

***Ziekte en arbeidsongeschiktheidregeling  
Hoger Beroepsonderwijs (ZAHBO)***

## Colofon

Titel:

**Ziekte en arbeidsongeschiktheidsregeling Hoger Beroepsonderwijs (ZAHBO)**  
Den Haag, HBO-raad, 2000 (laatstelijk gewijzigd in september 2010)

Uitgave:

HBO-raad, vereniging van hogescholen

Functiegebied arbeidsvoorwaarden

Postbus 123

2501 CC Den Haag

telefoon : 070 312 21 21

fax : 070 312 21 00

e-mail : [post@hbo-raad.nl](mailto:post@hbo-raad.nl)

URL : <http://www.hbo-raad.nl>

© 2000: HBO-raad

*Deze tekst mag onbeperkt gekopieerd worden. Bij overname - geheel of gedeeltelijk – in druk, op microfilm of anderszins, dient van tevoren toestemming verkregen te worden van de HBO-raad. De integrale cao-tekst alsmede de actuele versie van bijbehorende regelingen zijn ook te raadplegen via de HBO-raad-homepage.*

## **Inhoud**

Artikel 1. Begripsbepalingen .....	4
Artikel 2. Bedrijfsgezondheidszorg.....	5
Artikel 3. Ziekte en arbeidsongeschiktheid.....	5
Artikel 4. Verlof wegens ziekte .....	6
Artikel 4a Overgangsrecht i.v.m. vermindering loondoorbetaling .....	7
Artikel 4b Verkorte wachttijd .....	7
Artikel 5. Gedeeltelijke werkhervatting .....	7
Artikel 6. is vervallen.....	7
Artikel 7. Voortgezet verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid binnen vier weken .....	7
Artikel 8. Controle bij hervatting .....	7
Artikel 9. Zwangerschaps- en bevallingsverlof.....	8
Artikel 10. Besmettelijke ziekten van derden .....	8
Artikel 11. Reïntegratie van zieke betrokkenen .....	8
Artikel 12. Onderzoek naar het recht op een WAO uitkering.....	8
Artikel 13. Kortingen in verband met inkomsten uit wenselijk geachte arbeid .....	9
Artikel 14. Geen aanspraak op inkomen .....	9
Artikel 15. Staken van inkomen.....	9
Artikel 16. Uitbetaling en uitkering aan anderen .....	10
Artikel 17. Onderzoek tijdens verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid .....	10
Artikel 18. Onderzoek ondanks dienstvervulling.....	11
Artikel 19. Second opinion UWV .....	11
Artikel 20. Ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor de eigen arbeid.....	11
Artikel 20a Ontslag in verband met niet meewerken aan reïntegratie .....	13
Artikel 20b. Gedeeltelijk ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor de eigen arbeid.....	13
Artikel 21 t/m. 32 zijn vervallen .....	13
Artikel 33. Scholing en opleiding .....	13
Artikel 34. Onbeloonde activiteiten .....	13
Artikel 35. Uitvoeringsvoorschriften .....	13
Artikel 36 en 37 zijn vervallen.....	13
Artikel 38. Algemeen neerwaartse wijzigingen .....	13
Artikel 39. Aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na ontslag of beëindiging van het dienstverband .....	13
Artikel 40. Voorwaarden en verplichtingen bij het verkrijgen van aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na beëindiging van het dienstverband.....	14
Artikel 41 is vervallen.....	15
Artikel 42. Ziektekosten.....	15
Artikel 43. Terugbetaling en terugvordering.....	15
Artikel 44. Onvervreemdbaarheid van inkomen of uitkering .....	16
Artikel 45 is vervallen.....	16
Artikel 46. Tervisielegging .....	16
Artikel 47.Overgangsbepaling .....	16
Artikel 48. Citeertitel en inwerkingtreding van deze regeling .....	16

Uitvoeringsvoorschriften Suppletierегeling zijn vervallen

*Partijen, nader aangeduid als de HBO-raad, Vereniging van hogescholen, en de organisaties van werknemers die als partijen optreden bij de cao-hbo zijn, gelet op artikel 4.5 eerste en vijfde lid van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek; de artikelen 5, 16 en 17 van het Besluit 528 van 6 december 1999 houdende verdere vermindering van overheidsregels van rechtspositionele aard op het terrein van hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (Besluit decentralisatie arbeidsvoorwaardenvorming universiteiten, hogescholen en onderzoeksinstituten); de artikelen 5, eerste lid, 6 en 14 van het Convenant Decentralisatie Arbeidsvoorwaardenvorming Hogescholen van 1 juni 1999; het bepaalde in de cao-Hoger Beroepsonderwijs;*

*overeengekomen de  
Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Hoger Beroepsonderwijs (ZAHBO).*

