

10d Voorzieningen bij werkloosheid

Artikel 10d:1 Werkingsfeer

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen wordt en de ambtenaar die op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen is.

Artikel 10d:2 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. **aanvullende uitkering**
de uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering;
- b. **bezoldiging**
het gemiddelde van de bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1, berekend over een periode van 12 maanden direct voorafgaand aan de datum van de reïntegratiefase, vermeerderd met de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering; deze bezoldiging wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging in de gemeentelijke sector;
- c. **gemeentelijke sector**
de gemeenten en gemeenschappelijke regelingen, die de CAR van toepassing hebben verklaard;
- d. **na-wettelijke uitkering**
de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering;
- e. **reïntegratiefase**
de fase voorafgaand aan ontslag, waarin door middel van een reïntegratieplan afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de reïntegratie van de ambtenaar het best tot stand kan komen en hieraan uitvoering wordt gegeven met als doel werkloosheid zoveel als mogelijk is te voorkomen;
- f. **reïntegratieplan**
het plan van aanpak waarin de reïntegratie-inspanningen van gemeente en de ambtenaar beschreven staan, die tot doel hebben de reïntegratie van de ambtenaar te bevorderen;
- g. **werkloosheid**
werkloosheid als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij de gemeente waaruit de werkloosheid plaatsvindt;
- h. **werkloosheidsuitkering**
uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst met de gemeente.

Artikel 10d:3 Samenloop met sociaal statuut en sociaal plan

Lid 1

Indien lokaal ruimere afspraken gelden, dan die in dit hoofdstuk zijn gesteld, bespreken college en GO of tot herziening moet worden overgegaan van deze lokale afspraken.

Lid 2

Indien lokaal ruimere afspraken gelden, gelden deze lokale afspraken in plaats het gestelde in dit hoofdstuk.

Artikel 10d:4 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8

Lid 1

Voor de ambtenaar die op grond van artikel 8:8 ontslagen wordt, treft het college een passende regeling.

Lid 2

De ambtenaar wordt over de inhoud van de regeling voorafgaand door het college gehoord.

Lid 3

Het college betreft bij de vaststelling van de regeling de inhoud van dit hoofdstuk, voor zover dit redelijk en billijk is.

Artikel 10d:5 Reïntegratiefase voor ontslag

Lid 1

De ambtenaar die ontslagen wordt op grond van artikel 8:3 of 8:6 heeft recht op een reïntegratiefase.

Lid 2

De reïntegratiefase begint met een besluit tot ontslag op grond van artikel 8:3 of 8:6.

Lid 3

De reïntegratiefase gaat in op de eerste werkdag na verzending of overhandiging van het besluit tot ontslag.

Lid 4

De reïntegratiefase is afhankelijk van de duur van het dienstverband bij de gemeente, waaruit ontslag plaatsvindt. Hierbij wordt de duur van het dienstverband gerekend vanaf de datum van indiensttreding bij de gemeente, waaruit ontslag plaatsvindt, tot de datum van de start van de reïntegratiefase.

Lid 5

Bij ontslag op grond van artikel 8:3

duurt de reïntegratiefase	bij een dienstverband van:
a. 7 maanden	2 tot 10 jaar
b. 11 maanden	10 tot 15 jaar
c. 15 maanden	15 jaar of meer.

Lid 6

Bij ontslag op grond van artikel 8:6

duurt de reïntegratiefase	bij een dienstverband van:
a. 4 maanden	2 tot 10 jaar
b. 8 maanden	10 tot 15 jaar
c. 12 maanden	15 jaar of meer.

Artikel 10d:6 Einde reïntegratiefase

Lid 1

De reïntegratiefase eindigt eerder dan na afloop van de voor de ambtenaar geldende termijn, indien de ambtenaar voor het aflopen van deze fase al dan niet in deeltijd een andere functie binnen of buiten de gemeente aanvaardt.

Lid 2

De reïntegratiefase eindigt eerder en het ontslag op grond van artikel 8:3 of 8:6 gaat direct in, indien de ambtenaar zich tijdens de reïntegratiefase niet houdt aan de afspraken uit het reïntegratieplan. Het college neemt hierbij de algemene beginselen van behoorlijk bestuur in acht.

Lid 3

Indien de reïntegratiefase eerder eindigt om de in het tweede lid genoemde reden, vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering. Het college neemt hierbij de algemene beginselen van behoorlijk bestuur in acht.

Artikel 10d:7 Verlenging reïntegratiefase bij nalatigheid gemeente

Lid 1

De reïntegratiefase wordt verlengd wanneer het college zich tijdens de reïntegratiefase niet houdt aan de afspraken uit het reïntegratieplan.

Lid 2

De verlenging duurt minimaal een maand en maximaal de helft van de oorspronkelijke reïntegratiefase.

Lid 3

Tijdens de verlengde reïntegratiefase herstelt het college de nalatigheid naar de mate waarin dat mogelijk is.

Lid 4

Tijdens de verlengde reïntegratiefase blijven de gemaakte afspraken uit het reïntegratieplan van kracht.

Artikel 10d:8 Verlenging reïntegratiefase door middel van levensloop

Lid 1

De ambtenaar kan het college verzoeken de reïntegratiefase met maximaal 12 maanden te verlengen door gebruik te maken van de mogelijkheid van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 6:9.

Lid 2

Het college stemt alleen in met het verzoek indien de ambtenaar tijdens de reïntegratiefase redelijkerwijs niet heeft kunnen voldoen aan zijn reïntegratieverplichtingen en indien:

- a. onbetaald verlof wordt opgenomen voor de volledige arbeidsduur; en
- b. de ambtenaar tijdens het onbetaald verlof levenslooptegoed opneemt op grond van de gemeentelijke levensloopregeling; en
- c. tijdens de verlengde reïntegratiefase activiteiten worden ondernomen of voortgezet die de reïntegratie bevorderen.

