

# Deel 1

## 2. Algemene arbeidsduur

## 2. Algemene Arbeidsduur

16

1. Bij een normbetrekking hoort een algemene arbeidsduur van 1659 klokuren op jaarbasis.
2. Met betrekking tot de toepassing van wet- en regelgeving in het kader van de sociale zekerheid wordt uitgegaan van een arbeidsduur van 36,86 uur per week.



### 3.0 Salarismaatregel

- a. Een structurele loonsverhoging per 1 juli 2008 van 3,0%, met een ondergrens gebaseerd op het maximum van schaal 4.
- b. Een structurele loonsverhoging per 1 oktober 2009 van 3,0%, met een ondergrens gebaseerd op het maximum van schaal 4.
- c. Een structurele verhoging van de eindejaarsuitkering van 1,0% in december 2009.

De beide loonsverhogingen werken conform de daarvoor geldende systematiek door in pensioenen en uitkeringen. De verhoging van de eindejaarsuitkering werkt volgens de daarvoor geldende voorschriften door in het pensioengevend inkomen.

### 3.1 Salaris en carrièrepatroon

- a. De werknemer wordt bezoldigd volgens het carrièrepatroon dat bij zijn functie behoort. De carrièrepatronen die van toepassing zijn, staan vermeld in de bijlagen 11 A1 tot en met 11 A4 bij deze cao.
- b. Met ingang van 1 januari 2009 vervalt de bijlage 11 A1, na toepassing van artikel 3.2 lid a van deze cao. De werknemers behorende tot de functiecategorie directie worden vanaf 1 januari 2009 bezoldigd volgens het carrièrepatroon als vermeld in bijlage 11 A3.

### 3.2 Verkorting carrièrelijnen vanaf 1-1-2009

- a. De werknemer behorend tot de functiecategorie directie.  
De werknemer wordt op 1 januari 2009 ingeschaald volgens het schema als aangegeven in de was-woordt tabel in bijlage 11 A1.
- b. De werknemer behorend tot de functiecategorie leraar.  
De werknemer die het maximum van zijn functieschaal nog niet heeft bereikt, wordt jaarlijks per 1 januari opnieuw horizontaal ingeschaald volgens de schema's als opgenomen in bijlage 11 A2.
- c. De werknemer, behorende tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel/directie met max. schaal 11.  
De werknemer die het maximum van zijn functieschaal nog niet heeft bereikt, wordt jaarlijks per 1 januari, na toepassing van het gestelde in lid a, opnieuw horizontaal ingeschaald volgens schema als opgenomen in bijlage 11 A3.

### 3.3 In- en doorstroombanen

1. Bij de functie van de werknemer die is benoemd in het kader van de Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen (Staatscourant 1998, nr. 246, zoals laatstelijk gewijzigd en vastgesteld) behoort:
  - a. voor wat betreft de instroombaan maximumschaal 1, en
  - b. voor wat betreft de doorstroombaan maximumschaal 2 en 3.
2. Voor de werknemer benoemd in een instroombaan als bedoeld in lid 1 geldt een aanlooptraject conform bijlage 11 A4. Het salaris wordt bij zijn aanstelling vastgesteld op het laagste bedrag van het aanlooptraject.
3. Op de werknemer benoemd in een instroombaan zoals bedoeld in lid 2, is het bepaalde in de artikelen 12.2 en 12.3 niet van toepassing.

### 3.4 Inschaling LIO

Het salaris van de leraar in opleiding met een dienstverband bedraagt –uitgaande van een normbetrekking- 50% van het salaris behorend bij de eerste regel van de LD-functie, genoemd in bijlage 11 A7.

### 3.5 Uitlooptoeslag onderwijzend personeel

1. De maandelijkse uitlooptoeslag is bestemd voor de werknemer behorend tot de functiecategorie leraar die op 31 december 1999 en op 1 januari 2000 in dienst was bij dezelfde werkgever in dezelfde functie met dezelfde maximumschaal, dan wel op 1 januari 2000 bij een andere werkgever in dienst is getreden in dezelfde functie met dezelfde maximumschaal en die op 1 januari 2000:
  - a. langer dan een schooljaar bezoldigd werd volgens het hoogste bedrag van de hoogste aanloopschaal, of
  - b. bezoldigd werd volgens de bij de functie behorende maximumschaal, of
  - c. een salaris ontving hoger dan het reguliere maximumsalaris van de functie, zulks op grond van een garantieregeling.
2. De in het eerste lid bedoelde werknemer ontvangt de maandelijkse uitlooptoeslag met ingang van 1 augustus volgend op het schooljaar waarin hij bezoldigd wordt volgens het maximale bedrag van zijn carrièrepatroon.
3. De hoogte van de uitlooptoeslag en is opgenomen in bijlage 11 A6 van deze cao.
4. De uitlooptoeslag is gebaseerd op een normbetrekking. De uitlooptoeslag wordt aangemerkt als bezoldiging en maakt deel uit van het inkomen, bedoeld in het pensioenreglement.
5. De werknemer die voldoet aan de voorwaarden genoemd in de voorgaande leden, behoudt aanspraak dan wel uitzicht op de uitlooptoeslag als hij op enig moment van werkgever verandert en aansluitend bij een nieuwe werkgever wordt benoemd, dan wel aangesteld in eenzelfde functie met dezelfde maximumschaal. Onder de term ‘aansluitend’ wordt mede verstaan: ‘aansluitend aan de periode waarin betrokkene gebruikmaakt van een Wovo-uitkering’.
6. De leraar met een LB-functie, resp. een LC-functie die een salaris heeft dat hoger is dan het reguliere bijbehorende maximumsalaris en die op enig moment wordt benoemd in een LC of een LD-functie, resp. in een LD-functie, behoudt zijn uitlooptoeslag.

### 3.6 Bindingstoelage

1. De bindingstoelage is bestemd voor:
  - a. de werknemers uit de functiecategorie leraren,
  - b. de werknemers uit de functiecategorie directie,
  - c. de werknemers in een functie met schaal 9.
2. De bindingstoelage wordt toegekend indien de werknemer op 1 augustus van het desbetreffende jaar bezoldigd wordt volgens het maximumsalaris van zijn functie dan wel een hoger salarisbedrag op grond van een garantieregeling. Met dien verstande dat de werknemer die op grond van de invoering van FUWA in een lagere functie is geplaatst de bindingstoelage pas ontvangt op 1 augustus van het jaar waarin hij het maximumsalaris bereikt van de schaal waarop zijn FUWA overgangsrecht is gebaseerd.

3. De bindingstoelage wordt jaarlijks toegekend in de maand augustus. Uitsluitend in het geval dat er op basis van een beoordeling sprake is van onvoldoende functioneren kan de werkgever eenmalig besluiten het moment waarop de bindingstoelage voor het eerst wordt toegekend met een jaar op te schuiven.
4. In afwijking van het gestelde in lid 3 geldt dat voor de werknemer behorend tot de functiecategorie leraar die op 31 december 2008 reeds een bindingstoelage ontving, de werkgever, uitsluitend in het geval dat er op basis van een beoordeling sprake is van onvoldoende functioneren, kan besluiten de bindingstoelage van 2009 (zijnde 1321,71 euro) met een jaar op te schuiven.
5. De bedragen van de bindingstoelage bij een normbetrekking

Functie	Bedrag aug. 2008	Bedrag aug. 2009
Directie	214,48 euro	220,91 euro <sup>1</sup>
Leraar	321,71 euro	1331,71 euro
schaal 9	214,48 euro	220,91 euro

6. De berekeningswijze en de doorwerking van deze bindingstoelage vindt plaats conform het bepaalde in bijlage 10.
7. De werknemer behorend tot de functiecategorie leraar ontvangt de bindingstoelage naar rato van het gedeelte van het jaar, startend in de maand september, dat hij bij de werkgever in dienst is. Bij ontslag van de werknemer vindt de uitbetaling plaats aansluitend aan het ontslag en berekend over het tijdvak van september tot en met de datum van ontslag. Het bepaalde in dit lid geldt niet voor die werknemer die de bindingstoelage van 1331,71 euro nog niet voor de eerste keer heeft ontvangen.<sup>2</sup>

### 3.7 Eindejaarsuitkering

1. De werknemer die in een kalenderjaar op enig moment in dienst is bij een instelling, ontvangt een eindejaarsuitkering van 5,6 %.
2. De werknemer die een gedeelte van het jaar in dienst is, ontvangt de uitkering naar rato. Bij ontslag van de werknemer vindt de uitbetaling plaats aansluitend aan het ontslag.
3. De berekeningswijze en de doorwerking van de eindejaarsuitkering vindt plaats conform het bepaalde in bijlage 10.
4. Met uitzondering van de werknemer, die onder het VPL overgangsrecht valt, wordt de eindejaarsuitkering verhoogd van 5,6 naar 6,4 %.
5. De eindejaarsuitkering wordt aangemerkt als bezoldiging en maakt deel uit van het inkomen, bedoeld in het pensioenreglement.

<sup>1</sup> Partijen zijn van mening dat deze bedragen ook na 1 augustus 2010 geïndexeerd dienen te worden.

<sup>2</sup> De consequentie van deze bepaling is dat er onderscheid wordt gemaakt tussen de leraar die voor de eerste keer de bindingstoelage van 1331,71 euro krijgt en de leraar die reeds eerder de bindingstoelage 1331,71 euro ontving. De opbouwregeling is alleen van toepassing in het laatste geval. Wordt een leraar die voor de eerste keer zijn toelage zou ontvangen voor augustus van dat jaar ontslagen dan wordt er géén toelage uitgekeerd. Wordt de leraar die reeds eerder de toelage van 1331,71 euro ontving voor augustus van dat jaar ontslagen dan geldt voor hem wel dat hij naar rato van het aantal maanden dat hij nog na augustus van dat jaar in dienst is geweest de toelage ontvangt.

6. De percentages genoemd in lid 1 en lid 4 worden met ingang van 1 januari 2009 verhoogd tot 6,6 resp. 7,4%.

### 3.8 Extra eindejaarsuitkering

1. De werknemer, die in een kalenderjaar is benoemd of benoemd is geweest in één of meer functies met één der schalen 1 tot en met 8, ontvangt een extra eindejaarsuitkering. Deze extra eindejaarsuitkering wordt toegekend naast de in artikel 3.7 genoemde uitkering.

De extra eindejaarsuitkering bedraagt bij een normbetrekking:

- € 820,08 bruto voor de werknemer benoemd in een functie met één van de maximumschalen 1 tot en met 5, en
  - € 775,08 bruto voor de werknemer benoemd in een functie met één van de maximumschalen 6 tot en met 8.
  - met ingang van 1 januari 2009 worden de bedragen genoemd in lid a en lid b verhoogd tot respectievelijk 970,08 en 925,08 euro.
2. De extra eindejaarsuitkering wordt berekend per maand van het kalenderjaar waarin de werknemer werkzaam is geweest en salaris heeft genoten. De hoogte van de uitkering wordt berekend per maand en per functie. Indien de werknemer in een maand twee functies heeft vervuld, die op grond van lid 2 verschillend worden gehonoreerd, wordt uitgegaan van het hoogste, in lid 2 genoemde bedrag.
3. De werknemer ontvangt de extra eindejaarsuitkering in de maand december. De werknemer die een gedeelte van het jaar in dienst is bij de werkgever ontvangt de uitkering naar rato. Bij ontslag van de werknemer vindt de uitbetaling plaats aansluitend aan het ontslag.
4. De extra eindejaarsuitkering wordt aangemerkt als bezoldiging en maakt deel uit van het inkomen, bedoeld in het pensioenreglement.

### 3.9 Compensatie inkomensgevolgen

De werknemer ontvangt een toelage van 31 euro bruto per maand.

De berekeningswijze en de doorwerking van de toelage vindt plaats conform het bepaalde in bijlage 10.

### 3.10 Nominale uitkeringen

- De werknemer ontvangt in oktober 2008 een eenmalige nominale uitkering van 200 euro bij een normbetrekking.
- Uitsluitend de werknemer die gedurende de gehele maand februari 2009 in dienst is van de werkgever, ontvangt in februari 2009 een eenmalige uitkering van 8,4% van het bruto maandsalaris van februari 2009 zonder doorwerking naar vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering.
- Uitsluitend de werknemer, benoemd in een functie met één van de maximumschalen 1 t/m 8, die gedurende de gehele maand december 2008 in dienst was van de werkgever, ontvangt in de maand februari 2009 een eenmalige uitkering van 150 euro zonder doorwerking naar de vakantie en eindejaarsuitkering.

4. De berekeningswijze en de doorwerking van deze nominale uitkeringen vinden plaats conform het bepaalde in bijlage 10.

### 3.11 Vakantie-uitkering

1. De vakantie-uitkering bedraagt per kalendermaand 8% van het bedrag dat de werknemer in die maand aan salaris heeft ontvangen en wordt eenmaal per jaar in de maand mei uitbetaald over de periode van twaalf maanden die eindigt met de maand mei. In afwijking hiervan vindt bij ontslag van de werknemer de uitbetaling plaats over het tijdvak, gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover de vakantie-uitkering werd uitbetaald en de datum van ontslag.
2. Voor de werknemer die in de van toepassing zijnde maand op grond van het eerste lid aanspraak heeft op een bedrag dat lager is dan 137,61 euro, wordt de vakantie-uitkering vastgesteld op laatstgenoemd bedrag.  
Het in het tweede lid bedoelde bedrag wordt naar evenredigheid verminderd, indien:
  - a. de werknemer is aangesteld in een betrekking met een omvang van minder dan een normbetrekking;
  - b. het salaris van de werknemer op een andere dag dan de eerste dag van die maand is aangevangen dan wel indien hij in een deel van die maand geen of slechts een deel van zijn salaris heeft ontvangen.



## 4.1 Pensioen

Voor de werknemer die in de Wet Privatisering ABP als overheidswerknemer wordt aangemerkt, geldt met betrekking tot de pensioenvoorziening het voor hem bepaalde in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

## 4.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Op de werknemer en de gewezen werknemer, bedoeld in artikel 4.1, die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk verhinderd is arbeid te verrichten is van toepassing:
  - a. hetgeen is bepaald in de bijlage sociale zekerheid deel Zavo,
  - b. hetgeen is bepaald in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. Op de (gewezen) werknemer anders dan in lid 1 zijn de wettelijke werknemersverzekeringen van toepassing.

## 4.3 Werkloosheidsuitkering

Bij gehele of gedeeltelijke werkloosheid heeft de (gewezen) werknemer, bedoeld in artikel 4.1, aanspraak op een uitkering ingevolge de WW indien hij voldoet aan de bepalingen van de WW, alsmede op een bovenwettelijke uitkering ingevolge het bepaalde in bijlage Sociale zekerheid, deel Wovo, indien hij voldoet aan de bepalingen van die bijlage.

## 4.4 Sluitende aanpak

De (gewezen) werknemer heeft recht op:

- Pre-advies,
- een intensief re-integratietraject en/of loonkostensubsidie, indien hij voldoet aan de voorwaarden die gesteld worden in de bijlage sociale zekerheid deel Sluitende aanpak.



## **5.1 Functiewaardering**

26

Voor de beschrijving en de waardering van de functies maakt de werkgever gebruik van FUWA-VO 2002.

## **5.2 Entreerecht LD**

Vanaf 1 augustus 2014 heeft elke docent met een eerstegraads bevoegdheid, die structureel – ongeacht de omvang – lesgeeft in een of meer van de jaren 4 en 5 HAVO en/of 4,5 en 6 VWO recht op een LD-functie.

## Bijlage 10 Berekeningswijze

144

### 1. Berekeningswijze

#### 1.1. Bindingstoelage artikel 3.6

De toelage wordt in de maand augustus van het desbetreffende jaar vastgesteld op basis van de volgende formule:

$BT \times (BS - BK) : NS$  waarbij:

BT = Bindingstoelage

BS = Bruto salaris dat op basis van de betrekking(s)omvang(en) in de maand augustus is vastgesteld (dus inclusief het salaris in verband met vervanging of tijdelijke uitbreiding van de betrekking)

BK = Bruto-kortingen in de maand augustus

Onder bruto-korting wordt verstaan een korting wegens:

- anti-cumulatie bepaling,
- schorsing,
- staking,
- gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van
- bezoldiging,
- pc-regeling.

NS = Normsalaris (het salaris).

De uitkomst van de berekening wordt rekenkundig afgerond op 2 cijfers achter de komma.

#### 1.2. Eindejaarsuitkering artikel 3.7

De berekeningswijze is als volgt:

$BG \times \text{percentage}$ .

BG = de berekeningsgrondslag, waarbij  $BG = BS - BK$  waarbij:

BS = Bruto salaris inclusief de eventuele uitlooptoeslag per maand (bruto Wovo-uitkering)

BK = Bruto-kortingen per maand

Onder bruto-korting wordt verstaan een korting wegens:

- anticumulatiebepaling,
- schorsing,
- staking,
- gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging,
- fiscale regeling,
- toepassing van het Wovo.

Een korting in verband met seniorenbeleid (BAPO) en een korting in verband met ziekte na 12 maanden (artikel 4 van de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs (Zavo)) worden niet beschouwd als een bruto-korting.

De uitkomst van de berekening per maand wordt rekenkundig afgerond op 2 cijfers achter de komma.

#### 1.3. Inkomenstoelage artikel 3.9

De berekeningswijze is als volgt:

$IT \times BG : NS$ .

IT = Inkomenstoelage per maand

BG = Berekeningsgrondslag, waarbij  $BG = BS - BK$  waarbij:

BS = Bruto salaris per maand,

BK = Bruto-kortingen per maand,

Onder bruto-korting wordt verstaan een korting van het salaris wegens:

- anticumulatiebepaling,
- schorsing,
- staking,
- gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging,
- fiscale maatregelen (bv. fietsregeling),

NS = Normsalaris per maand.

Een korting in verband met seniorenbeleid (BAPO) en een korting in verband met ziekte na 12 maanden (artikel 4 van van de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs (Zavo)) worden niet beschouwd als een bruto-korting.

De uitkomst van de berekening per maand wordt rekenkundig afgerond op 2 cijfers achter de komma.

#### **1.4. Nominale eenmalige uitkering artikel 3.10 lid 1:**

##### *1.4.1 Maandelijks opbouw*

De opbouw van de nominale uitkering vindt maandelijks plaats over de periode januari 2008 tot en met oktober 2008. Zie voor de rekenformule onderdeel 4.3

##### *1.4.2 De hoogte van de uitkering*

De hoogte van de nominale uitkering bedraagt over de betreffende periode € 200 bruto bij een normbetrekking. De uitkering kan uiteindelijk hoger uitvallen als de werknemer meer dan een normbetrekking werkzaam is (geweest).

##### *1.4.3 De berekening*

De berekeningswijze is als volgt:  $NU \times FS : NS$ .

NU = Incidentele nominale uitkering per maand (€ 200 : 10 = € 20,00).

