

Bijlagen

Bijlage 1 SALARISVERHOGINGEN

1995:

Met ingang van 1 januari 1995 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,5 %.

Met ingang van 1 augustus 1995 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,25 %, behoudens de schaalbedragen van personeel werkzaam bij gemeentelijke zorginstellingen. Ten aanzien van personeel dat op of na 1 augustus 1995 werkzaam is bij gemeentelijke ziekenhuizen, gemeentelijke verpleeghuizen of gemeentelijke psychiatrische ziekenhuizen, geldt dat zij in januari 1996 een eenmalige uitkering ontvangen ter grootte van 1,25 % van de grondslag. De grondslag bestaat uit de over de maanden augustus tot en met december 1995 genoten bezoldiging, vermeerderd met 8 % vakantietoeslag. Deze uitkering wordt niet verstrekt aan personeel dat voor 1 januari 1996 uit dienst is getreden en in de periode van 1 augustus tot en met 31 december 1995 minder dan 100 uur bij één instelling heeft gewerkt.

1996:

Met ingang van 1 januari 1996 is de gemeentelijke salarismutatie ook op personeel van zorginstellingen van toepassing. Met ingang van 1 augustus 1996 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,25 %.

1997:

Vanaf 1997 wordt een structurele eindejaarsuitkering uitgekeerd van 0,3 % van het jaarsalaris.

1999:

Vanaf 1 januari 1999 wordt een structurele eindejaarsuitkering uitgekeerd van 0,8 % van het jaarsalaris. Met ingang van 1 april 1999 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,0 %.

Met ingang van 1 oktober 1999 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,0 %.

Degenen die op 1 december 1999 in dienst zijn van de gemeenten krijgen in die maand een eenmalige uitkering van f 350,00 bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt door naar de post-actieven.

2000:

Degenen die op 1 april 2000 in dienst zijn van de gemeente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van f 350,00 bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt door naar de post-actieven. Met ingang van 1 augustus 2000 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,5 %. Met ingang van 1 oktober 2000 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,5%. In 2000 wordt de structurele eindejaarsuitkering van 0,8% eenmalig verhoogd met 0,5% onder gelijktijdige eenmalige verhoging van het minimale bedrag van f 250,--. Dit resulteert voor 2000 in een eindejaarsuitkering van 1,3% met een minimaal bedrag van f 650,--.

2001:

Met ingang van 1 januari 2001 worden de schaalbedragen gebruteerd met 1,9% met een maximum van f 1.745,--. Met ingang van 1 mei 2001 worden de schaalbedragen verhoogd met 3,3%.

Vanaf 2001 wordt de eindejaarsuitkering met 0,95% structureel verhoogd naar 1,75%. Tevens wordt vanaf 2001 het minimale bedrag verhoogd van f 400,-- naar f 1.125,-- bruto. In 2001 wordt deze minimale uitkering eenmalig opgehoogd met f 50,-- naar f 1.175,-- bruto.

2002:

Vanaf 2002 bedraagt de eindejaarsuitkering 1,75% met een minimaal bedrag van € 511,--.

Met ingang van 1 februari 2002 worden de schaalbedragen verhoogd met 3%.

Met ingang van 1 oktober 2002 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,5%.

Vanaf 2002 wordt de eindejaarsuitkering structureel met 1 procentpunt verhoogd naar 2,75%.

Tevens wordt vanaf 2002 het minimale bedrag verhoogd van € 511,-- naar € 611,-- bruto.

Vanaf 2002 is de grondslag van de eindejaarsuitkering het jaarsalaris (= exclusief vakantietoeslag).

2003:

Met ingang van 1 april 2003 worden de schaalbedragen verhoogd met 2 %.

Vanaf 2003 wordt de eindejaarsuitkering structureel met 0,25 procentpunt verhoogd naar 3 %. Tevens wordt vanaf 2003 het minimale bedrag verhoogd van € 611,-- naar € 836,-- bruto.

Degenen die op 1 oktober 2003 in dienst zijn van de gemeente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van € 200 bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld.

De uitkering werkt niet door naar de pensioenen en de uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid, zowel wat betreft opbouw als indexatie. Vloerbedrag vakantietoelage is voor 2003 vastgesteld op € 1.620,84.

2005:

Met ingang van 1 juni 2005 worden de schaalbedragen verhoogd met 1%. Het minimumbedrag van de vakantie-uitkering wordt per 1 juni 2005 eveneens verhoogd met 1% tot € 136,42 per maand.

2006:

Met ingang van 1 februari 2006 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,6%.

2007:

Met ingang van 1 februari 2007 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,8%. Met ingang van 1 juni 2007 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,2%. In 2007 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 3,5%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 836,-.

2008

Met ingang van 1 juni 2008 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,2%. In 2008 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 1,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 5%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 836,-.

2010

Alle medewerkers die in april 2010 een aanstelling of een arbeidsovereenkomst hebben bij de gemeente ontvangen een eenmalige uitkering van 1,5% van het jaarsalaris.

In 2010 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 5,5%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt verhoogd naar € 1750,-.

2011

Met ingang van 1 januari 2011 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,5%. In 2011 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 6%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 1750,-.

Het minimumbedrag van de vakantie-uitkering wordt per 1 januari 2011 eveneens verhoogd met 0,5% tot € 146,65 per maand.

2012

Met ingang van 1 januari 2012 worden de schaalbedragen met 1% verhoogd. Vervolgens worden de schaalbedragen met ingang van 1 april 2012 opnieuw met 1% procent verhoogd.

De medewerker die in de maand april 2012 een aanstelling of arbeidsovereenkomst heeft een eenmalige uitkering ontvangt. De medewerker die in salarisschaal 6 en lager zit ontvangt een eenmalige uitkering van € 400 en de medewerker die in salarisschaal 7 en hoger zit ontvangt een eenmalige uitkering van € 200.

2014

Met ingang van 1 oktober 2014 worden de schaal bedragen verhoogd met 1%. Alle medewerkers die op 14 juli 2014 een aanstelling of arbeidsovereenkomst hebben bij de gemeente ontvangen in de maand oktober een eenmalig uitkering van € 350,- bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt niet door naar de pensioenen en de uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid, zowel wat betreft opbouw als indexatie.

Elke medewerker ontvangt minimaal het minimumloon.

2015

Met ingang van 1 april 2015 worden de schaalbedragen verhoogd met € 50,- bruto.

2016

Met ingang van 1 januari 2016 worden de schaalbedragen verhoogd met 3,0%.

2017

Met ingang van 1 januari 2017 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,4%.

Bijlage 3 Bedragen inconveniëntentoeelagen

Bedragen Inconveniëntentoeelagen per 1 januari 2016:

Categorie I	€ 50,93
Categorie II	€ 103,07
Categorie III	€ 175,24
Categorie IV	€ 267,06

Bedragen Inconveniëntentoeelagen per 1 januari 2017:

Categorie I	€ 51,13
Categorie II	€ 103,48
Categorie III	€ 175,94
Categorie IV	€ 268,13

Bijlage 4 Bedragen van diverse vergoedingen per 01-01-2017

Vergoeding	Bedrag in €	Artikel
Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam	18,33	3:17
Vergoeding verplaatsingskosten bij eerste indiensttreding gedurende maximaal twee jaar: Openbaar vervoer:		
<ul style="list-style-type: none"> Gedurende max. 2 jaar volledige vergoeding van de gemaakte reiskosten woon-werkverkeer per openbaar vervoer, tweede klasse. Bij het reizen per trein geldt een tegemoetkoming tot een maximum bedrag per maand, gebaseerd op de maximumprijs van een NS-jaar-trajectkaart tweede klasse. 	Max.333,00 per maand	18:1:7 lid 1 en 2
Eigen vervoer:		
<ul style="list-style-type: none"> Bij gebruikmaking van eigen vervoer i.p.v. openbaar vervoer van en naar dichtstbijzijnde NS-station geldt een vergoeding op jaarbasis. 	104,44 per jaar	18:1:7 lid 3
<ul style="list-style-type: none"> Kilometervergoeding voor verhuisplichtige ambtenaren, werkzaam op een volgens het college niet of niet doelmatig met openbaar vervoer te bereiken plaats, al dan niet i.v.m. opgedragen werktijden met een maximum van 20 kilometers enkele reis: 	€ 0,17	18:1:7 lid 4
<ul style="list-style-type: none"> Kilometervergoeding voor verhuisplichtige ambtenaren die de plaats van tewerkstelling met het openbaar vervoer kunnen bereiken maar daar geen gebruik van maken met een maximum van 20 kilometers enkele reis: 	0,25 x € 0,17	18:1:7 lid 5
Maximum vergoeding dubbele woonkosten per maand,(gedurende maximaal 4 maanden)	312,49	18:1:5 lid 1b
Maximum pensionkosten per maand	391,15	18:1:9 lid 1

Maximum verhuiskostenvergoeding	6249,44	18:1:5 lid 1c
Vergoeding per tot het gezin behorend meeverhuizend kind dat t.l.v. van de belanghebbende of zijn/haar echtgeno(o)t(e) komt	60,35	18:1:5:1
Maaltijdvergoeding bij dienstreizen: vergoeding werkelijke kosten tot	Max. 21,77	3:21
Kilometervergoeding bij dienstreizen i.k.v. lokale regeling	Netto 0,19	3:21
Stage MBO	257,45	
HBO/WO	386,16	

Bijlage 5 Werktijdenregeling gemeente Tilburg

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Tilburg;
gelet op het bepaalde in artikel 4.1 van de arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Tilburg;
gelet op instemming van de OR d.d. 19 november 2015

besluit:

vast te stellen de navolgende werktijdenregeling en deze als bijlage op te nemen in de arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Tilburg.

Algemeen

In deze werktijdenregeling staan kaders beschreven waarbinnen leidinggevende en medewerker de werktijd regelen. Uitgangspunten hierbij zijn:

- De regeling gaat uit van sturing op resultaten en niet op sturing van aanwezigheid.
- Een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering, een goede procesgang van de werkzaamheden op de afdeling/team, bereikbaarheid voor interne en externe klanten en een optimale samenwerking op en tussen de afdelingen/teams.

Artikel 1. Begripsbepaling

- a. Medewerker:
de ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1, lid 1a, van de AVR, alsmede uitzendkrachten, detachingskrachten, stagiaires en personen die anderszins werkzaam zijn bij de werkgever; evenals de werknemer als bedoeld in artikel 2:5 van de AVR.
- b. Werktijd:
de periode waarin de medewerker arbeid verricht.

Artikel 2. Toepassingsgebied

Deze regeling is van toepassing voor medewerkers van de gemeente Tilburg.

Artikel 3. Arbeidsduur

- a. Voor de medewerker is de gemiddelde arbeidsduur per jaar vastgesteld op 1816,5 uren bij een full dienstverband.
- b. Voor de medewerker met een part time dienstverband geldt de arbeidsduur naar rato.
- c. Voor de medewerker waarvan het dienstverband aanvangt op een andere datum dan 1 januari geldt de arbeidsduur per jaar naar rato.
- d. Voor de gemeente Tilburg zijn de lokaal vastgestelde vrije dagen de vrijdag na Hemelvaartsdag en de maandag- en dinsdagmiddag vallend in week van de Tilburgse kermis.
- e. Indien de medewerker de arbeidsduur per week overschrijdt of uren te kort komt, dient de medewerker het tegoed of tekort gedurende het lopende kalenderjaar op een later tijdstip te compenseren of in te halen. Het overschot of tekort is op 31 december van het lopende kalenderjaar terug gebracht naar 0.