Lid 3

Het college en de ambtenaar maken nadere afspraken over de voorwaarden waaronder de inspanningen van het college en de ambtenaar, zoals deze zijn neergelegd in het reïntegratieplan, tijdens de verlenging van de reïntegratiefase worden voortgezet.

Lid 4

Artikel 10d:6 is tijdens de verlenging van de reïntegratiefase van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10d:9 Reïntegratieplan

Lid 1

Het college stelt zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen een maand na aanvang van de reïntegratiefase een reïntegratieplan op.

Lid 2

De ambtenaar wordt over de inhoud van het plan voorafgaand door het college gehoord.

Lid 3

In het reïntegratieplan worden afspraken opgenomen over de reïntegratie-inspanningen die van het college en de ambtenaar verlangd worden. In het reïntegratieplan staan in ieder geval afspraken over:

- verlof, voor zover dat nodig is, voor activiteiten die neergelegd zijn in het reïntegratieplan;

- scholing, indien die gevolgd gaat worden, welke scholing, het begin van die scholing, het einde van die scholing, de betaling en de te behalen resultaten.
- opstellen arbeidsmarktprofiel;
- sollicitatieactiviteiten.

Lid 4

In het reïntegratieplan worden afspraken gemaakt over de kosten voor de verschillende activiteiten uit het reïntegratieplan. De kosten voor de activiteiten uit het reïntegratieplan komen, mits redelijk en billijk, volledig voor rekening van het college, met een maximum van € 7.500,=.

Artikel 10d:10 Aanvullende uitkering bij ontslag

Lid 1

Recht op een aanvullende uitkering heeft de ambtenaar die:

- a. op grond van artikel 8:3 of 8:6 is ontslagen;
- b. de reïntegratiefase heeft doorlopen, zonder toepassing van artikel 10d:6, tweede lid;
- c. recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en deze ook daadwerkelijk ontvangt.

Lid 2

Voorwaarde voor het verkrijgen van een aanvullende uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling van de aanvullende uitkering alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn aanvullende uitkering.

Artikel 10d:11 Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag

Lid 1

De aanvullende uitkering kent twee fases.

Lid 2

Gedurende de eerste fase bedraagt de aanvullende uitkering:

- a. voor ambtenaren met een bezoldiging tot een bedrag van € 4.375,= 10% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;
- b. voor ambtenaren met een bezoldiging vanaf € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 20% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;
- c. voor ambtenaren met een bezoldiging vanaf € 5.250,= 30% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.

Lid 3

Gedurende de tweede fase bedraagt de aanvullende uitkering:

- a. voor ambtenaren met een bezoldiging van € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 10% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;
- b. voor ambtenaren met een bezoldiging van € 5.250,= tot een bedrag van € 6.560,= 20% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;
- c. voor ambtenaren met een bezoldiging vanaf € 6.560,= 30% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.

Artikel 10d:12 Duur aanvullende uitkering bij ontslag

Lid 1

De eerste fase van de aanvullende uitkering is één jaar, te rekenen vanaf de dag na de dag van ontslag.

Lid 2

De tweede fase van de aanvullende uitkering begint direct na afloop van de eerste fase en duurt tot het einde van de werkloosheidsuitkering.

Artikel 10d:13 Sancties

Lid 1

Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast op de werkloosheidsuitkering, wordt deze sanctie evenredig toegepast op de aanvullende uitkering.

Lid 2

Het college stelt voor de toepassing van sancties naast de sanctie op grond van het eerste lid, een sanctiebeleid op.

Lid 3

Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast kan het college besluiten om het recht op nawettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk te laten vervallen.

Lid 4

Het college stelt ter uitvoering van het derde lid nadere regels op.

Artikel 10d:14 Einde aanvullende uitkering

De aanvullende uitkering eindigt als de uitkeringsduur is verstreken.

Artikel 10d:15 Na-wettelijke uitkering

Lid 1

De ambtenaar die recht had op een aanvullende uitkering heeft recht op een na-wettelijke uitkering indien:

- a. de werkloosheid direct aansluitend op de werkloosheidsuitkering voortduurt;
- b. hij ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn na-wettelijke uitkering.

Lid 2

Bij ontslag op grond van artikel 8:6 geldt als voorwaarde dat het ontslag gelegen is in omstandigheden binnen de werksfeer.

Artikel 10d:16 Hoogte na-wettelijke uitkering

Lid 1

De na-wettelijke uitkering bij werkloosheid voor 36 uur of meer heeft de hoogte van de WW-uitkering, als deze zou zijn voortgezet.

Lid 2

Wanneer sprake is van minder dan 36 uur werkloosheid, wordt het bedrag van de uitkering berekend naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.

Lid 3

De na-wettelijke uitkering en het inkomen dat de ambtenaar uit of in verband met arbeid ontvangt, mag een hoogte van 90% van de oude bezoldiging niet overschrijden. Het meerdere wordt gekort op de na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:17 Duur na-wettelijke uitkering

De na-wettelijke uitkering is één maand per dienstjaar in de gemeentelijke sector maal een correctiefactor. De correctiefactor is

- a. 1,4 voor dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar
- b. 2 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 jaar
- c. 3 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar.

Artikel 10d:18 Einde na-wettelijke uitkering

Lid 1

De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de uitkeringsduur is verstreken.

Lid 2

De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de werkloosheid eindigt.

