

# ZANU 2013

- *Januari 2013*

Vereniging van Universiteiten (VSNU)  
Lange Houtstraat 2  
Postbus 13739  
2501 ES Den Haag  
telefoon: : 070 – 302 14 00  
fax : 070 – 302 14 95  
e-mail : post@vsnu.nl  
URL: : http://www.vsnu.nl

©2013: VSNU

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopie, opnamen, of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

## Voorwoord

De Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten (VSNU) en de organisaties van werknemers die als partijen optreden bij de Cao Nederlandse Universiteiten, zijn, gelet op artikel 4.5, eerste en vijfde lid, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, de artikelen 4, 16 en 17 van het Besluit van 6 december 1999, Stb. 1999, 528, houdende verdere vermindering van overheidsregels van rechtspositionele aard op het terrein van het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (Besluit decentralisatie arbeids-voorwaardenvorming universiteiten, hogescholen en onderzoekinstellingen), de artikelen 5, eerste lid, 6 en 14 van het Convenant Decentralisatie Arbeidsvoorwaardenvorming Universiteiten van 1 juni 1999, het bepaalde in de Cao Nederlandse Universiteiten, voor de universiteiten eigen regelingen overeengekomen op het gebied van de werkloosheid (WNU) en, ziekte en arbeidsongeschiktheid (ZANU) en ziektekosten (ZNU).

Deze regelingen zijn van kracht sinds 17 december 1999.

De regelingen Sociale Zekerheid Nederlandse Universiteiten zijn te vinden op de website van de VSNU ([www.vsnu.nl](http://www.vsnu.nl)).

# Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten (ZANU) 2013

## Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. partijen: de Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten (VSNU) en de organisaties van werknemers, die als partij optreden bij de Cao Nederlandse Universiteiten;
- b. instelling: een universiteit zoals genoemd in de Cao Nederlandse universiteiten;
- c. betrokkene: de werknemer, jonger dan de AOW-gerechtigde leeftijd, die een dienstverband heeft met een instelling als bedoeld onder b of bij een door de partijen aangewezen andere werkgever, met uitzondering van:
  1. de betrokkene die ter zake van zijn arbeidsverhouding niet als overheidswerknemer in de zin van de WPA wordt aangemerkt;
  2. de betrokkene die lid is van het College van Bestuur van een instelling;
  3. het lid van het Algemeen Bestuur van een instelling;
  4. het lid van de Raad van Bestuur van een instelling;
  5. degene die behoort tot een groep werknemers van een instelling, ten aanzien waarvan het College van Bestuur in overeenstemming met de Raad van Bestuur van het bij die instelling behorende academische ziekenhuis heeft bepaald, dat het rechtspositieregime dat geldt voor het personeel van dat ziekenhuis, van toepassing is.
- d. werkgever: het College van Bestuur en voor wat de bijzondere universiteiten betreft: het Bestuur van de Stichting: de Vrije Universiteit en het VU Medisch Centrum maken deel uit van de rechtspersoon Stichting VU-VUmc. De Radboud Universiteit Nijmegen en het UMC St. Radboud maken deel uit van de rechtspersoon Stichting Katholieke Universiteit. Voor de toepassing van deze regeling op instellingsniveau zijn de VU, respectievelijk de RUN de werkgever
- e. bezoldiging: de bezoldiging, zoals gedefinieerd in de Cao Nederlandse Universiteiten.
- f. vervallen
- g. vervallen
- h. geneeskundig onderzoek: een onderzoek door of namens het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen(UWV), dan wel een voor rekening van de werkgever komend onderzoek door de deskundige of arbodienst;
- i. geneeskundige verklaring: een verklaring, afgegeven op grond van het geneeskundig onderzoek;
- j. bedrijfsgezondheidskundige begeleiding: de begeleiding door of namens een deskundige of arbodienst in samenwerking met de werkgever, gericht op het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid, dan wel op het eindigen daarvan.
- k. WPA: de Wet privatisering ABP;
- l. WAO: de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- m. vervallen
- n. UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI);
- o. pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- p. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 4 en artikel 5 van de Wet WIA;
- q. arbeidsongeschiktheidsuitkering: een uit enig dienstverband van de betrokkene voortvloeiende en aan hem periodiek uitbetaalde uitkering terzake van onder p gedefinieerde arbeidsongeschiktheid;
- r. passende arbeid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de betrokkene is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;
- s. gangbare arbeid: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is;
- t. vervallen.