Artikel 4. Bezetting en werkplanning in de standaardregeling

- a. De standaardregeling geldt voor de medewerker die (enige) vrijheid heeft bij het bepalen van zijn werktijd.
- b. De leidinggevende en medewerker zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de bezetting en/of bereikbaarheid van de afdeling/van het team. Werktijden, werkroosters en de bezetting van de werkroosters stellen leidinggevende en medewerker in overleg vast waarbij rekening wordt gehouden met de aard van de functie en de persoonlijke omstandigheden.
- c. De medewerker en de leidinggevende maken gedurende het jaar afspraken over de werktijden in relatie tot de planning van de werkzaamheden en de afgesproken resultaatafspraken.

Artikel 5. Bezetting in werkplanning in de bijzondere regeling

- a. De bijzondere regeling geldt voor de medewerker die geen enkele vrijheid heeft bij het bepalen van zijn werktijd.
- b. De leidinggevende is verantwoordelijk voor de bezetting en/of bereikbaarheid van de afdeling/van het team. Werktijden, werkroosters en de bezetting van de roosters stelt de leidinggevende eenzijdig vast.
- c. De leidinggevende informeert de medewerker gedurende het jaar over de werktijden in relatie tot de planning van de werkzaamheden en de afspraken die de leidinggevende en medewerker hebben gemaakt over de te behalen resultaten.

Artikel 6. Openingstijden kantoorpanden

De directie stelt de openingstijden van de kantoorpanden vast. Binnen de marges van de openingstijden kan de medewerker gebruik maken van de kantoorpanden.

Artikel 7. Intrekking en inwerkingtreding

- a. Deze regeling treedt per 1 december 2015 in werking.
- b. Tegelijk met de inwerkingtreding van deze regeling wordt artikel 4:2:3 Variabele werktijden van de AVR, ingetrokken.

Bijlage 6 Overgangsrecht (Toelage Overgangsrecht: TOR)

Algemeen

Alle gemeenten kennen eigen lokale bezoldigingsverordeningen en andere afspraken over (onderdelen van) de beloning. Hierdoor verloopt de implementatie van het nieuwe beloningshoofdstuk 3 voor elke gemeente anders. Opdat gemeenten allemaal tegelijk de stap naar hoofdstuk 3 kunnen zetten op 1 januari 2016 is in het LOGA een centraal overgangsrecht vast gesteld. Uitsluitend over de wijze van toepassing van het centraal overgangsrecht kunnen gemeenten lokaal nadere afspraken maken.

Uitgangspunten overgangsrecht conform LOGA

Het overgangsrecht kent de volgende uitgangspunten conform LOGA afspraken:

- Medewerkers gaan, op het moment van overgang op 1 januari 2016, er in inkomen niet op voor- of achteruit.
- Dit wordt bereikt door een toelage overgangsrecht (TOR) toe te passen met de mogelijkheid van afkoop.
- Toepassing van het overgangsrecht betreft individueel maatwerk. Maar het kan voorkomen dat een gemeente gelijke afspraken wil maken voor groepen medewerkers of de hele organisatie. Het GO is dan de gesprekspartner.

Voorwaarden en regels overgangsrecht conform LOGA

Voor de TOR gelden de volgende voorwaarden en regels:

- De TOR is een lump sum (er zijn geen anti-cumulatiebepalingen). De TOR wordt in beginsel één keer per jaar uitbetaald in de maand december. Er kan ook worden gekozen voor maandelijkse of kwartaalbetalingen.
- De TOR stijgt niet mee met de loonontwikkelingen.
- De TOR groeit niet mee als de arbeidsduur toeneemt. Als een dienstverband in omvang wordt verkleind, dan daalt de TOR naar rato.
- Verlof (vakantieverlof, ouderschapsverlof, levensloopverlof, onbetaald verlof en zorgverlof) en/of ziekte leiden niet tot aanpassing van de TOR;
- De TOR moet minimaal 120 euro bruto op jaarbasis zijn (bij een voltijds dienstverband). Als de TOR lager is, wordt deze verplicht afgekocht in een eenmalig bedrag ter waarde van 5 jaar.
- Als een dienstverband in de loop van een kalenderjaar eindigt, dan wordt de TOR naar rato uitgekeerd.
- De TOR telt mee in de pensioengrondslag maar is geen salaristoelage als bedoeld in het nieuwe hoofdstuk 3, en geen grondslag voor eindejaarsuitkering, vakantietoelage of levensloopbijdrage.
- De TOR kent vooralsnog géén einddatum en loopt vooralsnog door tot het einde van het dienstverband van de medewerker. Maar in 2020 onderzoeken LOGA-partijen of tot centrale definitieve afkoop van de TOR kan worden overgegaan.

Er is apart overgangsrecht voor personeel van gemeenten die op 31 december 2015 een lokale regeling hebben met bepalingen over de ambtsjubileumgratificatie die positief afwijken van het nieuwe artikel 3:19. Medewerkers die binnen vijf jaar van verval van de lokale regeling (dus uiterlijk 31 december 2020) recht zouden hebben op een ambtsjubileumgratificatie als de lokale regeling niet was vervallen, krijgen de ambtsjubileumgratificatie op basis van de lokale regeling die op 31 december 2015 verviel. Het gaat hierbij om de datum van het ambtsjubileum en de hoogte van de ambtsjubileumgratificatie.

Toekenning van de TOR conform LOGA

Om te bepalen in welke situaties een TOR wordt toegekend zijn in het LOGA de volgende afspraken gemaakt:

Geen TOR

Bestaande garantietoelagen en afbouwtoelagen

Garantietoelagen en afbouwtoelagen die uiterlijk op 31 december 2015 zijn ingegaan worden gecontinueerd onder de voorwaarden (naam, condities, einddatum/duur) waaronder ze zijn toegekend.

Geen TOR

Tijdelijke toelage met schriftelijk overeengekomen einddatum

Tijdelijke toelagen die al zijn ingegaan voor 1 januari 2016 en die een schriftelijk afgesproken einddatum hebben of een schriftelijk omschreven duur, lopen door in 2016 voor de afgesproken duur en onder de afgesproken voorwaarden (naam, condities, einddatum/duur).

TOR deel 1.

Een vast beloningselement dat iedereen in een gemeente ontvangt

Lokale financiële arbeidsvoorwaarden die op álle medewerkers binnen een gemeente worden toegepast op 31 december 2015 en die zijn opgenomen in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling, vervallen voor het personeel dat vanaf 1 januari 2016 in dienst komt. Voor het zittende personeel wordt deze omgezet in een vast bedrag. Zoals bijvoorbeeld een extra eindejaarsuitkering of persoonsgebonden budget (PGB) etc.

TOR deel 2a.

Een vast beloningselement dat niet iedereen in een gemeente ontvangt

Lokale financiële arbeidsvoorwaarden die voor een bepaalde groep medewerkers / functie binnen een gemeente worden toegepast op 31 december 2015 en die zijn opgenomen in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling, vervallen voor het personeel dat vanaf 1 januari 2016 in dienst komt. Voor het zittende personeel wordt deze omgezet in een vast bedrag. Zoals bijvoorbeeld leeftijdsanciënniteitstoelage, BHV vergoeding, EHBO vergoeding en Agressie opvangteam vergoeding etc.

TOR deel 2b.

Een variabel beloningselement dat voor iedere medewerker verschillend kan zijn

Voor alle overige financiële arbeidsvoorwaarden die in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling zijn opgenomen (en dus bij de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 nog bestaan) én voor de financiële arbeidsvoorwaarden die per 1 januari 2016 vervallen of dan in hoogte wijzigen, wordt op basis van het refertejaar de hoogte van deel 2b. van de TOR bepaald. Zoals onregelmatigheidstoelage (ORT), toelage consignatiedienst etc.

Samengevat; de medewerker ontvangt een TOR als:

- hij aan het eind van het kalenderjaar 2015 een toelage of vergoeding ontvangt met een structureel karakter. Voor een toelage / vergoeding met een incidenteel karakter is geen overgangsrecht van toepassing;
- de aanspraak op deze toelage of vergoeding kent géén einddatum of bepaalde duur.

Berekening van de TOR conform LOGA

In het LOGA zijn centraal afspraken gemaakt over de berekening van de hoogte van de TOR.

TOR deel 1.

Voor een vast beloningselement dat iedereen in een gemeente ontvangt geldt voor het zittende personeel dat het vaste beloningselement zoals dit geldt op 31 december 2015 wordt omgezet in een TOR.

TOR deel 2a.

Voor een vast beloningselement die een bepaalde groep medewerkers in een gemeente ontvangt geldt dat voor het zittende personeel het vaste beloningselement zoals dit geldt op 31 december 2015 wordt omgezet in een TOR. Voor elke medewerker die het betreft wordt de TOR deel 2a als volgt bepaald:

- a. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de bij overgang geldende regels voor toelagen/vergoedingen
- b. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de nieuwe systematiek.

Het verschil vormt de TOR deel 2a.

TOR deel 2b.

Voor een variabel beloningselement dat voor iedere medewerker verschillend kan zijn, geldt voor de berekening 2014 als refertejaar¹ en 31 december 2015 als peildatum. De reden dat 2014 als refertejaar is gekozen, is omdat 2014 een recent afgesloten jaar is. Op basis van het refertejaar 2014 (roosters, overwerk, en alle andere relevante factoren) wordt voor elke medewerker die het betreft bepaald:

- a. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de bij overgang geldende regels voor toelagen/vergoedingen
- b. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de nieuwe systematiek.

Het verschil vormt de TOR deel 2b.

TOR deel 1, TOR deel 2a en TOR deel 2b worden bij elkaar opgeteld.

Wijze van toepassing binnen de gemeente Tilburg

In het georganiseerd overleg zijn de volgende afspraken gemaakt ten aanzien van de toepassing van de TOR:

1. De TOR (deel 1 + deel 2a + deel 2b) wordt maandelijks uitbetaald.
2. Voor medewerkers die in dienst zijn getreden tussen 1 januari 2015 en 31 december 2015, geldt 2015 als referteperiode.

¹ Indien een medewerker in de loop van het refertejaar 2014 in dienst is getreden, wordt over deze periode het gemiddelde berekend en vermenigvuldigd met 12.

3. Voor medewerkers die vóór 1 januari 2015 in dienst zijn maar een bepaalde structurele toelage in 2014 niet hebben ontvangen maar wel in 2015, geldt 2015 als referentieperiode.

In onderstaand schema is per toelage / vergoeding het overgangsrecht, de peildatum en de referentieperiode nader uitgewerkt.²

Bijlage 7 Beloningsbeleid

1. INLEIDING

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2013-2015 hebben partijen in het LOGA³ afspraken gemaakt over een geheel vernieuwd beloningshoofdstuk in de CAR⁴, dat op 1 januari 2016 in werking treedt. Daarnaast is in 2015 binnen de gemeente Tilburg een nieuwe strategische HR visie vastgesteld. Naar aanleiding van deze twee ontwikkelingen is het beloningsbeleid van de gemeente Tilburg aangepast.

2. REIKWIJDTE BELONINGSBELEID GEMEENTE TILBURG

Belonen is een onderdeel van het totaal aan arbeidsvoorwaarden. Belonen kan zowel een primaire arbeidsvoorwaarde zijn (denk hierbij aan salaris), een secundaire arbeidsvoorwaarde zijn (denk hierbij aan toeslagen, gratificaties etc.), een tertiaire arbeidsvoorwaarde zijn (denk hierbij aan het kerstpakket) of een quartaire arbeidsvoorwaarde zijn (denk hierbij aan de goede werksfeer, invloed op uitoefening van de werkzaamheden). Bijlage 1 geeft een overzicht van de diverse arbeidsvoorwaarden.

Een evenwichtig beloningsbeleid kenmerkt zich door zowel materiële als immateriële beloningen met daarin vaste en variabele beloningselementen. De gemeente Tilburg is gehouden aan het hoofdstuk 3 van de CAR. Dit beloningshoofdstuk bevalt grotendeels dwingend recht en kent een standaard karakter met een limitatief aantal beloningselementen. Het beloningsbeleid van de gemeente Tilburg beperkt zich dan ook tot de beloningselementen zoals beschreven in hoofdstuk 3 van de CAR.

