



Besluit tot wijziging van de Beleidsregel ziekte en afwezigheidsvormen

De Korpschef van de Politie

Gelet op;

- artikel 27 eerste lid van de Politiewet 2012;
- de noodzaak om de Beleidsregel ziekte en afwezigheidsvormen te actualiseren, onder andere vanwege de wijzigingen die in 2017 in de rechtspositie (BARP en BBP) zijn aangebracht;
- de afspraak die werkgever met vakorganisaties heeft gemaakt over de referteperiode voor de bepaling van de operationele- en consignatietoelage tijdens ziekte en zwangerschap en de bepaling van deze toelagen voor aspiranten;
- de afspraak die werkgever met vakorganisaties heeft gemaakt over de werkwijze aangaande de loondoorbetaling van vakantieverlof tijdens ziekte;
- de overeenstemming die partijen in het GOKB van 5 december 2019 hebben bereikt over de voorgenomen aanpassingen in de beleidsregel;

Besluit:

De Beleidsregel Ziekte & Afwezigheidsvormen als volgt te wijzigen:

- I. Algemeen:
 - a. Het woord 'ambtenaar' wordt in de gehele beleidsregel gewijzigd in het woord 'medewerker';
 - b. De teksten in de beleidsregel zijn zoveel mogelijk genderneutraal gemaakt;
 - c. Het aantal verwijzingen naar rechtspositionele bepalingen is uitgebreid.
- II. Inleiding
 - a. De tekst 'De beleidsregel beoogt mogelijke onduidelijkheden weg te nemen en daardoor in het korps (meer) uniformiteit te bereiken.' wordt vervangen door de tekst 'De beleidsregel beoogt mogelijke onduidelijkheden in de toepassing van de rechtspositie weg te nemen en in de uitvoering zaken te regelen die niet in de rechtspositie staan opgenomen, om zo uniformiteit in de toepassing te bereiken.';
 - b. De volgende tekst wordt verwijderd:
'Met de komst van deze beleidsregel per 1 januari 2012, is de circulaire EA 1998/U 1685 ingetrokken. Deze circulaire was opgemaakt bij de introductie van de 36-urige werkweek. Om verwarring te voorkomen was het wenselijk deze circulaire in te trekken.';
 - c. De opsomming in de inleiding van het aantal onderwerpen dat in de beleidsregel aan de orde komt, wordt vervangen door een inhoudsopgave;
 - d. De tekst 'Met ingang van 1 januari 2015 is deze beleidsregel op een aantal punten geactualiseerd en aangevuld. Het gaat om de volgende onderwerpen:
de arbeidsongeschiktheidsperiode
samenloop van ziekteverlof en vakantieverlof
consignatietoelage bij ziekte en zwangerschap
jaarlijkse keuze van meer of minder uren werken
berekingswijze en uitsplitsing van ziekteverzuimgrootheden', wordt verwijderd.
- III. Paragraaf 1:
 - a. De volgende tekst:
'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 wegens ziekte geheel of gedeeltelijk niet zou zijn gewerkt, geldt als eerste ziektedag. Artikel 42 lid 2 is dan als volgt gewijzigd:
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.', wordt vervangen door de tekst
'In onze rechtspositie is de eerste arbeidsongeschiktheidsdag in artikel 42 Bbp geregeld.';
- IV. Paragraaf 2:
- a. De tekst uit de vierde alinea
'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.',
wordt vervangen door
'Heeft de medewerker een ziekte, maar is geen sprake van ongeschiktheid tot het volledig verrichten van zijn of haar oorspronkelijke werkzaamheden binnen de functie dan stopt de arbeidsongeschiktheidsperiode.';
- b. De laatste twee alinea's van deze paragraaf worden verwijderd en vervangen door de volgende tekst 'Voor nadere afspraken rond de re-integratie van zieken en arbeidsongeschikten wordt verwezen naar het Beleidskader - en Handboek Inzetbaarheid en Re-integratie.';
- V. Paragraaf 4:
- a. Onder de kop 'toepassing loonkorting', wordt de tekst '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.', verwijderd;
- b. De derde t/m vijfde alinea onder de kop 'toepassing loonkorting' wordt verwijderd;
- c. Er wordt een nieuwe subparagraaf toegevoegd met de volgende tekst:
'Geen loonkorting bij samenloop ziekte en vakantieverlof
Volgens jurisprudentie mag geen loonkorting vanwege ziekte plaatsvinden als sprake is van samenloop van ziekteverlof met vakantieverlof. Over de opgenomen vakantiedagen tijdens de ziekteperiode wordt dan ook 100% van de bezoldiging doorbetaald aan de medewerker.';
- VI. Paragraaf 7:
- a. In de eerste zin van de eerste alinea wordt voor het woordje 'zwangerschap', de tekst 'aangepaste werkzaamheden in verband met' toegevoegd;
- b. De tekst 'drie perioden' in de eerste zin van de eerste alinea, wordt gewijzigd in 'dertien perioden';
- c. De laatste alinea wordt verwijderd;
- VII. Paragraaf 8:
- a. In de eerste zin van de eerste alinea wordt voor het woordje 'zwangerschap', de tekst 'aangepaste werkzaamheden in verband met' toegevoegd;
- b. De tekst 'drie perioden' in de eerste zin van de eerste alinea, wordt gewijzigd in 'dertien perioden';
- c. De laatste twee alinea's worden verwijderd;
- VIII. Paragraaf 10:
- a. In de laatste zin wordt de zinsnede '... in verband met doorbetaling na ontslag' vervangen door '... in verband met een eventuele doorbetaling wegens ziekte nadat de medewerker is ontslagen (artikel 39 Bbp).';
- IX. Paragraaf 11:
- a. Paragraaf 11 met de titel 'Afschrijving bij ziekte' wordt paragraaf 14;
- b. In de derde alinea wordt de tekst 'het gevulde leerrugzakje (1% uren te besteden voor opleidingsdoelen)', verwijderd;
- c. De subparagraaf 'ouderschapsverlof' wordt paragraaf 11 'Samenloop ziekte en ouderschapsverlof';
- d. De volledige tekst van de subparagraaf 'ouderschapsverlof' wordt vervangen door de volgende tekst: 'De medewerker die tijdens het lopende ouderschapsverlof ziek wordt, kan een verzoek indienen om het verlof te stoppen en op te schorten. De werkgever kan een dergelijk verzoek alleen op grond van een zwaarwegend dienstbelang afwijzen. Bij toekenning van het verzoek ontvangt de medewerker weer het oorspronkelijke salaris waarover uiteindelijk loonkorting bij ziekte plaatsvindt na 26 weken ziekte.
Het ouderschapsverlof kan ook worden stopgezet/opgeschort vanwege de opname van zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie- of pleegzorgverlof. Een verzoek om het verlof te stoppen of op te schorten. wordt in die situatie altijd gehonoreerd. Hetzelfde geldt voor een verzoek tot stoppen of opschorten vanwege ziekte als gevolg van een dienstongeval of beroepsziekte in de zin van het Barp ziek.
Alleen bij een dienstongeval of beroepsziekte wordt het verlof stopgezet/opgeschort met ingang van de eerste ziektedag. Ook de eventuele inhouding op het salaris wordt dan per die datum stopgezet. In alle overige gevallen wordt het ouderschapsverlof vier weken na het verzoek stopgezet of opgeschort. Het opgeschorte ouderschapsverlof kan alsnog later



