

Aanpassing Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs en beroepsonderwijs (BZA)

Geraadpleegd op 11-12-2024.

Geldend van 01-01-2002 t/m heden

Origineel opschrift en aanhef

Algemeen

Zowel op grond van nationale als van internationale ontwikkelingen is de zienswijze doorgedrongen dat omstandigheden, die in verband staan met de zwangerschap en bevalling, niet meer gelijk gesteld kunnen worden met ziekte. Deze ontwikkelingen hebben geleid tot een aanpassing van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs en educatie en beroepsonderwijs (BZA), ingaande 1 december 2001 (datum inwerkingtreding Wet arbeid en zorg).

Opschorting ontslagtermijn

Het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen heeft in een aantal uitspraken, die betrekking hebben op de ontslagbescherming van werknemers tijdens en na de zwangerschap, aangegeven dat noch de perioden van arbeidsongeschiktheid tijdens de zwangerschapsperiode en verband houdende met de zwangerschap, noch de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf, mogen worden meegeteld bij de vaststelling van de ontslagtermijnen.

Naar aanleiding van deze uitspraken wordt het BZA aangepast in die zin dat de in het BZA opgenomen ontslagtermijn van twee jaar (artikel 20, tweede lid, onderdeel a) ingeval van ontslag op grond van ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt opgeschort als sprake is van zwangerschaps- of bevallingsverlof of van arbeidsongeschiktheid tijdens de zwangerschapsperiode verband houdende met de zwangerschap.

Uiteraard betekent dit dat ook als die periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof samenvalt met een periode van ziekte die niet wordt veroorzaakt door de zwangerschap of de bevalling, de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof niet mag worden meegeteld bij de vaststelling van de ontslagtermijn.

Perioden van arbeidsongeschiktheid die wel verband houden met de zwangerschap, maar die zich na het bevallingsverlof manifesteren, mogen daarentegen wel voor de vaststelling van deze ontslagtermijnen worden meegerekend.

Ter bepaling van de periode van twee jaar worden perioden van ongeschiktheid samengeteld:

- a. indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen;
- b. indien zij worden onderbroken door afwezigheid wegens zwangerschaps- of bevallingsverlof of wegens door zwangerschap of bevalling veroorzaakte ziekte in de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof,
- c. indien een onder b bedoelde afwezigheid wordt voorafgegaan of wordt gevolgd door een periode van arbeidsgeschiktheid, die in totaal minder dan vier weken bedraagt.

Voorbeeld

Een vrouwelijke betrokkene is arbeidsongeschikt vanaf 1 januari 2002. Haar zwangerschapsverlof gaat in met ingang van 1 juli 2002. De periode van zwangerschapsverlof en bevallingsverlof (16 weken) telt niet mee voor de ontslagtermijn bij arbeidsongeschiktheid van twee jaar. De ontslagtermijn van twee jaar wordt vervolgd met ingang van 14 oktober 2002 (ervan uitgaande dat de vrouwelijke betrokkene dan nog steeds ziek is).

Stel dat de vrouwelijke betrokkene uit het bovenstaande voorbeeld per 15 juni 2002 arbeidsgeschikt is tot de periode van zwangerschapsverlof en na het bevallingsverlof weer arbeidsongeschikt is, dan vangt geen nieuwe termijn van twee jaar aan, maar wordt de termijn die aangevangen is per 1 januari 2002 vervolgd na afloop van het bevallingsverlof.

De beoordeling of ziekte tijdens de zwangerschap tot aan het eind van de bevallingsverlofperiode verband houdt met zwangerschap geschiedt door de Arbo-dienst.

Opschorting loondoorbetaling

De betreffende uitspraken van het Hof van Justitie hebben slechts betrekking op de relatie tussen afwezigheid wegens zwangerschap en de ontslagtermijnen. De uitspraken laten zich niet uit over de vraag of de bezoldigingsverplichtingen van de werkgever tijdens perioden van arbeidsongeschiktheid wegens zwangerschap, alsmede tijdens de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf, opgeschort zouden moeten worden.

Niettemin is aanleiding gezien om ook de bezoldigingsverplichtingen tijdens de periode van het zwangerschap- en bevallingsverlof op te schorten. Dit onder meer als voortvloeisel van het feit dat in het kader van het wetsontwerp Arbeid en zorg voorgesteld is om de periode van het zwangerschap- en bevallingsverlof niet meer te laten meetellen bij de vaststelling van de wachttijd voor een uitkering ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO).

Daarom is in het BZA opgenomen dat de termijn gedurende welke de bezoldiging wordt doorbetaald, wordt opgeschort gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit geldt voor de periode van 18 maanden en de periode daarna tot het einde van het dienstverband. Artikel 9 BZA voorziet er in dat de vrouwelijke betrokkene met ingang van 1 december 2002 niet alleen aanspraak heeft op het zwangerschap- en bevallingsverlof zelf, maar ook op de volle bezoldiging gedurende dat verlof.

Uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg

Het BZA bepaalt dat op de loondoorbetaling de Ziektewetuitkering waarop de vrouwelijke betrokkene gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof recht heeft, in mindering wordt gebracht. Met ingang van 1 december 2001 wordt de uitkering op grond van de Ziektewet voor deze categorie vervangen door een uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg. In het BZA wordt dan ook opgenomen (artikel 9) dat met ingang van die datum de uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg in mindering wordt gebracht op de loondoorbetaling bij zwangerschaps- en bevallingsverlof.

De uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg bedraagt 100% van het voor de betrokkene geldende dagloon. Volledigheidshalve wordt vermeld dat, evenals de uitkering op grond van de Ziektewet, de uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg in de praktijk door USZO wordt uitbetaald aan de werkgever en de werkgever het loon volledig door betaalt. In verband daarmee wordt de uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg in mindering gebracht op de loonkosten die de school declareert bij OC&W door middel van de AVR (aanvraag vaststelling rijksvergoeding). De school declareert namelijk volledig de loonkosten gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof bij OC&W. De uitkering is een tegemoetkoming op deze loonkosten; hiervoor betaalt de school een premie die ook gedeclareerd wordt bij OC&W. Gevolg hiervan is dan ook dat de tegemoetkoming bij OC&W terecht moet komen.

In CASO wordt een aanpassing voorbereid dat dit maandelijks automatisch kan. Aangezien deze voorziening nog niet in CASO is ingebouwd moet er vooralsnog verrekend worden door middel van de AVR.

De aanvraag van de uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg gebeurt via de werkgever. USZO (vanaf 1 januari UWV) zal de werkgevers hierover nog nader informeren.

Origineel slotformulier en ondertekening