

› MIJN GEZONDHEID

Mijn Gezondheid

Wat vind je in dit hoofdstuk?

In deze bijlage van de TNO Arbeidsvoorwaarden vind je informatie over je rechten en plichten bij arbeidsongeschiktheid, de procedure voor het melden van een ongeval, hoe je kunt deelnemen aan de bedrijfshulpverleningsorganisatie en tenslotte uitleg over aanschaf van werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen.

Index

- **Arbeidsongeschiktheid**
- **Melding ongevallen, bijna ongevallen, incidenten en onveilige situaties**
- **Deelnemen aan de bedrijfshulpverleningsorganisatie (BHV)**
- **Werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen**

Arbeidsongeschiktheid

versie 2.8 / 1 juli 2023

Wat is arbeidsongeschiktheid?

Arbeidsongeschikt ben je als je niet in staat bent je eigen functie/overeengekomen werkzaamheden in volle omvang (dus zonder aanpassingen) te verrichten als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling.

Binnen TNO kennen we meerdere vormen van arbeidsongeschiktheid. We noemen arbeidsongeschiktheid ook wel verzuim of ziekteverzuim. Hieronder wordt dit toegelicht.

- **Arbeidsongeschiktheid door ziekte.**
Je bent arbeidsongeschikt als je niet in staat bent je eigen functie/overeengekomen werkzaamheden te verrichten als rechtstreeks en objectief medisch gevolg van ziekte of gebrek. Dit dient dus medisch vastgesteld te kunnen worden.
- **Arbeidsongeschiktheid door handelen of nalaten van een derde.**
Is jouw arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door het handelen of nalaten van een derde? Of heb jij dat vermoeden? Dan ben je verplicht dit te melden aan TNO. Er bestaat dan namelijk een kans dat TNO de netto loonschade en de re-integratiekosten kan verhalen op die derde. Communicatie hierover verloopt via het Verzuim & Re-integratieteam van HR Services (HRServices@tno.nl). Zij zullen jou vragen een vragenlijst in te vullen, waarbij TNO gebruik maakt van de dienstverlening van [BSA Schaderegeling](#).¹
Let op: Is jou persoonlijk (letsel)schade toegebracht en wil jij dat verhalen? Dan is het aan jou om daarvoor actie te ondernemen (bijvoorbeeld door zelf een deskundige in te schakelen). Afhankelijk van de situatie zal TNO enkel proberen om de door TNO geleden schade (dus netto loonschade en re-integratiekosten) te verhalen op een aansprakelijke derde.
- **Arbeidsongeschiktheid door zwangerschap of bevalling.**
Informatie over arbeidsongeschiktheid door zwangerschap of bevalling vind je op sharepoint:
Pagina's - [Zwangerschap en Arbeid](#)
[zwangerschapsverlof](#) | [berekenen zwangerschapsverlof](#) (zwangerschapsverlof-informatie.nl)

Hoe gaan we om met arbeidsongeschiktheid?

Het re-integratiebeleid binnen TNO is erop gericht jou, als arbeidsongeschikte medewerker, zo snel mogelijk te laten re-integreren, al dan niet binnen TNO.

TNO hanteert het 'eigen regie model'. Dit houdt kort gezegd in dat je leidinggevende de regierol heeft met betrekking tot het voorkomen van ziekteverzuim en de re-integratie van jou als je arbeidsongeschikt bent. Je bent samen met je leidinggevende verantwoordelijk voor jouw duurzame inzetbaarheid, waaronder een voorspoedig verloop van je ziekteverzuim- en re-integratieproces. Met name de bedrijfsarts, de HR Business Partner en het Centraal Re-integratie Team ("CRT") adviseren en ondersteunen jou en je leidinggevende daarin.

Meer informatie op sharepoint over rol CRT en de e-learning begeleiden van lang verzuim:
Pagina's - [Verzuim en re-integratie](#)
E-learning: [Begeleiden van lang verzuim](#)

¹ Voor TNO is het bijvoorbeeld belangrijk om te weten wat er precies is gebeurd, of jij iemand aansprakelijk hebt gesteld, of de aansprakelijkheid is erkend en of zich een verzekeraar heeft gemeld die bereid is de schade te vergoeden.

Welke verplichtingen hebben we over en weer?

Op grond van onder andere de Wet verbetering poortwachter (Wvp) en het Burgerlijk Wetboek zijn TNO en jij verplicht je te houden aan voorschriften die betrekking hebben op de arbeidsongeschiktheid.

Meer informatie op sharepoint over de verplichte stappen die we met elkaar zetten bij arbeidsongeschiktheid :

[Tijdslijn bij ziekte](#)

[Tijdslijn: langer dan 1 jaar ziek](#)

Arbeidsongeschikt – wat nu?

