

Hoofdstuk 8. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

§ 8.1 Re-integratie

Arbeidsongeschikt vanwege ziekte

Als u door ziekte niet kunt werken, moet u zich zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen twee dagen ziekmelden bij uw werkgever. In het personeelsreglement van uw organisatie kunnen daarover nadere voorschriften zijn opgenomen. Als u langer dan acht weken door ziekte niet kunt werken, moet u samen met uw werkgever een plan van aanpak opstellen om uw herstel te bevorderen. Daarbij moet u ander **passend werk** accepteren als u uw eigen functie door arbeidsongeschiktheid niet kunt vervullen.

Uw werkgever moet uw terugkeer naar uw werk bevorderen door u duurzaam te laten re-integreren onder begeleiding van een **(medisch) deskundige** of **bedrijfsarts**. Mocht dit niet of nog niet mogelijk zijn in uw eigen werk, dan gaat u re-integreren in passend werk. Voor dit passende werk geldt dat hierin uw resterende mogelijkheden volledig worden benut en dat de bijbehorende salarisschaal niet meer dan twee schalen lager ligt dan de salarisschaal die voor u gold voordat u arbeidsongeschikt raakte. Als re-integratie in dit passende werk niet of nog niet mogelijk is, dan stelt uw werkgever u in de gelegenheid om andere werkzaamheden te verrichten om uw herstel te bevorderen. Als na overleg tussen u en uw werkgever duidelijk is dat passend werk niet beschikbaar is binnen uw eigen organisatie, dan zal uw re-integratie zich richten op re-integratie in passend werk bij een andere organisatie, zo mogelijk binnen de overheid. Bij het vinden van passend werk heeft u een **voorrangspositie bij het vervullen van vacatures** bij alle organisaties binnen de **sector Rijk**.

Als u na minder dan één jaar volledige arbeidsongeschiktheid uw werk opnieuw wilt hervatten, dan kan uw werkgever hieraan als voorwaarde stellen dat de (medisch) deskundige of bedrijfsarts eerst een positief advies hierover moet hebben afgegeven. Bent u gedurende één jaar of langer volledig arbeidsongeschikt geweest, dan geldt een positief advies van de medisch deskundige of arbodienst als voorwaarde om uw werk te mogen hervatten.

Medisch onderzoek en second opinion

Uw werkgever stelt u periodiek in de gelegenheid een **medisch onderzoek** te ondergaan. Uw werkgever kan u ook vragen een medisch onderzoek te ondergaan voor een medisch advies.

Dit is het geval in de volgende situaties:

- om de aanspraken die u heeft op basis van dit hoofdstuk van de cao vast te kunnen stellen
- als u in contact bent of kort geleden bent geweest met iemand die een infectieziekte heeft waarvoor een **meldingsplicht** geldt
- als dit volgt uit een wettelijke verplichting of als uw functie op de lijst van uw organisatie staat waarvoor vanwege gezondheidsrisico's periodiek medisch onderzoek nodig is.

Na het medisch onderzoek ontvangt u zo spoedig mogelijk het medisch advies. Bij een medisch onderzoek op verzoek van uw werkgever ontvangt die ook het medisch advies. Als daaruit blijkt dat u niet of niet volledig geschikt bent voor uw werk, dan mag u uw werk niet of niet meer volledig doen. Voor de doorbetaling van uw maandinkomen gelden dan de bepalingen van dit hoofdstuk.

Als u twijfelt aan de juistheid van het advies, kunt u gebruik maken van uw **wettelijk recht** om bij twijfel aan de juistheid van een advies van de bedrijfsarts een andere bedrijfsarts te raadplegen (second opinion). Uw werkgever heeft daarvoor een **procedure**.

Tweede medisch onderzoek

Als u het niet eens bent met het medisch advies kunt u tijdens en ook na uw dienstverband een tweede onderzoek aanvragen bij de bedrijfsarts. Dit moet u binnen drie dagen na ontvangst van het medisch advies schriftelijk aanvragen.

