



> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

De korpsbeheerders van de regionale politiekorpsen en van het KLPD
De voorzitter van de Raad van Toezicht van de Politieacademie
De voorzitter van het Algemeen Bestuur van de VtsPN

i.a.a.:

De korpschefs van de regionale politiekorpsen en van het KLPD
De Landelijk Kwartiermaker Nationale politie
De (fgd) Hoofdofficieren van Justitie
De voorzitter van het College van Bestuur van de Politieacademie
De algemeen directeur van de VtsPN
De directeur van de Rijksrecherche
De hoofden P&O van de politiekorpsen
De hoofden FEB van de politiekorpsen
De politievakorganisaties d.t.v. het CAOP
De leden van het LOSA

**Directoraat-Generaal
Politie**

Programma Personeel en
Materieel

Schedeldoekshaven 200
2511 EZ Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl

Contactpersoon

Y.G.P.M. Ulijn-Calame / L.A.
Keyenberg

T (070) 4266751 / 4267038
yvonne.ulijn@dgv.minvenj.nl
lennart.keyenberg@dgv.minvenj.nl
njl.nl

Kenmerk

2012-0000002408

Datum 17 januari 2012
Betreft Beleidsregel ziekte en afwezigheidsvormen

Omdat er vanuit het politieveld behoefte is aan toelichting op een aantal rechtspositionele aspecten ten aanzien van de politieambtenaar, die wegens ziekte (gedeeltelijk) niet in staat is zijn functie te vervullen, is met de politievakorganisaties recentelijk overeenstemming bereikt over de in deze brief beschreven "beleidsregel ziekte en afwezigheidsvormen". Hierbij zijn punten aan de orde gesteld waarin de rechtspositie onvoldoende duidelijk is, of er niet in voorziet. Dit heeft geleid tot nieuw beleid, waarvoor op sommige punten de regelgeving moet worden aangepast.

Met deze beleidsregel wordt beoogd om mogelijke onduidelijkheden weg te nemen en daardoor in de korpsen (meer) uniformiteit te bereiken. De Basis Voorziening Capaciteitsmanagement (en overige personeelssystemen) zullen uniforme uitgangspunten hanteren. BVCM zal daarvoor op enkele onderdelen moeten worden aangepast. Tot het moment van realisatie betekent dit dat in geval van ziekte voor die medewerker handmatig aanpassingen ten opzichte van BVCM zullen moeten plaatsvinden.

Door de komst van deze beleidsregel, trek ik tevens circulaire EA 1998/U 1685 in. Deze circulaire is opgemaakt bij de introductie van de 36-urige werkweek. Sindsdien, met name de laatste jaren zijn de daarin genoemde onderwerpen gewijzigd, opnieuw vastgesteld of elders toegelicht dan wel in regelgeving

beschreven. Om verwarring te voorkomen is het wenselijk deze circulaire in te trekken. Ik zal dit in A4 bekend maken en deze op de site PKN en cao-politie.nl als vervallen noteren.

Datum
17 januari 2012
Kenmerk
2012-000002408

In deze beleidsregel komt een groot aantal onderwerpen¹ aan de orde, te weten:

1. eerste arbeidsongeschiktheidsdag
2. arbeidsongeschiktheidsperioden ("ziekteperiode")
3. samentelling arbeidsongeschiktheidsperioden
4. loondoorbetaling bij ziekte (ook in relatie tot RPU, ouderschapsverlof en minder uren werken)
5. definitie loonvormende arbeid en reïntegratie-activiteit
6. beloning voor loonvormende arbeid of reïntegratie-activiteiten
7. operationele toelage bij ziekte en zwangerschap
8. consignatietoelage bij ziekte en zwangerschap
9. samenloop ziekteverlof en vakantieverlof
10. samenloop ziekte met schorsing of buitenfunctiestelling
11. afschrijving bij ziekte
12. jaarlijkse keuze meer of minder uren werken
13. doorbetaling salaris na ontslag in verband met ziekte
14. geen doorbetaling van bezoldiging

1. Eerste arbeidsongeschiktheidsdag²

Artikel 29, derde lid, van de Ziektewet bepaalt dat als eerste dag van de ongeschiktheid tot werken geldt de eerste werkdag waarop wegens ziekte niet is gewerkt, of het werken tijdens de werktijd is gestaakt. Meldt de ambtenaar zich op zondag ziek en is zijn eerste werkdag de maandag, dan is deze maandag de eerste arbeidsongeschiktheidsdag. Meldt de medewerker zich ziek op een werkdag gedurende de dienst, dan is deze werkdag de eerste arbeidsongeschiktheidsdag.

Hetgeen ten aanzien van de eerste arbeidsongeschiktheidsdag is bepaald in artikel 29 van de Ziektewet kwam voorheen overeen met artikel 42 Bbp, met uitzondering van buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging. Op basis van het Bbp zou voor de ambtenaar, die buitengewoon verlof **zonder** behoud van bezoldiging geniet en ziek wordt, de eerste dag na ommekomst van zijn buitengewoon verlof als eerste ziektedag worden gezien. Echter geldt op basis van de Regeling bepaling eerste werkdag (voortkomend uit de WIA) een dag van bijzonder (buitengewoon) verlof, waarop niet wordt gewerkt, als werkdag. Dit houdt in dat, als de medewerker op zo'n dag ziek wordt, op die dag de wachttijd van de WIA aanvangt.

Om dit verschil tussen het Bbp en de Regeling bepaling eerste werkdag, die gevolgen zou hebben voor de begindatum van de eventuele WIA-uitkering, op te heffen is derhalve besloten om artikel 42 Bbp dusdanig aan te passen dat de eerste dag van buitengewoon verlof, waarop de ambtenaar normaliter had gewerkt en dus

¹ In mei 2011 is het wetsvoorstel door de Kamer aangenomen waarmee het onderscheid in opbouw van vakantiedagen tussen een zieke en gezonde werknemer is opgeheven. Ook heeft de Centrale Raad van Beroep een aantal uitspraken gedaan dat bij ziekte er recht is op een opbouw van vakantie van minimaal vier weken. Een en ander wordt nog uitgewerkt in een separate regeling voor de sector politie, die nog besproken moet worden met de politievakorganisaties. Om die reden komt in dit document het onderwerp "opbouw verlof bij ziekte" niet in deze beleidsregel aan de orde.