Lid 3

De na-wettelijke uitkering eindigt op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de ambtenaar de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden bereikt heeft.

Artikel 10d:19 Sancties na-wettelijke uitkering

Het college stelt een sanctiebeleid op, op grond waarvan sancties worden toegepast op de uitbetaling van de na-wettelijke uitkering. Onderdeel van de sanctieregeling is de plicht die de ambtenaar heeft om het college te informeren over alles wat van invloed kan zijn op de duur en hoogte van de na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:20 Afkoop

Lid 1

Het college kan eenmalig, aan het begin van de uitkeringsperiode, op verzoek van de ambtenaar, toestemming geven voor afkoop van de na-wettelijke uitkering.

Lid 2

Het college bepaalt de hoogte van het afkoopbedrag en de voorwaarden waaronder de afkoop verstrekt wordt.

Artikel 10d:21 Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

Lid 1

De ambtenaar die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is en die gedurende het derde ziektejaar, bedoeld in artikel 7:16, derde lid, is ontslagen op grond van artikel 8:5 dan wel definitief is herplaatst op grond van artikel 7:16, heeft recht op een bijzondere uitkering indien en voor zolang hij arbeid heeft voor ten minste de restverdiencapaciteit, zoals deze door UWV definitief is vastgesteld.

Lid 2

Voorwaarde voor het recht op de bijzondere uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn bijzondere uitkering.

Artikel 10d:22 Hoogte bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16

Lid 1

De bijzondere uitkering bedraagt 75% van het verschil tussen het totaalinkomen uit of in verband met arbeid en de bezoldiging voorafgaand aan aanvaarding van de nieuwe arbeid.

Lid 2

Op de bijzondere uitkering wordt de werkloosheidsuitkering in mindering gebracht.

Artikel 10d:23 Duur bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16

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

Artikel 10d:24 Overgangsrecht

In afwijking van artikel 10d:17 is de duur van de na-wettelijke uitkering voor de ambtenaar die:

- a. op 1 juli 2008 20 dienstjaren of meer had in de gemeentelijke sector en
- b. ontslagen wordt binnen 10 jaar na 1 juli 2008

gelijk aan $(0,25 + (0,195 + 0,015 * (X-21)) * (X - Y) - (X-18) / 12 - 2)$ jaar, met dien verstande dat de factor (X-18) gemaximeerd wordt op 38. Factor X staat hierbij voor de leeftijd in hele jaren op de dag van ontslag; factor Y voor de indiensttredleeftijd in de gemeentelijke sector.

10d Voorzieningen bij werkloosheid

Hoofdstuk 10d Voorzieningen bij werkloosheid (T)

Algemene toelichting voor hoofdstuk 10d Voorzieningen bij werkloosheid.

In dit hoofdstuk worden de voorzieningen bij werkloosheid geregeld zoals deze gelden per 1 juli 2008.

Dit hoofdstuk bevat bepalingen voor ambtenaren die op grond van artikel 8:3 (reorganisatie) of 8:6 (ongeschiktheid/onbekwaamheid) ontslagen worden. Daarnaast is er een kaderbepaling opgenomen voor ambtenaren die op grond van artikel 8:8 (overige ontslaggronden) ontslagen worden. Ten derde is in dit hoofdstuk een bijzondere uitkeringsregeling opgenomen voor ambtenaren die op grond van artikel 8:5 (gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid) ontslagen worden, waarbij sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid voor minder dan 35%.

Dit betekent dat voor de overige ontslaggronden van hoofdstuk 8 (de artikelen 8:1, 8:2, 8:4, 8:7, 8:9, 8:10, 8:11, 8:12 en 8:13) geen bovenwettelijke (uitkerings)rechten gelden.

Artikel 10d:1 Werkingsfeer (T)

In artikel 10d:1 wordt onderscheid gemaakt tussen ontslagen *worden* en ontslagen *zijn* op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8. Het onderscheid tussen "worden" en "zijn" ziet op de reïntegratiefase voor ontslag (als medewerkers *worden* ontslagen) en de (uitkerings)rechten na ontslag (als medewerkers *zijn* ontslagen).

Artikel 10d:2 Begripsbepalingen (T)

Ad werkloosheidsuitkering

Wanneer ambtenaren na ingang van de werkloosheidsuitkering een baan krijgen, eindigt hun werkloosheid. Wanneer ook deze baan weer eindigt, kunnen ambtenaren in aanmerking komen voor een herleving van de werkloosheidsuitkering. Waar in dit hoofdstuk gesproken wordt over de werkloosheidsuitkering, wordt ook bedoeld op deze herleeft uitkering.

Artikel 10d:3 Samenloop met sociaal statuut en sociaal plan (T)

Lid 1

In dit hoofdstuk is de basis neergelegd voor een regeling bij werkloosheid. Lokaal kunnen ruimere afspraken gelden. Deze afspraken zullen in het algemeen zijn neergelegd in lokale sociale statuten en sociaal plannen, die zijn opgesteld in het kader van reorganisaties. Als dit het geval is, leidt invoering van dit hoofdstuk tot overleg tussen college en GO. In dit overleg bespreken college en GO of tot herziening moet worden overgegaan van

deze lokale afspraken. Wanneer de lokale afspraken, het lokale sociaal statuut of het lokale sociaal plan op grond van het eerste lid worden herzien, is hoofdstuk 10d richtinggevend voor de nieuwe lokale afspraken.

Lid 2

Wanneer lokaal, in de lokale sociale statuten of sociaal plannen ruimere afspraken zijn opgenomen, gelden deze ruimere afspraken in plaats van de bepalingen uit dit hoofdstuk.