Kun je niet werken door ziekte, bevalling of zwangerschap? Meld je dan voor 9.00 uur arbeidsongeschikt bij je leidinggevende. Ook als je weer hersteld bent, geef je dit zo snel mogelijk door aan je leidinggevende.

Samen werken we aan een zo snel mogelijk herstel. Jij neemt je verantwoordelijkheid hierin en doet zelf wat nodig is. Denk aan het tijdig inschakelen van medische hulp en het opvolgen van medische voorschriften.

Ook verwachten we het volgende van je:

- Je houdt goed contact met je leidinggevende. Je spreekt hem of haar regelmatig en neemt zelf (ook) het initiatief hiervoor. Je zorgt dat je leidinggevende tijdens arbeidsongeschiktheid weet waar je bent en bent bereikbaar.
- Je houdt je aan de voorschriften van TNO, van de wet en van de deskundigen die TNO inschakelt.
- Je geeft gehoor aan oproepen van de bedrijfsarts.
- Met het oog op de Wet verbetering poortwachter (Wvp) stel jij samen met je leidinggevende een plan van aanpak en andere documenten op. Je werkt hier actief aan mee. Dit geldt ook voor evaluaties en tussentijdse aanpassingen. Heb je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt? Dan geldt deze verplichting niet meer.
- Je werkt mee aan re-integratieverplichtingen. Je doet er alles aan je herstel te bevorderen. Ook werk je mee om je eigen functie/overeengekomen werkzaamheden weer te kunnen oppakken of, indien dat niet mogelijk is, om ander passend werk te kunnen uitvoeren.²
- Bij langdurige arbeidsongeschiktheid vraag je zelf een WIA-uitkering aan bij het UWV. Je leidinggevende of het CRT kan je hierbij helpen. Doe dit op tijd: ruim voor het einde van je tweede ziektejaar.
- Je kunt tijdens arbeidsongeschiktheid altijd contact opnemen met het UWV voor een deskundigenoordeel. Bijvoorbeeld als de re-integratie vastloopt. Het UWV kan dan een onafhankelijk en deskundig oordeel geven over de situatie. Let op dat hier kosten aan verbonden zijn en deze voor jouw rekening komen. Daarnaast heb je het recht een second opinion aan te vragen, bijvoorbeeld als je twijfelt over het advies van de bedrijfsarts. Een dergelijk verzoek dien je aan te vragen bij de bedrijfsarts. De kosten van een second opinion zullen voor rekening van TNO komen.

Wat kun je van TNO verwachten?

Hieronder vind je een overzicht van de belangrijkste taken en verantwoordelijkheden van de leidinggevende (en TNO).

- Heb je je niet rechtstreeks bij je leidinggevende ziekgemeld? Dan neemt hij of zij contact met je op, bij voorkeur op de eerste ziekte dag.
- Gedurende je arbeidsongeschiktheid neemt je leidinggevende regelmatig contact met je op en ben je bereikbaar voor je leidinggevende.

² Je bent verplicht passend werk uit te voeren. Onder passend werk tijdens arbeidsongeschiktheid wordt verstaan: werk dat voor de krachten en bekwaamheden van de medewerker is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet verwacht kan worden.

- Aan het begin maar ook tijdens je arbeidsongeschiktheid, stelt je leidinggevende je een aantal vragen. Dit gebeurt volgens de privacywetgeving. Hij of zij mag alleen de volgende vragen stellen:
 - Wanneer denk je weer te kunnen werken? Hoe lang denk je dat de arbeidsongeschiktheid gaat duren?
 - Waar ben je bereikbaar tijdens de ziekmelding? Je geeft in elk geval een telefoonnummer waarop je te bereiken bent en een (verpleeg)adres.
 - Heeft de ziekmelding te maken met een arbeidsongeval?
 - Is er sprake van handelen of nalaten van een derde met regresmogelijkheid? Dit houdt in dat je de kosten van het ziekteverzuim en de re-integratie mogelijk kunt verhalen op die derde.
 - Wat zijn je lopende werkzaamheden en afspraken? Moet er werk worden overgenomen?
 - Informeer je zelf je collega's of stemmen we het bericht samen af? Je leidinggevende mag je collega's informeren dat je arbeidsongeschikt bent en over de duur van je afwezigheid.

Goed om te weten: vanwege de privacyrichtlijnen wordt er (uiteraard) geen medische informatie vastgelegd of gedeeld door je leidinggevende of door je collega's. Ook niet wanneer jij zelf besluit om deze informatie met hen te delen.