De regeling functieprofielings- en waardering Tilburg, het pensioenreglement en onderdelen van het sociaal statuut maken onderdeel uit van belonen binnen de gemeente Tilburg. Ze zijn in deze nota echter buiten beschouwing gelaten.

De regeling reis- en verblijfkostenvergoeding en de regeling reiskostenvergoeding woon-werkverkeer maken onderdeel uit van hoofdstuk 3. Ze zijn in deze nota echter buiten beschouwing gelaten maar als twee separate regelingen toegevoegd als aanvulling op de arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Tilburg (AVR).

3. BELONINGSBELEID I.R.T. HOOFDSTUK 3 CAR EN DE STRATEGISCHE HR VISIE

De doelen die het LOGA met hoofdstuk 3 heeft beoogd zijn vereenvoudiging, harmonisering en modernisering. Vereenvoudiging door een uniforme toepassing binnen gemeenten. Harmonisering zodat medewerkers makkelijker over kunnen stappen naar een andere gemeente of naar een samenwerkingsverband, zonder zich daarbij zorgen hoeven te maken over negatieve gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden. Het beoogd effect van modernisering is meer nadruk op gedeelde verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever voor het werk en de loopbaan, en meer verband tussen resultaten, ontwikkeling en beloning.

In de strategische HR visie 2015 - 2018 van de gemeente Tilburg staat het volgende: "Wij creëren publieke waarde samen met anderen en door het gedrag, (inter)acties, keuzes en prestaties van onze medewerkers. Onze medewerkers zijn het sociaal kapitaal van onze organisatie. Daarom streven we continu naar de juiste mens op de juiste plek op het juiste moment. Flexibiliteit van ons personeel en wendbaarheid in organisatievorm is daarvoor noodzakelijk.

² In gevallen waarin de peildatum of referentieperiode, ondanks de afwijkende / aanvullende lokale voorwaarden, leiden tot een onbillijke situatie voor een individuele medewerker, kan de gemeente Tilburg besluiten tot een andere referentieperiode.

³ Landelijk Orgaan Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden

⁴ Hoofdstuk 3 Salaris, vergoedingen, toeslagen en uitkeringen

We durven te differentiëren in aanpak, faciliteiten en voorzieningen. Er is ruimte voor en wordt geïnvesteerd in ontwikkeling, initiatieven en experimenten. We reflecteren hierop en borgen leereffecten. We zijn een lerende organisatie."

Het beloningsbeleid van de gemeente Tilburg sluit naadloos aan op hoofdstuk 3 van de CAR en de strategisch HR visie. De uitgangspunten van het beloningsbeleid vloeien daarmee voort uit de strategische HR visie en de doelstellingen die het LOGA heeft beoogd met het nieuwe beloningshoofdstuk. Dit vertaalt zich in de volgende uitgangspunten voor het beloningsbeleid van de gemeente Tilburg:

- Hoofdstuk 3 bevat grotendeels dwingend recht en is daarmee leidend voor het beloningsbeleid van de gemeente Tilburg.
- Het beloningsbeleid is in opzet eenvoudig en straalt eenvoud uit. Hierdoor kent het beloningsbeleid een zo beperkt aantal aanvullende en/of afwijkende voorwaarden naast de voorwaarden zoals beschreven in hoofdstuk 3. Het beloningsbeleid is eenvoudig uit te voeren en uit te leggen.
- Het beloningsbeleid is belangrijk voor het aantrekken en behouden van talent in de arbeidsmarkt. Dit is uitgangspunt geweest bij de invulling van de kan bepalingen (de bepalingen uit hoofdstuk 3 die de mogelijkheid bieden voor het stellen van nadere aanvullende/afwijkende regels).
- Het beloningsbeleid richt zich op bevordering van doorstroom.
- De gemeente Tilburg streeft naar een beloningsbeleid dat beheerst is en geen excessen of ongewenste prikkels kent.

4. TOEPASSINGSGBIED

Het beloningsbeleid is van toepassing voor medewerkers van de gemeente Tilburg. Onder medewerker wordt verstaan: hij⁵ die door of vanwege de gemeente is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn alsmede hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan.

5. ALGEMEEN

Hoofdstuk 3 kent een standaard karakter met een limitatief aantal beloningselementen. In het beloningshoofdstuk staan de regels beschreven die gelden voor het toekennen van salaris, toelagen en vergoedingen. Dit hoofdstuk bevat grotendeels dwingend recht. Hetgeen betekent dat afwijkingen ten nadele of ten gunste van de medewerker niet zijn toegestaan. Voor de volgende onderdelen is beperkte lokale regelruimte mogelijk:

- Artikel 3:4 Salarisverhoging
- Artikel 3:5 Verlaging salarisschaal
- Artikel 3:8 Functioneringstoelage
- Artikel 3:9 Arbeidsmarkttoelage
- Artikel 3:10 Waarnemingstoelage
- Artikel 3:14 Inconveniëntentoeelage
- Artikel 3:15 Garantietoeelage
- Artikel 3:20 Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties
- Artikel 3:21 Reis- en verblijfkostenvergoeding
- Artikel 3:22 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

In de volgende paragraaf staan, indien van toepassing, per artikel uit hoofdstuk 3 beschreven:

- A. Beleid⁶
- B. Uitvoering

Voor de volledigheid is hoofdstuk 3 CAR tekst als bijlage 2 bijgevoegd.

6. AANVULLENDE / AFWIJKENDE VOORWAARDEN, NADERE INVULLING EN UITVOERING

Daar waar bedragen staan genoemd betreft het bruto bedragen.

⁵ Daar waar hij staat wordt hij of zij bedoeld

⁶ Dit wil zeggen aanvullende voorwaarden en/of nadere invulling binnen de gemeente Tilburg

Daar waar salaris staat, wordt bedoeld: het maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur.

Daar waar uurloon staat, wordt bedoeld: 1/156 gedeelte van het zo nodig naar een volledige betrekking herberekende salaris van de ambtenaar per maand.

Artikel 3:1 Functies en functiewaardering

A. Beleid

Binnen de gemeente Tilburg worden functies gewaardeerd conform de regeling functieprofielering- en waardering.

Voor de volledigheid is de regeling functieprofielering- en waardering als bijlage 3 bijgevoegd.

B. Uitvoering

Voor de uitvoering past de gemeente Tilburg de uitvoeringsregeling functieprofielering- en waardering toe.

Artikel 3:3 Vaststelling salaris

A. Beleid

Artikel 3:3 regelt het vaststellen van het salaris (lid 1) en de mogelijkheid om iemand in de aanloopschaal te plaatsen (lid 2).

Beleid met betrekking tot vaststellen salaris:

Behalve ervaring, geschiktheid en bekwaamheid wordt ook gekeken naar het laatstverdiende salaris in een vergelijkbare functie. De (nieuwe) medewerker wordt ingepast op een schaal/periodiek direct volgend op dat salaris. Als het verschil bij een full time functie lager is dan € 50,00 bruto per maand, wordt de volgende periodiek genomen.

Beleid met betrekking tot aanloopschaal:

Een medewerker die nieuw in dienst treedt, dan wel een andere functie gaat vervullen wordt geplaatst in de aanloopschaal. De aanloopschaal is één schaal lager dan de functieschaal. Bij inpassing in de aanloopschaal vindt tenminste een jaar daarna een beoordeling plaats, waarbij gekeken wordt of de medewerker wel voldoet en vanaf dat moment geplaatst kan worden in de functieschaal. De beoordeling moet daarbij minimaal uitkomen op een voldoende. In dat geval wordt de medewerker ingepast in de functieschaal. Als de medewerker dan nog niet volledig voldoet aan de eisen om te worden geplaatst in de functieschaal blijft de medewerker ingepast in de aanloopschaal net zolang tot de medewerker wel voldoet aan de gestelde functie-eisen en dit in een beoordeling is vastgelegd.

Op het moment dat het salaris van de medewerker ingepast wordt van de aanloopschaal naar de functionele schaal geldt de naasthogere periodiek in de functionele schaal. De inpassing bedraagt minimaal € 50,- op full time basis. Indien dit bedrag lager is dan € 50,- op full time basis wordt ingepast in het daarop volgende periodiek in de functionele schaal. Het inpassen van de aanloopschaal naar de functionele schaal gebeurt op basis van voldoende gekwalificeerd zijn voor de functie (opleiding, ervaring en bekwaamheid).

De gemeente Tilburg kent geen vaste periodiekmaand. Voor de medewerker geldt de maand indiensttreding als periodiekmaand.

B. Uitvoering

- De leidinggevende geeft opdracht tot aanpassing van het salaris van de medewerker. Hij kan hiervoor advies vragen aan de personeelsfunctionaris.
- In deze opdracht neemt de leidinggevende op: de functieschaal en de periodiek.
- De medewerker ontvangt hierover een besluit.

Artikel 3:4 Salarisverhoging

A. Beleid

Een salarisverhoging naar de volgende periodiek wordt toegekend als voldaan is aan de voorwaarden zoals beschreven in artikel 3:4 lid 1. a tot en met c van de CAR en de medewerker op basis van een vastgestelde beoordeling voldoende, goed of uitstekend heeft gescoord conform het vastgestelde functionerings- en beoordelingsbeleid van de gemeente Tilburg.

In afwijking van het bovenstaande wordt in de situatie dat van de medewerker van wie aantoonbaar buiten zijn schuld geen beoordeling kan worden opgemaakt en vastgesteld en er voor het overige voldaan is aan de voorwaarden zoals beschreven in artikel 3:4 lid 1. b en c van de AVR eveneens een salarisverhoging naar de volgende periodiek toegekend.

Een extra periodiek kan worden toegekend als voldaan is aan de voorwaarden zoals beschreven in artikel 3:4 lid 1. tot en met 3. van de AVR en de medewerker op basis van een vastgestelde een beoordeling een uitstekend heeft gescoord conform het vastgestelde functionering- en beoordelingsbeleid van de gemeente Tilburg. Er kan geen twee opeenvolgende jaren een extra periodiek worden toegekend.

Indien de medewerker een extra periodiek krijgt dan kan dit gedurende het gehele jaar worden toegekend. De periodiekmaand verschuift dan naar de maand waarin de extra periodiek wordt toegekend.

De medewerker die op basis van een vastgestelde beoordeling onvoldoende of twijfelachtig heeft gescoord conform het vastgestelde functionering- en beoordelingsbeleid van de gemeente Tilburg ontvangt geen periodiek.

B. Uitvoering

- De leidinggevende geeft opdracht voor het tegenhouden van een periodieke verhoging vanwege onvoldoende of twijfelachtig functioneren. De direct leidinggevende geeft opdracht voor het geven van een extra periodiek vanwege uitstekend functioneren. Hij kan in beide gevallen advies vragen aan de personeelsfunctionaris.
- In deze opdracht neemt de leidinggevende op: de functieschaal en de periodiek.
- De medewerker ontvangt hierover een besluit.