Artikel 10d:4 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8 (T)

Het college treft een passende regeling voor de ambtenaar die ontslagen wordt op grond van artikel 8:8. LOGA-partijen hebben niet willen vastleggen welke inhoud een dergelijke regeling moet krijgen. Daarvoor zijn de omstandigheden rond het ontslag te divers. Het ligt echter wel in de rede dat de inhoud, voorzover dat redelijk en billijk is, gebaseerd wordt op de rechten die gelden voor ambtenaren die op grond van artikel 8:3 of 8:6 ontslagen worden. Afhankelijk van de omstandigheden ligt opschorting van het ontslag wellicht minder voor de hand. Maar ook voor deze groep ontslagenen geldt dat overstappen van werk naar werk het primaire doel is van de ontslagregeling. Het ter beschikking stellen van faciliteiten (financieel of anderszins) om de reïntegratie te stimuleren zal daarom vaak onderdeel uitmaken van de ontslagregeling. Mocht werkloosheid niet te voorkomen zijn, dan geldt de mogelijkheid om, onder gelijke voorwaarden als voor de ambtenaren die ontslagen worden op grond van artikel 8:3 of 8:6, afspraken te maken over een aanvulling op de WW-uitkering en een na-wettelijke uitkering na afloop van de WW-uitkering. De exacte hoogte en duur van deze uitkeringen zijn mede afhankelijk van de overige afspraken die rond het ontslag gemaakt zijn.

Artikel 10d:5 Reïntegratiefase voor ontslag (T)

Lid 1

Het doel van de reïntegratiefase is het voorkomen van werkloosheid.

Lid 2 en 3

Het ontslagbesluit bevat de datum waarop het ontslag ingaat. Doordat eerst nog de reïntegratiefase doorlopen moet worden, is dit een datum die in de toekomst ligt. Deze ontslagdatum wordt bepaald op de eerstvolgende datum die, gelet op de duur van de reïntegratiefase die voor de ambtenaar geldt, mogelijk is. Wanneer voor de ambtenaar een reïntegratiefase van 4 maanden geldt, bevat het ontslagbesluit een datum, gelegen 4 maanden na de verzending/overhandiging van het ontslagbesluit. In artikel 10d:6 worden de mogelijkheden genoemd, op grond waarvan het ontslag al eerder dan na afloop van de reïntegratiefase kan eindigen. Om die reden moet in het ontslagbesluit worden opgenomen dat het ontslag eerder kan eindigen, indien dat op grond van artikel 10d:6 aan de orde is.

Als met inachtneming van artikel 10d:8 de reïntegratiefase verlengd wordt, moet het oorspronkelijke ontslagbesluit worden ingetrokken en worden vervangen door een nieuw ontslagbesluit met een ontslagdatum die verder ligt dan de oorspronkelijke ontslagdatum.

Lid 5 en 6

Het besluit tot ontslag, inclusief ontslagdatum, kan worden genomen als aan de noodzakelijke voorwaarden voor het ontslag op grond van artikel 8:3 of 8:6 voldaan is.

Voor ontslag op grond van artikel 8:3 betekent dit dat, individuele gevallen uitgezonderd, overeenstemming is bereikt over het sociaal statuut. Op het moment dat het sociaal statuut gereed is en duidelijk is dat de functie van betrokkene na de reorganisatie niet terugkomt dan wel als duidelijk is dat de betrokken medewerker niet meer terugkomt op zijn functie, kan het ontslagbesluit worden genomen. Van dit laatste is sprake als bijvoorbeeld van de vijf beleidsmedewerkers er na de reorganisatie maar drie terugkeren. Op grond van lokale regels wordt dan bepaald welke twee medewerkers niet kunnen terugkeren. Als ook geen andere passende functie beschikbaar is, kan het ontslagbesluit worden genomen. Pas daarna vindt, als hoofdstuk 10d van toepassing is, tijdens de reïntegratiefase intern en extern een onderzoek plaats naar een andere functie voor de medewerker.

Als er geen sociaal plan is, kan het ontslagbesluit worden genomen, zodra duidelijk is dat de functie van de medewerker of de functies van een kleine groep medewerkers worden opgeheven, als duidelijk is dat de betrokken medewerker niet meer terugkomt op zijn functie en als duidelijk is dat er ook geen andere passende functie beschikbaar is.

Vanaf het moment dat het ontslagbesluit genomen is, geldt een reïntegratiefase van 7, 11 of 15 maanden. Tijdens deze reïntegratiefase wordt intern en extern gezocht naar een nieuwe baan voor de medewerker.

Bij ontslag op grond van artikel 8:6 moet een dossier zijn opgebouwd, waaruit het college de conclusie heeft getrokken dat de ambtenaar ongeschikt of onbekwaam is om zijn functie te blijven uitoefenen. Als dit dossier voldoende is, kan het besluit tot ontslag genomen worden.

Bezwaar tegen een ontslagbesluit schort de werking van het ontslagbesluit en de intreding van de reïntegratiefase niet op.

Artikel 10d:6 Einde reïntegratiefase (T)

Lid 1

Ook bij het aanvaarden van een deeltijdbetrekking eindigt de reïntegratiefase. Op grond van artikel 72a WW heeft de gemeente voor zijn oud-medewerkers een plicht om de reïntegratie in de arbeid te bevorderen. Zolang de reïntegratie nog niet volledig is gelukt en heeft geleid tot volledige opheffing van de werkloosheid (minder dan 5 uur werkloos), blijft deze plicht van de gemeente bestaan. In dat verband kan het zinvol zijn om afspraken uit het reïntegratieplan voort te zetten.

