

*1 januari 2024*

# ZANU

## 2024

Universiteiten van Nederland (UNL)  
Lange Houtstraat 2  
Postbus 13739  
2501 ES Den Haag  
telefoon: 070 – 302 14 00  
e-mail: [post@unl.nl](mailto:post@unl.nl)  
URL: <http://www.unl.nl>

©2024: UNL

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopie, opnamen, of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

*1 januari 2024*

# ZANU

## 2024

# Inhoudsopgave

## Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten (ZANU) 2024

|                  |   |           |
|------------------|---|-----------|
| Artikel 1        | Definities  | 6         |
| Artikel 2        | Bedrijfsgezondheidszorg   | 7         |
| Artikel 3        | Verlof wegens arbeidsongeschiktheid door ziekte of gebrek         | 8         |
| Artikel 4        | Doorbetaling bezoldiging  | 8         |
| Artikel 5        | Ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden | 10        |
| Artikel 6        | Besmettelijke ziekten van derden                                  | 10        |
| Artikel 7        | Verplichtingen werkgever  | 11        |
| Artikel 8        | Verplichtingen betrokkene   | 11        |
| Artikel 9        | Wijziging functie op basis oordeel UWV                            | 12        |
| Artikel 10       | Samenloop inkomsten   | 12        |
| Artikel 11       | Geneeskundig onderzoek  | 13        |
| Artikel 12       | Opgedragen verlof wegens ziekte                                   | 13        |
| Artikel 13       | Deskundigenoordeel UWV  | 14        |
| Artikel 14       | Ontslag of herplaatsing op grond van arbeidsongeschiktheid        | 14        |
| Artikel 15       | Reparatie-uitkering WGA   | 16        |
| Artikel 16       | vervallen   | 17        |
| Artikel 17       | Terugbetaling en terugvordering                                   | 17        |
| Artikel 18       | Inwerkingtreding  | 17        |
| Artikel 19       | Citeertitel   | 17        |
| <b>Bijlage 1</b> | <b>Volgersbesluit Sociale Zekerheid NU</b>                        | <b>18</b> |
| <b>Bijlage 2</b> | <b>Relevante artikelen Burgerlijk Wetboek</b>                     | <b>20</b> |

**Ziekte- en  
Arbeidsongeschiktheids-  
regeling Nederlandse  
Universiteiten (ZANU)  
2024**

## Artikel 1            Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **partijen:** Universiteiten van Nederland (UNL) en de organisaties van werknemers, die als partij optreden bij de cao Nederlandse Universiteiten;
- b. **instelling:** een universiteit zoals genoemd in de cao Nederlandse universiteiten of een organisatie zoals genoemd in het Volgersbesluit;
- c. **betrokkene:** degene die een dienstverband heeft of heeft gehad met een instelling als bedoeld onder b en de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt, met uitzondering van:
  1. de betrokkene die ter zake van zijn arbeidsverhouding niet als overheidswerker in de zin van de WPA wordt aangemerkt;
  2. een lid van het College van Bestuur van een instelling;
  3. een lid van het Algemeen Bestuur van een instelling;
  4. het lid van de Raad van Bestuur van een instelling;
  5. een werknemer ten aanzien van wie het College van Bestuur van een instelling in overeenstemming met de Raad van Bestuur van het bij die instelling behorende universitair medisch centrum heeft bepaald, dat voor hem het rechtspositieregime van toepassing is dat geldt voor het personeel van dat universitair medisch centrum.
- d. **AOW-gerechtigde leeftijd:** de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in artikel 7a Algemene Ouderdomswet;
- e. **werkgever:** het College van Bestuur van de instelling of het Bestuur van de Stichting: de Stichting Katholieke Universiteit Brabant te Tilburg onderscheidenlijk de Stichting Radboud Universiteit te Nijmegen onderscheidenlijk de Stichting VU te Amsterdam;
- f. **bezoldiging:** de som van het salaris en toelagen, zoals gedefinieerd in art. 1.1 lid 1 sub r van de cao Nederlandse Universiteiten.
- g. **arbodienst:** een arbodienst als bedoeld in artikel 14 a van de Arbeidsomstandighedenwet 1998;
- h. **deskundige:** een deskundig persoon als bedoeld in artikel 14, eerste lid van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 die belast is met de taken, bedoeld in artikel 14 eerste lid onderdelen b of c van die wet;
- i. **geneeskundig onderzoek:** een onderzoek door of op verzoek van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen(UWV), of een voor rekening van de werkgever komend onderzoek door de deskundige of arbodienst;
- j. **geneeskundige verklaring:** een verklaring, afgegeven op grond van het geneeskundig onderzoek;
- k. **bedrijfsgezondheidskundige begeleiding:** de begeleiding door of namens een deskundige of arbodienst in samenwerking met de werkgever, gericht op het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid, of op het eindigen daarvan.
- l. **WPA:** de Wet privatisering ABP;