- worden opgenomen zolang het desbetreffende kind de leeftijd van 8 jaar nog niet heeft bereikt.;
- e. De subparagraaf 'samenloop ziekte en RPU', wordt paragraaf 12 'Samenloop ziekte en RPU';
 - f. De subparagraaf 'samenloop ziekte en gevuld leerrugzakje' komt te vervallen;
- X. Paragraaf 12 'Jaarlijkse keuze meer- of minder uren werken', wordt paragraaf 13 'Samenloop ziekte en jaarlijkse keuze meer of minder uren werken';
- XI. Paragraaf 13 'Doorbetaling salaris na ontslag in verband met ziekte', wordt paragraaf 15 'Doorbetaling bezoldiging na ontslag in verband met ziekte';
- a. De eerste zin van paragraaf 13 '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).', wordt gewijzigd in 'De hoogte van de doorbetaling van de bezoldiging voor de gewezen medewerker die voor de ontslagdatum ziek is geworden, is gelijk aan de staffel voor zieke nog in dienst zijnde ambtenaren (art. 39, eerste lid, Bbp).';
 - b. In de subparagraaf 'Doorbetaling salaris bij arbeidsongeschiktheid binnen 1 maand na ontslag' wordt in de:
 - eerste zin het woordje 'salaris' vervangen door 'bezoldiging';
 - eerste zin van de tweede alinea na het woordje 'bezoldiging' de tekst 'en de ziektewetuitkering' toegevoegd;
 - derde zin van de tweede alinea na het woordje 'bezoldiging' de tekst 'en de ziektewetuitkering' toegevoegd;
 - laatste zin van de tweede alinea na het woordje 'doorbetaling' de tekst 'van de bezoldiging' toegevoegd;
- XII. Paragraaf 14 'Geen doorbetaling van bezoldiging', wordt een subparagraaf van paragraaf 15 'Doorbetaling bezoldiging na ontslag in verband met ziekte';
- XIII. Paragraaf 15 'Berekeningswijze en uitsplitsing verzuimgrootheden' wordt vernummerd naar paragraaf 16;
- a. Onder 'verzuimduurklassen' wordt de tekst 'Voor de externe vergelijking wordt het verzuim berekend conform de door het Centrale Bureau voor de Statistiek gehanteerde standaardmethode. De duur van het verzuim is dan gemaximeerd tot twee jaar na het begin van het verzuim.', toegevoegd;
- XIV. Er wordt een hoofdstuk 'Ingangsdatum' met de volgende tekst toegevoegd: 'Deze beleidsregel treedt in werking met ingang van 1 januari 2015.';
- XV. Er wordt een hoofdstuk 'Citeertitel' met de volgende tekst toegevoegd: 'Deze beleidsregel wordt aangehaald als: Beleidsregel ziekte en afwezigheidsvormen. Aldus vastgesteld te Den Haag 1 januari 2015.
mr. G.L. Bouman
korpchef van politie'.

Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: 'Wijzigingsbesluit Beleidsregel ziekte en afwezigheidsvormen 2020'.

Ingangsdatum

Dit wijzigingsbesluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2020.