Lid 2

Tijdens de reïntegratiefase worden afspraken gemaakt over de inspanningen die van de gemeente en de ambtenaar verlangd worden. Deze afspraken worden door het college vastgesteld en vastgelegd in het reïntegratieplan. Dit kunnen onder meer afspraken zijn over sollicitatieactiviteiten, opleidingen en outplacementtraject (zie artikel 10d:9). Wanneer de ambtenaar zich niet houdt aan de gemaakte afspraken, zoals het niet starten van een cursus of onvoldoende sollicitaties verrichten, gaat het ontslag op grond van artikel 8:3 of 8:6 eerder in dan pas na afloop van de reïntegratiefase. Uiteraard gelden hierbij de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, zoals het zorgvuldigheidsbeginsel (belangenafweging) en proportionaliteitsbeginsel (de sanctie moet niet zwaarder zijn dan op grond van het gedrag te rechtvaardigen is). De medewerker kan het stopzetten van de reïntegratiefase aan de rechter voorleggen. De rechter beoordeelt de redelijkheid en billijkheid hiervan. Ook kan disciplinair ontslag plaatsvinden op grond van artikel 8:13 (de nalatigheid moet dan voldoen aan de eisen die bij disciplinair ontslag horen). In beide gevallen moet een besluit genomen worden waarin, gemotiveerd en onder verwijzing naar artikel 10d:6, de nieuwe ontslagdatum is opgenomen.

Onderdeel van de afspraken kan bij ontslag op grond van artikel 8:3 en 8:6 ook zijn welke eisen de ambtenaar mag stellen aan de aangeboden functie. Als de ambtenaar een functie die aan dergelijke eisen voldoet, niet accepteert, kan eveneens vóór het aflopen van de reïntegratietermijn ontslag plaatsvinden op grond van artikel 8:3 of 8:6. Naarmate de reïntegratiefase langer duurt, mag een bredere oriëntatie op arbeid verwacht worden. Op grond van jurisprudentie kan dat, afhankelijk van de omstandigheden van het geval, betekenen dat de ambtenaar na verloop van tijd een functie moet aanvaarden, waaraan een salaris is verbonden van maximaal 2 schalen lager.

Lid 3

Eerdere beëindiging van de reïntegratiefase leidt tot het vervallen van het recht op een aanvullende uitkering en na-wettelijke uitkering. Ook hierbij moet het college de algemene beginselen van behoorlijk bestuur in acht nemen.

Artikel 10d:7 Verlenging reïntegratiefase bij nalatigheid gemeente (T)

De sanctie voor de medewerker op nalatigheid is beëindiging van de reïntegratiefase en het vervallen van het recht op de aanvullende uitkering en de na-wettelijke uitkering. Ook het college moet zich aan de acties uit het reïntegratieplan houden. Doet het college dit niet, dan wordt de reïntegratiefase verlengd met minimaal één maand en maximaal de helft van de oorspronkelijke reïntegratiefase verlengd, binnen welke termijn geprobeerd wordt de nalatigheid te herstellen, voor zover dit naar redelijkheid en billijkheid mogelijk is.

Artikel 10d:8 Verlenging reïntegratiefase door middel van levensloop (T)

Lid 1 en 2

Als de ambtenaar levenslooptegoed opneemt voor zijn volledige arbeidsduur, kan zijn dienstverband worden voortgezet. Dit betekent in ieder geval dat zijn WW pas later ingaat. Belangrijker is dat hij van werk naar werk

kan overstappen, wat het vinden van een baan over het algemeen makkelijker maakt. De verlenging van de reïntegratiefase wordt slechts toegestaan, wanneer de ambtenaar tijdens die fase aan zijn reïntegratie blijft werken.

Het college stemt alleen in met een verzoek tot verlenging van de reïntegratiefase, wanneer de ambtenaar de reïntegratiefase niet volledig heeft kunnen benutten aan reïntegratie. De oorzaak hiervoor moet redelijk zijn. Dit kan bijvoorbeeld de zorg voor een ernstig zieke partner zijn. Hierdoor kan het voor de ambtenaar onmogelijk zijn geweest om tijdens de reïntegratiefase aan zijn reïntegratieverplichtingen te voldoen. Het college kan dan instemmen met een verlenging. Een langdurige vakantie wordt niet als redelijk beschouwd.

Voldoet de ambtenaar tijdens de verlenging van de reïntegratiefase niet meer aan de voorwaarde dat aan reïntegratie gewerkt moet worden, dan wordt de verlenging gestopt en gaat het oorspronkelijke ontslag alsnog in.

Lid 4

Als de ambtenaar levensloopte goed opneemt voor zijn volledige arbeidsduur, kan zijn dienstverband worden voortgezet. Dit betekent in ieder geval dat zijn WW pas later ingaat. Belangrijker is dat hij van werk naar werk kan overstappen, wat het vinden van een baan over het algemeen makkelijker maakt. De verlenging van de reïntegratiefase wordt slechts toegestaan, wanneer de ambtenaar tijdens die fase aan zijn reïntegratie blijft werken. Het college stemt alleen in met een verzoek tot verlenging van de reïntegratiefase, wanneer de ambtenaar de reïntegratiefase niet volledig heeft kunnen benutten aan reïntegratie. De oorzaak hiervoor moet redelijk zijn. Dit kan bijvoorbeeld de zorg voor een ernstig zieke partner zijn. Hierdoor kan het voor de ambtenaar onmogelijk zijn geweest om tijdens de reïntegratiefase aan zijn reïntegratieverplichtingen te voldoen. Het college kan dan instemmen met een verlenging. Een langdurige vakantie wordt niet als redelijk beschouwd. Voldoet de ambtenaar tijdens de verlenging van de reïntegratiefase niet meer aan de voorwaarde dat aan reïntegratie gewerkt moet worden, dan wordt de verlenging gestopt en gaat het oorspronkelijke ontslag alsnog in.