## **Artikel 1 Begripsbepalingen**

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *partijen*: de HBO-raad, Vereniging van hogescholen, en de organisaties van werknemers, die als partij optreden bij de cao-hbo: collectieve arbeidsovereenkomst Hoger Beroepsonderwijs;
  - b. *instelling*: een hogeschool zoals genoemd in de cao-hbo;
  - c. *betrokkene*: een werknemer, die een dienstverband heeft met een instelling als bedoeld onder b; of bij een door partijen aangewezen andere werkgever met dien verstande dat de betrokkene die ter zake van zijn arbeidsverhouding niet als overheidswerknemer in de zin van de WPA wordt aangemerkt, of de betrokkene die lid is van het college van bestuur van een instelling, het lid van het algemeen bestuur van een instelling, het lid van de raad van bestuur van een instelling aan deze regeling geen aanspraken kan ontlenen;
  - d. *werkgever*: het College van Bestuur, de Centrale Directie en de Raad van Bestuur, in bijzondere gevallen het Bestuur van de Vereniging of Stichting;
  - e. *vervallen*
  - f. *inkomen*: het inkomen, zoals gedefinieerd in de cao-hbo;
  - g. *inkomsten*: datgene wat aan geld middels arbeid dan wel wettelijke uitkeringen wordt verkregen"
  - h. *arbodienst*: een door de werkgever aangewezen uitvoeringsinstelling voor bedrijfsgezondheidszorg;
  - i. *geneeskundig onderzoek*: een onderzoek door of namens het UWV, dan wel een voor rekening van de werkgever komend onderzoek door de bedrijfsgezondheidsdienst;
  - j. *geneeskundige verklaring*: een verklaring, afgegeven op grond van het geneeskundig onderzoek;
  - k. *bedrijfsgezondheidskundige begeleiding*: de begeleiding door of namens een arbodienst, gericht op het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid, dan wel op het eindigen daarvan.
  - l. *WPA*: de Wet privatisering ABP;
  - m. *WAO*: de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering;
  - n. *AAW*: de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet;
  - o. *UWV*: het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen;
  - p. *pensioenreglement*: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
  - q. *arbeidsongeschiktheid*: arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA, of artikel 18 lid 1 van de WAO;
  - r. *arbeidsongeschiktheidsuitkering*: een uit enig dienstverband van de betrokkene voortvloeiende en aan hem periodiek uitbetaalde uitkering terzake van onder p gedefinieerde arbeidsongeschiktheid;
  - s. *wenselijk geachte arbeid*: alle arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is, rekening houdend met de beperkingen zoals vastgesteld door de ARBO–dienst danwel het reïntegratiebedrijf. Onder wenselijk geachte arbeid wordt niet verstaan arbeidstherapeutisch werk, volgend de definitie van het UWV.
- Onder arbeidstherapeutisch werk wordt verstaan:
- a. activiteiten die binnen een tevoren aangegeven periode uitgevoerd moeten worden;
  - b. waarvan de periode niet langer mag zijn dan zes weken;

- c. waarbij de activiteiten deel uitmaken van een opbouwend reïntegratietraject;
  - d. waarbij het niet mag gaan om een bestaande omschreven functie;
  - e. waarbij het moet gaan om een gecreëerde functie;
  - f. waarbij te allen tijde begeleiding aanwezig moet zijn;
  - g. waarbij de betrokkene op elk moment weg moet kunnen gaan.
  - t. *passende arbeid*: arbeid, die voor de krachten en bekwaamheden van de betrokkene is berekend, en die met het oog op zijn opleiding en, zijn vroeger beroep hem in billijkheid kan worden opgedragen, om ter plaatse waar hij arbeid verricht of het laatst heeft verricht, of op een naburige soortgelijke plaats te verdienen hetgeen lichamelijk en geestelijk gezonde personen van dezelfde soort en van soortgelijke opleiding, op zodanige plaats met arbeid gewoonlijk verdienen;
  - u. *gangbare arbeid*: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is en waarmee hij kan verdienen, hetgeen gezonde personen met soortgelijke opleiding en ervaring, ter plaatse waar hij arbeid verricht of het laatst heeft verricht, of in de omgeving daarvan, met arbeid gewoonlijk verdienen.
- Niet daaronder wordt verstaan een dienstverband in de zin van de Wet op de sociale werkvoorziening;
- v. *WAO uitkering*: een op grond van de WAO toegekende arbeidsongeschiktheidsuitkering;
  - w. *werkloosheidsuitkering*: een periodieke uitkering terzake van ontslag of werkloosheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene;
  - x. *wachttijd*: de periode voorafgaand het recht op een uitkering op grond van de WIA, conform artikel 23 van de WIA
  - y. *suppletie*: een uitkering na ontslag krachtens artikel 21 van de ZAHBO die onmiddellijk voorafgaande aan deze versie van de ZAHBO regeling van kracht was terzake van een op het moment van ontslag bestaande arbeidsongeschiktheid van minder dan 80% in de zin van de WAO;
  - z. *invaliditeitspensioen*: een invaliditeitspensioen als bedoeld in paragraaf 8 van het pensioenreglement;
  - aa. *herplaatsingstoelage*: een toelage bij herplaatsing als bedoeld in paragraaf 9 van het pensioenreglement;
  - bb. *ZW*: de Ziektewet;
  - cc. *ZW-uitkering*: ziekgeld als bedoeld in artikel 19 van de Ziektewet;
  - dd. *WW*: de Werkloosheidswet;
  - ee. *BWRHBO*: de bovenwettelijke werkloosheidsregeling Hoger beroepsonderwijs;
  - ff. *WIA*: de wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
  - gg. *WGA-uitkering*: de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsongeschikten, zoals bedoeld in hoofdstuk 7 van de WIA;
  - hh. *IVA-uitkering*: de uitkering uit hoofde van de inkomensverzekering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten, zoals bedoeld in hoofdstuk 6 van de WIA;
  - ii. *AAOP-uitkering*: de uitkering uit hoofde van het ABP arbeidsongeschiktheidspensioen;

