hij niet werkt, recht kunnen hebben op een WAO-conforme uitkering en dient het bevoegd gezag hem die uitkering ook uit te betalen.

Ook in het kader van de aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na de beëindiging van de dienstbetrekking behoeft het betrokken personeelslid in financiële zin niet veel te merken van de invoering van de WAO-conforme regeling, mits hij zich houdt aan de voorschriften en verplichtingen van die regeling. Ook die aanspraken prevaleren boven de WAO-conforme uitkering, in die zin dat het bevoegd gezag de WAO-conforme uitkering slechts in mindering brengt op die aanspraken. Alleen met betrekking tot het aanvullend invaliditeitspensioen is de toekenning van een WAO-conforme uitkering dus noodzakelijk en voorwaarde om in aanmerking te kunnen komen voor zo'n pensioen.

De WAO-conforme regeling brengt echter ten opzichte van de huidige bestaande bepalingen inzake ziekte en arbeidsongeschiktheid een aantal extra voorschriften en verplichtingen met zich mee, waaraan het betrokken personeelslid zich (eveneens) dient te houden. Houdt hij zich daar niet aan en worden hem daardoor sancties opgelegd, dan zullen deze sancties ook in financiële zin hun uitwerking kunnen hebben. Zo kunnen het betrokken personeelslid in het kader van de WAO-conforme regeling ook controlevoorschriften en voorschriften van geneeskundige aard worden gegeven door het FAOP, zijnde per 1 januari 1996 vooralsnog belast met de uitvoering van deze regeling. Voorts kunnen hem eveneens door het FAOP verplichtingen worden opgelegd in het kader van onder meer zijn genezingsproces, zijn reïntegratie of herplaatsing.

Ook is het betrokken personeelslid formeel gehouden om tijdig zelf de WAO-conforme uitkering bij het FAOP aan te vragen, alsmede zonodig de verlenging ervan. De kosten van de WAO-conforme regeling komen ten laste van het FAOP. Dit fonds wordt daarvoor gevoed door een premie, welke omgerekend neerkomt op het equivalent van de WAO-premie. Deze premie wordt afgedragen door alle overheidswerkgevers gezamenlijk, oftewel men kan, voor wat deze premie betreft, spreken van een risico-verevening binnen de gehele overheidssector.

Waar de onderwijs- en onderzoekinstellingen tot dusver nog eigen-risicodragers (de kostenvereveningsaspecten van de AAW en bijvoorbeeld het Vervangingsfonds in sectoren van het primair en voortgezet onderwijs hierbij buiten beschouwing latend) waren voor het gehele aansprakenpakket inzake ziekte en arbeidsongeschiktheid totdat het personeelslid in aanmerking werd gebracht voor een invaliditeitspensioen van het ABP, kan men in die zin na 1 januari 1996 dus stellen, dat een deel van het eigen risico door de invoering van de WAO-conforme regeling komt te vervallen. Voor het bovenwettelijke of aanvullende invaliditeitspensioen en de herplaatsingstoelage, waarvan de lasten voor rekening van de Stichting pensioenfonds ABP komen, geldt een dergelijke vorm van risico-verevening dus eveneens, doch dat was in feite al zo en dit verandert vooralsnog nog niet.

Tenslotte nog een enkele opmerking met betrekking tot de suppletie-regeling. Zoals gezegd, is de suppletie-regeling een geheel nieuw fenomeen. Hoewel de suppletie-regeling het karakter draagt van een werkloosheidsregeling sui generis en, vooruitlopend op het van toepassing worden van de WW, daar uitvoeringstechnisch al zo veel mogelijk bij is aangesloten, is voor onderbrenging van deze regeling in

onderhavig besluit gekozen, omdat er, zoals gezegd, uitsluitend aanspraken aan kunnen worden ontleend indien er ontslag heeft plaatsgevonden op grond van arbeidsongeschiktheid voor de eigen betrekking. In die zin hangt de suppletiereregeling ten nauwste samen met de in dit besluit geregelde aanspraken. De kosten van de suppletiereregeling komen ten laste van de onderwijsinstelling, dan wel mogelijk van het Participatiefonds voor wat betreft de sectoren in het primair- en voortgezet onderwijs.

### **3. Financiële gevolgen**

Zoals reeds opgemerkt, beoogde het OOW-besluit kostenneutraliteit, en ook in het onderhandelingsakkoord van 14 september 1994 in de CGOA is dat beginsel gehandhaafd. Wel treedt dus een verschuiving op van individuele (eigen risico werkgever) naar collectieve financiering via de gezamenlijke premieafdracht van alle overheidswerkgevers aan het FAOP. Daarbij verdient overigens opmerking, dat het FAOP na 1 januari 1996 het AAW-deel van de WAO-conforme uitkering verrekent met het AAF. De individuele claim van de werkgever daarop komt derhalve per die datum te vervallen.

De omvang van evengenoemde financieringsverschuiving wordt vooral veroorzaakt door wijzigingen in de financiering van de lasten van het ziekteverzuim, dat na één jaar nog voortduurt. Dit als gevolg van het feit dat met ingang van 1 januari 1996 na één jaar ziekte reeds een WAO-conforme uitkering kan worden toegekend, terwijl het bevoegd gezag tot nu toe geheel eigen risico-drager was totdat door het ABP onherroepelijk was beslist met betrekking tot het in aanmerking kunnen komen voor een invaliditeitspensioen van betrokkene, hetgeen in de praktijk zeker niet eerder dan na anderhalf jaar ziekte geschiedde. Het aandeel van de lasten van het ziekteverzuim, dat na één jaar nog voortduurt, kan tentatief worden becijferd op ca. 10% van de totale (wettelijke en bovenwettelijke) arbeidsongeschiktheidslasten, zulks na aftrek van de AAW-claims. Dit aandeel van 10% wordt dus voortaan verevend tussen de werkgevers binnen de gehele overheidssector. Dit is gunstig voor individuele werkgevers met een relatief hoog arbeidsongeschiktheidsrisico en ongunstig voor hen met een relatief laag arbeidsongeschiktheidsrisico.

Een en ander betekent dat, afhankelijk van de hoogte van het arbeidsongeschiktheidsrisico, lastenverschuivingen kunnen optreden tussen de 8 overheidssectoren. Bij de sector onderwijs is, ondanks een relatief gunstige ontwikkeling in de afgelopen jaren, sprake van een relatief hoog arbeidsongeschiktheidsrisico voor wat betreft de instroom in het invaliditeitspensioen en het beroep op de herplaatsingstoelage.

Voor de financiële gevolgen van het onderhavige besluit is echter de instroom in het invaliditeitspensioen en het beroep op de herplaatsingstoelage niet maatgevend (immers, het invaliditeitspensioen wordt per 1 januari 1996 vervangen door de mogelijkheid van een aanvullend invaliditeitspensioen boven op de WAO-conforme uitkering, en beide blijven qua lasten verevend binnen de gehele overheidssector) maar het volume van het «voortraject», dat wil zeggen de doorbetaling van de bezoldiging bij ziekte van langer dan een jaar. Een indicatie van de omvang van dit voortraject kan worden gegeven aan hand van het aantal blijvend ongeschiktverklaringen.

**Tabel 1: Aantal blijvend ongeschiktverklaringen per 1000 werknemers in 1993**

Sector	Blijvend ongeschiktverklaringen per 1000 werknemers
Overheid	7.8
Onderwijs	7.9
PO	6.9
VO	12.3
BVE	11.3
HBO	6.7
WO	4.6
LNV	3.8
Overig*	8.8

\* Werknemers/Blijvend ongeschiktverklaarden waarvan de schoolsoort bij het ABP niet bekend is.

Uit de tabel blijkt dat het aantal blijvend ongeschiktverklaringen per 1000 werknemers voor de totale overheid 7.8 bedraagt en voor de (gehele) sector onderwijs ca. 7.9.

In deze cijfers komt de (gemiddelde) mate van arbeidsongeschiktheid niet tot uitdrukking. Deze is, uitgaande van de laatste realisatiecijfers van het ABP (1993), voor de sector onderwijs relatief hoog. Ook indien hiermee rekening wordt gehouden is voor de sector onderwijs slechts sprake van een marginaal budgettair voordeel. Mede om deze reden zullen lastenverschuivingen tussen de 8 overheidssectoren niet worden geredresseerd.

Tussen de verschillende subsectoren van het onderwijs is, afgaande op cijfers van het ABP over het aantal blijvend ongeschiktverklaringen per schoolsoort, wel sprake van aanwijsbare verschillen. Afgaande op deze cijfers leidt de toename van de verevening tot een financieel voordeel voor de subsectoren VO en BVE en tot een nadeel voor de overige subsectoren. Dit nadeel is relatief het grootst bij de sectoren in het hoger onderwijs. Daarbij zij er op gewezen dat het, gezien de voorstellen van het kabinet om bij de AAW/WAO premiedifferentiatie in te voeren, niet in de lijn ligt om individuele werkgevers/instellingen te laten profiteren van een toename van de risicoverevening via de FAOP-premie. Mochten de lastenverschuivingen tussen de subsectoren binnen het onderwijs derhalve te groot worden, in die zin dat er een te grote discrepantie ontstaat tussen enerzijds de benodigde collectieve premie en anderzijds de «revenue» voor de individuele werkgevers/instellingen, dan zou er toe over kunnen worden gegaan om deze lastenverschuivingen wel te redresseren. Mede in dit kader zullen de financiële gevolgen per subsector op basis van informatie van het ABP over het jaar 1994 nader worden bekeken en gekwantificeerd.

## **Artikelsgewijze toelichting**

### *Artikel 1*

In dit artikel zijn een aantal definities opgenomen, betrekking hebbend op aanspraken, omstandigheden, voorzieningen en overige actoren, die een rol kunnen spelen in dit besluit, dan wel op dit besluit van invloed kunnen zijn.

Naast de reeds thans bestaande aanspraken, omstandigheden, voorzieningen en actoren zijn daaraan een aantal nieuwe toegevoegd, vooral te maken hebbend met de invoering van de WAO-conforme regeling, de nieuwe ontslagregeling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en de invoering van de suppletierregeling.

Naast de WAO-conforme uitkering zelf, kunnen terzake worden genoemd het FAOP, de suppletie, het pensioenreglement van de Stichting pensioenfonds ABP, het invaliditeitspensioen onder nieuwe voorwaarden, alsmede hetgeen onder passende en gangbare arbeid wordt verstaan.

Theoretisch had met betrekking tot de definitie «betrokkene» wellicht kunnen worden volstaan met het aangemerkt worden als overheids-personeel in de zin van artikel 2, eerste lid van de WPA. Voor de huidige definitie is echter gekozen om te benadrukken, dat de basis van dit besluit is gelegen in het over en weer aangeven van de rechten en verplichtingen tussen het bevoegd gezag en de betrokkene, alsmede tevens om de verschillen op dat terrein tussen de diverse subsectoren in het onderwijs duidelijk(er) naar voren te kunnen brengen.

Met het begrip «arbeidsongeschiktheidsuitkering» is in dit besluit elke wettelijke of bovenwettelijke uitkering terzake van arbeidsongeschiktheid bedoeld. Voorbeelden van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen zijn, naast de WAO-conforme uitkering ingevolge de WPA, de WAO-uitkering, de uitkering ingevolge de AAW en tevens de uitkeringen, genoemd in hoofdstuk 4 van dit besluit. Ook met arbeidsongeschiktheidsuitkeringen overeenkomende uitkeringen van buitenlandse mogendheden of van de Nederlandse Antillen of Aruba vallen onder dit begrip.

### *Artikel 2*

In dit artikel zijn de rechten en verplichtingen van de betrokkene aangegeven met betrekking tot de werkzaamheden van de bedrijfsgezondheidsdienst. Zo heeft de betrokkene niet alleen recht op bedrijfsgezondheidskundige begeleiding, doch is hij tevens gehouden om aan die begeleiding mee te werken en mee te werken aan een geneeskundig onderzoek door die dienst.

Overigens kan de betrokkene de bedrijfsgezondheidsdienst ook rechtstreeks consulteren terzake van met zijn arbeidssituatie samenhangende gezondheidsproblemen, dan wel het bevoegd gezag verzoeken hem in dat kader door de bedrijfsgezondheidsdienst te laten onderzoeken. Het reeds ongeschikt zijn wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid is voor het bepaalde in dit artikel dus niet vereist.

### *Artikel 3*

In het eerste lid is geregeld dat de betrokkene die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten van rechtswege verlof geniet. Onder vermindering wordt hier begrepen de ongeschiktheid van betrokkene tot het verrichten van zijn arbeid. Van vermindering is derhalve geen sprake, indien de betrokkene wel in staat is om andere passende werkzaamheden binnen het kader van zijn dienst te verrichten.

Aangezien het gaat om een verlof van rechtswege is de betrokkene niet gehouden om daartoe een verzoek bij het bevoegd gezag in te dienen.

Constatering van de arbeidsongeschiktheid door betrokkene zelf, een arts of de bedrijfsgezondheidsdienst is voldoende om het verlof te doen ingaan.

In het derde lid is geregeld, dat de betrokkene, die vanaf de eerste ziektedag 52 weken onafgebroken niet in staat is geweest om zijn arbeid geheel of gedeeltelijk te verrichten, en na afloop van die periode daartoe nog niet in staat is, in aanmerking kan worden gebracht voor een WAO-conforme uitkering. Genoemde periode van 52 weken wordt de zogenaamde wachttijd genoemd.

In de WAO is de wachttijd nader bepaald in die zin dat ziekteperiodes, die elkaar binnen die wachttijd opvolgen met tussenpozen van korter dan vier weken, als één doorlopende ziekteperiode worden beschouwd.



Overigens kunnen aan de letter van deze bepaling geen rechten worden ontleend.

Blijkt bijvoorbeeld dat betrokkene langer dan vier weken heeft gewerkt, maar moet bij de medische beoordeling in het kader van de heruitval worden geconstateerd, dat betrokkene in feite doorlopend arbeidsongeschikt is gebleven, dan telt dit voor de wachttijd als één doorlopende ziekteperiode.

Behalve het voldoen aan de wachttijd, gelden voor het in aanmerking kunnen komen voor een WAO-conforme uitkering overigens nog een aantal vereisten.

De belangrijkste is wel, dat de betrokkene arbeidsongeschikt in de zin van de WAO moet zijn en zulks voor tenminste 15%.

Voor het bepalen van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO geldt thans als criterium, dat beoordeeld wordt in hoeverre betrokkene naar objectief medische maatstaven nog in staat moet worden geacht om algemeen geaccepteerde, ofwel gangbare arbeid te verrichten. Dit is een aanzienlijk ruimer criterium dan het voorheen geldende criterium in de WAO. In tegenstelling tot voorheen, waar het toen om voor de betrokkene passende arbeid ging, wordt bij gangbare arbeid niet meer rekening gehouden met de leeftijd van betrokkene, zijn opleiding, zijn vroegere beroep, alsmede de plaats van uitvoering van dat beroep. Bepalend is nog slechts, dat het om algemeen geaccepteerde arbeid dient te gaan. Wel dient deze arbeid geduid te kunnen worden. Is het beoordelingsorgaan – in casu het FAOP – niet in staat om in dit kader tenminste drie functies te duiden, die gezamenlijk tenminste 30 arbeidsplaatsen vertegenwoordigen (in afwijking van deze algemene regel kan ook worden volstaan met tenminste twee functies met gezamenlijk 30 arbeidsplaatsen), dan kan niet van het beschikbaar zijn van gangbare arbeid worden gesproken. Overigens is het bij het duiden van evengenoemde functies niet noodzakelijk, dat er op het moment van die duiding ook vacatures in deze functies bestaan. Wel dient het echter om reële functies te gaan. Kan een functie bijvoorbeeld slechts uitgeoefend worden, indien daarvoor, maatschappelijk gezien, voor de betrokkene onaanvaardbare aanpassingen zouden moeten worden verricht, dan geldt zo'n functie niet als gangbaar voor betrokkene. Ook functionele leeftijdsgrenzen aan een functie kunnen een dergelijk gevolg met zich mee brengen.

De mate van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO is ingedeeld in klassen. Aan deze arbeidsongeschiktheidsklassen zijn daarmee corresponderende uitkeringspercentages verbonden. De uitkeringspercentages worden genomen van het dagloon, dat op basis van de dagloonbepalingen in de WAO wordt vastgesteld. Hoewel niet identiek aan, komt het dagloon in grote lijnen overeen met de maandelijks bezoldiging van de betrokkene, omgerekend op dagbasis.

De WAO kent thans de volgende ongeschiktheidsklassen met als bijbehorende uitkeringspercentages:

arbeidsongeschiktheidsklasse	uitkeringspercentage
- 80-100%	70%
- 65-80%	50,75%
- 55-65%	42%
- 45-55%	35%
- 35-45%	28%
- 25-35%	21%
- 15-25%	14%

Is de betrokkene voor minder dan 15% arbeidsongeschikt in de zin van de WAO te achten, dan komt hij dus niet in aanmerking voor een WAO-conforme uitkering.