- m. **UWV**: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI);
- n. **pensioenreglement**: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- o. **arbeidsongeschiktheid**: arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 4 en artikel 5 van de Wet WIA;
- p. **arbeidsongeschiktheidsuitkering**: een uit enig dienstverband van de betrokkene voortvloeiende en aan hem periodiek uitbetaalde uitkering vanwege de onder o gedefinieerde arbeidsongeschiktheid;
- q. **Arbeidsongeschiktheidspensioen**: een arbeidsongeschiktheidspensioen als bedoeld in hoofdstuk 3 van het pensioenreglement;
- r. **herplaatsingstoelage**: een toelage bij herplaatsing als bedoeld in bijlage 4 van het pensioenreglement;
- s. **passende arbeid**: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de betrokkene is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;
- t. **gangbare arbeid**: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is;
- u. **ZW**: de Ziektewet;
- v. **WW**: de Werkloosheidswet;
- w. **WAO**: de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- x. **Wet WIA**: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- y. **BWNU**: de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;
- z. **ZW-uitkering**: de uitkering, bedoeld in de Tweede afdeling, hoofdstuk II van de ZW;
- aa. **WIA-uitkering**: de uitkering, bedoeld in de hoofdstukken 6 en 7 van de Wet WIA;
- bb. **IVA-uitkering**: de arbeidsongeschiktheidsuitkering, bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet WIA;
- cc. **WGA-uitkering**: de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten, bedoeld in hoofdstuk 7 van de Wet WIA;
- dd. **WW-uitkering**: de uitkering, bedoeld in hoofdstuk II van de WW.

## **Artikel 2            Bedrijfsgezondheidszorg**

1. De werkgever is op grond van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 verantwoordelijk voor de bedrijfsgezondheidskundige begeleiding van de betrokkene.
2. Deze bedrijfsgezondheidskundige begeleiding wordt verzorgd door of namens de deskundige of de arbodienst in samenwerking met de werkgever.
3. De betrokkene is gehouden mee te werken aan geneeskundig onderzoek en bedrijfsgezondheidskundige begeleiding.
4. De betrokkene kan, al dan niet in overleg met de werkgever, een consult aanvragen bij de arbodienst bij vragen over zijn gezondheid in relatie tot het werk.

### **Artikel 3 Verlof wegens arbeidsongeschiktheid door ziekte of gebrek**

1. De betrokkene, die als gevolg van ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, geniet geheel of gedeeltelijk verlof.
2. Onder zijn arbeid wordt verstaan de functie van betrokkene, dan wel het samenstel van zijn werkzaamheden en de omstandigheden waaronder die verricht worden.
3. Ijdens het geheel of gedeeltelijk verlof wegens ziekte blijft het dienstverband van de betrokkene naar aard en omvang ongewijzigd, met inachtneming van het bepaalde in:
  - a. artikel 14;
  - b. de mogelijkheid om het dienstverband, dan wel de omvang van het dienstverband, op verzoek van betrokkene geheel of gedeeltelijk te beëindigen of te verminderen;
  - c. de mogelijkheid van beëindiging van het dienstverband, dan wel vermindering van de omvang van het dienstverband, wanneer het dienstverband voor bepaalde tijd is overeengekomen, of een uitbreiding van de omvang van het dienstverband voor bepaalde tijd is overeengekomen;
  - d. de mogelijkheid van een ontslag op staande voet wegens dringende redenen;
  - e. de mogelijkheid van beëindiging van het dienstverband op grond van artikel 7:669 BW.
4. De werkgever die de uitkomst van een geneeskundig onderzoek van de betrokkene afwacht, kan de betrokkene in dringende gevallen van medische aard de toegang verbieden tot het gebouw of de gebouwen waarin hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht. Indien volgens een geneeskundige verklaring gevaar voor besmetting met een besmettelijke ziekte bestaat, geldt dit verbod van rechtswege.

### **Artikel 4 Doorbetaling bezoldiging**

1. a. Indien de betrokkene zijn arbeid niet of slechts gedeeltelijk verricht in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, behoudt hij gedurende de eerste 52 weken van zijn ziekte 100% van zijn bezoldiging. Na afloop van die 52 weken ontvangt hij tot en met 104 weken vanaf de eerste ziektedag 70% van zijn bezoldiging over de niet-gewerkte uren en ontvangt hij 100% van zijn bezoldiging over de gewerkte uren<sup>1</sup>. Indien 70% van zijn (pro rato) bezoldiging minder is dan het minimumloon, ontvangt hij het (pro rato) minimumloon. Deze termijn van 104 weken wordt verlengd in de situaties, bedoeld in art. 14, lid 5a, 5b en 5c met de volgens die bepalingen berekende verlengingsduur. De korting naar 70% wordt niet toegepast bij verlof wegens ziekte in verband met

---

<sup>1</sup> Stel er zijn in een maand N werkbare uren en daarvan zijn er N1 uren gewerkt en N2 uren niet gewerkt (N= N1 + N2), de bezoldiging direct voor het ziek worden (maandsalaris + eventuele toelage) = B en het minimumloon = ML.