## **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 arbodienst in samenwerking met de werkgever.
3. De betrokkene is gehouden mee te werken aan geneeskundig onderzoek en bedrijfsgezondheidskundige 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 betrokkene de werkgever verzoeken hem in verband hiermee aan een onderzoek vanwege de arbodienst te onderwerpen.

## **Artikel 3 Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

1. De betrokkene, die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, geniet van rechtswege geheel of gedeeltelijk verlof.
2. Onder zijn arbeid wordt verstaan de functie van betrokkene, dan wel het samenstel van zijn werkzaamheden en de voorwaarden waaronder die verricht worden.
3. Tijdens het geheel of gedeeltelijk verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt het

dienstverband van de betrokkene geacht naar aard en omvang ongewijzigd te blijven, zulks onverminderd:

- 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 de 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 de dienstverband op grond van gewichtige redenen, waaronder de mogelijkheid om het dienstverband te doen beëindigen in verband met de opheffing van het dienstverband.

4. De betrokkene 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 UWV 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 betrokkene in dringende gevallen van medische aard de toegang verbieden tot het gebouw of de gebouwen waarin hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht. Indien blijkens een geneeskundige verklaring gevaar voor besmetting met een besmettelijke ziekte bestaat, geldt dit verbod van rechtswege.

#### **Artikel 4 Verlof wegens ziekte**

1. De betrokkene die verlof geniet wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, behoudt gedurende de periode van de eerste ziektedag tot 12 maanden na deze eerste ziektedag zijn volle inkomen en daarna in het tweede ziektejaar 70% van zijn inkomen over de verlofuren wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Indien op grond van artikel 20 wordt vastgesteld dat herstel binnen een periode van 6 maanden na 2 jaar ziekte te verwachten is, ontvangt betrokkene over deze 6 maanden eveneens 70% van zijn inkomen over de verlofuren wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid

2. Indien het UWV voor betrokkene een periode als bedoeld in artikel 25, negende lid, van de WIA vaststelt, ontvangt betrokkene over die periode 80% van zijn inkomen.

3. Gedurende de periode van zwangerschap- en bevallingsverlof, bedoeld in artikel 9, wordt de termijn van 12 maanden, bedoeld in het eerste lid, alsmede de periode die aanvangt na afloop van deze periode van 12 maanden en duurt tot 24 maanden na de eerste ziektedag, bedoeld in het eerste lid, opgeschort.

4. Indien de betrokkene een ZW-uitkering, een WW-uitkering, een BWRHBO-uitkering, een WAO-uitkering, een WIA-uitkering of of een AAOP-uitkering is toegekend, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag, waarop hij ingevolge in het eerste en tiende lid bedoelde inkomen recht heeft. Ingeval betrokkene recht heeft op een ZW-uitkering, een WW-uitkering, een BWRHBO-uitkering, een WAO-uitkering, of een WIA-uitkering uit hoofde van één of meer dienstverbanden, wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de dienstverband, waaruit het inkomen wordt doorbetaald, naar rato van het totaal aan inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstverbanden.

5. Indien, als gevolg van het handelen of het nalaten van handelingen door betrokkene, de ZW-uitkering, de WW-uitkering, de BWRHBO-uitkering, de WAO-uitkering, of de WIA-uitkering geheel of gedeeltelijk geweigerd wordt, dan wel blijvende of tijdelijke vermindering ondergaat, wordt deze uitkering voor de toepassing van het tweede lid geacht steeds onverminderd te zijn genoten.

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

7. Indien de betrokkene geen machtiging afgeeft om de ZW-uitkering, de WW-uitkering, de BWRHBO-uitkering of WAO-uitkering, danwel de WIA-uitkering te doen uitbetalen aan zijn werkgever, geeft hij daarvan onverwijld kennis aan de betrokken werkgever.

8. Met betrekking tot de loondoorbetaling in het tweede ziektejaar geldt dat het inkomen van betrokkene door de korting in verband met ziekte niet lager mag zijn dan het minimumloon, naar rato van het dienstverband.

9. Indien de toepassing van dit artikel buiten de schuld van de werknemer leidt tot kennelijke hardheid, kan de werkgever in voorkomende gevallen van het bepaalde in dit artikel afwijken.

10. In aanvulling op het eerste lid van dit artikel heeft betrokkene tot aan het moment van ontslag op grond van artikel 20 van deze regeling indien hij door redenen die buiten zijn schuld gelegen zijn, geen inkomsten geniet, recht op 70% van zijn inkomen over de verlofuren wegens ziekte.