Artikel 10d:9 Reïntegratieplan (T)

Tijdens de reïntegratiefase geldt de reguliere rechtspositieregeling. Dit houdt onder meer in dat de ambtenaar gewoon verlof opbouwt, zoals hij dat eerder opbouwde. Wanneer hij tijdens de reïntegratiefase geen werkzaamheden verricht, betekent dit dat hij in principe geen verlof nodig heeft voor activiteiten die in het kader van het reïntegratieplan zijn afgesproken.

Als bij de start van de reïntegratiefase al duidelijk is dat direct na de beoogde ontslagdatum een functie voorhanden is, bestaat het reïntegratieplan uit het benoemen van die functie en de datum vanaf wanneer de ambtenaar deze functie gaat bekleden. Het reïntegratieplan hoeft dan niet verder uitgewerkt te worden.

Lid 1

Het is zinvol om te beginnen met het opstellen van het reïntegratieplan, zodra duidelijk is dat de ambtenaar ontslagen gaat worden op grond van artikel 8:3 of artikel 8:6 en daarmee dus niet te wachten tot het ontslagbesluit genomen is. Gemeente noch ambtenaar zijn hiertoe overigens verplicht. Medewerking van beide partijen kan echter de mogelijkheden op het vinden van een baan bespoedigen en dus de kans op het voorkomen van werkloosheid vergroten.

Het reïntegratieplan moet in ieder geval binnen 1 maand na ingang van de reïntegratiefase zijn opgesteld.

Lid 4

De gemeente maakt een kosten-batenanalyse van de voorgenomen reïntegratieactiviteiten. De gemeente stelt vast welke kosten redelijkerwijs voor rekening van de gemeente komen (de wensen van de ambtenaar kunnen verder gaan dan op grond van reïntegratie noodzakelijk zijn, waardoor de gemeente niet de volledige kosten vergoedt).

Wanneer besloten wordt dat volledige vergoeding van de kosten door de gemeente niet redelijk is of wanneer de kosten uitstijgen boven het bedrag van € 7.500,=, kan van de ambtenaar verlangd kan worden dat hij zelf ook financieel bijdraagt aan de activiteiten uit het reïntegratieplan.

Artikel 10d:10 Aanvullende uitkering bij ontslag (T)

Lid 1

sub b

Wanneer de reïntegratiefase eerder is geëindigd, omdat de ambtenaar zich niet heeft gehouden aan de afspraken die in het reïntegratieplan zijn neergelegd, vervalt het recht op de aanvullende uitkering. In artikel 10d:6, tweede lid, is al aangegeven dat het college bij dit besluit de algemene beginselen van behoorlijk bestuur in acht neemt.

Lid 1

sub c

De ambtenaar moet niet alleen in principe recht hebben op een werkloosheidsuitkering, maar deze ook daadwerkelijk ontvangen. Het kan bijvoorbeeld zo zijn dat de ambtenaar alleen vanwege het feit dat hij met vakantie is nog geen WW-uitkering ontvangt. Dan ontvangt hij ook geen aanvullende uitkering. De WW-uitkering, en de aanvullende uitkering, vangen dan tegelijk aan, na de vakantie.

Lid 2

Gedacht kan worden aan de betalingsberichten van UWV, gegevens over werkhervatting (ter bepaling van het aantal uren dat iemand werkloos is) of sanctiebesluiten van UWV. Hiervoor wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de procedure van gegevenslevering zoals deze bij UWV geldt (zie voor meer informatie www.uwv.nl; zoeken op poortwachertoets). Deze voorwaarde geldt ter bepaling van de hoogte van de aanvullende uitkering (artikel 10d:11) en ter controle van sancties, die door UWV kunnen zijn opgelegd (artikel 10d:13).

Artikel 10d:11 Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag (T)

In artikel 10d:2 is de bezoldiging gedefinieerd als de bezoldiging die iemand in de 12 maanden voorafgaand aan de reïntegratiefase gemiddeld ontving.

De hoogte van de uitkering is gedurende de twee fases verschillend.

De genoemde bedragen zijn feitelijke bezoldigingsbedragen. Hiermee wordt dus niet de voltijdsbezoldiging bedoeld, die omgerekend moet worden naar de deeltijdfactor van de medewerker. Dus ook een medewerker die met een functie voor 30 uur per week een bezoldiging van € 5.500,= ontvangt, krijgt gedurende de eerste fase een aanvullende uitkering van 30% van deze bezoldiging en gedurende de tweede fase een aanvullende uitkering van 20% van deze bezoldiging.

De zinsnede "naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is" houdt in dat indien iemand een arbeidsduur had van 36 uur, waaruit hij voor 18 uur is ontslagen hij een aanvullende uitkering ontvangt van 10%, respectievelijk 20% of 30% maal 18/36. Als deze persoon vervolgens een baan aanvaardt van 10 uur per week, ontvangt hij een aanvullende uitkering van 10% (respectievelijk 20% of 30%) maal 8/36 van zijn bezoldiging.