Het tweede onderzoek vindt plaats binnen vier weken nadat u een ontvangstbevestiging heeft ontvangen van uw aanvraag. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door een andere bedrijfsarts die ook werkzaam is bij een andere organisatie dan de bedrijfsarts waar u het niet mee eens bent. Als u dat wilt, kan uw eigen arts haar of zijn mening mondeling of schriftelijk aan de andere bedrijfsarts geven.

Kosten onderzoek

Uw werkgever betaalt de kosten van het medisch onderzoek en van de second opinion. U heeft recht op vergoeding van eventuele reis- en verblijfkosten volgens aanspraken bij **binnenlandse dienstreizen**.

§ 8.2 Maandinkomen bij langdurige ziekte tijdens dienstverband

Algemeen

Vanaf de eerste dag dat u **arbeidsongeschikt** bent, betaalt uw werkgever uw maandinkomen gedurende 52 weken volledig door. Daarna betaalt uw werkgever 70% van uw maandinkomen. Vanaf dat moment bedraagt uw IKB-budget 19,80% van uw tot 70% verlaagde salaris.

Bij het bepalen van de periode van 52 weken, worden de wettelijke regels voor het optellen van meerdere perioden van arbeidsongeschiktheid toegepast.

Bent u langer dan 52 weken arbeidsongeschikt, maar verricht u over een bepaald aantal uren passend werk, dan heeft u na afloop van de 52 weken over die uren recht op volledige doorbetaling van uw maandinkomen. Dat geldt ook als u passend werk zou hebben kunnen verrichten, maar uw werkgever u dat niet heeft aangeboden.

Als u binnen 104 weken een functie accepteert waardoor uw nieuwe maandinkomen lager wordt dan uw oorspronkelijke maandinkomen, dan stopt de volledige doorbetaling van uw maandinkomen maar krijgt u tot en met de 104de week een aanvulling op uw nieuwe maandinkomen. De hoogte van die aanvulling wordt bepaald door het verschil tussen uw oude en uw nieuwe maandinkomen

Beroepsincident, dienstongeval en beroepsziekte

Als u arbeidsongeschikt bent geraakt door een **beroepsincident, dienstongeval** of **beroepsziekte**, dan heeft u 104 weken recht op doorbetaling van uw volledige maandinkomen vanaf de eerste dag dat u arbeidsongeschikt bent.

Als u na 104 weken hierdoor nog steeds ten minste 35% arbeidsongeschikt bent en een functie heeft geaccepteerd waardoor uw maandinkomen daalt, dan heeft u recht op een aanvulling op uw maandinkomen. De hoogte daarvan wordt bepaald door uw arbeidsongeschiktheidspercentage en het verschil tussen:

- het volgens onderstaande tabel vastgestelde percentage van uw oude maandinkomen voordat u arbeidsongeschikt werd
- uw maandinkomen dat u in uw nieuwe functie ontvangt plus uw inkomsten van uw **WIA-uitkering** en uw ABP-arbeidsongeschiktheidspensioen.

Arbeidsongeschiktheidspercentage	Percentage doorbetaling oorspronkelijke maandinkomen
80% of meer:	90,02%
65 tot 80%:	65,26%
55 tot 65%:	54,01%
45 tot 55%:	45,01%
35 tot 45%:	36,01%

§ 8.3 Maandinkomen bij langdurige arbeidsongeschiktheid na afloop dienstverband

Mogelijk heeft u na het einde van uw dienstverband recht op een periode van doorbetaling van uw voormalig maandinkomen tot uiterlijk de datum waarop u uw AOW-leeftijd bereikt. Deze paragraaf beschrijft de situaties waarin dat het geval is. Als u hiervoor in aanmerking komt dan start de periode van doorbetaling van uw voormalig maandinkomen op de eerste dag dat u wegens arbeidsongeschiktheid niet (volledig) heeft gewerkt of zou hebben gewerkt. Als u op de einddatum van uw dienstverband **arbeidsongeschikt** was en direct voorafgaand aan het einde van uw dienstverband met langdurend bijzonder verlof zonder doorbetaling van uw maandinkomen was, begint die periode op de einddatum van uw dienstverband.