² Zie Staatscourant 2005, nr. 249 blz. 31.

wegens ziekte geheel of gedeeltelijk niet zou zijn gewerkt, geldt als eerste ziektedag. Artikel 42 lid 2 is dan als volgt gewijzigd:

Datum
17 januari 2012
Kenmerk
2012-000002408

Art. 42 Bbp

1. Het tijdvak gedurende welke de ambtenaar en de gewezen ambtenaar aanspraak hebben

op de doorbetaling van hun bezoldiging of een bovenwettelijke ziekte-uitkering vangt aan op de eerste dag waarop:

- a) wegens ziekte geheel of gedeeltelijk niet is gewerkt;**
- b) het werken wegens ziekte geheel of gedeeltelijk is gestaakt;**
- c) wegens ziekte geheel of gedeeltelijk niet zou zijn gewerkt;**
- d) het werken wegens ziekte geheel of gedeeltelijk zou zijn gestaakt.**

2. Bij buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging is het eerste lid van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de vaststelling van de eerste ziektedag.

Naast deze wijziging ten aanzien van buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging dient het volgende in acht te worden genomen:

- Bij zgn. "eindeloopbaanverlof" is er feitelijk sprake van afscheid van het arbeidsproces (er is geen arbeidsplicht meer), alhoewel het dienstverband met de ambtenaar wel formeel in tact blijft. Als de ambtenaar tijdens eindeloopbaanverlof ziek wordt, leidt dit er niet toe dat het ziekteverzuimproces aan de orde is. De ambtenaar hoeft zich dan ook niet ziek te melden.
- Ingeval van RPU of ouderschapsverlof wordt de dag waarop er geen sprake is van RPU of ouderschapsverlof en er sprake is van ziekte tijdens geplande arbeidsuren, aangemerkt als de eerste ziektedag.
- Heeft de ambtenaar buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging dan treedt in plaats van dat buitengewoon verlof het ziekteverlof in. Bij herstel gaat - voor zover van toepassing - het buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging weer in tot de vastgestelde einddatum.
- Als "laatste" arbeidsongeschiktheidsdag wordt aangemerkt de **werkdag** voorafgaand aan:
 - de eerste **werkdag** dat de ambtenaar zijn werkzaamheden volledig hervat, of,
 - de eerste **werkdag** na zijn herplaatsing wegens arbeidsongeschiktheid.

2. Arbeidsongeschiktheidsperiode ("ziekteperiode")

Omdat de lengte van de arbeidsongeschiktheidsperiode op enig moment rechtspositionele gevolgen heeft, is het van belang dat voor de verzuimregistratie de juiste definitie van "arbeidsongeschiktheidsperiode" wordt aangehouden. Zo is de arbeidsongeschiktheidsperiode bepalend voor:

- de wachttijd voor de WIA (artikel 23 WIA), zie hieronder en zie punt 3
- de periode van ontslagbescherming (artikel 94 lid 3 Barp), zie hieronder en zie punt 3
- de loondoorbetaling (artikel 38 Bbp), zie punt 5 en 6

De arbeidsongeschiktheidsperiode duurt voort zolang de ambtenaar ongeschikt is tot het verrichten van zijn functie wegens ziekte. In de situatie waarin bijvoorbeeld een ambtenaar eerst vanwege een gebroken been en vervolgens (al dan niet gedeeltelijk gelijktijdig) vanwege een hernia ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid, is sprake van één aaneengesloten periode.

Heeft de medewerker een ziekte, maar is geen sprake van ongeschiktheid tot het volledig verrichten van zijn oorspronkelijke functie (van arbeidsverzuim) dan stopt

de arbeidsongeschiktheidsperiode. Een voorbeeld hiervan is een medewerker die een chronische darmziekte heeft, maar met deze ziekte volledig zijn functie vervult.

Datum

17 januari 2012

Kenmerk

2012-000002408

Staat een ambtenaar geregistreerd met "meer dan 0% arbeidsongeschiktheid", of te wel, hij is niet in staat zijn oorspronkelijke werkzaamheden volledig te kunnen vervullen, dan staat hij formeel als "ziek" geregistreerd (met behoud van aan ziekte verbonden rechtspositionele aanspraken en rechten/plichten).

Naar aanleiding van de Regeling verzuimregistratie (zie A4 2007 nr.4) is in het verleden de afspraak gemaakt dat, wanneer een ambtenaar ongeschikt is voor zijn arbeid, maar volledig inzetbaar is in een andere functie, in dat geval in het personeelsregistratiesysteem wordt geregistreerd als 1% ziek, om hierop zicht te houden. Als hij als ziek staat geregistreerd voor 1% maar volledig geschikt is voor het verrichten van een andere aan hem opgedragen functie in het kader van de reïntegratie, en zich wederom ziek moet melden, treedt de loonkorting niet eerder in dan na 26 weken ziekte, gerekend vanaf de tweede ziektemelding. Vanaf dat moment treedt de gebruikelijke trits in werking van 100%, 90%, 80% en 70% (zie ook punt 4).

De wet Verbetering Poortwachter stelt normen voor werkgever, werknemer en Arbodienst om werknemers zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen en geldt voor alle gevallen van arbeidsongeschiktheid. Op de werkgever rust niet alleen de verplichting op interne reïntegratie, maar ook op externe reïntegratie mocht dat aan de orde zijn. De ambtenaar kan ook zelf een aanbod doen om in passende arbeid werkzaam te zijn; de rechter acht al snel werkzaamheden passend. De eerste stap die in het kader van de wet Verbetering Poortwachter gezet moet worden is de ziekmelding.

Een uitzondering op de toepassing van de wet Verbetering Poortwachter is bij situationele arbeidsongeschiktheid. Er is dan geen sprake van ziekte analoog aan artikel 7:629 BW (het Bbp is overigens gebaseerd op artikel 76a ZW). Van situationele arbeidsongeschiktheid is sprake als de ambtenaar zich niet in staat acht tot het verrichten van de eigen werkzaamheden op grond van (dreigende) psychische of lichamelijke klachten hoewel er geen sprake is van medische beperkingen van fysieke of psychische aard. Dat betekent dat de ambtenaar zou kunnen werken maar niet bij deze werkgever of in deze functie (zie uitspraken CRvB 4-8-2005, TAR 2005-144; CRvB 1-9-2005, TAR 2006-49, en LJN AW1845).

Situationele arbeidsongeschiktheid is het risico van de werkgever en daarom heeft de ambtenaar recht op volledige doorbetaling van zijn bezoldiging. Wel hebben werkgever en ambtenaar een inspanningsverplichting voor het vinden van andere passende arbeid om zo spoedig mogelijk een einde te maken aan een (dreigende) conflictueuze situatie. Met passend wordt bedoeld alle arbeid die lichamenlijk, geestelijk en sociaal van de ambtenaar kan worden geleverd.