FS = Feitelijke salaris (is het verschil tussen het bruto salaris en de toegepaste kortingen)\*

NS = Norm salarisbedrag per maand

\* Is het resultaat van: BS - BK waarbij:

– BS = Bruto salaris per maand

– BK = Bruto-korting per maand

Onder bruto-korting wordt verstaan een korting van het bruto salaris wegens:

- anticumulatiebepaling;
- schorsing;
- staking;
- gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging;
- fiscale maatregelen (bv. fietsregeling).

De uitkomst van de berekening per maand wordt rekenkundig afgerond op 2 cijfers achter de komma. Een korting in verband met seniorenbeleid (BAPO) en een korting in verband met ziekte na 12 maanden worden niet beschouwd als een bruto-korting.

#### **1.5. nominale eenmalige uitkeringen artikel 3.10 lid 2:**

Uitsluitend de werknemer, die gedurende de gehele maand februari 2009 in dienst is van de werkgever, ontvangt in februari 2009 een eenmalige uitkering van 8,4% van het bruto maandsalaris van februari 2009 zonder doorwerking naar vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering. De eenmalige uitkering wordt in de maand februari 2009 uitbetaald/berekend o.b.v. de volgende formule:

Berekeningswijze:

146

BG x percentage.

BG = de berekeningsgrondslag, waarbij  $BG = BS - BK$  waarbij:

BS = Bruto salaris inclusief de eventuele uitlooptoeslag per maand (bruto Wovoutkering)

BK = Bruto-kortingen per maand

Onder bruto-korting wordt verstaan een korting wegens:

- anticumulatiebepaling,
- schorsing,
- staking,
- gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging,
- fiscale regeling,
- toepassing van het Wovo

Een korting i.v.m. seniorenbeleid (BAPO) en een korting i.v.m. ziekte na 12 maanden (art. 4 van de ziekte en arbeidsongeschiktheidsregeling voorgezet onderwijs (Zavo)) worden niet beschouwd als een bruto-korting. De uitkomst van de berekening wordt rekenkundig afgerond op 2 cijfers achter de komma.

### **1.6. Nominale eenmalige uitkeringen artikel 3.10 lid 3:**

Uitsluitend de werknemer, benoemd in een functie met één van de maximumschalen 1 t/m 8, die gedurende de gehele maand december 2008 in dienst was van de werkgever, ontvangt in de maand februari 2009 een eenmalige uitkering van 150 euro zonder doorwerking naar de vakantie- en eindejaarsuitkering. De eenmalige uitkering wordt in de maand februari 2009 uitbetaald/berekend o.b.v. de volgende formule:

Berekeningswijze:

$NU * FS : NS$

waarbij NU = nominale uitkering in de maand februari van 150 euro bij normbetrekking

waarbij FS = feitelijk salaris (is het verschil tussen het bruto salaris en de toegepaste bruto-kortingen)\* ( $FS = BS - BK$ )

waarbij NS = het normsalaris per maand

\* Onder bruto-korting wordt verstaan een korting wegens:

- anticumulatiebepaling,
- schorsing,
- staking,
- gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging,
- fiscale regeling,
- toepassing van het Wovo

Een korting i.v.m. seniorenbeleid (BAPO) en een korting i.v.m. ziekte na 12 maanden (art. 4 van de Ziekte en arbeidsongeschiktheidsregeling voorgezet onderwijs (Zavo)) worden niet beschouwd als een bruto-korting. De uitkomst van de berekening wordt rekenkundig afgerond op 2 cijfers achter de komma.

## 2. Doorwerking

Werkt door naar grondslag	VU	EJU	JG	OU	ZAVO	Jl
Salaris	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Uitlooptoeslag (art. 3.5)	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Bindingstoelage (3.6)	nee	nee	nee	nee	ja	ja
(extra) Eindejaarsuitkering (3.7/3.8)	nee	nee	nee	nee	ja	ja
Compensatie inkomensgevolgen (3.9)	nee	nee	nee	nee	ja	ja
Nominale uitkeringen (3.10.1, 3.10.2 en 3.10.3)	Nee	Nee	Nee	Nee	ja	Ja
Vakantie-uitkering (3.11)	nee	nee	ja	ja	ja	ja
Compensatie (6.3.6.4)	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Trekkingsrecht (7.2 lid 3d)	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Ja
Toelage (12.12)	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Gratificaties (12.10, 12.12)	nee	nee	nee	nee	nee	nee

VU = vakantieuitkering

EJU = eindejaarsuitkering

JG = jubileumgratificatie

OU = overlijdensuitkering

ZAVO = Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs

Jl = jaarinkomen ABP

## Bijlage 11 Salaris en verkorting carrièrelijnen

148

### 11 A1 tabel was-wordt directieschalen (de tabel vervalt m.i. van 1 januari 2009)

Wijziging nummering loonschalen.

De oude nummering ging uit van de BBRA systematiek waarbij sprake was van een aanloopschaal en een maximumschaal. De BBRA systematiek (8-0, 10-0, 10-1...) heeft geen waarde meer, omdat de doelstelling de loonschalen voor alle ambtenaren gelijk te houden door de doordecentralisatie verloren is gegaan. Ook het onderscheid tussen aanloop- en maximumschalen is niet meer relevant. Vandaar dat voor de directie en OOP schalen nu qua nummering wordt aangesloten bij de reeds gebruikelijke nummering voor OP (1, 2, 3,...).

Directie schalen loonpeil 1-7-2008									
Directiefunctie 10		Wordt tabel A3 S 10		directiefunctie11		wordt tabel A3 S 11			
was 31-12-2008		01-01-2009		was 31-12-2008		01-01-2009 <sup>17</sup>			
trede	bedrag	trede	bedrag	trede	bedrag	trede	bedrag	bedrag	
8-0	2178	1	2178	10-0	2290	1	2290	2290	
10-0	2290	2	2398	10-1	2398	2	2398	2398	
10-1	2398	2	2398	10-2	2515	3	2515	2517	
10-2	2515	3	2515	10-3	2644	4	2644	2646	
10-3	2644	4	2644	10-4	2757	5	2757	2760	
10-4	2757	5	2757	10-5	2870	6	2870	2875	
10-5	2870	6	2870	10-6	2978	7	2978	2993	
10-6	2978	7	2978	11-0	3084	8	3200	3200	
10-7	3084	8	3084	11-1	3200	8	3200	3200	
10-8	3200	9	3200	11-2	3303	9	3303	3315	
10-9	3303	10	3303	11-3	3409	10	3409	3429	
10-10	3409	11	3409	11-4	3512	11	3512	3544	
10-11	3512	12	3512	11-5	3630	12	3630	3660	
10-12	3630	13	3630	11-6	3744	13	3744	3775	
				11-7	3857	14	3857	3890	
				11-8	3964	15	3964	4005	
				11-9	4074	16	4074	4119	
				11-10	4179	17	4179	4234	
				11-11	4234	18	4234		

<sup>17</sup> Bij de directiefunctie schaal 11 vinden twee acties achtereenvolgens plaats, eerst de verkorting met een periodiek door het verwijderen van de trede 11-0 (loonpeil 1-7-08) en direct daarna de verkorting van 18 naar 17 treden (loonpeil 1-1-09).

directiefunctie12		wordt tabel A3 S 12		directiefunctie13		wordt tabel A3 S 13	
was 31-12-2008		01-01-2009		was 31-12-2008		01-01-2009	
trede	bedrag	trede	bedrag	trede	bedrag	trede	bedrag
11-0	3084	1	3084	12-0	3744	1	3744
11-1	3200	2	3200	12-1	3857	2	3857
11-2	3303	3	3303	12-2	3964	3	3964
11-3	3409	4	3409	12-3	4074	4	4074
11-4	3512	5	3512	12-4	4179	5	4179
11-5	3630	6	3630	13-0	4290	6	4399
12-0	3744	7	3857	13-1	4399	6	4399
12-1	3857	7	3857	13-2	4505	7	4505
12-2	3964	8	3964	13-3	4613	8	4613
12-3	4074	9	4074	13-4	4749	9	4749
12-4	4179	10	4179	13-5	4885	10	4885
12-5	4290	11	4290	13-6	5021	11	5021
12-6	4399	12	4399	13-7	5158	12	5158
12-7	4505	13	4505	13-8	5224	13	5224
12-8	4613	14	4613				
12-9	4749	15	4749				
12-10	4817	16	4817				

directiefunctie14		wordt tabel A3 S 14		directiefunctie15		wordt tabel A3 S 15	
was 31-12-2008		01-01-2009		was 31-12-2008		01-01-2009	
trede	bedrag	trede	bedrag	trede	bedrag	trede	bedrag
13-0	4290	1	4290	14-0	4505	1	4505
13-1	4399	2	4399	14-1	4613	2	4613
14-0	4505	3	4613	14-2	4749	3	4749
14-1	4613	3	4613	15-0	4885	4	5021
14-2	4749	4	4749	15-1	5021	4	5021
14-3	4885	5	4885	15-2	5158	5	5158
14-4	5021	6	5021	15-3	5296	6	5296
14-5	5158	7	5158	15-4	5440	7	5440
14-6	5296	8	5296	15-5	5588	8	5588
14-7	5440	9	5440	15-6	5741	9	5741
14-8	5588	10	5588	15-7	5923	10	5923
14-9	5741	11	5741	15-8	6113	11	6113
				15-9	6306	12	6306

directiefunctie16		wordt tabel A3 S 16		directiefunctie17		wordt tabel A3 S 17	
was 31-12-2008		01-01-2009		was 31-12-2008		01-01-2009	
trede	bedrag	trede	bedrag	trede	bedrag	trede	bedrag
15-0	4885	1	4885	16-0	5296	1	5296
15-1	5021	2	5021	16-1	5440	2	5440
15-2	5158	3	5158	16-2	5588	3	5588
16-0	5296	4	5440	17-0	5741	4	5923
16-1	5440	4	5440	17-1	5923	4	5923
16-2	5588	5	5588	17-2	6113	5	6113
16-3	5741	6	5741	17-3	6306	6	6306
16-4	5923	7	5923	17-4	6509	7	6509
16-5	6113	8	6113	17-5	6715	8	6715
16-6	6306	9	6306	17-6	6929	9	6929
16-7	6509	10	6509	17-7	7151	10	7151
16-8	6715	11	6715	17-8	7379	11	7379
16-9	6929	12	6929	17-9	7614	12	7614

## 11A2 leraarschalen

151

## leraar functie LB

	01-07-2008	01-01-2009	01-10-2009	01-01-2010	01-01-2011	01-01-2012	01-01-2013	01-01-2014
	loonpeil 1-7-2008		loonpeil 1-10-2009					
trede	bedrag	bedrag	bedrag	bedrag	bedrag	bedrag	bedrag	bedrag
1	2374	2374	2445	2445	2445	2445	2445	2445
2	2432	2432	2505	2505	2505	2505	2505	2505
3	2486	2491	2566	2570	2571	2573	2577	2581
4	2544	2549	2625	2634	2637	2641	2649	2657
5	2598	2608	2686	2699	2702	2709	2721	2734
6	2654	2669	2749	2768	2775	2788	2806	2829
7	2710	2732	2814	2843	2855	2875	2904	2940
8	2766	2799	2883	2925	2942	2972	3012	3066
9	2821	2869	2955	3011	3042	3077	3133	3209
10	2880	2943	3031	3102	3145	3190	3265	3368
11	2933	3021	3112	3197	3254	3314	3410	3544
12	2990	3103	3196	3299	3367	3445	3567	3739
13	3045	3188	3284	3405	3486	3587	3739	
14	3162	3281	3379	3513	3607	3739		
15	3278	3394	3496	3624	3739			
16	3395	3511	3616	3739				
17	3512	3630	3739					
18	3630							

leraar functie LC								
	01-07-2008	01-01-2009	01-10-2009	01-01-2010	01-01-2011	01-01-2012	01-01-2013	01-01-2014
	loonpeil 1-7-2008		loonpeil 1-10-2009					
trede	bedrag	bedrag	bedrag	bedrag	bedrag	bedrag	bedrag	bedrag
1	2388	2388	2460	2460	2460	2460	2460	2460
2	2503	2503	2578	2578	2578	2578	2578	2578
3	2621	2622	2701	2701	2701	2703	2708	2713
4	2727	2732	2814	2819	2824	2828	2837	2848
5	2837	2843	2928	2939	2947	2954	2966	2982
6	2943	2956	3045	3061	3072	3085	3104	3132
7	3051	3070	3162	3184	3198	3222	3254	3298
8	3159	3185	3281	3308	3331	3366	3413	3479
9	3266	3301	3400	3434	3468	3516	3582	3676
10	3375	3418	3521	3563	3608	3673	3762	3889
11	3481	3534	3640	3692	3751	3835	3952	4117
12	3591	3651	3761	3822	3899	4005	4151	4361
13	3697	3769	3882	3955	4050	4180	4361	
14	3806	3887	4004	4089	4204	4361		
15	3913	4006	4126	4224	4361			
16	4019	4124	4248	4361				
17	4128	4234	4361					
18	4234							





## 11A3 OOP/Directieschalen

### Wijziging nummering loonschalen.

De oude nummering ging uit van de BBRA systematiek waarbij sprake was van een aanloopschaal en een maximumschaal. De BBRA systematiek (2-0, 3-1, 3-2...) heeft geen waarde meer, omdat de doelstelling de loonschalen voor alle ambtenaren gelijk te houden door de doordecentralisatie verloren is gegaan. Ook het onderscheid tussen aanloop- en maximumschalen is niet meer relevant. Vandaar dat voor de directie en OOP schalen nu qua nummering wordt aangesloten bij de reeds gebruikelijke nummering voor OP (1, 2, 3,...).

functie schaal 1			
		loonpeil	
Trede Oud	Trede nieuw	01-07-2008	01-10-2009
1-0	1	1448	1512
1-1	2	1509	1573
1-2	3	1568	1632
1-3	4	1596	1660
1-4	5	1628	1692
1-5	6	1659	1723
1-6	7	1701	1765

functie schaal 2			
		loonpeil	
Trede Oud	Trede Nieuw	01-07-2008	01-10-2009
2-0	1	1481	1545
2-1	2	1540	1604
2-2	3	1596	1660
2-3	4	1659	1723
2-4	5	1701	1765
2-5	6	1750	1814
2-6	7	1809	1873
2-7	8	1864	1928

functie schaal 3			
		loonpeil	
Trede Oud	Trede nieuw	01-07-2008	01-10-2009
2-0	1	1481	1545
3-2	2	1596	1660
3-3	3	1659	1723
3-4	4	1750	1814
3-5	5	1809	1873
3-6	6	1864	1928
3-7	7	1919	1983
3-8	8	1972	2036
3-9	9	2025	2089

functie schaal 4			
		loonpeil	
Trede oud	Trede nieuw	01-07-2008	01-10-2009
3-0	1	1509	1573
4-1	2	1568	1632
4-2	3	1628	1692
4-3	4	1701	1765
4-4	5	1809	1873
4-5	6	1864	1928
4-6	7	1919	1983
4-7	8	1972	2036
4-8	9	2025	2089
4-9	10	2076	2140
4-10	11	2127	2191

functie schaal 5			
	loonpeil		
Trede oud	Trede nieuw	01-07-2008	01-10-2009
4-0	1	1540	1604
4-1	2	1568	1632
5-1	3	1659	1723
5-2	4	1750	1814
5-3	5	1864	1928
5-4	6	1919	1983
5-5	7	1972	2036
5-6	8	2025	2089
5-7	9	2076	2140
5-8	10	2127	2191
5-9	11	2178	2243
5-10	12	2235	2302

functie schaal 6			
	loonpeil		
Trede oud	Trede nieuw	01-07-2008	01-10-2009
5-0	1	1596	1660
5-1	2	1659	1723
6-2	3	1864	1928
6-3	4	1972	2036
6-4	5	2025	2089
6-5	6	2076	2140
6-6	7	2127	2191
6-7	8	2178	2243
6-8	9	2235	2302
6-9	10	2290	2359
6-10	11	2342	2412

functie schaal 7			
	loonpeil		
Trede oud	Trede nieuw	01-07-2008	01-10-2009
6-0	1	1701	1765
6-1	2	1750	1814
6-2	3	1864	1928
7-2	4	2076	2140
7-3	5	2178	2243
7-4	6	2235	2302
7-5	7	2290	2359
7-6	8	2342	2412
7-7	9	2398	2470
7-8	10	2456	2530
7-9	11	2515	2590
7-10	12	2583	2660

functie schaal 8			
	loonpeil		
Trede oud	Trede nieuw	01-07-2008	01-10-2009
7-0	1	1919	1983
7-1	2	1972	2036
7-2	3	2076	2140
8-1	4	2290	2359
8-2	5	2398	2470
8-3	6	2515	2590
8-4	7	2583	2660
8-5	8	2644	2723
8-6	9	2698	2779
8-7	10	2757	2840
8-8	11	2816	2900
8-9	12	2870	2956
8-10	13	2921	3009



functie schaal 12			
	loonpeil		
Trede oud	Trede nieuw	01-07-2008	01-10-2009
11-0	1	3084	3177
11-1	2	3200	3296
11-2	3	3303	3402
11-3	4	3409	3511
11-4	5	3512	3617
11-5	6	3630	3739
12-1	7	3857	3973
12-2	8	3964	4083
12-3	9	4074	4196
12-4	10	4179	4304
12-5	11	4290	4419
12-6	12	4399	4531
12-7	13	4505	4640
12-8	14	4613	4751
12-9	15	4749	4891
12-10	16	4817	4962

functie schaal 13			
	loonpeil		
Trede oud	Trede nieuw	01-07-2008	01-10-2009
12-0	1	3744	3856
12-1	2	3857	3973
12-2	3	3964	4083
12-3	4	4074	4196
12-4	5	4179	4304
13-1	6	4399	4531
13-2	7	4505	4640
13-3	8	4613	4751
13-4	9	4749	4891
13-5	10	4885	5032
13-6	11	5021	5172
13-7	12	5158	5313
13-8	13	5224	5381

functie schaal 14			
	loonpeil		
Trede oud	Trede nieuw	01-07-2008	01-10-2009
13-0	1	4290	4419
13-1	2	4399	4531
14-1	3	4613	4751
14-2	4	4749	4891
14-3	5	4885	5032
14-4	6	5021	5172
14-5	7	5158	5313
14-6	8	5296	5455
14-7	9	5440	5603
14-8	10	5588	5756
14-9	11	5741	5913

functie schaal 15			
	loonpeil		
Trede oud	Trede nieuw	01-07-2008	01-10-2009
14-0	1	4505	4640
14-1	2	4613	4751
14-2	3	4749	4891
15-1	4	5021	5172
15-2	5	5158	5313
15-3	6	5296	5455
15-4	7	5440	5603
15-5	8	5588	5756
15-6	9	5741	5913
15-7	10	5923	6101
15-8	11	6113	6296
15-9	12	6306	6495

functie schaal 16			
		loonpeil	
Trede oud	Trede nieuw	01-07-2008	01-10-2009
15-0	1	4885	5032
15-1	2	5021	5172
15-2	3	5158	5313
16-1	4	5440	5603
16-2	5	5588	5756
16-3	6	5741	5913
16-4	7	5923	6101
16-5	8	6113	6296
16-6	9	6306	6495
16-7	10	6509	6704
16-8	11	6715	6916
16-9	12	6929	7137

functie schaal 17			
		loonpeil	
Trede oud	Trede nieuw	01-07-2008	01-10-2009
16-0	1	5296	5455
16-1	2	5440	5603
16-2	3	5588	5756
17-1	4	5923	6101
17-2	5	6113	6296
17-3	6	6306	6495
17-4	7	6509	6704
17-5	8	6715	6916
17-6	9	6929	7137
17-7	10	7151	7366
17-8	11	7379	7600
17-9	12	7614	7842

#### 11A4 in- en doorstroombanen

Instroombaan schaal 1				Doorstroombaan schaal 2			
		loonpeil				loonpeil	
Trede oud	Trede nieuw	01-01-2009	01-10-2009	Trede oud	Trede nieuw	01-07-2008	01-10-2009
At-1	At-1	1381,20	1381,20 <sup>18</sup>	2-0	1	1481	1545
At-2	At-2	1414,10	1446,60 <sup>19</sup>	2-1	2	1540	1604
1-0	1	1448	1512	2-2	3	1596	1660
1-1	2	1509	1573	2-3	4	1659	1723
1-2	3	1568	1632	2-4	5	1701	1765
1-3	4	1596	1660	2-5	6	1750	1814
1-4	5	1628	1692	2-6	7	1809	1873
1-5	6	1659	1723	2-7	8	1864	1928
1-6	7	1701	1765				

18: Dit getal zal waarschijnlijk per 1 juli 2009 moeten worden aangepast als het nieuwe wettelijke minimum wordt aangepast.