Als:

- u door een **beroepsincident**, **dienstongeval** of **beroepsziekte** arbeidsongeschikt bent of
- uw dienstverband om een andere reden dan vanwege langdurige ziekte is beëindigd en u niet geschikt bent om te werken;

heeft u gedurende 104 weken recht op doorbetaling van uw voormalig maandinkomen.

Als u tijdens uw arbeidsovereenkomst arbeidsongeschikt bent geworden door een beroepsincident, dienstongeval of beroepsziekte en daardoor na het einde van uw dienstverband een WIA-uitkering ontvangt, heeft u tot u uw AOW-leeftijd bereikt recht op een aanvullende uitkering. De hoogte van deze uitkering is het verschil tussen:

- het volgens de **tabel** in de vorige paragraaf vastgestelde percentage van uw voormalig maandinkomen tijdens uw dienstverband en
- de hoogte van uw **WIA-uitkering** en uw ABP-arbeidsongeschiktheidspensioen.

Als u:

- tijdens uw bevallingsverlof ziek bent geworden of
- binnen een maand na afloop van uw bevallingsverlof ziek wordt

en daardoor niet of niet volledig kunt werken, heeft u gedurende maximaal 52 weken recht op doorbetaling van uw voormalig maandinkomen. De termijn van 52 weken waarin uw maandinkomen volledig wordt doorbetaald begint op de dag:

- na uw bevallingsverlof als u tijdens dat verlof al ziek bent geworden of
- dat u ziek wordt binnen een maand na afloop van uw bevallingsverlof.

Ook in andere situaties kunt u na het einde van uw dienstverband recht hebben op een periode van doorbetaling van uw maandinkomen. Dit is echter niet het geval als u:

- minder dan twee maanden in dienst was
- **bent ontslagen om een dringende reden**
- bij een andere werkgever recht heeft op loon of
- in aanmerking komt voor een **ZW-uitkering**.

Als u:

- op de einddatum van uw dienstverband arbeidsongeschikt bent,
- uw dienstverband om een andere reden dan wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is beëindigd en
- u niet geschikt bent om te werken

heeft u gedurende maximaal 52 weken recht op doorbetaling van uw voormalig maandinkomen.

Daarna heeft u gedurende maximaal 26 weken recht op doorbetaling van 70 procent van uw voormalig maandinkomen.

Als u:

- binnen vier weken na de einddatum van uw dienstverband arbeidsongeschikt wordt en
- niet geschikt bent om te werken

heeft u gedurende maximaal 52 weken recht op doorbetaling van uw voormalig maandinkomen.

Bij het bepalen van het einde van de periode van 52 en 26 weken, worden de wettelijke regels bij het optellen van meerdere perioden van arbeidsongeschiktheid toegepast.

Als u tijdens de doorbetaling van uw voormalig maandinkomen komt te overlijden dan gelden de bepalingen in deze cao over de **overlijdensuitkering**.

§ 8.4 Aanvulling maandinkomen bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

Als UWV heeft bepaald dat u minder dan 35% arbeidsongeschikt bent, dan zorgt uw werkgever ervoor dat u een passende functie krijgt. Dat kan een andere functie zijn, maar ook uw huidige functie voor een minder aantal uren. Als dit vanwege een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering niet mogelijk blijkt zal uw werkgever met u overleggen over een andere oplossing.

Als u door acceptatie van een passende functie een lager maandinkomen ontvangt, heeft u maximaal vijf jaar recht op een aanvullende uitkering. U behoudt ook na vijf jaar recht op de aanvullende uitkering als u arbeidsongeschikt bent geraakt door een beroepsincident, dienstongeval of beroepsziekte.