Is hij daarentegen volledig arbeidsongeschikt in de zin van de WAO te achten, dat wil zeggen dat hij geen enkele gangbare arbeid meer kan verrichten, dan komt hij in de arbeidsongeschiktheidsklasse van 80–100% en ontvangt hij de daarmee corresponderende uitkering van 70% van zijn WAO-dagloon.

Indeling in een tussenliggende arbeidsongeschiktheidsklasse – betrokkene wordt dan als gedeeltelijk arbeidsongeschikt in de zin van de WAO aangemerkt – hangt af van de mate waarin de betrokkene nog in staat moet worden geacht gangbare arbeid te verrichten en de eventuele salarisvermindering, die dat met zich mee zou brengen. Bij de bepaling van de mate van arbeidsongeschiktheid wordt in dat kader een vergelijking gemaakt tussen het vroegere verdiende salaris en het salaris, dat in gangbare arbeid nog verdiend kan worden en wordt het verschil verdisconteerd in de WAO-conforme uitkering.

Overigens geldt in de WAO niet meer zoals voorheen, dat de betrokkene de loongerelateerde uitkering, zoals boven aangegeven, behoudt zolang hij in dezelfde mate arbeidsongeschikt blijft, desnoods tot zijn 65e jaar. In het kader van de Wet terugdringing van het beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen (TBA) is de duur van de loongerelateerde WAO-uitkering beperkt en afhankelijk gesteld van de leeftijd, die de betrokkene heeft op het moment van de toekenning van de uitkering.

Zo bedraagt de duur van de loongerelateerde uitkering voor degene, die op het moment van toekenning:

- 58 jaar of ouder is: zes jaar;
- 53 jaar of ouder is: drie jaar;
- 48 jaar of ouder is: twee jaar;
- 43 jaar of ouder is: anderhalf jaar;
- 38 jaar of ouder is: één jaar;
- 33 jaar of ouder is: een half jaar; en
- jonger dan 33 jaar is: nihil.

In de praktijk komt dit erop neer dat de betrokkene, die op het moment van toekenning reeds 58 jaar is, dus tot zijn 65e jaar zijn loongerelateerde uitkering kan behouden, mits hij uiteraard in dezelfde mate arbeidsongeschikt blijft.

Is de duur van de loongerelateerde WAO-uitkering verstreken en is de betrokkene dan nog arbeidsongeschikt in de zin van de WAO, dan bestaat recht op de zogenaamde vervolgutkering. Voor de betrokkene die op het moment van toekenning jonger dan 33 jaar is, geldt dit dus al direct.

De vervolgutkering is gebaseerd op het zogenaamde vervolgdagloon. Dit vervolgdagloon is gelijk aan het minimumloon verhoogd met een percentage van het verschil tussen het voor de betrokkene vastgestelde dagloon en het minimumloon. Het percentage wordt berekend op basis van twee maal het aantal verstreken jaren tussen het 15e jaar en de leeftijd van betrokkene op de datum, waarop hem de uitkering werd toegekend. Overigens geldt ook voor de vervolgutkering dat iedere betrokkene daarop slechts aanspraak heeft, zolang hij voor tenminste 15% arbeidsongeschikt in de zin van de WAO is en blijft.

Bovenomschreven geheel van aanspraken ingevolge de WAO – en dus ingevolge de WAO-conforme regeling – kan worden getoond worden met een voorbeeld.

*voorbeeld:*

X wordt, na 52 weken onafgebroken volledige verhindering wegens ziekte, ook in de zin van de WAO volledig arbeidsongeschikt geacht, omdat hij naar objectief medische maatstaven voor geen enkele gangbare arbeid meer arbeidsongeschikt kan worden geacht. X is op de datum van toekenning van de WAO-conforme uitkering 50 jaar.

Welke aanspraken ingevolge de WAO-conforme regeling heeft X,

gesteld dat hij tot zijn 65e jaar in dezelfde mate arbeidsongeschikt blijft, en gesteld dat zijn WAO-dagloon f 200,- bedraagt en het minimumloon (onveranderlijk) f 100,- per dag bedraagt.

a. X ontvangt gedurende maximaal 2 jaar een WAO-conforme uitkering van 70% van zijn dagloon, ofwel 70% van f 200,00 = f 140,00 per dag (officieel ontvangt X 70% van  $100/108 \times$  zijn dagloon, doch dit heeft te maken met de vakantiegeldreservering van 8%)

b. X ontvangt na de onder a. genoemde termijn 70% van de vervolguitkering. Deze vervolguitkering is gebaseerd op het minimumloon + 2% van (50 - 15 jaar) x (het dagloon - het minimumloon) = f 100,00 + 70% van (f 200,00 - f 100,00) = f 100,00 + f 70,00 = f 170,00 per dag. X ontvangt dus 70% van dit vervolgdagloon, ofwel 70% van f 170,00 = f 119,00 per dag (ook hier geldt officieel 70% van  $100/108 \times$  het vervolgdagloon, vanwege de vakantiegeldreservering van 8%).

Het vierde lid biedt aan de betrokkene een bescherming, in die zin dat tijdens zijn ziekte en arbeidsongeschiktheid de aard en de omvang van zijn betrekking ongewijzigd blijft. Kortom, hij kan aanspraak blijven maken op zijn eigen functie, ook wat de omvang betreft, en eenzijdig ontslag op genoemde gronden door het bevoegd gezag is niet aan de orde. Ontslagen worden op grond van ziekte en arbeidsongeschiktheid kan de betrokkene pas, wanneer daarvoor aan de voorwaarden, genoemd in artikel 20, is voldaan. Wel kan op verzoek van betrokkene de dienstbetrekking of de betrekkingssomvang uiteraard worden beëindigd of verminderd, dan wel kunnen het bevoegd gezag en de betrokkene dit met wederzijds goedvinden bewerkstelligen, ook wanneer de ziekte of arbeidsongeschiktheid in zo'n geval nog niet twee jaar heeft geduurd.

De in artikel 20, tweede lid, genoemde vereisten voor ontslag gelden dus alleen voorzover het gaat om een ontslag op grond van ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Een beëindiging van de dienstbetrekking op andere gronden dan die van ziekte en arbeidsongeschiktheid kan derhalve ook tijdens de ziekte en arbeidsongeschiktheid plaatsvinden. Zo blijft ook tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid een ontslag op staande voet wegens dringende redenen mogelijk, dan wel kan beëindiging of ontbinding plaatsvinden op grond van gewichtige redenen.

Eveneens blijft tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid beëindiging van de dienstbetrekking mogelijk wegens opheffing van de functie van betrokkene. Tenslotte laten ziekte en arbeidsongeschiktheid onverlet dat een tijdelijke dienstbetrekking, dan wel een voor tijdelijk overeengekomen uitbreiding van de betrekkingssomvang, ook onder die omstandigheden van rechtswege eindigen op de overeengekomen expiratiedatum. Uiteraard valt een eventuele claim op gemaakte en derhalve wederom te maken overuren na herstel niet onder de in dit artikellid aan betrokkene geboden bescherming.

Wel verdient nog opmerking dat, voor wat betreft het bijzonder onderwijs, het bevoegd gezag, indien het een betrokkene tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid wil opzeggen, onverminderd rekening dient te houden met de opzeggingsverboden van artikel 1639h van het Burgerlijk Wetboek (BW). Een en ander laat overigens onverlet, dat de beëindiging van de dienstbetrekking tijdens ziekte wel bewerkstelligd kan worden door het aanspannen van een ontbindingsprocedure ex artikel 1639w van het BW.

Hoewel bij verhindering wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid er van rechtswege verlof bestaat, laat dit onverlet, dat de betrokkene zijn verhindering zo spoedig mogelijk aan het bevoegd gezag dient te melden. Deze verplichting is neergelegd in het vierde lid. Ten aanzien van de meldingsplicht kan het bevoegd gezag desgewenst algemene regels stellen. Houdt de betrokkene zich niet aan die meldingsplicht, dan kunnen

hem door het bevoegd gezag sancties worden opgelegd, zoals het geheel of gedeeltelijk staken van de bezoldiging, en in het uiterste geval de mogelijkheid van een ontslag op staande voet wegens dringende redenen. Overigens behoeft de betrokkene niet persoonlijk aan de meldingsplicht te voldoen, indien hij daartoe niet in staat is. Een redelijke uitleg van dit artikellid brengt met zich mee, dat dit ook door een ander kan gebeuren, bijvoorbeeld door de partner van betrokkene of één van zijn huisgenoten. Zich echter verschonen van de meldingsplicht kan betrokkene alleen ingeval van duidelijke overmacht.

Evenals betrokkene verplicht is om zijn verhindering wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid aan het bevoegd gezag te melden, bepaalt het vierde lid dat hij ook verplicht is om zonder voorbehoud mee te werken aan een hem uit hoofde daarvan door het bevoegd gezag opgelegd geneeskundig onderzoek door de bedrijfsgezondheidsdienst of door (of namens) het FAOP en zich te houden aan de door die instellingen gegeven controlevoorschriften en voorschriften van geneeskundige aard. Werkt de betrokkene niet mee of houdt hij zich niet aan die voorschriften, dan kan dit tot dezelfde sancties met dezelfde gevolgen leiden als genoemd met betrekking tot de meldingsplicht.

Overigens bestaat er een zekere vorm van volgtijdelijkheid bij onderzoeken en begeleiding door de bedrijfsgezondheidsdienst en door of namens het FAOP. Zo zal gedurende de eerste negen maanden van de ziekte en arbeidsongeschiktheid de verantwoordelijkheid voor die activiteiten primair bij de bedrijfsgezondheidsdienst liggen en pas daarna bij het FAOP. Uiteraard houdt deze volgtijdelijkheid alleszins verband met de beoordeling van betrokkene in het kader van zijn rechten op een WAO-conforme uitkering. Echter niet uitgesloten is, dat het FAOP ook reeds eerder dan na genoemde negen maanden activiteiten met betrekking tot betrokkene gaat ondernemen, bijvoorbeeld wanneer al in een vroegtijdig stadium duidelijk mocht worden, dat betrokkene niet meer herplaatst kan worden bij zijn eigen werkgever, maar wel passend werk zou kunnen verrichten bij een andere werkgever of in een andere branche.

Het zesde lid bepaalt dat, hangende het medisch onderzoek het bevoegd gezag de betrokkene de toegang kan ontzeggen tot de dienstgebouwen en terreinen, waarin en waarop hij zijn werkzaamheden gewoonlijk pleegt te verrichten. Dit zal normaliter slechts het geval zijn bij dreiging van besmettingsgevaar. Bestaat er blijkens een geneeskundige verklaring inderdaad gevaar voor besmetting, dan geldt een dergelijk toegangsverbod van rechtswege. Uiteraard dient het bevoegd gezag een uitgevaardigd toegangsverbod te melden aan de Inspectie.

Het zevende lid voorziet in de situatie dat een betrokkene onderwijs verzorgt voor minder dan 12 maanden. Het wordt niet wenselijk geacht dat de betrokkene over de maanden dat hij niet werkt toch doorbetaling van zijn bezoldiging zou toekomen als gevolg van ziekte en arbeidsongeschiktheid.

De betrokkene heeft met andere woorden geen aanspraak op zijn bezoldiging gedurende de periode liggende tussen het einde van de oude cursus en de aanvang van de nieuwe cursus, dan wel op aanvulling van zijn WAO-conforme uitkering tot zijn bezoldiging, indien hij deze uitkering inmiddels gedurende genoemde periode mocht zijn gaan ontvangen.

Mutatis mutandus geldt hetzelfde voor iedere andere uitkering ingevolge dit besluit, dan wel aanvulling daarop.

#### *Artikel 4*

Terzake van het verlof wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt een onderscheid gemaakt tussen verlof voor meer dan 55 % van de betrekking en verlof voor ten hoogste 55 % van de betrekking (zie ook

artikel 5 hierna). In het eerste lid is geregeld dat, indien een betrokkene voor meer dan 55 % verlof geniet, hij gedurende de kalendermaand waarin de verhindering is ontstaan zijn volle bezoldiging behoudt. Vervolgens behoudt hij deze aanspraak gedurende een termijn van maximaal 18 maanden en daarna op 80% van zijn bezoldiging tot aan het einde van zijn dienstbetrekking.

Er wordt op gewezen dat de termijn van 18 maanden dus pas ingaat op de eerste van de maand volgende op die waarin de betrokkene ziek werd, ook indien ziekmelding plaatsvindt op de eerste van de maand. Indien de betrokkene gedurende de gehele periode van 18 maanden ononderbroken geheel of voor meer dan 55 % verlof geniet, zal de bezoldiging derhalve ook slechts op de eerste van een maand tot 80 % kunnen dalen. Dit wordt anders, indien de betrokkene binnen de periode van 18 maanden zijn arbeid gedurende één of meer perioden langer dan vier weken heeft hervat, en zulks voor tenminste 45%. Dan kan de verlaging van de bezoldiging tot 80% ook op een andere dag van de maand plaatsvinden, afhankelijk dus van het moment waarop de aanspraak op de volle bezoldiging dan is volgemaakt, rekening houdend met de totale duur van de hervatte perioden voor langer dan vier weken.

Ter bepaling van het percentage waarvoor betrokkene heeft hervat, dient te worden gekeken naar zijn totale betrekkingsovervang, zij het dat, indien betrokkene gebruik maakt van de thans bestaande seniorenregelingen, het gedeelte van de betrekkingsovervang waaruit het seniorenverlof is verleend terzake buiten beschouwing blijft.

De bezoldiging wordt per dag berekend voor de betrokkene die na afloop van de termijn van 18 maanden voor 55 % of meer verlof geniet bij korte tijdelijke afwezigheid.

Het tweede lid regelt dat het bedrag van een aan de betrokkene toegekende WAO-conforme uitkering in mindering wordt gebracht op zijn bezoldiging van 100%, respectievelijk 80%. Hoewel een WAO-uitkering – en derhalve ook de WAO-conforme uitkering – in principe een zelfstandige aanspraak van de betrokkene betreft, is mede voor een eenvoudige en samenhangende uitvoering in artikel 47 van de WPA geregeld dat de WAO-conform via de werkgever aan de betrokkene wordt betaald, zolang het dienstverband duurt.

Wijzigingen in de WAO-conforme uitkering, behoudens voor zover ontstaan door eigen toedoen of nalaten van de betrokkene (zie ook de toelichting op het vierde lid van dit artikel en het vierde lid van artikel 15), werken niet door op de in het eerste lid genoemde aanspraken van betrokkene op zijn bezoldiging. Zou betrokkene derhalve reeds binnen de termijn van die aanspraken niet meer in aanmerking komen voor een loongerelateerde WAO-conforme uitkering, maar nog slechts voor de vervolgutkering (ervan uitgaande, dat hij zich tegen de gevolgen daarvan niet heeft bijverzekerd), dan laat zulks zijn aanspraken op zijn bezoldiging onverlet. Overigens, ook ingeval de betrokkene in het geheel geen WAO-conforme uitkering zou worden toegekend, bijvoorbeeld omdat hij nog gangbare arbeid – niet zijnde de eigen arbeid – zou kunnen verrichten, dan wel hij in dit kader slechts gedeeltelijk arbeidsongeschikt in de zin van de WAO zou worden geacht met derhalve een dienovereenkomstige gedeeltelijke WAO-conforme uitkering, laat dit zijn in het eerste lid genoemde aanspraken onverlet.

Het derde lid houdt in dat, voor zover een gehele of gedeeltelijke weigering, dan wel een tijdelijke of blijvende vermindering van de WAO-conforme uitkering, wel aan het toedoen of nalaten van betrokkene te wijten zijn, zo'n weigering, dan wel die blijvende of tijdelijke vermindering van de uitkering in dat geval wel verdisconteerd worden in de aanspraken van betrokkene op zijn bezoldiging.

Door de verdiscontering door het bevoegd gezag zal betrokkene derhalve een dienovereenkomstige verlaging in de hem uit te betalen bezoldiging zien.

Het vierde lid duidt op de mogelijkheid, dat de betrokkene, die aan meer dan één instelling werkzaam is, zijn arbeid bijvoorbeeld bij de ene instelling ten volle verricht en bij de andere instelling in het geheel niet. Wordt de arbeid bij beide instellingen als één geheel beschouwd, dan leidt dit dus in die zin tot een gedeeltelijk verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid en kan dit derhalve tot andere gevolgen voor de duur en omvang van de bezoldigingsbetalingsverplichting van het bevoegd gezag leiden dan het geval is, indien deze arbeid bij de meerdere instellingen als apart beschouwd dient te worden. Daarom ook dat een eventuele wens van betrokkene om zijn arbeid als één geheel te beschouwen, dan wel juist als apart, onderschreven dient te worden door een medische verklaring.

