

## **Akkoord van 3 december 2004 over de verlenging van de CAO (PO en VO) 2003.**

### **2. Loondoorbetaling vanaf 2<sup>e</sup> ziekte jaar (PO en VO)**

In het akkoord is overeenstemming bereikt over een aanpassing van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs (BZA) in verband met een beperking van de loondoorbetaling vanaf het tweede ziektejaar tot 70% van het loon over de verlofuren bij ziekte. Dit is conform de Verklaring van de in de Stichting van de Arbeid (STAR) vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en werknemers van 5 november 2004. Deze organisaties zijn overeengekomen dat de loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren in totaal niet meer zal zijn dan 170% van het laatst verdiende loon en dat de bestaande arbeidsvoorwaardelijke afspraken in die zin worden aangepast.

Tevens is in navolging van een besluit van de Ministerraad van 6 februari 2004 de bepaling dat ingeval van een dienstongeval 100% van de bezoldiging wordt doorbetaald, vervallen. Daarvoor in de plaats is – in overeenstemming van het genoemde besluit van de Ministerraad - een met de werkgeversaansprakelijkheid cf. het Burgerlijk Wetboek overeenkomende bepaling opgenomen die:

- a. materieel de werkgeversaansprakelijkheid jegens de werknemer cf. het BW vastlegt, en
- b. inhoudt dat de werkgever in individuele gevallen een vergoeding van (de) schade aan de werknemer kan verlenen.

#### **2.1 Samenvatting**

Belangrijkste onderdelen van de afspraak over het tweede ziektejaar zijn:

- de loondoorbetaling vanaf het tweede ziektejaar wordt beperkt tot 70% over de verlofuren wegens ziekte;
- de regeling voor dienstongevallen wordt binnen de kaders van de bovengenoemde MR besluitvorming aangepast, met het Burgerlijk Wetboek als richtpunt;
- bij het verrichten van door de bedrijfsarts met het oog op reïntegratie wenselijk geachte arbeid, voor zover die arbeid reële loonwaarde heeft, wordt over de uren waarin die arbeid wordt verricht, het loon betaald van de betrekking waarin men ziek is;
- bij scholing t.b.v. reïntegratie blijft sprake van ziekteverlof, derhalve 70 % loondoorbetaling, tenzij die scholing plaatsvindt binnen de hierboven genoemde arbeid met reële loonwaarde;
- indien in het derde ziektejaar door in gebreke blijven van de werkgever, de zieke werknemer nog niet in de WAO/WIA zit, geldt een loondoorbetalingsverplichting van 80 % in plaats van 70%.

#### **2.2 Beperking loondoorbetalingsverplichting conform STAR-akkoord**

Artikel 4 BZA, waarin de loondoorbetaling aan de betrokkene was geregeld die geheel of voor meer dan 55% van zijn betrekking verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geniet, wordt zodanig aangepast dat de betrokkene die geheel of gedeeltelijk wegens ziekte verhinderd is zijn dienstbetrekking te vervullen, de eerste twaalf maanden ziekte of arbeidsongeschiktheid zijn volle bezoldiging behoudt en vervolgens over de verlofuren wegens ziekte 70% van zijn bezoldiging tot het einde van zijn dienstverband krijgt uitbetaald. Over gewerkte uren ontvangt de betrokkene uiteraard zijn volle bezoldiging. Er is sprake van een ononderbroken periode van ongeschiktheid indien de ziekteperioden elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen. Er moet derhalve sprake zijn van een periode van meer dan 4 weken

herstel wil weer een nieuwe periode van 12 maanden aanvangen. Als een betrokkene bijvoorbeeld frequent ziek is en de periode van herstel in het eerste jaar is telkens korter dan 4 weken, dan wordt de 70% na 12 maanden derhalve over de verlofuren wegens ziekte in de dertiende maand toegepast. De eerste ziektedag is de eerste dag waarop betrokkene ziekteverlof geniet. Onder verlofuren wegens ziekte moet in dit verband worden verstaan het ziekteverlof dat wordt genoten over alle taken die een betrokkene uitvoert. Voor een leerkracht betreft dit de lesgebonden en niet-lesgebonden taken. Indien in het derde ziektejaar door in gebreke blijven van de werkgever, de zieke werknemer nog niet in de WAO of WIA zit, geldt een loondoorbetalingsverplichting over de verlofuren wegens ziekte van 80%. In alle overige gevallen blijft dit 70%.