- Je leidinggevende houdt jouw verzuimdossier digitaal bij in Re-integratieDirect.
- Je leidinggevende beoordeelt of het nodig is om een bedrijfsarts of andere deskundigen in te schakelen.
- Je leidinggevende bespreekt met jou of je weer aan de slag kunt. Met je eigen functie/overeengekomen werkzaamheden óf met ander passend werk. Hierover maken jullie samen afspraken.
- Je leidinggevende zal – uiteraard in alle redelijkheid - proberen te doen wat nodig is om ervoor te zorgen dat jij je eigen functie/overeengekomen werkzaamheden weer kunt doen, of ander passend werk kunt uitvoeren.
- In overleg met jou stelt je leidinggevende een plan van aanpak op. Jullie evalueren dit minstens iedere zes weken en stellen het bij wanneer nodig. Heb je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt? Dan is dit plan van aanpak niet nodig.
- Je leidinggevende bewaakt de voortgang van de afspraken in het plan van aanpak.
- Je leidinggevende en jij voeren een verzuimgesprek als je meer dan drie keer per jaar verzuimt. Hierin bespreken jullie het verzuimpatroon, de gevolgen voor de organisatie, mogelijke oplossingen en afspraken. Discussies over de aard en de oorzaak van de klachten horen niet thuis in dit gesprek. Wel zoeken jullie samen naar oplossingen, leggen jullie afspraken vast en maken jullie een vervolgspraak.
- Je leidinggevende nodigt je uit voor de eerstejaarsevaluatie en zorgt dat het document uiterlijk op de datum van het tweede ziektejaar besproken en ondertekend is.
- Ga je een WIA-uitkering aanvragen? Als je verder hulp nodig hebt, kun je hiervoor terecht bij je leidinggevende.
- Zoals hiervoor al aangegeven, kan ook TNO een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. Bijvoorbeeld om te laten beoordelen of je arbeidsgeschikt bent, of bepaalde werkzaamheden passend zijn en of er genoeg inspanningen voor re-integratie zijn gedaan.

Ben je arbeidsongeschikt en wil of ben je op vakantie?

Als je arbeidsongeschikt bent is het belangrijk dat je verlof geniet. TNO stimuleert dit ook. Natuurlijk dient het je herstel niet te belemmeren. Je kunt daarom tijdens arbeidsongeschiktheid alleen na overleg met je leidinggevende (en eventueel de bedrijfsarts) met verlof gaan. Voor het afschrijven van verlofuren gelden de regels hoofdstuk [Mijn Tijd](#), paragraaf Vakantie en ATV (verlof).

Gedurende het verlof zal je – ook tijdens het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid - 100% van je brutosalaris doorbetaald krijgen.

Arbeidsongeschikt tijdens vakantie

Als je tijdens vakantie of verblijf in het buitenland arbeidsongeschikt wordt, meld je dit zo snel mogelijk aan je leidinggevende. Met je leidinggevende maak je passende afspraken, waaronder over de (mogelijke) terugkeer naar Nederland.

Indien terugkeer naar Nederland om medische redenen (tijdelijk) niet mogelijk is, dien je je onder behandeling van een arts te stellen. Een bewijs van onmogelijkheid van reizen, beoordeeld door een plaatselijk behandelend arts, dien je aan de bedrijfsarts te zenden. Je dient je verblijfadres door te geven aan je leidinggevende en je beschikbaar te houden voor een telefonisch consult met de bedrijfsarts.

Als je tijdens verlof arbeidsongeschikt wordt en dit tijdig hebt gemeld, gelden de opgenomen uren of dagen waarop je arbeidsongeschikt bent niet als verlof, tenzij je met je leidinggevende iets anders overeenkomt.

Welke maatregelen kunnen er worden getroffen als je je niet aan de verplichtingen houdt?

Indien je je niet aan de geldende voorschriften, verplichtingen en/of wet en regelgeving houdt, dan kan dat gevolgen hebben voor je loon en/of je arbeidsovereenkomst.

Denk bijvoorbeeld aan situaties waarin je:

- voordat je in dienst kwam, niets hebt verteld over enige gebreken of waarover je TNO onjuist of onvolledig hebt geïnformeerd, terwijl je wist of kon weten dat dit je ongeschikt maakt voor de functie.
- je niet houdt aan de hiervoor beschreven verplichtingen, aan wettelijke bepalingen en/of aan andere voorschriften op het gebied van ziekte en arbeidsongeschiktheid.
- arbeidsongeschiktheid het gevolg is van opzet of buitensporigheden van jouw kant.
- de arbeidsongeschiktheid had kunnen beperken of voorkomen (door bijvoorbeeld de veiligheidsvoorschriften na te leven).
- gedrag of nalatigheid je genezing of herstel in de weg staat.
- niet meewerkt aan het opstellen, evalueren, bijstellen en/of uitvoeren van het plan van aanpak.
- niet of onvoldoende meewerkt aan je re-integratie.
- medische gegevens weigert te verstrekken aan de bedrijfsarts, terwijl die noodzakelijk zijn voor de beoordeling van jouw arbeidsongeschiktheid, verzuimbegeleiding en/of het re-integratietraject.
- de aanwijzingen en/of maatregelen van TNO of die van een deskundige die TNO heeft ingeschakeld niet opvolgt. Het gaat dan bijvoorbeeld om acties die wij inzetten om te zorgen dat jij je eigen functie/overeengekomen werkzaamheden of ander passend werk kunt doen.
- een aanbod voor passend werk bij TNO of bij een andere werkgever niet aanvaardt.