#### **Artikel 4a. Overgangsrecht i.v.m. verminderde loondoorbetaling.**

1. In afwijking van het eerste lid van artikel 4 behoudt de betrokkene van wie de eerste ziektedag is gelegen in de periode van 1 januari 2004 tot 1 juni 2004 zijn volledige loon tot 1 juni 2005.

2. In afwijking van het eerste lid van artikel 4 geldt voor de betrokkene van wie de eerste ziektedag is gelegen in 2004 en ten aanzien van wie het naar het oordeel van de arbodienst aan geen twijfel onderhevig is dat hij door de aard van zijn ziekte niet in staat is enige arbeid te verrichten danwel te gaan verrichten, dat hij gedurende de eerste 18 maanden na de eerste ziektedag zijn volledige inkomen behoudt en gedurende de daarop volgende zes maanden 80% van zijn inkomen.

#### **Artikel 4b Verkorte wachttijd**

1 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.

2. 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 zoals bedoeld in artikel 4 lid 1.

#### **Artikel 5 Gedeeltelijke werkhervatting**

1. Indien de betrokkene gedurende de periode van twaalf maanden die aanvangt na de in het eerste lid van artikel 4 genoemde periode van twaalf maanden in het belang van zijn reïntegratie op advies van de arbodienst of het reïntegratiebedrijf wenselijk geachte arbeid verricht, krijgt hij over die uren 100% van het loon doorbetaald. Over de resterende ziekteverlofuren krijgt betrokkene 70%.

2. Indien de betrokkene tijdens de periode van 24 maanden na de eerste ziektedag in het belang van zijn reïntegratie op advies van de arbodienst of het reïntegratiebedrijf gedurende een periode van ten minste 13 weken voor ten minste 45% van zijn betrekkingsovereenkomst wenselijk geachte arbeid heeft verricht, ontvangt betrokkene, zodra hij aansluitend voor ten minste 45% van zijn betrekkingsovereenkomst de werkzaamheden behorend bij zijn eigen functie hervat, over zijn volledige betrekkingsovereenkomst 100% van zijn loon.

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

*Is vervallen.*

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

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

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

1. Ten aanzien van de betrokkene, die verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geniet, kan 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 betrokkene gedurende meer dan één jaar evenbedoeld verlof volledig heeft genoten.

2. De betrokkene, die verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geniet kan, doch niet vaker dan éénmaal in een tijdvak van één maand, de werkgever schriftelijk verzoeken hem te doen

onderwerpen 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.

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

1. De vrouwelijke betrokkene 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 betrokkene aanspraak op haar volledige loon.
3. Indien aan de vrouwelijke betrokkene 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 betrokkene 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 betrokkene niet wordt toegekend, wordt deze uitkering voor de toepassing van het derde lid geacht toch te zijn genoten.
5. De betrokkene doet ten minste vier weken voor de dag waarop de bevalling over zes weken is te verwachten aan het bevoegd gezag mededeling van de datum van ingang van het zwangerschapsverlof.

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

1. De betrokkene, die in contact staat, of kort geleden heeft gestaan, met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de Wet bestrijding infectieziekten en opsporing ziekteoorzaken bepaalde een nominatieve aangifteplicht geldt, mag zijn arbeid niet verrichten en heeft geen toegang tot de gebouwen, lokalen en terreinen, waarin en waarop hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht dan met toestemming van de 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 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 inkomen.

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

1. De werkgever is gehouden zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is, opdat de 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 voorhanden is, bevordert de werkgever de inschakeling van de betrokkene in voor hem passende arbeid bij een andere werkgever.
2. Uit hoofde van zijn verplichting, bedoeld in het eerste lid, stelt de werkgever in overeenstemming met de betrokkene een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 25 tweede lid, van de WIA. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de betrokkene regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
3. De betrokkene die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is gehouden:
  - a. gevolg te geven aan 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 als bedoeld in artikel 11, eerste lid;
  - b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 11, tweede lid;
  - c. passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.

### **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.

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

1. Indien de betrokkene in het belang van zijn genezing of zijn reïntegratie, dan wel in het kader van herplaatsing, tijdens het verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid door de arbodienst of door het UWV wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht:
  - a. worden, zolang hij aanspraak kan maken op zijn volle inkomen, de inkomsten uit deze arbeid hierop geheel in mindering gebracht;
  - b. behoudt betrokkene, in het tweede ziektejaar voor de uren dat bedoelde arbeid wordt verricht, het loon per uur in de eigen functie en over de resterende verlofuren wegens ziekte 70% van zijn loon per uur in de eigen functie. Inkomsten uit bedoelde arbeid worden hierop geheel in mindering gebracht. Artikel 5, lid 1 en 2 zijn van toepassing.
2. De in het eerste lid bedoelde kortingen worden ook toegepast indien de betrokkene tijdens het verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid op advies van de arbodienst of het reïntegratiebedrijf of het UWV 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. Tot de in het eerste en tweede lid bedoelde inkomsten wordt tevens gerekend de toelagen, onder welke benaming ook, die geacht kan worden betrekking te hebben op de arbeid, bedoeld in het eerste en tweede lid.