Het uitgangspunt van de loondoorbetalingsverplichting gedurende het tweede ziektejaar is derhalve - conform de afspraak in de Stichting van de Arbeid - dat over de niet-gewerkte uren in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid 70% van het loon wordt doorbetaald. Artikel 5, waarin de loondoorbetaling was geregeld aan de betrokkene die voor ten hoogste 55% van zijn betrekking verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geniet, komt gelet op dit uitgangspunt te vervallen. Het onderscheid tussen de artikelen 4 en 5, dat tot uiting kwam in de hoogte van de loondoorbetaling in het tweede ziektejaar, is gelet op het gekozen uitgangspunt met betrekking tot de loondoorbetalingsverplichting vanaf het tweede ziektejaar immers niet meer relevant.

### **2.3 Dienstongevallen**

In artikel 6 van het BZA wordt een nieuwe bepaling opgenomen in verband met ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door het werk. Dit in verband met de beslissing van de Ministerraad dat de collectieve regeling met betrekking tot ziekte en arbeidsongeschiktheid, veroorzaakt door het werk, dient te vervallen.

In de regeling wordt een bepaling opgenomen overeenkomstig artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek (het bevoegd gezag en de betrokkene zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen). Het bevoegd gezag kan uit hoofde van deze verplichting tot goed werkgeverschap naar hetgeen met het oog op de omstandigheden redelijk is te achten de werknemer schadeloos stellen, kosten vergoeden of overigens een geldelijke tegemoetkoming verlenen.

Tevens worden de artikelen 7:658, eerste – en tweede lid, Burgerlijk Wetboek doorvertaald in het BZA, waarin de zogenaamde zorgplicht van de werkgever is neergelegd. Op grond van die bepalingen is de werkgever verplicht de werktuigen, hulpmiddelen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de betrokkene in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Verder is het bevoegd gezag jegens de betrokkene aansprakelijk voor de schade die de betrokkene in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij het aantoonbaar is dat het de bovengenoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van betrokkene.

De schadeloosstelling vergoedt tenminste de loonschade van de betrokkene tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid, voor zover deze niet wordt gedekt door het recht van de werknemer op loondoorbetaling bij ziekte of op een wettelijke of bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering. Er zijn dus twee mogelijke titels tot schadevergoeding: enerzijds uit hoofde van het niet-nakomen van goed werkgeverschap en anderzijds uit hoofde van het niet-nakomen van de zorgplicht op grond van het

tweede lid. Vanuit goed werkgeverschap kan derhalve in voorkomende gevallen tot schadevergoeding worden overgegaan waarin de werkgever op zich aan zijn (zorg) verplichtingen heeft voldaan.

#### **2.4 Verrichten van andere, wenselijk geachte arbeid**

Verder zal een bepaling worden opgenomen dat bij het verrichten van door de Arbo-dienst of het reïntegratiebedrijf met het oog op reïntegratie wenselijk geachte arbeid in het tweede ziektejaar (bijvoorbeeld een arbeidsongeschikte leraar die wel als remedial teacher aan de slag kan of werkzaamheden in een onderwijsondersteunende functie kan verrichten), over de uren waarin die arbeid wordt verricht, het loon wordt betaald van de betrekking waarin men ziek is. Dus: de verlaging van de loondoorbetaling naar 70% komt voor wat betreft die gewerkte uren te vervallen.

Onder wenselijk geachte arbeid wordt in dit verband niet verstaan het werken op arbeidstherapeutische basis. Ingeval van arbeid op therapeutische basis blijft sprake van ziekteverlof. Voor wat betreft het onderscheid met andere wenselijk geachte arbeid kan worden aangesloten bij de uitgangspunten die het UWV hanteert voor arbeid op therapeutische basis. Op basis van die uitgangspunten moeten de activiteiten die iemand uitvoert op arbeidstherapeutische basis aan de volgende eisen voldoen:

1. De activiteiten moeten binnen een van tevoren aangegeven periode uitgevoerd worden
2. De periode mag niet langer dan 6 weken zijn
3. De werkzaamheden moeten deel uitmaken van een opbouwend reïntegratietraject
4. Het mag géén bestaande functie zijn die in de CAO staat omschreven
5. Het moet een gecreëerde functie zijn
6. Er moet te allen tijde begeleiding aanwezig zijn
7. De persoon moet op elk moment weg kunnen gaan.