De loondoorbetaling bedraagt dan  $(N1 \times B) + \{\text{maximum van } (N2 \times 0,70 \times B) \text{ of } (N2 \times ML)\} / N$ .



- zwangerschap of bevalling of bij de opname van vakantie-uren. Betrokkene die op 31 december 2023 76% van zijn bezoldiging ontvangt op basis van de ZANU 2021, behoudt dit percentage tot het einde van de voor betrokkene resterende periode van 104 weken waarin betrokkene zijn arbeid niet of slechts gedeeltelijk verricht in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte.
- b. De betrokkene die in het eerste ziektejaar een IVA-uitkering ontvangt, krijgt in dit jaar de uitkering aangevuld tot 100% van zijn bezoldiging.
  - c. Bij de vaststelling van bezoldiging onder 1a en b worden periodieke en algemene salarisverhogingen meegenomen.
2. De betrokkene heeft geen recht op de in lid 1 genoemde doorbetaling van bezoldiging in de in artikel 7:629 lid 3 BW genoemde situaties.
  3. Een toegekende ZW- of WIA-uitkering of een toegekend Arbeidsongeschiktheidspensioen wordt in mindering gebracht op de in het eerste lid bedoelde bezoldiging. Ingeval betrokkene recht heeft op een ZW-uitkering of WIA-uitkering op grond van één of meer dienstverbanden wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan het dienstverband, waaruit de bezoldiging wordt doorbetaald, naar rato van het totaal aan inkomsten uit de desbetreffende dienstverbanden.
  4. Indien de ZW-uitkering of WIA-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd of een blijvende of tijdelijke vermindering ondergaat als gevolg van het handelen of nalaten van handelingen door betrokkene, dan wordt deze uitkering voor de toepassing van het derde lid geacht steeds onverminderd te zijn genoten.
  5. Op verzoek van de werkgever verleent de betrokkene alle medewerking aan het via de werkgever laten uitbetalen van de ZW- uitkering of WIA-uitkering.
  6. Ter bepaling van de in het eerste lid genoemde termijn van 52 weken worden periodes van verlof wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
  7. Periodes waarin een vrouwelijke betrokkene vanwege ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is arbeid te verrichten, die direct voorafgaan en aansluiten op een periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof, tellen als één ononderbroken ziekteperiode als de ziekte voor en na het verlof redelijkerwijs geacht kan worden dezelfde oorzaak te hebben. De periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf wordt buiten beschouwing gelaten.
  8. Een door een buitenlandse uitkeringsinstantie en/of sociale zekerheidsautoriteit aan betrokkene toegekende buitenlandse ziekte- of invaliditeitsuitkering over de periode als bedoeld in het eerste lid, wordt door de instelling verrekend met de in het eerste lid bedoelde bezoldiging.
  9. Voor de toepassing van het in het achtste lid bepaalde, is betrokkene verplicht om uiterlijk binnen 3 maanden na de datum van toekenning van de buitenlandse uitkering zoals bedoeld in het achtste lid over de periode als bedoeld in het

eerste lid, de instelling schriftelijk te informeren over de hoogte en de duur van de toegekende buitenlandse uitkering. Betrokkene is daarbij verplicht om alle relevante documentatie, waaruit de hoogte en de duur van de uitkering blijkt, aan de instelling te verstrekken.

## **Artikel 5           Ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden**

1. De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.
2. De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen, hulpmiddelen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.
3. De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij hij aantoonst dat hij de in het tweede lid bedoelde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.
4. Onverlet het bepaalde in de leden 2 en 3, kan de werkgever uit hoofde van het eerste lid de werknemer inkomensschade compenseren, medische kosten vergoeden – voor zover deze niet door de zorgverzekeraar worden betaald – of overigens een geldelijke tegemoetkoming verlenen naar hetgeen met het oog op de omstandigheden redelijk te achten is.
5. Onder inkomensschade, als genoemd in lid 4, wordt verstaan het doorbetalen van de volledige bezoldiging na het verstrijken van de in artikel 4, eerste lid, bedoelde termijn van 52 weken. Alsdan zijn artikel 4, derde, vierde en achtste lid, van toepassing.