### **Artikel 14 Geen aanspraak op inkomen**

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

### **Artikel 15 Staken van inkomen**

1. De aanspraak op zijn inkomen 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 een 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 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 UWV gegeven voorschriften, of anderszins zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd, met dien verstande, dat te dezen voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige of diagnostische aard zijn uitgezonderd;
  - g. tijdens de verhindering om zijn dienst te verrichten, voor zichzelf of voor derden arbeid verricht, tenzij dit blijkt een geneeskundige verklaring door de arbodienst of het UWV, in het belang van zijn genezing, reïntegratie of herplaatsbaarheid gewenst wordt geacht;
  - h. in gebreke blijft op het door de arbodienst of het UWV bepaalde tijdstip en in de door hen bepaalde mate zijn arbeid of hem passende arbeid te verrichten, tenzij hij daarvoor een inmiddels ontstane, door de arbodienst of het UWV 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 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, 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 UWV overeenkomstig hoofdstuk 4 van de 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 4 van de WIA, gelden deze sancties voor betrokkene als waren zij hem opgelegd door de werkgever met dienovereenkomstige uitwerking op het inkomen.
5. De ingevolge artikel 14 of dit artikel geheel of gedeeltelijk geweigerde of vervallen verklaarde inkomen, wordt alsnog aan de betrokkene uitbetaald, wanneer het UWV bij een hernieuwd onderzoek overeenkomstig artikel 19, te zijnen gunste beslist. Eveneens wordt de geheel of gedeeltelijk geweigerde of vervallen verklaarde inkomen alsnog aan betrokkene uitbetaald ingeval, en afhankelijk van de mate waarin, het UWV naderhand van oordeel mocht zijn dat de sancties, bedoeld in het vierde lid, ten onrechte zijn opgelegd. Uitbetaling van dit inkomen vindt plaats met dien verstande, dat een uitkering ingevolge artikel 16, tweede lid, daarop in mindering wordt gebracht.

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

1. Bij verpleging van de betrokkene in een ziekeninrichting, alsmede in andere buitengewone omstandigheden, kan de uitbetaling van het inkomen geheel of gedeeltelijk aan daartoe door de betrokkene gemachtigden geschieden. Indien de betrokkene 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 het ingehouden inkomen geheel of gedeeltelijk aan daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende personen zal worden uitbetaald.

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

1. Onverminderd de artikelen 11 en 12 kan 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 onder vermelding van de mogelijkheid van een second opinion op grond van de onder artikel 19 gestelde voorwaarden.

Op verzoek van betrokkene wordt eveneens zijn behandelend arts schriftelijk in kennis gesteld van evenbedoelde conclusies.

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

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

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

3. Zodra 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 onder vermelding van de mogelijkheid van een second opinion op grond van de in artikel 19 gestelde voorwaarden. Op verzoek van de betrokkene wordt eveneens zijn behandelend arts schriftelijk in kennis gesteld van evenbedoelde conclusies.

4. Aan de betrokkene wiens lichamelijke of psychische toestand blijkt 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, voorzover deze, gezien de voordien door hem verrichte werkzaamheden redelijkerwijs passend zijn te achten.

### **Artikel 19 Second opinion 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 s, 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, danwel of de werknemer voldoende en geschikte reïntegratie-inspanningen heeft verricht.

2. De uitkomsten van het in lid 1 genoemde onderzoek worden vermeld in het reïntegratieverslag zoals bedoeld in artikel 25 lid 3 WIA.

### **Artikel 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 betrokkene doen onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek ter beantwoording van de vraag of volledige hervatting van zijn arbeid al dan niet blijvend is uitgesloten.

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

a. deze blijvende ongeschiktheid onafgebroken 2 jaar heeft geduurd en;

b. herstel binnen een periode van 6 maanden na deze 2 jaar redelijkerwijs niet is te verwachten en;

c. er bij de werkgever voor betrokkene geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn en;

d. de werknemer niet voor 35 % of minder arbeidsongeschikt is bevonden en;

e. het UWV na 2 jaar ziekte een positieve beschikking geeft op de aanvraag van de WIA-uitkering. Een negatieve beschikking die gebaseerd is op onvoldoende medewerking van de betrokkene geldt als een positieve beschikking.

3. Niet voldaan aan de voorwaarde genoemd in lid 2 sub e, is indien:

a. het UWV de aanvraag van de WIA-uitkering opschort wegens onvoldoende reïntegratie-inspanningen van de werkgever, of;

b. het besluit tot ontslag van de betrokkene door de werkgever niet binnen één jaar na afgifte van de WIA-beschikking door het UWV is genomen, of;

c. de betrokkene bezwaar of beroep instelt jegens het ontslagbesluit door de werkgever.

