

Wijziging Hoofdstuk VI ARAR

BIZ

Circulaire

Doelstelling: Verschaffen van informatie

Juridische grondslag: Hoofdstuk VI van het Algemeen rijksambtenarenreglement

Relaties met andere circulaires: 27

januari 1997, nummer AD97/U67

26 juni 1997, nummer AD97/U520

4 december 1997, nummer

AD97/U1185

12 december 1997, nummer

AD97/U1113

Ingangsdatum: 1 januari 1998

Geldig tot: nader bericht

1. Inleiding

Middels deze circulaire informeer ik u – onder verwijzing naar het werkpakket WAO dat door de USZO BV onder de werkgevers is verspreid – over het tot stand komen van het koninklijk besluit van 9 december 1997, nummer 97.004481 (Stb. 1998, 5), naar de inhoud waarvan ik kortheidshalve verwijs. In deze circulaire ga ik successievelijk in op een aantal aspecten die verband houden met de aanspraken van ambtenaren bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Daarnaast treft u in het werkpakket WAO informatie aan over:

- het te volgen tijdspad bij ziekte en arbeidsongeschiktheid;
 - de wijze waarop ziekteverzuimbeleid kan worden gevoerd en daarbij behorende instrumenten, alsmede;
 - de mogelijke uitkeringssituaties.
- Het werkpakket WAO kunt u per fax (045-579.5929) bestellen bij de USZO BV onder vermelding van uw naam, organisatie, adres en woonplaats.

2. Totstandkoming van regelgeving

Met ingang van 1 januari 1998 is de Wet overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen (Stb. 1997, 768 en 769) in werking getreden. Met het koninklijk besluit van 9 december 1997 worden de noodzakelijke aanpassingen in de regelingen van de sector Rijk aangebracht tengevolge van de inwerkingtreding van de Wet over-

heidspersoneel onder de werknemersverzekeringen. De wijzigingen die met het koninklijk besluit van 9 december 1997 worden aangebracht hebben een technisch karakter.

3. Aanpassingen in verband met de Arbeidsomstandighedenwet

Met het koninklijk besluit van 9 december 1997 is tevens gebruik gemaakt van de gelegenheid om de terminologie van hoofdstuk VI van het Algemeen Rijksambtenarenreglement aan te passen aan die van de Arbeidsomstandighedenwet. Voor wat de inhoud van de wijzigingen betreft, verwijs ik kortheidshalve naar de circulaire van 26 juni 1997, nummer AD97/U520.

In het eerste lid van artikel 36a is aangegeven in welke gevallen de ambtenaar kan worden verplicht om zich te onderwerpen aan een arbeidsgezondheidskundig onderzoek. Ingevolge het tweede lid van artikel 36a kan de ambtenaar buiten dienst worden gesteld op grond van de uitslag van één van de arbeidsgezondheidskundige onderzoeken bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet alsmede de arbeidsgezondheidskundige onderzoeken bedoeld in het eerste lid, tenzij hem andere passende werkzaamheden kunnen worden opgedragen.

Met betrekking tot het arbeidsgezondheidskundig onderzoek dat op grond van artikel 24a van de Arbeidsomstandighedenwet plaats vindt, bericht ik u het volgende.

Het arbeidsgezondheidskundig onderzoek is een onderzoek dat de ambtenaar ondergaat op basis van vrijwilligheid. Volgens de Arbeidsomstandighedenwet is de werkgever verplicht alle werknemers periodiek in de gelegenheid te stellen zo'n arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan met als doel om de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich brengt, zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken. Aangezien de werknemers niet verplicht zijn aan het onderzoek mee te werken zal het medisch advies altijd aan de betrokken werknemer worden

uitgebracht en niet aan het bevoegd gezag. Dit geldt ook voor het medisch advies dat voortvloeit uit onderzoeken in het kader van het arbeidsgezondheidskundig spreekuur. Aan dergelijke medisch adviezen kunnen derhalve in principe geen rechtspositionele gevolgen voor de ambtenaar worden verbonden. Dit laatste kan alleen indien de ambtenaar uitdrukkelijk toestemming verleent om het medisch advies aan het bevoegd gezag uit te brengen. Een dergelijk aan het bevoegd gezag uitgebracht medisch advies kan op grond van artikel 36a, tweede lid, ARAR uiteraard wel leiden tot het nemen beslissingen van het bevoegd gezag. Daarbij ware te overwegen of het noodzakelijk is om een door het bevoegd gezag geïnitieerd specifiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (op grond van artikel 36a, eerste lid, onderdelen a tot en met k) te doen verrichten.