Aldus vastgesteld te Den Haag 18-12-2019

*E.S.M. Akerboom
korpchef*



Beleidsregel ziekte & afwezigheidsvormen

2020

Documentinformatie

Versiegeschiedenis

Versie	Versie datum	Samenvatting van de aanpassing	Gemarkeerde wijzigingen
Geen nummer	1-1-2012	Eerste versie	
Geen nummer	1-1-2015	Aangevuld en geactualiseerd op de volgende onderwerpen: – de arbeidsongeschiktheidsperiode – samenloop van ziekteverlof en vakantieverlof – consignatietoelage bij ziekte en zwangerschap – jaarlijkse keuze van meer of minder uren werken – berekeningswijze en uitsplitsing van ziekteverzuimgrootheden	
2.0	1-1-2020	– beleidsregel is geactualiseerd, onder andere vanwege de wijzigingen die in 2017 in de rechtspositie (BARP en BBP) zijn aangebracht; – de referentieperiode voor de bepaling van de operationele- en consignatietoelage tijdens ziekte en zwangerschap en de bepaling van deze toelagen voor aspiranten; – toevoeging van paragraaf 'Geen loonkorting bij samenloop ziekte en vakantieverlof'	

Distributie

Versie	Verzend datum	Naam	Afdeling / Functie

Review commentaar

Versie	Wanneer	Wie	Functie

Inhoudsopgave

Documentinformatie	4
Inhoudsopgave	4
INLEIDING	5
1. EERSTE ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSDAG	5
2. ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSPERIODE ('ZIEKTEPERIODE')	5
3. SAMENTELLING ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSPERIODEN	6
4. LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE (OOK IN RELATIE TOT RPU, OUDERSCHAPSVERLOF EN VAKANTIEVERLOF)	7
Toepassing loonkorting bij samenloop ziekte met RPU en/of ouderschapsverlof	7
Geen loonkorting bij samenloop ziekte en vakantieverlof	8
5. DEFINITIE LOONVORMENDE ARBEID EN RE-INTEGRATIEACTIVITEIT	8
6. BELONING VOOR LOONVORMENDE ARBEID OF RE-INTEGRATIEACTIVITEITEN	9
7. OPERATIONELE TOELAGE BIJ ZIEKTE EN ZWANGERSCHAP	9
8. CONSIGNATIETOELAGE BIJ ZIEKTE EN ZWANGERSCHAP	10
9. SAMENLOOP ZIEKTEVERLOF EN VAKANTIEVERLOF	10
10. SAMENLOOP ZIEKTE MET SCHORSING/BUITEN FUNCTIESTELLING	10
11. SAMENLOOP ZIEKTE EN OUDERSCHAPSVERLOF	10
12. SAMENLOOP ZIEKTE EN RPU	11
13. SAMENLOOP ZIEKTE EN JAARLIJKSE KEUZE MEER OF MINDER UREN WERKEN	11
14. AFSCHRIJVING BIJ ZIEKTE	11
Afschrijving van uren bij ziekte	12
15. DOORBETALING BEZOLDIGING NA ONTSLAG IN VERBAND MET ZIEKTE	12
Twee jaar ziekte-uitkering na ontslag	12
Doorbetaling salaris bij arbeidsongeschiktheid binnen 1 maand na ontslag	12
Geen doorbetaling van bezoldiging	12
16. BEREKENINGSWIJZE EN UITSPLITSING VERZUIMGROOTHEDEN	12
Ziekteverzuimpercentage (ZVP)	13
Ziekmeldingsfrequentie (ZMF)	13
Ziekmeldingsfrequentie-patroon	14
Gemiddelde ziekteverzuimduur (GZVD)	14
Verzuimduurklassen	14
17. INGANGSDATUM	15
18. CITEERTITEL	15



INLEIDING

Omdat er vanuit het politieveld behoefte was aan toelichting op een aantal rechtspositionele aspecten ten aanzien van de medewerker, die wegens ziekte (gedeeltelijk) niet in staat is zijn functie te vervullen, is met de politievakorganisaties de 'Beleidsregel ziekte en afwezigheidsvormen' (verder: beleidsregel) opgesteld. De beleidsregel beoogt mogelijke onduidelijkheden in de toepassing van de rechtspositie weg te nemen en in de uitvoering zaken te regelen die niet in de rechtspositie staan opgenomen, om zo uniformiteit in de toepassing te bereiken.

1. EERSTE ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSDAG¹

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 medewerker 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.

Op basis van de Regeling bepaling eerste werkdag (voortkomend uit de WIA) wordt een dag van bijzonder (buitengewoon) verlof, waarop niet wordt gewerkt, als werkdag beschouwd. Dit houdt in dat, als de medewerker op zo'n dag ziek wordt, op die dag de wachttijd van de WIA aanvangt.

In onze rechtspositie is de eerste arbeidsongeschiktheidsdag in artikel 42 Bbp geregeld. Verder dient het volgende in acht te worden genomen:

- Bij zgn. 'eindeloopbaanverlof' is er feitelijk sprake van afscheid van het arbeidsproces (er is geen arbeidsplicht en dus geen re-integratieverplichting meer), alhoewel het dienstverband met de medewerker wel formeel in tact blijft. Als de medewerker 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 is de eerste ziektedag de dag waarop zowel sprake is van ziekte als van geplande arbeidsuren. Geniet de medewerker op het moment van intreden van de ziekte volledig RPU of ouderschapsverlof dan is dat niet de eerste ziektedag, maar wordt dat de dag waarop sprake is van ziekte tijdens geplande arbeidsuren. Bij intreden van ziekte op een dag waarop zowel wordt gewerkt als RPU/ouderschapsverlof wordt genoten, wordt die dag aange-merkt als de eerste ziektedag.
- Heeft de medewerker 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.

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 paragraaf 3
- de periode van ontslagbescherming (artikel 94 lid 3 Barp), zie hieronder en zie paragraaf 3
- de loondoorbetaling (artikel 38 Bbp), zie paragraaf 5 en 6

De arbeidsongeschiktheidsperiode ('ziekteverzuimperiode') is de periode vanaf de onder paragraaf 1 gedefinieerde eerste arbeidsongeschiktheidsdag, tot de eerste dag waarop de werkzaamheden volledig kunnen worden hervat, omdat er geen sprake meer is van verzuim of verminderde inzetbaarheid wegens ziekte.