19: Dit getal zal waarschijnlijk per 1 juli 2009 moeten worden aangepast als het nieuwe wettelijke minimum wordt aangepast.

Doorstroombaan schaal 3			
loonpeil			
Trede oud	Trede nieuw	01-07-2008	01-10-2009
2-0	1	1481	1545
3-2	2	1596	1660
3-3	3	1659	1723
3-4	4	1750	1814
3-5	5	1809	1873
3-6	6	1864	1928
3-7	7	1919	1983

**11A5 bindingstoelage vervalt****11A6 uitlooptoeslag**

	Loonpeil 01-07-08	Loonpeil 01-01-09	Loonpeil 01-10-09
maximumschaal LB	25,13	26,00	26,78
maximumschaal LC	45,74	47,50	48,93
maximumschaal LD	22,62	23,50	24,21

**11A7 Maandsalaris Leraar in Opleiding**

	Loonpeil 01-07-08	loonpeil 01-10-09
LIO	1199,00	1235,00

## 11A8 HOS overgangsrecht

15-jaarsuitzicht	kolom 1		kolom 2 loonpeil 1-7-2008	kolom 3 loonpeil 1-10-2009
	schaal	sal. nr.	bedrag	bedrag
	10	10	3409	3511
	10	11	3512	3617
	10	12	3630	3739
	11	6	3744	3856
	11	7	3857	3973
	11	8	3964	4083
	11	9	4074	4196
	11	10	4179	4304
	12	3	4290	4419
	12	4	4399	4531
	12	5	4505	4640
	12	6	4613	4751
	12	7	4749	4891
	13	5	4885	5032
	13	6	5021	5172
	13	7	5158	5313
	14	6	5292	5451
	14	7	5431	5594
	14	8	5576	5743
	15	6	5733	5905
	15	7	5884	6061
	15	8	6039	6220
	16	6	6223	6410
	16	7	6401	6593
	16	8	6583	6780
	17	6	6764	6967
	17	7	6943	7151
	17	8	7125	7339
	18	6	7346	7566
	18	7	7564	7791
	18	8	7783	8016



## Bijlage 12 Sociale zekerheid Wovo

### Hoofdstuk 1 Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs (Wovo)

#### Toelichting

In het kader van de decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden voor het Voortgezet Onderwijs is bij besluit van 13 december 2006 tot intrekking van het Kaderbesluit rechtspositie VO en tot wijziging van enkele besluiten in verband met verdere decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden bepaald, dat onder andere het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs niet langer van toepassing zal zijn op het personeel van de scholen voor voortgezet onderwijs (BBWO). Partijen dienen dan ook bij cao, afspraken te maken over de rechtspositie van de werknemer op het terrein van bovenwettelijke werkloosheidsrechten. Deze regeling, de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs (Wovo) voorziet hierin. Deze regeling brengt geen materiele wijzigingen in de aanspraken dan wel rechten van de werknemer, maar voorziet met name in een technische aanpassing van het BBWO als Algemene maatregel van bestuur naar de cao regeling voor bovenwettelijke werkloosheidsrechten voor het Voortgezet Onderwijs.

In de Wovo wordt voor de sector Voortgezet Onderwijs geregeld:

De bovenwettelijke werkloosheidsregelingen, te onderscheiden in

- een aanvullende uitkering op de WW-uitkering.
- een aansluitende uitkering op de WW-uitkering.
- Een overlijdensuitkering.
- Samenloop met suppletie.
- Re-integratiebevorderende regelingen, waaronder loonsuppletie.
- Vergoeding verhuiskosten.

#### 1. Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. aansluitende uitkering: de aansluitende uitkering als bedoeld in artikel 8 van deze regeling;
- b. aanvulling op de WAZO-uitkering: de aanvulling op de WAZO-uitkering als bedoeld in artikel 6 van deze regeling;
- c. aanvulling op de WW-uitkering: de aanvulling op de WW-uitkering als bedoeld in artikel 5 van deze regeling;
- d. aanvulling op de ZW-uitkering: de aanvulling op de ZW-uitkering als bedoeld in artikel 6 van deze regeling;
- e. bovenwettelijke uitkering: de aanvulling op de WW-uitkering, de aanvulling op de ZW-uitkering, de aanvulling op de WAZO-uitkering en de aansluitende uitkering;
- f. BBWO; het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs;
- g. BWO: het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel;
- h. dienstbetrekking: een dienstbetrekking als bedoeld in de WW;
- i. eerste werkloosheidsdag: de eerste werkloosheidsdag, bedoeld in artikel 16a WW;
- j. diensttijd: de tijd doorgebracht in een dienstbetrekking in dienst van de werkgever of de tijd doorgebracht in een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 1 onder i van het BBWO, dan wel bij een universiteit, een hogeschool of een onderzoeksinstelling zoals bedoeld in artikel 1 van

- het Besluit decentralisatie arbeidsvoorwaardenvorming universiteiten, hogescholen en onderzoekinstellingen of een instelling of kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven als bedoeld in artikel 5a.1 van het Uitvoeringsbesluit WEB, waaronder begrepen een dienstbetrekking als overheidswerker als bedoeld in de Wet privatisering ABP bij een rechtsvoorganger van een werkgever als bedoeld onder b, met uitzondering van de tijd voorafgaand aan een aaneengesloten periode van meer dan 14 maanden waarin de werknemer niet een zodanige dienstbetrekking had. Voor de periode van 14 maanden, bedoeld in de vorige volzin, blijft een periode waarin de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan zijn werkloosheid recht had op een uitkering op grond van de ZW, de WIA, de WAO of de WAZO, of een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt, buiten beschouwing;
- k. gemaximeerde berekeningsgrondslag: de berekeningsgrondslag als bedoeld onder m, maar ten hoogste € 246
- l. minimumloon: het minimumloon, bedoeld in artikel 14, tweede lid, WW
- m. ongemaximeerde berekeningsgrondslag: het dagloon dat geldt voor de WW, waarbij echter: de maximumdagloongrens, bedoeld in artikel 45, eerste lid, WW, buiten beschouwing wordt gelaten;  
een loonsuppletie, verstrekt op grond van artikel 15 of artikel 38 BWO, tot het loon wordt gerekend;  
een loonsuppletie, verstrekt op grond van artikel 15 BBWO en gebaseerd op een uitkeringsrecht op grond van het BBWO verkregen voor 1 mei 2008, tot het loon wordt gerekend;  
voor de werknemer die in de referentieperiode voor de bepaling van het dagloon BAPO-verlof geniet, wordt uitgegaan van het loon alsof er geen sprake is van dat verlof.
- n. partijen: de volgende organisaties:  
– de VO raad,  
als werkgeversorganisatie enerzijds,  
en  
– de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP)  
– de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel (CCOOP)  
– de Centrale voor Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen (CMHF),  
als werknemersorganisaties anderzijds;
- o. suppletie: een suppletie op grond van hoofdstuk 3 Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs;
- p. de uitvoerder: uitvoeringsorganisatie die aangewezen is voor de uitvoering van deze regeling;
- q. WAZO: Wet arbeid en zorg;
- r. werkgever: de rechtspersoon die, of het bestuursorgaan dat de werkgever vormt over één of meer instellingen; dan wel het in de statuten aangeven orgaan als bedoeld in de cao VO;.
- s. werknemer: voor het bijzonder onderwijs het personeelslid dat een dienstverband heeft of heeft gehad bij de werkgever en voor het openbaar onderwijs de ambtenaar waarop krachtens besluit van de werkgever de cao VO als rechtspositieregeling van toepassing is of was verklaard;
- t. WIA; Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
- u. WW: Werkloosheidswet
- v. ZW: Ziekwet

## 2. Beperking aanspraken op grond van dit besluit

Voorzover in deze regeling niet anders is bepaald, geeft deze regeling geen aanspraken voorzover de werknemer arbeidsuren heeft verloren uit een dienstbetrekking op grond waarvan hij geen werknemer is.

### 3. Indexering

164

1. De ongemaximeerde en de gemaximeerde berekeningsgrondslag, alsmede het bedrag genoemd in artikel 1 onder k worden geïndexeerd op basis van de algemene salarismaatregelen in de cao VO.
2. Partijen maken bekend met ingang van welke dag en met welk percentage een herziening als bedoeld in het eerste lid plaatsvindt.

## Hoofdstuk 2 Bovenwettelijke uitkering

### 4. Recht op aanvulling op de WW-uitkering

1. De werknemer die recht heeft op een uitkering op grond van de WW, met uitzondering van een uitkering op grond van hoofdstuk IV van de WW, heeft recht op een aanvulling op de WW-uitkering.
2. Op de aanvulling, bedoeld in het eerste lid, zijn de artikelen 16, 16a, 19, 20 en 21 WW en hoofdstuk VI van de WW van overeenkomstige toepassing.
3. In afwijking van het eerste en tweede lid heeft de werknemer geen recht op aanvulling op de ZW- of WAZO-uitkering over tijdvakken waarin hij recht heeft op uitkering of bezoldiging op grond van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs, dan wel de Ziekte en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs.

### 5. Duur en hoogte van de aanvulling op de WW- uitkering

1. De duur van de aanvulling is gelijk aan de duur van de WW-uitkering.
2. Op de duur van de aanvulling is artikel 43 WW van overeenkomstige toepassing.
3. De WW-uitkering wordt gedurende de eerste 12 maanden per dag aangevuld tot 78% en vervolgens tot 70% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag. Voor de bepaling van de duur van de periode van 12 maanden, bedoeld in de vorige volzin, wordt artikel 43 WW overeenkomstig toegepast, en worden perioden van aanvulling op de ZW-uitkering en op de WAZO-uitkering mede in aanmerking genomen.
4. Op de hoogte van de aanvulling, bedoeld in dit artikel, is artikel 47, tweede en derde lid, WW van overeenkomstige toepassing.
5. Voor de berekening van de hoogte van de aanvulling, bedoeld in dit artikel, wordt de uitkering op grond van de WW geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

## 6. Recht op aanvulling op de ZW-uitkering en de WAZO-uitkering

1. De werknemer die recht heeft op uitkering op grond van de ZW
  - a. en die recht op aanvulling op de WW-uitkering of op aansluitende uitkering zou hebben gehad als hij niet ziek was geweest, of
  - b. onder toepassing van artikel 46 ZW, terwijl hij laatstelijk voor de ZW verzekerd was op grond van een WW-uitkering waaraan een recht op bovenwettelijke uitkering was verbonden, heeft recht op aanvulling op de ZW-uitkering.
2. De vrouwelijke werknemer die recht op uitkering heeft op grond van artikel 3:8 WAZO
  - a. en die recht op aanvulling op de WW-uitkering of op aansluitende uitkering zou hebben gehad als zij geen recht op uitkering op grond van artikel 3:8 WAZO zou hebben gehad, of
  - b. onder toepassing van artikel 3:10 WAZO, terwijl zij laatstelijk voor de ZW verzekerd was op grond van een WW-uitkering waaraan een recht op bovenwettelijke uitkering was verbonden, heeft recht op aanvulling op de WAZO-uitkering.
3. In afwijking van het eerste en tweede lid heeft de werknemer geen recht op aanvulling op de ZW- of WAZO-uitkering over tijdvakken waarin hij recht heeft op uitkering of bezoldiging op grond van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs, dan wel de Ziekte en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs.

## 7. Duur en hoogte van de aanvulling op de ZW- uitkering

1. De duur van de aanvulling op de ZW-uitkering is gelijk aan de duur van de ZW-uitkering. De duur van de aanvulling op de WAZO-uitkering is gelijk aan de duur van de WAZO-uitkering.
2. De ZW- of WAZO-uitkering van de werknemer die bij aanvang van die uitkering recht zou hebben gehad op een aansluitende uitkering, wordt aangevuld tot de hoogte die de aansluitende uitkering zou hebben gehad. In de overige gevallen wordt de hoogte van de aanvulling op de ZW- of WAZO-uitkering vastgesteld onder overeenkomstige toepassing van artikel 5, derde en vierde lid.
3. Artikel 5, vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing op de aanvullingen, bedoeld in dit artikel.

## 8 Het recht op aansluitende uitkering

1. De werknemer die op de eerste werkloosheidsdag voldoet aan de voorwaarde van artikel 42, tweede lid, WW, heeft zodra het einde van de duur van zijn WW-uitkering is bereikt recht op een aansluitende uitkering indien hij op de eerste werkloosheidsdag de leeftijd van 40 jaar heeft bereikt en een diensttijd heeft van tenminste 5 jaar.
2. Op de aansluitende uitkering zijn de artikelen 16, 19, 20, 21 en hoofdstuk VI WW van overeenkomstige toepassing.
3. In afwijking van het tweede lid eindigt het recht op aansluitende uitkering niet door de omstandigheid dat de werknemer wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling niet beschikbaar is om arbeid te aanvaarden, indien hij geen recht heeft op een uitkering op grond van de ZW, de WAZO, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering vanwege het enkele feit dat zijn verzekering op grond van de betreffende wet is geëindigd.

## 9. Duur en hoogte van de aansluitende uitkering

166

1. De duur van de aansluitende uitkering is voor de werknemer die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van tenminste 5 jaar en
  - a. 40 jaar oud is: 1 jaar
  - b. 41 jaar oud is: 1,5 jaar
  - c. 42 jaar oud is: 2 jaar
  - d. 43 jaar oud is: 2,5 jaar
  - e. 44 jaar of ouder is: 3 jaar
2. De duur van de aansluitende uitkering is voor de werknemer die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 7 jaar en
  - a. 45 jaar oud is: 3,5 jaar
  - b. 46 jaar oud is: 4 jaar
  - c. 47 jaar oud is: 4,5 jaar
  - d. 48 jaar oud is: 5 jaar
  - e. 49 jaar of ouder is: 5,5 jaar
3. De duur van de aansluitende uitkering is voor de werknemer die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 12 jaar en
  - a. 50 jaar oud is: tot de eerste dag van de maand waarin hij 63 jaar wordt
  - b. 51 jaar of ouder is: tot de eerste dag van de maand waarin hij 64 jaar wordt
  - c. 52 jaar of ouder is: tot de eerste dag van de maand waarin hij 64 jaar wordt
  - d. 53 jaar of ouder is: tot de eerste dag van de maand waarin hij 65 jaar wordt.
4. Op de duur van de aansluitende uitkering is artikel 43 WW van overeenkomstige toepassing.
5. Indien de duur van de aanvulling op de loongerelateerde uitkering onder overeenkomstige toepassing van artikel 76 WW is verlengd, wordt de duur van deze verlenging in mindering gebracht op de duur van de aansluitende uitkering, bedoeld in het eerste en tweede lid.
6. Indien de werknemer bij het einde van zijn dienstbetrekking recht heeft op:
  - a. een uitkering op grond van de WIA of op een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt, en nadien als gevolg van een vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid op minder dan 80% recht krijgt op een WW-uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, wordt de duur van deze aansluitende uitkering, indien die is vastgesteld op grond van het eerste of tweede lid, verminderd met de duur van de periode tussen het einde van zijn dienstbetrekking en de eerste werkloosheidsdag;
  - b. een uitkering op grond van de ZW of een daarmee naar aard en strekking overeenkomende uitkering, onmiddellijk gevolgd door een uitkering op grond van de WIA of op een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt, en nadien als gevolg van een vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid op minder dan 80% recht krijgt op een WW-uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, wordt de duur van deze aansluitende uitkering, indien die is vastgesteld op grond van het eerste of tweede lid, verminderd met de duur van de periode tussen het einde van zijn ZW- of daarmee overeenkomende uitkering en de eerste werkloosheidsdag;
  - c. een uitkering op grond van artikel 3:8 WAZO, onmiddellijk gevolgd door een uitkering op grond van de ZW of een daarmee naar aard en strekking overeenkomende uitkering, die weer onmiddellijk is gevolgd door een uitkering op grond van de WIA of een uitkering die daarmee naar

aard en strekking overeenkomt, en nadien als gevolg van een vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid op minder dan 80% recht krijgt op een WW-uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, wordt de duur van deze aansluitende uitkering, indien die is vastgesteld op grond van het eerste of tweede lid, verminderd met de duur van de periode tussen het einde van zijn ZW-uitkering of daarmee overeenkomende uitkering en de eerste werkloosheidsdag.

7. De aansluitende uitkering bedraagt per dag 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag. Zolang en voorzover de werknemer tegelijk recht heeft op een aansluitende uitkering op grond van dit artikel en een WW-uitkering of een bovenwettelijke uitkering, heeft de aansluitende uitkering op grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag. Artikel 5, vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing.
8. Op de hoogte van de aansluitende uitkering is artikel 47, tweede en derde lid, WW van overeenkomstige toepassing.