Mogelijke aandachts- en actiepunten met betrekking tot de arbeidsgezondheidskundige begeleiding zijn:

- op basis van artikel 36 kunt u regels vaststellen met betrekking tot de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de begeleiding van verzuim, de arbeidsgezondheidskundige begeleiding en de daarbij in acht te nemen procedures;
- de artikelen 36a, 36b en 36c vormen de basis voor de contractering met de Arbo-dienst;
- op grond van artikel 36c worden voor ieder verzoek om een hernieuwd onderzoek de leden van de commissie van drie geneeskundigen aangewezen. Een dergelijke bevoegdheid kunt u, op voorwaarde dat de Arbodienst daarmee (gelet op artikel 10:4 van de Awb) instemt, desgewenst mandateren aan de Arbo-dienst.

4. De aanpassingen in verband met de in werking treding van de Wet overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen

In verband met de inwerkingtreding van de Wet overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen is de systematiek zoals die tot 1 januari 1998 is

neergelegd in hoofdstuk VI van het ARAR, gewijzigd. De totale aanspraken van de ambtenaar zijn ten opzichte van de situatie voor 1 januari 1998 echter ongewijzigd gebleven.

In hoofdlijnen blijft gelden dat de ambtenaar gedurende de eerste 52 weken waarin hij ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid 100% van zijn bezoldiging krijgt doorbetaald. Na ommekomst van 52 weken komt de ambtenaar die arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO in aanmerking voor een WAO-uitkering. De aanspraak op een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering is in de systematiek zoals die vanaf 1 januari 1998 geldt afhankelijk van de aanspraak die de ambtenaar heeft op een WAO-uitkering. De bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering vult de WAO-uitkering gedurende 26 weken aan tot 100 % van de bezoldiging en vervolgens tot het einde van de arbeidsverhouding tot 80 % van de bezoldiging. Voor wat de aanspraak van de ambtenaar op een WAO-uitkering en de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering betreft, zijn een aantal begrippen relevant, zoals arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO, berekeningsgrondslag en restverdiencapaciteit.

Bij arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO gaat het om het verlies van verdiencapaciteit. Het verlies van verdiencapaciteit bepaalt het percentage arbeidsongeschiktheid van de ambtenaar. Om de verdiencapaciteit en het arbeidsongeschiktheidspercentage te bepalen wordt het loon van de ambtenaar vergeleken met het loon dat hij – ondanks zijn arbeidsongeschiktheid – nog met gangbare arbeid zou kunnen verdienen. Wellicht ten overvloede vermeld ik thans al dat de ambtenaar die een verlies aan verdiencapaciteit van minder dan 15% heeft, als niet arbeidsongeschikt wordt aangemerkt in de zin van de WAO.

Met de berekeningsgrondslag wordt steeds bedoeld de definitie van de berekeningsgrondslag zoals die is opgenomen in het Pensioenreglement. De restverdiencapaciteit wordt in het algemeen bepaald door na te gaan welke functies de betrokken ambtenaar nog zou kunnen verrichten. Van de drie functies waaraan het hoogste loon is verbonden wordt voor het bepalen van de restverdiencapaciteit de functie aangehouden waaraan het op één na hoogste loon is verbonden.

Die functie is bepalend voor de schatting van de arbeidsongeschiktheid. Of zo'n functie beschikbaar is en zo ja is daarbij niet relevant.

Na de datum van een eventueel ontslag dat is gegrond op artikel 98, eerste lid, aanhef, onderdeel f, van het ARAR, ontvangt de ambtenaar in hoofdlijnen de bovenwettelijke aanvullingen zoals die zijn vermeld in het werkboek WAO. Bij alle gevallen van ontslag met gebruikmaking van een andere ontslaggrond geldt een afwijkende situatie. Voor de volledigheid vermeld ik nog dat de aanspraken op een invaliditeitspensioen en een herplaatsingstoelage zijn geregeld in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP. De aanspraak op een suppletie is geregeld in de Suppletieregeling gedeeltelijk arbeidsongeschikten sector Rijk.