#### *Artikel 5*

In het eerste lid is geregeld dat de betrokkene die ten hoogste voor 55 % verlof wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid geniet ook aanspraak heeft op zijn volle bezoldiging. Voorwaarde is dat hij blijkens een geneeskundige verklaring toestemming heeft om zijn dienst gedeeltelijk te hervatten (zie artikel 8). In tegenstelling tot artikel 4 behoudt hij ook na 18 maanden aanspraak op zijn volle bezoldiging, mits aan zijn werkhervatting de bedoelde medische verklaring ten grondslag ligt. Indien deze geneeskundige verklaring niet meer wordt afgegeven is artikel 4 op betrokkene van toepassing, dat wil zeggen dat zijn aanspraak op zijn volle bezoldiging dan na 18 maanden verlof voor meer dan 55 % kan terugvallen op 80 %.

In het derde lid is geregeld dat, zolang de betrokkene voor tenminste 45% van zijn betrekkingsomvang werkt, dit een opschortende werking heeft ten aanzien van zijn aanspraken op zijn volle bezoldiging. Werkt een betrokkene bijvoorbeeld eerst een aantal maanden voor 75% en valt hij pas daarna volledig of althans voor meer dan 55% uit, dan begint pas op dat moment de termijn van aanspraak op de volle bezoldiging gedurende maximaal 18 maanden te lopen.

Werkt de betrokkene daarentegen bijvoorbeeld eerst een aantal maanden voor minder dan 45% van zijn betrekking (oftewel hij valt voor meer dan 55% uit), vervolgens werkt hij gedurende drie weken voor meer dan die 45%, waarna hij wederom voor meer dan 55% uitvalt, dan heeft de tussenliggende periode van drie weken een opschortende werking voor de daarna nog resterende duur van de aanspraak op de volle bezoldiging. Overigens is de duur van de tussenliggende periode, waarin (weer) voor meer dan 45% van de betrekkingsomvang gewerkt wordt, wel van belang. (Zie ook de toelichting op artikel 7.) Wordt er namelijk gedurende een periode van langer dan vier weken weer volledig gewerkt, dan begint een als nieuw aan te merken verlof wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid, met daaraan een geheel nieuwe en zelfstandige aanspraak op (maximaal 18 maanden) de volle bezoldiging verbonden.

#### *Artikel 6*

Dit artikel heeft primair betrekking op de zogenaamde «dienst-ongevallen» die tijdens het werk plaatsvinden. Dit houdt onder meer in dat ongevallen die gebeuren op weg van huis naar de instelling of omgekeerd zijn uitgesloten.

In geval bij een ongeval tijdens het werk een wederpartij betrokken is, dient dit ongeval ingevolge de bepalingen van de Verhaalswet ongevallen ambtenaren gemeld te worden. In dit verband wordt ook verwezen naar artikel 46 en de toelichting daarop.

Vereist is tevens dat het «dienstongeval» in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de werkzaamheden dan wel in de bijzondere omstandigheden waaronder deze werden verricht. Dit vereiste is met name van belang bij psychische aandoeningen en hartkwalen. In deze gevallen is de oorzaak van de ziekte veelal gelegen in een groter complex van factoren, waarbij de dienstverrichting niet altijd een even grote rol speelt. In dergelijke gevallen zal dit artikel, zulks op grond van de thans bestaande jurisprudentie, dan ook slechts van toepassing kunnen zijn, indien:

- a. de ziekte of het ongeval voor ten minste 50 % aan de dienst valt toe te schrijven;
- b. een willekeurig persoon onder de gegeven omstandigheden ook arbeidsongeschikt zou moeten zijn geworden (objectivering van de norm); en
- c. er geen sprake is van eigen schuld of toedoen.

Naargelang de betreffende ziekten of gebreken in sterkere mate van psychische aard zijn, dient door de betrokkene in meerdere mate te worden aangetoond dat er sprake is van factoren die, in verhouding tot het werk of de werkomstandigheden, objectief gezien een abnormaal of excessief karakter droegen.

De onder a,b en c genoemde criteria zijn overigens cumulatief, dat wil zeggen dat indien aan één criterium niet wordt voldaan, er geen recht bestaat op uitkering ingevolge dit artikel.

Ten aanzien van de onderwijssectoren, waarvoor de beoordeling van het bepaalde in dit artikel aan de minister is voorbehouden, geldt uiteraard dat het bevoegd gezag van de tot die sectoren behorende instellingen de minister terzake zo spoedig mogelijk informeren.

In het derde lid is geregeld, dat de betrokkene, die zonder aannemelijke reden nalaat het dienstongeval binnen de gestelde termijn van 7 dagen te melden aan het bevoegd gezag, zijn rechten krachtens dit artikel verliest. Overigens hoeft de melding niet noodzakelijkerwijze vergezeld te gaan met een medische verklaring.

#### *Artikel 7*

Er wordt op gewezen dat het in dit artikel bepaalde, over wanneer er moet worden gesproken van een voortgezet ziektegeval, slechts betrekking heeft op het ingevolge de artikelen 4 en 5 kunnen vaststellen van de aanspraken van betrokkene op zijn bezoldiging tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Dit betekent bijvoorbeeld dat perioden van vakantieverlof niet meetellen bij de berekening van de bedoelde 4 weken. De periode gedurende welke betrokkene gewerkt heeft voor het begin van de vakantie mag echter, voor het vaststellen van bedoelde periode van vier weken, wel worden opgeteld bij de periode welke hij na die vakantie nog gewerkt heeft. Overigens laat een en ander onverlet, dat betrokkene wel na het volbrengen van de daarvoor vereiste wachttijd van 52 weken in aanmerking kan komen voor een WAO-conforme uitkering. Voor die uitkering speelt vakantieverlof dus geen rol, evenmin overigens als bijvoorbeeld het genieten van buitengewoon verlof zonder aanspraak op de bezoldiging. In die zin kan derhalve worden gesteld dat de aanspraken op bezoldiging wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid in tijdsvolgorde niet altijd hoeven samen te lopen met die op een WAO-conforme uitkering en de daarmee verbonden eventuele aanspraken op een aanvullend invaliditeitspensioen en een herplaatsingstoelage.

### *Artikel 8*

Dit artikel geeft het bevoegd gezag de mogelijkheid om een geneeskundige verklaring aan betrokkene te vragen waaruit blijkt dat hij in staat is geheel of gedeeltelijk zijn werk te hervatten.

Het eerste lid houdt in dat de betrokkene, die langer dan 1 jaar volledig verlof wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid genoten heeft, zijn dienst slechts kan hervatten, nadat hij op verzoek van het bevoegd gezag is onderzocht. Heeft dit verlof korter dan 1 jaar geduurd, dan is dit geneeskundig onderzoek niet verplicht, doch wel mogelijk. Dit laatste is ook het geval indien er sprake is van een gedeeltelijk verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Het tweede lid geeft – omgekeerd – de betrokkene zelf de bevoegdheid om een geneeskundig onderzoek te verzoeken, ook al heeft de ziekte nog korter dan 1 jaar geduurd. De frequentie waarmee een dergelijk onderzoek kan worden aangevraagd is evenwel beperkt tot maximaal eenmaal per maand. Het verzoek moet schriftelijk geschieden en het bevoegd gezag is verplicht om aan het verzoek gehoor te geven. De kosten van het onderzoek zijn voor rekening van het bevoegd gezag.

### *Artikel 9*

In het eerste lid van artikel 9 is aangegeven dat de vrouwelijke betrokkene in verband met haar bevalling recht heeft op zwangerschaps bevallingsverlof. In de Wet van 6 juni 1991, houdende regels betreffende de aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsverlof van overheids- en onderwijspersoneel (Stb. 1991/347) wordt dit verlof gelijkgesteld met verhinderd wegens ziekte. Dit betekent dat de betrokkene tijdens haar zwangerschaps bevallingsverlof recht heeft op volledige doorbetaling van haar bezoldiging. Het recht op zwangerschapsverlof ontstaat vanaf de dag waarop de betrokkene blijkens een verklaring van een arts of een verloskundige aangeeft dat de vermoedelijke bevallingsdatum binnen zes weken is te verwachten. Voor het bepalen van de vermoedelijke bevallingsdatum wordt uitgegaan van een fictieve duur van 40 weken voor de zwangerschap.

Hoewel het recht op zwangerschapsverlof dus zes weken bedraagt, is de betrokkene niet gehouden om op dat moment ook reeds dat verlof op te nemen. Zij is vrij dat verlof uit te stellen, zij het dat het verlof wel uiterlijk vier weken, voorafgaande aan de vermoedelijke bevallingsdatum, ingaat.

Het bevallingsverlof duurt tien weken. Het bevallingsverlof gaat in op de eerste dag volgend op die van de bevalling. De termijn van tien weken wordt verlengd tot ten hoogste zestien weken, voor zover het zwangerschapsverlof anders dan om redenen van ziekte minder dan zes weken heeft bedragen.

Met een drietal voorbeelden wordt een en ander verduidelijkt.

#### *Voorbeeld 1*

De vermoedelijke bevallingsdatum van mevrouw A is blijkens een verklaring van een verloskundige gesteld op 19 juli 1996.

Betrokkene besluit haar zwangerschapsverlof te laten ingaan op vier weken voorafgaande aan de vermoedelijke bevallingsdatum. De bevalling vindt exact plaats op het uitgereken tijdstip. In casu betekent dit dat mevrouw A recht heeft op 12 weken bevallingsverlof (een verlenging met twee weken omdat zij die weken niet genoten heeft tijdens haar zwangerschap).



### *Voorbeeld 2*

De vermoedelijke bevallingsdatum van mevrouw B is blijkens een verklaring van een verloskundige gesteld op 10 augustus 1996. Betrokkene besluit haar zwangerschapsverlof te laten ingaan vier weken voorafgaande aan de vermoedelijke bevallingsdatum. De bevalling vindt een week te vroeg plaats (3 augustus). Dit betekent dat betrokkene recht heeft op 13 weken bevallingsverlof.

### *Voorbeeld 3*

De vermoedelijke bevallingsdatum van mevrouw C is blijkens een verklaring van de verloskundige gesteld op 1 december 1996. Betrokkene besluit haar zwangerschapsverlof te laten ingaan 6 weken voorafgaande aan de vermoedelijke bevallingsdatum. De bevalling vindt twee weken na de vermoedelijke bevallingsdatum plaats. In dat geval houdt mevrouw C recht op een bevallingsverlof van 10 weken.

Voor de beantwoording van de vraag of er recht bestaat op een bevallingsuitkering moet er uiteraard sprake van een bevalling kunnen zijn. Daarvan is slechts sprake wanneer het gaat om het ter wereld brengen van een kind dat in ieder geval levensvatbaarheid heeft of heeft gehad. Bij een miskraam bestaat derhalve geen recht op de bevallingsuitkering.

De betrokkene kan echter wel aanspraak maken op doorbetaling van de bezoldiging, mits zij als gevolg van de miskraam ziek of arbeidsongeschikt is.

In het tweede lid van dit artikel is aangegeven dat de betrokkene het bevoegd gezag tenminste tien weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum moet melden wanneer haar zwangerschapsverlof ingaat. Deze verplichting strekt er onder meer toe, dat het bevoegd gezag dan nog de nodige tijd heeft om zich op een eventuele adequate vervanging van betrokkene tijdens haar verlof te richten.

### *Artikel 10*

Tot de ziekten waarvoor krachtens de Wet bestrijding infectieziekten en opsporing ziekte-oorzaken (Stb. 1928, 265) een nominatieve aangifteplicht geldt, behoren o.a.: cholera, gele koorts, variola major (pokken), vlektyphus en febris recurrens (tussenpozende koorts).

Er wordt op gewezen dat het aan de bedrijfsgezondheidsdienst toekomt om het tijdstip te bepalen waarop de betrokkene zijn dienst kan hervatten.

### *Artikel 11*

In dit artikel is de verplichting aangegeven om te zorgen voor een zo spoedig en optimaal mogelijke begeleiding van een arbeidsongeschikt geworden personeelslid, gericht op zijn reïntegratie en (zodanig) uitmondend in de opstelling van een reïntegratieplan. De sectoren in het hoger onderwijs zijn in principe vrij, hoe zij de reïntegratie-activiteiten daadwerkelijk invulling wensen te geven, omdat de bevoegdheid hiertoe reeds is toegekend aan de bevoegd gezagen in deze sectoren. Voor de sectoren in het primair en voortgezet onderwijs geven het derde tot en met achtste lid van dit artikel vervolgens de gedragslijn aan inzake de aanpak van de reïntegratie-activiteiten. In dat kader zijn de verplichtingen voor het bevoegd gezag zo geformuleerd dat daarmee tevens is voldaan aan de eisen die in de AAW aan deze begeleiding worden gesteld. De zorg voor de uitvoering van maatregelen tot behoud en bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers behoren tot het goed werkgever-

schap. Voor de kosten die daaruit voortvloeien zijn in de bekostiging voorzieningen getroffen. Tegen conclusies van medische aard binnen het kader van de reïntegratie-activiteiten is het aanvragen van een hernieuwd onderzoek, zoals geregeld in artikel 19, mogelijk.

Hoewel in het kader van de reïntegratie-activiteiten reeds vroegtijdig een actieve bijdrage van betrokkene verwacht en gevraagd wordt, spreekt het uiteraard voor zich dat zijn gezondheidstoestand zulks op het gevraagde moment wel moet toelaten. Eventueel meningsverschil tussen de betrokkene en het bevoegd gezag daarover kan ook in het kader van evenvermelde beroepsmogelijkheid naar voren worden gebracht.

Het reïntegratieplan behelst de wijze waarop en de voorwaarden waaronder de betrokkene weer in het arbeidsproces kan worden opgenomen, alsmede een prognose omtrent de duur van het ziekteverlof en de duur van de reïntegratie. Het reïntegratieplan is gebaseerd op de conclusie van de analyse die de bedrijfsgezondheidsdienst, zijnde als geneeskundige instantie met betrekking tot het reïntegratieplan de primair verantwoordelijke, met inachtneming van het medisch beroepsgeheim van het ziektegeval heeft gemaakt. Wat de inhoud betreft, kan het reïntegratieplan bijvoorbeeld ook inhouden dat plaatsing buiten de instelling dan wel buiten het onderwijs, al dan niet na omscholing, voor de betrokkene de meest geëigende weg is. Hiermee wordt aan het bevoegd gezag, dat dit plan vaststelt, een grote verantwoordelijkheid opgelegd. Dat noodzaakt tot een zorgvuldige besluitvorming, waarbij, naast het belang van de betrokkene, echter ook de onderwijskundige en financiële mogelijkheden van het bevoegd gezag een rol spelen.

In het negende lid is bepaald dat het bevoegd gezag uiterlijk zes maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid van betrokkene hiervan melding dient te doen aan het FAOP, waarbij ook de reïntegratieplannen en de stand van zaken inzake de uitvoering daarvan dienen te worden overlegd. Zulks heeft te maken met de WAO-conforme beoordeling van betrokkene door het FAOP, die in normaal geval na dat tijdstip gaat plaatsvinden, alhoewel het FAOP haar bemoeienissen met betrokkene ook reeds eerder kan starten, bijvoorbeeld wanneer de aard van de ziekte van betrokkene daar reeds in een vroegtijdig stadium aanleiding toe geeft.

#### *Artikel 12*

In het eerste lid is bepaald, dat betrokkene zich terzake van het onderzoek naar het recht op een WAO-conforme uitkering zonder voorbehoud dient te houden aan alle voorschriften en verplichtingen die rechtstreeks, dan wel middellijk uit de van overeenkomstige toepassing verklaarde bepalingen van de WAO voortvloeien. Zo dient hij zelf de WAO-conforme uitkering aan te vragen, zulks onverlet het feit dat het FAOP, althans uiterlijk zes maanden na aanvang van zijn ziekte en arbeidsongeschiktheid, reeds van die ziekte en arbeidsongeschiktheid in kennis zal zijn gesteld door het bevoegd gezag (zie de toelichting op artikel 11). Weigert of verzuimt de betrokkene een dergelijke aanvraag binnen de gestelde tijd van 9 maanden te doen, dan kan dat leiden tot sancties aangezien het bevoegd gezag, vanwege zijn bezoldigingsverplichtingen tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid, er uiteraard ook belang bij heeft dat het recht van betrokkene op een WAO-conforme uitkering beoordeeld wordt.

De bepalingen van de WAO die van overeenkomstige toepassing zijn verklaard bij de beoordeling van het recht van betrokkene op een WAO-conforme uitkering, vinden hun rechtsbasis in paragraaf 9 van de WPA. Samengevat zijn de belangrijkste bepalingen in dat kader:

- de wachttijd, die de WAO kent;

- het arbeidsongeschiktheids criterium van de WAO;
- de dagloonvaststelling ingevolge de dagloombepalingen van de WAO met inachtneming van het in de WAO geldende maximumdagloon;
- de arbeidsongeschiktheidsklassen- en uitkeringspercentages van de WAO;
- het verplichtingen- en sanctieregime van de WAO.