Op grond van het Akkoord Arbeidsvoorwaarden 2005-2007 zijn nadere afspraken gemaakt rond de reïntegratie van zieken en arbeidsongeschikten (letterlijke tekst):

Mede gezien de grote inkomensgevolgen die (gedeeltelijk) arbeidsongeschiktheid in de toekomst zal hebben ligt veel nadruk op het voorkomen daarvan middels reïntegratie. Hieronder wordt verstaan: activiteiten gericht op de inschakeling bij arbeid. Om dit te realiseren maken partijen de volgende afspraken:

- de werkgever draagt zo nodig de kosten voor medische voorzieningen die de reïntegratie bevorderen;

- het wordt mogelijk dat ieder geval van verzuim vanaf de eerste ziekte­dag desgewenst in SMT-verband wordt beoordeeld op de aard van het verzuim;
- de werkgever stelt werkzaamheden beschikbaar die passen bij de mogelijkheden die een zieke politieambtenaar heeft. Ter illustratie: een politieambtenaar in de basispolitiezorg met een gebroken been kan wellicht tijdelijk administratieve werkzaamheden verrichten. Zo nodig is de uitoefening van deze werkzaamheden afhankelijk van de gezamenlijke toestemming van de huisarts of behandelend arts en bedrijfsarts. Indien beide artsen van mening verschillen wordt het geschil voorgelegd aan een objectieve derde partij;
- een deel van de instrumenten die ten behoeve van reïntegratie ontwikkeld worden vanuit het Arboplusconvenant zullen in beginsel verplicht door de korpsen worden toegepast. Deze instrumenten worden in CGOP-verband benoemd;
- eventuele problemen ten aanzien van het vervoer naar het werk zijn tijdens de reïntegratieperiode een zorg van de werkgever en worden door hem opgelost en bekostigd;
- zo nodig vindt vanaf de eerste ziekte­dag verzuimbegeleiding plaats. De direct leiding­gevende is daarvoor verantwoordelijk maar kan de feitelijke verzuimbegeleiding zo mogelijk overdragen aan een collega of leiding­gevende uit de directe omgeving van de zieke politieambtenaar. Een dergelijke overdracht heeft geen gevolgen voor de verantwoordelijkheid van de directe leiding­gevende.

Datum

17 januari 2012

Kenmerk

2012-000002408

3. Samentelling arbeidsongeschiktheidsperioden

Als een arbeidsongeschiktheidsperiode start binnen 4 weken na de vorige arbeidsongeschiktheidsperiode, dan worden deze perioden samengeteld. Het is daarbij niet relevant, of de ongeschiktheid wordt veroorzaakt door dezelfde ziekte­oorzaak, of niet. Relevant is slechts dat ziekte de oorzaak is van de ongeschiktheid. In de situatie waarin bijvoorbeeld een ambtenaar eerst zes weken vanwege een gebroken been arbeidsongeschikt is geweest en vervolgens binnen 4 weken vanwege een hernia ongeschikt wordt tot het verrichten van zijn arbeid, worden de twee perioden samengeteld. De eerste ziekte­dag voor wat betreft de **wachttijd voor de WIA, de periode van ontslag­bescherming, en de loon­doorbetaling** is in dit geval dus de datum waarop de eerst­genoemde verzuim­periode aanving.

Uitzondering bij ziekte aaneensluitend op zwangerschaps- en bevallingsverlof

Bij ziekten die zwangerschaps­gerelateerd zijn gelden uitzonderingen als het gaat om de **wachttijd voor de WIA, de periode van ontslag­bescherming, en de loon­doorbetaling**. In het kader van het reïntegratietraject van de Wet Verbetering Poortwachter worden – voor wat betreft **de wachttijd voor de WIA** – in deze situatie perioden van ongeschiktheid alleen samengeteld, als zij direct voorafgaan en aansluiten op het zwangerschaps- of bevallingsverlof en de ongeschiktheid redelijkerwijs geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak. De toevoeging dat er sprake moet zijn van dezelfde ziekte­oorzaak is gedaan, omdat de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof langer is dan 4 weken en vrouwelijke ambtenaren zonder deze extra bepaling ten opzichte van hun mannelijke collega's in een ongelijke positie kunnen komen te verkeren.

Het bovenstaande is echter anders voor **de loon­doorbetaling en de periode van ontslag­bescherming** en dus de berekening van de eventuele datum van arbeidsongeschiktheids­ontslag. Stel dat de ongeschiktheid vóór het zwangerschaps- of bevallingsverlof (die het gevolg is van de zwangerschap) doorloopt na de periode

van het bevallingsverlof. In dat geval is de eerste verzuimdag ná afloop van het bevallingsverlof de startdatum van de periode van 2 jaar, ter bepaling van een arbeidsongeschiktheidsontslag. Het Barp (artikel 94 lid 5) stelt immers dat ziekte als gevolg van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof alsmede het zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf, niet in aanmerking mogen worden genomen bij de berekening van het tijdvak van 2 jaar.

Datum
17 januari 2012
Kenmerk
2012-0000002408

Voorbeeld 1:

Een zwangere ambtenaar is vanaf 1 februari ongeschikt wegens een gecompliceerde beenbreuk. Vanaf 1 maart tot 1 juni geniet zij zwangerschaps- en bevallingsverlof. Van 1 juni tot 1 juli is betrokkene vanwege de gecompliceerde beenbreuk ongeschikt. De ongeschiktheidsperiode van 1 februari tot 1 maart wordt samengeteld met de ongeschiktheidsperiode van 1 juni tot 1 juli voor wat betreft de **wachttijd voor de WIA, de periode van ontslagbescherming en de loondoorbetaling**; de periode van het verlof telt dus niet mee. De totale arbeidsongeschiktheidsperiode heeft 2 maanden geduurd.

Voorbeeld 2:

Een zwangere ambtenaar is vanaf 1 februari ongeschikt wegens een zweepslag. Vanaf 1 maart tot 1 juni geniet zij zwangerschaps- en bevallingsverlof. Van 1 juni tot 1 juli is betrokkene ongeschikt vanwege een griep. De ongeschiktheidsperiode van 1 februari tot 1 maart wordt niet samengeteld met de ongeschiktheidsperiode van 1 juni tot 1 juli. Er is sprake van twee aparte ongeschiktheidsperiodes van elk 1 maand. De startdatum van de **wachttijd voor de WIA, de periode van ontslagbescherming en de loondoorbetaling** zou in dit geval 1 juni zijn geweest.