4. Ingeval van lid 3 vraagt de werkgever het deskundigenoordeel Overheid & Onderwijs van het UWV aan terzake de mogelijkheid tot ontslag van de betrokkene. Indien het UWV in dit deskundigenoordeel aangeeft dat ontslag mogelijk is, is aan de ontslagvoorwaarde genoemd in lid 2 sub e voldaan.

5. Bij het bepalen van de periode van twee jaar, bedoeld in het tweede lid, onder a, worden niet in aanmerking genomen perioden van afwezigheid van een vrouwelijke betrokkene wegens zwangerschaps- of bevallingsverlof of wegens door de zwangerschap of bevalling veroorzaakte ziekte in de periode van het begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof.

6. Ter bepaling van de periode van 2 jaar, bedoeld in het eerste lid, worden perioden van ongeschiktheid voor zijn betrekking samengeteld,

a. indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

b. indien zij worden onderbroken door afwezigheid wegens zwangerschaps- of bevallingsverlof of wegens door zwangerschap of bevalling veroorzaakte ziekte in de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof;

c. indien een onder b bedoelde afwezigheid wordt voorafgegaan of wordt gevolgd door een periode van arbeidsgeschiktheid, die in totaal minder dan vier weken bedraagt.

7. De procedure ter beoordeling van de medische geschiktheid voor de functie en de kansen op herstel binnen zes maanden, alsmede de aanwezigheid van de benodigde criteria voor een WIA-uitkering, vangt aan met de verzending van het aanvraagformulier voor een uitkering uit hoofde van de WIA naar de werknemer door het UWV in de 87<sup>e</sup> ziekte-week.

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

a. een arts, aangewezen door de werkgever;

b. een arts, aangewezen door betrokkene, indien hij hiertoe de wens te kennen heeft gegeven;

c. een arts van het UWV.

De conclusie van het onderzoek wordt neergelegd in een rapport, dat wordt opgesteld door de arts van het UWV. Deze doet het rapport toekomen aan de werkgever en in afschrift aan de betrokkene. Het rapport heeft het karakter van een medisch advies aan de werkgever en maakt onderdeel uit van de WIA-beschikking.

9. 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 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. De werkgever schakelt bij dit onderzoek interne of externe expertise in die gespecialiseerd is in reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

10. Bij het onderzoek, bedoeld in het negende lid, betreft de werkgever ook het oordeel van het UWV. Bij zijn oordeel betreft het UWV de reïntegratie-inspanningen van de werkgever, bedoeld in artikel 11, en van de betrokkene.

11. Indien bij het onderzoek naar de blijvende ongeschiktheid voor zijn functie, bedoeld in de voorgaande leden, het UWV van oordeel is, dat de betrokkene arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar in zijn eigen functie onder andere voorwaarden, dan wel in één of meer andere functies bij de betreffende instelling, is ontslag 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 lid 9, staat geen beroep open bij de rechter.

13. De werkgever motiveert zijn ontslag door onder meer te verwijzen naar de WIA-beschikking bedoeld in lid 2 sub e, of het deskundigenoordeel bedoeld in lid 4.

## **Artikel 20a. Ontslag in verband met niet meewerken aan reïntegratie**

1. De betrokkene 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 arbeid te verrichten;
  - b. passende 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 11, 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 UWV in en neemt dit mede in beschouwing.

## **Artikel 20b. Gedeeltelijk ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor de eigen arbeid**

1. De betrokkene die op grond van ziekten of gebreken is geraakt in een toestand van ongeschiktheid, die als gevolg van een beschikking van het UWV valt in de categorie 35 tot 80% arbeidsongeschikt en van wie na afloop van de loongerelateerde WGA-uitkering is gebleken dat hij voor minder dan 50% van zijn restverdiencapaciteit kan worden ingezet, hetzij bij de hogeschool dan wel bij een andere werkgever, heeft recht op een tijdelijke arbeidsovereenkomst met de werkgever in een omvang die minimaal gelijk is aan 50% van zijn restverdiencapaciteit tot 1 februari 2012, te weten het einde van de looptijd cao-hbo 2010-2012..

Lid 2 vervalt.

2. Wanneer sociale partners op 1 februari 2012 geen nieuwe afspraken hebben gemaakt over de groep werknemers in de categorie 35 tot 80% arbeidsongeschikt wordt de regeling genoemd in lid 1 van dit artikel voortgezet tot het moment dat deze afspraken wel zijn gemaakt. De maximum duur van de tijdelijke arbeidsovereenkomst onder deze voortgezette regeling is begrensd op 2 jaar.

*In verband met de afschaffing van de suppletieregeling vervallen de artikelen 21 t/m. 32 met ingang van 1 januari 2007. Voor de betrokkene aan wie voor deze datum ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte en gebreken blijft de regeling gelden die onmiddellijk voorafgaande aan deze versie van de ZAHBO regeling van kracht was.*

## **Artikel 33 Scholing en opleiding**

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

## **Artikel 34 Onbeloonde activiteiten**

1. De betrokkene die onbeloonde activiteiten verricht, is verplicht daarvan mededeling te doen aan de werkgever, dan wel aan de namens hem handelende uitvoeringsinstelling.
2. De betrokkene heeft voor het verrichten van bijzondere vormen van onbeloonde activiteiten voorafgaande toestemming nodig van de werkgever .