Artikel 3:5 Verlaging salarisschaal

A. Beleid

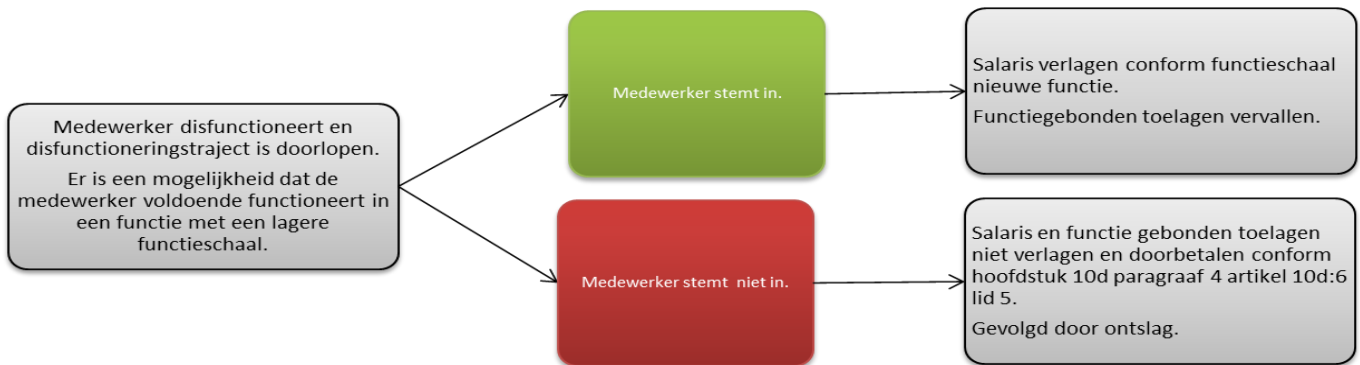
De meest voorkomende redenen voor verlaging van de salarisschaal zijn:

1. De medewerker solliciteert op een functie met een lagere functieschaal
2. De medewerker disfunctioneert maar er is een mogelijkheid dat de medewerker voldoende functioneert in een functie met een lagere functieschaal⁷

De redenen van de verlaging van de salarisschaal zijn in onderstaande schema's weergegeven.



⁷ Voor het disfunctioneren van een medewerker kunnen uiteenlopende redenen zijn. Behalve de mogelijkheid om een medewerker te plaatsen in een functie met een lagere salarisschaal kan aan andere oplossingen worden gedacht zoals; taken verschuiven binnen het bestaande functieprofiel en functieniveau (mits dit mogelijk is binnen de bedrijfsvoering), de medewerker gaat minder uren werken, werkrooster aanpassen etc.



B. Uitvoering

- De leidinggevende geeft opdracht tot aanpassing van het salaris van de medewerker. Hij kan hiervoor advies vragen aan de personeelsfunctionaris.
- In deze opdracht neemt de leidinggevende op: de functieschaal en de periodiek.
- De medewerker ontvangt hierover een besluit.

Artikel 3:6 Inpassing in hogere schaal

A. Beleid

Inpassing in een hogere schaal kan gedurende het gehele jaar.

Bij inpassing in hogere schaal wordt het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op het eerstvolgende periodiek in de nieuwe schaal. De inpassing bedraagt minimaal € 50,- op full time basis. Indien dit bedrag lager is dan € 50,- op full time basis wordt ingepast in de daarop volgende periodiek in de nieuwe schaal. De periodiekmaand wordt aangepast aan de maand van inpassing in de hogere schaal.

Valt de periodiekmaand in dezelfde maand als wanneer de inpassing in de hogere schaal plaats vindt, dan wordt de periodiek in de oude schaal eerst toegekend vervolgens vindt inpassing in de nieuwe schaal plaats. De periodiekmaand wijzigt niet.

B. Uitvoering

- De leidinggevende geeft opdracht tot aanpassing van het salaris van de medewerker. Hij kan hiervoor advies vragen aan de personeelsfunctionaris.
- In deze opdracht neemt de leidinggevende op: de functieschaal en de periodiek.
- De medewerker ontvangt hierover een besluit.

Artikel 3:8 Functioneringstoelage

A. Beleid

De uitbetaling van de functioneringstoelage vindt plaats per maand.

B. Uitvoering

- De direct leidinggevende geeft opdracht voor het toepassen van een functioneringstoelage. Hij kan hiervoor advies vragen aan de personeelsfunctionaris.
- In deze opdracht neemt de leidinggevende op: reden voor toekennen, hoogte van de functioneringstoelage (% van het salaris) en duur van uitbetaling (maximaal 1 jaar).
- De medewerker ontvangt hierover een besluit.

Artikel 3:9 Arbeidsmarkttoelage

A. Beleid

Een arbeidsmarkttoelage kan voor maximaal drie jaar worden toegekend. Zolang de knelpunten op de arbeidsmarkt voortduren, kan de arbeidsmarkttoelage aansluitend worden toegekend voor een nieuwe periode van maximaal 3 jaar. Een verlenging is slechts 1 keer mogelijk met een maximale periode van 3 jaar. Kortom een medewerker kan maximaal 6 jaar een arbeidsmarkttoelage ontvangen.

De uitbetaling van de arbeidsmarkttoelage vindt plaats per maand.

B. Uitvoering

- De leidinggevende geeft een opdracht voor het toepassen van een arbeidsmarkttoelage. Hij kan hiervoor advies vragen aan de personeelsfunctionaris.
- In deze opdracht neemt de leidinggevende op: hoe vaak de vacature extern is uitgezet en het aantal sollicitanten, waaruit blijkt de krapte op de arbeidsmarkt (arbeidsmarkt analyse), hoogte van de arbeidsmarkttoelage en duur van uitbetaling.
- De medewerker ontvangt hierover een besluit.

Artikel 3:10 Waarnemingstoelage

A. Beleid

Niet iedere waarneming leidt tot aanspraak op een waarnemingstoelage. Dit gebeurt na aanwijzing door de leidinggevende. Veelal wordt dit pas toegepast bij (verwachte) langdurige waarneming.

Het bedrag van de waarnemingstoelage is gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de ambtenaar geniet en het salaris dat hij zou genieten als hij bij de start van de waarneming in de hogere schaal zou zijn ingedeeld. Als dit waar te nemen bedrag minder is dan € 50,- wordt ingepast in het daarop volgende bedrag in de salarisschaal van de waar te nemen functie. Het salaris en de waarnemingstoelage kunnen nooit meer zijn dan het maximum van de salarisschaal van de waar te nemen functie.

B. Uitvoering

- De direct leidinggevende geeft een opdracht voor het toepassen van een waarnemingstoelage. Hij kan hiervoor advies vragen aan de personeelsfunctionaris.
- In deze opdracht neemt de leidinggevende op: welke functie met de daarbij behorende functieschaal wordt waargenomen, de hoogte van het bedrag en voor welke duur.
- De medewerker ontvangt hierover een besluit.

Artikel 3:11 Toelage onregelmatige dienst

A. Beleid

De toelage onregelmatige dienst is enkel van toepassing voor medewerkers die vallen onder de bijzondere regeling voor de werktijden.

Vanaf 1 januari 2017 wordt de toelage onregelmatige dienst niet meer vooraf uitbetaald.

B. Uitvoering

Vanaf 1 januari 2017

- De medewerker declareert de toelage onregelmatige dienst via een digitaal declaratieformulier.
- De medewerker dient de declaratie in, in de maand ná het verrichten van de onregelmatige dienst.

Artikel 3:12 Buitendagvenstertoelage

A. Beleid

De buitendagvenstertoelage is enkel van toepassing voor medewerkers die vallen onder de standaard regeling voor de werktijden.

Een buitendagvenstertoelage is alleen van toepassing als een medewerker in opdracht van zijn leidinggevende werkzaamheden verricht op werktijden buiten het dagvenster.

B. Uitvoering

- De medewerker declareert de buitendagvenstertoelage via een digitaal declaratieformulier.
- De medewerker dient de declaratie in, in de maand ná het verrichten van werkzaamheden buiten het dagvenster.

Artikel 3:13 Toelage beschikbaarheidsdienst

A. Beleid

Vanaf 1 januari 2017 wordt de toelage beschikbaarheidsdienst niet meer vooraf uitbetaald.

B. Uitvoering

Vanaf 1 januari 2017

- De medewerker declareert de toelage beschikbaarheidsdienst via een digitaal declaratieformulier.
- De medewerker dient de declaratie in, in de maand ná het verrichten van de beschikbaarheidsdienst.

Artikel 3:14 Inconveniëntentoeelage

A. Beleid

Binnen de gemeente Tilburg zijn inconveniënten niet meegenomen in de waardering van de functie. Inconveniënten worden toegekend op basis van de omstandigheden waaronder de werkzaamheden worden uitgevoerd. Het beleid voor de toekenning van de inconveniënten staat beschreven in de regeling functieprofielings- en waardering gemeente Tilburg. De hoogte van de inconveniëntentoeelage staat beschreven in bijlage III van de AVR.

B. Uitvoering

- De leidinggevende geeft een opdracht voor het toekennen van een inconveniëntentoeelage. Hij kan hiervoor advies vragen aan de personeelsfunctionaris.
- De personeelsfunctionaris onderzoekt of een inconveniëntentoeelage van toepassing is en geeft advies over de hoogte van de inconveniëntentoeelage conform bijlage III AVR.
- De medewerker ontvangt hierover een besluit.

Artikel 3:15 Garantietoelage

A. Beleid

Vanaf 1 januari 2016 wordt de garantietoelage alleen toegekend bij het werven van externe nieuwe medewerkers op vacatures, waarbij we een kandidaat graag willen hebben en we deze kandidaat zonder toelage niet kunnen krijgen.

We bieden een garantietoelage aan als blijkt na onderhandeling over en vergelijking van de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, dat we de kandidaat niet kunnen krijgen én er geen goede tweede kandidaat is. De garantietoelage kan bij uitzondering worden toegekend. Besluitvorming over deze uitzonderingen vindt plaats door de directeur.

De garantietoelagen toegekend vóór 1 januari 2016, zijn toegekend onder verschillende voorwaarden. De voorwaarden zijn weergegeven in het schema in paragraaf 7.

B. Uitvoering

- De leidinggevende dient een verzoek in bij de directeur voor het toekennen van een garantietoelage. Hij kan hiervoor advies vragen aan de personeelsfunctionaris.
- In dit verzoek neemt de leidinggevende op de ingangsdatum en welke garantietoelage van toepassing is (garantietoelage a, b, c of salarisgarantie a).
- De directeur beslist.
- De medewerker ontvangt hierover een besluit.

Artikel 3:16 Afbouwtoelage

A. Beleid

Indien de hoogte van de af te bouwen toelage(n) aan wisselingen onderhevig was, wordt de afbouwtoelage vastgesteld door het gemiddelde van de voorafgaande 12 maanden te vergelijken met het gemiddelde van de eerste 3 maanden in de nieuwe situatie.

Als de ambtenaar opnieuw recht krijgt op de toelage of toeslag die verminderd of beëindigd was, wordt de afbouwtoelage naar evenredigheid verminderd of wordt deze beëindigd.

B. Uitvoering

- De leidinggevende geeft een opdracht voor het toekennen van een afbouwtoelage. Hij kan hiervoor advies vragen aan de personeelsfunctionaris.
- In deze opdracht neemt de leidinggevende op de ingangsdatum.
- De medewerker ontvangt hierover een besluit.

Artikel 3:17 Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam

A. Beleid

De kosten voor deelname aan opleiding en examenkosten zijn voor rekening van de gemeente Tilburg. De opleidingstijd is werktijd.

Op de salarisstroom staat vermeld: vergoeding BEI. Deze benaming is voor zowel vergoeding BHV, EHBO als interventieteam. De uitbetaling van de vergoeding BEI vindt plaats per maand.

B. Uitvoering

- De medewerker registreert in het personeelssysteem of hij deelneemt of stopt met zijn taken BHV en/of EHBO en/of interventieteam.

Artikel 3:18 Overwerkvergoeding

A. Beleid

De overwerkvergoeding is enkel van toepassing voor medewerkers die vallen onder de bijzondere regeling voor de werktijden.

Een overwerkvergoeding is alleen van toepassing als een medewerker in opdracht van zijn leidinggevende werkzaamheden verricht boven zijn feitelijke arbeidsduur per week.

B. Uitvoering

- De medewerker declareert de overwerkvergoeding via een digitaal declaratieformulier.
- De medewerker dient de declaratie in de maand achteraf.

Artikel 3:20 Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties

A. Beleid

Aan een ambtenaar of een groep ambtenaren kan een beloning voor uitstekend functioneren en/of geleverde bijzondere prestaties worden toegekend zoals beschreven in artikel 3:20 van de AVR. De beloning kan bestaan uit:

- Een geldbedrag van minimaal € 50,- netto en maximaal € 500,- netto per jaar.; of
- Een verstrekking in natura, voor een bedrag van maximaal € 100,- netto per jaar.