Voorbeeld 3:

Een zwangere ambtenaar is vanaf 1 maart met zwangerschapsverlof. Op 2 februari ontstaat bekkeninstabiliteit waardoor zij ernstig is beperkt in haar beweging. De bekkeninstabiliteit is niet genezen op het moment dat het bevallingsverlof is beëindigd per 1 juli, de datum dat betrokkene haar werk zou moeten hervatten. Per 1 juli is zij dus nog steeds ziek als gevolg van haar zwangerschap. In dit voorbeeld is de startdatum van de **wachttijd voor de WIA** 2 februari. De startdatum voor de **loondoorbetaling** en de **periode van ontslagbescherming** is in dit geval 1 juli. De periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof telt niet mee voor de wachttijd voor de WIA.

4. Loondoorbetaling bij ziekte (ook in relatie tot RPU en ouderschapsverlof)

De medewerker die ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte heeft gedurende een tijdvak van 104 weken recht op doorbetaling van zijn bezoldiging. De hoogte van de bezoldiging is:

- de eerste 26 weken 100% van zijn bezoldiging;
- de tweede 26 weken 90% van zijn bezoldiging;
- de derde 26 weken 80% van zijn bezoldiging;
- vervolgens 70% van zijn bezoldiging.

Indien de ziekte is veroorzaakt door een dienstongeval of beroepsziekte dan geldt dat de medewerker ook na de eerste 26 weken van zijn ziekte aanspraak op doorbetaling van de volledige bezoldiging (100%) blijft behouden.

Een uitzondering op het bovenstaande ten aanzien van de loonkorting bij ziekte is thans formeel gemaakt voor "schrijnende gevallen" naar aanleiding van een standpunt van de Raad van Hoofdcommissarissen uit oktober 2005. Dit standpunt ziet op het niet toepassen van de loonkorting bij schrijnende gevallen (bijv. terminale ziekte). Op advies van de rechtbank van Amsterdam (23 juni 2009) hebben werkgever en bonden afgesproken om dit buitenwettelijke beleid - gebaseerd op het RHC standpunt - om te zetten in staand beleid om de loonkorting op het salaris bij (langdurige) ziekte zoals genoemd in artikel 38 Bbp niet toe te passen.

Datum
17 januari 2012
Kenmerk
2012-0000002408

Tekstextract uit genoemde brief:

Met deze brief wil ik tevens, in aanvulling op mijn mondelinge toelichting in de bijeenkomst van de RHC d.d. 2 november 2005, een beroep doen op uw medewerking ter bevestiging van het aan mij verleende mandaat als medeonderhandelaar. Zoals u weet is het overleg met de vakorganisaties betreffende de uitwerking van het Sociaal Akkoord van het Kabinet in dit voorjaar onder andere op het punt loonbetaling eerste en tweede ziektejaar vastgelopen. De thans bereikte overeenkomst op dit punt is mede totstandgekomen door een toezegging mijnerzijds dat werkgevers in de politiesector zich ten opzichte van het korten in salaris van werknemers die terminaal ziek zijn, terughoudend zullen opstellen. Omdat hierover formeel geen afspraken kunnen worden gemaakt en een definitie hierover nimmer sluitend kan worden gemaakt, is mijn uitspraak dat de betreffende korpsleidingen zich op dit punt als een goed werkgever zullen opstellen door de vakorganisaties als een zgn. 'herenafpraak' geaccepteerd.

Ook hebben werkgever en bonden nieuwe afspraken gemaakt om een uitzonderingspositie in het leven te roepen op in het geval van zwangerschap of bevalling gerelateerde ziekte en orgaandonatie. Deze uitzonderingspositie op artikel 38 Bbp geldt vanwege een wettelijke voorziening, die afwijkt van de hoofdregel. Dit betekent dat bij zwangerschap of bevalling gerelateerde ziekte en orgaandonatie er geen loonkorting bij de medewerker plaatsvindt.

In deze gevallen wordt een wettelijke uitkering (tot het maximum dagloon) verstrekt ingeval van verzuim:

- Als de ziekte het gevolg is van zwangerschap of bevalling (artikel 19 tweede lid Ziektewet)
- Tijdens de periode van zwangerschap- en bevallingsverlof (hoofdstuk 3 wet Arbeid en Zorg)
- Wegens orgaandonatie (artikel 29 tweede lid onder e. Ziektewet)

Het is logisch in genoemde situaties geen loonkorting toe te passen ongeacht of de bezoldiging hoger is dan het maximum dagloon. De wettelijke uitkering wordt door UWV (met machtiging van betrokkene) aan de politiewerkgever betaald. Zou in deze gevallen tot loonkorting worden overgaan dan dient hetgeen aan wettelijke uitkering hoger is dan de gekorte bezoldiging, alsnog door de politiewerkgever aan betrokkene te worden nabetaald.

Toepassing loonkorting bij samenloop ziekte met RPU en/of ouderschapsverlof

In afwijking van het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2001-2003 hebben werkgever en bonden, na nieuwe afspraken in het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2005-2007, een informele afspraak gemaakt over de korting bij ziekte in geval van RPU en ouderschapsverlof. Deze afspraak is nu geformaliseerd.

Ten aanzien van de samenloop ziekte met RPU en/of ouderschapsverlof is overeengekomen dat:

1. De korting van loondoorbetaling bij ziekte (en eventuele toeslag reïntegratie etc.) wordt berekend over het voltijdsalaris;
2. Indien de korting op het salaris als gevolg van toepassing loondoorbetaling bij ziekte groter is dan de inhouding als gevolg van één van de twee genoemde afwezigheidsvormen, vervalt de laatstgenoemde inhouding en wordt de korting van de loondoorbetaling bij ziekte toegepast.
3. Indien de inhouding op het salaris van één van de twee genoemde afwezigheidsvormen groter is dan de korting van de loondoorbetaling bij ziekte, blijft de inhouding van de afwezigheidsvorm gelden en blijft de korting bij ziekte achterwege.

Datum

17 januari 2012

Kenmerk

2012-0000002408

Conclusie: óf de korting in verband met de afwezigheidsvorm óf de korting van loondoorbetaling bij ziekte wordt toegepast.

5. Definitie loonvormende arbeid en reïntegratieactiviteit

Loonvormende arbeid is arbeid die gericht is op het leveren van productie. Het zogenaamd (arbeids)therapeutisch werken valt hier niet onder, omdat het leveren van productie niet het doel is van deze werkzaamheden.

Tot een reïntegratieactiviteit behoren de volgende op het geheel of gedeeltelijk terugkeren in het arbeidsproces of de werkhervatting bij de eigen of een andere werkgever gerichte activiteiten die in het plan van aanpak tussen werkgever en ambtenaar zijn overeengekomen:

1. de op advies van arbodeskundigen (bijv. bedrijfsarts, psycholoog, arbeidsdeskundige) of reïntegratiebedrijf voor reïntegratie wenselijke arbeid (het zogenaamde (arbeids)therapeutisch werken);
2. de op advies van arbodeskundigen of reïntegratiebedrijf noodzakelijke scholing, voor zover die gevolgd wordt binnen het kader van de bedoelde wenselijke arbeid;
3. de tussen de werkgever en ambtenaar overeengekomen medische behandelingen gericht op herstel;
4. overige activiteiten, die door de werkgever en ambtenaar expliciet zijn opgenomen in het plan van aanpak.