## **Artikel 35 Uitvoeringsvoorschriften**

1. Partijen stellen nadere regels vast met betrekking tot een doelmatige controle ten aanzien van de betrokkenen.
2. Partijen kunnen nadere regels stellen met betrekking tot artikel 34.

*Artikel 36 en 37 zijn vervallen.*

## **Artikel 38 Algemeen neerwaartse wijzigingen**

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

## **Artikel 39 Aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na ontslag of beëindiging van het dienstverband.**

1. De gewezen betrokkene, die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, ontstaan voor het tijdstip waarop hem ontslag is verleend, niet zijnde een ontslag op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid, dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, nadien nog ongeschikt is hem passende arbeid te verrichten, een en ander voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaarde is herplaatst in een dienstverband, behoudt gedurende zijn ongeschiktheid zijn laatstgenoten inkomen. Het in de vorige volzin bepaalde geldt slechts voor zover de termijn van 12 kalendermaanden, genoemd in artikel 4, eerste lid, nog niet is verstreken, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin de gewezen betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Na afloop van de termijn van 12 maanden ontvangt betrokkene gedurende 6 maanden doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin de gewezen betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, 70% van het laatstgenoten loon.
2. De gewezen betrokkene, die binnen vier weken na het tijdstip waarop hij is ontslagen, dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, wegens ziekte ongeschikt wordt hem passende arbeid te verrichten, ontvangt zijn laatstelijk genoten inkomen, mits hij gedurende tenminste acht weken onmiddellijk aan dat tijdstip voorafgaand in dienst is geweest. Het laatstelijk genoten inkomen wordt uitbetaald zolang de ongeschiktheid van de betrokkene duurt en voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaarde is herplaatst in een dienstverband, doch uiterlijk tot en met 52 weken na de aanvang daarvan, dan wel indien dit eerder is tot uiterlijk de eerste dag van de maand volgende op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.
3. De gewezen betrokkene met recht op een uitkering krachtens de Ziektewet heeft aanspraak op een uitkering ter hoogte van de laatstgenoten of laatstelijk genoten inkomen, als bedoeld in artikel 39, eerste en tweede lid, verminderd met de uitkering krachtens de Ziektewet.
4. Het eerste tot en met derde lid vinden geen toepassing ten aanzien van de betrokkene, die in verband met de aanvaarding van werkzaamheden van ten minste gelijke omvang als die van het beëindigde dienstverband, aanspraak kan maken op honorering, loon of inkomen, dan wel op een uitkering wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid uit hoofde van die werkzaamheden.
5. Indien de gewezen betrokkene binnen een tijdvak van vier weken nadat de volgens het eerste tot en met derde lid geregelde doorbetaling van zijn laatstelijk genoten inkomen dan wel 70% van zijn laatstelijk genoten inkomen in verband met zijn herstel is gestaakt, wederom wegens ziekte ongeschikt wordt hem passende arbeid te kunnen verrichten, wordt de nieuw opgetreden ongeschiktheid als een voortzetting van de vorige ongeschiktheid beschouwd en wordt de doorbetaling hervat. Voor het bepalen van het tijdstip, waarop de in het eerste tot en met derde lid bedoelde termijnen zijn verstreken, worden evenbedoelde perioden van ongeschiktheid, welke elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken zijn opgevolgd, samengeteld.
6. In geval van zwangerschaps- en bevallingsverlof van de gewezen vrouwelijke betrokkene wordt haar uitkering krachtens de Ziektewet aangevuld tot 100% van de laatstgenoten of laatstelijk genoten inkomen. Artikel 9, vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing. Zolang zij na de beëindiging van de in de vorige volzin bedoelde uitkeringen nog wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid ongeschikt is om haar passende arbeid te kunnen verrichten, of binnen vier weken na deze beëindiging in die zin arbeidsongeschikt wordt, is het bepaalde in het tweede, vierde 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.
7. Het bedrag van de laatstelijk genoten inkomen, bedoeld in dit artikel wordt verminderd dan wel, voor zover het reeds is uitbetaald, verrekend met:
  - a. een de betrokkene toegekende ZW-uitkering, een WW-uitkering, een BWRHBO-uitkering, een WAO-danwel WIA- uitkering, of anderszins een uitkering uit hoofde van ziekte en arbeidsongeschiktheid of werkloosheid;

- b. een de betrokkene toegekende aanvulling op de WGA-uitkering door de StichtingPensioenfonds ABP, alsmede een eventuele aanvulling op dat pensioen, als bedoeld in artikel 41, derde lid;
- c. inkomsten welke de gewezen betrokkene inmiddels mocht zijn gaan genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, daaronder mede begrepen uitkeringen terzake van ziekte en arbeidsongeschiktheid, voor zover niet afkomstig uit verzekeringen, waarvoor de premie uitsluitend voor eigen rekening van betrokkene is betaald.
8. In de gevallen, bedoeld in dit artikel, vinden de artikelen 14, 15, 16 en 17, waar mogelijk, overeenkomstige toepassing.
9. In de gevallen, bedoeld in dit artikel, wordt de uitkering krachtens de Ziektewet 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.