De registratie van het ziekteverzuim eindigt ook als de werkzaamheden feitelijk nog niet worden hervat, bijvoorbeeld omdat de medewerker de dag van herstel niet is ingeroosterd.²

De arbeidsongeschiktheidsperiode duurt voort zolang de medewerker ongeschikt is tot het verrichten van zijn of haar functie wegens ziekte.

Heeft de medewerker een ziekte, maar is geen sprake van ongeschiktheid tot het volledig verrichten van zijn of haar oorspronkelijke werkzaamheden binnen de functie dan stopt de arbeidsongeschiktheidsperiode. Een voorbeeld hiervan is een medewerker die een chronische darmziekte heeft, maar met deze ziekte zijn functie vervult.

Staat een medewerker geregistreerd met 'meer dan 0% arbeidsongeschiktheid', oftewel, betrokkene is

¹ Zie Staatscourant 2005, nr. 249 blz. 31.

² Afkomstig uit de (per 1 januari 2013 vervallen) ministeriële regeling Registratie ziekteverzuim politiepersoneel.



niet in staat de oorspronkelijke werkzaamheden volledig te kunnen vervullen, dan staat hij of zij formeel als 'ziek' geregistreerd (met behoud van aan ziekte verbonden rechtspositionele aanspraken en rechten/plichten).

De medewerker die wegens ziekte niet in staat is de oorspronkelijke werkzaamheden volledig te kunnen vervullen, maar wel voor zijn volledige arbeidsduur loonvormende arbeid verricht, wordt geregistreerd als 1% ziek om hierop zicht te houden. Als de medewerker ten minste vier weken aanengesloten staat geregistreerd voor 1% en zich ziek meldt voor die loonvormende arbeid, 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). Uiteraard is de loonkorting niet aan de orde bij ziekte die het gevolg is van een dienstongeval of beroepsziekte.

De Wet verbetering poortwachter stelt normen voor werkgever, werknemer en Arbodienst om zieke 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 re-integratie, maar ook op externe re-integratie mocht dat aan de orde zijn. De medewerker 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.

Situationele arbeidsongeschiktheid

Een uitzondering op de toepassing van de Wet verbetering poortwachter is bij situationele arbeidsongeschiktheid. Er is dan geen sprake van ziekte analoog aan de Ziektewet (artikel 19 ZW). Van situationele arbeidsongeschiktheid is sprake als de medewerker 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 medewerker zou kunnen werken maar niet bij deze werkgever of in deze functie. Zie onder meer de uitspraken CRvB 4-8-2005 (ECLI:NL:CRVB:2005:AU1036), CRvB 1-9-2005 (ECLI:NL:CRVB:2005:AU2922) en CRvB 30-03-2006 (ECLI:NL:CRVB:2006:AW1845).

Situationele arbeidsongeschiktheid is het risico van de werkgever en daarom heeft de medewerker recht op volledige doorbetaling van zijn of haar bezoldiging. Wel hebben werkgever en medewerker 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 lichamelijk, geestelijk en sociaal van de medewerker kan worden gevegd.

Voor nadere afspraken rond de re-integratie van zieken en arbeidsongeschikten wordt verwezen naar het Beleidskader - en Handboek Inzetbaarheid en Re-integratie.

3. SAMENTELLING ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSPERIODEN

Als een arbeidsongeschiktheidsperiode start binnen 4 weken na afloop van een eerdere 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 medewerker 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.

Bij zwangerschapsgerelateerde ziekten gelden uitzonderingen als het gaat om de **wachttijd voor de WIA**, de **periode van ontslagbescherming**, en de **loondoorbetaling**. In het kader van het re-integratietraject 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 collega's 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 7) stelt immers dat ziekte als gevolg van zwangerschap vooraf-



gaand 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.

Voorbeeld 1:

Een zwangere medewerkster 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 medewerkster 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, omdat er meer dan 28 dagen tussen beide periodes zit. 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 medewerkster 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, OUDERSCHAPSVERLOF EN VAKANTIEVERLOF)

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

Een uitzondering op het bovenstaande ten aanzien van de loonkorting bij ziekte is in artikel 38, tweede lid Bbp formeel gemaakt. Dit betekent dat de medewerker aanspraak houdt op 100% van de bezoldiging wanneer deze terminaal ziek is, de ziekte veroorzaakt is door een dienstongeval, beroepsziekte of orgaandonatie of de ziekte veroorzaakt is door zwangerschap of bevalling.

Met betrekking tot ziekte veroorzaakt door zwangerschap, bevalling of orgaandonatie bestaat aanspraak op een uitkering op grond van respectievelijk artikel 29a, eerste lid, artikel 29a, vierde lid en artikel 29, tweede lid, onderdeel e, van de Ziektewet. Deze uitkering wordt (met toestemming van betrokkene) uitbetaald aan de werkgever. Wanneer deze uitkering niet aan de werkgever wordt overgemaakt maar rechtstreeks aan de medewerker zelf, is sprake van samenloop met de 100% loondoorbetaling bij ziekte en vindt gedurende die periode een inhouding plaats op de bezoldiging met het bedrag van die uitkering.

Toepassing loonkorting bij samenloop ziekte met RPU en/of ouderschapsverlof

Ten aanzien van de samenloop ziekte met RPU en/of ouderschapsverlof geldt het volgende:

1. De korting van loondoorbetaling bij ziekte (en eventuele toeslag re-integratie 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.