Ook de artikelen 57, 57a en 58 van de AAW, zijnde de zogenaamde werkvoorzieningen ter behoud of bevordering van de arbeidsgeschiktheid en tevens voorzieningen, die onder bepaalde omstandigheden op betrokkene's leefomstandigheden betrekking kunnen hebben, zijn van overeenkomstige toepassing.

De overeenkomstige toepassing van artikel 46a van de WAO dient er toe om te bewerkstelligen dat, ingeval het recht op de fictieve AAW-uitkering de WAO-conforme uitkering mocht overtreffen, de laatstgenoemde uitkering tot de hoogte van die fictieve AAW-uitkering wordt aangepast.

Van belang is voorts, dat WAO-conforme uitkeringen slechts voor termijnen van maximaal drie jaar worden toegekend, zij het dat overigens bij ministeriële regeling van die termijn kan worden afgeweken.

Toekenning kan dus ook voor korter dan drie jaar geschieden.

Ook de verlenging van de WAO-conforme uitkering dient de betrokkene aan te vragen bij het FAOP, en wel uiterlijk drie maanden voordat de termijn van de toegekende uitkering verstrijkt. Weigert of verzuimt de betrokkene een verzoek tot verlenging te doen, dan kan ook dat leiden tot sancties, opgelegd door het bevoegd gezag. Zou het bevoegd gezag op dat moment geen bezoldigingsverplichtingen meer hebben door het inmiddels beëindigd zijn van de dienstbetrekking; niettemin kan het bevoegd gezag nog wel degelijk belang bij zo'n verlengingsverzoek hebben vanwege de door hem te dragen kosten van een de betrokkene daarna eventueel toegekende suppletie (zie hoofdstuk 3).

Ten overvloede wordt er op gewezen, dat de gegeven termijn van toekenning dus geen garantie op die termijn geeft voor betrokkene. Tussentijdse wijziging, dan wel intrekking van de WAO-conforme uitkering kan wel degelijk plaatsvinden, bijvoorbeeld wanneer de mate van arbeidsongeschiktheid van betrokkene zich tussentijds wijzigt.

Tenslotte zijn nog een aantal artikelen van de WAO van overeenkomstige toepassing verklaard, betrekking hebbend op onder meer:

- de plicht van betrokkene om het FAOP onverwijld en uit eigen beweging in kennis te stellen van alle feiten en omstandigheden, waarvan hij redelijkerwijs kan vermoeden, dat deze van invloed kunnen zijn op het recht, dan wel de hoogte van de WAO-conforme uitkering (artikel 80);
- het eventueel door betrokkene in beroep gaan tegen een beslissing van het FAOP inzake zijn recht op een WAO-conforme uitkering en de hoogte daarvan (de artikelen 88 en 89);
- bepalingen in de strafrechtelijke sfeer indien de betrokkene zich niet aan de ter zake gestelde verplichtingen houdt, dan wel fraude pleegt (de artikelen 93 tot en met 96);
- wat er gebeurt met eventuele door de betrokkene afgesloten privé-verzekeringen, ingeval hij – overeenkomstig de WAO verplicht verzekerd wordt (artikel 98a);
- bepalingen over het al dan niet van toepassing zijn van de Algemene Termijnenwet op conforme WAO-bepalingen en over de doorwerking van eventuele door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uit te vaardigen voorschriften inzake de bevordering van de arbeidsveiligheid van de werknemers, en het dienaangaande vastleggen van gegevens en het verstrekken van inlichtingen door de werkgever aan de in het bedrijfsleven bekende bedrijfsverenigingen (de artikelen 98b en 98c).

Het is bij de beoordeling van het recht van betrokkene op een WAO-conforme uitkering uiteraard ook mogelijk, dat het FAOP tot de conclusie komt dat betrokkene arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar is in zijn eigen betrekking, zij het onder andere voorwaarden, dan wel herplaatsbaar is in één of meer andere functies bij het bevoegd gezag. Is het eerstgenoemde aan de orde, dan draagt het bevoegd gezag er zorg voor dat die andere voorwaarden binnen één jaar na dat oordeel van het FAOP zijn geëffectueerd. Is het laatstgenoemde van toepassing, dan dient betrokkene door het bevoegd gezag binnen één jaar na het oordeel van het FAOP in die functie of functies wordt benoemd. Deze voorschriften zijn neergelegd in het tweede en derde lid van dit artikel.

Uiteraard mag er van worden uitgegaan dat het FAOP niet lichtvaardig tot de conclusie komt van een eventuele herplaatsingsmogelijkheid bij het eigen bevoegd gezag. Zou het bevoegd gezag niettemin toch van mening zijn dat de door het FAOP voorgestane herplaatsingsmogelijkheid er niet is en er ook niet zal komen, althans niet binnen een jaar na het oordeel van het FAOP, dan zou het bevoegd gezag in het uitieme geval dit oordeel kunnen laten toetsen door gebruik te maken van de in artikel 20 geregelde ontslagprocedure en dan de eventuele rechterlijke uitspraak af te wachten, ingeval de betrokkene van dat ontslag in beroep mocht komen. De aan het bevoegde gezag gegunde periode om de herplaatsing te realiseren staat er immers niet aan in de weg om de in artikel 20 geregelde procedure te kunnen bewandelen.

Overigens zal een oordeel van het FAOP inzake herplaatsingsmogelijkheden van betrokkene bij zijn eigen bevoegd gezag voor dat bevoegd gezag veelal niet als verrassing behoeven te komen. Ook in het kader van de reïntegratieactiviteiten zullen dergelijke mogelijkheden reeds vaak zijn gesignaleerd. Brengt een herplaatsingsmogelijkheid met zich mee dat de betrokkene daardoor veelal niet, dan wel slechts voor een gedeeltelijke WAO-conforme uitkering in aanmerking zal komen; daar tegenover staat, dat hij bijvoorbeeld bij het volledig benutten van zijn restcapaciteit recht kan doen gelden op een herplaatsingstoelage van de Stichting pensioenfonds ABP, zodra hij de voor de WAO-conforme uitkering vereiste wachttijd van 52 weken heeft doorlopen.

### *Artikel 13*

Indien de betrokkene in het belang van zijn genezing, dan wel zijn reïntegratie of in het kader van herplaatsing, werk gaat verrichten voor zichzelf of voor derden, dan worden de met deze werkzaamheden eventueel te verkrijgen verdiensten in mindering gebracht op zijn op dat moment nog bestaande bezoldigingsaanspraken. Hetzelfde geldt, wanneer deze werkzaamheden voor het bevoegd gezag worden verricht, waaronder tevens te verstaan is een daarmee gepaard gaande benoeming in een andere functie.

Betrokkene moet overigens voor de hier aan de orde zijnde werkzaamheden wel toestemming hebben van de bedrijfsgezondheidsdienst, dan wel het FAOP.

Overigens moet wel worden bedacht, dat geen inkomsten op de bezoldiging in mindering worden gebracht, wanneer deze vermindering reeds via een verlaging van de WAO-conforme uitkering tot uiting wordt gebracht. Met name ingevolge het van overeenkomstige toepassing verklaarde artikel 44 van de WAO zal dit het geval kunnen zijn.

Tenslotte dienen de te verwerven inkomsten met de hier aan de orde zijnde werkzaamheden ruim te worden geïnterpreteerd. Ook de eventuele herplaatsingstoelage wordt daartoe gerekend, alsmede elke toelage, die geacht kan worden op die werkzaamheden betrekking te hebben.

#### *Artikel 14*

Artikel 14 geeft een limitatieve opsomming voor de gevallen waarin geen aanspraak bestaat op bezoldiging.

De eerste omstandigheid is indien blijkt dat de ziekte is voorgewend, of althans zodanig is overdreven dat geen verhindering tot dienstverrichting kan worden aangenomen. De bewijslast ligt in een dergelijke geval bij het bevoegd gezag. Er moet sprake zijn van opzet bij de betrokkene. Indien betrokkene te goeder trouw mocht menen verhinderd te zijn dienst te verrichten, is dat geen reden om de bezoldiging te weigeren of te staken.

Is de betrokkene ziek, doch heeft hij die opzettelijk veroorzaakt dan bestaat er eveneens geen aanspraak op bezoldiging, tenzij hem hiervan geen verwijt kan worden gemaakt.

Een voorbeeld hiervan is opzettelijke verminking om zo arbeidsongeschiktheid te doen ontstaan. Ook hier ligt de bewijslast bij het bevoegd gezag. Overigens treft een en ander uitzondering voor de betrokkene, die op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt van de opzettelijk veroorzaakte arbeidsongeschiktheid.

Het bepaalde onder c in dit artikel gaat ervan uit dat de betrokkene juiste informatie heeft verstrekt. Bij twijfel hieraan zal door het bevoegd gezag het tegendeel moeten worden bewezen. Bij aantoonbare misleiding, zoals het hebben verzwegen van gegevens en dergelijke, zal geen aanspraak op bezoldiging bestaan, tenzij de betrokkene aannemelijk maakt toch te goeder trouw te hebben gehandeld.

#### *Artikel 15*

Artikel 15, eerste lid, geeft een limitatieve opsomming van omstandigheden waarin het bevoegd gezag de bevoegdheid heeft de bezoldiging geheel, dan wel gedeeltelijk te staken, zolang de betrokkene zich niet houdt aan zijn verplichtingen, dan wel zich niet houdt aan de hem in het kader van dit artikel gegeven voorschriften. Dit artikellid laat overigens onverlet, dat het bevoegd gezag bij de genoemde overtredingen ook andere sanctiemiddelen dan het staken van de bezoldiging kan bezigen, zoals bijvoorbeeld het middel van schorsing en – in het uiterste geval – het middel van ontslag op staande voet.

Zo staat tegenover het recht op doorbetaling van de bezoldiging de verplichting van betrokkene om desgevraagd mee te werken aan een geneeskundig onderzoek. Behalve zich te houden aan alle hem in dat kader gegeven controlevoorschriften, behoort daartoe bijvoorbeeld ook het voorschrift van een observatie in een ziekenhuis. De hier gestelde verplichting wordt enerzijds gedragen door het bij niet-meewerken kunnen belemmeren van de genezing van betrokkene en anderzijds door het aldus geen inzicht kunnen krijgen van het bevoegd gezag in zijn ziekteproces.

Hetzelfde geldt indien betrokkene niet verschijnt als hij ter controle is opgeroepen. Aan een dergelijke oproep dient gevolg te worden geven, ook al zou de betrokkene van plan zijn op de volgende dag het werk te hervatten.

Is de betrokkene, bijvoorbeeld door bedlegerigheid, niet in staat om aan een dergelijke oproep te voldoen, dan dient hij hiervan de betreffende geneeskundige terstond in kennis te stellen, dan wel er zorg voor te dragen dat dit door een ander gebeurt.

In het kader van dit artikellid past ook een eventuele weigering of verzuim van betrokkene om tijdig een aanvraag tot een WAO-conforme

uitkering te doen. Eveneens dient hij zijn volledige medewerking te verlenen aan onderzoeken in het kader van de beoordeling van zijn recht op een WAO-conforme uitkering door het FAOP.

Waar in onderdeel d. van dit artikellid nogmaals aan het overtreden van controlevoorschriften wordt gerefereerd, kan dit ook slaan op andere controlevoorschriften dan reeds in het kader van het geneeskundig onderzoek genoemd. Gedacht kan bijvoorbeeld worden aan de wijze van ziek melden, alsmede de mogelijkheid tot huisbezoek en dergelijke.

De achtergrond van de vereiste geneeskundige verklaring bij bijvoorbeeld vakanties naar het buitenland is gelegen in het feit dat de genezing kan worden belemmerd en dat het bovendien voor de behandelend geneeskundige niet mogelijk is betrokkene op te roepen voor controle. Indien een buitenlands verblijf echter geen nadelige gevolgen heeft voor het ziekteverloop of juist een positieve bijdrage kan leveren aan het genezingsproces, kan de behandelend bedrijfsgeneeskundige toestemming verlenen.

Waar ook ingevolge onderdeel f. van dit artikellid betrokkene zich dient te houden aan de hem gegeven voorschriften van geneeskundige aard door de bedrijfsgezondheidsdienst of het FAOP, mogen deze voorschriften echter niet zo ver gaan dat zij daadwerkelijke ingrepen in de gezondheidstoestand van betrokkene behelzen. Deze voorschriften mogen bijvoorbeeld dus geen opdracht tot een operatie inhouden, dan wel onderzoeken om er achter te komen wat de oorzaak van betrokkene's ziekte en arbeidsongeschiktheid zou kunnen zijn. (Een en ander dus in tegenstelling tot onderzoeken ter observatie van betrokkene, waaraan hij wel dient mee te werken.)

Tijdens zijn ziekte en arbeidsongeschiktheid mag een betrokkene geen arbeid verrichten, behalve voor zover het werkzaamheden betreft, welke door de bedrijfsgezondheidsdienst of het FAOP voor hem wenselijk worden geacht.

De ratio van deze in onderdeel g. neergelegde bepaling is dat het verrichten van andere arbeid een belemmering kan zijn voor het genezingsproces.

Indien de bedrijfsgezondheidsdienst of het FAOP tot de conclusie komt dat de betrokkene weer in staat moet worden geacht geheel of gedeeltelijk zijn werk te hervatten, dan wel dat hij in het kader van zijn genezingsproces, zijn reïntegratie of herplaatsing andere hem passende arbeid moet kunnen verrichten, moet betrokkene daar gevolg aan geven. De mogelijkheid tot het eventueel aanvragen van een hernieuwd onderzoek levert op zichzelf geen rechtvaardigingsgrond op om die werkzaamheden niet te hervatten, oftewel deze mogelijkheid levert geen schorsende werking op. Overigens zal bij de beoordeling van betrokkene tot het weer geheel of gedeeltelijk kunnen verrichten van werkzaamheden na het eerste jaar van zijn ziekte en arbeidsongeschiktheid een ander criterium worden aangelegd dan tijdens het eerste jaar. Geldt als criterium tijdens het eerste jaar dus, dat gekeken wordt naar voor de betrokkene passende arbeid; na het eerste jaar geldt het begrip «gangbare arbeid» als criterium. Zoals reeds eerder is opgemerkt, is het daarbij niet noodzakelijk dat die passende, respectievelijk gangbare arbeid slechts bij het eigen bevoegd gezag beschikbaar dient te zijn. Ook indien dergelijke werkzaamheden bij een andere werkgever beschikbaar zijn, is betrokkene gehouden die werkzaamheden te aanvaarden, op straffe dus van de mogelijkheid van sancties, zoals in dit artikellid bedoeld.

In het tweede lid van artikel 15 wordt aangegeven dat het staken van de bezoldiging niet met terugwerkende kracht plaatsvindt. Dit lid laat bovendien de ruimte om het staken van de bezoldiging ook op een later tijdstip dan die van de beslissing van het bevoegd gezag te laten ingaan om de betrokkene alsnog de mogelijkheid te bieden het hem verwetene ongedaan te maken.

De in het derde en het vierde lid van artikel 15 neergelegde bepalingen zijn nodig, omdat het FAOP een zelfstandig fonds is met een zelfstandige en onafhankelijke taak ten aanzien van de uitvoering van de WAO-conforme regeling. De gegeven voorschriften en verplichtingen, alsmede, bij het zich niet houden van betrokkene daaraan, het geven van sancties in het kader van die regeling, dienen dan ook als zelfstandige beslissingen van het FAOP te worden gezien en kunnen derhalve niet «automatisch» geacht worden ook door het bevoegd gezag te zijn gegeven, onderscheidenlijk te zijn opgelegd. Betreft het uitsluitend een door het FAOP gegeven sanctie, dan zal de uitwerking op de bezoldiging niet verder reiken dan overeenkomstig die sanctie. Pleegt betrokkene echter tegelijk of daarnaast nog andere overtredingen, die binnen het kader van het eerste lid van artikel 15 genoemd zijn, dan is het bevoegd gezag uiteraard bevoegd ook daar rekening mee te houden en betrokkene zonodig een in zijn totaliteit zwaardere sanctie op te leggen.

Waar ook tegen een door het FAOP opgelegde sanctie voor betrokkene beroep bij de rechter open staat, terwijl deze sanctie dus onverkort wordt overgenomen door het bevoegd gezag, kan in juridisch opzicht daardoor wellicht worden gesproken van een dubbele beroepsmogelijkheid voor de betrokkene. In dat geval is aangewezen, dat betrokkene primair beroep aantekent tegen de beslissing van het FAOP, immers die instantie is eerstverantwoordelijke voor de gegeven sanctie en heeft ook het best de omstandigheden kunnen beoordelen, die tot die sanctie hebben geleid. Het slechts tegen de beslissing van het bevoegd gezag beroep aantekenen bergt derhalve het risico in zich, dat betrokkene's beroep dan onmiskenbaar slechts in termen van afgeleiden beoordeeld kan worden.

In het vijfde lid is tenslotte bepaald dat de ingevolge artikel 14 en dit artikel vervallen aanspraken op bezoldiging alsnog aan de betrokkene worden uitbetaald, voor zover zijn bezwaren – al dan niet in beroep – tegen het vervallen verklaren van die aanspraken naderhand worden gehonoreerd.