Artikel 10d:12 Duur aanvullende uitkering bij ontslag (T)

Het kan voorkomen dat een medewerker, bijvoorbeeld vanwege vakantie rond de datum van ontslag, nog geen WW-uitkering ontvangt (hij is dan namelijk niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt). Ook dan eindigt het recht op de aanvullende uitkering 12 maanden na de dag van ontslag en niet 12 maanden na dag van ingang van de WW-uitkering

Artikel 10d:13 Sancties (T)

Lid 1

Iedere sanctie die door UWV wordt opgelegd, leidt tot een evenredige sanctie op de aanvullende uitkering. Dit betekent dat als UWV voor de duur van 3 maanden een sanctie oplegt van 10%, ook de aanvullende uitkering voor de duur van 3 maanden gekort wordt met 10%. Beëindiging van de WW-uitkering voor bijvoorbeeld 6 maanden leidt ook tot beëindiging van de aanvullende uitkering voor 6 maanden. Hiermee wordt de ambtenaar gestimuleerd om zijn verplichtingen (die grotendeels gericht zijn op werkhervatting) op grond van de Werkloosheidswet na te komen.

Lid 3

Een sanctie die door UWV wordt opgelegd, kán leiden tot het vervallen van het recht op een na-wettelijke uitkering. Dit is een facultatieve bepaling en is afhankelijk van de aard en ernst van het gedrag dat heeft geleid tot de sanctie die door UWV is opgelegd.

Artikel 10d:14 Einde aanvullende uitkering (T)

Omdat de aanvullende uitkering gekoppeld is aan de uitkering op grond van de Werkloosheidswet, eindigt de aanvullende uitkering sowieso als de WW-uitkering eindigt.

Herleving aanvullende uitkering

Omdat de werkloosheidsuitkering gedefinieerd is als uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst met de gemeente, herleeft de aanvullende uitkering, wanneer de werkloosheidsuitkering herleeft. Omdat de duur van de aanvullende uitkering van één jaar gekoppeld is aan de dag van ontslag, geldt de herleving van de eerste fase van de aanvullende uitkering alleen wanneer de werkloosheidsuitkering herleeft binnen 12 maanden na de ingangsdatum van ontslag. Deze eerste fase wordt dus niet opgeschort met de periode, waarin geen werkloosheidsuitkering is ontvangen. Gedurende de resterende tijd van de werkloosheidsuitkering wordt de hoogte van de tweede fase uitbetaald.

Artikel 10d:15 Na-wettelijke uitkering (T)

Lid 1

Onderdeel a

Ook na afloop van de werkloosheidsuitkering moet sprake zijn van werkloosheid, zoals gedefinieerd in artikel 10d:1. Zowel deze verwijzing naar werkloosheid, als naar de definitie van werkloosheidsuitkering geven aan dat het moet gaan om een uitkering die voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij de gemeente.

Lid 1

Onderdeel b

Hiervoor wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de procedure van gegevenslevering zoals deze bij UWV geldt (zie voor meer informatie www.uwv.nl; zoeken op poortwachertoets). Deze gegevens zijn nodig ter bepaling van de hoogte van de na-wettelijke uitkering (artikel 10d:16) en het door de gemeente te voeren sanctiebeleid (zie artikel 10d:19).

Lid 2

Bij 8:6-ontslag ontstaat alleen recht op een na-wettelijke uitkering als het ontslag gelegen is in omstandigheden binnen de werksfeer. Dit betekent dat de ambtenaar zelf geen schuld heeft aan de ongeschiktheid of onbekwaamheid.

Artikel 10d:16 Hoogte na-wettelijke uitkering (T)

Lid 2

In lid 2 is opgenomen dat als iemand voor minder dan 36 uur werkloos is, zijn na-wettelijke uitkering naar evenredigheid wordt bepaald. De na-wettelijke uitkering wordt namelijk gebaseerd op de mate van werkloosheid.

Als uit een arbeidsovereenkomst of aanstelling blijkt dat iemand een functie van 20 uur in de week heeft, ontvangen hij een na-wettelijke uitkering voor de resterende 16 uur. Als door een nieuwe baan een werkloosheid resteert van minder dan 5 uur, is de werkloosheid beëindigd en eindigt de na-wettelijke uitkering (zie definitie werkloosheid en artikel 10d:18).

Gedeeltelijke werkhervatting, maar ook werkzaamheden als zelfstandige verminderen de werkloosheid.

Als uit een arbeidsovereenkomst of aanstelling blijkt dat iemand een functie van 20 uur in de week heeft, ontvangen hij een na-wettelijke uitkering voor de resterende 16 uur. Als door een nieuwe baan een werkloosheid resteert van minder dan 5 uur, is de werkloosheid beëindigd en eindigt de na-wettelijke uitkering (zie definitie werkloosheid en artikel 10d:18). Gedeeltelijke werkhervatting, maar ook werkzaamheden als zelfstandige verminderen de werkloosheid.

Lid 3

Het is mogelijk dat iemand met het aantal uren werkhervatting meer verdient dat hij in de oude situatie deed. Daarom is in lid 3 een bepaling opgenomen, waaruit voortvloeit dat het nieuwe inkomen en de na-wettelijke uitkering nooit meer kan bedragen dan 90% van de oude bezoldiging.

Voorbeeld

Iemand werkte 36 uur en verdiende € 2000,=. De na-wettelijke uitkering bedraagt 70% hiervan; dit is € 1400,=. Hij krijgt tijdens de periode van de na-wettelijke uitkering een baan voor 18 uur. Hiermee resteert een werkloosheid voor 18 uur. Met zijn nieuwe baan gaat hij € 1500,= verdienen. Zijn uitkering zou, gebaseerd op 18 uur werkloosheid, € 700,= bedragen. Samen met de inkomsten van € 1500,= komt zijn totaal inkomen uit op € 2200,=. Het totaalinkomen is gemaximeerd op 90% van € 2000,=; dit is € 1800,=. Zijn uitkering wordt dus gekort met € 300,=. Hij ontvangt nog een na-wettelijke uitkering van € 400,=.