4.1 Aanspraken tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid van de ambtenaar (artikel 37 ARAR)

De ambtenaar heeft tijdens zijn ongeschiktheid tot werken gedurende 52 weken aanspraak op de doorbetaling van zijn bezoldiging. Daarna ontstaat voor de ambtenaar die tenminste 15% arbeidsongeschikt is, aanspraak op een WAO-uitkering. Deze WAO-uitkering wordt gedurende 26 weken aangevuld tot 100% van de bezoldiging van de ambtenaar en vervolgens tot de datum van een eventueel ontslag tot 80% van de bezoldiging van de ambtenaar. In aansluiting op het voorgaande heeft de ambtenaar aanspraak op de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering tot 100% van zijn bezoldiging in de gevallen waarin de ambtenaar: – zijn arbeid voor tenminste 45% van de voor hem geldende werktijd verricht; – in het belang van zijn genezing door de Arbo-dienst wenselijk geachte arbeid verricht voor tenminste 45% van de voor hem geldende werktijd verricht; ongeschikt is tot werken in verband met een ziekte die is veroorzaakt door een dienstongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte. Naast het voorgaande heeft de ambtenaar die wordt herplaatst nog de volgende aanspraken.

– Indien hij wordt herplaatst voordat de termijn van twee jaar, als bedoeld in artikel 98, derde lid, is verstreken heeft hij tot het moment waarop de

termijn van twee jaar is verstreken, nog aanspraak op een aanvulling op zijn bezoldiging. Een dergelijke aanvulling ontvangt de ambtenaar indien de bezoldiging na herplaatsing lager is dan de bezoldiging voor zijn herplaatsing. De aanvulling bedraagt het verschil tussen enerzijds het bedrag waarop de ambtenaar aanspraak zou hebben gehad indien hem geen andere betrekking zou zijn opgedragen dan zijn eigen betrekking en anderzijds zijn bezoldiging na herplaatsing vermeerderd met de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen waarop hij aanspraak heeft.

– Indien de ambtenaar ongeschikt is tot werken in verband met een ziekte die is veroorzaakt door een dienstongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte, heeft de ambtenaar aanspraak op een aanvullende uitkering ter grootte van het verschil tussen een percentage van zijn bezoldiging vermeerderd met de vakantie-uitkering en zijn bezoldiging na herplaatsing vermeerderd met de wettelijke en bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen waarop hij aanspraak heeft. Het bedoelde percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en varieert van 18% tot 90,02% (artikel 37, zevende lid ARAR).

4.2 Aanspraken tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid van de gewezen ambtenaar

Zodra een ambtenaar ontslag is verleend op grond van artikel 98, eerste lid, onderdeel f, van het ARAR, gelden voor hem de WAO en de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen zoals die zijn geregeld in het Pensioenreglement (invaliditeitspensioen en herplaatsingstoelage) en de door de USZO BV uit te voeren suppletieregeling. Bij alle andere ontslagvormen geldt in eerste instantie de regeling zoals die is opgenomen in artikel 38 van het ARAR. Dit laatste laat overigens onverlet dat ook de gewezen ambtenaar in een later stadium nog aanspraak zal kunnen maken op een invaliditeitspensioen of een herplaatsingstoelage.

Het gaat er bij de gewezen ambtenaar niet om of hij zijn functie die hij voor het ontslag vervulde nog kan vervullen maar of hij naar aard en omvang soortgelijke werkzaamheden kan vervullen. Of er van ongeschiktheid tot werken sprake is wordt – middels een arbeids-

gezondheidskundig onderzoek (artikel 36a, onderdeel c, ARAR) – bepaald door de Arbo-dienst.

