

Deze was/wordt-tabel geeft aan welke cao-artikelen uit de verlengde cao mbo 2016-2017 – naast de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling (bijlage F) - wijzigen per 1 mei 2018.

Artikel	Was	Wordt
Artikel 2.9 lid 8	8. De werkgever gaat, indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd of in onderling overleg wordt aangepast wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid van de werknemer, aansluitend eenzelfde dan wel gelijkwaardige arbeidsovereenkomst aan met de werknemer in een betrekkingssomvang die overeenkomt met zijn restvaliditeit, tenzij dit op grond van door de werkgever te stellen en zo nodig te bewijzen omstandigheden redelijkerwijs niet kan worden gevergd.	8. De werkgever gaat, indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd of in onderling overleg wordt aangepast wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid van de werknemer, aansluitend eenzelfde dan wel gelijkwaardige arbeidsovereenkomst aan met de werknemer in een betrekkingssomvang die overeenkomt met zijn restvaliditeit, tenzij dat niet dat niet mogelijk is of niet in de rede ligt.
Artikel 5.5 lid 1	1. De werknemer die bij de beoordeling van zijn aanvraag om uitkering op grond van de WIA ingaande 1 januari 2008 of later, minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard en die wegens zijn arbeidsongeschiktheid is herplaatst bij zijn werkgever of bij een andere werkgever, heeft recht op compensatie van zijn inkomensverlies. Inkomensverlies is het verschil tussen zijn loon voorafgaand aan de eerste ziektedag en zijn loon na herplaatsing.	1. Vervallen
Artikel 5.5 lid 2	2. De compensatie, bedoeld in het eerste lid, bedraagt 65% van het inkomensverlies en duurt maximaal 5 jaar. Wettelijke of bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen en/of andere inkomsten die de werknemer heeft naast zijn huidige loon, worden op de compensatie in mindering gebracht.	2. Vervallen
Artikel 5.5 lid 4	4. Bij een gedwongen herplaatsing in een functie met een lager loon waarbij het eerste en derde lid niet van toepassing zijn, wordt de werknemer in zijn nieuwe functie ingeschaald alsof er sprake is van eerste indiensttreding. Indien het feitelijk salaris van	4. Bij een gedwongen herplaatsing in een functie met een lager loon waarbij artikel 20 sub i ZAR en het derde lid van dit artikel niet van toepassing zijn, wordt de werknemer in zijn nieuwe functie ingeschaald alsof er sprake is van eerste indiensttreding. Indien het feitelijk salaris van betrokkene in de oude functie hoger is dan het

Deze was/wordt-tabel geeft aan welke cao-artikelen uit de verlengde cao mbo 2016-2017 – naast de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling (bijlage F) - wijzigen per 1 mei 2018.

	<p>betrokkene in de oude functie hoger is dan het maximum salaris van de nieuwe functie, ontvangt betrokkene het maximumsalaris behorend bij de nieuwe functie en voor het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe functieloon een persoonlijke toelage die nominaal gelijk blijft. De toelage wordt aangemerkt als pensioengevend inkomen.</p>	<p>maximum salaris van de nieuwe functie, ontvangt betrokkene het maximumsalaris behorend bij de nieuwe functie en voor het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe functieloon een persoonlijke toelage die nominaal gelijk blijft. De toelage wordt aangemerkt als pensioengevend inkomen.</p>
Artikel 9.12 lid 4	<p>4. Bij toepassing van artikel 5, eerste lid van de ZAR geldt het volgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> – de loondoorbetaling van 100% betreft het door deze regeling verminderde maandsalaris; – de loondoorbetaling van 70% betreft het maandsalaris dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij geen gebruik zou maken van deze regeling; 	<p>4. In het geval de ZAR, zoals deze gold op 30 april 2018, van toepassing is op de werknemer geldt bij toepassing van artikel 5, eerste lid het volgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> – de loondoorbetaling van 100% betreft het door deze regeling verminderde maandsalaris; – de loondoorbetaling van 70% betreft het maandsalaris dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij geen gebruik zou maken van deze regeling;
Artikel 9.12 lid 5	<p>5. Bij toepassing van artikel 5, tweede lid van de ZAR geldt het volgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> – onder “zijn betrekkingssomvang” wordt verstaan de door opname van het (extra) verlof verminderde betrekkingssomvang; – de loondoorbetaling van 100% betreft het door deze regeling verminderde maandsalaris. 	<p>5. In het geval de ZAR, zoals deze gold op 30 april 2018, van toepassing is op de werknemer geldt bij toepassing van artikel 5, tweede lid van de ZAR, het volgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> – onder “zijn betrekkingssomvang” wordt verstaan de door opname van het (extra) verlof verminderde betrekkingssomvang; – de loondoorbetaling van 100% betreft het door deze regeling verminderde maandsalaris.
Artikel IX, Bapo-regeling	<p>Als de werknemer tijdens het genieten van BAPO-verlof ziek wordt, blijft het verlof doorlopen (geen opschortende werking). Gedurende de periode van de eerste ziektedag tot 12 maanden na deze eerste ziektedag bedraagt het salaris 100% van het door de BAPO-regeling verminderde salaris. De hoogte van het salaris na deze periode tot 24 maanden na de eerste ziektedag bedraagt 70% van het</p>	<p>Als de werknemer tijdens het genieten van BAPO-verlof ziek wordt, blijft het verlof doorlopen (geen opschortende werking). Gedurende de periode van de eerste ziektedag tot 12 maanden na deze eerste ziektedag bedraagt het salaris 100% van het door de BAPO-regeling verminderde salaris. De hoogte van het salaris na deze periode tot 24 maanden na de eerste ziektedag bedraagt 70% van het salaris zonder vermindering</p>

