

BIJLAGE 8 | RECHTEN VAN DE WERKNEMER WAARVAN DE EERSTE ZIEKTEDAG LAG VOOR 31-12-2023

ARTIKEL 1 | HERSTEL MINIMAAL 4 WEKEN

Als er na de eerste ziektedag een periode van minimaal 4 weken van herstel heeft plaatsgevonden, vervalt de aanspraak op deze bijlage. De eerste ziektedag ligt dan namelijk niet meer voor 31 december 2023, en een eventuele nieuwe ziekteperiode vangt aan vanaf dat herstel. Hoofdstuk 7 van de cao is dan van toepassing.

ARTIKEL 7.1 | RECHT OP SALARIS

- 1 De werknemer die arbeidsongeschikt is en de bedongen arbeid niet kan verrichten, krijgt het salaris en salaristoelage(n) tijdens 26 weken doorbetaald.
- 2 Blijft de werknemer arbeidsongeschiktheid dan ontvangt de werknemer in:

Week	Percentage van het salaris en salaristoelage(n)
27 tot en met de 52	90% maar niet onder het voor hem geldende WML
53 tot en met 104	75%
105 tot einde dienstverband	70%

- 3 De werknemer krijgt het volledige salaris en salaristoelage(n) doorbetaald over de uren waarop hij:
 - a zijn arbeid verricht;
 - b passende arbeid verricht;
 - c werkzaamheden in het kader van re-integratie verricht;
 - d scholing volgt in het kader van re-integratie.De werkzaamheden en scholing in het kader van de re-integratie zijn gericht op de terugkeer in de eigen functie of terugkeer in de passende functie.
- 4 De werknemer houdt na afloop van de termijn van 26 weken recht op de doorbetaling van het volledige salaris en salaristoelage(n) bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.
- 5 De werknemer die na 52 weken arbeidsongeschiktheid gedurende minstens 50% van de overeengekomen arbeidsduur:
 - a zijn eigen of passende arbeid verricht, of
 - b werkzaamheden in het kader van re-integratie verricht, of
 - c scholing in het kader van re-integratie volgt,krijgt een bonus van 5% van het salaris en salaristoelage(n) waarop hij recht heeft volgens dit artikel. De bonus samen met het salaris en salaristoelage(n) zijn niet meer dan het volledige salaris en salaristoelage(n) in lid 1.
- 6 De werkgever kan aanvullende regels vaststellen over het recht op doorbetalen van salaris en salaristoelage(n) tijdens arbeidsongeschiktheid.
- 7 De werkgever kan een werknemer met een terminale ziekte na de periode van 52 weken in lid 1 het volledige salaris en salaristoelage(n) blijven doorbetalen.
- 8 Met in achtneming van artikel 1 van deze bijlage blijft dit artikel gelden voor de werknemer waarvan de eerste ziektedag lag voor 31 december 2023.

ARTIKEL 7.5 | VERLENGING ONTSLAGVERBOD TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- 1 De werknemer die minder dan 80% arbeidsongeschikt is, is gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Voor hem duurt het ontslagverbod, in afwijking van artikel 7:670 lid 1, onder a BW, 36 maanden.
- 2 Ontslag van een werknemer die 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is, kan in het derde ziektejaar plaatsvinden, als de werknemer bij een andere werkgever passende arbeid kan verrichten voor minimaal 50% van zijn restverdiencapaciteit.
- 3 Ontslag van een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, kan in het derde ziektejaar plaatsvinden, als de werknemer bij een andere werkgever passende arbeid kan verrichten voor zijn volledige restverdiencapaciteit. In deze situatie is artikel 10.22 van toepassing.
- 4 De termijnen in dit artikel worden berekend op dezelfde manier als in artikel 7:670 lid 1 en 11 BW.
- 5 Met inachtneming van artikel 1 van deze bijlage blijft dit artikel gelden voor de werknemer waarvan de eerste ziektedag lag voor 31 december 2023.

§5 BIJZONDERE UITKERING BIJ ONTSLAG OF DEFINITIEVE HERPLAATSING, BIJ MINDER DAN 35% ARBEIDSONGESCHIKTHEID

ARTIKEL 10.22 | RECHT OP EEN BIJZONDERE UITKERING

- 1 De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is en tijdens het derde ziektejaar werk aanvaardt bij de eigen of bij een andere werkgever waarmee hij zijn volledige restverdiencapaciteit benut, heeft recht op een bijzondere uitkering. De restverdiencapaciteit wordt door UWV vastgesteld.
- 2 Voorwaarde voor het recht op de bijzondere uitkering is dat de werknemer alle gegevens aan de werkgever geeft die van invloed kunnen zijn op de hoogte van de bijzondere uitkering.
- 3 Met inachtneming van artikel 1 van deze bijlage blijft §5 gelden voor de werknemer waarvan de eerste ziektedag lag voor 31 december 2023.

ARTIKEL 10.23 | HOOGTE BIJZONDERE UITKERING

- 1 De bijzondere uitkering is 75% van het verschil tussen het totaal aan inkomen dat de werknemer met werk verdient en het salaris en de toegekende salaristoelage(n) dat de werknemer verdiende voorafgaand aan het aanvaarden van het nieuwe werk.
- 2 Op de bijzondere uitkering wordt de werkloosheidsuitkering in mindering gebracht.

ARTIKEL 10.24 | DUUR BIJZONDERE UITKERING

De maximale duur van de bijzondere uitkering is 5 jaar na aanvaarding van het nieuwe werk.

Behoudens uitzondering door de wet gesteld, mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de bij deze cao betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, enigerlei elektronische wijze, Internet, Intranet of anderszins, hetgeen ook van toepassing is op de gehele of gedeeltelijke bewerking. Werkgevers die lid zijn van de VNG mogen vrij gebruik maken van deze uitgave en hoeven geen schriftelijke toestemming aan te vragen. Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16 B Auteurswet 1912 jo. het Besluit van 20 juni 1974, Stb. 351, zoals gewijzigd bij het Besluit van 23 augustus 1985, Stb. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan het LOGA.