B. Uitvoering

- De leidinggevende geeft een opdracht voor het toekennen van een beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties. Hij kan hiervoor advies vragen aan de personeelsfunctionaris.
- In deze opdracht neemt de leidinggevende op: reden voor toekennen, hoogte van de flexibele beloning en maand van uitbetaling.
- De medewerker ontvangt hierover een besluit.

7. GRONDSLAGEN

Beloningselement	Wijze van uitbetalen	Telt mee voor grondslag pensioen	Telt mee voor grondslag vakantiegeld	Telt mee voor grondslag eindejaarsuitkering	Naar rato arbeidsduur	Gaat mee met cao wijzigingen
Salaris	Bedrag per maand	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Functionerings-toelage	% van salaris per maand	Ja	Ja	Nee	Ja	Ja
Arbeidsmarkt-toelage	% van salaris per maand	Ja	Ja	Nee	Ja	Ja
Waarnemings-toelage	Bedrag per maand	Ja	Ja	Nee	Ja	Ja
Toelage onregelmatige dienst	% van uurloon	Ja	Ja	Nee	N.v.t.	Ja
Buitendagvenster toelage	% van uurloon	Ja	Ja	Nee	N.v.t.	Ja
Toelage beschikbaarheidsdienst	% van uurloon	Ja	Ja	Nee	N.v.t.	Ja
Inconveniënten-toelage	Bedrag per maand	Ja	Ja	Nee	Ja	Ja
Afbouwtoelage	Bedrag per maand	Ja	Ja	Nee	N.v.t.	Nee
Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam	Bedrag per maand	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee
Overwerkvergoeding	% van uurloon	Nee	Nee	Nee	N.v.t.	Ja
Eindejaarsuitkering	Bedrag per jaar	Ja	Nee	N.v.t.	Ja	Ja
Ambstjubileum	Bedrag inclusief toelagen	Nee	Nee	Nee	Ja	Ja
Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties	Bedrag per jaar	Ja	Nee	Nee	N.v.t.	N.v.t.
Overlijdensuitkering	Bedrag eenmalig	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Uitkering bij overlijden als gevolg van een ongeval in en door de dienst	Bedrag inclusief toelagen, eenmalig.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Garantietoelage a. vóór 1-1-'16	Vast bedrag per maand	Ja	Ja	Nee	Nee	Nee
Garantietoelage b. voor 1-1-'16	%	Ja	Ja	Nee	Ja	Ja
Garantietoelage c. Voor 1-1-'16	Vast bedrag	Ja	Ja	Nee	Ja	Nee
Garantietoelage d. vóór 1-1-'16	Netto bedrag	Ja	Ja	Nee	Ja	Nee
Garantietoelage e. vóór 1-1-'16	Netto bedrag	Ja	Ja	Nee	Nee	Nee
Salarisgarantie a. vóór 1-1-'16	Vast bedrag per maand	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Salarisgarantie b. sociaal statuut 2011-2015	Vast bedrag per maand, periodieke verhoging van functionele salarisschaal vóór herplaatsing meenemen (salarispectief)	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

BIJLAGE 1 Overzicht diverse arbeidsvoorwaarden

primair	Secundair	Tertiair	Quartair
<ul style="list-style-type: none"> • salaris • vakantietoelage • doorbetaling bij ziekte • eindejaartoeslag • 13e maand • winstdeling • werktijden • vakantie en verlof • pensioen 	<ul style="list-style-type: none"> • studiekosten en abonnementen • ploegentoeslag • diverse vormen van prestatietoelage (bonus, tantième, beoordelings-toeslag, gratificatie, etc.) • jubileumgratificatie • representatievergoeding • onkostenvergoedingen • vergoeding woon-werkverkeer • verhuiskostenvergoeding • bedrijfs- of leaseauto • cao à la carte • individueel keuzebudget 	<ul style="list-style-type: none"> • studiereizen • congressen • sport- en fitnessfaciliteiten • goede kantoorruimte • bedrijfsrestaurant • personeelsuitje • kerstpakket • de mogelijkheid om tegen inkoopsprijs bedrijfsartikelen te kopen • aandelen pakketten • korting op verzekering • korting op parkeren 	<ul style="list-style-type: none"> • de goede werksfeer • gevoel zinvol te werken • stijl van leiding geven • trots zijn op de organisatie

Bijlage 8 Gemeentelijke functies, waarvoor een aanstellingskeuring is vereist

- ◆ Medewerker riolering en waterhuishouding
- ◆ Medewerker verkeer
- ◆ Medewerker reinigingspolitie Handhaver B
- ◆ Integraal toezichthouder Handhaver B
- ◆ Medewerker taskforce Tilburg veilig Handhaver B
- ◆ Cameratoezichthouder
- ◆ Handhaver Stadstoezicht
- ◆ Huishoudelijk Medewerker
- ◆ Medewerker beweegteam Onderwijs
- ◆ Buurtsportmedewerker
- ◆ Onderhoudsmedewerker Groen
- ◆ Onderhoudsmedewerker Techniek
- ◆ Onderhoudsmedewerker Gebouwen
- ◆ Monteur
- ◆ Instructeur A/B
- ◆ Toezichthouder A/B
- ◆ Medewerker Stadsreiniging
- ◆ Inzamelaar probleemstoffen
- ◆ Chauffeur afzetcontainer
- ◆ Chauffeur/belader
- ◆ Medewerker Milieustraat
- ◆ Ongediertebestrijder
- ◆ Containerbeheerder

Bijlage 9 Regeling functieprofilering en -waardering 2003

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

Op deze regeling zijn de begripsomschrijvingen uit artikel 3:1:1:5:1 van de AVR van toepassing.

Artikel 2 Systematiek van functieprofilering

1. Elke ambtenaar wordt ingedeeld in een functieprofiel. Functieprofielen worden vastgesteld door het college. Het overzicht van welk profiel voor welke functie geldt is vastgelegd in een functiematrix. De functiematrix wordt vastgesteld door het college. Het functieprofiel wordt vormgegeven volgens bijlage A.
2. Als een nieuwe functie ontstaat, stelt het college vast of deze functie kan worden ingedeeld in een van de bestaande functieprofielen. Als dat het geval is, wordt de nieuwe functie toegevoegd aan de functiematrix. Als de nieuwe functie niet kan worden ingedeeld in een van de bestaande functieprofielen, stelt het college een nieuw functieprofiel vast en voegt deze toe aan de functiematrix.

Artikel 3 Systematiek van functiewaardering

1. Binnen elk functieprofiel wordt een aantal salarisniveaus onderscheiden op basis van de door het college vastgestelde waarderingsmotivaties.
2. In de functiematrix geeft het college aan welke salarisschaal voor welke functie geldt. Het college laat zich daarbij adviseren door het bureau Functiezaken van SPA/PDV. Bij de vaststelling van de salarisschaal houdt het college rekening met het formatieplan, het beschikbare budget voor loonkosten, de gevolgen voor de organisatiestructuur en de consistente toepassing van het referentiekader.
3. Het bureau Functiezaken van SPA/PDV brengt zijn adviezen uit met gebruikmaking van de in deze regeling vastgelegde systematiek.

Artikel 4 Inwerkingtreding

Deze regeling heet "Regeling functieprofilering en –waardering" en treedt in werking met ingang van 1 oktober 2003.

Artikel 5 Overgangsbepaling

De voor een functie bestaande vastgestelde organieke functiebeschrijving vervalt met ingang van de datum waarop dat aan de betreffende medewerker is bekend gemaakt. Met ingang van die datum geldt voor de medewerker het functieprofiel volgens de functiematrix.

Bijlage 10 Uitvoeringsregeling mobiele (tweede) telefoon

Medewerkers die voor de uitoefening van hun functie een mobiele telefoon nodig hebben, kunnen deze van de gemeente Tilburg in bruikleen krijgen. Zij moeten hiervoor toestemming vragen aan hun leidinggevende. Deze toestemming wordt alleen verleend als ten minste voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:

- Het is van belang dat de medewerker uit hoofde van zijn functie zoveel mogelijk telefonisch bereikbaar is.
- De medewerker is op zijn vaste werkplek vaak niet telefonisch bereikbaar en/of moet buiten werktijd bereikbaar zijn.

Te denken valt aan medewerkers die bij calamiteiten bereikbaar moeten zijn, communicatieadviseurs die voor perscontacten bereikbaar moeten zijn, bepaalde groepen leidinggevenden etc.

Via de leidinggevende van de dienst wordt de telefoon aangevraagd bij de Servicedienst, Afdeling Faciliteiten.

Zakelijk gebruik en privé-gebruik telefoon

De mobiele telefoon wordt alleen voor zakelijke gesprekken gebruikt. Privé-gebruik is niet toegestaan. Er wordt alleen een uitzondering gemaakt voor een noodgeval in de privé-sfeer waarbij telefoonverkeer via een vaste lijn niet mogelijk is (bijvoorbeeld een ongeval op de weg).

Toezicht op gebruik

Periodiek worden rapportages gemaakt met betrekking tot de mate van het gebruik van de mobiele telefoon, deze rapportages zijn geanonimiseerd en vinden plaats op gemeentelijk, dienst en afdelingsniveau. Daarnaast komt het voor dat vanuit een praktijksituatie het vermoeden ontstaat van onrechtmatig gebruik of misbruik van de mobiele telefoon. De leidinggevende bespreekt dit vermoeden in de regel eerst met de medewerker. De systeembeheerders van de Servicedienst plegen vervolgens onderzoek naar het gebruik van de kantoorfaciliteit door de medewerker. Gegevens op detailniveau worden daarbij alleen verstrekt aan de leidinggevende (en eventueel gebruikt als bewijsmateriaal), als uit het onderzoek van de Servicedienst blijkt dat onrechtmatig gebruik of misbruik aan de orde is.

Bijlage 11 Regeling reis- en verblijfkostenvergoeding

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Tilburg;
gelet op het bepaalde in artikel 3:21 van de arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Tilburg;
gelet op overeenstemming in het georganiseerd overleg d.d. 30 juni 2016

besluit:

vast te stellen de navolgende regeling reis- en verblijfkostenvergoeding gemeente Tilburg.

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

- a. Werkgever:
het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Tilburg.
- b. Medewerker:
de ambtenaar in de zin van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Tilburg.
- c. Dienstreis:
een naar het oordeel van het bevoegde gezag noodzakelijke verplaatsing door een medewerker voor het verrichten van dienst buiten het werkadres (de plaats van tewerkstelling), alsmede het hiermee verband houdende verblijf buiten dit werkadres, in het kader van de uitoefening van zijn functie, anders dan een reis in het kader van woon-werkverkeer.
- d. Werkadres:
het adres (postcode of straatnaam plus huisnummer) van waaruit de medewerker zijn werkzaamheden verricht.
- e. Dienstreisadres:
de plaats (postcode) waar de medewerker in het kader van een dienstreis vanuit het werkadres naar toe reist.
- f. Dienstfiets / scooter:
fiets / scooter die de werkgever ter beschikking stelt aan medewerkers voor het afleggen van een dienstreis.
- g. Openbaar vervoer (OV):
vervoer met bus, trein, metro of tram, waarvoor de gemeente Tilburg een NS business card ter beschikking stelt.
- h. Dienstauto:
auto die de werkgever ter beschikking stelt aan medewerkers voor het afleggen van een dienstreis.
- i. Verblijfkosten:
de in verband met een dienstreis noodzakelijk gemaakte kosten voor maaltijden en logies en voor kleine uitgaven overdag en 's avonds.