Onder inkomensschade wordt mede verstaan een aanvulling op de IVA- dan wel WGA-uitkering, die de (voormalige) werknemer ontvangt, tot 90% over dat gedeelte van de bezoldiging waarover de (voormalige) werknemer arbeidsongeschikt is verklaard. Hierbij geldt dat de werkgever de som aanvult, die bestaat uit het nieuwe inkomen van de (voormalige) werknemer, de uitkering in het kader van het ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen en een eventuele uitkering uit een individuele bijverzekering tegen arbeidsongeschiktheid. Deze som plus de aanvulling bedraagt maximaal 90% van de oorspronkelijke bezoldiging van de (voormalige) werknemer.

## **Artikel 6           Besmettelijke ziekten van derden**

1. De betrokkene, die in contact staat, of kort geleden heeft gestaan, met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de Wet publieke gezondheid

bepaalde een nominatieve aangifteplicht geldt, mag zijn arbeid niet verrichten en heeft geen toegang tot de gebouwen, lokalen en terreinen, waarin en waarop hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht dan met toestemming van de deskundige of arbodienst.

2. De betrokkene die verkeert in de in het vorige lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan de werkgever. Hij is gehouden zich te gedragen naar de door de deskundige of arbodienst gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek.
3. Gedurende de periode dat de betrokkene ingevolge dit artikel zijn arbeid niet verricht, geniet hij zijn volle bezoldiging.

## **Artikel 7**                    **Verplichtingen werkgever**

De werkgever is verplicht zo tijdig mogelijk maatregelen te treffen en met betrokkene in overleg te treden om betrokkene, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en bij de werkgever geen andere passende arbeid voor handen is, bevordert de werkgever de inschakeling van de betrokkene in voor hem passende arbeid bij een andere werkgever. De re-integratie geschiedt conform het gestelde in de artikelen 25, 27 t/m 31 WIA.

## **Artikel 8**                    **Verplichtingen betrokkene**

1. De betrokkene die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is verplicht te handelen conform het gestelde in de artikelen 25, 27 t/m 31 WIA.
2. De door het UWV overeenkomstig hoofdstuk 10 van de Wet WIA vastgestelde en opgelegde voorschriften en verplichtingen gelden voor de betrokkene alsof deze zijn vastgesteld en opgelegd door de werkgever.
3. Met betrekking tot het onderzoek naar het recht op een WIA-uitkering moet de betrokkene voldoen aan alle voorschriften en verplichtingen, die onmiddellijk dan wel middellijk uit de bepalingen van de WIA voortvloeien. Hieronder worden tevens verstaan voorschriften en verplichtingen, van welke aard dan ook, hem opgelegd door of vanwege het UWV.
4. Ingeval betrokkene buiten Nederland woont en verzekerd is op grond van sociale wetgeving van zijn woonland, dient de betrokkene zijn aanspraken op een recht op een uitkering of andere financiële aanspraken in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid in zijn woonland te gelde te maken zodat deze in mindering kunnen worden gebracht op dan wel verrekend kunnen worden met aanspraken uit de ZANU. Betrokkene dient zich in dat geval tevens te houden aan de voorschriften van de buitenlandse uitkeringsinstantie en/of sociale zekerheidsautoriteit in zijn woonland.

5. Ingeval betrokkene buiten Nederland woont en verzekerd is op grond van sociale wetgeving van zijn woonland, is betrokkene verplicht om de instelling iedere 6 weken schriftelijk te informeren over het verloop van diens arbeidsongeschiktheid en mogelijkheid tot re-integratie, met inachtneming van de privacyregelgeving en van de toepasselijke regelgeving van het land waar betrokkene sociaal verzekerd is.

## **Artikel 9 Wijziging functie op basis oordeel UWV**

1. Indien bij het onderzoek naar de beoordeling van het recht op een WIA-uitkering, het UWV van oordeel is dat de betrokkene arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar te achten in zijn eigen functie, zij het onder andere voorwaarden, zorgt de werkgever binnen één jaar na dat oordeel voor effectivering van die andere voorwaarden.
2. Indien bij het onderzoek naar de beoordeling van het recht op een uitkering, als bedoeld in het eerste lid, het UWV van oordeel is dat de betrokkene arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar in één of meer andere functies bij de werkgever, zorgt de werkgever er voor, dat de betrokkene binnen één jaar na dat oordeel wordt herplaatst in die functie of één van die functies.