- u. werkloosheidsuitkering: een periodieke uitkering terzake van ontslag of werkloosheid, die voortvloeit uit enig dienstverband als betrokkene;
- v. vervallen
- w. ArbeidsongeschiktheidsPensioen: een arbeidsongeschiktheidsPensioen als bedoeld in hoofdstuk 11 van het pensioen-reglement;
- x. herplaatsingstoelage: een toelage bij herplaatsing als bedoeld in hoofdstuk 12 van het pensioen-reglement;
- y. WNU: de Werkloosheidsregeling Nederlandse universiteiten;
- z. ZW: de Ziektewet;
- aa. ZW-uitkering: ziekgeld als bedoeld in artikel 19 van de Ziektewet;
- bb. WW: de Werkloosheidswet;
- cc. BWNU: de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;
- dd. OOW: de Wet overheids personeel onder de werknemersverzekeringen;
- ee. fase 2 en fase 3 van de OOW: fase 2 respectievelijk fase 3, bedoeld in artikel 94, tweede lid, OOW. Fase 2 is ingegaan op 1 januari 2001, fase 3 die in zou gaan op 1 januari 2003 is afgesteld;
- ff. Wet WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- gg. WIA-uitkering: de arbeidsongeschiktheidsuitkering of de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten, bedoeld in hoofdstuk 6 onderscheidenlijk 7 van de Wet WIA;
- hh. IVA-uitkering: de arbeidsongeschiktheidsuitkering, bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet WIA;
- ii. WGA-uitkering: de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten, bedoeld in hoofdstuk 7 van de Wet WIA;
- jj. Arbodienst: een arbodienst als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet 1998;
- kk. Deskundige: een deskundig persoon als bedoeld in artikel 14, eerste lid van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 die belast is met de taken, bedoeld in artikel 14 eerste lid onderdelen b of c van die wet;
- ll. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in artikel 7a Algemene Ouderdomswet.

## **Artikel 2      Bedrijfsgezondheidszorg**

1. De betrokkene geniet bedrijfsgezondheidskundige begeleiding overeenkomstig het bepaalde in deze regeling.
2. De bedrijfsgezondheidskundige begeleiding van de betrokkene geschiedt door of vanwege de deskundige of arbodienst in samenwerking met de werkgever.
3. De betrokkene is gehouden mee te werken aan geneeskundig onderzoek en bedrijfsgezondheidskundige begeleiding.
4. Onverminderd de mogelijkheid de deskundige of arbodienst in samenwerking met de werkgever rechtstreeks te consulteren ter zake van met zijn arbeidssituatie samenhangende gezondheidsproblemen kan de betrokkene de werkgever verzoeken hem in verband hiermee aan een onderzoek vanwege de deskundige of arbodienst in samenwerking met de werkgever te onderwerpen.

## **Artikel 3      Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

1. De betrokkene, die wegens rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, geniet geheel of gedeeltelijk verlof.
2. Onder zijn arbeid wordt verstaan de functie van betrokkene, dan wel het samenstel van zijn werkzaamheden en de omstandigheden waaronder die verricht worden.
3. Tijdens het geheel of gedeeltelijk verlof wegens ziekte wordt het dienstverband van de betrokkene geacht naar aard en omvang ongewijzigd te blijven, zulks onverminderd het bepaalde in:
  - a. artikel 20 en artikel 20a;

- b. de mogelijkheid om het dienstverband, dan wel de omvang van het dienstverband, op verzoek van betrokkene geheel of gedeeltelijk te beëindigen, onderscheidenlijk te verminderen;
  - c. de mogelijkheid van beëindiging van het dienstverband, dan wel vermindering van de omvang van het dienstverband, wanneer het dienstverband voor bepaalde tijd, onderscheidenlijk de uitbreiding van de omvang van het dienstverband voor bepaalde tijd is overeengekomen;
  - d. de mogelijkheid van een ontslag op staande voet wegens dringende redenen;
  - e. de mogelijkheid van beëindiging van het dienstverband op grond van gewichtige redenen, waaronder de mogelijkheid om het dienstverband te doen beëindigen in verband met de opheffing van de functie.
4. vervallen.
  5. De werkgever, die krachtens deze regeling een geneeskundig onderzoek heeft opgedragen kan, in afwachting van de conclusie daarvan, de betrokkene in dringende gevallen van medische aard de toegang verbieden tot het gebouw of de gebouwen waarin hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht. Indien blijkt een geneeskundige verklaring gevaar voor besmetting met een besmettelijke ziekte bestaat, geldt dit verbod van rechtswege.