Artikel 2. Het vervoermiddel

- a. Als een medewerker een dienstreis maakt, maakt hij hierbij gebruik van één van de volgende vervoermiddelen: de dienstfiets/scooter, het OV of de dienstauto. De werkgever stelt hiervoor dienstfietsen/scooters, NS business cards en dienstauto's ter beschikking aan de medewerker.
- b. Bij uitzondering kan de medewerker, na instemming van de leidinggevende, de dienstreis met de eigen auto maken. Het gebruik van de eigen auto is geoorloofd in de volgende situaties:
 - het dienstreisadres is niet bereikbaar per dienstfiets/scooter en er is geen NS business card of dienstauto beschikbaar;
 - het dienstreisadres is per OV niet bereikbaar én er is geen dienstauto beschikbaar;
 - de reistijd met het OV is meer dan twee keer zo lang als de reistijd met de auto én er is geen dienstauto beschikbaar;
 - de medewerker moet gereedschap of andere goederen vervoeren die niet per OV of met de dienstauto te vervoeren zijn;
 - de medewerker is om medische redenen niet in staat om het OV of de dienstauto te gebruiken;
 - de medewerker reist in totaal met minimaal drie collega's.

Artikel 3. De vergoeding bij gebruik van de dienstfiets/scooter, de NS business card of de dienstauto

- a. De werkgever stelt bij reizen met het openbaar vervoer een NS business card beschikbaar. Wanneer de medewerker bij het reizen met het openbaar vervoer geen gebruik maakt van die card vindt een vergoeding van de reiskosten plaats op basis van het 2e klasse tarief.
- b. Indien de medewerker de dienstreis maakt met de dienstfiets/scooter, de NS business card of de dienstauto betaalt de werkgever de hieruit voorkomende kosten zoals parkeerkosten, tol- en veergelden en stallingskosten.
- c. Overige kosten zoals boetes, komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Artikel 4. De vergoeding bij gebruik van de eigen auto

- a. Voor een dienstreis met de eigen auto ontvangt de medewerker een vergoeding van € 0,19 per afgelegde kilometer. Het aantal te declareren kilometers bedraagt de afstand tussen de postcode werkadres en de postcode dienstreisadres en vice versa berekend aan de hand van de snelste route volgens de ANWB routeplanner.
- b. Parkeerkosten worden vergoed op basis van bewijsstukken.
- c. Overige kosten zoals, tol- en pontgelden en boetes, komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Artikel 5. Begin en einde van dienstreizen

- a. Het werkadres wordt door de leidinggevende als begin- en eindpunt van de dienstreis aangemerkt.
- b. In afwijking van het bepaalde in het vorige lid kan de leidinggevende de woning van de medewerker of een ander werkadres als beginpunt respectievelijk eindpunt van de dienstreis aanmerken.

Artikel 6. Vergoeding verblijfkosten

- a. De in verband met een dienstreis noodzakelijk gemaakte kosten voor maaltijden en logies en voor kleine uitgaven overdag en 's avonds, worden vergoed volgens de Reisregeling binnenland.
- b. Geen aanspraak op vergoeding van verblijfkosten bestaat bij dienstreizen korter dan vier uur en voor een dienstreis binnen de gemeente.
- c. De betreffende bepalingen in de Reisregeling binnenland zijn niet van toepassing indien de verblijfkosten voor rekening komen van derden, dan wel er reeds op een andere wijze in de kosten is voorzien.

Artikel 7. Buitenlandse dienstreis

Dienstreizen naar het buitenland zijn mogelijk na toestemming van het college. Bij de aanvraag voor een dienstreis naar het buitenland dient een kostenraming te zijn bijgevoegd.

Artikel 8. Declaratie

Uitbetaling van reis- en verblijfskosten geschiedt achteraf, op declaratiebasis. Declaraties dienen voorzien te zijn van deugdelijke bewijsstukken.

Artikel 9. Termijn

Geen aanspraak op tegemoetkoming in reis- en/of verblijfskosten bestaat indien de declaratie van de in een kalendermaand gemaakte kosten niet binnen drie maanden na die kalendermaand is ingediend.

Artikel 10. Aansprakelijkheid bij schade

Bij schade aan het eigen motorvoertuig tijdens uitoefening van de dienst, als gevolg van eigen verwijtbaar gedrag van de medewerker, is de werkgever niet aansprakelijk te stellen voor die schade.

Artikel 11. Verkeersboetes

De medewerker die een verkeersboete krijgt, is hiervoor zelf aansprakelijk en kan deze kosten niet verhalen bij de gemeente Tilburg.

Artikel 12. Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.

Artikel 13. Inwerkingtreding

Deze regeling kan worden aangehaald als de regeling reis- en verblijfkostenvergoeding gemeente Tilburg en treedt in werking op 1 januari 2017.

Toelichting

In deze regeling zijn de voorschriften opgenomen die gelden ten aanzien van het maken van een dienstreis. De regeling is een uitwerking van de in CAR opgenomen bepaling.

Artikel 3.

Onder boete wordt ook verstaan de extra kosten bij het kopen van losse OV-kaartjes van de NS.

Artikel 4. en 5.

Voorbeeld 1.:

De medewerker maakt een dienstreis naar de gemeente Utrecht (dienstreisadres). Hij werkt die dag op stadskantoor 1 (werkadres) en rijdt vanuit stadskantoor 1 naar Utrecht (dienstreisadres). Hij gaat na de dienstreis weer werken op stadskantoor 1 (werkadres). De medewerker krijgt het aantal kilometers vergoed tussen de postcode van de gemeente Utrecht en de postcode van stadskantoor 1.

Voorbeeld 2.:⁸

De medewerker maakt een dienstreis naar de gemeente Utrecht (dienstreisadres). Hij werkt die dag thuis in zijn woonplaats Den Bosch (woonadres=werkadres) en rijdt vanuit Den Bosch naar Utrecht (dienstreisadres). Hij gaat na de dienstreis weer thuis werken (woonadres=werkadres). De medewerker krijgt het aantal kilometers vergoed tussen de postcode van de gemeente Utrecht en de postcode van zijn huisadres in Den Bosch.

Voorbeeld 3.:

De medewerker maakt een dienstreis naar de gemeente Utrecht (dienstreisadres). Hij werkt die dag thuis in zijn woonplaats Den Bosch (woonadres=werkadres) en rijdt vanuit Den Bosch naar Utrecht (dienstreisadres). Hij gaat na de dienstreis werken op stadskantoor 1 (werkadres). De medewerker krijgt het aantal kilometers vergoed tussen de postcode van de gemeente Utrecht en de postcode van zijn huisadres in Den Bosch.

Voorbeeld 4.:

De medewerker maakt een dienstreis naar de gemeente Eindhoven (dienstreisadres). Hij werkt die dag thuis in zijn woonplaats Breda (woonadres=werkadres) en rijdt vanuit Breda naar Eindhoven (dienstreisadres). Hij gaat na de dienstreis werken op stadskantoor 1 (werkadres). De medewerker krijgt het aantal kilometers vergoed tussen de postcode van de gemeente Eindhoven en de postcode van zijn huisadres in Breda.

Artikel 6.

Lid c.: De achtergrond van deze bepaling is, dat bij meerdaagse cursussen, congressen etc. de kosten van overnachting en de maaltijden over het algemeen in de totale prijs zitten. Toepassing van de Reisregeling binnenland zou in deze gevallen een vergoeding opleveren waar tegenover geen kosten staan. Datzelfde geldt voor dienstreizen al dan niet op uitnodiging van derden, waarbij deze derden zelf de maaltijden en het logies leveren c.q. de kosten daarvan betalen.

Artikel 7.

Dienstreizen naar het buitenland komen zeer sporadisch voor en hebben vaak een specifiek karakter. Daarom zal vooraf door het college toestemming moeten worden verleend. De wijze van vervoer en het verblijf zal sterk afhankelijk zijn van de aard van de dienstreis, zodat het moeilijk is om daarvoor vooraf vaste regels voor op te stellen. Om de kosten beheersbaar te houden zal wel vooraf een kostenraming moeten worden

⁸ Als een medewerker in de voorbeelden 2., 3. en 4. niet thuis werkt maar die dag vanaf zijn woon-adres vertrekt en/of terugkomt geldt dezelfde vergoeding als in deze voorbeelden is weergegeven.

opgesteld. Zoals de Reisregeling binnenland dat voor binnenlandse reizen is, zal de Reisregeling buitenland zo veel mogelijk uitgangspunt voor deze kostenraming zijn.

Bijlage 12 Regeling reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Tilburg;
gelet op het bepaalde in artikel 3:22 van de arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Tilburg;
gelet op overeenstemming in het georganiseerd overleg d.d. 30 juni 2016

besluit:

vast te stellen de navolgende regeling reiskostenvergoeding woon-werkverkeer gemeente Tilburg.

Artikel 1. Begripsomschrijving

- a. Medewerker:
de ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid onder a. van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling.
- b. Werkgever:
het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Tilburg.
- c. Woon-werkverkeer:
het reizen door de medewerker van zijn woonadres naar de plaats van tewerkstelling en vice versa, niet zijnde een dienstreis.
- d. Plaats van tewerkstelling:
plaats (het gebouw, gebouwencomplex of terrein) waar of van waaruit de medewerker gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
- e. Openbaar vervoer (OV): vervoer met bus, trein, metro of tram.

Artikel 2. De vergoeding reiskosten woon-werk

- a. De medewerker die aantoonbaar met het openbaar vervoer reist ontvangt per maand een vergoeding van de gemaakte OV-kosten 2e klasse.
- b. De medewerker kiest de voordeligste reismogelijkheid (vergelijk jaarabonnement, maandabonnement of via anonieme OV kaart).
- c. De medewerker stuurt zijn vervoersbewijs of reisoverzicht (in geval van gebruik van de anonieme OV kaart) naar de salarisadministratie en krijgt de maand na het overleggen van zijn vervoersbewijs de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer uitbetaald.

Artikel 3. Vergoeding overige kosten

Overige bijkomende kosten, zoals tolgelden, fietsenstalling, boete in verband met reizen met een papieren treinkaartje in plaats van een anonieme OV chipcard worden niet vergoed.

Artikel 4. Langdurige afwezigheid

- a. Bij een afwezigheid langer dan zes weken wegens ziekte wordt de vergoeding stopgezet en weer hervat op de eerste dag na de volledige herstelmelding.
- b. Bij een gedeeltelijke werkhervatting wordt de vergoeding uitgekeerd op basis van het aantal dagen dat gereisd wordt.
- c. Bij overige afwezigheid van de medewerker langer dan zes weken (aaneensluitend) wordt de vergoeding stopgezet.

Artikel 5. Hardheidsclausule

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.

Artikel 6 . Inwerkingtreding

Deze regeling kan worden aangehaald als de "Reiskostenregeling voor woon-werkverkeer" en treedt in werking met ingang van 1 januari 2017.

Toelichting

Artikel 2

De kosten van het openbaar vervoer voor woon-werkverkeer worden in beginsel volledig vergoed. Dat geldt ook voor abonnementen, ook voor parttimers, indien het abonnement niet duurder is dan de kosten van het totaal aantal benodigde ritten op werkdagen. Wanneer de kosten van een abonnement hoger zijn dan wanneer gebruik zou zijn gemaakt van de (persoonlijke) OV-chipkaart, wordt maximaal een vergoeding betaald gelijk aan de kosten die gemaakt zouden zijn bij gebruik van de OV-chipkaart. Op grond van een voorschrift van de Belastingdienst moeten de vervallen vervoersbewijzen of een declaratieoverzicht OV-transacties bij de (digitale) declaratie aan de werkgever worden gevoegd.

Overige bijkomende kosten, zoals tolgelden, fietsenstalling, boete in verband met reizen met een papieren treinkaartje in plaats van een anonieme OV chipcard etc. worden niet vergoed.

Het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden doel: woon-werk verkeer is mogelijk naast deze regeling. De reiskostenvergoeding woon-werkverkeer brengt de salarisadministratie in mindering op het uit te ruilen bedrag op het einde van het jaar.