Conclusie: óf de korting in verband met de afwezigheidsvorm óf de korting van loondoorbetaling bij ziekte wordt toegepast. Zie artikel 38, twaalfde lid, Bbp.



Geen loonkorting bij samenloop ziekte en vakantieverlof

Volgens jurisprudentie mag geen loonkorting vanwege ziekte plaatsvinden als sprake is van samenloop van ziekteverlof met vakantieverlof³. Over de opgenomen vakantiedagen tijdens de ziekteperiode wordt dan ook 100% van de bezoldiging doorbetaald aan de medewerker.

5. DEFINITIE LOONVORMENDE ARBEID EN RE-INTEGRATIEACTIVITEIT

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 re-integratieactiviteit 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 medewerker zijn overeengekomen:

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

Voorbeeld A re-integratieactiviteit:

1. Een voltijdmedewerker is 14 maanden ziek;
2. Per week is sprake van:
 - 10 uur voor re-integratie wenselijke arbeid;
 - 3 uur voor re-integratie noodzakelijke scholing binnen het kader van voor re-integratie wenselijke arbeid (opgenomen in het re-integratieplan);
 - 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 re-integratieactiviteiten. De medewerker 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 voltijdmedewerker valt hiermee in de categorie van 'meer dan 35% en maximaal 80% van het gebruikelijke aantal uren' en heeft aanspraak op 96% van de bezoldiging (zie tabel onder 6).

Voorbeeld B re-integratieactiviteit:

1. Een voltijdmedewerker is 19 maanden ziek;
2. Per week is sprake van:
 - 5 uur voor re-integratie wenselijke arbeid;
 - 3 uur voor re-integratie noodzakelijke scholing binnen het kader van voor re-integratie wenselijke arbeid (opgenomen in het re-integratieplan);
 - 8 uur paramedische behandeling, bijvoorbeeld bij een fysiotherapeut, gericht op herstel welke niet is overeengekomen in het plan van aanpak.

Er is in dit voorbeeld bij de eerste twee gedachtestrepen onder punt 2 sprake van re-integratieactiviteiten (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 medewerker 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 voltijdmedewerker valt hiermee in de categorie van 'minder dan 35% van het gebruikelijke aantal uren' en heeft aanspraak op 80,5% van de bezoldiging (zie tabel bij 6).

In de regel is het de direct leidinggevende van de medewerker die namens de werkgever het plan van aanpak samen met de medewerker uiterlijk in de 8e verzuimweek opstelt. De bedrijfsarts adviseert de leidinggevende over de mate van arbeidsgeschiktheid van de medewerker en doet desgewenst voorstellen over noodzakelijke en nuttige interventies en bijstelling van het plan van aanpak. Activitei-

³ Uitspraak kantonrechter Rotterdam van 7 maart 2014 (ECLI:NL:RBROT:2014:3470)



ten die niet zijn opgenomen in het plan van aanpak, vallen niet onder bovenstaande definitie van re-integratieactiviteit.

De medewerker ontvangt de beloning voor zolang loonvormende arbeid en/of re-integratieactiviteiten worden verricht (zie art. 38, lid 6 Bbp). 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 RE-INTEGRATIEACTIVITEITEN

De medewerker die langer dan 6 maanden ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, maar loonvormende arbeid of re-integratieactiviteiten verricht, heeft naast de bezoldiging bij ziekte aanspraak op een beloning over die 'gewerkte' uren. Zie artikel 38, zesde en zevende lid, Bbp.

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

	en > 80% van het gebruikelijke aantal uren verrichten van loonvormende arbeid en/of re-integratieactiviteiten	en tussen de 35–80% van het gebruikelijke aantal uren verrichten van loonvormende arbeid en/of re-integratieactiviteiten	en < 35% van het gebruikelijke aantal uren verrichten van loonvormende arbeid en/of re-integratieactiviteiten	Beroepsincident / Dienstongeval/ beroepsziekte
Ziekte-periode	% doorbetaling	% doorbetaling	% doorbetaling	% doorbetaling
1 ^o 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 wekelijks tijdens ziekte aan arbeid wordt verricht ten opzichte van de aanstellingsduur.

Bijvoorbeeld: Een medewerker heeft een aanstelling van gemiddeld 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 (bijvoorbeeld 2 uur werken op maandag, woensdag en vrijdag), dan geldt een berekening naar rato voor deze maand. De datum waarop de 6 uur werken per week ingaan, is bepalend.

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 deze uren worden gemaakt is voor de uitvoering niet relevant. Vanwege deze ratoberekening is de beloning in de maand juni 1,87%. Dit komt omdat de medewerker 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 recht bestaan hebben op de volledige beloning van 3,5% en zou de bezoldiging daarmee in totaal op 93,5% zijn uitgekomen.

7. OPERATIONELE TOELAGE BIJ ZIEKTE EN ZWANGERSCHAP

De operationele toelage wordt bij arbeidsongeschiktheid of aangepaste werkzaamheden in verband met zwangerschap en bij zwangerschaps- en bevallingsverlof, gesteld op het bedrag dat de medewerker in de dertien perioden van vier weken, onmiddellijk voorafgaande aan de periode van vier weken waarin de ziekte is begonnen, op grond van artikel 14 Bbp gemiddeld aan toelage heeft genoten. Zie artikel 14, vierde lid, Bbp. Dit wordt ook wel de vervangende inconveniententoeelage (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 na herstel, dan blijft de eerder vastgestelde VIT van toepassing.