Voorbeeld A reïntegratieactiviteit:

1. Een voltijdambtenaar is 14 maanden ziek;
2. Per week is sprake van:
 - 10 uur voor reïntegratie wenselijke arbeid;
 - 3 uur voor reïntegratie noodzakelijke scholing binnen het kader van voor reïntegratie wenselijke arbeid (opgenomen in het reïntegratieplan);
 - 4 uur paramedische behandeling, bijvoorbeeld bij een fysiotherapeut, gericht op herstel zoals overeengekomen in het plan van aanpak.

Er is in dit voorbeeld bij alle drie gedachtestrepen onder punt 2 sprake van reïntegratieactiviteiten. De ambtenaar heeft dus deels aanspraak op een beloning naast het loon bij ziekte. Uitgangspunt voor de beloning is zodoende 17 uur per week (10 + 3 + 4). De voltijdambtenaar valt hiermee in de categorie van "meer dan 35% en maximaal 80% van het gebruikelijke aantal uren" en heeft aanspraak op 96% van zijn bezoldiging (zie tabel onder 6).

Voorbeeld B reïntegratieactiviteit:

1. Een voltijdambtenaar is 19 maanden ziek;
2. Per week is sprake van:
 - 5 uur voor reïntegratie wenselijke arbeid;

- 3 uur voor reïntegratie noodzakelijke scholing binnen het kader van voor reïntegratie wenselijke arbeid (opgenomen in het reïntegratieplan);
- 8 uur paramedische behandeling, bijvoorbeeld bij een fysiotherapeut, gericht op herstel welke niet is overeengekomen in het plan van aanpak.

Datum

17 januari 2012

Kenmerk

2012-0000002408

Er is in dit voorbeeld bij de eerste twee gedachtestrepen onder punt 2 sprake van reïntegratieactiviteiten (de bedoelde arbeid en de bedoelde scholing) en bij het derde gedachtestreepje niet. De medische behandeling is namelijk niet overeengekomen in het plan van aanpak. De ambtenaar heeft dus deels aanspraak op een beloning naast het loon bij ziekte. Uitgangspunt voor de beloning is zodoende 8 uur per week (5 + 3). De voltijdambtenaar valt hiermee in de categorie van "minder dan 35% van het gebruikelijke aantal uren" en heeft aanspraak op 80,5% van zijn bezoldiging (zie tabel bij 6).

In de regel is het de direct leidinggevende van de ambtenaar die namens de werkgever het plan van aanpak samen met de ambtenaar uiterlijk in de 8e verzuimweek opstelt. De bedrijfsarts adviseert de leidinggevende over de mate van arbeidsgeschiktheid van de ambtenaar en doet desgewenst voorstellen over noodzakelijke en nuttige interventies en bijstelling van het plan van aanpak. Activiteiten die niet zijn opgenomen in het plan van aanpak, vallen niet onder bovenstaande definitie van reïntegratieactiviteit.

De medewerker ontvangt de beloning voor zolang hij de loonvormende arbeid en/of reïntegratieactiviteiten verricht. Vanaf het moment dat deze werkzaamheden c.q. activiteiten niet meer worden verricht, stopt de aanspraak op de beloning en ontvangt de medewerker de reguliere doorbetaling van de bezoldiging bij ziekte (overeenkomstig artikel 38, eerste lid, Bbp).

6. Beloning voor loonvormende arbeid of reïntegratieactiviteiten

De medewerker die langer dan 6 maanden ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, maar loonvormende arbeid of reïntegratieactiviteiten verricht, heeft naast zijn bezoldiging bij ziekte aanspraak op een beloning over die 'gewerkte' uren.

Het samenstel van de **bezoldiging tijdens ziekte** en de **beloning** bedraagt:

- Indien maximaal 35% van het gebruikelijke aantal uren wordt gewerkt: 35% van de volledige bezoldiging en 65% van de verminderde bezoldiging;
- Indien meer dan 35% en maximaal 80% van het gebruikelijke aantal uren wordt gewerkt: 80% van de volledige bezoldiging en 20% van de verminderde bezoldiging;
- Indien meer dan 80% van het gebruikelijke aantal uren wordt gewerkt: 100% van de bezoldiging.

Als bovenstaande in een tabel uitgewerkt wordt, ziet het er als volgt uit:

Gedeeltelijk ziek				Datum
	en > 80 % van het gebruikelijke aantal uren verrichten van loonvormende arbeid en/of reïntegratieactiviteiten	en tussen de 35 - 80 % van het gebruikelijke aantal uren verrichten van loonvormende arbeid en/of reïntegratieactiviteiten	en < 35 % van het gebruikelijke aantal uren verrichten van loonvormende arbeid en/of reïntegratieactiviteiten	Beroepsidentificatienummer / Kenmerk Dienstongeval/ beroepsziekte
Ziekteperiode	% doorbetaling	% doorbetaling	% doorbetaling	% doorbetaling
1^e 6 maanden	100 %	100 %	100 %	100%
na 6 maanden	100 %	98 %	93,5 %	100%
na 12 maanden	100 %	96 %	87 %	100%
na 18 maanden	100 %	94 %	80,5 %	100%

Het uitgangspunt is de hoogte van het percentage dat er wekelijks tijdens ziekte aan arbeid wordt verricht ten opzichte van de aanstellingsduur.

Bijvoorbeeld: een medewerker heeft een aanstelling van gem. 36 uur per week. Hij is ziek en werkt vanaf een bepaalde datum 6 uur per week. Hij werkt dus 16,67% van zijn aanstelling en valt daarmee binnen de categorie 0 - 35% en heeft daarmee aanspraak op de daarbij behorende beloning, n.l. dat hij 35% van zijn bezoldiging volledig en 65% van de verminderde bezoldiging ontvangt.

Als deze medewerker langer dan 6 maanden ziek is en halverwege de maand 6 uur per week gaat werken (vorm 2 uur werken op maandag, woensdag en vrijdag), dan geldt een berekening naar rato voor deze maand. De datum is bepalend waarop de 6 uur werken per week ingaat.

Voorbeeld: Op 15 juni gaat betrokkene 6 uur per week werken. In de maand juni is hij voor:

- 14 dagen volledig ziek gemeld;
- 16 dagen aangemerkt voor meer dan 0 tot 35% van zijn aanstelling te werken.