#### *Artikel 16*

Het eerste lid van artikel 16 bepaalt dat de uitbetaling van de bezoldiging aan derden kan geschieden, mits deze derden door de betrokkene zijn gemachtigd.

Uitbetaling van de bezoldiging aan derden kan echter alleen geschieden in de volgende gevallen:

- bij verpleging van de betrokkene in een ziekeninrichting; of
- in buitengewone omstandigheden.

Indien de betrokkene niet tot machtiging in staat is kan het bevoegd gezag toch de uitbetaling van de bezoldiging aan derden laten plaatsvinden.

In dat geval wordt de machtiging geacht te zijn verleend. Uiteraard draagt het bevoegd gezag er in dat geval zorg voor dat de bezoldiging slechts wordt uitbetaald aan een daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komend persoon.

De uitbetaling aan derden is vatbaar voor beroep.

Het tweede lid doelt op de situatie dat, ingeval de betrokkene geen aanspraak heeft op zijn bezoldiging ingevolge de artikelen 14 en 15, daarvan andere personen, die afhankelijk zijn van het inkomen van betrokkene, ernstig nadeel kunnen ondervinden. Zij behoeven immers geen invloed te hebben op het de betrokkene verweten handelen of nalaten. In dat geval is het bevoegd gezag, dan wel Onze minister bevoegd de bezoldiging geheel of gedeeltelijk aan deze personen te doen toekomen.

#### *Artikel 17*

Hoewel vanwege de verplichte reïntegratieactiviteiten en – later – de beoordeling in het kader van de WAO-conforme regeling, een aantal van de in het eerste lid van dit artikel genoemde redenen voor onderzoek ook binnen die kaders zullen plaatsvinden, laat dit onverlet dat tot die onderzoeken nog wel degelijk aanleiding kan bestaan. Daarbij komt, dat deze onderzoeken juist ook een versterkend effect op bijvoorbeeld die reïntegratieactiviteiten kunnen hebben.

Er wordt overigens op gewezen dat de in het eerste lid van dit artikel genoemde onderzoeken betrekking hebben op alle eventuele voorafgaande geneeskundige onderzoeken met dezelfde strekking.

Ten aanzien van de conclusie van genoemde onderzoeken staat voor de betrokkene de mogelijkheid open een hernieuwd onderzoek, als bedoeld in artikel 19, aan te vragen.

Ten aanzien van het eerste lid, onder c wordt nog opgemerkt dat hieronder ook de maatregelen begrepen kunnen worden die nodig zijn in het kader van het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van betrokkene.

#### *Artikel 18*

Volgens het eerste lid van dit artikel kan ook een betrokkene, die zijn dienst normaal verricht, maar van wie bijvoorbeeld op goede gronden wordt verondersteld dat hij daarbij meer van zijn krachten vergt dan zijn gezondheidstoestand toelaat, aan een geneeskundig onderzoek worden onderworpen. Het bevoegd gezag moet voor een dergelijk onderzoek gegronde redenen hebben en deze redenen bovendien aan de betrokkene en de bedrijfsgezondheidsdienst schriftelijk meedelen. Een geneeskundig onderzoek kan worden bevolen in de gevallen waarin er redelijkerwijs ruimte is voor de veronderstelling, dat het gedrag van de betrokkene door lichamelijke of geestelijke ziekten of gebreken wordt beïnvloed, of bijvoorbeeld doordat betrokkene zonder aanwijsbare oorzaak gedurende een langere tijd een verminderde arbeidsprestatie levert.

Het tweede lid schetst de omstandigheden waaronder de betrokkene zich dient te onderwerpen aan periodiek geneeskundig onderzoek. Een periodiek geneeskundig onderzoek dient dus plaats te vinden, wanneer:

- de werkzaamheden een bijzonder gevaar vormen voor de gezondheid;
- aan de werkzaamheden bijzondere gezondheidseisen zijn verbonden.

Uiteraard dient het bevoegd gezag de betrokkene ook in de gelegenheid te stellen om een dergelijk periodiek onderzoek te kunnen ondergaan.

Hoewel om die reden niet in dit besluit opgenomen, wordt terzake van periodieke geneeskundige of arbeidsgezondheidskundige onderzoeken in dit verband nog verwezen naar hoofdstuk V van de Arbeidsomstandighedenwet, en dan met name naar artikel 24a, welk artikel de werkgever in zijn algemeenheid voorschrijft om zijn personeel in de gelegenheid te stellen een periodiek onderzoek te laten ondergaan, gericht op het zo veel mogelijk voorkomen of beperken van risico's, die de arbeid voor dat



personeel met zich mee brengt. Zoals bekend, is de Arbeidsomstandighedenwet sedert 31 maart 1994 in zijn geheel van toepassing op de sector Onderwijs.

In het derde lid is bepaald dat, zodra de conclusies van de in het eerste en tweede lid bedoelde onderzoeken het bevoegd gezag bekend zijn, het de betrokkene daarvan onverwijld in kennis stelt en, op verzoek van laatstgenoemde, ook diens huisarts, dan wel een andere behandelend geneeskundige. Daarbij wijst het bevoegd gezag de betrokkene op de mogelijkheid van het in artikel 19 bedoelde hernieuwd onderzoek.

Het vierde lid bepaalt dat de betrokkene geheel of gedeeltelijke verlof wordt verleend, indien dat, gelet op zijn lichamelijke of psychische toestand, het beste voor hemzelf, de instelling of van bij zijn dienstuitoefening betrokken derden is. Buitendienststelling brengt mee dat de betrokkene gelijk wordt gesteld met degene, die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid verhinderd is dienst te verrichten en dat hij verlof geniet. Tevens wordt in dit lid tot uitdrukking gebracht dat ook de betrokkene, aan wie vervangende werkzaamheden worden opgedragen, verlof geniet, waarbij onder vervangende werkzaamheden ook worden verstaan werkzaamheden van dezelfde aard doch in een andere omgeving, bijvoorbeeld bij een andere werkgever. Wel dient het daarbij om passende werkzaamheden te gaan; in dit geval dus niet om gangbare arbeid.

#### *Artikel 19*

Dit artikel stelt de betrokkene in de gelegenheid om binnen 3 maal 24 uur bezwaar te maken tegen de conclusie van een geneeskundig onderzoek, als bedoeld in de artikelen 11, 17 en 18, en een nieuw geneeskundig onderzoek aan te vragen.

Betrokkene kan ter ondersteuning van zijn bezwaar een verklaring overleggen van een geneeskundige. Deze verklaring kan afkomstig zijn van zowel de hem behandelende geneeskundige als van een andere arts. De verklaring van de behandelende geneeskundige kan slechts feitelijke informatie verschaffen.

De verklaring van een andere arts houdt, hetzij een contra-expertise in, hetzij de bereidheid om een dergelijke contra-expertise te verrichten, voordat de in het tweede lid genoemde commissie van geneeskundigen de zaak gaat behandelen. De kosten van een dergelijke contra-expertise zijn voor rekening van betrokkene. De kosten van het hernieuwd onderzoek daarentegen, evenals de daarmee gepaard gaande reis- en verblijfskosten van betrokkene, komen voor rekening van het bevoegd gezag.

Wat de samenstelling van de in het tweede lid genoemde commissie van geneeskundigen betreft, dient gedacht te worden aan een commissie van tenminste 2 geneeskundigen. Hoewel hierbij het principe van «onafhankelijkheid» uiteraard voorop staat, wil dit niet zeggen, dat betrokkene en het bevoegd gezag elkaar terzake geen suggesties zouden kunnen doen. De geneeskundigen wier oordeel wordt aangevochten mogen echter geen zitting hebben in die commissie.

De conclusie van de commissie is bindend, dat wil zeggen dat zowel het bevoegd gezag als de betrokkene zich bij deze conclusie moeten neerleggen. Voor de rechter is deze conclusie overigens niet bindend.

#### *Artikel 20*

Hoewel het in het eerste lid bedoelde onderzoek niet meer kan dienen als graadmeter ter beoordeling of melding bij het ABP is aangewezen ter beoordeling van het recht op invaliditeitspensioen en er door de

reïntegratieactiviteiten en de invoering van de WAO-conforme regeling in het algemeen ook minder aanleiding voor het bevoegd gezag zal zijn om de betrokkene nog medisch te laten onderzoeken inzake het al of niet blijvend zijn uitgesloten van dienstherhaling, wil dat niet zeggen dat tot een onderzoek, als hier bedoeld, in het geheel geen aanleiding meer zou bestaan. Gedacht kan worden aan situaties, waarbij een dergelijke vraag al vroegtijdig gesteld kan worden, bijvoorbeeld wanneer de aard van de ziekte daartoe aanleiding geeft. Bovendien wordt zo bereikt, dat ook sneller en effectiever bekeken kan worden in hoeverre de betrokkene nog arbeidsgeschikt voor andere functies zou zijn te achten, alsmede dat het bevoegd gezag zich sneller en beter kan richten op de eventuele vervanging van betrokkene.

Er wordt op gewezen dat, gezien de doelstelling, het hier om een ander onderzoek gaat dan in onder meer de artikelen 17 en 18. De betrokkene heeft ten aanzien van dit onderzoek dan ook niet het in artikel 19 bedoelde recht om een hernieuwd onderzoek aan te vragen.

Normaliter zal het onderzoek, als hier bedoeld, worden uitgevoerd door of onder verantwoordelijkheid van de bedrijfsgezondheidsdienst, maar ook het FAOP kan een dergelijk onderzoek verrichten, bijvoorbeeld wanneer het FAOP reeds bemoeiingen met de betrokkene heeft of gaat hebben.

In de leden twee en drie zijn de voorwaarden aangegeven, waaronder de betrokkene kan worden ontslagen op grond van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Alvorens het ontslag kan ingaan dient allereerst betrokkene gedurende een onafgebroken periode van 2 jaar op grond van ziekten of gebreken ongeschikt te zijn geweest voor het vervullen van zijn betrekking, terwijl naar medisch en arbeidskundig oordeel geen uitzicht bestaat op herstel van die ongeschiktheid binnen 6 maanden nadien. Ter bepaling van evengenoemde 2 jaar worden perioden van ongeschiktheid, die elkaar binnen een periode van vier weken opvolgen, als een doorlopende periode van ongeschiktheid beschouwd. Vervolgens moet worden aangetoond, dat er bij het bevoegd gezag voor betrokkene geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn. Wederom wordt hier opgemerkt dat, voor wat het bijzonder onderwijs betreft, in principe onverminderd de opzeggingsverboden van artikel 1639h van het BW gelden.

Overigens is het onjuist te veronderstellen dat, in geval het bevoegd gezag eerst later dan na 2 jaar tot ontslag mocht overgaan, het vereiste of binnen 6 maanden al dan niet redelijkerwijs herstel te verwachten is, niet meer zou gelden. Bedoeld vereiste dient derhalve ook in die gevallen in acht te worden genomen.

In het vierde lid wordt de procedure uiteengezet, die het bevoegd gezag dient te volgen indien het een ontslag van betrokkene overweegt op grond van ziekte en arbeidsongeschiktheid. De ter zake te volgen procedure mag de betrokkene niet eerder worden aangezegd dan nadat hij 17 maanden onafgebroken ongeschikt voor het vervullen van zijn betrekking is geweest en dient voorts schriftelijk te geschieden. Heeft eerdere aanzegging plaats, dan ontbeert dat rechtsgrond en dient dus een nieuwe schriftelijke aanzegging plaats te vinden, wil van een rechtsgeldige aanzegging sprake zijn. Overigens laat de aanzegging van de ontslagprocedure onverlet, dat het ontslag zelf pas ingaat, nadat aan het zgn. twee-jaarsvereiste is voldaan. Voorts dienen de voor ontslag gestelde vereisten, zoals in het tweede lid genoemd, voldoende medisch en arbeidskundig onderbouwd te zijn en dient daarbij het in het vijfde en zesde lid nader genoemde advies van het FAOP door het bevoegd gezag te worden betrokken. De aan het ontslag ten grondslag te leggen medische en arbeidskundige onderbouwing dient actueel te zijn. Dat wil zeggen dat deze onderbouwing bijvoorbeeld niet alleen voor de maand of maanden na de aanzegging van de ontslagprocedure actueel is, maar dat

onverkort tot en met de 24e maand van de ongeschiktheid van betrokkene ook blijft, hetgeen desnoods op dat moment nog weer moet worden nagegaan. Officieel kan de ontslagprocedure derhalve daardoor ook pas uiterlijk in de 24e maand na de eerste ziektedag zijn afgerond. Overigens prevaleert in alle gevallen het zgn. twee-jaarsvereiste. Ook bij een later ontslag dan na die 2 jaar geldt dus de noodzaak van een voldoende medische en arbeidskundige onderbouwing en dient daartoe ook het advies van het FAOP te worden ingewonnen, echter deze onderbouwing behoeft dan geen zogenaamde «doorlooptijd» te hebben. In die gevallen gaat het ontslag dus in, zodra de vereiste onderbouwing is verkregen.

In het vijfde lid wordt de procedure ten aanzien van de medische onderbouwing uiteengezet, die vereist is om het ontslag te kunnen doen ingaan. Bij het geneeskundig onderzoek zijn in ieder geval een door het bevoegd gezag aangewezen geneeskundige en een geneeskundige van het FAOP betrokken. Doch indien de betrokkene dit wenst, wordt hieraan ook een door hem aangewezen geneeskundige toegevoegd.

Het ligt voor de hand te veronderstellen dat de door het bevoegd gezag aangewezen geneeskundige een medewerker van de bedrijfsgezondheidsdienst zal zijn, waarbij zijn instelling is aangesloten, doch strikt noodzakelijk is dit niet. Zulks evenmin als de door de betrokkene aangewezen geneeskundige één van zijn behandelende artsen zou dienen te zijn. Het medisch onderzoek geschiedt onder leiding van de geneeskundige van het FAOP. Deze geneeskundige stelt ook het rapport op met de conclusies van het onderzoek en zorgt er voor dat het rapport aan het bevoegd gezag wordt toegezonden en – in afschrift – aan betrokkene. Aangezien het bevoegd gezag tot in laatste instantie zelf verantwoordelijk is en blijft voor de beslissing tot ontslag van betrokkene, heeft het rapport slechts het karakter van een medisch advies. Het rapport kan dus dienen voor ondersteuning van het ontslag, maar ook niet meer dan dat. Daartegenover staat dat een het ontslag niet steunend medisch rapport het bevoegd gezag niet hoeft te beletten om toch tot ontslag over te gaan indien het daarvoor gronden meent te hebben.

Het zesde lid zet uiteen hoe te werk dient te worden gegaan bij het onderzoek naar het al dan niet nog aanwezig zijn van reële herplaatsingsmogelijkheden voor betrokkene bij het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag dient dit door middel van een zorgvuldig onderzoek aan te tonen. Uiteraard dient daarbij allereerst bekeken te worden of er bij het bevoegd gezag nog passende functies voor betrokkene zijn en pas daarna of de betrokkene nog voor hem gangbare arbeid zou kunnen verrichten. Dat pas na het eerste jaar van de ziekte en arbeidsongeschiktheid naar functies met gangbare arbeid gekeken mag worden, blijft op zich van kracht, doch heeft in het kader van de ontslagprocedure slechts een volgtijdelijke betekenis. Immers, de ontslagprocedure kan niet eerder dan vanaf anderhalf jaar na de aanvang van de ziekte en arbeidsongeschiktheid in gang worden gezet. Hoewel niet expliciet verwoord, moet onder een zorgvuldig onderzoek ook begrepen worden dat betrokkene zelf bij dit onderzoek betrokken wordt en dat hij in de diverse stadia ervan zijn mening kan geven en zonodig van zijn kant voorstellen kan doen. In dat kader mag van zijn kant dus een constructieve bijdrage worden verwacht, alhoewel hij daartoe niet verplicht kan worden. Overigens dient het begrip «reële herplaatsingsmogelijkheden» ruim geïnterpreteerd te worden.

Aangezien beoogd is op dit punt zoveel mogelijk aan te sluiten bij hetgeen hieronder in het ontslagrecht wordt verstaan, mag van het bevoegd gezag in dit kader tevens verwacht worden dat hij, voor zover redelijkerwijs te vergen, zonodig tot een herschikking van de bij hem bestaande functies overgaat, dan wel aanpassingen van functies en/of de werkplek tot stand brengt of laat brengen.

Ingevolge het zevende lid is het bevoegd gezag gehouden om ook het – in dit geval – arbeidskundig oordeel van het FAOP te betrekken. Behalve op haar beurt te kijken naar voor de betrokkene mogelijk nog reële herplaatsingsmogelijkheden bij het bevoegd gezag, betreft het FAOP bij haar oordeel ook de reïntegratie-inspanningen, die het bevoegd gezag tot dat moment heeft ondernomen, en neemt deze mee in haar uiteindelijke oordeel.