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

8. CONSIGNATIETOELAGE BIJ ZIEKTE EN ZWANGERSCHAP

De consignatietoelage wordt bij arbeidsongeschiktheid, aangepaste werkzaamheden in verband met zwangerschap en zwangerschaps- en bevallingsverlof, gesteld op het bedrag dat de medewerker conform de rechtspositie in de dertien perioden van vier weken, onmiddellijk voorafgaande aan de periode van vier weken waarin de ziekte is begonnen, gemiddeld aan toelage op grond van artikel 18 Bbp heeft genoten. Zie artikel 18, achtste lid, Bbp. De hoogte van deze vervangende toelage wordt eenmalig vastgesteld en wijzigt niet gedurende de arbeidsongeschiktheidsperiode. Als de medewerker weer ziek wordt binnen vier weken na herstel, dan blijft de eerder vastgestelde toelage van toepassing.

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

9. SAMENLOOP ZIEKTEVERLOF EN VAKANTIEVERLOF

De medewerker die uit hoofde van ziekte of ongeval verhinderd is dienst te verrichten heeft ziekteverlof (zie artikel 29 Barp). Het is mogelijk om ziekteverlof en vakantieverlof tegelijkertijd te genieten. De medewerker mag, indien het bevoegd gezag daarmee instemt, gedurende het ziekteverlof elders verblijven (dan de gewoontelijke 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. Als de medewerker vakantieverlof is toegekend dan wordt voor deze periode vakantieverlof afgeboekt.

De medewerker 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 mogelijk om tegelijkertijd ziekteverlof en vakantieverlof te genieten. Wil deze medewerker een week naar het buitenland (bijvoorbeeld voor bezoek familie) en hij werkt normaliter gemiddeld 36 uur per week, dan dient hij voor deze week de volledige 36 uur aan vakantieverlof aan te spreken.

10. SAMENLOOP ZIEKTE MET SCHORSING/BIJEN BUITEN FUNCTIESTELLING

Als 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 van 11 mei 2005⁴. De ziekmelding moet worden geregistreerd in verband met een eventuele doorbetaling wegens ziekte nadat de medewerker is ontslagen (artikel 39 Bbp).

11. SAMENLOOP ZIEKTE EN OUDERSCHAPSVERLOF

De medewerker die tijdens het lopende ouderschapsverlof ziek wordt, kan een verzoek indienen om het verlof te stoppen en op te schorten. De werkgever kan een dergelijk verzoek alleen op grond van een zwaarwegend dienstbelang afwijzen. Bij toekenning van het verzoek ontvangt de medewerker weer het oorspronkelijke salaris waarover uiteindelijk loonkorting bij ziekte plaatsvindt na 26 weken ziekte.

Het ouderschapsverlof kan ook worden stopgezet/opgeschort vanwege de opname van zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie- of pleegzorgverlof. Een verzoek om het verlof te stoppen of op te schorten, wordt in die situatie altijd gehonoreerd. Hetzelfde geldt voor een verzoek tot stoppen of opschorten vanwege ziekte als gevolg van een dienstongeval of beroepsziekte in de zin van het Barp ziek.

⁴ ECLI:NL:CRVB:2005:AT6292



Alleen bij een dienstongeval of beroepsziekte wordt het verlof stopgezet/opgeschort met ingang van de eerste ziektedag. Ook de eventuele inhouding op het salaris wordt dan per die datum stopgezet. In alle overige gevallen wordt het ouderschapsverlof vier weken na het verzoek stopgezet of opgeschort.

Het opgeschorte ouderschapsverlof kan alsnog later worden opgenomen zolang het desbetreffende kind de leeftijd van 8 jaar nog niet heeft bereikt.

12. 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 ziek is op deze uren is hij/zij ziek op een moment dat hij/zij niet hoeft te werken. De betreffende uren kunnen dan 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 13a 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. 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.

13. SAMENLOOP ZIEKTE EN JAARLIJKSE KEUZE MEER OF MINDER UREN WERKEN

Het beleid rondom de jaarlijkse keuze om meer of minder te gaan werken is zoals vastgesteld in de circulaire 2001/U 68604. Het volgende is daarin opgenomen over meer en minder werken:

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.
2. Maximum 80 uur per jaar minder werken
Als de aanvraag om minder uren te werken is toegewezen ontvangt de medewerker daarvoor een korting op het salaris (berekening op uurbasis). Deze inhouding geschiedt per maand, ongeacht de momenten waarop feitelijk maximaal 80 uur minder wordt gewerkt. Bij eventuele ziekte van de medewerker gedurende het kalenderjaar dat minder wordt gewerkt zijn geen gevolgen verbonden voor de toepassing van de inhouding, omdat deze maandelijks plaatsvindt ongeacht de momenten waarop feitelijk minder wordt gewerkt. De inhouding blijft dus gedurende het gehele kalenderjaar gehandhaafd. Hiervoor geldt als uitzonderingsgrond dat de inhouding wordt opgeheven wanneer betrokkene ziek is als gevolg van een dienstongeval of beroepsziekte.

14. AFSCHRIJVING BIJ ZIEKTE

Werkgever en bonden hebben 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 medewerker 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 en de 'jaarlijkse keuze minder of meer uren werken':

- op te nemen in de (jaar)planning;
- 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 voor iedere medewerker een roosterplanning wordt opgesteld (ongeacht ziekte) worden ook tijdens ziekte de uren in het systeem volgens het vastgestelde rooster (t.w. indicatief rooster, perioderooster, dienstrooster, dagrooster) verantwoord.