## **Artikel 10 Samenloop inkomsten**

1. Indien de betrokkene in het belang van zijn genezing of zijn re-integratie, of in het kader van herplaatsing, tijdens het verlof wegens ziekte door de deskundige of arbodienst of re-integratiebedrijf wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, worden de inkomsten uit deze arbeid in mindering gebracht op de bezoldiging waarop op grond van artikel 4 lid 1 recht bestaat.
2. De in het eerste lid bedoelde kortingen worden ook toegepast indien de betrokkene tijdens het verlof wegens ziekte op advies van de deskundige of arbodienst of re-integratiebedrijf in het belang van zijn genezing of zijn reïntegratie, dan wel in het kader van herplaatsing, wenselijk geachte arbeid voor de werkgever verricht, waaronder tevens wordt verstaan een benoeming in een andere functie. De korting wordt niet toegepast voor arbeid verricht bij de eigen werkgever.
3. De in het eerste lid bedoelde kortingen blijven buiten toepassing voor zoveel de in dat lid bedoelde inkomsten reeds worden gekort op de WAO- of WIA-uitkering van betrokkene.
4. Tot de in het eerste lid bedoelde inkomsten wordt tevens gerekend een aanvullend Arbeidsongeschiktheidspensioen en/of een herplaatsingstoelage, alsmede elke andere toelage, onder welke benaming ook, die geacht kan worden betrekking te hebben op de arbeid, bedoeld in het eerste lid.

## **Artikel 11 Geneeskundig onderzoek**

1. De werkgever kan de betrokkene opdragen een geneeskundig onderzoek te ondergaan ter beoordeling van de vraag:

- a. of er sprake is van verhindering tot het verrichten van zijn arbeid door ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek;
  - b. of zich een omstandigheid voordoet als bedoeld in artikel 7:629 lid 3 BW;
  - c. of verdere maatregelen in het belang van het herstel nodig zijn;
  - d. wanneer en in welke mate betrokkene naar verwachting zijn arbeid kan hervatten;
  - e. of er termen bestaan een geneeskundige verklaring van geen bezwaar bij vertrek naar het buitenland af te geven;
  - f. of volledige hervatting van zijn arbeid al dan niet blijvend is uitgesloten.
2. De werkgever vergoedt eventuele reis- en verblijfkosten van de betrokkene op basis van nader te stellen regelen.
  3. De werkgever kan de betrokkene die niet reeds verlof wegens ziekte geniet eveneens opdragen een geneeskundig onderzoek te ondergaan, indien daartoe naar het oordeel van de werkgever gegronde aan de betrokkene schriftelijk mee te delen redenen bestaan.
  4. De betrokkene, die in verband met de uitoefening van zijn arbeid aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, dan wel aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, moet op aanwijzing van de werkgever een periodiek geneeskundig onderzoek ondergaan. Hierbij zijn de voorschriften van toepassing die zijn vastgelegd in de arbocatalogus Nederlandse Universiteiten.
  5. Zodra de werkgever kennis heeft kunnen nemen van de conclusies van een onderzoek als bedoeld in de eerste vier leden, stelt hij de betrokkene onmiddellijk schriftelijk in kennis van deze conclusies. Op verzoek van de betrokkene wordt eveneens zijn behandelend arts schriftelijk in kennis gesteld van deze conclusies.

## **Artikel 12      Opgedragen verlof wegens ziekte**

Als de lichamelijke of psychische toestand van betrokkene volgens de conclusie van het geneeskundig onderzoek, genoemd in artikel 11, zodanig is dat de belangen van hemzelf, van de instelling of van bij zijn functie-uitoefening betrokken derden zich tegen gehele of gedeeltelijke voortzetting van zijn arbeid verzetten, verleent de werkgever hem geheel of gedeeltelijk verlof volgens de bepalingen van deze regeling. Gedurende dit verlof draagt de werkgever aan betrokkene zo mogelijk andere werkzaamheden op, voor zover deze, gezien de voordien door hem verrichte werkzaamheden, redelijkerwijs passend zijn te achten.

## **Artikel 13      Deskundigenoordeel UWV**

1. Op verzoek van de werkgever of de werknemer kan door UWV op grond van artikel 32 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI) een onderzoek worden ingesteld naar en een oordeel gegeven worden over:
  - a. het bestaan van de ongeschiktheid tot werken, indien de werkgever een geschil heeft met de werknemer over ongeschiktheid tot werken;

- b. de aanwezigheid van passende arbeid zoals bedoeld in artikel 1 sub s, die de zieke werknemer voor de werkgever respectievelijk de persoon die recht heeft op ziekgeld voor de eigenrisicodragers WGA in staat is te verrichten;
  - c. of de werkgever ten aanzien van zijn zieke werknemer respectievelijk de eigenrisicodragers ten aanzien van de persoon aan wie hij ziekgeld moet betalen voldoende en geschikte re-integratie-inspanningen heeft verricht;
  - d. of de werknemer zich voldoende heeft ingespannen voor zijn re-integratie;
  - e. de vraag of het aannemelijk is dat de ongeschiktheid tot werken langer dan 26 weken zal voortduren of over de vraag of redelijkerwijs niet de mogelijkheid bestaat om de betrokkene binnen 26 weken te herplaatsen in een aangepaste of andere functie die voor hem passend kan worden beschouwd.
2. De uitkomsten van het in lid 1 genoemde onderzoek worden vermeld in het re-integratieverslag zoals bedoeld in artikel 25 lid 3 Wet WIA.
  3. De kosten verbonden aan het onderzoek komen voor rekening van de werkgever, indien de werkgever dit aanvraagt.