Als de ongeschiktheid tot werken is ontstaan voor de datum van het ontslag heeft de gewezen ambtenaar tijdens zijn ongeschiktheid tot werken gedurende 52 weken – te rekenen vanaf de eerste ziektedag – aanspraak op de doorbetaling van zijn bezoldiging. In de periode voor de datum van het ontslag is de aanspraak gegrond op artikel 37 van het ARAR; vanaf de datum van het ontslag is deze aanspraak gegrond op artikel 38 van het ARAR. Daarna ontstaat voor de gewezen ambtenaar die een mate van arbeidsongeschiktheid heeft van tenminste 15%, aanspraak op een WAO-uitkering. Deze WAO-uitkering wordt gedurende 26 weken aangevuld tot 100% van de laatstgenoten bezoldiging van de ambtenaar. Na ommekomst van deze 26 weken heeft de gewezen ambtenaar die een mate van arbeidsongeschiktheid heeft van tenminste 15%, uitsluitend aanspraak op een WAO-uitkering.

Ontstaat de ongeschiktheid tot werken binnen een maand na de datum van het ontslag, dan heeft de gewezen ambtenaar gedurende maximaal 52 weken aanspraak op de doorbetaling van zijn laatstelijk genoten bezoldiging. Voorwaarden voor het ontstaan van de aanspraak zijn alsdan dat de ambtenaar ten minste twee maanden onmiddellijk aan het ontslag voorafgaande in dienst is geweest. Indien de ongeschiktheid tot werken voortduurt tot na de periode van 52 weken, heeft de gewezen ambtenaar die een mate van arbeidsongeschiktheid heeft van tenminste 15%, aanspraak op een WAO-uitkering.

In aanvulling op het voorgaande heeft de gewezen ambtenaar die aanspraak heeft op een WAO-uitkering (in het ene geval na 78 weken en in het andere geval na 52 weken), aanspraak op een aanvullende uitkering tot een nader genoemd percentage van zijn laatstgenoten bezoldiging, in de gevallen waarin de ambtenaar ongeschikt is tot werken in verband met een ziekte die is veroorzaakt door een dienstongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte. Dit percentage varieert van 18% tot 90,02% en is afhankelijk van de mate van ongeschiktheid tot werken (artikel 38, vijfde lid ARAR).

De gewezen ambtenaar die aanspraak

heeft op een FPU-uitkering heeft op grond van artikel 38, zesde lid ARAR aanspraak op de doorbetaling van bezoldiging voorzover deze tesamen met de aanvullende uitkering bedoeld in het FPU reglement zijn laatstgenoten bezoldiging niet overschrijdt. In de praktijk betekent dit dat de bedoelde gewezen ambtenaar zijn laatstgenoten bezoldiging ontvangt verminderd met de aanspraak op de aanvullende uitkering bedoeld in artikel 4 van het FPU reglement. De basis-uitkering FPU wordt immers op grond van artikel 9 van het FPU reglement verminderd met inkomsten uit of in verband met arbeid.

4.3 Begin en einde van het tijdvak van 52 weken

Voor wat de aanvang en het einde van het tijdvak van 52 weken is aansluiting gezocht bij de overeenkomende bepalingen van de WAO. Het tijdvak van 52 weken vangt aan op de eerste dag waarop de ambtenaar ongeschikt is tot werken wegens ziekte of de werkzaamheden wegens ziekte heeft gestaakt. Bij verlofsituaties – ook bij ouderschapsverlof – wordt uitgegaan van de eerste dag waarop de ambtenaar niet zou hebben gewerkt of de werkzaamheden zou hebben gestaakt. Het tijdvak van 52 weken eindigt na precies 52 weken. Indien de periode van ongeschiktheid wordt onderbroken door perioden van geschiktheid, worden perioden van ongeschiktheid die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken samengeteld. Dit laatste betekent dat bij een onderbreking die langer duurt dan vier weken het tijdvak van 52 weken opnieuw begint te tellen vanaf de nieuwe eerste ziektedag.

In afwijking van het voorgaande vangt de termijn van 52 weken voor de ambtenaar die met buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging is, aan op de eerste dag waarop het buitengewoon verlof is geëindigd. Dienaangaande vermeld ik dat het te overwegen is om het buitengewoon verlof in een dergelijk geval te beëindigen indien de verwachting is dat de ambtenaar gedurende een langere periode dan 35 weken arbeidsongeschikt zal blijven.