## 10. Het geldend maken van het recht op bovenwettelijke uitkering

1. De werkgever stelt op aanvraag vast of recht op bovenwettelijke uitkering bestaat. Voorzover in deze regeling niet anders is bepaald, zijn de artikelen 22 tot en met 27 en 28 WW van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de WW-uitkering en op de aansluitende uitkering, behalve in de situatie, bedoeld in artikel 8, derde lid.
2. Voor de toepassing van het eerste lid wordt de aanvraag om aanvulling op de WW-uitkering en om aansluitende uitkering geacht te zijn gedaan op dezelfde dag als de aanvraag om WW-uitkering, tenzij de aanvraag om aanvulling op de WW-uitkering en aansluitende uitkering meer dan drie maanden nadat de WW-uitkering is toegekend, is ingediend.
3. De artikelen 28, 30, 30a, 31, eerste lid, 37, 38a, eerste en vierde lid, 44, 45, 49 en 54 ZW zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de ZW-uitkering en op de aansluitende uitkering in de situatie, bedoeld in artikel 8, derde lid.
4. Indien de werknemer de verplichting, bedoeld in artikel 25 WW, artikel 31, eerste lid, ZW of artikel 49 ZW niet of niet behoorlijk is nagekomen, kan de werkgever de bovenwettelijke uitkering tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk, weigeren.
5. Op de aanvulling van de uitkering op grond van de WAZO is het derde lid en zijn de artikelen 3:12 en 3:16, eerste lid, onderdelen b, d, f en g, WAZO, van overeenkomstige toepassing.

## 11. De betaling van de bovenwettelijke uitkering

1. De aanvulling op de WW-uitkering, de aanvulling op de ZW-uitkering en de aanvulling op de WAZO-uitkering worden eenmaal per drie maanden achteraf betaald.
2. Voorzover in deze regeling niet anders is bepaald:
  - a. zijn de artikelen 30 tot en met 41 WW van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de WW-uitkering en op de aansluitende uitkering, behalve in de situatie, bedoeld in artikel 8, derde lid. Artikel 41 WW wordt op de bovenwettelijke uitkering uitsluitend toegepast indien het uit te betalen bedrag van de WW-uitkering en de bovenwettelijke uitkering samen een hoogte heeft als

bedoeld in artikel 41 WW;

- b. zijn de artikelen 31, tweede tot en met vijfde lid, 32 tot en met 33b, 40 tot en met 42, 47 tot en met 48, 50 en 85 ZW van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de ZW-uitkering en op de aansluitende uitkering, bedoeld in artikel 8, derde lid;
- c. zijn de artikelen 3:14 en 3:16, tweede lid, onderdelen a en b, WAZO van toepassing op de aanvulling op de WAZO-uitkering.

## 12. Uitkering indien geen recht op WW-uitkering bestaat

1. In bijlage 1 hebben partijen regels opgenomen waarbij een recht op uitkering wordt toegekend aan categorieën van werknemers die op grond van de overige artikelen van deze regeling geen recht hebben op bovenwettelijke uitkering omdat zij geen recht hebben op WW-uitkering.
2. Een recht op uitkering, toegekend op grond van het eerste lid:
  - a. wordt voor de toepassing van deze regeling gelijkgesteld met een recht op bovenwettelijke uitkering; en
  - b. eindigt niet door de omstandigheid dat de werknemer wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid of verlof op grond van de WAZO niet beschikbaar is om arbeid te aanvaarden, indien hij geen recht heeft op een uitkering op grond van de ZW, de WIA, de WAO of de WAZO vanwege het enkele feit dat zijn verzekering op grond van de daar genoemde wetten is geëindigd; en
  - c. is, indien de werknemer alsnog of wederom recht krijgt op WW-uitkering, niet van invloed op het recht op bovenwettelijke uitkering dat voor de werknemer verbonden is aan dat recht op WW-uitkering.Onderdeel b van de vorige volzin is niet van toepassing in de situatie, bedoeld in artikel 6, derde lid.
3. Zolang en voorzover de werknemer tegelijk recht heeft op een uitkering, toegekend op grond van het eerste lid, en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een bovenwettelijke uitkering of een uitkering die daar naar aard en strekking mee overeenkomt, heeft de uitkering op grond van het eerste lid het karakter van een aanvulling tot de hoogte die de uitkering op grond van het eerste lid zonder de samenloop zou hebben. Artikel 5, vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing.

## Hoofdstuk 3 De overlijdensuitkering

### 13. Overlijdensuitkering

1. Indien de werknemer die recht heeft op bovenwettelijke uitkering of op loonsuppletie op grond van artikel 15, overlijdt:
  - a. wordt de overlijdensuitkering, bedoeld in de artikelen 35 en 36 ZW en artikel 23 Toeslagenwet, aangevuld tot het dagbedrag van de WW-uitkering, de ZW-uitkering, de toeslag op grond van de Toeslagenwet en de bovenwettelijke uitkering waarop de werknemer op de dag van zijn overlijden recht had, vermenigvuldigd met 65,25;
  - b. wordt, indien er geen recht bestaat op een overlijdensuitkering op grond van de ZW uitsluitend omdat de werknemer niet meer verzekerd is op grond van de ZW, een overlijdensuitkering toegekend onder overeenkomstige toepassing van artikel 35 en artikel 36, eerste lid, ZW. Deze uitkering wordt aangevuld overeenkomstig het bepaalde onder a;
  - c. wordt, al dan niet naast een overlijdensuitkering als bedoeld onder a of b, aan de nabestaanden, bedoeld in artikel 35 ZW, van een werknemer die recht had op loonsuppletie, een over-

lijdensuitkering toegekend ter hoogte van drie maal het bedrag aan loonsuppletie waarop de werknemer recht had over de maand voorafgaand aan die waarin hij is overleden.

2. Voor de toepassing van het eerste lid wordt een gezamenlijke huishouding slechts aanwezig geacht indien uit een ter zake verleden notariële akte alsmede uit een uittreksel van de gemeentelijke basisadministratie blijkt dat twee ongehuwde en niet als partner geregistreerde personen, tussen wie geen bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat, een gezamenlijk woonadres hebben en beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding, dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
3. De overlijdensuitkering, bedoeld in het eerste lid, wordt zo spoedig mogelijk betaald, maar in elk geval binnen één maand na de vaststelling van het recht op de overlijdensuitkering.
4. Andere bedragen waarop de nabestaanden ter zake van het overlijden recht hebben uit of in verband met dienstbetrekkingen van de werknemer, worden op de overlijdensuitkering in mindering gebracht voorzover de inkomsten uit of in verband met die dienstbetrekkingen in mindering werden gebracht op de WW-uitkering, de ZW-uitkering of de bovenwettelijke uitkering van de werknemer.

De vorige volzin wordt niet toegepast voorzover met die dienstbetrekkingen, of met de inkomsten uit of in verband daarmee, al rekening is gehouden bij de toepassing van het eerste lid.

5. Vorderingen op de werknemer ter zake van onverschuldigd betaalde uitkering op grond van deze regeling kunnen met de overlijdensuitkering worden verrekend.
6. De artikelen 33 tot en met 33b ZW zijn van overeenkomstige toepassing op de overlijdensuitkering voorzover deze onverschuldigd is betaald.

## Hoofdstuk 4. Re-integratiebevorderende regelingen

### 14. Loonsuppletie

1. De werknemer, wiens recht op bovenwettelijke uitkering binnen de duur, bedoeld in het zevende lid, geheel of gedeeltelijk is geëindigd wegens de aanvang van een nieuwe dienstbetrekking, heeft recht op loonsuppletie indien het onverminderde loon in zijn nieuwe dienstbetrekking minder bedraagt dan de ongemaximeerde berekeningsgrondslag, dan wel, als het negende lid, onderdeel b, of het tiende lid van toepassing is, minder bedraagt dan het daar bedoelde deel van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag.
2. Het eerste lid is mede van toepassing op de werknemer die geen recht op bovenwettelijke uitkering heeft, maar dit recht wel zou hebben gehad als hij geen nieuwe dienstbetrekking had aanvaard. Voor de toepassing van het eerste lid wordt ten aanzien van deze werknemer gehandeld alsof hij aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als werknemer een recht op bovenwettelijke uitkering zou hebben verkregen.
3. Voor de toepassing van het eerste lid:
  - a. wordt onder nieuwe dienstbetrekking niet verstaan: een arbeidsverhouding die op grond van artikel 4 of 5 WW als dienstbetrekking wordt beschouwd;
  - b. wordt mede als nieuwe dienstbetrekking aangemerkt: een arbeidsverhouding waarop buiten-

lands recht van toepassing is en die naar aard en strekking overeenkomt met een dienstbetrekking, anders dan bedoeld onder a.

c. geldt dat de loonsuppletie onderdeel uitmaakt van het pensioengevend inkomen en dat over de loonsuppletie pensioenbijdrage wordt berekend.

4. In afwijking van het eerste en tweede lid heeft de werknemer geen recht op loonsuppletie indien zijn bovenwettelijke uitkering blijvend geheel is, respectievelijk zou zijn, geweigerd.
5. Het recht op loonsuppletie eindigt:
  - a. voorzover de werknemer arbeidsuren, alsmede het recht op onverminderde loonbetaling over die arbeidsuren, uit zijn nieuwe dienstbetrekking verliest;
  - b. zodra de werknemer het recht op loonbetaling uit zijn nieuwe dienstbetrekking verliest terwijl die dienstbetrekking blijft bestaan;
  - c. met ingang van een berekeningsperiode als bedoeld in het achtste lid, indien over die berekeningsperiode het loon in de nieuwe dienstbetrekking niet meer lager is dan de ongemaximeerde berekeningsgrondslag of het deel daarvan, bedoeld in het eerste lid;
  - d. zodra de omstandigheid, bedoeld in het vierde lid, zich voordoet;
  - e. zodra de duur van de loonsuppletie is verstreken.
6. Indien het recht op loonsuppletie is geëindigd op grond van het vijfde lid, onderdeel a, b of c, heeft de werknemer opnieuw recht op loonsuppletie indien de omstandigheid die het recht heeft doen eindigen heeft opgehouden te bestaan en de werknemer binnen de duur, bedoeld in het zevende lid, opnieuw voldoet aan de voorwaarden, gesteld in het eerste of tweede lid, zonder dat de omstandigheid, bedoeld in het vierde lid, zich voordoet. Voorzover de werknemer tegelijk recht op loonsuppletie heeft op grond van meer dan één recht op bovenwettelijke uitkering, wordt alleen het hoogste recht op loonsuppletie uitbetaald.
7. De loonsuppletie duurt uiterlijk tot het einde van de duur van de bovenwettelijke uitkering, zoals die is vastgesteld per de eerste werkloosheidsdag.
8. De berekeningsperiode van de loonsuppletie is het deel van een kalendermaand waarover de werknemer recht heeft op loon uit zijn nieuwe dienstbetrekking en waarin de duur, bedoeld in het zevende lid, nog niet is verstreken. Zo nodig in afwijking van de vorige volzin begint een nieuwe berekeningsperiode zodra het negende lid, onderdeel b, van toepassing wordt.
9. De loonsuppletie is gelijk aan het verschil tussen enerzijds het onverminderde loon in de nieuwe dienstbetrekking en anderzijds:
  - a. in de eerste helft van de duur van de bovenwettelijke uitkering, bedoeld in het zevende lid: de ongemaximeerde berekeningsgrondslag,
  - b. in de tweede helft van de duur van de bovenwettelijke uitkering, bedoeld in het zevende lid: 90% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag, herleid tot het bedrag dat geldt over de berekeningsperiode.
10. In afwijking van het negende lid wordt, indien de nieuwe dienstbetrekking een kleinere urenomvang per week heeft dan de bovenwettelijke uitkering waarop de werknemer recht had of zou hebben gehad, voor de berekening bedoeld in het negende lid de ongemaximeerde berekeningsgrondslag vermenigvuldigd met de urenomvang per week van de nieuwe dienstbetrekking, gedeeld door de urenomvang per week van de bovenwettelijke uitkering waarop de werknemer recht had of zou hebben gehad. Indien de nieuwe dienstbetrekking geen vaste urenomvang of vaste gemid-

delde uren omvang per week heeft, wordt bij deze berekening de gemiddelde uren omvang per week in de berekeningsperiode, bedoeld in het achtste lid, in aanmerking genomen. Dit lid wordt niet toegepast als zowel de nieuwe dienstbetrekking als het recht op bovenwettelijke uitkering een uren omvang per week heeft, gelijk aan die van een volledige dienstbetrekking.

11. De loonsuppletie wordt toegekend op aanvraag van de werknemer. De werknemer die voor loonsuppletie in aanmerking wil komen is verplicht:
  - a. binnen drie maanden na het ontstaan van het recht op loonsuppletie een aanvraag om loonsuppletie in te dienen, en
  - b. de controlevoorschriften zoals opgenomen in artikel 15 van deze regeling na te leven, en
  - c. passende arbeid tegen een hoger loon te aanvaarden indien deze hem wordt aangeboden.

Indien de werknemer deze verplichtingen niet nakomt, zijn de artikelen 22 tot en met 24, 26 en 27 WW van overeenkomstige toepassing. Partijen kunnen nadere regels stellen aangaande onderdeel c.

12. Artikel 25 WW is van overeenkomstige toepassing op de loonsuppletie. Indien de werknemer de hieruit voortvloeiende verplichtingen niet of niet behoorlijk is nagekomen, kan de werkgever de loonsuppletie tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk, weigeren.
13. De loonsuppletie wordt per maand achteraf betaald. Op de betaling van de loonsuppletie zijn de artikelen 30 en 36 tot en met 40 WW, met inbegrip van de bepalingen waarnaar deze verwijzen, van overeenkomstige toepassing.
14. Voor de toepassing van dit artikel:
  - a. wordt een loonsuppletie uit anderen hoofde of een daarmee naar aard en strekking overeenkomende uitkering, waarop de werknemer recht heeft, geacht deel uit te maken van het loon in de nieuwe dienstbetrekking;
  - b. wordt, tenzij de nieuwe dienstbetrekking op grond van de WW voor de werknemer passende arbeid is, het loon in de nieuwe dienstbetrekking geacht niet lager te zijn dan 70% van het dagloon waarop de WW-uitkering van de werknemer was of zou zijn gebaseerd. Het tiende lid is van overeenkomstige toepassing;
  - c. wordt het loon in de nieuwe dienstbetrekking overigens op dezelfde wijze vastgesteld als de ongemaximeerde berekeningsgrondslag.

## 15. Controlevoorschriften bij loonsuppletie

1. De werknemer die een aanvraag om loonsuppletie heeft ingediend, is verplicht:
  - a. periodiek, op de tijdstippen en op de wijze hem opgedragen door de uitvoerder opgave te doen van de werkzaamheden die hij heeft verricht en van de inkomsten die hij uit die werkzaamheden heeft genoten over de periode waarin hij aanspraak maakt op loonsuppletie;
  - b. op een aangegeven tijd en plaats te verschijnen op verzoek van de uitvoerder;
  - c. controle mogelijk te maken door inspecteurs, die zich met een daartoe strekkende machtiging kunnen legitimeren;
  - d. een wijziging in zijn woon- of verblijfplaats onverwijld te melden aan de uitvoerder;
  - e. de uitvoerder desgevraagd inzage te verstrekken in en tegen kostprijs kopieën te verstrekken van boeken, bescheiden, stukken en andere gegevensdragers, voor zover deze betekenis kunnen hebben voor het recht op loonsuppletie of voor het bedrag van de loonsuppletie dat aan de werknemer wordt betaald;

- f. aan de uitvoerder desgevraagd verklaringen over te leggen afkomstig van en ondertekend door zijn werkgever of werkgevers of relevante derden, waarin deze de juistheid van door de werknemer in verband met de loonsuppletie verstrekte gegevens bevestigen.
2. De werknemer die recht heeft op loonsuppletie is verplicht een hem aangeboden passende, hoger beloonde dienstbetrekking te aanvaarden met inachtneming van het volgende:
  - a. Indien de werknemer in het onderwijs wenst te blijven werken, is hij niet verplicht arbeid buiten het onderwijs te aanvaarden.
  - b. de werknemer is slechts verplicht een dienstbetrekking voor bepaalde tijd te aanvaarden, indien ook de dienstbetrekking op grond waarvan hij recht heeft op loonsuppletie een dienstbetrekking voor bepaalde tijd is, die bovendien tussentijds kan worden opgezegd en niet later eindigt dan de aangeboden dienstbetrekking;
  - c. de werknemer is niet verplicht een dienstbetrekking te aanvaarden waardoor hij in grotere mate werkloos zou worden.

## **16. Rechten bij werkloosheid uit een nieuwe dienstbetrekking met nieuw bovenwettelijk uitkeringsrecht**

1. Een werknemer die recht heeft op een bovenwettelijke uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, heeft zodra het einde van de duur van zijn recht op aansluitende uitkering op grond van artikel 9 is bereikt, recht op een verlenging van zijn aansluitende uitkering indien:
  - a. hij eerder een recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, en
  - b. de duur van zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering langer is dan de duur van zijn nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering, en
  - c. het einde van de duur van zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering niet is bereikt vóór de ingangsdatum van de verlenging.
2. De duur van de verlenging, bedoeld in het eerste lid, is gelijk aan de duur van het oude recht op bovenwettelijke uitkering die nog niet is verstreken op het moment dat de verlenging ingaat, maar ten hoogste aan het verschil in duur tussen het oude en het nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering.
3. De werknemer die recht heeft op een bovenwettelijke uitkering waaraan op grond van artikel 8 geen recht op aansluitende uitkering op grond van artikel 8 is verbonden, heeft zodra het einde van de duur van zijn bovenwettelijke uitkering is bereikt, in afwijking van artikel 8, alsnog recht op een aansluitende uitkering indien:
  - a. hij eerder een recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad waaraan een recht op aansluitende uitkering was verbonden, en
  - b. de duur van zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering bij het einde van de duur van zijn nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering nog niet is verstreken, en
  - c. de duur van zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering langer is dan de duur van zijn nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering.
4. De duur van de aansluitende uitkering, bedoeld in het derde lid, is gelijk aan de duur van het oude recht op bovenwettelijke uitkering die nog niet is verstreken bij het einde van de duur van het nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering, maar ten hoogste aan het verschil in duur tussen het oude en het nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering.

5. Het recht op uitkering op grond van dit artikel wordt niet toegekend indien de werknemer onvoldoende aannemelijk maakt dat hij voldoet aan de voorwaarden die in zijn geval voortvloeien uit het eerste lid. In bijlage 2 hebben partijen nadere regels gesteld inzake de vorige volzin.