## **Artikel 14            Ontslag of herplaatsing op grond van arbeidsongeschiktheid**

1. a. Indien UWV bij de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid heeft vastgesteld dat er een resterende verdiencapaciteit is van meer dan 65% (en de arbeidsongeschiktheid dus minder dan 35% bedraagt), ontstaat er geen recht op een WIA-uitkering. Het dienstverband van de betrokkene blijft in stand en de arbeidsongeschiktheid op zichzelf is geen reden tot beëindiging van het dienstverband.
  - b.1. De betrokkene sub a wordt geplaatst:
    - in zijn eigen functie met aanpassing van de oorspronkelijke arbeidsduur of;
    - in een andere functie al dan niet met aanpassing van de oorspronkelijke arbeidsduur of;
    - in een functie buiten de instelling op basis van detachering wanneer de werknemer daarmee instemt en met minimaal behoud van arbeidsvoorwaarden (inclusief pensioenopbouw) met een bezoldiging berekend conform sub b.2.
  - b.2. De betrokkene sub b.1. ontvangt over de gewerkte uren 100% van de bezoldiging behorend bij de functie waarin hij is gaan werken en over de niet-gewerkte uren 80% van de oorspronkelijke bezoldiging<sup>2</sup>, met een minimum van 90% van de oorspronkelijke bezoldiging.
  - b.3. De pensioengrondslag wordt gebaseerd op het nieuwe pensioengevende salaris. Indien betrokkene in een functie met een lagere salarisschaal geplaatst

---

<sup>2</sup> Onder oorspronkelijke bezoldiging wordt verstaan de bezoldiging die betrokkene zou hebben ontvangen als hij niet ziek was.

wordt krijgt betrokkene, voorzover dit is vereist, op zijn nieuwe salaris een structurele pensioengevende toelage.

2. Bij een arbeidsongeschiktheid vanaf 35% tot 80% heeft de instelling een inspanningsverplichting om de resterende verdien capaciteit van de betrokkene volledig te benutten door hem binnen de eigen instelling of bij een andere werkgever te herplaatsen. Bij het vervullen van deze inspanningsverplichting wordt interne of externe expertise ingeschakeld die is gespecialiseerd in re-integratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten.
3. Indien blijkt dat de betrokkene op grond van ziekten of gebreken is geraakt in een toestand van blijvende ongeschiktheid om aan de aan zijn functie gestelde vereisten te voldoen, kan hij na toestemming van UWV worden ontslagen, mits:
  - a. de arbeidsongeschiktheid volgens het oordeel van UWV 35% of meer bedraagt;
  - b. deze blijvende ongeschiktheid onafgebroken 104 weken heeft geduurd en;
  - c. herstel binnen een periode van 6 maanden na deze 104 weken redelijkerwijs niet is te verwachten en;
  - d. er bij de werkgever voor betrokkene geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn.
4. Ter bepaling van de periode van 104 weken, bedoeld in het derde lid, is artikel 4 van toepassing.
5. De termijn van 104 weken, bedoeld in het vijfde lid, wordt verlengd:
  - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38 lid 1 Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven. Indien de werkgever eigen risicodragend is in de zin van de Wet WIA, geldt het in art. 85 lid 2 Wet WIA genoemde tijdstip in de plaats van het in art. 38 lid 1 Ziektewet genoemde tijdstip;
  - b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24 eerste lid van de Wet WIA;
  - c. met de duur van het tijdvak dat het UWV heeft vastgesteld op grond van artikel 25, negende lid, van de Wet WIA.
6. Indien de werkgever een verzoek om toestemming tot ontslag bij UWV indient, deelt hij dat betrokkene schriftelijk mee.
7. Bij het onderzoek ter beoordeling van de vraag of er sprake is van een situatie, als bedoeld in het derde lid, onderdeel b betreft de werkgever het resultaat van de WIA-claimbeoordeling. De werkgever onderzoekt zelf, en wordt daarbij geadviseerd door de bedrijfsarts, of er sprake is van een situatie als bedoeld in het derde lid, onderdelen c en d.
8. Ter beoordeling van de vraag of sprake is van een situatie als bedoeld in het derde lid, onderdeel d, is vereist dat de werkgever door middel van een zorgvuldig onderzoek kan aantonen dat er voor betrokkene geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn. Hiertoe onderzoekt de werkgever eerst de mogelijkheid bestaat van plaatsing in een functie met passende arbeid, en daarna,

indien die mogelijkheid zich niet voordoet doch niet eerder dan na afloop van het eerste ziektejaar, in een functie met gangbare arbeid.