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

1. Ter verkrijging van de in artikel 39, eerste, tweede en vijfde lid bedoelde aanspraken, richt de gewezen betrokkene 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 betrokkene 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 betrokkene in langere termijnen geschiedt. De werkgever kan, vooruitlopende op de vaststelling van de aanspraken, uitbetalingen aan de betrokkene verrichten bij wijze van voorschot.
3. De gewezen betrokkene wordt door het aanvaarden van de vastgestelde aanspraken, bedoeld in het , eerste, tweede, vijfde en zevende lid van artikel 39, 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 betrokkene 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 39, eerste, tweede, vijfde en zevende lid bedoelde aanspraken.
5. De gewezen betrokkene 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 39, eerste, tweede, vijfde 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, vijfde en zevende lid van artikel 39, bestaat indien de gewezen betrokkene de gegevens die noodzakelijk zijn voor de vaststelling van deze aanspraken niet, niet volledig of onjuist heeft verstrekt.
7. Het recht op de aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vijfde en zevende lid van artikel 39, kan door de werkgever geheel of gedeeltelijk en al dan niet tijdelijk vervallen worden verklaard, indien de gewezen betrokkene zonder geldige redenen niet of niet langer voldoet aan de hem opgelegde verplichtingen, bedoeld in het derde, vierde en vijfde lid, alsmede indien de gewezen betrokkene niet, niet volledig of onjuiste gegevens heeft verstrekt met betrekking tot een wijziging van deze aanspraken.
8. Het recht op de aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vijfde en zevende lid van artikel 39, vervalt in ieder geval indien de gewezen betrokkene daartoe niet binnen 2 jaar na de beëindiging van zijn dienstverband een verzoek heeft ingediend.
9. Uitkeringen ingevolge de in het eerste, tweede, vijfde en zevende lid van artikel 39 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 betrokkene afwijken van de eerste volzin.

#### **Artikel 41 vervallen**

## **Artikel 42 Ziektekosten**

Door de werkgever kan in bijzondere gevallen aan de betrokkenen een tegemoetkoming worden toegekend in noodzakelijk gemaakte kosten, verband houdende met ziekte, welke de betrokkene voor zichzelf en voor zijn medebetrokkenen heeft gemaakt, indien hierin niet ingevolge een andere regeling kan worden voorzien en deze kosten redelijkerwijs niet te zijnen laste kunnen blijven.

## **Artikel 43 Terugbetaling en terugvordering**

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 inkomen of uitkering op grond van deze regeling en de bovenwettelijke werkloosheidsregeling Hoger Beroepsonderwijs, de BWRHBO:
  - 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 inkomen of uitkering op grond van de bovenwettelijke werkloosheidsregeling Hoger Beroepsonderwijs, de BWRHBO.

## **Artikel 44 Onvervreemdbaarheid van inkomen of uitkering**

1. Iedere inkomen 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 inkomen 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 45 Vervallen**

## **Artikel 46 Tervisielegging**

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

## **Artikel 47 Overgangsbepalingen**

1. De voorschriften zoals die in het Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Hoger beroepsonderwijs (ZAHBO) luiden op de dag voorafgaand aan inwerkingtreding van deze wijziging blijven van toepassing op de tijdvakken waarover zij gelding hadden.  
Voor de betrokkene wiens ongeschiktheid voor het vervullen van zijn betrekking is gelegen voor 1 januari 2004 blijft de Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Hoger beroepsonderwijs, zoals die gold op 31 december 2003 onverminderd van kracht.
2. Betrokkenen die een WAO-uitkering ontvangen, blijven hun recht behouden op de invaliditeitspensioen en/of de herplaatsingstoelage als bedoeld in het ABP Pensioenreglement. Met uitzondering van de bepalingen met betrekking tot de suppletie, geldt voor deze betrokkenen de ZAHBO die laatstelijk in september 2005 is gewijzigd. Dit laat de werking van lid 4 van dit artikel onverlet.
3. Betrokkenen die voor 1 januari 2007 een WIA-uitkering ontvangen en voor deze datum recht kregen op een bovenwettelijke uitkering op grond van het pensioenreglement of de ZAHBO, behouden hun rechten hierop.
4. Indien betrokkene vóór 1 januari 2007 op grond van artikel 20 lid 2 wordt ontslagen, heeft hij recht op een suppletie zoals bedoeld in de ZAHBO laatstelijk gewijzigd in september 2005. De artikelen 21 tot en met 35 van voornoemde ZAHBO zijn tevens van toepassing op deze betrokkene. Degene die zijn resterende verdienvermogen volledig benut in één of meer aangehouden dienstverbanden, heeft geen recht op de suppletie.

**Artikel 48 Citeertitel en inwerkingtreding van deze regeling.**

Deze regeling wordt aangehaald als Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Hoger Beroepsonderwijs (ZAHBO) en is op 17 december 1999 in werking getreden en laatstelijk gewijzigd in maart 2008.