Uiteraard kunnen zich ook andere situaties voordoen waaraan TNO gevolgen kan verbinden. De beschreven situaties zijn slechts voorbeelden. Afhankelijk van de situatie, zal TNO steeds beoordelen of en welk(e) gevolg/maatregel het meest passend is. Zo behoren onder andere het opschorten van je loon, het stopzetten van je loon en/of een einde van je arbeidsovereenkomst (waaronder een ontslag op staande voet) tot de mogelijkheden. Dit zal steeds van geval tot geval bekeken worden.

Welke financiële consequenties heeft arbeidsongeschiktheid?

Salarisbetalingen bij arbeidsongeschiktheid

Salaris gedurende de eerste twee jaar

- Gedurende het eerste jaar van de arbeidsongeschiktheid, behoud je recht op doorbetaling van 100% van je brutosalaris.
- Gedurende het tweede jaar van de arbeidsongeschiktheid (dus tot en met de vierentwintigste maand), heb je recht op doorbetaling van 70% van je brutosalaris. Over alleen die uren die jij volledig in je eigen functie/overeengekomen werkzaamheden

werkt (berekend aan de hand van de productiviteit, efficiëntie en kwaliteit in Re-integratieDirect), zal TNO 100% van je brutosalaris (naar rato) doorbetalen gedurende het tweede jaar. Over de overige uren wordt 70% van je brutosalaris betaald.

Salaris bij AOW-gerechtigden

- Indien je de AOW-gerechtigde leeftijd (hebt) bereikt, heb je gedurende zes weken recht op doorbetaling van 100% van je brutosalaris. De bepaling over loondoorbetaling gedurende de eerste twee jaar is voor jou dan dus niet van toepassing.

In het geval je gedurende de arbeidsongeschiktheid de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zal de loondoorbetaling vanaf dat moment nog maximaal zes weken zijn (en nooit langer dan twee jaar kunnen zijn).

- Er geldt een overgangsregeling indien je de AOW-gerechtigde leeftijd (hebt) bereikt en je vóór 1 juli 2023 al arbeidsongeschikt was. In dat geval blijft de oude termijn van dertien weken gelden. Voor de arbeidsongeschiktheidsgevallen die op of na 1 juli 2023 ontstaan, geldt de termijn van zes weken.

Salaris na afloop van de eerste twee jaar

Na twee jaar arbeidsongeschiktheid, stopt in principe de loondoorbetalingsverplichting van TNO.

In de uitzonderlijke situatie dat er sprake is van een verlengde wachttijd (dat is onder andere in het geval het UWV oordeelt dat TNO je loon langer dient door te betalen dan twee jaar) heb je, tijdens deze periode, recht op 70% van je brutosalaris. Ook hier geldt dat TNO over alleen die uren die jij volledig in je eigen functie/overeengekomen werkzaamheden werkt (berekend aan de hand van de productiviteit, efficiëntie en kwaliteit in Re-integratieDirect), 100% van je brutosalaris (naar rato) door zal betalen. Over de overige uren wordt dus 70% van je brutosalaris betaald.

Onder brutosalaris wordt in deze paragraaf verstaan het salaris inclusief (eventuele) functietoeslag, vakantietoeslag en dertiende maand (zie hoofdstuk [Mijn Inkomen](#)).

Opbouw pensioen tijdens arbeidsongeschiktheid

- Tijdens de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid is je pensioenopbouw gebaseerd op het voor jou geldende brutosalaris bij 100% arbeidsgeschiktheid.
- Je pensioenopbouw in de periode na twee jaar aaneengesloten arbeidsongeschiktheid hangt af of er sprake is van:
 - volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid;
 - een WIA-uitkering;
 - einde van het dienstverband bij TNO;
 - aangepast en/of passend werk bij TNO.

Meer informatie kun je vinden op [Pensioenfonds TNO](#)

Welke mogelijkheden heb je na twee jaar arbeidsongeschiktheid?

Ondanks alle inspanningen, kan het helaas ook zijn dat de verwachting is dat je na twee jaar nog steeds (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zal zijn. We leggen kort uit wat de verschillende mogelijkheden dan zijn.