#### Artikel 4 Loondoorbetaling tijdens ziekteverlof

1.
  - a. Indien een betrokkene zijn arbeid niet of slechts gedeeltelijk verricht in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, behoudt hij gedurende de eerste 39 weken van zijn ziekte 100% van zijn bezoldiging. Na afloop van die 39 weken ontvangt hij tot en met 104 weken vanaf de eerste ziektedag 76% van zijn bezoldiging over de niet-gewerkte uren en ontvangt hij 100% van zijn bezoldiging over de gewerkte uren<sup>1</sup>. Indien 76% van zijn (pro rato) bezoldiging minder is dan het minimumloon, ontvangt hij in plaats van 76% het (pro rato) minimumloon. Genoemde termijn van 104 weken wordt verlengd in de situaties, bedoeld in art. 20, lid 6a, 6c en 6d met de volgens die bepalingen berekende verlengingsduur. De korting naar 76% wordt niet toegepast bij ziekteverlof in verband met zwangerschap of bevalling.
  - b. De betrokkene die in het eerste ziektejaar een IVA-uitkering ontvangt, krijgt in dit jaar gedurende een termijn van 10 maanden gerekend vanaf de eerste ziektedag de uitkering aangevuld tot 100% van zijn bezoldiging.
  - c. Bij de vaststelling van bezoldiging onder 1a en b worden periodieke en algemene salarisverhogingen meegenomen.
2. Vervallen
3. Indien de betrokkene een ZW-uitkering of een WIA-uitkering is toegekend, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag, waarop hij ingevolge de in het eerste lid bedoelde bezoldiging recht heeft. Ingeval betrokkene recht heeft op een ZW-uitkering of WIA-uitkering uit hoofde van één of meer dienstverbanden wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan het dienstverband, waaruit de bezoldiging wordt doorbetaald, naar rato van het totaal aan inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstverbanden.
4. Indien, als gevolg van het handelen of het nalaten van handelingen door betrokkene, de ZW-uitkering 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. Vervallen
6. Indien de betrokkene geen machtiging afgeeft om de ZW-uitkering of WIA-uitkering te doen uitbetalen aan de werkgever, geeft hij daarvan onverwijld kennis aan de werkgever.

<sup>1</sup> Stel er zijn in een maand N werkbare uren en daarvan zijn er N1 uren gewerkt en N2 uren niet gewerkt (N= N1 + N2), de bezoldiging direct voor het ziek worden (maandsalaris + eventuele toelage) = B en het minimumloon = ML.

De loondoorbetaling bedraagt dan

$(N1 \times B) + \{\text{maximum van } (N2 \times 0,76 \times B) \text{ of } (N2 \times ML)\} / N.$

## **Artikel 5      Vervallen**

## **Artikel 6      Ziekte veroorzaakt door een dienstongeval**

1. Indien de ziekte, in verband waarmee de betrokkene verlof geniet, naar het oordeel van de werkgever, in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de hem opgedragen arbeid of in de bijzondere omstandigheden, waaronder deze moesten worden verricht, geniet hij ook na het verstrijken van de in artikel 4, eerste lid, bedoelde termijn van 39 weken zijn volle bezoldiging, tenzij de ziekte in belangrijke mate is veroorzaakt door opzet of bewuste roekeloosheid van de betrokkene.
2. Artikel 4, derde en vierde lid, zijn van toepassing.
3. Vervallen

## **Artikel 7      Voortgezet verlof wegens ziekte binnen vier weken**

1. Ter bepaling van de in artikel 4, eerste lid, eerste volzin, genoemde termijn wordt een opnieuw ingegaan verlof wegens ziekte als een voortzetting van het vorige verlof beschouwd, tenzij het nieuwe verlof zich voordoet nadat de betrokkene gedurende ten minste vier weken zijn dienst daadwerkelijk volledig had hervat.
2. Bij de vaststelling van de periode van 4 weken telt het zwangerschaps- en bevallingsverlof op grond van de Wet arbeid en zorg alleen mee als onderbreking als de ziekteperiodes voor en na niet direct aansluiten op de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof, of als de ziekte verschillende oorzaken heeft.
3. Alleen ziekteperiodes die voor en na direct op het zwangerschaps- en bevallingsverlof op grond van de Wet arbeid en zorg aansluiten en waarbij de ziekte dezelfde oorzaak heeft, tellen als één ononderbroken ziekteperiode.

## **Artikel 8 en 9 Vervallen**

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

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

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

1. De werkgever is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is, opdat betrokkene, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en bij de werkgever geen andere passende arbeid voor handen is, bevordert de werkgever de inschakeling van de betrokkene in voor hem passende

arbeid in een of meer functies bij een andere werkgever. De re-integratie geschiedt conform het gestelde in de artikelen 25, 27 t/m 31 WIA.

2. Vervallen
3. Vervallen

#### **Artikel 11a Verplichtingen**

De betrokkene die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is verplicht te handelen conform het gestelde in de artikelen 25, 27 t/m 31 WIA.