### **17. Herleving bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid uit een nieuwe dienstbetrekking zonder nieuw bovenwettelijk uitkeringsrecht**

1. Voorzover de werknemer die een recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad dat geheel of gedeeltelijk is geëindigd, na aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking opnieuw werkloos is en een nieuw recht op WW-uitkering heeft, waaraan geen nieuw recht op bovenwettelijke uitkering is verbonden, herleeft zijn recht op bovenwettelijke uitkering per de ingangsdatum van het nieuwe recht op WW-uitkering.
2. Het recht op bovenwettelijke uitkering herleeft in afwijking van het eerste lid niet:
  - a. indien er ten aanzien van dit recht een herlevingstermijn als bedoeld in artikel 21, eerste, derde en vierde lid, WW is overschreden, anders dan wegens verblijf buiten Nederland om daar werkzaamheden, anders dan in de uitoefening van een bedrijf of de zelfstandige uitoefening van een beroep te verrichten, of
  - b. indien de duur van dit recht op het moment waarop het op grond van het eerste lid zou herleven, reeds is verstreken.
3. Het eerste en tweede lid zijn mede van toepassing op de werknemer die ter zake van zijn arbeidsurenverlies als werknemer geen recht op bovenwettelijke uitkering heeft, maar dat recht wel zou hebben gehad als hij geen nieuwe dienstbetrekking of werkzaamheden als bedoeld in het tweede lid, onderdeel a, had aanvaard. Ten aanzien van deze werknemer wordt voor de toepassing van het eerste en tweede lid gehandeld alsof hij aansluitend op zijn arbeidsurenverlies als werknemer een recht op bovenwettelijke uitkering zou hebben verkregen, dat tegelijk weer zou zijn geëindigd.
4. De bovenwettelijke uitkering van de werknemer, bedoeld in het derde lid, wordt blijvend geheel geweigerd indien deze blijvend geheel zou zijn geweigerd als er ten gevolge van het arbeidsurenverlies als werknemer een recht op bovenwettelijke uitkering zou zijn ontstaan.
5. Het recht op uitkering op grond van dit artikel wordt niet toegekend indien de werknemer onvoldoende aannemelijk maakt dat hij voldoet aan de voorwaarden die in zijn geval voortvloeien uit het eerste tot en met vierde lid. In bijlage 2 hebben partijen nadere regels gesteld inzake de vorige volzin.
6. Het eerste tot en met vijfde lid zijn mede van toepassing op de werknemer die recht heeft op ZW-uitkering of op uitkering op grond van artikel 3:8 WAZO en die, als hij geen recht op die uitkering zou hebben gehad, een nieuw recht op WW-uitkering zou hebben gehad, behalve in de situaties, bedoeld in artikel 6, derde lid.
7. Zolang en voorzover de werknemer tegelijk recht heeft op een bovenwettelijke uitkering die op grond van dit artikel is herleeft en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een andere bovenwettelijke uitkering of een uitkering die naar aard en strekking met een van deze uitkeringen overeenkomt, heeft de op grond van dit artikel herleeft uitkering het karakter van een aanvulling tot de hoogte, bedoeld in artikel 5, derde lid, of artikel 9, zevende lid, die voor de werknemer geldt op grond van het recht op bovenwettelijke uitkering dat op grond van dit artikel is herleeft. Artikel 5, vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing.

## **18. Afkoop**

1. Op aanvraag van de werknemer kan het recht op bovenwettelijke uitkering worden afgekocht in door partijen te bepalen gevallen.
2. In bijlage 3 hebben partijen nadere regels gesteld inzake het eerste lid.
3. Indien het recht op bovenwettelijke uitkering vanaf een bepaald tijdstip is afgekocht:
  - a. heeft de werknemer geen enkele aanspraak op grond van deze regeling over de periode vanaf dat tijdstip, met uitzondering van aanspraken uit hoofde van een recht op bovenwettelijke uitkering dat na dat tijdstip is ontstaan;
  - b. blijft bij de vaststelling van rechten op bovenwettelijke uitkering die na dat tijdstip ontstaan de diensttijd, voorafgaand aan het afgekochte recht op bovenwettelijke uitkering, buiten beschouwing.

## **19. Vergoeding van verhuiskosten**

1. De werknemer die recht heeft op een bovenwettelijke uitkering en elders arbeid gaat verrichten of een onderneming start, heeft op de voet van de bepalingen ter zake van de verplaatsingskosten die voor hem golden in de dienstbetrekking waaruit hij werkloos is geworden, recht op een tegemoetkoming in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing.
2. Indien de werknemer in verband met zijn nieuwe werkzaamheden uit anderen hoofde recht heeft op een vergoeding van verhuiskosten, wordt die vergoeding in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van het eerste lid recht heeft.
3. Een vordering op de werknemer ter zake van onverschuldigd betaalde uitkering op grond van deze regeling kan met de tegemoetkoming in de verhuiskosten in één keer worden verrekend.
4. De artikelen 36 tot en met 36b WW zijn van overeenkomstige toepassing op de tegemoetkoming in de verhuiskosten, voorzover deze onverschuldigd is betaald.

## **Hoofdstuk 5 Slotbepalingen**

### **20. Aanpassing van deze regeling in geval van neerwaartse wijzigingen in de WW**

Indien het niveau van de uitkering op grond van de WW een algemeen geldende neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, behoudens indien tussen partijen binnen zes maanden na de datum van het Staatsblad waarin de maatregel is gepubliceerd overeenstemming wordt bereikt over een regeling die als strekking heeft dat deze neerwaartse wijziging wordt bijgesteld, op overeenkomstige wijze doorgevoerd ten aanzien van het totaal aan wettelijke en bovenwettelijke aanspraken van de werknemer, vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad.

## 21. Overgangsbepalingen

1. Tenzij in deze regeling uitdrukkelijk anders is bepaald, kunnen aan deze regeling geen rechten worden ontleend door de werknemer, voor zover de werknemer recht heeft op een uitkering ingevolge het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor overheidspersoneel primair en voortgezet onderwijs.
2. Het eerste lid is niet van toepassing:
  - a. als het BBWO-uitkeringsrecht is gebaseerd op artikel 17 BBWO, of
  - b. bij samenloop van rechten op loonsuppletie op grond van deze regeling en op grond van het BBWO.
3. Voor de toepassing van artikel 16 wordt een recht op aanvullende uitkering op grond van hoofdstuk II, paragraaf 1 BWOO aangemerkt als een recht op bovenwettelijke uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, indien de werknemer op de ingangsdatum van het recht op loongerelateerde uitkering op grond van het BWOO waarop dit recht op aanvullende uitkering is gevolgd, tenminste 40 jaar oud was. Als duur van het oude recht op bovenwettelijke uitkering als bedoeld in artikel 16, wordt in aanmerking genomen de som van de duur van de loongerelateerde uitkering op grond van het BWOO waarop de aanvullende uitkering is gevolgd, en de duur van de aanvullende uitkering.
4. Voor de toepassing van artikel 16 wordt een uitkeringsrecht op grond van het BBWO aangemerkt als een recht op uitkering op grond van deze regeling.

## 22. Overgangsgarantie en hardheidsclausule

Indien de toepassing van deze regeling voor de werknemer tot een onbillijkheid van overwegende aard leidt, die zich niet zou hebben voorgedaan als deze regeling niet in werking zou zijn getreden, kunnen Partijen besluiten het door deze onbillijkheid voor de werknemer ontstane nadeel geheel of gedeeltelijk te compenseren.

## 23. Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op 1 mei 2008.

## 24. Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs (Wovo).

## Bijlage 1 Behorende bij artikel 12 Wovo


Regels voor het recht op uitkering in gevallen waarin de werknemer geen recht op uitkering op grond van de WW heeft.

1. De begripsbepalingen van de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs zijn van toepassing.
  - 2.1 De werknemer, die geen recht op WW-uitkering heeft vanwege het enkele feit dat hij niet voldoet aan de voorwaarde van artikel 17, onderdeel a, WW, heeft recht op uitkering indien:
    - a. hij in de periode van 39 weken, bedoeld in artikel 17, onderdeel a WW, met inachtneming van

- artikel 17a WW, in ten minste 20 weken arbeid in dienstbetrekking heeft verricht, en
- b. hij in deze periode van 39 weken uitsluitend kort tijdelijke betrekkingen heeft vervuld, waarbij onder kort tijdelijke betrekkingen wordt verstaan arbeid in tijdelijke dienst waarvan de duur minder bedraagt dan een aaneengesloten periode van 26 weken, en
- c. hij niet een leraar in opleiding is die voor de termijn van 5 maanden in tijdelijke dienst is benoemd conform artikel 3.53 van de cao-VO.
- 2.2 De uitkering, bedoeld in het eerste lid, is gelijk aan de WW-uitkering waarop de werknemer recht zou hebben gehad als de verkorte wekeneis uit het eerste lid ook voor de WW van toepassing zou zijn geweest, vermeerderd met de bovenwettelijke uitkering waarop de werknemer dan recht zou hebben gehad.
3. De werknemer, wiens recht op bovenwettelijke uitkering is geëindigd door de overeenkomstige toepassing van artikel 19, eerste lid, onderdeel f, WW, heeft, indien hij verblijft in een Staat waarin EEG-Verordening 1408/71 niet van toepassing is, onder overeenkomstige toepassing van artikel 69 EEG-Verordening 1408/71 recht op uitkering, met dien verstande dat de uitkering betaald blijft worden door de uitvoerder in Nederland.
- 4.1 De werknemer die aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als werknemer buiten Nederland woont en in verband met artikel 71, eerste lid, onderdeel a ii, EG-Verordening 1408/71 geen recht op WW-uitkering heeft, heeft recht op uitkering voorzover de omstandigheid dat hij geen recht op WW-uitkering heeft, uitsluitend wordt veroorzaakt doordat hij buiten Nederland woont.
- 4.2 De uitkering waarop de werknemer op grond van het eerste lid recht heeft, is in hoogte en duur gelijk aan de WW-uitkering en de bovenwettelijke uitkering waarop de werknemer recht zou hebben gehad indien hij in Nederland zou hebben gewoond.
- 4.3 Indien de werknemer die op grond van dit artikel recht heeft op een uitkering, of op wie, indien hij in Nederland zou hebben gewoond, artikel 46 ZW (Ziektewet) van toepassing zou zijn geweest, aantoonbaar dat hij recht heeft op een uitkering wegens ziekte, zwangerschapsverlof of bevallingsverlof, naar het recht van zijn woonland, wordt die uitkering voor de toepassing van het tweede lid gelijkgesteld met de overeenkomstige uitkering op grond van de ZW. Deze gelijkstelling vindt plaats voor ten hoogste de maximale duur van de overeenkomstige uitkering op grond van de Ziektewet (ZW). Zolang deze gelijkstelling duurt is de uitkering op grond van dit artikel gelijk aan de uitkering op grond van de ZW en de bovenwettelijke uitkering waarop de werknemer recht zou hebben gehad indien hij in Nederland had gewoond.
- 4.4 Voor de toepassing van het derde lid wordt een uitkering op grond van artikel 3:10 van de Wet Arbeid en Zorg gelijkgesteld met een uitkering op grond van de Ziektewet.
- 4.5 Indien de werknemer een uitkering wegens werkloosheid, ziekte, zwangerschap, bevalling, arbeidsongeschiktheid of adoptie en pleegzorg naar het recht van zijn woonland ontvangt, wordt deze geheel in mindering gebracht op de uitkering op grond van dit artikel over dezelfde periode.

## Bijlage 2 Behorende bij artikel 16 en 17 Wovo

1. De werknemer die recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad en die een aanvraag indient om verlenging of verhoging van een nieuwe bovenwettelijke uitkering op grond van artikel 16 Wovo, of herleving van het uitkeringsrecht op grond van artikel 17 Wovo, legt bij zijn aanvraag de volgende

- stukken over, indien de bovenwettelijke uitkering vijf jaar of langer geleden is beëindigd en voorzover deze niet of niet meer aanwezig zijn bij de uitvoeringsinstantie:
- a. de beschikking waarbij hem een recht op bovenwettelijke uitkering is toegekend en waarbij de hoogte en de duur van de bovenwettelijke uitkering zijn vermeld;
  - b. de beschikking waarbij is beslist dat het recht op bovenwettelijke uitkering is geëindigd en waarbij zijn vermeld de datum per welke, de reden waarom en de mate waarin het recht is geëindigd;
  - c. de uitkeringsstrook waarop de betaling van de uitkering over de uitkeringsperiode tot aan de eindigingsdatum is vermeld en de, al dan niet separate, uitkeringsstrook waarop de uitbetaling van vakantietoeslag tot die datum is vermeld;
  - d. een volledig overzicht van de dienstbetrekkingen, het werk buiten dienstbetrekking en de uitkeringen die hij sinds de eindiging van zijn recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad, met vermelding van de tijdvakken waarop deze betrekking hadden;
  - e. aanstellings- en ontslagbrieven, of daarmee overeenkomende bescheiden, van alle dienstbetrekkingen die hij sinds de eindiging van zijn recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad;
  - f. toekennings- en beëindigingsbeschikkingen, of daarmee overeenkomende bescheiden, van alle uitkeringen die hij sinds de eindiging van zijn recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad;
  - g. indien de werknemer stelt dat de einddatum van zijn recht op bovenwettelijke uitkering conform artikel 43 of 50 WW is opgeschoven vóórdat dit recht laatstelijk eindigde: de beschikking waarbij is beslist dat het recht op bovenwettelijke uitkering eerder is geëindigd en waarbij zijn vermeld de datum per welke, de reden waarom en de mate waarin het recht is geëindigd, en de beschikking waarbij is beslist dat het recht is herleefd, waarbij is vermeld per welke datum de herleving heeft plaatsgevonden.
2. De werknemer, bedoeld in artikel 17, derde lid, Wovo, die een aanvraag indient om uitkering op grond van artikel 17 Wovo, legt bij zijn aanvraag de volgende stukken over voorzover deze niet of niet meer aanwezig zijn bij de uitvoeringsinstantie:
    - a. het ontslagbesluit, de brief van zijn werkgever, of daarmee overeenkomende stukken, waaruit blijkt per wanneer zijn dienstbetrekking als werknemer is geëindigd en om welke reden deze is geëindigd, en indien de reden van eindiging het aflopen van een tijdelijke dienstbetrekking was, waarom deze niet is voortgezet;
    - b. een aanstellingsbrief, een loonstrook of daarmee overeenkomende stukken, waaruit blijkt wat de urenomvang en het loon uit de dienstbetrekking als werknemer waren;
    - c. een volledig overzicht van de dienstbetrekkingen, het werk buiten dienstbetrekking en de uitkeringen die hij heeft gehad, met vermelding van de tijdvakken waarop deze betrekking hadden;
    - d. aanstellings- en ontslagbrieven of daarmee overeenkomende bescheiden van alle dienstbetrekkingen die hij heeft gehad;
    - e. toekennings- en beëindigingsbeschikkingen of daarmee overeenkomende bescheiden van alle uitkeringen die hij heeft gehad.
  3. De werkgever kan een aanvraag om uitkering op grond van artikel 16 of 17 Wovo geheel of gedeeltelijk afwijzen om de reden dat de werknemer onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat hij aan de voorwaarden voor toekenning van de uitkering voldoet  en:
    - a. de werknemer niet alle bescheiden overlegt die artikel 104 in zijn geval vereist, of
    - b. de werkgever duidelijke aanwijzingen of een gegrond vermoeden heeft dat de inhoud van een of meer door de werknemer overgelegde bescheiden niet in overeenstemming is met de werkelijkheid, of
    - c. er uit de aanwezige gegevens kan worden afgeleid dat de werknemer zijn recht op bovenwettelijke uitkering heeft afgekocht of reeds heeft verbruikt.

## Bijlage 3 Regels bij afkoop (behorende bij artikel 18)

178

### Artikel 1

1. De begripsbepalingen van de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs zijn van toepassing.
2. In deze regeling wordt verstaan onder:
  - a. afkoop: afkoop als bedoeld in artikel 18 van de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs;
  - b. afkoopdatum: de datum vanaf welke het recht op bovenwettelijke uitkering wordt afgekocht.

### Artikel 2

1. De werknemer kan zijn recht op bovenwettelijke uitkering voor de nog resterende duur afkopen indien hij werkzaamheden gaat verrichten als zelfstandig ondernemer, dan wel bestaande werkzaamheden als zelfstandig ondernemer uitbreidt.
2. Afkoop is niet mogelijk:
  - a. zolang de werknemer nog een dienstbetrekking heeft waarin hij diensttijd opbouwt, of
  - b. indien de afkoopdatum zou liggen binnen 6 maanden na de eerste werkloosheidsdag van het af te kopen recht op bovenwettelijke uitkering en de werknemer een korte afstand tot de arbeidsmarkt heeft.
3. Afkoop heeft betrekking op alle bovenwettelijke uitkeringen waarop de werknemer recht heeft uit dienstbetrekkingen die zijn geëindigd vóór of op de afkoopdatum.

### Artikel 3

1. De werknemer die zijn recht op bovenwettelijke uitkering wil afkopen, dient een schriftelijke, door hem ondertekende aanvraag om afkoop in bij de uitvoerder. Deze aanvraag bevat de reden voor afkoop en de gewenste afkoopdatum.
2. De werknemer kan zijn aanvraag om afkoop schriftelijk intrekken zolang de afkoopsom niet is betaald. De uitvoerder bevestigt de ontvangst van de intrekking schriftelijk aan de betrokkene.

### Artikel 4

1. Binnen twee maanden na de door de werknemer gewenste afkoopdatum, of indien dat later is, binnen twee maanden nadat de uitvoerder de aanvraag om afkoop heeft ontvangen, deelt de uitvoerder de werknemer schriftelijk mee wat hij voornemens is te beslissen, indien:
  - a. het voornemen bestaat de aanvraag in te willigen, of
  - b. er naar zijn oordeel aanleiding is de aanvraag niet in te willigen per de door de betrokkene genoemde afkoopdatum, maar wel per een andere datum. Bij deze mededeling vermeldt de uitvoerder de hoogte van de afkoopsom die bij de voorgenomen beslissing zou gelden en stelt de uitvoerder de werknemer een redelijke termijn om zijn aanvraag om afkoop schriftelijk te bevestigen, aan te passen of in te trekken.
2. De uitvoerder neemt zo spoedig mogelijk na de ontvangst van een bevestiging of aanpassing als bedoeld in het eerste lid, een beslissing op de aanvraag om afkoop.
3. De uitvoerder wijst de aanvraag om afkoop af indien de werknemer ondanks herhaald verzoek:
  - a. niet genoegzaam aantoont dat een omstandigheid als bedoeld in artikel 2, eerste lid, zich voordoet, of

- b. niet reageert op de mededeling, bedoeld in het eerste lid.

#### Artikel 5

1. De afkoopsom wordt gesteld op 50% van het bedrag aan bovenwettelijke uitkering dat de werknemer vanaf de afkoopdatum zou hebben ontvangen als de omstandigheden, bedoeld in artikel 2, eerste lid, zich niet zouden hebben voorgedaan.
2. Bij de berekening van de afkoopsom wordt geen rekening gehouden met de gevolgen van:
  - a. indexeringen van de berekeningsgrondslag per een datum na de afkoopdatum;
  - b. een eventueel recht van de werknemer op een uitkering op grond van de ZW op of na de afkoopdatum;
  - c. overige omstandigheden die zich op of na de afkoopdatum voordoen, voor zover deze geen invloed hebben op de bovenwettelijke uitkering over de periode tot en met de afkoopdatum.

#### Artikel 6

1. De afkoopsom wordt betaald binnen een maand nadat de beslissing tot inwilliging van de aanvraag om afkoop schriftelijk aan de werknemer bekend is gemaakt.
2. Vorderingen op de werknemer ter zake van onverschuldigd betaalde bedragen op grond van de Wovo, worden met de afkoopsom ineens verrekend.
3. De artikelen 36 tot en met 36b WW zijn van overeenkomstige toepassing op de afkoopsom voor zover deze onverschuldigd is betaald.