Het gaat derhalve – kort samengevat – om activiteiten zonder loonwaarde die over een beperkte periode plaatsvinden.

Bij scholing ten behoeve van reïntegratie blijft sprake van ziekteverlof, derhalve 70 % loondoorbetaling in het tweede ziektejaar, tenzij die scholing plaats vindt binnen het kader van de hierboven genoemde arbeid met reële loonwaarde.

#### **2.5 Aanpassing artikel 20 (ontslag wegens arbeidsongeschiktheid)**

Verder zal artikel 20 BZA worden aangepast in verband met de aanpassing van artikel 7:670 BW in het kader van de Wet verlenging van de loondoorbetalingverplichting bij ziekte. Daarmee werkt deze aanpassing van het BW materieel ook ten opzichte van het personeel in het openbaar onderwijs. De aanpassing van artikel 20 van het BZA aan het gewijzigde artikel 7: 670 BW houdt in dat de ontslagtermijn van twee jaar bij arbeidsongeschiktheid wordt verlengd in de situatie dat de wachttijd voor het recht op een uitkering op grond van de WAO, die op grond van de Wet verlenging van de loondoorbetalingverplichting bij ziekte 104 weken bedraagt, wordt verlengd door het UWV op gezamenlijk verzoek van werknemer en werkgever (artikel 19, zevende lid WAO), dan wel indien de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen onvoldoende nakomt of onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht (artikel 71a, negende lid, WAO). De duur van de verlenging van de ontslagtermijn zoals opgenomen in artikel 20 BZA is gelijk aan de duur waarmee de wachttijd WAO is verlengd. Tevens vindt verlenging van de ontslagtermijn plaats met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte van de arbeidsongeschiktheid bij het UWV later doet dan is voorgeschreven in

artikel 38, eerste lid van de Ziektewet (uiterlijk op de eerste dag nadat de ongeschiktheid van de werknemer 13 weken heeft geduurd).

### **2.6 Aanpassing artikel 39 (ziekte na ontslag)**

In overeenstemming met de verlaging van de ziekte-uitkering in het tweede ziektejaar is de ziekte-uitkering na ontslag, zoals deze is neergelegd in artikel 39, na de eerste 12 maanden ziekte, waarin de volledige bezoldiging wordt betaald, verlaagd tot eveneens 70% van het laatst verdiende loon. Het artikel is in overeenstemming gebracht met deze beperking van de loondoorbetaling tot 70% vanaf het tweede ziektejaar.

### **2.7 Overgangsrecht**

Het overgangsrecht in verband met de verlaging van de loondoorbetaling in het tweede ziektejaar voorziet er in dat de verlaging niet eerder dan per 1 april 2005 effect heeft.

Het BZA zoals het luidde voordat het wijzigingsbesluit in verband met de beperking van de loondoorbetaling in het tweede ziektejaar wordt gepubliceerd, blijft uitsluitend van toepassing op degene wiens eerste dag van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte is gelegen voor 1 januari 2004. Degenen die op of na 1 januari 2004 ziek zijn geworden vallen in principe met ingang van 1 januari 2004 onder het nieuwe regime, echter de gevolgen daarvan worden pas geëffectueerd met ingang van 1 april 2005. Dit betekent dat de beperking van de doorbetaling van de bezoldiging formeel weliswaar is ingegaan voor degenen die ziek of arbeidsongeschikt zijn geworden op of na 1 januari 2004, maar niet ten uitvoer wordt gebracht voor 1 april 2005. Vanaf die datum ontvangen deze betrokkenen het percentage van de bezoldiging waarop zij gelet op de aanvangsdatum van de ziekte of arbeidsongeschiktheid op basis van de aangepaste regeling recht hebben.

Voor de toepassing van die overgangsbepaling worden perioden van ongeschiktheid tot werken geacht eenzelfde, niet onderbroken periode van ongeschiktheid te vormen, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Bij de vaststelling van de periode van vier weken blijven perioden, waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, buiten beschouwing.