Artikel 10d:17 Duur na-wettelijke uitkering (T)

Als iemand 45 is op de dag van ontslag en hij heeft vanaf zijn 25e in de gemeentelijke sector gewerkt, ontvangt hij een na-wettelijke uitkering voor de duur van $(15 \times 1,4) + (5 \times 2) = 31$ maanden.

Artikel 10d:18 Einde na-wettelijke uitkering (T)

Lid 2

Recht op een werkloosheidsuitkering bestaat als iemand meer dan 5 uur of meer dan de helft van zijn oorspronkelijke arbeidsduur per week verliest. Als door werkhervatting een werkloosheid resteert van minder dan 5 uur (of minder dan de helft van zijn oorspronkelijke arbeidsduur per week) eindigt de werkloosheid en eindigt de na-wettelijke uitkering.

Lid 3

De na-wettelijke uitkering eindigt altijd op 62 jaar en 9 maanden. De ambtenaar kan dan zijn ouderdomspensioen laten ingaan.

Artikel 10d:20 Afkoop (T)

Er bestaat geen recht op afkoop van de na-wettelijke uitkering. Het college kan echter op verzoek van de ambtenaar besluiten tot afkoop van de na-wettelijke uitkering. Het college bepaalt daarbij de voorwaarden en de hoogte van het afkoopbedrag.

Als partijen het niet eens worden over de hoogte van het afkoopbedrag, vallen partijen terug op de normale regels over hoogte en duur van de na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:21 Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid (T)

De ambtenaar die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, kan in het derde ziektejaar definitief worden herplaatst, wanneer hij een functie aanvaardt, waarmee hij ten minste in 100% van de restverdiencapaciteit, zoals deze door UWV is vastgesteld, kan voorzien. Wanneer een dergelijke functie buiten de organisatie van de gemeente wordt gevonden, kan ontslag op grond van artikel 8:5 plaatsvinden. Is dat het geval dan ontvangt de ambtenaar, zolang hij arbeid heeft waarmee hij ten minste in 100% van de restverdiencapaciteit kan voorzien, een bijzondere uitkering.

Artikel 10d:24 Overgangsrecht (T)

In de CAO 2007-2008 is overgangsrecht overeengekomen voor de ambtenaar die

- op de dag van inwerkingtreding van hoofdstuk 10d (1 juli 2008) 20 dienstjaren of meer heeft in de gemeentelijke sector en
- die binnen 10 jaar daarna daadwerkelijk ontslag verleend wordt.

Het overgangsrecht houdt in dat de duur van de na-wettelijke uitkering op grond van het overgangsrecht overeenkomt met de aansluitende uitkering uit hoofdstuk 10a, zoals dit hoofdstuk tot 1 juli 2008 luidde. Wel is afgesproken dat de berekening hiervan voor gemeenten gemakkelijker wordt gemaakt. Daarom is de oude berekeningsduur van de aansluitende uitkering omgezet in een formule.

Vanaf 1 juli 2008 valt iedereen onder hoofdstuk 10d. Alle ambtenaren die op grond van artikel 8:3 en 8:6 ontslagen worden, krijgen dus recht op een reïntegratiefase. Mocht daarna sprake zijn van werkloosheid, dan geldt slechts ten aanzien van de duur van de uitkering na afloop van de WW een uitzondering voor de ambtenaren, voor wie dit overgangsrecht is overeengekomen.

De na-wettelijke uitkering op grond van het overgangsrecht eindigt op de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden (artikel 10d:18). Vanwege deze beëindiging op 62 jaar en 9 maanden komt de potentiële uitkeringsduur bij ontslag op de leeftijd van 50 jaar en ouder niet volledig tot uitkering. Samen met een WW van minimaal 20 maanden (het overgangsrecht is voor mensen die op 1 juli 2008 minstens 20 dienstjaren hadden) komt deze uitkering namelijk boven de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden uit.

De formule is gebaseerd op het oude artikel 10a:16. Het oude artikel 10a:16 (duur aansluitende uitkering in de BWW-regeling tot 1 juli 2008) luidde als volgt:

Artikel 10a:16

1. De duur van de aansluitende uitkering wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:
 - a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de diensttijd;
 - b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdjaar opklimmende met 1,5%.
2. De in het eerste lid berekende duur wordt verminderd met:
 - a. de duur van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet, zoals deze is vastgesteld op de eerste dag van de werkloosheid en
 - b. twee jaar.

Dit artikel is omgezet in een formule. In deze formule staat

- X voor de leeftijd in hele jaren op de dag van ontslag;
- Y voor indiensttredleeftijd in de gemeentelijke sector.

Lid 1 eerste zin: 3 maanden = 0,25

Lid 1, onderdeel b: $(0,195 + 0,015 * (X-21)) * (X - Y)$

Lid 2, onderdeel a: $-(X-18) / 12$, waarbij X-18 gemaximeerd is op 38

Lid 2, onderdeel b: - 2

Alles bij elkaar is de duur van de na-wettelijke uitkering op grond van het overgangsrecht gelijk aan: $0,25 + (0,195 + 0,015 * (X-21)) * (X - Y) - (X-18) / 12 - 2$, met dien verstande dat de factor (X-18) gemaximeerd wordt op 38 (dit is de maximumduur van de WW).

Noot driessen: klik hier om naar een rekenmodule te gaan, waarin gemeenten alleen de factoren X en Y hoeven in te vullen. De duur van de na-wettelijke uitkering op grond van het overgangsrecht verschijnt dan op het scherm.

De na-wettelijke uitkering op grond van het overgangsrecht gaat in na afloop van de WW-uitkering.