9. Indien uit het UWV-onderzoek blijkt dat de betrokkene arbeidsgeschied is voor en herplaatsbaar is in zijn eigen functie onder andere voorwaarden, dan wel in één of meer andere functies bij de betreffende instelling, is aanpassing van het dienstverband slechts mogelijk indien de betrokkene direct aansluitend onder die andere voorwaarden in zijn functie, dan wel in die andere functie of één van die andere functies wordt geplaatst.
10. Een betrokkene die wegens ziekte ongeschikt is voor de eigen functie kan tot het einde van de wachttijd tijdelijk herplaatst worden in een andere functie.
11. Indien het UWV geen onderzoek ter beoordeling van de geschiktheid verricht omdat de betrokkene niet in Nederland sociaal verzekerd is, kan in afwijking van het derde lid de instelling na afloop van de loondoorbetalingsperiode van 104 weken de arbeidsovereenkomst met betrokkene beëindigen conform hoofdstuk 8 van de cao Nederlandse Universiteiten met inachtneming van artikel 7:669 BW, tenzij er sprake is van een resterende verdien capaciteit van meer dan 65%. De werkgever heeft de mogelijkheid bij onduidelijkheid over dit percentage een oordeel te vragen bij een deskundige zoals de eigen arbodienst (overeenkomstig wat is opgenomen in artikel 13 van de ZANU). Betrokkene is gehouden hieraan naar redelijkheid medewerking te verlenen.

## **Artikel 15          Reparatie-uitkering WGA**

1. De betrokkene die recht heeft op een loongerelateerde WGA-uitkering waarvan de toegekende duur korter is dan zou hebben gegolden op grond van de Wet WIA zoals die luidde op 31 december 2015, heeft recht op een reparatie-uitkering WGA als hij daardoor in totaal een lagere WGA-uitkering en ABP-arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangt, tenzij een in geld gelijkwaardige voorziening als zuiver collectieve verzekering van toepassing is.
2. De reparatie-uitkering WGA gaat in direct na afloop van de loongerelateerde WGA-uitkering.
3. De duur van de reparatie-uitkering WGA is gelijk aan het verschil tussen de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering volgens de Wet WIA zoals die luidde op 31 december 2015 en de toegekende duur van de loongerelateerde WGA-uitkering.
4. De reparatie-uitkering WGA vult de loonaanvullingsuitkering WGA of de WGA vervolguiterkering en het ABP-arbeidsongeschiktheidspensioen aan tot de hoogte van de loongerelateerde WGA-uitkering en het ABP-arbeidsongeschiktheidspensioen zoals die zouden zijn als de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering niet was ingekort.
5. Aanvragen voor een reparatie-uitkering WGA kunnen worden ingediend vanaf 2 maanden voor het einde van de loongerelateerde WGA-uitkering.



6. Het recht op reparatie-uitkering WGA kan niet worden vastgesteld over perioden die meer dan 52 weken voorafgaand aan de dag waarop de aanvraag is ingediend.
7. Met inachtneming van de bepalingen in dit artikel, zijn de bepalingen van de Wet WIA over het geldend maken van het recht op een uitkering, waaronder het verplichtingen- en sanctieregime exclusief de bepalingen over boetes, ook van toepassing op de reparatie-uitkering WGA.

## **Artikel 16**      **vervallen**

De inhoud van dit artikel is onderdeel geworden van artikel 5.

## **Artikel 17**      **Terugbetaling en terugvordering**

1. De werkgever kan al hetgeen op grond van deze regeling onverschuldigd of teveel is betaald geheel of gedeeltelijk terugvorderen of in mindering brengen op een later te betalen bezoldiging of uitkering op grond van deze regeling, dan wel verrekenen met uitkeringen op grond van de cao Nederlandse Universiteiten, de BWNNU, alsmede met uitkeringen die naar hun aard hiermee overeenstemmen:
  - a. gedurende vijf jaren na de dag van de betaalbaarstelling indien de werkgever door toedoen van betrokkene of voormalige werknemer onverschuldigd heeft betaald en;
  - b. gedurende twee jaren na de dag van de betaalbaarstelling in de overige gevallen waarin het de betrokkene of voormalige werknemer redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat de werkgever onverschuldigd betaalde.
2. Een voorschot wordt door betrokkene op eerste vordering van de werkgever terugbetaald of door de werkgever in mindering gebracht op een later te betalen bezoldiging of uitkering op grond van deze regeling, dan wel verrekend met uitkeringen op grond van de cao Nederlandse Universiteiten, de BWNNU, alsmede met uitkeringen die naar hun aard hiermee overeenstemmen.