WIA-uitkering

Als je bijna twee jaar arbeidsongeschikt bent en daardoor niet of minder kunt werken, waardoor je je oude loon niet meer kunt verdienen, zou je een WIA uitkering kunnen aanvragen.

Na 88 weken arbeidsongeschiktheid krijg je in principe een brief van het UWV wanneer uiterlijk een WIA- aanvraag ingediend moet zijn. Over hoe deze aanvraag precies in z'n werk gaat en welke gegevens in dat kader nodig zijn, kun je worden geïnformeerd door HR Services.

De wet WIA bestaat uit twee onderdelen te weten 1) de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (**IVA**) en 2) de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (**WGA**).

Indien door UWV wordt vastgesteld dat je volledig en duurzaam arbeidsongeschikt bent (80% of meer), kom je in aanmerking voor een **IVA-uitkering**. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (van minimaal 35%) of volledige arbeidsongeschiktheid (80% of meer) maar niet duurzaam, kom je in aanmerking voor een **WGA-uitkering**.

Met een WIA-uitkering kun je te maken krijgen met een inkomensverlies ten opzichte van jouw oorspronkelijke salaris bij TNO. In die situatie kan je mogelijk een beroep doen op de volgende regelingen, waarmee TNO het inkomensverlies probeert te beperken:

- De regeling WGA-hiaat, zoals hierna omschreven in de paragraaf '[WGA-hiaatverzekering \(Inkomensaanvulverzekering a.s.r.\)](#)';
- Een WIA-excedent verzekering ('arbeidsongeschiktheidspensioen') via het TNO Pensioenfonds.

Meer informatie op sharepoint over (het systeem van) de wet WIA, berekeningen en mogelijke aanvullingen vanuit TNO:

Gezond Werken/Verzuim & re-integratie/[Wet WIA](#)

WGA-hiaatverzekering (Inkomensaanvulverzekering a.s.r.)

1. TNO heeft in het kader van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) een collectieve WGA-hiaatverzekering afgesloten bij a.s.r. (een zogeheten 'Inkomensaanvulverzekering'). Als medewerker van TNO neem je hier automatisch aan deel. Het doel van deze verzekering is mogelijk inkomensverlies na instroom in de WIA te beperken.
2. De verzekering dekt voor een deel maandelijks je inkomensverlies als je op grond van een WIA-beschikking van het UWV:
 - a. recht hebt op een WGA-vervolguitkering (zie HR pagina op intranet [Gezond Werken/Verzuim & re-integratie/Wet WIA](#) ook voor rekenvoorbeelden), of;
 - b. 80% of meer arbeidsongeschikt bent en recht hebt op een WGA-loongerelateerde of een WGA-loonaanvullingsuitkering.
3. Als sprake is van situatie 2.a. dan wordt jouw inkomen met een uitkering van a.s.r. aangevuld op grond van de formule: uitkeringspercentage x (laatstverdiende brutosalaris c.q. maximum uitkeringsloon -/- het minimumloon).
Het uitkeringspercentage is afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage zoals vastgesteld door het UWV en wel als volgt:

Arbeidsongeschiktheid %	Uitkering %
35-45 %	28 %
45-55 %	35 %
55-65 %	42 %
65-80 %	50,75 %
80 + %	70 %

Onder laatstverdiende salaris wordt verstaan je salaris inclusief vakantietoeslag en dertiende maand. Het maximum uitkeringsloon wordt elk half jaar door de overheid vastgesteld.
4. Als sprake is van situatie 2.b. dan wordt jouw inkomen met een uitkering van a.s.r. aangevuld op grond van de formule: 5 % van laatstverdiende bruto jaarloon (gemaximeerd op maximum uitkeringsloon).
Onder bruto jaarloon wordt verstaan je bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag en 13^e maand vermenigvuldigd met 12.
5. De uit te keren bedragen worden verminderd met het bedrag dat a.s.r. ingevolge wettelijke voorschriften moet inhouden.
6. Je wordt afzonderlijk geïnformeerd door a.s.r. over de (inhoud van de) verzekering en de daarbij horende overige voorwaarden. Daarin vind je onder meer de op jou en a.s.r rustende verplichtingen, de duur van de uitkering en (tussentijdse) beëindigingsgronden.
7. TNO behoudt zich het recht voor bij wijzigingen van de wet WIA de uitkeringen te herzien of in zijn geheel te laten vervallen.

8. TNO neemt vooralsnog de premie geheel voor haar rekening. Jaarlijks zal TNO bepalen of de premie al dan niet, alsmede in welke mate, voor haar rekening komt.

Wijziging of beëindiging van je arbeidsovereenkomst

Na twee jaar kun je dus mogelijk aanspraak maken op een WIA-uitkering. Het kan echter ook zo zijn dat je geen WIA-uitkering zult ontvangen omdat je minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt geacht door het UWV. TNO zal zich in beide situaties inspannen om te kijken of we je kunnen behouden binnen de organisatie. We verwachten uiteraard van jou dat jij je in dit proces ook proactief zal opstellen.