Voor wat de aanspraak op de WAO-uitkering betreft blijft overigens gelden dat de eerste ziektedag is de dag waarop de ambtenaar niet zou hebben gewerkt of de werkzaamheden zou

hebben gestaakt wegens ziekte. Dit laatste betekent dat het in theorie zo kan zijn dat de ambtenaar die terugkeert van buitengewoon verlof direct al wordt geconfronteerd met een aanspraak op een WAO uitkering en een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering. De ambtenaar heeft in een dergelijk geval steeds gedurende (52 + 26) 78 weken aanspraak op een aanvulling tot 100% van zijn bezoldiging en aansluitend tot 80% van zijn bezoldiging.

Het tijdvak van 52 wordt verlengd met de periode waarin het bevoegde gezag verzuimt om de 13^e weekmelding te doen (artikel 41, vijfde lid ARAR).

4.4 Begin en einde van het tijdvak van 26 weken

Het tijdvak van 26 weken vangt aan op de dag nadat het tijdvak van 52 weken is geëindigd. Het tijdvak van 26 weken eindigt vervolgens na precies 26 weken vermeerderd met de tijdvakken waarin de ambtenaar – in de eerste 78 weken – zijn arbeid voor ten minste 45% heeft verricht of in het belang van zijn genezing arbeid heeft verricht voor ten minste 45%.

Het tijdvak van 26 weken wordt verkort met de periode waarin het bevoegde gezag verzuimt om de 13^e weekmelding te doen (artikel 41, vijfde lid ARAR).

4.5 Verplichtingen en sancties

Gedurende het tijdvak van 52 weken zijn de verplichtingen en sanctie van toepassing zoals vermeld in artikel 43 van het ARAR. Deze verplichtingen en sancties komen overeen met de verplichtingen en sancties zoals die tot 1 januari 1998 in het ARAR waren opgenomen.

Na ommekomst van het tijdvak van 52 weken is – naast artikel 44 van het ARAR – het verplichtingen- en sanctieregime van de WAO van toepassing (de wet boeten en maatregelen). De sanctie die op grond van het verplichtingen- en sanctieregime van de WAO aan de (gewezen) ambtenaar worden opgelegd, wordt op overeenkomstige wijze toegepast op de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering. Zowel het opleggen van de sancties door de uitvoeringsinstelling als de toepassing van de sancties door het bevoegde gezag zijn separaat voor bezwaar en beroep vatbaar. Met betrekking tot de geldende sancties voor wat de WAO-uitkering betreft

merk ik nog op dat in hoofdstuk VI van het ARAR geen mogelijkheid is opgenomen om de ambtenaar een boete op te leggen zoals die op grond van de Wet boeten en maatregelen kan worden opgelegd. Ten aanzien van de maatregelen die op grond van de Wet boeten en maatregelen kunnen worden opgelegd geldt dat deze in beginsel wel op overeenkomstige wijze kunnen worden toegepast. Van geval tot geval zult u echter zelf moeten beoordelen op welke wijze u toepassing daaraan geeft.

5. Uitzending naar het buitenland en de WAO

Zoals bekend is de Wet OOW bedoeld als technische operatie waarbij als uitgangspunt geldt dat de hoogte en duur van de aanspraken niet wijzigt. Daarbij is overigens wel onderkend dat de systematiek van de werknemersverzekeringen somtijds zodanig afwijkt van de regelingen in de overheidssector dat dat uitgangspunt niet ten volle kan worden gehandhaafd.

De invoering van de WAO per 1 januari 1998 brengt voor een beperkt aantal ambtenaren met zich mee dat zij niet langer verplicht verzekerd zullen zijn voor het arbeidsongeschiktheidsrisico en uit dien hoofde geen aanspraak kunnen maken op een WAO-uitkering. Zonder nadere regelgeving zouden hiernagenoemde groepen overheidswerknemers die hun werkzaamheden buiten Nederland verrichten in de meeste gevallen op grond van de werknemersverzekeringen niet verplicht verzekerd zijn tegen het arbeidsongeschiktheidsrisico. In het kader van de WAO, wordt niet als werknemer beschouwd – en is dus niet verplicht verzekerd – degene die zijn dienstbetrekking buiten Nederland vervult, tenzij hij in Nederland woont en zijn werkgever eveneens in Nederland woont of gevestigd is en evenmin degenen die een bijzonder verlof van langer dan een maand geniet. Het voorgaande zou in de sector Rijk met name een probleem vormen voor ambtenaren die naar het buitenland worden uitgezonden, al dan niet met een buitengewoon verlof constructie, om werkzaamheden te verrichten, al dan niet op een vertegenwoordiging van het Koninkrijk.