#### **Artikel 12 Onderzoek naar het recht op een WIA- uitkering**

1. Ter zake van het onderzoek naar het recht op een WIA- uitkering is de betrokkene gehouden te voldoen aan alle voorschriften en verplichtingen, die onmiddellijk dan wel middellijk uit de bepalingen van de WIA voortvloeien. Hieronder worden tevens verstaan voorschriften en verplichtingen, van welke aard dan ook, hem opgelegd door of vanwege het UWV.
2. Indien bij het onderzoek naar de beoordeling van het recht op een uitkering, als bedoeld in het eerste lid, het UWV van oordeel is dat de betrokkene 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 UWV van oordeel is dat de betrokkene arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar in één of meer andere functies bij de werkgever, draagt de werkgever er zorg voor, dat de betrokkene binnen één jaar na dat oordeel wordt benoemd in die functie of één van die functies.
4. Vervallen

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

1. Indien de betrokkene in het belang van zijn genezing of zijn re-integratie, dan wel in het kader van herplaatsing, tijdens het verlof wegens ziekte door de deskundige of arbodienst of re-integratiebedrijf wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht,:
  - a. worden zolang hij aanspraak kan maken op zijn volle bezoldiging, de inkomsten uit deze arbeid hierop geheel in mindering gebracht;
  - b. behoudt hij ook na de in artikel 4 lid 1, eerste volzin omschreven termijn voor de uren dat bedoelde arbeid wordt verricht de volle bezoldiging per uur in de eigen functie en over de resterende verlofuren wegens ziekte 76% van de bezoldiging in de eigen functie.
2. De in het eerste lid bedoelde kortingen worden ook toegepast indien de betrokkene tijdens het verlof wegens ziekte op advies van de deskundige of arbodienst of re-integratiebedrijf in het belang van zijn genezing of zijn reïntegratie, dan wel in het kader van herplaatsing, wenselijk geachte arbeid voor de werkgever verricht, waaronder tevens wordt verstaan een benoeming in een andere functie.
3. De in het eerste en tweede lid bedoelde kortingen blijven buiten toepassing voor zoveel de in die leden bedoelde inkomsten reeds worden gekort op de WAO- of WIA- uitkering van betrokkene.
4. Tot de in het eerste en tweede lid bedoelde inkomsten wordt tevens gerekend een aanvullend ArbeidsongeschiktheidsPensioen en/of een herplaatsingstoelage, alsmede elke andere toelage, onder welke benaming ook, die geacht kan worden betrekking te hebben op de arbeid, bedoeld in het eerste en tweede lid.



## Artikel 14      Geen aanspraak bezoldiging

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

- a. de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven is voorgesteld, dat verhindering tot de verrichting van zijn arbeid niet kan worden aangenomen;
- b. de betrokkene de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt, tenzij hem daarvan op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
- c. de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een half jaar na de geneeskundige keuring die terzake van zijn benoeming heeft plaatsgevonden, en alsdan blijkt dat de betrokkene hierbij kennelijk opzettelijk onjuiste informatie over zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, tengevolge waarvan hij toen ten onrechte geschikt is verklaard.

## Artikel 15      Verplichtingen betrokkene en sanctie

1. De aanspraak op bezoldiging kan door de werkgever geheel of ten dele vervallen worden verklaard, indien en zolang de betrokkene:
  - 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 WIA- uitkering bij het UWV aan te vragen, dan wel een verzoek tot verlenging van die uitkering bij het UWV 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 deskundige of arbodienst 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 deskundige of arbodienst, in het belang van zijn genezing, reïntegratie of herplaatsbaarheid gewenst wordt geacht;
  - h. in gebreke blijft op het door de deskundige of arbodienst 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 ziekte, gangbare arbeid te verrichten, tenzij hij daarvoor een inmiddels ontstane, door de deskundige of arbodienst als geldig erkende reden heeft opgegeven;
  - i. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de betrokkene in staat te stellen passende 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 11, eerste lid.
  - k. zonder deugdelijke grond weigert passende arbeid als bedoeld in artikel 1 sub r te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
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 UWV overeenkomstig hoofdstuk 10 van de Wet WIA vastgestelde en opgelegde voorschriften en verplichtingen gelden voor de betrokkene als waren deze vastgesteld en opgelegd door de werkgever.
4. Indien betrokkene door het UWV één of meer sancties zijn opgelegd overeenkomstig hoofdstuk II van de WAO danwel hoofdstuk 10 van de Wet WIA, gelden deze sancties voor

betrokkene als waren zij hem opgelegd door de werkgever met dienovereenkomstige uitwerking op de bezoldiging.

Indien de sanctie die is opgelegd ingevolge artikel 14 of dit artikel blijkt hernieuwd onderzoek, ingesteld overeenkomstig artikel 32 Wet Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, op basis van een desbetreffende uitspraak van UWV, onterecht blijkt te zijn opgelegd, wordt het desbetreffende besluit ingetrokken.