Wanneer hij die uren maakt is in de uitvoering niet relevant. Vanwege deze ratoberekening is de beloning in de maand juni 1,87%. Dit komt omdat hij gedurende de gehele maand 3,5% zou krijgen, maar er in dit geval slechts 16 dagen zijn aangemerkt waarin 0 tot 35% wordt gewerkt. Dit resulteert in 3,5% : 16/30 = 1,87%. Had betrokkene gedurende de hele maand juni 6 uur per week kunnen werken, dan zou hij recht hebben op zijn volledige beloning van 3,5% en zou zijn bezoldiging daarmee in totaal op 93,5% zijn uitgekomen.

7. Operationele toelage bij ziekte en zwangerschap

De operationele toelage wordt bij arbeidsongeschiktheid, zwangerschap en zwangerschaps- en bevallingsverlof gesteld op het bedrag dat de medewerker conform de rechtspositie in de drie perioden van vier weken, onmiddellijk voorafgaande aan de periode van vier weken waarin de ziekte is begonnen, aan toelage op grond van artikel 14 Bbp heeft genoten. Dit wordt ook wel de

vervangende inconveniëntentoeelage (VIT) genoemd. De hoogte van de VIT wordt eenmalig vastgesteld en wijzigt niet gedurende de arbeidsongeschiktheidsperiode. Als de medewerker weer ziek wordt binnen vier weken herstel, blijft de toelage doorlopen.

Datum
17 januari 2012
Kenmerk
2012-000002408

Is er sprake van gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid, dan behoudt betrokkene zijn volledige VIT (hij is immers wegens ziekte niet volledig in zijn staat zijn functie te vervullen). Heeft hij als gevolg van zijn werkelijke diensten aanspraak op operationele toeslag, dan wordt die aanspraak alleen betaald voor dat deel dat het bedrag van de VIT overstijgt.

In aanvulling op het bovenstaande hebben werkgever en bonden ook een afspraak gemaakt over de toepassing van de VIT bij zieke aspiranten. Hier is over afgesproken dat:

- de VIT wordt berekend over 3 volledige periodes van vier weken vallende binnen het praktische opleidingsdeel (m.a.w. tussenliggende instituutsperiodes worden daarbij niet betrokken).
- de VIT voor aspiranten geldt alleen tijdens een korpsperiode; bij een aansluitende instituutsperiode (waarbij de aspirant nog wegens ziekte verzuimd) wordt geen VIT toegepast, omdat er geen aanspraak bestaat op de operationele toelage (en de VIT) tijdens een instituutsperiode.

8. Consignatietoelage bij ziekte en zwangerschap

De consignatietoelage wordt bij arbeidsongeschiktheid gesteld op het bedrag dat de medewerker conform de rechtspositie in de drie periodes van vier weken, onmiddellijk voorafgaande aan de periode van vier weken waarin de ziekte is begonnen, aan toelage op grond van artikel 18 Bbp heeft genoten. De hoogte van deze vervangende toelage wordt eenmalig vastgesteld en wijzigt niet gedurende de arbeidsongeschiktheidsperiode.

In geval van ziekte als gevolg van zwangerschap en zwangerschaps- en bevallingsverlof hebben werkgever en bonden een nieuwe afspraak gemaakt. Waar aanvankelijk in deze gevallen geen VIT-consignatie gold, geldt dit nu wel. Artikel 18 Bbp wordt in dat kader gewijzigd als onderdeel van het WIA-dossier en een en ander betekent dat er dan ook aanspraak op VIT-consignatie is bij zwangerschapsgerelateerde arbeidsongeschiktheid en zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Consignatie tijdens gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid kan in principe alleen mogelijk zijn met in achtname van de medische beperkingen en/of het plan van aanpak.

9. Samenloop ziekteverlof en vakantieverlof

De ambtenaar die uit hoofde van ziekte of ongeval verhinderd is dienst te verrichten heeft ziekteverlof (zie artikel 29 Barp). Het is niet mogelijk om de ziekteverlof en vakantieverlof tegelijkertijd te genieten. De ambtenaar mag, indien het bevoegd gezag daarmee instemt, gedurende het ziekteverlof elders verblijven (dan de gewoonlijke verblijfplaats), bijvoorbeeld voor een vakantie of bezoek aan familieleden in het buitenland. Het ziekteverlof loopt in een dergelijke situatie door en wordt dus niet stopgezet of opgeschort. Het afboeken van vakantieverlof gedurende volledig ziekteverlof is niet mogelijk; bij gedeeltelijke ziekte is dat uiteraard wel mogelijk.

De ambtenaar die uit hoofde van ziekte of ongeval verhinderd is gedeeltelijk dienst te verrichten geniet gedeeltelijk ziekteverlof (zie artikel 29 Barp). Ook in deze

situatie is het niet mogelijk om deze twee soorten verlof tegelijkertijd te genieten. Wil deze ambtenaar een week naar het buitenland (bijvoorbeeld voor bezoek familie) dan dient hij voor de uren waarop hij in de betreffende week is ingeroosterd om gedeeltelijk arbeid te verrichten zijn vakantieverlof aan te spreken. Voor de overige uren is (en blijft) sprake van ziekteverlof. Indien de ambtenaar voor 15 uur aan gedeeltelijke arbeid is ingeroosterd en zijn dienstverband is 36 uur, dan dient hij 15 uur vakantieverlof aan te vragen. De overige 21 uur is de ambtenaar immers met ziekteverlof.

Datum
17 januari 2012
Kenmerk
2012-0000002408

10. Samenloop ziekte met schorsing/buiten functiestelling

Als er sprake is van samenloop ziekte met schorsing of buiten functiestelling, welke ziekte is aangevangen na aanvang van de schorsing of buiten functiestelling, dan blijft de schorsing of buiten functiestelling onverminderd gehandhaafd conform uitspraak CRvB 2005³. De ziekmelding moet worden geregistreerd in verband met doorbetaling na ontslag.

11. Afschrijving bij ziekte

Werkgever en bonden hebben een aangepast beleid afgesproken over de wijze waarop moet worden omgegaan met uren in de roostersystematiek voor de medewerker voor wie uren staan ingeroosterd en vervolgens ziek wordt, alsmede hoe dat uitpakt bij ziekte tijdens bijzondere verlofvormen zoals ouderschapsverlof, RPU, minder te werken uren etc. Dit vervangt het beleid ter zake zoals was vastgesteld in de circulaire "Rechtspositionele aspecten verbonden aan de invoering van de 36-urige werkweek bij de Sector Politie" (EA98/U1685).