Gezien de eigen verantwoordelijkheid voor de te nemen ontslagbeslissing, is het bevoegd gezag in beginsel vrij te bepalen in welk stadium van het onderzoek hij het oordeel van het FAOP betreft. Bij die keuze zal bijvoorbeeld een rol kunnen spelen of, en zo ja, in hoeverre het FAOP zich terzake al eerder heeft uitgelaten, bijvoorbeeld bij de beoordeling van betrokkene inzake zijn recht op een WAO-conforme uitkering. Het is derhalve wijsheid, dat het bevoegd gezag dus vooral ook kijkt naar dat eventueel reeds eerder door het FAOP gegeven oordeel en bij zijn onderzoek daarmee rekening houdt. Dit laat natuurlijk onverlet, dat de situatie inmiddels veranderd kan zijn, zowel naar betrokkene gezien als naar het potentieel aan herplaatsingsmogelijkheden. In die zin kan het oordeel van het FAOP derhalve wel degelijk anders luiden dan bij de eerdere WAO-conforme beoordeling.

Indien betrokkene dat wenst, stelt het FAOP ook hem in kennis van het aan het bevoegd gezag gegeven oordeel.

Hoewel het in de onderwijssector usance is dat reeds bij aanvang van het schooljaar het totaalbeeld aan functies voor het gehele schooljaar wordt vastgelegd, kan dit het bevoegd gezag niet baten bij een eventueel beroep op het niet aanwezig zijn van reële herplaatsingsmogelijkheden. Nog daargelaten dat – zoals gezegd – de nodige herschikking en aanpassing van die functies verwacht mag worden, is de ontslagprocedure een aangelegenheid, die het bevoegd gezag ruim van te voren kan zien aankomen.

Hij moet geacht worden met een en ander dan ook al bij de aanvang van het schooljaar rekening te kunnen houden, waarbij het reeds in het kader van de WAO-conforme beoordeling gegeven oordeel over betrokkene door het FAOP dus een basis kan vormen. Voorts staat het bevoegd gezag het in het eerste lid van dit artikel genoemde geneeskundig onderzoek ter beschikking.

Het achtste lid verwijst in feite naar het vermelde in artikel 12 inzake de herplaatsbaarheid. Wordt betrokkene derhalve door het FAOP herplaatsbaar geacht bij zijn eigen bevoegd gezag, dan is ontslag slechts mogelijk indien de betrokkene direct aansluitend wordt benoemd in de voor hem geschikt te achten functie of functies.

Aangezien het bevoegd gezag, zoals vermeld, tot in laatste instantie zelf verantwoordelijk blijft voor het te verlenen ontslag, kan het medisch en arbeidskundig oordeel van het FAOP slechts als advies ter onderbouwing van dat ontslag worden gezien. Een dergelijk advies leent zich dan ook niet voor een zelfstandig beroep daartegen. Dit is de essentie van het negende lid van dit artikel. Een en ander laat uiteraard onverlet dat wel tegen het eventuele ontslagbesluit van het bevoegd gezag, volgend op dat advies, beroep kan worden aangetekend en dat betrokkene in het kader daarvan ook dat gegeven advies kan aanvechten.

#### *Artikel 21*

Het recht op suppletie gaat in na ontslag van de betrokkene op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn betrekking wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid. Aangezien ontslag op genoemde grond pas mogelijk is na 24 maanden ongeschiktheid, kan het recht op suppletie derhalve niet eerder ingaan dan na die 24 maanden.

De maximale uitkeringsduur van de suppletie is geregeld in artikel 25.

Zoals bij dat artikel wordt toegelicht, bedraagt de maximale uitkeringsduur 66 maanden, te rekenen vanaf het einde van genoemde periode van 24 maanden. Na ommekomst van de maximale uitkeringsduur eindigt het recht op suppletie. Dat is dus nadat 90 maanden zijn verstreken sedert de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

Overigens bestaat geen recht meer op suppletie indien het ontslag pas op een moment ingaat, dat 90 maanden na aanvang van de ziekte en arbeidsongeschiktheid ligt. Door de in artikel 4 neergelegde bepaling, dat betrokkene na afloop van de 18 maanden doorbetaling van zijn volledige bezoldiging daarna nog tot het einde van zijn dienstbetrekking recht heeft op 80% van die bezoldiging, zulks terwijl het recht op de suppletie, na de eerste 24 maanden van de ziekte en arbeidsongeschiktheid, daarna nog maximaal 66 maanden kan duren waarmee dus in totaal een periode van 90 maanden wordt bestreken, wordt de betrokkene in zo'n geval geacht zijn recht op suppletie reeds te hebben genoten. In feite zelfs meer dan dat, aangezien het recht op suppletie slechts gedurende de eerste 33 maanden 80% van zijn – globaal genomen – bezoldiging bedraagt en gedurende de opvolgende 33 maanden verlaagd wordt tot 70% van die – globaal genomen – bezoldiging.

#### *Artikel 22*

Omdat de suppletieregeling moet worden aangemerkt als een werkloosheidsregeling sui generis geldt ten aanzien van deze regeling een verplichtingen- en sanctieregim dat het verplichtingen- en sanctieregim van de WW volgt. Gedoeld wordt op artikelen 24 tot en met 27 van de WW, zoals deze luiden op de dag van de inwerkingtreding van dit besluit en met inachtneming van de mogelijkheid dat deze artikelen gedurende de looptijd van dit besluit kunnen wijzigen.

Aangezien het begrip «passende arbeid», zoals gehanteerd in het kader van de WW niet geheel overeenkomt met het begrip «gangbare arbeid», zoals gehanteerd in het kader van de WAO, is in het tweede lid van dit artikel nog uitdrukkelijk bepaald, dat binnen het kader van de suppletieregeling onder «passende arbeid» ook «gangbare arbeid» dient te worden verstaan. Dit is in die zin ook voor de hand liggend, aangezien het niet passend zou zijn dat voor betrokkene tijdens zijn arbeidsongeschiktheid andere criteria voor het vervullen van zijn eventuele restcapaciteit zouden gelden dan na zijn ontslag.

#### *Artikelen 23 en 24*

Het verschil tussen het niet tot uitbetaling komen van het recht op suppletie ingevolge artikel 23 en het beëindigen van dat recht op grond van artikel 24, is het volgende.

Het recht op suppletie loopt in het eerstgenoemde geval nog door en er kan weer tot betaling van de suppletie worden overgegaan, zodra de in artikel 23, onderdeel a of b genoemde omstandigheid zich niet meer voordoet en er op dat moment nog suppletieduur resteert.

Beëindiging van het recht op suppletie zou in het geval, bedoeld in artikel 23, onderdeel a, tot onredelijke resultaten kunnen leiden. Ingevolge de systematiek van de WAO-conforme uitkering kan iemand ook bij een arbeidsongeschiktheid met een kennelijk tijdelijk karakter een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Wanneer die mate van arbeidsongeschiktheid vervolgens weer wordt vastgesteld op een lagere klasse, zou de betrokkene zijn recht op suppletie zijn kwijtgeraakt. Dit wordt onredelijk geacht.

Voor wat betreft de betrokkene, bedoeld in artikel 23, onderdeel b, geldt

thans nog dat hij in zo'n situatie terug kan vallen op het herplaatsingswachtgeld wanneer de herplaatsingstoelage wordt beëindigd. Die vangnetfunctie wordt nu voortgezet in artikel 23, onderdeel b, van de suppletierегeling.

#### *Artikel 25*

In het eerste lid van dit artikel is bepaald dat de suppletie een percentage van de berekeningsgrondslag bedraagt.

In het tweede en derde lid wordt vervolgens aangegeven, dat het berekeningspercentage wordt genomen van het ingevolge de dagloonbepalingen van de WAO vastgestelde dagloon, zij het zonder daarbij rekening te houden met de maximumdagloongrens, die de WAO kent. Deze maximumdagloongrens wordt jaarlijks aangepast en is voor 1996 vastgesteld op fl. 289,59. Op het dagloon wordt de werkgeversbijdrage aan premie voor een voor de betrokkene afgesloten particuliere ziektekostenverzekering in mindering gebracht. Daarentegen wordt het dagloon vermeerderd met hetgeen aan pensioenbijdrage- en VUT-bijdrage verhaal van betrokkene is ingehouden.

In het vierde lid is de indexering van de suppletie geregeld. Vanwege het niet meer bestaan van de dienstbetrekking komen voor indexering niet in aanmerking individuele salariswijzigingen, waarop betrokkene bij het bestaan van zijn dienstbetrekking mogelijk anders nog aanspraak had kunnen maken.

De hoogte van de suppletie is opgenomen in het vijfde lid. De suppletie bedraagt gedurende de eerste drieëndertig maanden 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie en gedurende de daaropvolgende drieëndertig maanden 70% van die berekeningsgrondslag.

#### *Artikel 26*

Dit artikel ziet op de ingangsdatum van de duur van de suppletie. De «klok» van de duur van de suppletie begint te lopen op het moment waarop de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid 24 maanden onafgebroken heeft geduurd, ook als op dat moment nog geen ontslag heeft plaatsgevonden. Wanneer de betrokkene derhalve ontslag wordt verleend op een latere datum dan genoemd moment, wordt de tussen die data gelegen periode in mindering gebracht op de totale uitkeringsduur van de suppletie. De betrokkene geniet in een dergelijke situatie in ieder geval gedurende een kortere periode 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie dan wanneer hij zou zijn ontslagen op het moment dat hij 24 maanden onafgebroken ongeschikt was geweest tot het verrichten van zijn dienst. Wordt betrokkene aldus bijvoorbeeld ontslagen op een moment dat genoemde ongeschiktheid 57 maanden heeft geduurd, dan heeft hij geen recht meer op 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie, maar op 70% van die berekeningsgrondslag.

#### *Artikel 27*

In het eerste lid van dit artikel komt tot uiting dat de suppletierегeling een aanvullend karakter heeft. Indien de betrokkene gedurende de periode dat de suppletie tot uitbetaling komt, terzake van het dienstverband waaruit hij is ontslagen, recht heeft op één of meer wettelijke of bovenwettelijke uitkeringen ter zake van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid, dan wordt het bedrag van genoemde uitkeringen in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie.

De suppletie komt derhalve slechts tot uitbetaling wanneer en voor zover het bedrag aan suppletie hoger is dan de van toepassing zijnde wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen. Dit geldt ook ingeval de betrokkene in het kader van zijn WAO-conforme uitkering niet meer voor een loongerelateerde uitkering in aanmerking komt, maar nog slechts voor de vervolguitkering van de WAO. De vermindering aan WAO-conforme uitkering wordt in zo'n geval opgevangen door de suppletie. Hetzelfde geldt bijvoorbeeld bij expiratie van de uitkeringsduur ingevolge het BWOO of een daarmee overeenkomende werkloosheidsregeling. Ook het verlies van die uitkering wordt, zolang nog recht op de suppletie bestaat, door de suppletie opgevangen.

De suppletieregeling vult dus aan tot een bepaald niveau, maar alleen wanneer de betrokkene niet reeds via andere inkomstenbronnen tot dat niveau komt. Inkomstenbronnen die betrokkene reeds had, voordat hij aanspraak had op suppletie, worden echter niet meegerekend. Gaat de betrokkene later echter meer inkomsten verwerven uit die «oude» inkomensbronnen dan wordt dat meerdere wel verrekend met de suppletie.

Voor wat betreft inkomsten uit of in verband met arbeid is deze systematiek opgenomen in artikel 28. Overigens gaat het in deze om bruto inkomsten.

Een vergelijkbare situatie doet zich voor in het geval er in plaats van inkomsten uit arbeid reeds een arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt genoten. Het tweede lid van dit artikel ziet in dat verband op de situatie dat de betrokkene op het ingangsmoment van de suppletie reeds een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt. Het arbeidsongeschiktheidspercentage van die arbeidsongeschiktheidsuitkering kan na het ingaan van de suppletie worden verhoogd, bijvoorbeeld als gevolg van de uitval uit de dienstbetrekking terzake waarvan suppletie is toegekend. Door die verhoging van het arbeidsongeschiktheidspercentage stijgt ook het bedrag aan arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Ingevolge het tweede lid dient dat meerdere, oftewel die verhoging van inkomsten, in mindering te worden gebracht op het bedrag van de suppletie.

#### *Artikel 28*

Voor degene die tijdens zijn recht op suppletie nieuwe inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf verwerft, geldt de in het eerste lid van dit artikel opgenomen anticumulatieregeling.

Betrokkene heeft bij inactiviteit een garantieniveau van 80%, onderscheidenlijk 70% van de berekeningsgrondslag van de suppletie. Indien betrokkene er in slaagt door middel van arbeid of bedrijf inkomsten te verwerven, heft hij zijn – resterende – werkloosheid op. Wanneer hij zijn werkloosheid geheel opheft doordat hij zijn resterend verdienvermogen volledig benut, heeft hij recht op een herplaatsingstoelage van de Stichting pensioenfonds ABP. Zolang hij die herplaatsingstoelage ontvangt, komt zijn recht op suppletie niet meer tot uitbetaling (zie artikel 23, onderdeel b). Wanneer hij zijn werkloosheid gedeeltelijk opheft, behoeft de suppletiegarantie niet meer voor dat gedeelte te gelden. Zulks conform de bepalingen van de WW, waarop de suppletieregeling reeds zoveel mogelijk is gebaseerd. De suppletiegarantie wordt alsdan dan ook lager gesteld en wel op de volgende wijze:

$(\text{berekeningsgrondslag suppletie} - \text{nieuwe inkomsten}) \times 80\% [70\%] = X.$

Het verschil met artikel 27 is dus dat de te anti-cumuleren inkomsten ingevolge dit artikel in mindering worden gebracht op de berekeningsgrondslag van de suppletie en niet op het bedrag van de suppletie.

In het tweede lid is bepaald op welke inkomsten uit of in verband met arbeid de in het eerste lid opgenomen anticumulatieregeling ziet. Deze bepaling spreekt verder voor zich.

Een voorbeeld van een situatie waarbij van bijzondere omstandigheden sprake kan zijn, in welk geval het derde lid van dit artikel van toepassing zou kunnen zijn, is het geval van uitgestelde inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, welke in de plaats komen van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen voor de dag van het ontslag, anders dan bedoeld in het eerste lid. Te denken valt bijvoorbeeld aan royalties van artistieke produkten, welke als zodanig reeds voor het ontslag tot stand waren gekomen, maar toen nog niet of niet de inkomsten opleverden, die zij feitelijk waard bleken.

#### *Artikel 29*

In dit artikel is bepaald dat de suppletiegarantie niet het effect compenseert van sancties in betrokkene wettelijke of bovenwettelijke uitkeringen die het gevolg zijn van zijn handelingen of zijn nalaten van handelingen. In voorkomend geval worden de wettelijke en de bovenwettelijke uitkeringen voor de toepassing van de artikelen 27 en 28 steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten.

#### *Artikel 30*

Tot de aanspraken van – thans nog – het herplaatsingswachtgeld behoort een overlijdensuitkering, die gelijk is aan de berekeningsgrondslag van de suppletie over een tijdvak van drie maanden. Aangezien de suppletiereregeling het herplaatsingswachtgeld vervangt, heeft ook de nabestaande van de betrokkene in de zin van de suppletiereregeling recht op een dergelijke overlijdensuitkering. Dit is bepaald in het eerste lid.

In het tweede tot en met vierde lid is bepaald welke nabestaande of nabestaanden in voorkomend geval recht kunnen doen gelden op de overlijdensuitkering. Deze bepalingen komen, voor zover van belang, overeen met die van de overlijdensuitkering, zoals geregeld in artikel 35 van de Ziektewet, welk artikel tevens als basis dient voor de overlijdensuitkering uit hoofde van een WW-uitkering.

Overigens dient het voeren van een gezamenlijke huishouding wel via een notarieel verleden akte te kunnen worden aangetoond, evenals ten aanzien van hetzelfde woonadres dit moet kunnen worden aangetoond door een uittreksel uit het gemeentelijke bevolkingsregister.

In het vijfde lid is de anti-cumulatie van overlijdensuitkeringen geregeld voor het geval de nagelaten betrekkingen van betrokkene recht zouden kunnen doen gelden op overlijdensuitkeringen uit hoofde van een of meer werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen of uitkeringen wegens ziekte, waarop betrokkene recht had. Uitkeringen ingevolge een lijfrentepolis, een begrafenisverzekering of iets dergelijks vallen niet onder deze anticumulatiebepaling. Deze laatste komen namelijk niet direct voort uit de dienstbetrekking of dienstbetrekkingen van de betrokkene.

#### *Artikelen 31, 32, 33, 34 en 35*

Zoals reeds vermeld, ligt het in verband met de OOW-operatie in de rede om reeds zoveel mogelijk aan te sluiten bij de WW.

In artikel 31 is derhalve conform de thans bestaande verplichtingen van de WW de aanvraag en de betaling van de suppletie geregeld.