Artikel 5

Individuele uitzonderingen zijn mogelijk. Hardheidsclausule: in die gevallen waarin (de toepassing) van deze regeling voor de medewerker onbedoeld tot een onbillijke of onredelijke situatie leidt, kan van deze regeling worden afgeweken. Een afdelingshoofd doet daartoe een voorstel aan de directie. De directie besluit in het directie overleg over dit voorstel.

Bijlage 13 Regeling uitwisselen arbeidsvoorwaarden gemeente Tilburg

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Tilburg;
gelet op het bepaalde in artikel 3:29 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Tilburg;
gelet op het bepaalde in de Werkkostenregeling
gelet op overeenstemming in het georganiseerd overleg d.d. 15 december 2016

Besluit:

vast te stellen de Regeling meerkeuze arbeidsvoorwaarden gemeente Tilburg

Artikel 1 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- fitness: conditie- en krachttraining welke plaats vindt onder deskundige leiding of toezicht bij een gerenommeerde (sport)instelling;
- vakbondscontributie: de aan een vakbond in het lopende kalenderjaar betaalde vergoeding voor het lidmaatschap;
- Fiets: een rijwiel (nieuw of gebruikt)zonder hulpmotor of een rijwiel met elektrische trapondersteuning (zgn. E-bike);
- IKB: het Individueel keuzebudget zoals gedefinieerd in artikel 3:28 van de AVR;
- Medewerker: de ambtenaar in de zin van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Tilburg;
- Opleiding: het volgen van een studie, een opleiding of een cursus;
- Opleidingskosten: kosten die rechtstreek verband houden met de opleiding: het les- college-, tentamen en examengeld en kosten voor studieboeken;
- Uitrust: het afzien van het IKB voor een onbelaste vergoeding van de in artikel 3 genoemde doelen.

Artikel 2 Uitgangspunten

1. Overeenkomstig het bepaalde in deze regeling hebben medewerkers de keuze het bruto IKB uit te ruilen voor een belastingvrije vergoeding van de doelen zoals genoemd in artikel 3. Hiermee kunnen medewerkers een fiscaal voordeel genieten.
2. De medewerker maakt zijn keuze kenbaar door middel van een aanvraag via Flex benefits van het personeelssysteem Youforce.
3. De medewerker met loonbeslag kan niet deelnemen aan de regeling

Artikel 3 Doelen

- a) fiets;
- b) fietsverzekering;
- c) fietsaccessoires;
- d) reiskosten woon-werkverkeer;
- e) vakbondscontributie;
- f) levensloop;
- g) fitness;
- h) opleiding;
- i) abp extra pensioen.

Artikel 4 Bronnen

De in artikel 3 genoemde doelen kunnen worden uitgeruild met het IKB.

Artikel 5 Voorwaarden uitrust fiets

1. De medewerker heeft in het kalenderjaar waarin de aanvraag plaatsvindt en de twee voorafgaande kalenderjaren niet deelgenomen aan de fietsregeling.
2. De medewerker mag eenmaal in de drie kalenderjaren de kosten van een fiets uitrusten tot een maximum van € 749,-.

3. De medewerker maakt op ten minste de helft van het voor hem geldende aantal werkdagen voor het reistraject woon-werkverkeer gebruik van de fiets. Gebruikt de medewerker de fiets voor een gedeelte van het reistraject woon-werkverkeer dan kan de medewerker alleen deelnemen aan de fietsregeling als hij de fiets gebruikt voor het fietsen naar de halte van openbaar vervoer of naar een carpoolplek.
4. De medewerker mag de aangeschafte fiets gedurende de eerste drie jaar na de datum van aanschaf niet verkopen of op enigerlei wijze permanent aan derden ter beschikking stellen.
5. De medewerker verklaart dat hij zal handelen conform de voorwaarden zoals hierboven beschreven.
6. De medewerker schaft een fiets aan bij een leverancier naar eigen keuze.
7. De medewerker overlegt originele betaalbewijzen.

Artikel 6 Voorwaarden uitruil fietsverzekering

1. De werkelijke kosten van de fiets-verzekering kunnen alleen worden uitgeruild voor zover de verzekering direct bij aanschaf van de fiets is afgesloten.
2. De medewerker overlegt een origineel betaalbewijs.

Artikel 7 Voorwaarden uitruil fietsaccessoires

1. De medewerker maakt op ten minste de helft van het voor hem geldende aantal werkdagen voor het reistraject woon-werkverkeer gebruik van de fiets. Gebruikt de medewerker de fiets voor een gedeelte van het reistraject woon-werkverkeer dan kan de medewerker alleen in aanmerking komen voor een vergoeding van fietsaccessoires als hij de fiets gebruikt voor het fietsen van en naar de halte van openbaar vervoer of van en naar een carpoolplek.
2. De medewerker mag eenmaal per jaar fietsaccessoires uitruilen tot een maximum van € 82,-.

Artikel 8 Voorwaarden uitruil reiskosten woon-werkverkeer

1. De medewerker mag de reiskosten woonwerk-verkeer eenmalig uitruilen binnen de door de werkgever per jaar aangegeven periode (meestal tussen 1 en 30 november) van het keuzejaar (het jaar waarop de aanvraag betrekking heeft).
2. De uitruil van de reiskosten woon-werkverkeer wordt als volgt berekend: de enkele reisafstand woon-werkverkeer maal 2, maal het aantal werkdagen per jaar, maal € 0,19 per kilometer. Het aantal werkdagen wordt voor medewerkers, die volgens het reguliere werkrooster elke werkdag naar een vast werkadres reizen, vastgesteld op 214 werkdagen per jaar.
3. De enkele reisafstand woon-werkverkeer is de reisafstand van huisadres naar werkadres. Voor de bepaling van de reisafstand gaat de deelnemer uit van de meest gebruikelijke route met de door de deelnemer meest gebruikte of combinatie van gebruikte vervoermiddel(en) (te voet, openbaar vervoer, auto of fiets).
4. Voor de medewerker die in het keuzejaar langer dan zes aaneengesloten weken afwezig is geweest vanwege ziekte, vakantie of ander verlof wordt het aantal reisdagen naar rato aangepast.
5. Op de vergoeding wordt in mindering gebracht de vergoedingen voor woon-werkverkeer die in het keuzejaar aan de medewerker zijn verstrekt op de grond van artikel 3:22 AVR vastgestelde regeling woonwerkvergoeding en hoofdstuk 18 AVR (verplaatsingskostenregeling).
6. De medewerker kan de reiskosten voor woon-werkverkeer, die op basis van deze regeling vergoed worden, niet meer aftrekken in het kader van de aangifte inkomstenbelasting.
7. Voor de medewerker die meer dan 150 kilometer per dag reist (heen en terug) vindt, na afloop van het keuzejaar een narekening plaats. Als uit de narekening blijkt dat de in het keuzejaar verstrekte vergoeding reiskosten woon-werkverkeer hoger is dan toegestaan dan wordt de uitruil voor de vergoeding woon-werkverkeer voor dit deel tenietgedaan.

Artikel 9 Voorwaarden uitruil vakbondscontributie

1. De medewerker mag eenmaal per kalenderjaar vakbondscontributie uitruilen.
2. De medewerker overlegt een kopie van het bewijs van lidmaatschap en een recent betalingsbewijs.

Artikel 10 Voorwaarden uitruil levensloop

De medewerker, die onder het fiscale overgangsrecht valt, mag eenmaal per jaar het IKB uitruilen voor het sparen in het kader van de gemeentelijke Levensloopregeling, met inachtneming van het bepaalde in die regeling.

Artikel 11 Voorwaarden uitruil fitness

1. De medewerker mag de kosten van een abonnement voor fitness uitruilen tot een maximum van € 20,- per maand. De inschrijfkosten tellen niet mee.
2. De uitruil is alleen bedoeld voor de medewerker en niet voor zijn gezinsleden.
3. De medewerker overlegt bij eerste deelname aan de regeling en bij wisseling van (sport)instelling een (kopie) contract en een recent betaalbewijs. Bij verlenging van het contract overlegt de medewerker een recent betaalbewijs.
4. Uitruil is alleen mogelijk over de periode waarin er daadwerkelijk sprake is van een abonnement (lidmaatschap). De medewerker meldt tijdig een relevante wijziging van de kosten van het abonnement of als hij gestopt is met fitness.
5. De medewerker verklaart te handelen conform de voorwaarden zoals in dit artikel beschreven.

Artikel 12 Voorwaarden uitruil opleiding

1. De medewerker volgt een opleiding in het kader van de ontwikkeling van zijn carrière of het verbeteren van zijn positie op de arbeidsmarkt.
2. De opleidingskosten niet al door de werkgever of op een andere wijze vergoed worden.
3. De medewerker schriftelijk verklaart dat hij zal handelen conform de voorwaarden zoals in dit artikel beschreven.

Artikel 13 Voorwaarde uitruil ABP Extra Pensioen;

De medewerker mag het IKB uitruilen ten behoeve van een verbetering van zijn pensioen met inachtneming van het bepaalde in artikel 16.4 van het pensioenreglement.

Artikel 14 Sanctie

Indien uit controle blijkt dat de medewerker zich niet houdt aan de voorwaarden, zoals beschreven in de artikelen 5, 6, 7, 10 en 11 van deze regeling, vordert de werkgever de aan de medewerker uitbetaalde vergoeding terug.

Artikel 15 Wet- en regelgeving

Artikel 3:33 van de AVR is van overeenkomstige toepassing op deze regeling.

Artikel 16 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de gemeente Tilburg in afwijking hiervan andere afspraken maken met een individuele medewerker

Artikel 17 Intrekking oude regelingen

De fietsregeling gemeente Tilburg, de regeling uitwisseling arbeidsvoorwaarden voor vergoeding woon-werkverkeer gemeente Tilburg, de regeling meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden doel: bedrijfsfitness gemeente Tilburg en de regeling meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden doel: opleiding gemeente Tilburg worden per 1 januari 2017 ingetrokken.

Artikel 18 Inwerkingtreding

Deze regeling kan worden aangehaald als regeling meerkeuze arbeidsvoorwaarden gemeente Tilburg en treedt in werking met ingang van 1 januari 2017.

Aldus besloten in de vergadering van burgemeester en wethouders van de gemeente Tilburg van 29 november 2016

Bijlage 14 Regeling Melding Vermoeden Misstand 2013

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Tilburg;
gelet op het bepaalde in artikel 15:2 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Tilburg;
gelet op het instemmende besluit van de Ondernemingsraad d.d. 30 januari 2014;

BESLUIT

vast te stellen de navolgende regeling

Regeling Melding Vermoeden Misstand 2013

1. Algemeen

Artikel 1 Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. ambtenaar: een ieder die werkzaam is of is geweest bij de gemeente Tilburg op grond van een aanstelling of een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht.
 - b. bevoegd gezag: het College van Burgemeester en Wethouders, dagelijks bestuur of directie;
 - c. vermoeden van een misstand: een vermoeden van
 - schending van wettelijke voorschriften of beleidsregels;
 - een gevaar voor de gezondheid, de veiligheid of het milieu;
 - een onbehoorlijke wijze van functioneren die een gevaar vormt voor het goed functioneren van de openbare dienst;
 - d. melder: de ambtenaar die een vermoeden van een misstand meldt overeenkomstig hoofdstuk 2 van deze regeling.
 - e. melding: de melding van een vermoeden van een misstand door de melder;
 - f. vertrouwenspersoon: de functionaris als zodanig benoemd door het bevoegd gezag;
 - g. extern meldpunt: een externe commissie of persoon die als zodanig door het bevoegd gezag is aangewezen of de Onderzoeksraad Integriteit Overheid (OIO).
2. Voor de toepassing van deze regeling wordt degene die anders dan op basis van een ambtelijke aanstelling of een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam is binnen de gemeente Tilburg gelijkgesteld met een ambtenaar als bedoeld in het eerste lid, onder a.