Partijen hebben onderstaande werkwijze met elkaar afgesproken:

Planning van bijzondere verlofvormen:

Er wordt voor elke politieambtenaar een planning opgesteld, ongeacht of er sprake is van ziekte. Dit betekent concreet dat er een jaarrooster (per periode uitgewerkt) ligt, waarin de te werken uren per periode van te voren is vastgelegd, waarbij rekening is gehouden met:

- de aanstellingsduur per week;
- de arbeidsmodaliteiten;
- begin van het jaar bekende onbeschikbaarheden

De omvang van RPU, ouderschapsverlof, het gevulde leerrugzakje (1% uren te besteden voor opleidingsdoelen) en de "jaarlijkse keuze minder of meer uren werken":

- op te nemen in de (jaar)planning;
- niet op het op jaarbasis te werken uren op voorhand te verminderen;
- na genoten te hebben ook daadwerkelijk zo te verantwoorden.

Uitgangspunt is dat de medewerker bij ziekte, en vormen van geplande afwezigheid uitkomt op 0 uur aan het eind van het kalenderjaar. Dat houdt in dat de planner met de betrokken leidinggevende voeling moet houden over de invulling van de roosters en de verantwoording daarin!

Afschrijving van uren bij ziekte

Omdat er voor iedere medewerker een roosterplanning wordt opgesteld (ongeacht ziekte) worden ook tijdens ziekte de arbeidsuren in het systeem volgens het

³ Zie LJN AT6292 d.d. 11-5-2005.

vastgestelde rooster (t.w. indicatief rooster, perioderooster, dienstrooster, dagrooster) verantwoord.

Datum
17 januari 2012

Kenmerk
2012-0000002408

- Status van ouderschapsverlof, RPU, gevuld leerrugzakje en minder of meer uren werken (cao a la carte) in geval van ziekte tijdens deze verlofvormen en salarisgevolgen bij samenloop van ziekte met deze verlofvormen (zie ook punt 4).

1. Ouderschapsverlof

Ziekte schort het ingeplande ouderschapsverlof niet op. Met andere woorden, als een medewerker tijdens het lopende ouderschapsverlof ziek wordt, loopt dit verlof door. De medewerker krijgt het salaris doorbetaald dat hoort bij het ouderschapsverlof. Als het zich laat aanzien dat de ziekte langdurig wordt, dan zal uitsluitend op verzoek van de medewerker het ouderschapsverlof kunnen worden stopgezet. De medewerker ontvangt dan weer het oorspronkelijke salaris waarover uiteindelijk loonkorting bij ziekte plaatsvindt na 26 weken ziekte. Het verlof vervalt dan. Als de medewerker ingevolge artikel 41 lid 6 Barp het verlof heeft aangevraagd in ten hoogste drie **niet** aaneengesloten perioden van telkens tenminste één maand en de medewerker wordt ziek in een lopende periode, zal uitsluitend op verzoek van de medewerker het verlof voor die lopende deelperiode worden stopgezet. De aanspraak op de resterende deelperiode(n) blijft dan nog in tact. Is betrokkene echter ook nog ziek op het moment dat die deelperiode moet ingaan, dan vervalt dit verlof alsmede de inhouding op het salaris als gevolg van ouderschapsverlof. Als de medewerker tijdens ouderschapsverlof met zwangerschapsverlof gaat, kan zij verzoeken het ouderschapsverlof op te schorten. Daarmee dient ingestemd te worden; inhouding op het salaris blijft tijdens deze schorsing achterwege. Het opgeschorte ouderschapsverlof kan alsnog later worden opgenomen zolang het desbetreffende kind de leeftijd van 8 jaar nog niet heeft bereikt. Wanneer de medewerker ouderschapsverlof geniet en als gevolg van een dienstongeval of beroepsziekte in de zin van het Barp ziek wordt, wordt dit verlof stopgezet met ingang van de eerste ziektedag. Ook de eventuele inhouding op het salaris wordt per die datum stopgezet. Het resterende verlof ongeacht of de medewerker een aaneengesloten periode van ouderschapsverlof dan wel ouderschapsverlof verdeeld over ten hoogste drie perioden genoot, blijft staan. Het restant kan door de medewerker op een later moment alsnog worden opgenomen, met dien verstande dat er geen aanspraak op ouderschapsverlof bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt (zie artikel 6.4. WAZO en artikel 41 lid 3 Barp).

2. Samenloop ziekte en RPU

Ziekte tijdens RPU schort het RPU niet op. De uren waarop de medewerker RPU heeft, is geen werktijd. Als de medewerker dus ziek is op deze uren is hij/zij ziek op een moment dat hij/zij niet hoeft te werken. De betreffende uren kunnen dus niet op een ander moment worden opgenomen. Met RPU vermindert het salaris. De omvang daarvan is afhankelijk van het gekozen percentage van RPU conform artikel 13 a Barp. De RPU blijft doorlopen tijdens ziekte, evenals de eventuele inhouding op het salaris. De inhouding blijft achterwege als de ziekte is ontstaan als gevolg van een dienstongeval of bij een beroepsziekte in de zin van het Barp. Bij ziekte langer dan 26 weken vindt een loonkorting plaats uit hoofde van ziekte zoals bij elke medewerker het geval is. Het is dan de vraag of bij de medewerker die

gebruik maakt van RPU de loonkorting in verband met ziekte óf de RPU-inhouding moet worden toegepast. Zie daarvoor punt 4 loondoorbetaling bij ziekte.

Datum
17 januari 2012
Kenmerk
2012-000002408

3. Samenloop ziekte en gevuld leerrugzakje

In de verlenging van de CAO 2008-2010, is overeengekomen dat van 1 januari 2012 tot 1 januari 2015 de op jaarbasis 1% extra te werken uren zonder salaris voor leerdoelen bestemd worden. Als daarvoor op jaarbasis uren zijn ingepland en betrokkene is ziek op de dagen/uren dat hij dit leerdoel invult (ook bij ziekte als gevolg van een dienstongeval of beroepsziekte), dan vervalt het recht om deze uren in te zetten voor het leerrugzakje en ook de verplichting om extra te werken (zie uitvoeringscirculaire leerrugzakje, kenmerk 2011-2000425887). In BVCM worden deze arbeidsuren als "ziek" verantwoord.

12. Jaarlijkse keuze meer of minder uren werken

Het beleid rondom de jaarlijkse keuze om meer of minder te gaan werken was aanvankelijk vastgesteld in de circulaire 2001/U 68604. Hier was over meer en minder werken het volgende opgenomen:

1. *Maximaal 200 uur per jaar meer werken*

Als de aanvraag om meer uren te werken is toegewezen ontvangt de medewerker daarvoor een vergoeding. De uitbetaling van deze vergoeding vindt maandelijks plaats, ongeacht of in die maand de meeruren zijn gewerkt. Eventuele ziekte van de medewerker in dat kalenderjaar heeft geen gevolgen voor de uitbetaling van de vergoeding omdat de vergoeding maandelijks plaatsvindt, ongeacht het feit dat de meeruren in die maand worden gewerkt. Er is derhalve sprake van doorbetaling vermeerderd met de vergoeding voor meer te werken uren. (zie circulaire 2001/U68604).