#### Artikel 7

1. Indien de werknemer binnen 3 jaar na de afkoopdatum weer arbeid in dienstbetrekking verricht, anders dan arbeid van bijkomstige aard naast zijn werkzaamheden als zelfstandig ondernemer, is hij verplicht:
  - a. indien de dienstbetrekking aanvangt vóór of op de afkoopdatum of in het eerste jaar na de afkoopdatum: de gehele afkoopsom terug te betalen;
  - b. indien de dienstbetrekking aanvangt in het tweede jaar na de afkoopdatum: 75% van de afkoopsom terug te betalen;
  - c. indien de dienstbetrekking aanvangt in het derde jaar na de afkoopdatum: 50% van de afkoopsom terug te betalen.
2. Het terug te betalen gedeelte van de afkoopsom wordt voor de toepassing van artikel 6, derde lid, beschouwd als onverschuldigd betaald.
3. De terugbetaling maakt de gevolgen van de afkoop niet ongedaan.

## Bijlage 13 Sociale zekerheid ZAVO

### Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs (Zavo)

In het kader van de decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden voor het Voortgezet Onderwijs is bij besluit van 13 december 2006 tot intrekking van het Kaderbesluit rechtspositie VO en tot wijziging van enkele besluiten in verband met verdere decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden bepaald, dat onder andere het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs niet langer van toepassing zal zijn op het personeel van de scholen voor voortgezet onderwijs (BZA). Partijen dienen dan ook bij cao, afspraken te maken over de rechtspositie van de werknemer op het terrein van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Deze regeling die onderdeel uitmaakt van de cao voor het Voortgezet Onderwijs voorziet hierin. Deze regeling brengt geen materiele wijzigingen in de aanspraken dan wel rechten van de werknemer, maar voorziet met name in een technische aanpassing van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs als Algemene maatregel van bestuur naar de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs als cao afspraak.

### 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- w. AAOP- uitkering: een arbeidsongeschiktheidsuitkering als bedoeld in hoofdstuk 11 van het pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP;
- x. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 18, eerste lid, van de Wao en in de zin van artikel 4 en 5 van de WIA;
- y. arbeidsongeschiktheidsuitkering: een uit enig dienstverband van de werknemer 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;
- z. arbodienst: een arbodienst als bedoeld in artikel 14a, tweede en derde lid, van de Arbeidsomstandighedenwet, dan wel een deskundige persoon als bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet;
- aa. bezoldiging: de som van het salaris, de vakantie-uitkering en de overige in de cao VO opgenomen toelagen, toeslagen en eindejaarsuitkeringen;
- bb. bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering: een AAOP- uitkering dan wel een uitkering die naar aard en strekking hiermee overeenkomt;
- cc. bovenwettelijke werkloosheidsuitkering: een uitkering ingevolge het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs, een uitkering ingevolge de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs, dan wel een uitkering die naar aard en strekking overeenkomt met een van deze uitkeringen;
- dd. buitengewoon verlof: een met instandhouding van de arbeidsovereenkomst of aanstelling, tussen een instelling en de bij die instelling in dienst zijnde werknemer, overeengekomen periode van verlof, zonder behoud van bezoldiging;
- ee. gangbare arbeid: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de werknemer 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;
- ff. geneeskundig onderzoek: een onderzoek door of namens het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, dan wel een voor rekening van de werkgever komend onderzoek door de arbodienst;

- gg. geneeskundige verklaring: een geneeskundige verklaring, afgegeven op grond van het geneeskundig onderzoek;
- hh. gezondheidskundige begeleiding: de begeleiding door of namens een arbodienst, gericht op het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid, dan wel op het eindigen daarvan;
- ii. instelling: de school voor voortgezet onderwijs, met uitzondering van die scholen voor voortgezet onderwijs die onderdeel vormen van een verticale scholengemeenschap ex artikel 19 WVO en artikel 2.6. WEB of de centrale dienst;
- jj. lichamen: rechtspersonen, maat- en vennootschappen, samenwerkingsvormen zonder rechtspersoonlijkheid die met verenigingen maatschappelijk gelijk kunnen worden gesteld, onderne-ningen van publiekrechtelijke rechtspersonen en doelvermogens;
- kk. partij: elk van de volgende organisaties:
  - de VO- raad als werkgeversorganisatie enerzijds;
  - en
  - de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP)
  - de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel (CCOOP)
  - de Centrale voor Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF), als centrales voor werknemersorganisaties anderzijds;
- ll. passende arbeid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;
- mm. pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP
- nn. re-integratiebedrijf: het re-integratiebedrijf als bedoeld in artikel 1 onder w van de Wet struc-tuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- oo. Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekerin-gen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- pp. Wao: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- qq. werkgever: de rechtspersoon die, of het bestuursorgaan dat de werkgever vormt over één of meer instellingen; dan wel het in de statuten aangeven orgaan als bedoeld in de cao voor het Voortgezet Onderwijs;
- rr. werkloosheidsuitkering: een periodieke uitkering terzake van ontslag of werkloosheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van werknemer;
- ss. werknemer: voor het bijzonder onderwijs het personeelslid dat een dienstverband heeft bij de werkgever en voor het openbaar onderwijs de ambtenaar waarop krachtens besluit van de werkgever de cao VO als rechtspositieregeling van toepassing is verklaard;
- tt. WIA: Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.

## 2. Gezondheidszorg

1. De werknemer geniet gezondheidskundige begeleiding overeenkomstig het bepaalde in deze rege-ling.
2. De gezondheidskundige begeleiding van de werknemer geschiedt door of vanwege de arbodienst in samenwerking met de werkgever.
3. De werknemer is gehouden mee te werken aan geneeskundig onderzoek en gezondheidskundige begeleiding van de arbodienst, welke voortvloeien uit de bepalingen van deze regeling.
4. Onverminderd de mogelijkheid de arbodienst rechtstreeks te consulteren ter zake van met zijn arbeidssituatie samenhangende gezondheidsproblemen kan de werknemer de werkgever verzoeken hem in verband hiermee aan een onderzoek vanwege de arbodienst te onderwerpen.

### 3. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer 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 werknemer, dan wel het samenstel van zijn werkzaamheden en de voorwaarden waaronder die verricht worden.
3. Tijdens het geheel of gedeeltelijk verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt de betrekking van de werknemer geacht naar aard en omvang ongewijzigd te blijven, zulks onverminderd:
  - a. artikel 20 en artikel 21;
  - b. de mogelijkheid om de dienstbetrekking, dan wel de betrekkingsomvang, op verzoek van werknemer 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.
4. De werknemer is verplicht zo spoedig mogelijk aan de werkgever mededeling te doen van zijn verhindering, zijn medewerking te verlenen aan een krachtens deze regeling opgedragen geneeskundig onderzoek en ook overigens de hem in dit verband door de arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen gegeven voorschriften na te leven.
5. De werkgever die krachtens deze regeling een geneeskundig onderzoek heeft opgedragen kan, in afwachting van de conclusie daarvan, de werknemer in dringende gevallen van medische aard de toegang verbieden tot het gebouw of de gebouwen waarin hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht. Indien blijkt een geneeskundige verklaring gevaar voor besmetting met een besmettelijke ziekte bestaat, geldt dit verbod van rechtswege.

### 4. Verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die geheel of gedeeltelijk wegens ziekte verhinderd is zijn dienstbetrekking te vervullen, behoudt gedurende een termijn van 12 maanden zijn volle bezoldiging. Vervolgens geniet de werknemer over de verlofuren wegens ziekte 70% van zijn bezoldiging tot het einde van zijn dienstverband. Indien het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid van de WAO dan wel artikel 25, negende lid, van de Wet WIA een tijdvak vast stelt, gedurende hetwelk de werknemer jegens de werkgever aanspraak op bezoldiging heeft, geniet de werknemer over dat tijdvak 80% van zijn bezoldiging over de verlofuren wegens ziekte.
2. Voor de toepassing van het eerste lid worden perioden waarin de werknemer wegens ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is om zijn dienst te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen of indien zij direct voorafgaand aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3.1., tweede en derde lid van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

3. Indien de werknemer een uitkering ingevolge de Ziektewet, de Werkloosheidswet, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, dan wel een uitkering ingevolge de WAO of WIA 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 werknemer recht heeft op een uitkering ingevolge de Ziektewet, de Werkloosheidswet, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering dan wel een uitkering ingevolge de WAO of WIA 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. Het in mindering brengen als bedoeld in de eerste volzin vindt zodanig plaats dat de werknemer nooit meer ontvangt dan het bedrag waarop hij ingevolge het eerste lid recht heeft, dan wel maximaal een bedrag ter hoogte van de wettelijke en bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering indien deze tezamen hoger zijn dan het bedrag waarop hij ingevolge het eerste lid recht heeft.
4. Indien, als gevolg van het handelen of het nalaten van handelingen door werknemer, de uitkering ingevolge de Ziektewet, de Werkloosheidswet, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, dan wel een WAO- of WIA-uitkering geheel of gedeeltelijk geweigerd wordt, dan wel blijvende of tijdelijke vermindering ondergaat, wordt deze uitkering voor de toepassing van het derde lid geacht steeds onverminderd te zijn genoten.
5. Ten aanzien van de werknemer, 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.
6. Indien de werknemer geen machtiging afgeeft om de uitkering ingevolge de Ziektewet, de Werkloosheidswet, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, dan wel een WAO- of WIA-uitkering te doen uitbetalen aan zijn werkgever, geeft hij daarvan onverwijld kennis aan de betrokken werkgever.
7. De periode waarin betrokkene zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3.1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg wordt niet als een periode van ziekte of arbeidsongeschiktheid beschouwd.
8. a. De volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemer die bij het UWV een verkorte wachttijd aanvraagt en dit verzoek krijgt ingewilligd conform artikel 23 van de wet WIA, ontvangt een aanvulling op zijn IVA-uitkering en bovenwettelijke uitkeringen tot 100% van zijn inkomen met een maximum van € 246 per dag.  
b. De aanvulling op zijn inkomen vangt op hetzelfde moment aan als zijn IVA-uitkering en eindigt van rechtswege na 104 weken van arbeidsongeschiktheid na de eerste ziektedag.

## 5. Ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden

184

1. De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.
2. De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen, hulpmiddelen en gereedschappen waarin of waarmee het de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.
3. De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij het aantoonbaar is dat het de in het tweede lid bedoelde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van werknemer.
4. De werkgever kan uit hoofde van het eerste lid de werknemer schadeloos stellen, kosten vergoeden of overigens een geldelijke tegemoetkoming verlenen naar hetgeen met het oog op de omstandigheden redelijk te achten is.
5. De werkgever is bij aansprakelijkheid uit hoofde van het derde lid verplicht de werknemer schadeloos te stellen, kosten te vergoeden of overigens een geldelijke tegemoetkoming te verlenen.
6. De schadeloosstelling vergoedt ten minste de loonschade van de werknemer tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid, voor zover deze niet wordt gedekt door het recht van de werknemer op loondoorbetaling bij ziekte, een eventuele vergoeding van kosten op grond van artikel 24 of op een wettelijke of bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering.
7. Het derde tot en met zesde lid van dit artikel blijven buiten toepassing ten aanzien van de werknemer die zonder aannemelijke redenen verzuimd heeft aan de werkgever binnen 30 dagen mededeling te doen van het bestaan van een omstandigheid als bedoeld in het derde of vierde lid.

## 6. Voortgezet verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid binnen vier weken

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

## 7. Controle bij hervatting

1. Ten aanzien van de werknemer die verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geniet, kan de werkgever bepalen, dat hij zijn arbeid slechts zal mogen hervatten indien blijkt een geneeskundige verklaring, waarbij is bepaald de mate, waarin de hervatting kan geschieden, daarvoor toestemming is verleend. Deze toestemming is in ieder geval vereist, wanneer de werknemer gedurende meer dan één jaar evenbedoeld verlof volledig heeft genoten.
2. De werknemer die verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geniet kan, doch niet vaker dan éénmaal in een tijdvak van één maand, de werkgever schriftelijk verzoeken hem te doen onderwer-

pen aan een onderzoek door de arbodienst, ter verkrijging van een geneeskundige verklaring als bedoeld in het eerste lid. De werkgever is gehouden binnen 14 dagen aan dit verzoek te voldoen.

## 8. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
2. Gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof, bedoeld in het eerste lid, heeft de vrouwelijke werknemer aanspraak op haar volle bezoldiging.
3. Indien aan de vrouwelijke werknemer een uitkering op grond van Hoofdstuk 3, afdeling 2 van de Wet Arbeid en Zorg is toegekend, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag, waarop zij ingevolge het tweede lid recht heeft.
4. Indien de vrouwelijke werknemer recht heeft op een uitkering als bedoeld in het derde lid, maar deze uitkering als gevolg van het achterwege laten van een aanvraag daartoe door de vrouwelijke werknemer niet wordt toegekend, wordt deze uitkering voor de toepassing van het derde lid geacht toch te zijn genoten.
5. De werknemer doet ten minste vier weken voor de dag waarop de bevalling over zes weken is te verwachten aan de werkgever mededeling van de datum van ingang van het zwangerschapsverlof.

## 9. Besmettelijke ziekten van derden

1. De werknemer, 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 arbodienst.
2. De werknemer die verkeert in de in het vorige lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan de werkgever. Hij is gehouden zich te gedragen naar de door de arbodienst gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek.
3. Gedurende de periode, dat de werknemer ingevolge dit artikel zijn arbeid niet verricht, geniet hij zijn volle bezoldiging.

## 10. Regels voor de werkgever met betrekking tot de re-integratie van de zieke werknemer

1. De werkgever spant zich in om de werknemer, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, te re-integreren in diens eigen functie, waarbij zonodig technische aanpassingen van de werkplek, een andere groepering van taken of aanpassing van de werkomgeving wordt toegepast. Als re-integratie in de eigen functie niet mogelijk is, spant de werkgever zich in om de werknemer te re-integreren in een andere functie bij de werkgever. Bij de toepassing van de tweede volzin geldt als uitgangspunt dat de nieuwe functie zoveel mogelijk aansluit bij opleiding en ervaring van de werknemer. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat geen

andere functie voor de werknemer in aanmerking komt of geen geschikte functie kan worden gecreëerd door een andere groepering van taken of een aanpassing van de werkomgeving, bevordert de werkgever de plaatsing van de werknemer in voor hem passende arbeid, dan wel na afloop van een periode van 52 weken onafgebroken arbeidsongeschiktheid gangbare arbeid, bij een andere werkgever.

2. Uit hoofde van zijn verplichting, bedoeld in het eerste lid, stelt de werkgever in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de WAO, dan wel artikel 25, tweede, van de Wet WIA. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de werknemer regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Indien voor re-integratie in een andere functie bij de werkgever her-, om- of bijscholing noodzakelijk is, stelt de werkgever in overleg met de werknemer een scholingsplan op. Scholing op grond van het scholingsplan vindt plaats op kosten van de werkgever en in werktijd van de werknemer.
3. De werkgever bevestigt een aanbod aan de werknemer tot plaatsing in voor hem passende arbeid, dan wel na afloop van een periode van 52 weken onafgebroken arbeidsongeschiktheid gangbare arbeid, bij een andere werkgever schriftelijk. In de schriftelijke bevestiging wordt gewezen op de mogelijkheid, bedoeld in artikel 30, eerste lid, onderdeel f, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.
4. De in het eerste lid bedoelde plaatsing geschiedt door middel van detachering. De detachering duurt totdat de werknemer is ontslagen op grond van artikel 20, tweede lid. Van de detachering wordt melding gemaakt in de schriftelijke bevestiging als bedoeld in het derde lid.
5. De werkgever biedt aan een bij hem in dienst zijnde gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer die op grond van een beoordeling door UWV in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse wordt ingedeeld of niet langer arbeidsongeschikt is, een aanstelling overeenkomend met de nieuwe restverdiencapaciteit aan, tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Van een zwaarwegend dienstbelang is in elk geval sprake als die uitbreiding leidt tot ernstige problemen van financiële of organisatorische aard voor de werkgever.

## **11. Regels voor de zieke werknemer met betrekking tot re-integratie**

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

- a. gevolg te geven aan een door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige redelijke voorschriften mee te werken aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 10, eerste lid;
- b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 10, tweede lid;
- c. gedurende het eerste ziektejaar passende arbeid dan wel, na afloop van een periode van 52 weken onafgebroken arbeidsongeschiktheid, gangbare arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.

## **12. Onderzoek naar het recht op een WAO- of WIA-uitkering**

1. Ter zake van het onderzoek naar het recht op een WAO- of WIA-uitkering is de werknemer gehouden te voldoen aan alle voorschriften en verplichtingen, die onmiddellijk dan wel middellijk uit de bepalingen van de WAO of de Wet WIA voortvloeien. Hieronder worden tevens verstaan voorschriften

en verplichtingen, van welke aard dan ook, hem opgelegd door of vanwege het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.

2. Indien bij het onderzoek naar de beoordeling van het recht op een uitkering, als bedoeld in het eerste lid, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen van oordeel is dat de werknemer arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar te achten in zijn eigen betrekking, zij het onder andere voorwaarden, draagt de werkgever binnen één jaar na dat oordeel zorg voor effectuering van die andere voorwaarden.
3. Indien bij het onderzoek naar de beoordeling van het recht op een uitkering, als bedoeld in het eerste lid, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen van oordeel is dat de werknemer arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar in één of meer andere functies bij de werkgever, draagt de werkgever er zorg voor, dat de werknemer binnen één jaar na dat oordeel wordt benoemd in die functie of één van die functies.

### 13. Re-integratie in wenselijk geachte arbeid

1. Indien de werknemer na 12 maanden ziekte in het belang van zijn re-integratie op advies van de arbodienst of het re-integratiebedrijf voor de werkgever of voor derden wenselijk geachte arbeid verricht, behoudt hij voor de uren dat bedoelde arbeid wordt verricht de bezoldiging per uur in de eigen functie en over de resterende verlofuren wegens ziekte 70% van de bezoldiging in de eigen functie. Artikel 4, derde tot en met zevende lid, is van toepassing.
2. Onder in het belang van zijn re-integratie wenselijk geachte arbeid wordt niet verstaan arbeid op therapeutische basis. Er is sprake van arbeid op therapeutische basis, indien de arbeid van de werknemer aan de volgende eisen voldoet:
  - a. de activiteiten moeten binnen een van tevoren aangegeven periode uitgevoerd worden;
  - b. de periode mag niet langer zijn dan 6 weken;
  - c. de werkzaamheden moeten deel uitmaken van een opbouwend re-integratietraject;
  - d. het mag geen bestaande functie zijn die in de cao staat omschreven;
  - e. het moet een gecreëerde functie zijn;
  - f. er moet te allen tijde begeleiding aanwezig zijn;
  - g. de persoon moet op elk moment weg kunnen gaan.
3. Scholing ten behoeve van re-integratie geldt als ziekteverlof, tenzij het op advies van de arbodienst of het re-integratiebedrijf met de werkgever overeengekomen voor re-integratie noodzakelijke scholing betreft. Deze voor re-integratie noodzakelijke scholing dient gevolgd te worden binnen het kader van het verrichten van de in het eerste en tweede lid bedoelde wenselijk geachte arbeid.
4. Indien de werknemer in het belang van zijn re-integratie op advies van de arbodienst of het re-integratiebedrijf wenselijk geachte arbeid voor de werkgever of voor derden verricht, worden de inkomsten uit deze arbeid hierop geheel in mindering gebracht op zijn bezoldiging.