Op het moment dat er binnen TNO mogelijkheden zijn om je eigen functie/overeengekomen werkzaamheden (al dan niet in aangepaste vorm) te verrichten ofwel je in een passende functie te herplaatsen, zullen hierover onderling afspraken met je worden gemaakt. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

Ben je voor minder dan 35% arbeidsongeschikt beoordeeld door het UWV? Als het in redelijkheid mogelijk is gebleken je eigen functie/overeengekomen werkzaamheden te behouden al dan niet in aangepaste vorm³, dan vindt een vaststelling van het salaris plaats. De hoogte van het (nieuwe) salaris wordt onder meer gebaseerd op de zwaarte en de waardering van de taken/de aangepaste functie, de deeltijdfactor en is ter beoordeling van TNO.

Is het nieuwe salaris lager dan het oude salaris⁴ en maak je geen aanspraak op een gedeeltelijke transitievergoeding (of enige andere financiële compensatie gerelateerd aan je arbeidsongeschiktheid), dan ontvang je tijdelijk een aanvulling op je nieuw vastgestelde salaris. De hoogte van deze aanvulling⁵ wordt bepaald aan de hand van de volgende staffel:

Categorie arbeidsongeschiktheid ⁶	Bruto aanvulling
5-15%	(90% * oude salaris) - nieuwe salaris
15-25%	(86% * oude salaris) - nieuwe salaris
25-35%	(83% * oude salaris) - nieuwe salaris

De aanvulling zal in twee jaar worden afgebouwd door deze halfjaarlijks met 25% te verminderen. Na twee jaar ontvang je dus geen aanvulling meer. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

Het is ook mogelijk dat er na twee jaar binnen TNO geen mogelijkheden voor je blijken te zijn. Primair biedt TNO dan een vaststellingsovereenkomst aan om het dienstverband te beëindigen. In het geval niet tot overeenstemming wordt gekomen, zal TNO een ontslagvergunning (kunnen) aanvragen bij het UWV. TNO zal bij de beëindiging van het dienstverband de wettelijke transitievergoeding aan je uitkeren in het geval je daar op basis van de wet aanspraak op maakt.

Heb je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en kun je niet worden herplaatst? Dan zal TNO al eerder het gesprek openen tot een einde van de arbeidsovereenkomst te komen. TNO zal bij beëindiging van het dienstverband geen transitievergoeding verschuldigd zijn.

Arbidsongeschikt uit dienst tijdens eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid

TNO is eigenrisicodragers voor de Ziektewet. Daarmee is TNO verantwoordelijk voor de uitkering aan jou als je na het einde van je dienstverband met TNO recht hebt op een Ziektewetuitkering. TNO blijft daarnaast verantwoordelijk voor jouw re-integratie. De uitvoering hiervan heeft TNO uitbesteed aan Advance B.V. Zij fungeren als regisseur over het totale re-integratieproces en voeren delen van dit proces namens TNO uit.

Je wordt, als je uit dienst bent bij TNO, benaderd door Advance B.V. en niet door TNO. TNO verzorgt wel de betalingen van de eventuele Ziektewet uitkeringen aan jou.

³ Dit is ter beoordeling van TNO.

⁴ Dit is het salaris behorend bij je eigen functie/overeengekomen werkzaamheden.

⁵ Van aanvulling is alleen sprake als de uitkomst groter is dan 0.

⁶ De arbeidsongeschiktheidspercentages worden vastgesteld aan de hand van de arbeidsdeskundige beoordeling van het UWV.

Het bovenstaande is in principe van toepassing als je:

1. arbeidsongeschikt bent op het moment dat je uit dienst gaat bij TNO (en niet langer dan twee jaar arbeidsongeschikt bent), of;
2. binnen 4 weken na het einde van het dienstverband bij TNO arbeidsongeschikt wordt en op dat moment niet werkzaam bent bij een andere werkgever of een werkloosheidsuitkering geniet.

Je bent in die gevallen verplicht:

- a. je onmiddellijk ziek te melden bij HR Services (HRServices@tno.nl);
- b. gehoor te geven aan een oproep van Advance B.V.;
- c. aan deze partij alle informatie te verstrekken die je op grond van de Ziektewet of de WIA aan TNO als eigenrisicodragers of aan het UWV moet verstrekken;
- d. te allen tijde je medische gegevens aan de partij en/of een arts-gemachtigde te verstrekken;
- e. alle verplichtingen na te komen die volgen uit de Ziektewet en de WIA;
- f. mee te werken aan een namens Advance B.V. aangeboden re-integratietraject of proefplaatsing;
- g. een (vervroegde) IVA-uitkering (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten) aan te vragen indien en zodra de partij dit mogelijk acht.