2. *Maximum 80 uur per jaar minder werken*

Als de aanvraag om minder uren te werken is toegewezen ontvangt de ambtenaar daarvoor een korting op zijn salaris (berekening op uurbasis). Deze inhouding geschiedt per maand, ongeacht het feit wanneer maximaal 80 uur minder wordt gewerkt. Bij eventuele ziekte van de ambtenaar gedurende het kalenderjaar dat minder wordt gewerkt zijn geen gevolgen verbonden voor de toepassing van de inhouding omdat deze maandelijks plaatsvindt ongeacht het feit wanneer minder wordt gewerkt. De inhouding blijft dus gedurende het gehele kalenderjaar gehandhaafd. (zie circulaire 2001/U68604). Hiervoor geldt als uitzondering grond dat de inhouding wordt opgeheven wanneer betrokkene ziek is als gevolg van een dienstongeval of beroepsziekte in de zin van het Barp.

Omdat ten tijde van deze afspraak de regeling van loonkorting bij ziekte nog niet gold, is daar nu alsnog in voorzien. Daartoe hebben werkgever en bonden het volgende afgesproken:

- Uitgaande van de systematiek waarbij het aantal uren dat meer of minder wordt gewerkt, is opgenomen in de jaarplanning, blijven bij ziekte in het dienstrooster die arbeidsuren staan die betrokkene zou moeten hebben gewerkt/genoten als hij niet ziek zou zijn geworden.
- Als de medewerker langer dan vier weken aaneengesloten geheel of gedeeltelijk ziek is, wordt voor de verdere duur van de arbeidsongeschiktheid de uitbetaling van de maandelijks vergoeding voor

meer uren werken of de inhouding voor minder uren werken stopgezet. Zodra de medewerker weer volledig arbeidsgeschikt is, besluit het bevoegd gezag na overleg met de medewerker of en op welke wijze de toegewezen uren worden besteed. Een uitzondering hierop ten aanzien van meer uren werken geldt voor medewerkers die ziek zijn geworden als gevolg van een dienstongeval of beroepsziekte. In dat geval blijft de medewerker de maandelijkse vergoeding voor meer uren werken gedurende de afgesproken periode ontvangen.

- In die lijn past dat bij langdurige ziekte (vanaf week 27) de loonkorting wegens ziekte plaats vindt op het voltijdsalaris dat met de medewerker is afgesproken.

Datum

17 januari 2012

Kenmerk

2012-0000002408

13. Doorbetaling salaris na ontslag in verband met ziekte

De hoogte van de doorbetaling van het salaris voor de gewezen ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 januari 2004, is gelijk aan de staffel voor zieke nog in dienst zijnde ambtenaren (art. 39 Bbp).

Periode vanaf de 1e ziektedag	Basisbetaling
1 ^e 26 weken	100%
vanaf de 27e week	90%
vanaf 53 t/m 78 weken	80%

Twée jaar ziekteuitkering na ontslag

Op grond van de Ziektewet kan, afhankelijk van de situatie rond het ontslag (ontslaggrond, verwijtbaarheid van het ontslag) (als vangnetconstructie) aanspraak bestaan op een uitkering gedurende maximaal 104 weken als een zieke werknemer niet meer in dienst is van een werkgever. De zieke werknemer vraagt de ziekteuitkering aan bij het UWV. Indien de ziekteuitkering wordt toegekend, machtigt hij het UWV de uitkering aan de voormalige politiewerkgever over te maken. Deze uitkering wordt met de doorbetaling van de bezoldiging verrekend. Nadat de termijn van 18 maanden is verstreken, ontvangt de zieke ambtenaar dan de resterende 26 weken de ziekteuitkering van het UWV (art. 45a Bbp). Indien geen ziekteuitkering wordt toegekend bestaat toch recht op doorbetaling op grond van artikel 39 Bbp.

Doorbetalings salaris bij arbeidsongeschiktheid binnen 1 maand na ontslag

Ook geldt er een doorbetaling van het salaris als de gewezen ambtenaar binnen 1 maand na zijn ontslag wegens ziekte ongeschikt wordt om een naar aard en omvang soortgelijke betrekking te vervullen. In die situatie ontvangt hij tot uiterlijk een jaar na de aanvang van de ongeschiktheid zijn laatstgenoten voorafgaande bezoldiging volgens de onderstaande staffel.

Periode vanaf de 1e ziektedag	Basisbetaling
1 ^e 26 weken	100%
vanaf de 27e week	90%

Zodra de gewezen ambtenaar hersteld is gemeld, wordt de doorbetaling van de bezoldiging gestaakt. Als betrokkene zich binnen een tijdvak van 4 weken opnieuw ziek meldt om een naar aard en omvang soortgelijke betrekking te vervullen, wordt

de opnieuw opgetreden ongeschiktheid beschouwd als een voortzetting van de eerdere melding. En wordt de betaling van de bezoldiging hervat. De doorbetaling eindigt in ieder geval bij het bereiken van 18 respectievelijk 12 maanden, waarbij de perioden van ongeschiktheid een naar aard en omvang soortgelijke betrekking te vervullen zijn samengeteld, als deze perioden elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.

Datum

17 januari 2012

Kenmerk

2012-0000002408

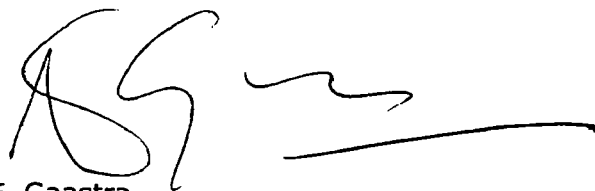
14. Geen doorbetaling van bezoldiging

Er is geen sprake van doorbetaling van de bezoldiging bij bovengenoemde omstandigheden als betrokkene na de ontslagdatum een betrekking heeft aanvaard van tenminste gelijke omvang (in tijd) en aanspraak kan maken op inkomsten uit arbeid.

Tot slot

Vanaf 1 januari 2012 dient het beleid rondom ziekte en afwezigheid te worden toegepast zoals beschreven in deze beleidsregel. Ik verzoek u vriendelijk belanghebbenden hiervan in kennis te stellen.

Hoogachtend,
De minister van Veiligheid en Justitie,
Voor deze,



A.F. Gastra

Directeur Politie