15. DOORBETALING BEZOLDIGING NA ONTSLAG IN VERBAND MET ZIEKTE

De hoogte van de doorbetaling van de bezoldiging voor de gewezen medewerker die voor de ontslagdatum ziek is geworden, is gelijk aan de staffel voor zieke nog in dienst zijnde ambtenaren (art. 39, eerste lid, Bbp).

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

Twee jaar ziektevergoeding 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 de werkgever. Deze uitkering wordt met de doorbetaling van de bezoldiging verrekend. Indien geen ziektevergoeding wordt toegekend kan er toch recht bestaan op doorbetaling op grond van artikel 39 Bbp.

Doorbetaling salaris bij arbeidsongeschiktheid binnen 1 maand na ontslag

Ook geldt er een doorbetaling van de bezoldiging als de gewezen medewerker 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. (artikel 39, tweede lid, Bbp)

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

Zodra de gewezen medewerker hersteld is gemeld, wordt de doorbetaling van de bezoldiging en de ziektevergoeding 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. De betaling van de bezoldiging en de ziektevergoeding wordt dan hervat. De doorbetaling van de bezoldiging 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.

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 ten minste gelijke omvang (in tijd) en aanspraak kan maken op inkomsten uit arbeid.

16. BEREKENINGSWIJZE EN UITSPLITSING VERZUIMGROOTHEDEN

De berekening van het ziekteverzuim vindt plaats aan de hand van de volgende grootheden:

- ziekteverzuimpercentage
- ziekmeldingsfrequentie
- ziekmeldingsfrequentiepatroon
- gemiddelde ziekteverzuimduur
- ziekteverzuimduurklassen



Ziekteverzuimpercentage (ZVP)

Het ziekteverzuimpercentage geeft aan welk deel van de arbeidscapaciteit in een bepaalde periode t (per periode van 12 maanden) wegens ziekteverzuim verloren is gegaan.

$$\text{ZVP} = \frac{\text{het totaal van de verzuimde dagen in periode t}}{\text{potentieel beschikbare dagen in periode t}} \times 100\%$$

Berekening totaal verzuimde dagen

De vaststelling van het ziekteverzuimpercentage gebeurt op basis van alle ziektegevallen die zich in de verslagperiode voordoen (dus niet enkel op basis van nieuwe of beëindigde gevallen). Alleen de dagen die binnen de verslagperiode vallen, moet men meerekenen. Als uitgangspunt voor de berekening van het ziekteverzuimpercentage gelden kalenderdagen.

Betreft het ziekteverzuim niet de gehele werktijd, dan moet men het aantal verzuimde dagen vermenigvuldigen met de proportie van de werktijd dat men ziek is (van belang bijvoorbeeld tijdens een periode van gedeeltelijk herstel of terugkeer van de zieke werknemer). Ook moet men de (zieke) werknemers meerekenen van wie het dienstverband tijdens de verslagperiode begint dan wel eindigt.

Stap 1: Bepaal voor elke medewerker de som van de ziekteverzuimdagen voor zover deze binnen de verslagperiode (en dienstverband) vallen. Gedeeltelijk verzuim moet men proportioneel meerekenen.

Stap 2: Vermenigvuldig voor elke medewerker het aantal dagen uit Stap 1 met de deeltijdfactor (= fulltime-equivalent). Voor fulltimers verandert er dus niets.

Stap 3: Tel de uitkomsten uit Stap 2 van alle medewerkers bij elkaar op.

Berekening potentieel beschikbare dagen in de periode

Stap 4: Bereken van elke medewerker het aantal kalenderdagen dat hij in de periode in dienst was.

Stap 5: Vermenigvuldig dit getal per medewerker met de deeltijdfactor.

Stap 6: Tel de uitkomsten uit Stap 5 van alle ambtenaren bij elkaar op.

Berekening ziekteverzuimpercentage

Stap 7: Deel de uitkomst van Stap 3 door de uitkomst van Stap 6.

Stap 8: Vermenigvuldig deze uitkomst met 100%.

Ziekmeldingsfrequentie (ZMF)

Deze maat betreft het gemiddeld aantal nieuwe ziektegevallen per medewerker in een bepaalde periode, omgerekend naar jaarbasis.

$$\text{ZMF} = \frac{\text{aantal meldingen ziekteverzuimgevallen in periode t}}{\text{Gemiddeld aantal ambtenaren in periode t}} \times \frac{\text{aantal dagen in jaar}}{\text{aantal dagen in verslagperiode}}$$

Het bepalen van de ziekmeldingsfrequentie gebeurt op basis van de nieuwe gevallen die zich voordoen in de verslagperiode.

Ziektegevallen die elkaar opvolgen na een onderbreking van minder dan vier weken gelden voor het bepalen van de meldingsfrequentie als aparte ziektegevallen.

Een ziektegeval voorafgaande aan het zwangerschaps- of bevallingsverlof eindigt op de dag waarop dit verlof ingaat. Een ziektegeval dat direct aansluit aan dit verlof moet men eveneens als een apart ziektegeval zien. Het zwangerschapsverlof als zodanig moet men niet als ziektegeval meerekenen. Overgang van volledig naar gedeeltelijk verzuim is niet als een aparte melding te beschouwen.

Berekening aantal meldingen

Stap 1: Bepaal het aantal nieuwe verzuimgevallen (binnen het dienstverband) in de verslagperiode.

Berekening gemiddeld aantal ambtenaren

Stap 2: Bereken per medewerker het aantal kalenderdagen dat hij in de periode in dienst was.