5. Vervallen

## **Artikel 16 Vervallen**

## **Artikel 17 Onderzoek tijdens verlof wegens ziekte**

1. Onverminderd de artikelen 11 en 12 kan de werkgever de betrokkene doen onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek ter beoordeling van de vraag:
  - a. of er sprake is van verhindering tot het verrichten van zijn arbeid;
  - b. of zich een omstandigheid voordoet als bedoeld in artikel 14 of in artikel 15, eerste lid onder f;
  - c. of verdere maatregelen in het belang van het herstel nodig zijn;
  - d. wanneer en in welke mate de dienst kan worden hervat;
  - e. of er termen bestaan een geneeskundige verklaring van geen bezwaar als bedoeld in artikel 15, eerste lid onder e, af te geven.
2. Zodra de werkgever kennis heeft kunnen nemen van de conclusies van het onderzoek, wordt de betrokkene van deze conclusies onverwijld schriftelijk in kennis gesteld. Op verzoek van betrokkene wordt eveneens zijn behandelend arts schriftelijk in kennis gesteld van evenbedoelde conclusies.
3. De kosten, verbonden aan het onderzoek, bedoeld in artikel 32 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen komen voor rekening van de werkgever. Eventuele reis- en verblijfkosten van de betrokkene worden hem door de werkgever vergoed op basis van nader te stellen regelen.

## **Artikel 18 Onderzoek ondanks dienstvervulling**

1. De werkgever kan aan een geneeskundig onderzoek doen onderwerpen de betrokkene die niet reeds verlof wegens ziekte geniet, indien daartoe naar het oordeel van de werkgever gegronde aan de betrokkene schriftelijk mee te delen redenen bestaan.
2. De betrokkene, die in verband met de uitoefening van zijn dienst aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, dan wel aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, is gehouden zich op aanwijzing van de werkgever te onderwerpen aan een periodiek geneeskundig onderzoek. Hierbij zijn de voorschriften zoals vastgelegd in de arbocatalogus Nederlandse Universiteiten van toepassing.
3. Zodra de werkgever kennis heeft kunnen nemen van de conclusies van het in het eerste en tweede lid bedoelde onderzoek, wordt de betrokkene van deze conclusies onverwijld schriftelijk in kennis gesteld. Op verzoek van de betrokkene wordt eveneens zijn behandelend arts schriftelijk in kennis gesteld van deze conclusies.
4. Aan de betrokkene 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 deze regeling. Gedurende dit verlof draagt de werkgever aan de betrokkene zo mogelijk andere werkzaamheden op, voor zover deze, gezien de voordien door hem verrichte werkzaamheden redelijkerwijs passend zijn te achten.

## Artikel 19 Deskundigenoordeel UWV

1. Op verzoek van de werkgever of de werknemer kan door UWV een onderzoek worden ingesteld naar en een oordeel gegeven worden over:
  - a. Het bestaan van de ongeschiktheid tot werken, indien de werkgever een geschil heeft met de werknemer over ongeschiktheid tot werken;
  - b. De aanwezigheid van passende arbeid zoals bedoeld in artikel 1 sub r, die de zieke werknemer in staat is te verrichten voor de werkgever;
  - c. Of de werkgever ten aanzien van zijn zieke werknemer voldoende en geschikte reïntegratie-inspanningen heeft verricht.
  - d. Of de werknemer zich voldoende heeft ingespannen voor zijn re-integratie.
2. De uitkomsten van het in lid 1 genoemde onderzoek worden vermeld in het reïntegratieverslag zoals bedoeld in artikel 25 lid 3 Wet WIA.

## Artikel 20 Ontslag of herplaatsing op grond van arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever kan, doch niet vaker dan eenmaal in een tijdvak van drie maanden, de betrokkene doen onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek ter beantwoording van de vraag of volledige hervatting van zijn arbeid al dan niet blijvend is uitgesloten.
2. a. Indien UWV bij de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid heeft vastgesteld dat er een resterende verdien capaciteit is van meer dan 65% ( en de arbeidsongeschiktheid dus minder dan 35% bedraagt), ontstaat er geen recht op een WIA-uitkering. Het dienstverband van de betrokkene blijft in stand en de arbeidsongeschiktheid op zichzelf is geen reden tot beëindiging van het dienstverband.
  - b. 1. De betrokkene sub a wordt geplaatst in
    - zijn eigen functie met aanpassing van de oorspronkelijke arbeidsduur of in
    - een andere functie al dan niet met aanpassing van de oorspronkelijk arbeidsduur. Artikel 3.6 cao is hierbij van toepassing.
  - b.2. De betrokkene sub b.1. ontvangt over de gewerkte uren 100% van de bezoldiging behorend bij de functie waarin hij is gaan werken en over de niet-gewerkte uren 80% van de oorspronkelijke bezoldiging<sup>2</sup>, met een minimum van 90% van de oorspronkelijke bezoldiging.
  - b.3. De pensioengrondslag wordt gebaseerd op het nieuwe pensioengevende salaris. Indien betrokkene in een functie met een lagere salarisschaal geplaatst wordt krijgt betrokkene, voorzover dit op basis van regelgeving is vereist, op zijn nieuwe salaris een structurele pensioengevende toelage.
3. Bij een arbeidsongeschiktheid vanaf 35% tot 80% heeft de instelling een inspanningsverplichting om de resterende verdien capaciteit van de betrokkene volledig te benutten door hem binnen de eigen instelling of bij een andere werkgever te herplaatsen. Bij het vervullen van deze inspanningsverplichting wordt interne of externe expertise ingeschakeld die is gespecialiseerd in re-integratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten.
4. Indien blijkt dat de betrokkene op grond van ziekten of gebreken is geraakt in een toestand van blijvende ongeschiktheid om aan de aan zijn functie gestelde vereisten te voldoen, kan hij worden ontslagen, mits:
  - a. de arbeidsongeschiktheid volgens het oordeel van UWV 35% of meer bedraagt;
  - b. deze blijvende ongeschiktheid onafgebroken 104 weken heeft geduurd en;
  - c. herstel binnen een periode van 6 maanden na deze 104 weken redelijkerwijs niet is te verwachten en;
  - d. er bij de werkgever voor betrokkene geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn.
5. Ter bepaling van de periode van 104 weken, bedoeld in het vierde lid, is artikel 7 van toepassing.
6. De termijn van 104 weken, bedoeld in het vijfde lid, wordt verlengd:
  - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38 lid 1 Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven. Indien de