De hierboven genoemde verplichtingen blijven bestaan zolang je arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering of een WIA-uitkering ontvangt. Als je volledig hersteld bent dan eindigen de verplichtingen, tenzij je binnen vier weken na hersteld melding opnieuw arbeidsongeschikt raakt.

Als je de geldende verplichtingen overtreedt, behoudt TNO zich het recht voor je Ziektewetuitkering te stoppen en/of je aansprakelijk te stellen voor eventuele kosten die hieruit voortvloeien voor TNO.

Melding ongevallen, bijna ongevallen, incidenten en onveilige situaties

versie 1.2 / 14 augustus 2018

Wat is het?

De Arbowet verplicht TNO voor goede en juiste arbeidsomstandigheden te zorgen die arbeidsongevallen voorkomen. Als ongevallen leiden tot de dood, blijvend letsel of ziekenhuisopname, moet TNO die melden bij de Inspectie SZW (voorheen Arbeidsinspectie). Alle arbeidsongevallen en incidenten moeten worden geregistreerd via het interne meldingsformulier. Vanzelfsprekend moet TNO als werkgever alert zijn op onveilige situaties die het "voorportaal" zijn van ongevallen en deze voorkomen.

Melding

Als je betrokken bent bij of getuige van genoemde ongevallen moet je deze direct (in ieder geval binnen 24 uur na het ongeval) [online](#) melden.

Preventie

Het lokaal verantwoordelijke management onderzoekt de oorzaak of laat dit onderzoeken en treft maatregelen om herhaling te voorkomen. In complexe situaties is het aan te bevelen hierbij de hulp in te roepen van een deskundige. De directeur HR laat de afdeling Operational Excellence & Auditing nagaan of soortgelijke situaties ook elders binnen TNO voorkomen en neemt zo nodig actie.

Registratie

De melding wordt door de afdeling Operational Excellence & Auditing namens de directeur HR opgenomen in het ongevallenregister.

De directeur HR draagt gegevens uit het register over aan bevoegde instanties die hierom verzoeken.

De afdeling Operational Excellence & Auditing verzorgt jaarlijks de analyse van "Ongevallen, bijna ongevallen, incidenten en onveilige situaties".

De resultaten van deze analyse komen jaarlijks aan de orde in de Stuurgroep Arbo, Veiligheid, (milieu) Vergunningen en Calamiteitenmanagement en vervolgens bespreekt de directeur HR deze met de Raad van Bestuur en de Ondernemingsraad.

Deelnemen aan de bedrijfshulpverleningsorganisatie (BHV)

versie 4.0 / 1 april 2021

Wat is het?

Elke locatie of organisatie-onderdeel van TNO heeft een BHV. Deze wordt ingericht op basis van de arborisico's per onderdeel.

Taken van de BHV zijn het verlenen van eerste hulp bij ongevallen, het bestrijden en beperken van een brand, het beperken van de gevolgen van ongevallen, het alarmeren en evacueren van werknemers en andere aanwezigen en het communiceren met de professionele hulpdiensten.

TNO (de MD) stelt BHV-medewerkers aan na advies van het Hoofd-BHV (H-BHV) van de betreffende locatie. Het H-BHV beoordeelt de voorgedragen BHV-er op fysieke en mentale geschiktheid voor de BHV-taken. Alleen zij komen in aanmerking voor een vergoeding (zie verderop).

TNO vergoedt de kosten van oefeningen, uitrustingen en opleidingen.

Geschiktheidsonderzoek en medische keuring

Als TNO van oordeel is dat de aard van de BHV-taken dit noodzakelijk maken, ben je als BHV-medewerker verplicht mee te werken aan een onderzoek of medische keuring. Voor ademluchtdragers geldt in ieder geval altijd:

1. Tot 40 jaar een periodieke keuring om de 4 jaar
2. Van 40 tot 50 jaar een periodieke keuring om de 2 jaar
3. Vanaf 50 jaar een jaarlijkse keuring
4. Altijd na het doormaken van een ernstige ziekte

Cursussen

De kosten van de voor BHV verplichte of gewenste cursussen worden door TNO vergoed, mits hiervoor goedkeuring is van de direct leidinggevende en het H-BHV.

Verzekering

TNO heeft voor de BHV-medewerkers een collectieve ongevallenverzekering afgesloten. Deze verzekering dekt de extra risico's bij het uitoefenen van de BHV-taken.