	<p>salaris zonder vermindering wegens gebruik van de BAPO-regeling, dus 70% van het oorspronkelijke 100%-salaris. Bij de toepassing van het eerste lid van artikel 5 ZAR-BVE geldt dat: 1. de loondoorbetaling van 100% betrekking heeft op loon dat is gebaseerd op het door de BAPO-regeling verminderde salaris; 2. de loondoorbetaling van 70% betrekking heeft op het loon dat is gebaseerd op het salaris zonder vermindering wegens gebruik van de BAPO-regeling.</p> <p>Bij de toepassing van het tweede lid van artikel 5 ZAR-BVE geldt dat: 1. onder "zijn betrekkingssomvang" wordt verstaan de door de BAPO-regeling verminderde betrekkingssomvang; 2. de loondoorbetaling van 100% betrekking heeft op het loon dat is gebaseerd op het door de BAPO-regeling verminderde salaris.</p>	<p>wegens gebruik van de BAPO-regeling, dus 70% van het oorspronkelijke 100%-salaris.</p> <p>In het geval de ZAR, zoals deze gold op 30 april 2018, van toepassing is op de werknemer geldt bij toepassing van artikel 5, eerste lid het volgende: 1. de loondoorbetaling van 100% betrekking heeft op loon dat is gebaseerd op het door de BAPO-regeling verminderde salaris; 2. de loondoorbetaling van 70% betrekking heeft op het loon dat is gebaseerd op het salaris zonder vermindering wegens gebruik van de BAPO-regeling.</p> <p>In het geval de ZAR, zoals deze gold op 30 april 2018, van toepassing is op de werknemer geldt bij toepassing van artikel 5, tweede lid van de ZAR, het volgende: 1. onder "zijn betrekkingssomvang" wordt verstaan de door de BAPO-regeling verminderde betrekkingssomvang; 2. de loondoorbetaling van 100% betrekking heeft op het loon dat is gebaseerd op het door de BAPO-regeling verminderde salaris.</p>
<p>Toelichting op artikel IX, BAPO-regeling</p>	<p>Paragraaf IX beoogt een zekere mitigering aan te brengen als iemand vanwege langdurige ziekte een lager loon ontvangt. Op het moment dat het percentage van de loondoorbetaling daalt (van 100% naar 70%), wordt het genomen over een breder loonbegrip, nl. het loon zonder BAPO-inhouding. De 45% grens van het tweede lid van artikel 5 ZAR-BVE slaat op de door de BAPO verminderde betrekkingssomvang. Voorbeeld met betrekking tot het eerste lid van artikel 5 ZAR-BVE 2005. Een werknemer heeft een betrekkingssomvang van 1,0 fte en BAPO-verlof voor één dag (20% van de betrekkingssomvang). Het bruto salaris na BAPO-aftrek is: 100% - (35% van 20%)= 93%.</p>	<p>Paragraaf IX beoogt een zekere mitigering aan te brengen als iemand vanwege langdurige ziekte een lager loon ontvangt. Op het moment dat het percentage van de loondoorbetaling daalt (van 100% naar 70%), wordt het genomen over een breder loonbegrip, nl. het loon zonder BAPO-inhouding. Is op een werknemer de ZAR, zoals deze gold op 30 april 2018, van toepassing dan geldt het volgende. De 45% grens van het tweede lid van artikel 5 ZAR slaat op de door de BAPO verminderde betrekkingssomvang. Voorbeeld met betrekking tot het eerste lid van artikel 5 ZAR. Een werknemer heeft een betrekkingssomvang van 1,0 fte en BAPO-verlof voor één dag (20% van de betrekkingssomvang). Het bruto salaris na BAPO-aftrek is: 100% - (35% van 20%)= 93%. Na 12 maanden ziekteverlof hervat de werknemer voor één dag zijn werk. Eén dag is 25% van de door de BAPO verminderde betrekkingssomvang.</p>

Deze was/wordt-tabel geeft aan welke cao-artikelen uit de verlengde cao mbo 2016-2017 – naast de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling (bijlage F) - wijzigen per 1 mei 2018.