Het kan overigens voorkomen dat de ambtenaar aan wie langer dan een maand buitengewoon verlof is ver-

leend op grond van een dienstverband met een andere in Nederland gevestigde werkgever (bijvoorbeeld Artsen zonder Grenzen of Amnesty International) verplicht is verzekerd op grond van de WAO.

Ter voorkoming van het hiervoor genoemde probleem is inmiddels een algemene maatregel van bestuur van kracht geworden. Deze algemene maatregel van bestuur is met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 1998 in werking getreden. Door middel van bedoelde algemene maatregel van bestuur is het Besluit uitbreiding en beperking kring verzekerde werknemersverzekeringen 1990 gewijzigd. Met bedoelde wijziging zijn bepaalde groepen overheidswerknemers die in het buitenland werken onder de verplichte verzekering op grond van de WAO gebracht. Voor het aanwijzen van deze groepen is zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij de uitbreiding van de kring van verzekerden voor de volksverzekeringen.

In vergelijking met de tot 1 januari 1998 geldende regelingen voor het overheids personeel zijn na inwerkingtreding van dit besluit de volgende groepen overheidswerknemers niet langer verplicht verzekerd voor het arbeidsongeschiktheidsrisico.

– De niet in Nederland wonende Nederlander die uit hoofde van een dienstbetrekking met een Nederlandse publiekrechtelijke rechtspersoon buiten Nederland werkzaam is bij een volkenrechtelijke organisatie.

Een gevolg van het onder de verplichte verzekering brengen van dergelijke overheidswerknemers zou zijn dat de betrokken volkenrechtelijke organisaties als werkgever zouden worden aangemerkt en derhalve ook de premies werknemersverzekeringen zouden moeten afdragen en aan de – aan het werkgeverschap verbonden – administratieve verplichtingen zouden moeten voldoen. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is van oordeel dat dat een ongewenste situatie zou zijn. Naar zijn oordeel kan worden volstaan met de thans al in de WAO opgenomen mogelijkheid van een vrijwillige WAO-verzekering voor degene die is uitgezonden (dus niet: degene die ontslag heeft genomen) om werkzaamheden te verrichten voor een volkenrechtelijke organisatie, waarvan Nederland lid is dan wel de werkzaamheden door Nederland worden ondersteund. De premie voor een dergelijke verzekering

dient overigens ingevolge de WAO te worden betaald door de werknemer. Werkgevers en werknemers kunnen – aldus de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid – uiteraard afspraken maken over eventuele gehele of gedeeltelijke vergoeding van deze premie door de werkgever aan de werknemer.

– De Nederlandse overheidswerknemer die werkzaam is op Aruba of de Nederlandse Antillen, daartoe uitgezonden door de Nederlandse overheid, waaronder begrepen onderwijspersoneel dat wordt uitgezonden door een privaatrechtelijke rechtspersoon, tenzij op een Nederlandse publiekrechtelijke rechtspersoon de verplichting rust het loon te betalen.

Een gevolg van het onder de verplichte verzekering brengen van dergelijke overheidswerknemers zou zijn dat de betrokken Arubaanse of Antilliaanse werkgever als werkgever in de zin van de werknemersverzekeringen zou worden aangemerkt en derhalve ook de premies werknemersverzekeringen zou moeten afdragen en aan de administratieve verplichtingen zou moeten voldoen. Een zodanige wijziging vergt voorafgaand overleg. Mede gezien de korte termijn die nog restte tot 1 januari 1998 leek deze optie moeilijk te realiseren. Om die reden is door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voorlopig gekozen voor een vrijwillige WAO-verzekering met ingang van 1 januari 1998. De mogelijkheid tot het afsluiten van een vrijwillige verzekering zal – met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 1998 – met een wijziging van artikel 81 van de WAO voor deze werknemers worden geopend.