Stap 3: Deel dit getal per medewerker door het aantal kalenderdagen in de periode.

Stap 4: Tel de uitkomsten van Stap 3 bij elkaar op.



Berekening ziekmeldingsfrequentie

Stap 5: Deel de uitkomst van Stap 1 door de uitkomst van Stap 4.

Stap 6: Deel het aantal dagen in het jaar door het aantal dagen in de verslagperiode.

Stap 7: Vermenigvuldig de uitkomsten van Stap 5 en Stap 6 met elkaar.

Ziekmeldingsfrequentie-patroon

Naast de berekening als gemiddelde wordt de ziekmeldingsfrequentie ook in een aantal absolute klassen weergegeven. Dit is het ziekmeldingsfrequentiepatroon. De klassen die worden onderscheiden zijn:

- 'nulverzuimers' (medewerkers zonder ziekteverzuim),
- medewerkers met één ziekteverzuimgeval,
- medewerkers met twee of drie ziekteverzuimgevallen,
- medewerkers met vier of vijf ziekteverzuimgevallen,
- medewerkers met zes of meer ziekteverzuimgevallen.

Gemiddelde ziekteverzuimduur (GZVD)

Deze maat heeft betrekking op de duur van de ziekte. Een eenduidige interpretatie van de stijging of de daling van de gemiddelde ziekteverzuimduur is niet mogelijk zonder daarin het verzuimpercentage en de meldingsfrequentie te betrekken.

$$\text{GZVD} = \frac{\text{som van de duur van de in periode t beëindigde ziekteverzuimgevallen}}{\text{aantal beëindigde ziekteverzuimgevallen in periode t}}$$

Hierbij geldt dat de gemiddelde ziekteverzuimduur is gebaseerd op de beëindigde verzuimgevallen in de verslagperiode. De duur van een verzuimgeval bedraagt het aantal kalenderdagen vanaf de aanvangsdatum van het ziekteverzuim tot de hersteldatum.

Gedeeltelijke verzuimdagen gelden als hele verzuimdagen. Per definitie valt de hersteldatum dus binnen periode t.

Bij de bepaling van de ziekteverzuimduur van deeltijders wordt de deeltijdfactor niet toegepast. Met andere woorden: hij wordt dus als fulltimer meegerekend. Een deeltijder die twee weken niet werkt wegens ziekte is dus volgens de kalenderdagmethode veertien dagen ziek.

Berekening van de gemiddelde ziekteverzuimduur

Stap 1: Bepaal de duur van alle in de verslagperiode beëindigde gevallen conform bovenstaande wijze.

Stap 2: Tel de duur van alle in de verslagperiode beëindigde verzuimgevallen op.

Stap 3: Deel de uitkomst vervolgens door het aantal beëindigde verzuimgevallen.

Verzuimduurklassen

Omdat kortdurend ziekteverzuim andere oorzaken heeft dan langdurend ziekteverzuim, is een nadere onderverdeling van het ziekteverzuimpercentage nodig in verzuimklassen. Het ziekteverzuimcijfer (dus geaggregeerd over alle ambtenaren per eenheid) moet minimaal uitgesplitst kunnen worden in de volgende vijf verzuimduurklassen:

- kortverzuim = maximaal 7 dagen
- middellangverzuim = van 8 tot en met 42 dagen
- langverzuim 1 = van 43 tot en met 91 dagen
- langverzuim 2 = van 92 tot en met 365 dagen
- langverzuim 3 = 366 of meer dagen

Voor de externe vergelijking wordt het verzuim berekend conform de door het Centrale Bureau voor de Statistiek gehanteerde standaardmethodiek. De duur van het verzuim is dan gemaximeerd tot twee jaar na het begin van het verzuim.

Berekening

Het verzuimpercentage van de kortdurende gevallen wordt als volgt berekend:

$$\text{ZVPKort} = \frac{\text{verzuimde dagen van gevallen met verzuim van maximaal 7 kalenderdagen in periode t}}{\text{potentieel beschikbare dagen in periode t}} \times 100\%$$



Tegelijkertijd kan men het verzuimpercentage van de ziektegevallen met een middellange duur berekenen door de ziekteverzuimdagen te nemen van de gevallen die zich voordoen in periode t en minimaal acht en maximaal 42 kalenderdagen hebben geduurd.

Het langdurend verzuim kan men splitsen in drie categorieën. In de eerste categorie vallen de verzuimgevallen die minimaal 43 dagen en maximaal 91 dagen hebben geduurd. De gevallen die minimaal 92 dagen en maximaal 365 dagen duren, behoren tot de tweede categorie met langdurende verzuimgevallen. De derde categorie met langdurend verzuim bevat de overige gevallen, namelijk die langer duren dan 365 dagen. Voor de verdere uitvoering gelden bovendien alle bepalingen die vermeld zijn bij de berekening van het ziekteverzuimpercentage.

Voor de goede orde: de duur van het ziekteverzuim is het aantal kalenderdagen vanaf de eerste dag van ziekmelding tot de hersteldatum, en betreft dus niet alleen de ziekteperioden die in de verslagperiode vallen. De verzuimduurklasse-kengetallen worden berekend over de verslagperiode van één kalenderjaar.

17. INGANGSDATUM

Deze beleidsregel treedt in werking met ingang van 1 januari 2015.

18. CITEERTITEL

Deze beleidsregel wordt aangehaald als: Beleidsregel ziekte en afwezigheidsvormen.

Aldus vastgesteld te Den Haag 12 januari 2015

*G.L. Bouman
korpschef van politie*