---

<sup>2</sup> Onder oorspronkelijke bezoldiging wordt verstaan de bezoldiging die betrokkene zou hebben ontvangen als hij niet ziek was.

- werkgever eigen risicodragers is in de zin van de Wet WIA, geldt het in art. 85 lid 2 Wet WIA genoemde tijdstip in de plaats van het in art. 38 lid 1 Ziektewet genoemde tijdstip;
- b. vervallen;
  - c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24 eerste lid van de Wet WIA;
  - d. met de duur van het tijdvak dat het UWV heeft vastgesteld op grond van artikel 25, negende lid, van de Wet WIA.
7. a. Indien de werkgever wenst over te gaan tot ontslag deelt hij dat betrokkene schriftelijk mee, op zijn vroegst vanaf week 87 (21<sup>e</sup> maand) na de eerste ziektedag  
b. De aanzegging geschiedt op zijn vroegst vanaf week 87 (21<sup>e</sup> maand) na de eerste ziektedag, met dien verstande dat de procedure, met inbegrip van het aan het ontslag ten grondslag te leggen medisch- en arbeidskundig advies en de afronding van het onderzoek naar de herplaatsingsmogelijkheden uiterlijk in week 104 (24<sup>e</sup> maand) na de eerste ziektedag kan zijn afgerond.
  8. Vervallen
  9. Ter beoordeling van de vraag of er sprake is van een situatie, als bedoeld in het vierde lid, onderdeel d, is vereist dat de werkgever door middel van een zorgvuldig onderzoek kan aantonen dat er voor betrokkene 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.
  10. Bij het onderzoek ter beoordeling van de vraag of sprake is van een situatie als bedoeld in het vierde lid, onderdelen b en c en bij het onderzoek bedoeld in het negende lid, betreft de werkgever het resultaat van de WIA-claimbeoordeling.
  11. Indien bij het onderzoek naar de blijvende ongeschiktheid voor zijn functie, bedoeld in de voorgaande leden, het UWV in het kader van de WIA-claimbeoordeling van oordeel is, dat de betrokkene arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar is in zijn eigen functie onder andere voorwaarden, dan wel in één of meer andere functies bij de betreffende instelling, is ontslag (voor een betrokkene bij een openbare universiteit), danwel aanpassing van het dienstverband (voor een betrokkene van een bijzondere universiteit) slechts mogelijk indien de betrokkene direct aansluitend onder die andere voorwaarden in zijn functie, dan wel in die andere functie of één van die andere functies wordt benoemd.
  12. Tegen de conclusie van het onderzoek, bedoeld in het negende lid, alsmede het oordeel van het UWV, bedoeld in het achtste lid, staat geen beroep open bij de rechter.  
Een betrokkene die wegens ziekte ongeschikt is voor de eigen functie kan voor het einde van de wachttijd herplaatst worden in een andere functie.

#### **Artikel 20a      Ontslag in verband met het niet meewerken aan re-integratie**

In afwijking van artikel 20 kan de betrokkene die in verband met ongeschiktheid tot werken ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, worden ontslagen, indien hij zonder deugdelijke grond weigert:

- a. gevolg te geven aan de door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
- b. passende arbeid als bedoeld in artikel 1 sub r 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 11 eerste lid.
- d. een WIA-uitkering aan te vragen.