	<p>Na 12 maanden ziekteverlof hervat de werknemer voor één dag zijn werk. Eén dag is 25% van de door de BAPO verminderde betrekkingssomvang.</p> <p>Het salaris bedraagt dan: $(25\% \text{ van } 93\%) + (75\% \text{ van } 70\%) = 75,75\%$ van het oorspronkelijke 100%-salaris. Voor deze werknemer geldt dat hij aan de 45%-grens van het tweede lid van artikel 5 ZAR-BVE 2005 voldoet als hij weer voor tenminste 45% van 80% = 36% van zijn oorspronkelijke betrekkingssomvang (1,0 fte) zijn werk heeft hervat. Als hij ook overigens aan de voorwaarden van het tweede lid voldoet, bedraagt zijn salaris dan 93% van zijn oorspronkelijke salaris.</p>	<p>Het salaris bedraagt dan: $(25\% \text{ van } 93\%) + (75\% \text{ van } 70\%) = 75,75\%$ van het oorspronkelijke 100%-salaris. Voor deze werknemer geldt dat hij aan de 45%-grens van het tweede lid van artikel 5 ZAR voldoet als hij weer voor tenminste 45% van 80% = 36% van zijn oorspronkelijke betrekkingssomvang (1,0 fte) zijn werk heeft hervat. Als hij ook overigens aan de voorwaarden van het tweede lid voldoet, bedraagt zijn salaris dan 93% van zijn oorspronkelijke salaris.</p>
<p>Artikel B.10 sub b onderdeel ii BWR</p>	<p>b. Een recht op uitkering, toegekend op grond van het bepaalde onder a:</p> <p>ii. eindigt niet doordat de werknemer ziek of arbeidsongeschikt wordt en in aanmerking zou zijn gekomen voor een uitkering op grond van de ZW, de WAZO, de WIA of de WAO als hij nog verzekerd zou zijn geweest voor die wetten. De uitkering eindigt wel als de werknemer een van deze uitkeringen krijgt op grond van nawerking, of als hij recht heeft op een uitkering op grond van artikel 39 ZAR;</p>	<p>b. Een recht op uitkering, toegekend op grond van het bepaalde onder a:</p> <p>ii. eindigt niet doordat de werknemer ziek of arbeidsongeschikt wordt en in aanmerking zou zijn gekomen voor een uitkering op grond van de ZW, de WAZO, de WIA of de WAO als hij nog verzekerd zou zijn geweest voor die wetten. De uitkering eindigt wel als de werknemer een van deze uitkeringen krijgt op grond van nawerking, of als hij recht heeft op een uitkering op grond van artikel 22 ZAR;</p>
<p>Artikel D.4 sub f BWR</p>	<p>f. De onderdelen a tot en met e zijn ook van toepassing op de werknemer die recht heeft op ZW-uitkering of op zwangerschaps- en bevallingsuitkering op grond van de WAZO en die, als hij geen recht op die uitkering zou hebben gehad, een nieuw recht op WW-uitkering zou hebben gehad. De onderdelen a tot en met e zijn echter niet van toepassing zolang de werknemer recht heeft op uitkering of bezoldiging op grond van artikel 39 ZAR.</p>	<p>f. De onderdelen a tot en met e zijn ook van toepassing op de werknemer die recht heeft op ZW-uitkering of op zwangerschaps- en bevallingsuitkering op grond van de WAZO en die, als hij geen recht op die uitkering zou hebben gehad, een nieuw recht op WW-uitkering zou hebben gehad. De onderdelen a tot en met e zijn echter niet van toepassing zolang de werknemer recht heeft op uitkering of bezoldiging op grond van artikel 22 ZAR.</p>

Deze was/wordt-tabel geeft aan welke cao-artikelen uit de verlengde cao mbo 2016-2017 – naast de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling (bijlage F) - wijzigen per 1 mei 2018.

Artikel D.4 sub f Overgangsregeling BWR	f. De onderdelen a tot en met e zijn ook van toepassing op de werknemer die recht heeft op ZW-uitkering of op zwangerschaps- en bevallingsuitkering op grond van de WAZO en die, als hij geen recht op die uitkering zou hebben gehad, een nieuw recht op WW-uitkering zou hebben gehad. De onderdelen a tot en met e zijn echter niet van toepassing zolang de werknemer recht heeft op uitkering of bezoldiging op grond van artikel 39 ZAR .	f. De onderdelen a tot en met e zijn ook van toepassing op de werknemer die recht heeft op ZW-uitkering of op zwangerschaps- en bevallingsuitkering op grond van de WAZO en die, als hij geen recht op die uitkering zou hebben gehad, een nieuw recht op WW-uitkering zou hebben gehad. De onderdelen a tot en met e zijn echter niet van toepassing zolang de werknemer recht heeft op uitkering of bezoldiging op grond van artikel 22 ZAR .
---	--	--