### 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 verhinderend tot de verrichting van zijn arbeid niet kan worden aangenomen;
- b. de werknemer 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 werknemer hierbij kennelijk opzettelijk onjuiste informatie over zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, tengevolge waarvan hij toen ten onrechte geschikt is verklaard.

## 15. Staken van bezoldiging

1. De aanspraak op bezoldiging kan door de werkgever geheel of ten dele vervallen worden verklaard, indien en zolang de werknemer:
  - a. weigert zich te onderwerpen aan een krachtens deze regeling opgedragen geneeskundig onderzoek, dan wel, na voor zulk een onderzoek behoorlijk te zijn opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt;
  - b. weigert of verzuimt tijdig een WAO- of WIA-uitkering bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen aan te vragen, dan wel een verzoek tot verlenging van die uitkering bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen in te dienen;
  - c. weigert de volledige medewerking te verlenen aan een geneeskundig onderzoek ter beoordeling van zijn recht op een WAO- of WIA-uitkering;
  - d. de controlevoorschriften overtreedt, indien deze voor hem zijn vastgesteld;
  - e. het land verlaat zonder een geneeskundige verklaring van geen bezwaar;
  - f. ten onrechte verzuimt zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de hem door de arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen 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 blijkens een geneeskundige verklaring door de arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, in het belang van zijn genezing, re-integratie of herplaatsbaarheid gewenst wordt geacht;
  - h. in gebreke blijft op het door de arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen 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 arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen als geldig erkende reden heeft opgegeven;
  - i. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die er op gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende dan wel gangbare arbeid te verrichten;
  - j. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 10, tweede lid.
2. Het geheel of gedeeltelijk vervallen van aanspraken, bedoeld in het eerste lid, gaat in op een tijdstip, bij de beslissing van de werkgever vermeld. Dit tijdstip ligt niet voor de dag van die beslissing.
3. De door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen overeenkomstig hoofdstuk II van de WAO dan wel hoofdstuk 10 van de Wet WIA vastgestelde en opgelegde voorschriften en verplichtingen gelden voor de werknemer als waren deze vastgesteld en opgelegd door de werkgever.
4. Indien werknemer door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen één of meer sancties zijn

opgelegd overeenkomstig hoofdstuk II van de WAO dan wel hoofdstuk 10 van de Wet WIA, gelden deze sancties voor werknemer als waren zij hem opgelegd door de werkgever met dienovereenkomstige uitwerking op de bezoldiging.

5. De ingevolge artikel 14 of dit artikel geheel of gedeeltelijk geweigerde of vervallen verklaarde bezoldiging, wordt alsnog aan de werknemer uitbetaald, wanneer de commissie van artsen 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 werknemer uitbetaald ingeval, en afhankelijk van de mate waarin, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen 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.

## 16. Uitbetaling en uitkering aan anderen

1. Bij verpleging van de werknemer in een ziekeninrichting, alsmede in andere buitengewone omstandigheden, kan de uitbetaling van de bezoldiging geheel of gedeeltelijk aan daartoe door de werknemer gemachtigden geschieden. Indien de werknemer niet tot machtiging in staat is, kan door de werkgever worden bepaald, dat machtiging wordt geacht te zijn verleend aan daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende personen.
2. In bijzondere omstandigheden kan door de werkgever worden bepaald dat in de gevallen, bedoeld in de artikelen 14 en 15, een uitkering tot ten hoogste het bedrag van de ingehouden bezoldiging geheel of gedeeltelijk aan daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende personen zal worden uitbetaald.

## 17. Onderzoek tijdens verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid

1. Onverminderd de artikelen 10,11 en 12 kan de werkgever de werknemer doen onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek ter beoordeling van de vraag:
  - a. of er sprake is van verhindering tot het verrichten van zijn arbeid;
  - b. of zich een omstandigheid voordoet als bedoeld in artikel 14 of in artikel 15, eerste lid onder f;
  - c. of verdere maatregelen in het belang van het herstel nodig zijn;
  - d. wanneer en in welke mate de dienst kan worden hervat;
  - e. of er termen bestaan een geneeskundige verklaring van geen bezwaar als bedoeld in artikel 15, eerste lid onder e, af te geven.
2. Zodra de werkgever kennis heeft genomen van de conclusies van het onderzoek, wordt de werknemer van deze conclusies onverwijld schriftelijk in kennis gesteld. Op verzoek van werknemer wordt eveneens zijn behandelend arts schriftelijk in kennis gesteld van evenbedoelde conclusies.

## 18. Onderzoek ondanks dienstvervulling

1. De werkgever kan eveneens aan een geneeskundig onderzoek doen onderwerpen de werknemer die niet reeds verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geniet, indien daartoe naar het oordeel van de werkgever gegronde, zowel aan de werknemer als aan de arbodienst schriftelijk mee te delen redenen bestaan.
2. De werknemer, 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 arbodienst te onderwerpen aan een periodiek geneeskundig onderzoek.

3. Zodra de werkgever kennis heeft kunnen nemen van de conclusies van het in het eerste en tweede lid bedoelde onderzoek, wordt de werknemer 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 werknemer wordt eveneens zijn behandelend arts schriftelijk in kennis gesteld van evenbedoelde conclusies.
4. Aan de werknemer wiens lichamelijke of psychische toestand blijktens de conclusie van het onderzoek zodanig is dat de belangen van hemzelf, van de instelling of van bij zijn dienstuitoefening betrokken derden zich tegen gehele of gedeeltelijke voortzetting van zijn arbeid verzetten, wordt door de werkgever geheel of gedeeltelijk verlof verleend op de voet van de bepalingen van dit hoofdstuk. Gedurende dit verlof draagt de werkgever aan de werknemer zo mogelijk andere werkzaamheden op, voorzover deze, gezien de voordien door hem verrichte werkzaamheden redelijkerwijs passend, dan wel na afloop van een ziekteperiode van 12 maanden gangbaar zijn te achten.

## 19. Hernieuwd onderzoek

1. Ingeval van een geschil over het wel of niet bestaan van ongeschiktheid tot werken wegens ziekte voorziet artikel 30, eerste lid, onderdeel e, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen in het instellen van een onderzoek en het geven van een oordeel.
2. De werknemer die bedenkingen heeft tegen een conclusie van geneeskundige aard, als bedoeld in artikel 18, kan daarvan binnen drie dagen na ontvangst van de conclusie onder opgave van redenen aan de werkgever schriftelijk mededeling doen. Hij kan ter ondersteuning van zijn bedenkingen een verklaring overleggen van een arts, die alsdan door de commissie, bedoeld in het derde lid, in de gelegenheid wordt gesteld tot het geven van een nadere schriftelijke of mondelinge toelichting.
3. Behalve indien, na overleg met de arbodienst, door de werkgever de bedenkingen van de werknemer reeds aanstonds voldoende gegrond worden geacht, wordt binnen 14 dagen op last van de werkgever door een commissie van artsen een hernieuwd onderzoek ingesteld. In deze commissie mogen geen zitting hebben de arts of artsen, die het eerste onderzoek, bedoeld in artikel 18, hebben verricht.
4. De conclusie van de commissie is bindend.
5. De conclusie van het onderzoek deelt de commissie zo spoedig mogelijk schriftelijk mede:
  - a. aan de werkgever dat vervolgens hiervan onverwijld schriftelijk kennis geeft aan de werknemer;
  - b. aan de behandelend arts van werknemer op verzoek van laatstgenoemde.
6. De kosten van het hernieuwd onderzoek alsmede de kosten, verbonden aan het onderzoek, bedoeld in artikel 30, eerste lid, onderdeel e, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, komen voor rekening van de werkgever. De eventuele reis- en verblijfkosten van de werknemer worden hem door de werkgever vergoed conform de cao voor het Voortgezet Onderwijs.
7. Op de in het tweede en derde lid genoemde termijnen is de Algemene termijnenwet van toepassing.
8. Dit artikel vindt geen toepassing ten aanzien van de werknemers die zijn ontslagen of wier dienstverband is beëindigd.

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

1. De werkgever kan, doch niet vaker dan eenmaal in een tijdvak van drie maanden, de werknemer 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 werknemer 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 de werkgever voor werknemer geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn.
3. Voor de berekening van de termijn, bedoeld in het tweede lid, onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3.1., tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige volzin, worden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3.1., tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
4. De termijn van twee jaren, bedoeld in het tweede lid, wordt verlengd:
  - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziekwet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
  - b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de WAO, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
  - c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid van de Wet WIA; en
  - d. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen heeft vastgesteld op grond van artikel 71a, negende lid, van de WAO dan wel artikel 25, negende lid, van de Wet WIA.
5. Indien de werkgever wenst over te gaan tot ontslag, dient hij de werknemer schriftelijk aan te zeggen dat de procedure ter beoordeling van de medische geschiktheid voor de functie en de kansen op herstel binnen drie maanden in gang wordt gezet. Deze aanzegging geschiedt op zijn vroegst vanaf de 21e maand na de eerste ziektedag, met dien verstande dat de procedure, bedoeld in het zevende en achtste lid, uiterlijk in de 24e maand na de eerste ziektedag moet kunnen zijn afgerond.
6. Bij het onderzoek ter beoordeling van de vraag of er sprake is van een situatie, als bedoeld in het tweede lid, onderdelen a en b, betreft de werkgever de uitslag van de WIA-claimbeoordeling en een door de werkgever of de werknemer aangevraagd deskundigenoordeel door het UWV.

7. Ter beoordeling van de vraag of er sprake is van een situatie, als bedoeld in het tweede lid, onderdeel c, is vereist dat de werkgever door middel van een zorgvuldig onderzoek kan aantonen dat er voor werknemer geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn. Hiertoe onderzoekt de werkgever eerst of de mogelijkheid bestaat van plaatsing in een functie met passende arbeid, en daarna, indien die mogelijkheid zich niet voordoet doch niet eerder dan na afloop van het eerste ziektejaar, in een functie met gangbare arbeid.
8. Bij het onderzoek, bedoeld in het zevende lid, betreft de werkgever ook het resultaat van de WIA-claimbeoordeling en een door werkgever of de werknemer aangevraagd deskundigenoordeel van het UWV.
9. Indien bij het onderzoek naar de blijvende ongeschiktheid voor zijn betrekking, bedoeld in de voorgaande leden, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen in het kader van de WIA-claimbeoordeling van oordeel is, dat de werknemer arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar in zijn eigen betrekking onder andere voorwaarden, dan wel in één of meer andere functies bij de werkgever, is ontslag slechts mogelijk indien de werknemer direct aansluitend onder die andere voorwaarden in zijn betrekking, dan wel in die andere functie of één van die andere functies wordt benoemd.
10. Tegen de conclusie van het onderzoek, bedoeld in het zevende lid, alsmede het oordeel van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, bedoeld in het achtste lid, staat geen beroep open bij de rechter.
11. Een werknemer die door UWV in het kader van de uitvoering van de Wet WIA voor 65% of meer arbeidsgeschikt is verklaard, wordt na afloop van de termijn bedoeld in het tweede lid, niet ontslagen uit zijn betrekking op grond van arbeidsongeschiktheid tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Van een zwaarwegend dienstbelang is in elk geval sprake indien het in dienst houden van werknemer leidt tot ernstige financiële problemen voor de werkgever. Bij voortzetting van het dienstverband maken werkgever en werknemer afspraken over de inhoud van de functie en de daarbij behorende beloning. De afspraken in het kader van een voortzetting van het dienstverband worden schriftelijk bevestigd aan de werknemer. Het eventuele verschil tussen de oude en de nieuwe bezoldiging wordt gedurende een periode van 5 jaar voor 65% gecompenseerd. Op deze compensatie wordt een recht van de werknemer op een wettelijke of bovenwettelijke werkloosheidsuitkering terzake van werkloosheid uit de in de eerste volzin bedoelde betrekking, in mindering gebracht.
12. De schriftelijke bevestiging, bedoeld in het elfde lid, is een voor beroep vatbare beslissing.
13. Onder bezoldiging bedoeld in het elfde lid wordt verstaan de bezoldiging als bedoeld in artikel 1 onder e waarbij een eventuele korting op de bezoldiging op grond van artikel 4 of een daarmee overeenkomende regeling op grond van een cao buiten beschouwing blijft.

## **21. Ontslag in verband met niet meewerken aan re-integratie**

1. De werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, kan worden ontslagen, indien hij zonder deugdelijke grond weigert:
  - a. gevolg te geven aan de door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende dan wel gangbare arbeid te verrichten;
  - b. passende dan wel gangbare arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;

- c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 10, tweede lid.
2. Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, wint de werkgever een hierop betrekking hebbend advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen in en neemt dit mede in beschouwing.

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

1. De gewezen werknemer 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 een tijdelijke taakuitbreiding is beëindigd niet zijnde een beëindiging op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid, dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, nadien nog ongeschikt is hem passende, dan wel, na onafgebroken arbeidsongeschiktheid gedurende het in artikel 19, eerste en tweede lid, van de WAO dan wel artikel 23, van de Wet WIA bedoelde tijdvak, al dan niet verlengd op grond van artikel 19, zevende lid van de WAO dan wel artikel 24 van de Wet WIA of artikel XV, veertiende lid, onder a en c, van de Wet terugdringing ziekteverzuim, gangbare arbeid te verrichten, een en ander voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaarde is herplaatst in een betrekking, behoudt gedurende zijn ongeschiktheid een uitkering ter hoogte van zijn laatstgenoten bezoldiging. Het in de vorige volzin bepaalde geldt slechts voorzover de termijn van 12 maanden, 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 werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Na afloop van de termijn van 12 maanden ontvangt hij gedurende 6 maanden, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin de gewezen werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, 70% van de laatst genoten bezoldiging. Artikel 4, tweede en zevende lid zijn van overeenkomstige toepassing.
2. De gewezen werknemer die binnen vier weken na het tijdstip waarop hij is ontslagen, dan wel zijn tijdelijke taakuitbreiding is beëindigd dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, wegens ziekte ongeschikt wordt hem passende arbeid te verrichten, ontvangt een uitkering ter hoogte van zijn laatstelijk genoten bezoldiging, mits hij gedurende tenminste acht weken onmiddellijk aan dat tijdstip voorafgaand in dienst is geweest. De uitkering ter hoogte van de laatstelijk genoten bezoldiging wordt uitbetaald zolang de ongeschiktheid van de werknemer 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. Artikel 4, tweede en zevende lid zijn van overeenkomstige toepassing.
3. De gewezen werknemer met recht op een uitkering krachtens de Ziektewet heeft aanspraak op een uitkering als bedoeld in artikel 22, eerste en tweede lid, verminderd met de uitkering krachtens de Ziektewet.
4. Voor de gewezen werknemer bedoeld in het eerste en tweede lid die voor het tijdstip waarop hem ontslag is verleend, dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, gedeeltelijk onbezoldigd buitengewoon verlof geniet, wordt onder laatstgenoten bezoldiging verstaan de laatstgenoten bezoldiging die hij genoot voor aanvang van de periode van buitengewoon verlof.
5. Het eerste tot en met het derde lid vinden geen toepassing ten aanzien van de werknemer, 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.

6. In geval van zwangerschaps- en bevallingsverlof van de gewezen vrouwelijke werknemer wordt haar uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg aangevuld tot 100% van de laatst genoten bezoldiging. Artikel 8, vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing. Zolang zij na de beëindiging van de in de eerste volzin bedoelde uitkering nog wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid ongeschikt is om haar passende arbeid te verrichten, dan wel, na onafgebroken arbeidsongeschiktheid gedurende het in artikel 19, eerste en tweede lid, van de WAO, dan wel artikel 23, van de Wet WIA bedoelde tijdvak, al dan niet verlengd op grond van artikel 19, zevende lid van de WAO, dan wel artikel 24 van de Wet WIA of artikel XV, veertiende lid, onder a en c, van de Wet terugdringing ziekteverzuim, gangbare arbeid te kunnen verrichten, dan wel binnen vier weken na deze beëindiging in die zin arbeidsongeschikt wordt, is het tweede en vijfde 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. De gewezen vrouwelijke werknemer bedoeld in dit lid is de vrouwelijke werknemer wier bevalling waarschijnlijk is onderscheidenlijk plaatsvindt, binnen een periode van tien weken na het tijdstip van haar ontslag.
7. Het bedrag van de uitkering ter hoogte van de laatstelijk genoten bezoldiging, bedoeld in dit artikel dan wel 70% daarvan wordt verminderd dan wel, voor zover het reeds is uitbetaald, verrekend met:
  - a. een de werknemer toegekende uitkering ingevolge de Ziektewet, de Werkloosheidswet, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering danwel WAO- of WIA-uitkering of anderszins een uitkering uit hoofde van ziekte en arbeidsongeschiktheid of werkloosheid;
  - b. een de werknemer toegekende bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering door de Stichting Pensioenfonds ABP;
  - c. inkomsten welke de gewezen werknemer 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 werknemer is betaald.
8. In de gevallen, bedoeld in dit artikel, vinden de artikelen 14, 15, 16 en 17, waar mogelijk, overeenkomstige toepassing.
9. In de gevallen, bedoeld in dit artikel, wordt de uitkering krachtens de Ziektewet, de WAO, de Wet WIA of de Wet arbeid en zorg geacht onverminderd te zijn ontvangen, indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

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

1. Ter verkrijging van de in artikel 22, eerste, tweede, en vierde lid bedoelde aanspraken richt de gewezen werknemer binnen 7 dagen na het ontstaan van de voor die aanspraken vereiste omstandigheden een aanvraag tot de werkgever. Bij overschrijding van deze termijn vervalt de aanspraak gedurende het aantal dagen van deze overschrijding, tenzij de gewezen werknemer aantoont, dat hij redelijkerwijs niet in staat is geweest die termijn in acht te nemen.
2. De vaststelling en wijziging van de in dit artikel bedoelde aanspraken geschiedt door de werkgever. De uitbetaling vindt maandelijks plaats, tenzij deze met toestemming van de gewezen werknemer in langere termijnen geschiedt. De werkgever kan, vooruitlopende op de vaststelling van de aanspraken, uitbetalingen aan de werknemer verrichten bij wijze van voorschot.