#### **Artikel 21 t/m 40 Vervallen**

#### **Artikel 41      Uitkering aan arbeidsongeschikte gewezen werknemers**

1. De gewezen werknemer die voor 80-100% duurzaam arbeidsongeschikt is verklaard en een IVA uitkering ontvangt en waarvan de arbeidsongeschiktheid naar het oordeel van de werkgever in overwegende mate werd veroorzaakt door de aard van de hem opgedragen werkzaamheden of door de omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, ontvangt van de gewezen werkgever een aanvulling op de IVA uitkering.
2. De (gewezen) werknemer die een WGA uitkering ontvangt en waarvan de arbeidsongeschiktheid naar het oordeel van de werkgever in overwegende mate werd veroorzaakt door de aard van de hem opgedragen werkzaamheden of door de omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, ontvangt een aanvulling op de WGA uitkering.
3. De aanvulling zoals bedoeld in het eerste en tweede lid vult aan tot 90% over dat gedeelte van de bezoldiging waarover de (gewezen) werknemer arbeidsongeschikt is verklaard. Hierbij geldt dat de (gewezen) werkgever de som aanvult, die bestaat uit het nieuwe inkomen van betrokkene, de uitkering in het kader van het ABP ArbeidsongeschiktheidsPensioen en een eventuele uitkering uit een individuele bijverzekering tegen arbeidsongeschiktheid. Deze som plus de aanvulling bedraagt maximaal 90% van de oorspronkelijke bezoldiging van de (gewezen) werknemer.

#### **Artikel 42      Vervallen**

#### **Artikel 43      Kosten ziekte of arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door een dienstongeval**

In geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid die naar het oordeel van de werkgever, in overwegende mate veroorzaakt wordt door de aard van de betrokken werkzaamheden, dan wel door de bijzondere omstandigheden waaronder deze moeten worden verricht, en niet in belangrijke mate door zijn opzet of bewuste roekeloosheid is te wijten, worden aan hem vergoed de naar het oordeel van de werkgever te zijnen laste blijvende noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling, voor zover deze niet worden vergoed door de ziektekostenverzekeraar.

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

1. De werkgever kan al hetgeen op grond van deze regeling onverschuldigd of teveel is betaald geheel of gedeeltelijk terugvorderen of in mindering brengen op een later te betalen bezoldiging of uitkering op grond van deze regeling, dan wel verrekenen met uitkeringen op grond van de Cao Nederlandse Universiteiten, de BWNU, alsmede met uitkeringen die naar hun aard hiermee overeenstemmen:
  - a. gedurende vijf jaren na de dag van de betaalbaarstelling indien de werkgever door toedoen van betrokkene onverschuldigd heeft betaald en;
  - b. gedurende twee jaren na de dag van de betaalbaarstelling in de overige gevallen waarin het de betrokkene redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat de werkgever onverschuldigd betaalde.
2. Een voorschot wordt door betrokkene 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 deze regeling, dan wel verrekend met uitkeringen op grond van de Cao Nederlandse Universiteiten, de BWNU, alsmede met uitkeringen die naar hun aard hiermee overeenstemmen.

#### **Artikel 45      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 belening.
2. Een machtiging tot het in ontvangst nemen van de in het eerste lid bedoelde bezoldigingen of uitkeringen, alsmede aanvullingen daarop, onder welke vorm of benaming ook verleend, is steeds herroepelijk.
3. Elk beding, strijdig met het eerste of tweede lid, is nietig.

#### **Artikel 46      Verhaal loonschade**

De betrokkene, die als ambtenaar in de zin van de Verhaalswet ongevallen ambtenaren wordt aangemerkt (Wet van 31 juli 1965, Stb. 1965, 354), 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.

#### **Artikel 47      Tervisielegging**

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

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

De betrokkene, die op de dag, voorafgaande aan de datum van inwerkingtreding van deze regeling op 17 december 1999, uit hoofde van ziekte of arbeidsongeschiktheid een uitkering ontvangt krachtens, het rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs- en onderzoek of het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel en het BZAOO zoals deze luidde op 16 december 1999, heeft recht op een daarmee overeenkomende uitkering ingevolge deze regeling. De onafgebroken periode van ziekte welke reeds verlopen is op de dag van inwerkingtreding van deze regeling, telt mee voor de periode, genoemd in artikel 20, vierde lid, onder b, en vijfde lid.

#### **Artikel 48a      Vervallen**

#### **Artikel 49      Geen rechten voor datum van inwerkingtreding van deze regeling**

Tenzij in deze regeling uitdrukkelijk anders is bepaald, kunnen aan deze regeling geen rechten worden ontleend door de betrokkene, wiens ongeschiktheid voor het vervullen van zijn dienstverband wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid is aangevangen voor de dag van inwerkingtreding van deze regeling

#### **Artikel 50      Citeertitel**

Deze regeling wordt aangehaald als Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten (ZANU) en is werking getreden met ingang van 17 december 1999.