Zo dient de betrokkene ook in het kader van de suppletiereregeling



uiterlijk op de eerste werkdag, volgend op de eerste dag na de datum van ontslag, dit ontslag te melden en binnen één week na het ontslag een aanvraag om een suppletie-uitkering te doen.

Eveneens conform de WW is de in artikel 32 geschapen mogelijkheid dat een voorschot wordt vastgesteld. Bij onverschuldigde betaling of betaling van een te veel aan voorschot dient betrokkene het onverschuldigd of te veel betaalde op eerste vordering terug te betalen. Verwezen wordt terzake ook naar de toelichting op het tweede lid van artikel 44.

Voorts zijn de in de artikelen 33 en 34 opgenomen bepalingen inzake opleiding en scholing, respectievelijk inzake het verrichten van onbetaalde arbeid, conform die van de WW. Ten aanzien van de mogelijkheid van de minister om met betrekking tot scholing en opleiding regels te stellen, ook met het oog op de eventuele consequenties voor het recht op de suppletie, ligt het in de rede dat in de praktijk deze regels namens de minister door het aangewezen uitvoeringsorgaan worden gesteld, respectievelijk de controle daarop wordt uitgevoerd, en dat daarbij de huidige regelgeving van de WW en de toekomstige ontwikkelingen daarin worden gevolgd. In het kader van haar specifieke doelstelling is het daarbij ook denkbaar dat deze regelgeving, voor wat de sectoren in het primair en voortgezet onderwijs betreft, door het Participatiefonds geschiedt.

Tenslotte zijn ook de bepalingen van artikel 35 conform de WW. Voor wat het bepaalde in het eerste lid, onderdeel b, betreft gaat het daarbij niet om het aantal per jaar te genieten vakantiedagen tijdens de suppletie, maar over de voorwaarden, waaronder die vakantie genoten kan worden.

Als grondslag voor het aantal te genieten vakantiedagen tijdens de WW, en de vaststelling daarvan, geldt het besluit van de SVR van 23-1-1992, zulks ex artikel 19, vijfde en zesde lid van de WW. Dit besluit geldt sinds 1-1-1995 als besluit van het TICA. Als basis aantal vakantiedagen geldt doorgaans 20 werkdagen per jaar bij volledige uitkering. Gezien het uitgangspunt van de suppletieregeling mag verondersteld worden dat aan de bepalingen van de WW op dit punt niet voorbij gegaan kan worden.

#### *Artikel 36*

In artikel 36 is het overgangsrecht opgenomen voor diegenen die op 31 december 1995 reeds in het genot waren van een herplaatsingswachtgeld in de zin van de Abp-wet. De systematiek van dit overgangsrecht is, dat de duur van het door de betreffende betrokkene genoten herplaatsingswachtgeld wordt omgezet in een nog resterende duur van het recht op suppletie. Dit is vastgelegd in het eerste en tweede lid.

Herplaatsingswachtgeld en suppletie zijn twee ongelijksoortige eenheden. Om het herplaatsingswachtgeld desalniettemin zo veel mogelijk gelijkwaardig te converteren naar de suppletie, is een afweging gemaakt voor wat betreft hoogte, duur en pensioenopbouw. Zoals blijkt uit de in het tweede lid opgenomen tabel betreffende de hoogte en de duur, heeft genoemde ongelijksoortigheid er onder andere toe geleid dat de tabel op drie plaatsen niet lineair verloopt. Daar staat tegenover dat de pensioenopbouw gedurende de duur van de suppletie 100% bedraagt, terwijl dit bij het herplaatsingswachtgeld 25% bedraagt met slechts onder bepaalde voorwaarden een opbouw van 50%.

Het derde lid verklaart de artikelen 22 tot en met 24, tweede lid, 26 tot en met 30, artikel 31, derde lid, alsmede 32 tot en met 35 van overeen-

komstige toepassing. Immers, voor de resterende duur is er voor de betreffende betrokkene sprake van een regulier recht op suppletie.

Het vierde lid bepaalt dat het recht op suppletie van degene, die recht had op herplaatsingswachtgeld op 31 december 1995, ambtshalve wordt vastgesteld.

In de WPA is in artikel 42, derde lid, bepaald hoe de conversie van de berekeningsgrondslag van herplaatsingswachtgeld op 1 januari 1996 dient plaats te vinden. In het kielzog daarvan is in het vijfde lid van dit artikel bepaald dat voor degenen, die op 31 december 1995 recht op herplaatsingswachtgeld hadden, het aldus ingevolge artikel 42, derde lid, van de WPA «geconverteerde» dagloon zal gelden als berekeningsgrondslag voor de suppletie.

In het zesde lid is tenslotte bepaald dat alleen die perioden meegeteld worden die gehele maanden beslaan. Van betrokkenen die op het moment van inwerkingtreding van onderhavig besluit bijvoorbeeld drieëneenhalve maand herplaatsingswachtgeld ontvangen hebben, wordt de duur van de suppletie vastgesteld, uitgaande van een duur van het herplaatsingswachtgeld van drie maanden.

#### *Artikel 37*

In de WPA is in artikel 39, vijfde lid, bepaald hoe op 1 januari 1996 de conversie dient plaats te vinden van de berekeningsgrondslag van de bezoldiging of uitkering wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid van de betrokkene die op dat moment langer dan 52 weken arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO en wiens mate van algemene invaliditeit op grond van de Abp-wet is vastgesteld op tenminste 15%, dan wel wiens mate van arbeidsongeschiktheid ingevolge de ministeriële regeling op grond van artikel 8, derde lid, van de AAW is vastgesteld op ten minste 25%. In dit artikel is bepaald dat voor de betrokkene, die op 1 januari 1996 recht had op een dergelijke bezoldiging of uitkering wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid, het aldus ingevolge artikel 39, vijfde lid, van de WPA «geconverteerde» dagloon zal gelden als berekeningsgrondslag voor de suppletie, in het geval dat hij binnen een periode van zes maanden aanspraak krijgt op suppletie.

#### *Artikel 38*

In artikel 38 is vastgelegd dat de sectorale sociale partners met elkaar in overleg treden indien het niveau van de WAO door redenen anders dan door wijziging als gevolg van feiten en omstandigheden die de individuele betrokkene zelf betreffen, algemeen neerwaartse wijzigingen ondergaat. In dat overleg zal dan de vraag centraal staan op welke wijze de sociale partners in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer zullen omgaan met die algemeen neerwaartse wijzigingen.

Voor het geval dat dat overleg niet tot overeenstemming heeft geleid binnen een periode van zes maanden na de datum van publicatie in het Staatsblad van de maatregel, houdende die algemeen neerwaartse wijzigingen, geldt het volgende.

In dat geval gelden die algemeen neerwaartse wijzigingen ten aanzien van de suppletierегeling weliswaar vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch worden zij niet eerder effectief dan na zes maanden na de datum van publicatie in het Staatsblad.

### Artikel 39

In dit artikel zijn de aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid geregeld na het ontslag, dan wel nadat de benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen. Het kan hierbij gaan om een drietal situaties, te weten:

- a. de ongeschiktheid is reeds aangevangen voor het ontslag of voor de afloop van de benoeming in tijdelijke dienst, maar loopt daarna nog door;
- b. de ongeschiktheid ontstaat binnen vier weken na het ontslag of de afloop van de benoeming in tijdelijke dienst;
- c. de gewezen vrouwelijke betrokkene heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en/of bevallingsverlof.

Deze situaties zijn achtereenvolgens geregeld in het eerste, tweede en zesde lid van dit artikel.

In het eerste lid is geregeld, dat de betrokkene in de daar omschreven situatie recht behoudt op zijn laatstgenoten bezoldiging. Voorwaarde is wel dat het ontslag op andere gronden geschiedt dan die van ziekte of arbeidsongeschiktheid en betrokkene na de beëindiging of afloop van zijn dienstbetrekking ongeschikt moet zijn hem passende, dan wel – na het eerste jaar van de ongeschiktheid – gangbare arbeid te verrichten. Bovendien mag de betrokkene niet herplaatsbaar zijn verklaard door het FAOP voor een andere betrekking, dan wel voor een betrekking met een kleinere omvang. In dat geval kan hij mogelijk immers aanspraak maken op een herplaatsingstoelage, zoals geregeld in het pensioenreglement van de Stichting pensioenfonds ABP. De doorbetaling van de laatstgenoten bezoldiging vindt niet meer plaats nadat de maximale termijn van 18 maanden is volgemaakt, dan wel maximaal tot de eerste dag van de maand, volgende op de 65e verjaardag van betrokkene.

Ter zake van het ontslag, bedoeld in dit artikellid en overigens ook in het tweede lid van dit artikel, maakt het niet uit of dit ontslag al of niet op eigen verzoek geschiedde.

Het tweede lid betreft een soortgelijke regeling als het eerste lid, zij het dat het in de hier omschreven situatie dus niet gaat om bezoldigingsaanspraken tot in totaal een termijn van 18 maanden, doch slechts om aanspraken van maximaal 52 weken. Voorts is voor de in dit artikellid bedoelde aanspraken vereist, dat de betrokkene een bepaalde termijn in dienst is geweest.

Deze termijn bedraagt acht weken, onmiddellijk voorafgaande aan de beëindiging van de dienstbetrekking, tenzij de betrokkene werkzaam is in het basisonderwijs ofwel bij een of meer instellingen in de zin van de Interimwet op het speciaal onderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs. In dat geval is vereist dat de betrokkene tenminste drie van de zes maanden, onmiddellijk voorafgaande aan de beëindiging van de dienstbetrekking, in dienst moet zijn geweest.

Dat de in het eerste en tweede lid bedoelde aanspraken niet bestaan, indien de betrokkene werkzaamheden van tenminste gelijke omvang als die van de beëindigde dienstbetrekking heeft aanvaard, ligt in die zin voor de hand, dat betrokkene alsdan geacht mag worden min of meer zijn oude bezoldiging weer te kunnen verdienen. Tot deze bepaling strekt het derde lid van dit artikel. Het gaat hierbij om werkzaamheden in algemene zin, dus zowel om werkzaamheden die in dienstbetrekking worden verricht als die, welke als zelfstandige worden verricht.

Het vierde lid is in zekere zin de complement van artikel 7, maar nu betrekking hebbend op de aanspraken op doorbetaling van de bezoldiging na beëindiging van de dienstbetrekking. Duurt het herstel van betrokkene korter dan vier weken, dan vindt dus hervatting van de doorbetaling van de bezoldiging plaats en wordt voor de in het eerste en tweede lid

genoemde maximum termijnen deze doorbetaling geacht niet te zijn onderbroken. Overschrijdt het herstel van betrokkene de vier weken, dan zijn op dat moment zijn aanspraken ingevolge het eerste en tweede lid vervallen.

Het vijfde lid bepaalt, dat ook in de gevallen, bedoeld in het eerste, tweede of zesde lid, er recht op een WAO-conforme uitkering kan ontstaan indien de arbeidsongeschiktheid onafgebroken 52 weken heeft bestaan en betrokkene gedurende die tijd zijn laatst of laatstelijk genoten bezoldiging ontving.

Het zesde lid verwijst onder meer naar het wettelijke recht van de gewezen vrouwelijke betrokkene op zwangerschaps- en/of bevallingsverlof in verband met haar bevalling. In dit verband bestaat recht op de laatstgenoten bezoldiging voor de betrokkene, wier bevalling vermoedelijk binnen vier maanden na de beëindiging van de dienstbetrekking plaats vindt, en zulks vanaf de 41e dag voor de vermoedelijke bevallingsdatum tot en met de 70e dag na de feitelijke bevalling. Wordt de bevalling niet verwacht, maar vindt deze wel plaats binnen evengenoemde periode van vier maanden, dan vindt alleen tot en met de 70e dag na de bevalling uitbetaling van de bezoldiging plaats. Niet de vermoedelijke, maar uiteindelijk de feitelijke bevallingsdatum bepaalt derhalve zowel het recht op, als de omvang van het hier bedoelde recht. Ligt deze datum eerder dan de uitgerekende bevallingsdatum, dan wordt de termijn van 41 dagen dus navenant korter. Ligt de feitelijke bevallingsdatum daarentegen na de uitgerekende bevallingsdatum, dan wordt de periode van 41 dagen met die periode verlengd. Het recht op aanspraak op uitbetaling van de bezoldiging beslaat dus altijd minimaal 70 dagen, mits de bevalling maar vermoed wordt, dan wel feitelijk plaats vindt, binnen eerder genoemde termijn van vier maanden.

Overigens is de betrokkene, evenals in het tweede lid van artikel 9 is bepaald, gehouden het bevoegd gezag tenminste vier weken voor de 41e dag van de vermoedelijke bevallingsdatum van deze gebeurtenis in kennis te stellen.

Indien de betrokkene na afloop van de 70e dag na de bevalling nog arbeidsongeschikt is, waarbij als arbeidsongeschiktheids criterium gedurende de eerste 52 weken het begrip «passende arbeid» geldt en daarna het begrip «gangbare arbeid», dan wel arbeidsongeschikt wordt binnen vier weken na afloop van deze periode, zijn het tweede, derde en vierde lid van overeenkomstige toepassing.

De uitbetaling van de bezoldiging wordt geacht aan te vangen op de dag, volgend op die van de bevalling. Dit betekent dat, indien de arbeidsongeschiktheid bijvoorbeeld op de 30e dag na de bevalling ontstaat, deze voor de toepassing van dit artikellid geacht wordt reeds op de eerste dag na de bevalling te zijn aangevangen. Overigens prevaleert de toepassing van dit artikellid boven de aanspraken van artikel 9, in die zin dat wanneer de betrokkene bijvoorbeeld reeds zwangerschapsverlof genoot op het moment, waarop een einde kwam aan de dienstbetrekking, vanaf dat moment haar aanspraken beheerst worden door het hier aan de orde zijnde artikellid.

Aangezien de in dit artikel bedoelde aanspraken niet beogen, dat de betrokkene in totaal meer zou ontvangen dan hij ingevolge oude bezoldiging zou hebben gehad, bepaalt het zesde lid welke inkomsten op die aanspraken in mindering worden gebracht, dan wel daarmee worden verrekend. Het gaat hierbij zowel om inkomsten, welke de betrokkene rechtstreeks uit hoofde van zijn ziekte en arbeidsongeschiktheid nog heeft, als om inkomsten die hij heeft uit of in verband met arbeid, daaronder mede te verstaan uitkeringen terzake van ziekte en arbeidsongeschiktheid, voor zover de premie voor die uitkeringen niet uitsluitend door hemzelf is opgebracht. Dit laatste ligt voor de hand, omdat dergelijke uitkeringen

geacht mogen worden voort te vloeien uit verzekeringen, die betrokkene particulier en derhalve vrijwillig heeft afgesloten.

Het zevende lid bepaalt tenslotte, dat de bepalingen inzake het weigeren, dan wel geheel of gedeeltelijk staken van de bezoldiging, alsmede de mogelijkheid om de betrokkene aan geneeskundige onderzoeken te onderwerpen en de mogelijkheid om de uitbetaling van de bezoldiging aan anderen te doen, zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing zijn. Dit heeft uiteraard te maken met het beginsel dat, waar het bevoegd gezag verplichtingen heeft, hij ook de mogelijkheid moet hebben voor controle en voor een juiste en adequate uitvoering van deze verplichtingen.

Waar in dit artikel overigens van de laatstgenoten of de laatstelijk genoten bezoldiging wordt gesproken, dient daarin wel verdiscontering plaats te vinden van de algemene salariswijzigingen, die eventueel na de beëindiging van de dienstbetrekking nog hebben plaatsgevonden.

#### *Artikel 40*

In dit artikel worden de voorwaarden en verplichtingen uiteengezet, waaraan de betrokkene moet voldoen bij het verkrijgen van de aanspraken, als bedoeld in artikel 39.

Het verzoek om de aanspraken dient binnen 7 dagen na het ontstaan van de ziekte en arbeidsongeschiktheid te worden gedaan. Voor de in het eerste lid van artikel 39 omschreven situatie betekent dit in concreto dus binnen 7 dagen na de beëindiging van de dienstbetrekking.

Met betrekking tot de aanspraken in verband met zwangerschap en bevalling prevaleert overigens het voorschrift van melding uiterlijk vier weken voor de 41e dag van de vermoedelijke bevallingsdatum.

Het recht op de aanspraken vervalt in ieder geval wanneer het verzoek daartoe niet heeft plaats gevonden binnen twee jaar na de beëindiging van de dienstbetrekking. Overmacht valt dan niet meer aan te nemen. Voorts worden aanspraken, die niet binnen drie maanden na de betaalbaarstelling zijn ingevorderd, niet meer uitbetaald, alhoewel het bevoegd gezag, dan wel de minister ten aanzien van de onderwijssectoren wier uitgaven hij nog rechtstreeks bekostigt, hiervan in bijzondere gevallen ten gunste van de betrokkene kan afwijken.