Voornoemde problematiek doet zich niet voor als op een Nederlandse publiekrechtelijke rechtspersoon de verplichting is blijven berusten om de bezoldiging te betalen. Deze rechtspersoon is dan immers de werkgever in de zin van de werknemersverzekeringen. De betrokken werknemer is dan verplicht verzekerd voor de WAO. Wat het ziekte- en werkloosheidsrisico betreft van voornoemde groepen is nog van belang dat de Wet OOW geen wijziging in de bestaande wachtgeld- en ziekteregelingen voor overheids personeel brengt.

Gelet op al het voorgaande geef ik u in overweging om in alle gevallen waarin u de ambtenaar buitengewoon verlof

verleent, als voorwaarde op grond van artikel 34 van het ARAR te betrekken: de betaling van de WAO-premie, en; de (vrijwillige) verzekering ingevolge de WAO.

Ten aanzien van de ambtenaren voornoemd die worden uitgezonden naar een volkenrechtelijke organisatie (en binnenkort wellicht ook de overheids-werknemer op de Antillen) geldt (op grond van het gewijzigde Artikel 81 van de WAO) dat zij niet verplicht verzekerd zijn in de zin van de WAO.

Waar in mijn circulaire van 2 oktober 1996 (AD96/U793) op p. 7 onder a sprake is van de werkgeverspremie FAOP, dient thans echter in beginsel de premie voor de vrijwillige WAO-verzekering te worden gelezen. Het is namelijk niet alleen mogelijk maar vaak ook wenselijk om de verlofganger vanaf 1 januari 1998 vrijwillig te verzekeren. Zelfs al bevat het internationale stelsel veelal eigen invaliditeitsvoorzieningen, daarmee kan toch niet worden uitgesloten dat na terugkeer problemen rijzen. Het belang voor de betrokkene om vrijwillig verzekerd te zijn voor de WAO is dat ziekten en gebreken die zijn ontstaan tijdens de periode van het buitengewoon verlof, bij terugkeer in Nederland, niet-verzekerd zijn voor de WAO, tenzij de WAO-verzekering in die periode vrijwillig is voortgezet. Als de betrokkene er met andere woorden voor kiest om niet vrijwillig WAO-verzekerd te zijn en hij/zij wordt tijdens het verblijf in het buitenland ziek of krijgt een gebrek, dan wordt die ziekte/dat gebrek buiten beschouwing gelaten in het geval hij/zij na terugkeer in de oude betrekking een WAO-uitkering aanvraagt. De WAO-uitkering wordt dan vastgesteld zonder rekening te houden met de bedoelde ziekte of het bedoelde gebrek.

Het is dan ook van belang dat betrokkenen voor zichzelf terdege een afweging maken. Terzake van nieuwe gevallen van verlofverlening kunt u overwegen om de premie – die bij vrijwillige verzekering in beginsel door de werknemer dient te worden voldaan – voor uw eigen rekening te nemen. Dit geldt in versterkte mate terzake van de reeds lopende verloven. Waar u dit echter niet wenst, acht ik het van belang dat u zo snel mogelijk in contact treedt met de verlofganger opdat deze in staat wordt gesteld om zelf een eventueel ongewenst hiaat tijdig te herstellen.

Ten aanzien van de ambtenaren voor-

noemd die geplaatst zijn bij de Arubaanse of Antilliaanse overheid, zijn er twee mogelijkheden.

Indien de ambtenaar wordt bezoldigd door de Nederlandse overheids-werkgever is de ambtenaar verplicht verzekerd voor de WAO. De premie van de verplichte verzekering komt in die situatie voor uw rekening.

Indien de ambtenaar wordt bezoldigd door de Arubaanse of Antilliaanse overheid, is de ambtenaar niet verplicht verzekerd. De mogelijkheid om zich vrijwillig te verzekeren is op dit moment nog niet voorzien, maar zal in de loop van 1998 bij de aanpassing van de Wet OOW zijn beslag krijgen.

Gelet op het verschil in verzekering kan ik u op dit moment uitsluitend adviseren om – bij uitzending naar Aruba en de Nederlandse Antillen – gebruik te maken van de mogelijkheid om ambtenaren op basis van een dienstverband alhier onder de verplichte verzekering te houden.