Vergoedingen

Je komt als BHV-er in aanmerking voor vergoedingen in de volgende situaties:

- voor het deelnemen aan de BHV per vol kalenderjaar: EUR 580,- bruto; bij deelname aan een gedeelte van een kalenderjaar geldt een vergoeding naar rato. BHV-instructeurs ontvangen het dubbele van deze vergoeding. Als je meer dan een kalenderjaar niet in staat bent te voldoen aan de geschiktheidseisen voor het uitoefenen van de BHV-taken, waaronder ook langdurig verzuim, vervalt de jaarvergoeding.
- voor ieder oefen-, herhalingsles- of inzetuur, al dan niet binnen de normale werktijden: EUR 18,- bruto per uur. Uren die buiten de normale werktijden vallen, tellen als overwerk zoals vastgelegd in [Mijn Tijd](#). Deze vergoeding wordt uitgekeerd na goedkeuring van het H-BHV en de locatiemanager; de uren die je maakt voor het behalen van het certificaat/diploma worden niet vergoed door middel van deze zogenaamde BHV-urenvergoeding, maar mogen wel geboekt worden op het BHV-nummer.
- na het behalen van een certificaat/diploma voor een BHV-cursus zoals hierboven vermeld: EUR 460,- bruto
- als je tien jaar aaneengesloten deelneemt aan de BHV, ontvang je een eenmalige vergoeding: EUR 325,- bruto. Dat geldt ook voor iedere volgende aaneengesloten vijf jaar: EUR 460,- bruto voor iedere verdere vijf jaar BHV.

TNO herzielt de vergoedingen iedere vijf jaar.

Je ontvangt de vergoedingen als BHV-er eenmaal per jaar bij de uitbetaling van het salaris over de maand januari van het jaar erna. Vergoedingen voor de oefen-, les- of inzeturen krijg je uitsluitend uitgekeerd na goedkeuring door je Locatiemanager.

Werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen

versie 2.2 / 14 juli 2023

Wat is het?

TNO stelt je beschermende werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking als:

- uit risico-inventarisatie en -evaluatie blijkt dat risico's niet op een andere manier zijn te vermijden;
- je leidinggevende het gebruik van beschermende werkkleding zoals laboratoriumjassen of stofjassen nodig vindt;
- persoonlijke beschermingsmiddelen uit veiligheidsoogpunt verplicht zijn;
- een uniform c.q. beschermende werkkleding voor jouw functie verplicht is.

Aanschaffing, verstrekking en vervanging

- De preventiemedewerker van je afdeling schaft de hierboven vermelde beschermende werkkleding of beschermingsmiddelen voor je aan. Voor jou zijn hieraan geen kosten verbonden.
- Je leidinggevende bepaalt wanneer vervanging nodig is.
- Voor beeldscherm- en veiligheidsbrillen zie hieronder in deze paragraaf.

Onderhoud

- Als je werkkleding of beschermingsmiddelen volgens de wet of gebruiksvoorschriften een verplichte controle moeten ondergaan, neem je de resultaten daarvan op in het technisch middelen beheersysteem (TMB).
- De overige controles en onderhoud doe je zelf en leg je vast in een register of logboek;
- Beschermende werkkleding en uniformen kun je op kosten van TNO laten wassen, stomen en strijken.

Schade en eigendom

- De beschermende werkkleding en beschermingsmiddelen blijven eigendom van TNO. Bij uitdiensttreding of het krijgen van een andere functie lever je ze gereinigd in.
- Je bent aansprakelijk voor beschadiging of verlies dat je had kunnen voorkomen. Bij aantoonbaar verwijtbaar gedrag zijn de kosten voor jouw rekening.

Niet door TNO aangeschafte werkkleding en beschermingsmiddelen

Je mag alleen zelf gekozen en betaalde beschermende werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen dragen als deze voldoen aan de geldende eisen én na toestemming van je leidinggevende.

Beeldscherm- en veiligheidsbrillen (op sterkte geslepen)

Voorwaarden om voor vergoeding in aanmerking te komen

- de beeldscherm- of veiligheidsbril is noodzakelijk voor een goede en veilige uitoefening van je werk;
- je leidinggevende heeft toestemming gegeven voor aanschaf of vervanging, eventueel na advies van de bedrijfsarts;

je betaalt zelf de factuur van de opticien en declareert de kosten bij je leidinggevende.

Vergoeding

Vergoeding voor de beeldschermbril:

TNO vergoedt maximaal EUR 210 exclusief btw⁷ voor de bril inclusief glazen, accessoires en/of toebehoren.

⁷ Je declareert *inclusief* 21% btw (max. EUR 254,10)

Vergoeding voor de veiligheidsbril:

TNO vergoedt de totale kosten van de veiligheidsbril. Accessoires en/of toebehoren worden uitsluitend vergoed na voorafgaande toestemming van je leidinggevende.

Dit geldt ook voor noodzakelijke vervanging, minimaal drie jaar na aanschaf.