De hoogte van de aanvullende uitkering is 70% van het verschil tussen:

- het maandinkomen dat u zou hebben ontvangen als u niet arbeidsongeschikt was geworden; en
- het maandinkomen dat u krijgt in uw passende functie, waarbij toekomstige verhogingen daarvan niet worden meegeteld.

§ 8.5 Gevolgen niet nakomen verplichtingen

Als u:

- niet of onvoldoende meewerkt aan uw re-integratie
- de voorschriften van uw werkgever bij arbeidsongeschiktheid en re-integratie niet naleeft
- uw ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt en dit niet het gevolg is van uw psychische toestand
- doet alsof u arbeidsongeschikt bent of
- binnen zes maanden na aanvang van uw dienstverband arbeidsongeschikt wordt en blijkt dat u bij uw medische keuring onjuiste informatie heeft verstrekt of informatie heeft verzwegen, waardoor u ten onrechte bent goedgekeurd. Dit is niet het geval als u kunt aantonen dat u niet opzettelijk onjuiste informatie heeft verstrekt of informatie heeft verzwegen.

kan uw werkgever binnen de wettelijke mogelijkheden het betalen van uw maandinkomen opschorten of stopzetten. Als de vraag of u doet alsof u arbeidsongeschikt bent wordt voorgelegd aan UWV, dan zal uw werkgever het deskundigenoordeel volgen. Als het deskundigenoordeel in uw voordeel uitvalt zal uw werkgever uw niet uitbetaalde maandinkomen alsnog betalen.

Als u een WGA-uitkering ontvangt en u zich niet houdt aan uw wettelijke verplichtingen, dan kan uw (voormalig) werkgever u als maatregel tijdelijk minder of geen uitkering betalen. Dit is alleen anders als het niet naleven van de verplichtingen u niet verweten kan worden.

Als uw (voormalig) werkgever u als maatregel voor het niet naleven van uw verplichtingen tijdelijk minder of geen WGA-uitkering betaalt worden daarbij de regels van UWV gehanteerd. Uw (voormalig) werkgever zal u eerst waarschuwen als dat mogelijk is.

Als uw (voormalig) werkgever geen eigenrisicodrager is voor de WGA, dan zal UWV u tijdelijk minder of geen uitkering betalen als u zich niet houdt aan uw verplichtingen.

§ 8.6 Doorbetaling maandinkomen bij extra inkomsten

De doorbetaling van uw maandinkomen wordt verlaagd als u:

- tijdens uw ziekte nieuwe inkomsten krijgt
- voorafgaand aan uw ziekte andere inkomsten had die daarna hoger zijn geworden maar niet als de verhoging van uw inkomsten niet komt doordat u meer bent gaan werken.

De verlaging van uw maandinkomen is gelijk aan het bedrag van uw nieuwe of hogere inkomsten, maar niet meer dan het maandinkomen dat u ontvangt vanwege uw arbeidsongeschiktheid.

§ 8.7 Vergoeding schade en zorgkosten

In aanvulling op de **wettelijke aansprakelijkheid** van werkgevers voor schade die werknemers in de uitvoering van hun werkzaamheden lijden, zijn in deze paragraaf aanvullende rechten opgenomen als u te maken heeft met een **beroepsincident**, **dienstongeval** of **beroepsziekte**.

Als u kosten maakt vanwege uw ziekte die niet door uw zorgverzekering worden vergoed en u die kosten daarom zelf moet betalen, dan kunt u in bepaalde situaties in aanmerking komen voor een vergoeding van uw werkgever van die zorgkosten.

U heeft recht op volledige vergoeding van de noodzakelijk gemaakte zorgkosten die u zelf moet betalen als uw ziekte het gevolg is van een beroepsincident, dienstongeval of beroepsziekte. Uw werkgever bepaalt of u deze zorgkosten noodzakelijk heeft gemaakt. Als u een beroepsincident heeft gehad vergoedt uw werkgever u daarnaast ook alle overige schade die u als gevolg hiervan heeft geleden.

In andere bijzondere situaties kan uw werkgever u een vergoeding geven voor resterende zorgkosten van uzelf of uw gezin.