## **Artikel 18**      **Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2024.

## **Artikel 19**      **Citeertitel**

Deze versie van de regeling wordt aangehaald als Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten (ZANU) 2024.

Bijlage 1  
**Volgersbesluit**  
**Sociale Zekerheid NU**

als bedoeld in artikel 1, onder c, van de Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten.

## **Artikel 1**

Als betrokkene in de zin van artikel 1 onder c van de Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten wordt tevens verstaan degene die een dienstverband heeft of heeft gehad als werknemer van:

- a. De stichting IHE Institute for Water Education (IHE) te Delft
- b. De Vereniging PO-raad (PO-raad) te Utrecht
- c. Theologische Universiteit Utrecht (TUU) te Utrecht
- d. Universiteit voor Humanistiek (UVH) te Utrecht
- e. Nuffic te 's-Gravenhage.
- f. Universiteiten van Nederland (UNL) te 's-Gravenhage
- g. Theologische Universiteit Apeldoorn (TUA) te Apeldoorn
- h. Protestants Theologische Universiteit (PThU) te Amsterdam
- i. Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) te Amsterdam
- j. De Fryske Akademy (FA) te Leeuwarden
- k. Platform Opleiding, Onderwijs en Organisatie BV (PLATO) te Leiden
- l. Stichting Roosevelt Academy (SRA) te Middelburg
- m. Stichting WO2NET (WO2NET) te Amsterdam

## **Artikel 2**

Dit besluit treedt in werking met ingang van 11 juni 2001

- en werkt terug tot en met 1 januari 2001, voor de volgers genoemd onder a,d,e,f en h.
- Voor de volgers genoemd onder i., j en k. treedt dit besluit in werking m.i.v. 1 januari 2005.
- Voor de volger onder l. treedt dit besluit in werking m.i.v. 1 januari 2007.
- Voor de volgers onder c. en g. treedt dit besluit in werking m.i.v. 1 januari 2009.
- Voor de volger onder b. treedt dit besluit in werking m.i.v. 30 juni 2015.
- Voor de volger onder m. treedt dit besluit in werking m.i.v. 1 september 2023.

Bijlage 2  
**Relevante artikelen**  
**Burgerlijk Wetboek**

## Artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. Het in lid 1 bedoelde recht geldt voor een tijdvak van zes weken voor de werknemer die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
  - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
  - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
  - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
  - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
  - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt,

voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.

6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
  - a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
  - b. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld en met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
  - c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
  - d. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.

12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.
13. Voor de toepassing van lid 2 wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

### **Artikel 7:669 Burgerlijk Wetboek**

1. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Herplaatsing ligt in ieder geval niet in de rede indien sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer als bedoeld in lid 3, onderdeel e.
2. Herplaatsing, bedoeld in lid 1, is niet vereist, indien de werknemer een geestelijk ambt bekleedt.
3. Onder een redelijke grond als bedoeld in lid 1 wordt verstaan:
  - a. het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of het, over een toekomstige periode van ten minste 26 weken bezien, noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering;
  - b. ziekte of gebreken van de werknemer waardoor hij niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten, mits de periode, bedoeld in artikel 670, leden 1 en 11, is verstreken en aannemelijk is dat binnen 26 weken, of bij een werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, 6 weken, geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
  - c. het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid als gevolg van ziekte of gebreken van de werknemer met voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen, mits het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer en aannemelijk is dat binnen 26 weken, of bij een werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, 6 weken, geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
  - d. de ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer, mits de werkgever de werknemer hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren en de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever

- voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer;
- e. verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
  - f. het weigeren van de werknemer de bedongen arbeid te verrichten wegens een ernstig gewetensbezwaar, mits aannemelijk is dat de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
  - g. een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
  - h. andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
4. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst, die is ingegaan voor het bereiken van een tussen partijen overeengekomen leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, of, indien geen andere leeftijd is overeengekomen, de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd, eveneens opzeggen in verband met of na het bereiken van de tussen partijen overeengekomen leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, of, indien geen andere leeftijd is overeengekomen, de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd.
  5. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden:
    - a. nadere regels gesteld met betrekking tot een redelijke grond voor opzegging, de herplaatsing van de werknemer en de redelijke termijn, bedoeld in lid 1, waarbij onderscheid kan worden gemaakt naar categorieën van werknemers;
    - b. regels gesteld voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen, bedoeld in lid 3, onderdeel a.
  6. De regels, bedoeld in lid 5, onderdeel b, zijn niet van toepassing indien bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, andere regels worden gesteld voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen, bedoeld in lid 3, onderdeel a, en een onafhankelijke commissie als bedoeld in artikel 671a, lid 2, wordt aangewezen.
  7. Dit artikel is niet van toepassing op een opzegging tijdens de proeftijd.





Universiteiten  
*van* Nederland