#### **Artikel 51      Overgangsbepaling 2004**

Op de betrokkene wiens eerste dag van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte is gelegen voor 1 januari 2004 blijven de artikelen 4, 5, 7, 13, 39 en 51 van de regeling van

toepassing zoals deze luiden op de dag vóór inwerkingtreding van de gewijzigde Ziekte-, Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten. De artikelen 4, 5, 7, 13, 39 en 51 van de regeling zoals deze luiden vóór 1 januari 2004 zijn opgenomen in deel 2 van de "Regelingen Sociale Zekerheid Cao Nederlandse Universiteiten".

De artikelen 1,6,20 en 43 zoals die luiden voor 1 september 2004 zijn opgenomen in deel 2 van de "Regelingen Sociale Zekerheid Cao Nederlandse Universiteiten".

#### **Artikel 51a Inwerkingtreding gewijzigde regeling**

Met betrekking tot de betrokkene wiens eerste dag van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte is gelegen op of na 1 januari 2004 wordt de wijziging van de artikelen 4, 7,13, 39 en 51 Ziekte-, Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten geëffectueerd met ingang van 1 november 2005.

De gewijzigde artikelen 1, 6, 20 en 43 van de regeling gelden vanaf 1 september 2004.

Deze bepaling is formeel van kracht vanaf 1 januari 2004.

#### **Artikel 51b Inwerking treding ZANU 2006 en overgangsrecht**

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2006
2. Uitkeringen die zijn toegekend vanaf 1 januari 2006, voorafgaand aan de vaststelling van de teksten van de ZANU 2006, kunnen niet als onverschuldigd uitgekeerd teruggevorderd worden.
3. Een uitkering op grond van de suppletiereregeling op grond van de ZANU "versie 1" kan tot 1 januari 2007 worden toegekend.

#### **Artikel 51 c Inwerkingtreding ZANU 2008**

1. Deze gewijzigde regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2008
2. Voor betrokkenen met een eerste ziektedag vóór 1 januari 2008 blijven de artikelen 4 lid 1, 12 lid 4 en 39 lid 1 en 2 van toepassing zoals die artikelen luiden op 31 december 2007.
3. Artikel 20 lid 2 sub b geldt alleen voor betrokkenen van wie op of na 1 januari 2008 de loondoorbetalingsperiode wegens ziekte afloopt.

#### **Artikel 51d Inwerkingtreding ZANU 2013 en overgangsrecht**

1. Deze gewijzigde regeling treedt in werking op 1 januari 2013.
2. Artikel 39, 39a en 40, zoals deze luiden op 31 december 2012, blijven van toepassing op de betrokkene die op 31 december 2012 in verband met ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat was arbeid te verrichten, indien die ongeschiktheid wegens ziekte, zwangerschap of bevalling ononderbroken heeft voortgeduurd tot het einde van het dienstverband. Ziekteperiodes die elkaar met een herstelperiode van minder dan vier weken opvolgen, tellen als één ononderbroken ziekteperiode.

## Hoofdstuk 1      Vervallen

## Hoofdstuk 2      Volgersbesluit Sociale Zekerheid NU

als bedoeld in artikel 1, onder c, van de Ziekte-Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten.

### Artikel 1

Als betrokkene in de zin van artikel 1 onder c van de Ziekte-Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten wordt tevens verstaan degene die in dienstbetrekking staat of heeft gestaan als personeelslid van:

- a. International Institute for Infrastructural Hydraulic and Environmental Engineering (IHE) te Delft
- b. International New Town Institute (INTI) te Almere
- c. Stichting INCAS3 (INCAS3) te Assen
- d. Afrika-Studiecentrum (ASC) te Leiden
- e. Nederlands Instituut voor het Nabije Oosten (NINO) te Leiden
- f. Universiteit voor Humanistiek (UVH) te Utrecht
- g. Nederlandse organisatie voor internationale samenwerking in het hoger onderwijs (Nuffic) te 's-Gravenhage
- h. Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten (VSNU) te 's-Gravenhage
- i. Theologische Universiteit Apeldoorn (TUA) te Apeldoorn
- j. Protestants Theologische Universiteit (PThU) te Amsterdam
- k. Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) te Amsterdam, alsmede de Fryske Akademy te Leeuwarden
- l. Platform Opleiding, Onderwijs en Organisatie BV (PLATO) te Leiden
- m. Stichting Roosevelt Academy (SRA) te Middelburg
- n. Theologische Universiteit Kampen (TUK) te Kampen

### Artikel 2

Dit besluit treedt in werking met ingang van 11 juni 2001 en werkt terug tot en met 1 januari 2001, voor de volgers genoemd onder a,d-h,j. Voor de volgers genoemd onder k. en l. treedt dit besluit in werking m.i.v. 1 januari 2005. Voor de volger onder m. treedt dit besluit in werking m.i.v. 1 januari 2007. Voor de volger onder b. treedt dit besluit in werking m.i.v. 1 januari 2008. Voor de volgers onder i. en n. treedt dit besluit in werking m.i.v. 1 januari 2009. Voor de volger onder c. treedt dit besluit in werking m.i.v. 1 januari 2010.