3. De gewezen werknemer wordt door het aanvaarden van de vastgestelde aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vierde, en zevende lid van artikel 22, geacht er in toe te stemmen dat allen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever in aanmerking komen, omtrent zijn omstandigheden alle inlichtingen verschaffen welke voor de uitvoering van evenbedoelde aanspraken nodig zijn.
4. De gewezen werknemer is verplicht, indien de werkgever daartoe aanleiding ziet, zich te onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek tot het verkrijgen van ieder mogelijke uitkering ingevolge arbeidsongeschiktheid, ter vervanging van de in artikel 22, eerste, tweede, vierde en zevende lid bedoelde aanspraken.
5. De gewezen werknemer is verplicht de werkgever uit eigen beweging onverwijld in kennis te stellen van alle omstandigheden, waarvan het hem redelijkerwijs duidelijk is, dan wel moet zijn, dat die van invloed kunnen zijn op de vaststelling van de in artikel 22, eerste, tweede, vierde en zevende lid bedoelde aanspraken. Onder dergelijke omstandigheden vallen tevens te verwachten inkomsten, van welke aard dan ook, waarvan de hoogte en de duur nog niet of niet exact kunnen worden vastgesteld.
6. De werkgever kan bepalen, dat geen recht op de aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vierde en zevende lid van artikel 22, bestaat indien de gewezen werknemer 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 zevende lid van artikel 22, kan door de werkgever geheel of gedeeltelijk en al dan niet tijdelijk vervallen worden verklaard, indien de gewezen werknemer zonder geldige redenen niet of niet langer voldoet aan de hem opgelegde verplichtingen, bedoeld in het vijfde en zevende lid, alsmede indien de gewezen werknemer 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 zevende lid van artikel 22, vervalt in ieder geval indien de gewezen werknemer daartoe niet binnen 2 jaar na de beëindiging van zijn dienstbetrekking een verzoek heeft ingediend.
9. Utkeringen ingevolge de in het eerste, tweede, vierde en zevende lid van artikel 22 bedoelde aanspraken, die niet in ontvangst zijn genomen of ingevorderd binnen drie maanden na de betaalbaarstelling, worden niet meer betaald. De werkgever kan in bijzondere gevallen ten gunste van werknemer afwijken van de eerste volzin.

## **24. Kosten ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden**

In geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid die naar het oordeel van de werkgever in overwegende mate veroorzaakt is door de aard van de aan de werknemer 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 de werkgever te zijnen laste blijvende noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling.

## 25. Terugbetaling en terugvordering

196

1. De werkgever kan al hetgeen op grond van deze regeling onverschuldigd of te veel is betaald geheel of gedeeltelijk terugvorderen of in mindering brengen op een later te betalen bezoldiging of uitkering op grond van deze regeling, dan wel verrekenen met uitkeringen op grond van het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel of het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs, dan wel de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs:
  - a. gedurende vijf jaren na de dag van de betaalbaarstelling indien de werkgever door toedoen van werknemer onverschuldigd heeft betaald; en
  - b. gedurende twee jaren na de dag van de betaalbaarstelling in de overige gevallen waarin het de werknemer redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat de werkgever onverschuldigd betaalde.
2. Een voorschot wordt door werknemer op eerste vordering van de werkgever terugbetaald of door de werkgever in mindering gebracht op een later te betalen bezoldiging of uitkering op grond van dit besluit, dan wel verrekend met uitkeringen op grond van het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel of het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs, dan wel de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs.

## 26. Onvervreemdbaarheid van bezoldiging of uitkering

1. Iedere bezoldiging of uitkering op grond van deze Regeling, alsmede aanvullingen daarop, is onvervreemdbaar en niet vatbaar voor verpanding of beneming.
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.

## 27. Verhaalswet

De werknemer, 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 de werkgever en overigens alle medewerking te verlenen die in verband met de uitvoering van die wet van hem wordt verlangd.

## 28. Tervisielegging

De werkgever draagt er zorg voor, dat een bijgewerkt exemplaar van deze regeling op een voor de werknemer steeds toegankelijke plaats ter inzage beschikbaar is.

## 29. Geen rechten voor datum van inwerkingtreding regeling

Tenzij in deze regeling uitdrukkelijk anders is bepaald, kunnen aan deze regeling geen rechten worden ontleend door de werknemer, gedurende de periode dat de werknemer recht dan wel aanspraken heeft op een uitkering ingevolge het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs, zoals dit Besluit gold de dag voorafgaand aan de inwerkingtreding van deze regeling.

### **30. Citeertitel**

Deze Regeling wordt aangehaald als Ziekte en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs (Zavo).

### **32. Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 mei 2008.

## Bijlage 14 Sociale zekerheid sluitende aanpak

### Sluitende Aanpak voor ontslagen onderwijspersoneel vanwege arbeidsongeschiktheid uit het Voortgezet Onderwijs

#### Doel

Het doel van deze sluitende aanpak is tweeledig. Enerzijds het vroegtijdig signaleren van potentiële wga-instroom en zo mogelijk beperken van de wga-instroom. Anderzijds het in beginsel voorkomen van instroom in de wga-vervolguitkering.

#### Middelen

Om bovenstaand doel te bereiken ontwikkelen we op sectorniveau een drietal instrumenten. Deze instrumenten kunnen op decentraal niveau ingezet worden op verzoek van werkgevers en werknemers. Afspraken hierover leggen sociale partners vast via de cao, mogelijk in de sectorale regeling voor ziekte en arbeidsongeschiktheid (Zavo).

#### Instrument 1: Pre-advies

Om in een vroegtijdig stadium potentiële wga-instroom op te sporen, geeft de sector de eerstejaarsevaluatie uit de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) uitgebreider handen en voeten dan de wet vereist. Het doel van dit instrument is werkgever en werknemer te adviseren over de re-integratieaanpak en daarnaast inzicht verschaffen in de mogelijke financiële consequenties voor werkgever en werknemer na twee jaar ziekte.

Het doel van de eerstejaarsevaluatie conform WVP is dat werkgever en werknemer terugblikken op de re-integratieactiviteiten in het eerste ziektejaar en expliciet de vraag onder ogen zien of de re-integratie nog op de goede koers zit. Aan de bestaande eerstejaarsevaluatie worden in de sector Voortgezet Onderwijs de volgende vragen toegevoegd waarop een gemotiveerd antwoord wordt gevraagd:

1. Is er een reëel risico dat de werknemer bij 104 weken ziekte ongeschikt is voor zijn functie in de zin van de WIA?
2. Is er een substantieel verlies aan verdien capaciteit te verwachten met daaraan gekoppeld een wga-uitkering?
3. Leidt het lopende re-integratietraject tot een duurzame herplaatsing van tenminste 50% van de restverdien capaciteit bij de werkgever?
4. Zo nee, welke reële alternatieven voor een herplaatsing van tenminste 50% van de restverdien capaciteit zijn er bij de werkgever?
5. Indien geen of beperkte mogelijkheden bij de eigen werkgever, welke alternatieven (re-integratie naar een andere werkgever) kunnen dan nu reeds worden ingezet?
6. Wat zijn de financiële consequenties voor resp. werkgever en werknemer indien de verzuimduur oploopt tot meer dan twee jaar?

7. Indien sprake is van ongeschiktheid op grond van ziekten en/of gebreken die niet binnen de uitvoering van de WIA worden erkend worden werkgever en werknemer gewezen op de mogelijke consequenties hiervan na 104 weken.

Via de cao wordt vastgelegd dat de werknemer van de werkgever kan verlangen dat de eerstejaarsevaluatie uitgebreid wordt met de bovenstaande vragen. Om het pre-advies zoveel mogelijk onderdeel uit te laten maken van het reguliere verzuimbeleid wordt het pre-advies uitgevoerd door de eigen deskundige dienst. De werknemer kan desgewenst kiezen voor uitvoering van het pre-advies door een andere dan de eigen deskundige dienst van de werkgever.

De deskundige dienst legt zijn bevindingen voor aan de werkgever en de werknemer en neemt eventuele opmerkingen van werkgever en werknemer mee in het uiteindelijke pre-advies.

## Instrument 2: Re-integratietraject

De sector ontwikkelt een re-integratietraject voor werknemers die langer dan 2 jaar ziek zijn. Het traject kenmerkt zich door een intensieve aanpak om werknemers met een verhoogd risico om in de wga vervolguitkering terecht te komen, te ondersteunen bij hun re-integratie. Partijen streven daarbij nadrukkelijk naar herplaatsing voor de volledige restverdiencapaciteit.

De werkgever wijst de werknemer op de mogelijkheid om gebruik te maken van het aanvullende intensieve trajectplan. Wil de werknemer geen gebruik maken van het intensieve traject en is de werkgever geen eigen risicodrager voor de wga, dan gaat de re-integratieverantwoordelijkheid na 2 jaar ziekte over naar het UWV. Is de werkgever echter eigen risicodrager voor de wga, dan maakt de werkgever de overweging of het intensieve traject de kortste weg naar werk is en indien dat zo is, dan biedt hij het aan.

Wil de werknemer wel gebruik maken van het intensieve traject dan moeten we daarbij onderscheid maken tussen werkgevers die eigen risicodrager zijn voor de wga en werkgevers die dat niet zijn:

1. De werknemer wil gebruik maken van de aanvullende intensieve trajectmogelijkheden die de sluitende aanpak biedt en de werkgever is eigenrisicodrager voor de wga. Een onafhankelijke deskundige zal beoordelen of het traject leidt tot de kortste weg naar werk. Alle kosten komen voor rekening van de werkgever. Heeft de werkgever een eigen re-integratiebedrijf gecontracteerd dan kan de aanvullende intensieve trajectbegeleiding ook door dit re-integratiebedrijf worden geleverd.
2. De werknemer wil wel gebruik maken van de aanvullende intensieve trajectmogelijkheden die de sluitende aanpak biedt en de werkgever is geen eigen risico drager voor de wga. In dat geval wijst de werkgever de werknemer erop dat de werknemer het UWV tijdig moet melden dat men van de IRO-regeling (Individuele Re-integratie Overeenkomst) gebruik wenst te maken. De werknemer kiest een re-integratiebedrijf<sup>20</sup> en stelt gezamenlijk met het re-integratiebedrijf een trajectplan op inclusief het aanvullende intensieve sluitende aanpak deel. Indien de kosten boven de € 5.000 uitkomen vindt een splitsing van de kostenopgave plaats. Meerkosten (€ 5.000) zijn voor rekening van de ex-werkgever. Het IRO bedrijf legt vervolgens het trajectplan ter goedkeuring voor aan de UWV en stuurt een kopie van het plan naar de ex-werkgever van betrokkene. Indien het UWV het plan goedkeurt dan is dit ook bindend voor de ex-werkgever. Na goedkeuring van het plan door de UWV (IRO-bedrijf informeert ex-werkgever) start het IRO-bedrijf met de uitvoering. Het IRO-bedrijf rapporteert en declareert bij de ex-werkgever conform UWV procedure.

<sup>20</sup> Er zal een lijst worden opgesteld van re-integratiebedrijven waarvan de projectgroep weet dat zij voldoen aan kwaliteitseisen en de intensieve aanvullende dienstverlening kunnen leveren, waaronder het leveren van een via de loonkostensubsidie gesubsidieerd dienstverband. Middels een brief aan de branche organisatie worden arbodiensten en re-integratiebedrijven van de sluitende aanpak op de hoogte gesteld.

Het sectorale karakter wordt bepaald door de intensieve aanpak waarbij niet alleen wordt gewerkt aan aanbodversterking van de werknemer (kansen op de arbeidsmarkt van de werknemer vergroten) maar het re-integratiebedrijf actief op zoek gaat naar vacatures.

Aangezien de succeskans van een re-integratietraject groter is naarmate er meer maatwerk wordt geleverd, zal er geen standaard traject worden ontwikkeld. Loyalis komt nog met een aantal basismodules zoals die gebruikelijk zijn in de re-integratiewereld en acceptabel gevonden worden door het UWV in verband met eventuele financiering.

Daarnaast kunnen de volgende kenmerken onderdeel uitmaken van het sectorale re-integratie traject:

- om werkritme vast te houden dan wel te herwinnen en de eigenwaarde te ondersteunen, verricht de werknemer gedurende een minimaal aantal uren per week zinvolle werkzaamheden, bijvoorbeeld 50% van de rvc;
- focus van het traject is dat werknemers hun restverdien capaciteit volledig kunnen benutten;
- samenwerking dan wel warme overdracht van verschillende bij de re-integratie betrokken partijen. Met name rondom de tweejaarsperiode is dit van belang;
- versterken eigen initiatief werknemer door middel van bijvoorbeeld coaching en groepstrainingen;
- snuffelstages, werkervaringsstages;
- intensieve nazorg aan werknemer in de vorm van individuele coaching;
- ondersteuning nieuwe werkgever met betrekking tot administratieve consequenties.

Het re-integratietraject kent een sluitend karakter op het moment dat de wga-vervolguitkering dreigt en geen andere oplossing voor handen is om de werknemer uit de vervolguitkering te houden. In dat geval neemt het re-integratiebedrijf de werknemer voor maximaal 2 jaar in dienst voor minimaal de helft van de restverdien capaciteit. Met betrekking tot dit dienstverband geldt een loonkostensubsidie betaald door de voormalig werkgever (zie instrument 3 onder b.). Ook gedurende deze periode blijven re-integratiebedrijf en werknemer zich inspannen voor benutting van 100% van de restverdien capaciteit.

Een onafhankelijk deskundige beoordeelt of een werknemer in aanmerking komt voor een intensief traject. Deze deskundige stelt vast of het traject de kortste weg naar werk is. Als de wga vervolguitkering dreigt binnen enkele maanden, heeft de werknemer in ieder geval recht op een intensief traject waarin een dienstverband voor minimaal 50% van de restverdien capaciteit bij het re-integratiebedrijf gecombineerd wordt met een loonkostensubsidie.

Ingeval de werkgever geen eigenrisicodragers is, is de arbeidsdeskundige van het UWV de hier bedoelde onafhankelijk deskundige. Is de werkgever wel eigenrisicodragers dan voert een arbeidsdeskundige van bijvoorbeeld een deskundige dienst de beoordeling uit. De projectgroep Sluitende aanpak levert een lijst van namen en adressen van arbeidsdeskundigen die bekend zijn met de sectorale sluitende aanpak.

Aangezien de suppletie regeling per 1 januari 2007 is vervallen, vallen alle werknemers die vanaf die datum in de wga-uitkering zijn gekomen onder de doelgroep van de sluitende aanpak. Dat betekent dat werknemers die in de doelgroep vallen, maar die een re-integratietraject buiten de sluitende aanpak zonder succes afronden, alsnog een kans krijgen in de sluitende aanpak.

### Instrument 3: Loonkostensubsidie

Los van de sectorale, intensieve re-integratieaanpak (instrument 2) kunnen werkgevers ook een loonkostensubsidie verschaffen om te voorkomen dat de werknemer in de wga vervolguitering dreigt te vervallen. Daarnaast wordt met dit instrument beoogd dat werkgevers een lagere drempel hebben om gedeeltelijk arbeidsgeschikten aan te nemen.

Er worden twee loonkostensubsidies onderscheiden:

- a. loonkostensubsidie ter ondersteuning van een plaatsing bij een nieuwe werkgever;
- b. loonkostensubsidie ter financiering van het in dienst nemen van de werknemer door het re-integratiebedrijf zolang plaatsing nog niet is gerealiseerd.

Ad a. De aanvraag loonkostensubsidie (formulier nog te ontwerpen) kan worden gedownload via de website van Arbo-VO. De aanvraag kan door het re-integratiebedrijf namens de werknemer voor wie de loonkostensubsidie wordt aangevraagd, worden ingediend bij de ex-werkgever van de werknemer.

De ex-werkgever bevestigt de duur en de hoogte van de loonkostensubsidie en de maandelijkse toekenning schriftelijk aan de werknemer. De ex-werkgever betaalt vervolgens maandelijks achteraf de loonkostensubsidie uit aan de nieuwe werkgever.

Het re-integratiebedrijf informeert de ex-werkgever elke 6 maanden over het verloop van de re-integratie en de effectiviteit van de loonkostensubsidie.

Ingeval de plaatsing zonder interventie van een re-integratiebedrijf heeft plaatsgevonden dient de evaluatie door de ex-werkgever zelf te worden uitgevoerd.

Ad b. De aanvraag loonkostensubsidie (formulier nog te ontwerpen) kan worden gedownload via de website van Arbo-VO. De aanvraag kan door het re-integratiebedrijf namens de werknemer worden ingediend bij de ex-werkgever. De ex-werkgever bevestigt de duur en de hoogte van de loonkostensubsidie en de maandelijkse toekenning schriftelijk aan de werknemer. De ex-werkgever betaalt vervolgens maandelijks achteraf de loonkostensubsidie uit aan het re-integratiebedrijf.

Het re-integratiebedrijf informeert de ex-werkgever elke 6 maanden over het verloop van de re-integratie en de effectiviteit van de loonkostensubsidie.

De hoogte van de loonkostensubsidie onder a. bedraagt in het eerste jaar 50% van de restverdiencapaciteit. In het tweede jaar wordt de subsidie verlaagd tot 25 % van de restverdiencapaciteit. De hoogte van de loonkostensubsidie onder b. bedraagt 50% van de restverdiencapaciteit gedurende het dienstverband met een maximum van 2 jaar.

De loonkostensubsidie wordt toegekend voor een minimum van 12 maanden en een maximum van 24 maanden. Bij een toekenning van een duur van 12 maanden dient bij gebleken geschiktheid een dienstverband te volgen van tenminste 12 maanden met uitzicht op vaste aanstelling. Bij toekenning van een duur van 24 maanden dient bij gebleken geschiktheid een vaste aanstelling te volgen. Een ander conform de cao VO voor zover betrokkene werkzaam is in het VO.

In het geval dat de werkgever geen eigen risicodragers is voor de wga, ligt de re-integratieverantwoordelijkheid bij het UWV. De invloedssfeer van de werkgever is in die gevallen beperkt. Ingeval de werkgever eigen risicodragers is voor de wga, dan kan hij dit instrument onderdeel laten zijn van de re-integratieactiviteiten die hij onderneemt in het kader van zijn re-integratieverantwoordelijkheid.

Bij een geschil tussen werkgever en werknemer kan ook hier de bezwarencommissie VO ingeschakeld worden. In het reglement van de bezwarencommissie zal opgenomen worden dat zij deskundigen moet raadplegen in het geval dat er een besluit wordt gevraagd over een loonkostensubsidie in het

kader van de sluitende aanpak.

Indien de werknemer gedurende de looptijd van de loonkostensubsidie ziek wordt, gaat de loondoorbetalingsverplichting op grond van de No Risk polis over naar het UWV. Over deze perioden hoeft de ex-werkgever geen subsidie te betalen. Duurt de ziekteverlofperiode langer dan 4 weken, dan wordt de einddatum van de subsidie met eenzelfde termijn verlengd.

## **Monitoring en evaluatie**

Er zal een goede budgettaire evaluatie plaatsvinden die de kosten van deze sluitende aanpak inzichtelijk maakt, zodat deze afgezet kunnen worden tegen de vrijval van de suppletiegelden. Financiering is geborgd vanuit het projectbudget.