De in dit artikel gestelde voorschriften en verplichtingen voor de betrokkene kunnen als tegenhanger worden beschouwd van de verplichting voor het bevoegd gezag, onderscheidenlijk de minister, om de aanspraken uit te betalen. Derhalve is een mogelijkheid tot een goede controle op zijn plaats en dient de betrokkene zich ook aan de in dat kader gegeven voorschriften te houden. Doet hij dat niet, dan is het bevoegd gezag bevoegd om sancties op te leggen.

#### *Artikel 41*

In het eerste lid van dit artikel wordt een tweetal voorwaarden omschreven, waaronder de betrokkene, dan wel degene die in verband met zijn overlijden een nabestaandenpensioen geniet van de Stichting pensioenfonds ABP, in aanmerking kan worden gebracht voor een aanvulling op de suppletieuitkering of het invaliditeitspensioen, onderscheidenlijk het nabestaandenpensioen.

Deze voorwaarden zijn:

- dat de ziekte en arbeidsongeschiktheid in overwegende mate hun oorzaak vinden in de aard van de aan betrokkene opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht;
- dat de ziekte en arbeidsongeschiktheid niet aan de eigen schuld of onvoorzichtigheid van betrokkene te wijten zijn.

Ook het overlijden van betrokkene dient dus in een direct en rechtstreeks verband te staan met deze voorwaarden.

Overigens wordt erop gewezen dat de betrokkene, alvorens in aanmerking te kunnen komen voor een aanvulling, als bovenbedoeld, dus ontslag op grond van ziekte en arbeidsongeschiktheid moet zijn verleend.

Immers, anders komt hij niet in aanmerking voor een suppletie, dan wel een invaliditeitspensioen. In tegenstelling tot de aanspraken uit hoofde van artikel 39, waar zulks wel het geval kan zijn, valt onder de in dit artikel bedoelde aanspraken dus niet de betrokkene, wiens betrekking in tijdelijke dienst slechts op die grond is geëxpireerd, althans waarvan dit moet worden aangenomen.

Is de betrokkene een suppletie ingevolge hoofdstuk 3 toegekend, dan bepaalt het tweede lid dat de aanvulling een zodanig bedrag omvat, dat betrokkene 90,02% van zijn laatstelijk genoten bezoldiging ontvangt. Zulks ook wanneer zijn suppletie op een gegeven moment van 80% van zijn dagloon in de zin van de WAO verminderd wordt tot 70% van dat dagloon.

Is de betrokkene daarentegen een invaliditeitspensioen van de Stichting pensioenfonds ABP toegekend, dan hangt het van de mate van zijn arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO af, in welke omvang dan aanvulling dient plaats te hebben. Vervolgens kan die aanvulling veranderen, indien het invaliditeitspensioen van betrokkene niet meer gebaseerd wordt op een loongerelateerde WAO-conforme uitkering, maar nog slechts op de vervolgutkering en betrokkene zich tegen de gevolgen daarvan niet heeft bijverzekerd. Het derde lid van dit artikel geeft daarom per arbeidsongeschiktheidsklasse, en zowel naar invaliditeitspensioen, dat gebaseerd is op een loongerelateerde WAO-conforme uitkering, als naar invaliditeitspensioen, dat gebaseerd is op de vervolgutkering WAO, aan tot welk bedrag moet worden aangevuld om het bijbehorende percentage van de laatstelijk genoten bezoldiging te verkrijgen. Overigens brengt de mogelijkheid, dat op basis van het invaliditeitspensioen naar pensioengeldige tijd (zie artikel 8.6 van het pensioenreglement) een hoger aanvullend invaliditeitspensioen kan worden vastgesteld dan berekend op basis van de artikelen 8.4 en 8.5 van het pensioenreglement, geen verandering in de in het derde lid neergelegde aanvullingsverplichtingen, corresponderend met de onderscheidene arbeidsongeschiktheidsklassen. Dezelfde percentages blijven alsdan van toepassing, hetgeen er in zo'n geval op neer kan komen, dat de feitelijke aanvullingsverplichting voor het bevoegd gezag dan een verlaging ondergaat.

Het vierde lid is opgenomen vanwege het feit dat het (aanvullend) invaliditeitspensioen, en dus ook wijzigingen daarin, vooreerst een aangelegenheid blijft die ter regeling staat van sociale partners op centraal niveau. Mocht derhalve een algemeen neerwaartse wijziging van de WAO plaatsvinden, dan heeft dat impliciet gevolgen voor het invaliditeitspensioen. Immers, dat pensioen is voor de betreffende onderdelen feitelijk reeds op de WAO gebaseerd. Ingeval van een algemeen neerwaartse wijziging van de WAO is in artikel 8.10 van het pensioenreglement van de Stichting pensioenfonds ABP opgenomen, dat deze algemeen neerwaartse wijziging overeenkomstige doorwerking zal hebben op het invaliditeitspensioen vanaf de eerste dag, volgend op zes maanden na de publikatie van die wijziging in het Staatsblad, tenzij de sociale partners op centraal niveau binnen die periode van zes maanden anders overeenkomen. Dit betekent dus dat ten aanzien van de in dit artikel bedoelde aanvulling op het invaliditeitspensioen in feite afgewacht moet worden, wat sociale partners op centraal niveau met betrekking tot die algemeen neerwaartse wijziging overeenkomen. Komen sociale partners op centraal niveau bijvoorbeeld overeen het invaliditeitspensioen desondanks onaangetast te laten, dan blijft ook de in dit artikel bedoelde

aanvulling onaangetast. Komen sociale partners op centraal niveau niets overeen, of besluiten zij de wijziging gewoon te laten doorwerken na zes maanden na publikatie in het Staatsblad, dan hebben sociale partners op sectoraal niveau vervolgens nog zes maanden de tijd om te beslissen of die algemeen neerwaartse wijziging ook gevolgen zal hebben voor de in dit artikel bedoelde aanvulling. Besluiten sociale partners op sectoraal niveau bijvoorbeeld eveneens tot doorwerking of komen zij terzake niet tot overeenstemming, dan vindt de overeenkomstige doorwerking van de algemeen neerwaartse wijziging op de in dit artikel bedoelde aanvulling dus eveneens plaats, en zulks dan uiterlijk op de dag, volgend op 12 maanden na publikatie van de algemeen neerwaartse wijziging van de WAO in het Staatsblad.

Komen sociale partners op centraal niveau echter binnen de vereiste termijn van zes maanden een andersoortige oplossing ten aanzien van de algemeen neerwaartse wijziging overeen, zoals bijvoorbeeld slechts een gedeeltelijke doorwerking en zulks vanaf een bepaalde datum, dan hebben de sociale partners op sectoraal niveau vanaf het moment van die besluitvorming op centraal niveau vervolgens nog zes maanden de tijd om hetzelfde, dan wel nog iets anders ten aanzien van de in dit artikel bedoelde aanvulling overeen te komen.

Al met al zijn in het kader van doorwerking van een algemeen neerwaartse wijziging de sociale partners op sectoraal niveau, voor wat betreft de doorwerking op de aanvulling, dus niet gebonden aan hetgeen sociale partners op centraal niveau daarover ten aanzien van de doorwerking op het invaliditeitspensioen overeenkomen. De sociale partners op sectoraal niveau kunnen dus iets anders overeenkomen, zowel voor wat de omvang van de doorwerking op de aanvulling betreft, als de ingangsdatum daarvan. Alleen als sociale partners op centraal niveau beslissen geen enkele doorwerking van de algemeen neerwaartse wijziging van de WAO te geven op het invaliditeitspensioen, ligt het in de rede dat dit dan ook niet gebeurt ten aanzien van de aanvulling. Althans niet op grond van het enkele gegeven van die algemeen neerwaartse wijziging van de WAO, hetgeen uiteraard onverlet laat, dat de aanvulling bijvoorbeeld weer wel in het kader van de algemene sectorale arbeidsvoorwaardenonderhandelingen als agendapunt kan worden opgevoerd.

Aangezien het in dit artikel gaat om bijzondere aanvullingsverplichtingen van het bevoegd gezag, terwijl het daarbij niet de bedoeling is, dat die aanvullingen meer bedragen dan overeenkomend met de in het tweede en derde lid aangegeven, op betrokkene van toepassing zijnde, percentages van de laatstelijk genoten bezoldiging, is in het vijfde lid bepaald, dat indien één of meer aan de aanvullingsverplichting ten grondslag gelegde uitkeringen bijvoorbeeld door samenloop met andere inkomsten van betrokkene, dan wel door zijn toedoen of nalaten tijdelijk of blijvend en/of geheel of gedeeltelijk geweigerd, verminderd of beëindigd is, deze uitkeringen bij de vaststelling van de aanvullingen niettemin geacht worden onverminderd door betrokkene te worden genoten.

Tenslotte zijn in dit artikellid nog zoveel mogelijk de voorwaarden en verplichtingen van artikel 40 van overeenkomstige toepassing verklaard, zulks ter verkrijging en het behoud van de aanvullingen, als in dit artikel bedoeld, en om daar een goede controle- en uitvoeringsmogelijkheid van het bevoegd gezag tegenover te stellen.

In het zesde lid is bepaald dat degene, die terzake van het overlijden van betrokkene, welk overlijden dus in een direct en rechtstreeks verband moet staan met de in het eerste lid omschreven omstandigheden, een nabestaandenpensioen van de Stichting Pensioenfonds ABP geniet, in dat geval aanspraak heeft op een aanvulling van 18% op dit nabestaanden-

pensioen tot de maand, waarin de overleden betrokkene 65 jaar geworden zou zijn, dan wel tot de maand, volgend op die waarin de betreffende nabestaande hertrouwt. Om ook terzake van deze aanvulling een goede controlemogelijkheid voor het bevoegd gezag te creëren, zijn ook hier de bepalingen van artikel 40 zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing verklaard.

Tenslotte is in het zevende lid bepaald, dat in ieder geval geen recht meer bestaat op de in dit artikel bedoelde aanvullingen, indien de betrokkene verzuimd heeft om binnen drie jaar na de dag van zijn ontslag het bevoegd gezag in kennis te stellen van de in het eerste lid van dit artikel omschreven omstandigheden. Ook een beroep op overmacht kan dan niet meer baten.

Aan de aanvullingen komt ingevolge het van overeenkomstige toepassing verklaarde eerste lid van artikel 40 dus geen terugwerkende kracht toe, tenzij bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven. In dat geval beslist het bevoegd gezag, onderscheidenlijk de minister, in welke mate terugwerkende kracht wordt gegeven.

#### *Artikel 42*

Het bepaalde in dit artikel biedt de mogelijkheid om aan de betrokkene de indirecte ziektekosten, die eenmalig gemaakt of van tijdelijke aard zijn, te vergoeden voor zover deze kosten in redelijkheid niet te zijnen laste kunnen blijven.

Daarbij wordt onder meer rekening gehouden met de draagkracht van betrokkene, de totale inkomsten van de leden van het huishouden waartoe hij behoort, alsmede uit welke mogelijke andere voorzieningen hij deze kosten nog vergoed zou kunnen krijgen.

#### *Artikel 43*

In dit artikel wordt geregeld dat de betrokkene aanspraak kan maken op vergoeding van noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling, mits de ziekte en arbeidsongeschiktheid dus is veroorzaakt door de aard van de opgedragen werkzaamheden, dan wel door de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, terwijl er geen sprake is van eigen schuld of onvoorzichtigheid. Uiteraard worden niet de kosten vergoed, die reeds op grond van betrokkene's ziektekostenverzekering voor uitbetaling door de verzekeraar in aanmerking komen.

#### *Artikel 44*

In dit artikel is geregeld dat al hetgeen aan de betrokkene ingevolge dit besluit onverschuldigd of te veel is betaald, door het bevoegd gezag geheel of gedeeltelijk teruggevorderd kan worden. Betrokkene is derhalve gehouden om het onverschuldigde of te veel betaalde op eerste vordering terug te betalen, doch in het kader van de terugvordering is het bevoegd gezag tevens bevoegd om het onverschuldigde of te veel betaalde in mindering te brengen op, dan wel te verrekenen met hetgeen de betrokkene uit hoofde van andere aanspraken ingevolge zijn dienstbetrekking nog te goed zou hebben of krijgen. Het gaat hierbij dus zowel om aanspraken op de bezoldiging, als om alle aanspraken op aanvullingen en uitkeringen, onder welke benaming dan ook, voor zover deze voortvloeien uit, dan wel verband houden met de dienstbetrekking of dienstbetrekkingen van betrokkene.

Ook een verleend voorschot dient op eerste vordering terugbetaald te worden. Voldoet de betrokkene hier niet aan, dan heeft het bevoegd gezag



in het kader van terugvordering dezelfde bevoegdheden als bovenvermeld.

#### *Artikel 45*

De inhoud van dit artikel spreekt voor zich. Aangezien de aanspraken ingevolge dit besluit primair strekken tot het levensonderhoud van betrokkene en degenen, die tot zijn huishouding behoren, kunnen deze aanspraken bijvoorbeeld niet worden geruild, verpand of beleend. Ook is een door de betrokkene verleende machtiging tot het voor hem in ontvangst nemen van deze aanspraken steeds door hem herroepbaar.

#### *Artikel 46*

Ingeval de ziekte en arbeidsongeschiktheid van betrokkene is veroorzaakt door een ongeval, waaraan een derde schuld heeft, dan wordt ingevolge de Verhaalswet ongevallen ambtenaren de door de overheid geleden loonschade op deze derde, dan wel zijn eventuele verzekeraar, verhaald. Deze loonschade bestaat onder meer uit de bezoldiging, eventuele toelagen daarop, de vakantie-uitkering, alsmede het bruto-bedrag van de kosten voor de ziektekostenvoorziening, een en ander voor zover door het Rijk bekostigd of gesubsidieerd. Indien loonschade aanwezig en verhaalbaar is, is het tevens mogelijk dat de betrokkene zonder kosten zijn persoonlijk geleden schade, zowel materieel als immaterieel, door tussenkomst van het Ministerie van Financiën op de veroorzaker van het ongeval laat verhalen.

#### *Artikel 47*

Het spreekt voor zich dat de betrokkene zich steeds adequaat op de hoogte moet kunnen stellen van zijn rechten en verplichtingen ingevolge dit besluit. Niet alleen dient het bevoegd gezag er daarom zorg voor te dragen dat dit besluit steeds op een voor de betrokkene toegankelijke plaats ter inzage beschikbaar is, doch ook dat dit besluit adequaat wordt bijgewerkt ingeval van wijzigingen die de rechten en verplichtingen van betrokkene kunnen beïnvloeden. Overigens kan de betrokkene, indien het bevoegd gezag niet of niet adequaat heeft voldaan aan het in dit artikel gestelde, zich niet met vrucht verschonen van een of meer van zijn verplichtingen ingevolge dit besluit, indien hij redelijkerwijs ook uit andere hoofde op de hoogte kon zijn van deze verplichtingen.

#### *Artikel 48*

Dit artikel regelt de conversie van de op 31 december 1995 nog lopende uitkeringen wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid in overeenkomstige uitkeringen ingevolge dit besluit. Dat wil zeggen, dat indien betrokkene bijvoorbeeld op 31 december 1995 een uitkering ontving op grond van hoofdstuk I-E19 van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel en op die datum de hem ingevolge dat artikel verleende aanspraken nog niet volledig had benut, de resterende aanspraken in dezelfde omvang en duur geconverteerd worden in een uitkering ingevolge dit besluit. Overigens heeft een en ander ook gevolgen voor de nieuwe ontslagregeling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, in die zin dat voor de vereiste termijn van 2 jaar onafgebroken arbeidsongeschiktheid alvorens het bevoegd gezag ontslag kan verlenen, de op 31 december 1995 reeds verlopen termijn wordt meegeteld.

Voor wat het uitzicht op- en de omzetting in een WAO-conforme uitkering betreft, is daartoe in paragraaf 9 van de WPA voorzien. Ook de

omzetting van het herplaatsingswachtgeld in de suppletierегeling vindt haar basis in de WPA, zij het nader geconcretiseerd in artikel 36 van dit besluit.

#### *Artikel 49*

Tenzij uitdrukkelijk in dit besluit anders bepaalt, waarbij dus met name gedacht dient te worden aan de conversieartikelen 36 en 48, bepaalt dit artikel in algemene zin dat aan dit besluit geen rechten zijn te ontleen door de betrokkene, wiens ziekte of arbeidsongeschiktheid reeds is aangevangen voor de dag van inwerkingtreding van dit besluit.

#### *Artikel 50*

Dit besluit kan in die zin als aanvulling van het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel worden gezien, dat in dit besluit dus beoogd wordt het totale pakket aan aanspraken ingevolge ziekte en arbeidsongeschiktheid van het gehele onderwijs- en onderzoekpersoneel neer te leggen. Ook de tenaamstelling van dit besluit beoogt die intentie tot uiting te brengen.

#### *Artikelen II t/m VI*

De wijzigingen in deze artikelen zijn van technische aard.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen,  
J. M. M. Ritzen

De Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij,  
J. J. van Aartsen