Ten aanzien van ambtenaren aan wie buitengewoon verlof in het persoonlijk belang wordt verleend, geldt dat zij – onder voorwaarden – de mogelijkheid hebben om de WAO verzekering – voor eigen rekening – vrijwillig voort te zetten indien er tijdens het buitengewoon verlof arbeid wordt verricht. Dienaangaande vermeld ik nog dat er een voorstel van wet is ingediend waarmee de nawerking van de sociale zekerheidswetgeving wordt uitgebreid van 1 maand naar 6 maanden. Een dergelijke uitbreiding van de nawerking heeft tot gevolg dat de ambtenaar langer dan nu het geval is verzekerd blijft tegen de risico's van arbeidsongeschiktheid na beëindiging van de verplichte verzekering.

Gegeven de in bovenstaande paragraaf genoemde situaties, waarin niet langer sprake is van een automatisch verzekerd zijn van de ambtenaar voor de gevolgen van een arbeidsongeschiktheid, wordt in dergelijke gevallen gepleit voor een actieve informatieverstrekking terzake aan de betrokken werknemer/ambtenaar. Tevens worden hierin betrokken afspraken met betrekking tot de vraag ten laste van wie de premie komt voor de vrijwillige (WAO) verzekering.

6. 13^e weeksmelding

Indien de 13^e weeksmelding te laat plaats heeft, is de werkgever gedurende een langer tijdvak dan 52 weken

gehouden de bezoldiging van de ambtenaar door te betalen (zie artikel 41, vijfde lid ARAR). Naast deze sanctie wordt de Stichting USZO door het Lisv verplicht tevens een boete op te leggen aan de werkgever die te laat meldt. De hoogte van de op te leggen boete bedraagt:

| Tijdvak | Aantal dagen te laat | Hoogte boete |
|----------------------|--------------------------|--------------|
| Vanaf 1 januari 1998 | minder dan 7 dagen | f 150,- |
| | 7 dagen of meer | |
| 1998 | maar minder dan 28 dagen | f 500,- |
| | 28 dagen of meer | f 1.000,- |

7 Financiële gevolgen en informatievoorziening

Het koninklijk besluit van 9 december 1997, nummer 97.004481 (Stb. 1998, 5), houdende de wijziging van onder andere het ARAR heeft geen financiële consequenties. Toch is het van belang dat er op het niveau van elk departement – onder andere voor het beoordelen van het eigen risicodragerschap – inzicht ontstaat in de omvang van de premie WAO die moet worden afgedragen, het aantal WAO-uitkeringen en de omvang van de wettelijke en bovenwettelijke WAO-uitkeringen. Daarnaast acht ik het van groot belang dat de WAO-gerechtigde door middel van de specificatie van de loonbetaling op een juiste wijze wordt geïnformeerd over zijn recht op een WAO-uitkering en de hoogte daarvan.

8. Uitvoering

De uitvoering van de WAO-uitkering is opgedragen aan de uitvoeringsinstelling USZO B.V. te Heerlen. Ingevolge artikel 43, eerste lid, aanhef, onderdeel q, en artikel 44, eerste lid, aanhef, onderdeel a, ARAR, kunt u de ambtenaar zo nodig verplichten om een machtiging te ondertekenen waarmee de WAO-uitkering – tesamen met de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering – door de werkgever betaalbaar wordt gesteld. Met de machtiging wordt beoogd om de uitvoeringslasten en eventuele negatieve fiscale consequenties voor de ambtenaar zoveel mogelijk te beperken. Indien de ambtenaar aanspraak heeft op een invaliditeitspensioen, een her-

plaatsingstoelage en / of een suppletie-uitkering, is uitbetaling van de WAO-uitkering via de werkgever niet mogelijk. In die gevallen zal de WAO-uitkering steeds worden uitbetaald via de USZO.

9. Informatie

Nadere informatie over de wijziging van het ARAR en enige andere rechtspositionele regelingen en deze circulaire is uitsluitend voor de afdelingen Personeelszaken van geadresseerden te verkrijgen bij de heer A.W.M. Buurman, tel. 070-3027664.

*De Minister van Binnenlandse Zaken,
voor deze,
de directeur-generaal Management &
Personeelsbeleid,
A.H.C. Annink.*