Artikel 2 Bescherming van de melder

1. Een ieder die betrokken is bij de behandeling van een melding maakt de identiteit van de melder niet bekend zonder zijn instemming, dat zijn in ieder geval de leidinggevende, de vertrouwenspersoon en het externe meldpunt.
2. De ambtenaar zal als gevolg van de melding van een vermoeden van een misstand geen nadelige gevolgen ondervinden voor zijn rechtspositie. Onder nadelige gevolgen worden in ieder geval verstaan:
 - a. het verlenen van ongevraagd ontslag;
 - b. het niet verlengen van een aanstelling voor bepaalde tijd;
 - c. het niet omzetten van een aanstelling voor bepaalde tijd in een vaste aanstelling;
 - d. de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - e. het treffen van disciplinaire maatregelen;
 - f. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of toekenning van vergoedingen;
 - g. het onthouden van promotiekansen;
 - h. het afwijzen van een verlofaanvraag,voor zover dit redelijkerwijs verband houdt met de door de melder gedane melding van een vermoeden van een misstand.

3. Het bevoegd gezag draagt er zorg voor dat de melder ook anderszins bij de uitoefening van zijn functie geen nadelige gevolgen van de melding ondervindt.
4. Het bepaalde in lid 2 en 3 van dit artikel geldt ook voor de ambtenaar die te goeder trouw een vermoeden van een misstand in een andere organisatie dan die van de gemeente Tilburg, volgens de in die organisatie geldende regels, bij die organisatie heeft gemeld. De bescherming geldt alleen als de ambtenaar:
 - uit hoofde van zijn functie met die andere organisatie samenwerkt of heeft samengewerkt;
 - uit hoofde van zijn functie kennis heeft verkregen van de vermoede misstand;
 - het vermoeden van de misstand tijdig bij zijn leidinggevende heeft gemeld;
 - zich heeft gehouden aan de afspraken die ter zake van deze melding met hem of haar zijn gemaakt door het bevoegd gezag.
5. De ambtenaar heeft recht op juridische bijstand wanneer hij als gevolg van het te goede trouw melden van een vermoeden van een misstand nadelige gevolgen ondervindt in zijn rechtspositie, tijdens en/of na het volgen van deze regeling. Deze juridische bijstand wordt gefinancierd door de gemeente Tilburg.

Artikel 3 De vertrouwenspersoon

1. Het bevoegd gezag wijst een of meer vertrouwenspersonen aan.
2. De vertrouwenspersoon heeft tot taak de melder te adviseren.
3. De vertrouwenspersoon maakt jaarlijks een geanonimiseerd verslag van de aard en de omvang van het aantal interne meldingen. Dit verslag wordt aan het bevoegd gezag en de Ondernemingsraad gestuurd en openbaar gemaakt.
4. De vertrouwenspersoon geniet bescherming overeenkomstig het bepaalde in artikel 2, tweede tot en met het vijfde lid, tegen benadeling van zijn rechtspositie als gevolg van de hem bij deze regeling toebedeelde taken.

Artikel 4 Het externe meldpunt

1. Het bevoegd gezag wijst als extern meldpunt aan de Onderzoeksraad Integriteit Overheid.
2. De Onderzoeksraad Integriteit Overheid heeft tot taak een door de melder gemeld vermoeden van een misstand te onderzoeken en het bevoegd gezag daarover te adviseren.

2. Interne meldingsprocedure

Artikel 5 Melding

1. De ambtenaar doet een melding bij zijn leidinggevende, bij de vertrouwenspersoon of, indien daartoe aanleiding bestaat, rechtstreeks bij het externe meldpunt.
2. Een melding laat de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte van een strafbaar feit onverlet.

Artikel 6 Melding door een ex-ambtenaar

De ex-ambtenaar die een vermoeden van een misstand wil melden doet dit binnen een periode van twaalf maanden na zijn ontslag of beëindiging van zijn werkzaamheden voor de gemeente Tilburg bij een vertrouwenspersoon. Hij kan alleen een melding van een vermoeden van een misstand doen als hij in de hoedanigheid van ambtenaar kennis heeft gekregen van het vermoeden.

Artikel 7 Informeren van het bevoegd gezag

De leidinggevende of de vertrouwenspersoon bij wie een melding is gedaan draagt er zorg voor dat het bevoegd gezag onverwijld op de hoogte wordt gesteld van de melding en van de datum waarop de melding ontvangen is.

Artikel 8 Ontvangstbevestiging door het bevoegd gezag

1. Het bevoegd gezag zendt aan de melder of de vertrouwenspersoon bij wie het vermoeden van een misstand is gemeld een ontvangstbevestiging. In het laatste geval stuurt de vertrouwenspersoon de ontvangstbevestiging door aan de melder. De ontvangstbevestiging bevat het gemelde vermoeden van een misstand en de datum waarop de melder het vermoeden heeft gemeld.
2. Het bevoegd gezag informeert de persoon of personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij daardoor het onderzoeksbelang kan worden geschaad.
3. Het bevoegd gezag zorgt ervoor dat de identiteit van de melder die overeenkomstig het bepaalde in artikel 5 of 6 een melding heeft gedaan, niet verder bekend wordt dan noodzakelijk is voor de behandeling van de melding.

Artikel 9 Onderzoek door het bevoegd gezag

1. Het bevoegd gezag stelt na ontvangst van de melding onverwijld een onderzoek in.
2. Het onderzoek wordt niet verricht door een persoon die mogelijk betrokken is of is geweest bij de vermoede misstand.
3. Het bevoegd gezag kan een deskundige raadplegen.

Artikel 10 Standpunt en kennisgeving door het bevoegd gezag

1. Het bevoegd gezag stelt de melder of de vertrouwenspersoon bij wie de melding is gedaan binnen tien weken na ontvangst van de melding schriftelijk op de hoogte van zijn standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand.
2. Indien niet binnen tien weken een standpunt kan worden gegeven worden de melder of de vertrouwenspersoon bij wie de melding is gedaan voordat deze termijn is verstreken daarvan door middel van een kennisgeving schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte gesteld. Het bevoegd gezag kan het advies met ten hoogste vier weken verdagen.

3. Externe meldingsprocedure

Artikel 11 Melding bij het externe meldpunt

1. De melder kan zijn vermoeden van een misstand binnen redelijke termijn melden bij het externe meldpunt, indien:
 - a. hij het niet eens is met het standpunt bedoeld in artikel 10;
 - b. hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijnen bedoeld in artikel 10.
2. Indien zwaarwegende belangen de toepassing van de interne meldingsprocedure in de weg staan, kan de melder het vermoeden van een misstand rechtstreeks melden bij het externe meldpunt.
3. De melding bij het externe meldpunt bevat ten minste:
 - a. naam en adres van de melder;
 - b. de organisatie waar de betrokkene werkzaam is of is geweest;
 - c. de organisatie waarop de melding betrekking heeft;
 - d. de omschrijving van de misstand die wordt vermoed;
 - e. de reden van melding aan het externe meldpunt.

Artikel 12 Ontvangstbevestiging

1. Het externe meldpunt bevestigt de ontvangst van een melding van een vermoeden van een misstand aan de melder.
2. Het externe meldpunt draagt er zorg voor dat het bevoegd gezag op de hoogte wordt gesteld van de melding bij het meldpunt.
3. Het externe meldpunt informeert de persoon of personen op wie een melding betrekking heeft over de melding bij het externe meldpunt, tenzij het onderzoeksbelang hierdoor kan worden geschaad.

Artikel 13 Niet ontvankelijkheid

1. Het externe meldpunt verklaart de melding niet ontvankelijk indien:
 - a. er geen sprake is van een misstand of van een misstand van voldoende gewicht;
 - b. de ambtenaar niet aantoont dat hij het vermoeden eerst intern aan de orde heeft gesteld volgens deze regeling, tenzij zwaarwegende belangen toepassing van de interne procedure in de weg staan;
 - c. de ambtenaar het vermoeden intern aan de orde heeft gesteld volgens deze regeling, maar de termijn waarbinnen het bevoegd gezag een inhoudelijk standpunt omtrent het vermoeden van een misstand dient te geven, nog niet verstreken is;
 - d. geen sprake is van een ambtenaar zoals bedoeld in deze regeling;
 - e. de melding niet binnen redelijke termijn is ontvangen nadat de ambtenaar op de hoogte is gesteld van het standpunt van het bevoegd gezag.
2. Indien de melding niet ontvankelijk is, stelt het externe meldpunt de melder of vertrouwenspersoon en het bevoegd gezag hiervan binnen vier weken op de hoogte.

Artikel 14 Onderzoek door het externe meldpunt

1. Wanneer de melding ontvankelijk is, kan het meldpunt indien dit voor de uitoefening van zijn taak noodzakelijk is een onderzoek instellen.
2. Ten behoeve van het onderzoek genoemd in het eerste lid is het externe meldpunt gerechtigd bij het bevoegd gezag alle inlichtingen in te winnen die het voor de vorming van zijn advies nodig acht. Het bevoegd gezag verschaft het externe meldpunt alle inlichtingen.
3. Het externe meldpunt kan een deskundige raadplegen.
4. Wanneer de inhoud van bepaalde door het bevoegd gezag verstrekte informatie vanwege het vertrouwelijke karakter uitsluitend ter kennisneming van het externe meldpunt dient te blijven, wordt dit aan het externe meldpunt meegedeeld. Het externe meldpunt beveiligt informatie met een vertrouwelijk karakter tegen kennisneming door onbevoegden.

Artikel 15 Advies en kennisgeving door het externe meldpunt

1. Het externe meldpunt legt binnen acht weken na ontvangst van de melding zijn bevindingen neer in een advies aan het bevoegd gezag. Het externe meldpunt zendt een afschrift van het advies aan de melder of de vertrouwenspersoon bij wie de melding is gedaan.
2. Indien niet binnen acht weken een advies kan worden gegeven worden de melder of de vertrouwenspersoon bij wie de melding is gedaan alsmede het bevoegd gezag voordat deze termijn is verstreken daarvan door middel van een kennisgeving schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte gesteld. Het externe meldpunt kan het advies met ten hoogste vier weken verdagen.
3. Het advies wordt, in geanonimiseerde vorm en met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van de aan het externe meldpunt verstrekte informatie en de ter zake geldende wettelijke bepalingen, door het externe meldpunt openbaar gemaakt op een wijze die het externe meldpunt geëigend acht, tenzij zwaarwegende belangen zich hiertegen verzetten.
4. Het externe meldpunt maakt zijn advies niet openbaar voordat het standpunt van het bevoegd gezag, bedoeld in artikel 16 van deze regeling, is ontvangen, of er twee weken zijn verstreken sinds het advies is gegeven.

Artikel 16 Standpunt bevoegd gezag naar aanleiding van het advies van het externe meldpunt

1. Het bevoegd gezag stelt binnen twee weken na ontvangst van het advies het externe meldpunt schriftelijk op de hoogte van zijn standpunt en de eventuele consequenties die het daaraan verbindt.
2. Het externe meldpunt zal het standpunt van het bevoegd gezag aan de melder doen toekomen.
3. Een van het advies afwijkend standpunt wordt gemotiveerd.

Artikel 17 Jaarverslag

1. Jaarlijks wordt door het externe meldpunt een verslag opgemaakt.
2. In dat verslag wordt in geanonimiseerde zin en met inachtneming van de ter zake wettelijke bepalingen gemeld:
 - a. het aantal en de aard van de meldingen van een vermoeden van een misstand;
 - b. het aantal meldingen dat niet heeft geleid tot een onderzoek;
 - c. het aantal onderzoeken dat het externe meldpunt heeft verricht;
 - d. het aantal adviezen en de aard van de adviezen dat het externe meldpunt heeft uitgebracht.
3. Dit jaarverslag wordt aan het bevoegd gezag en de Ondernemingsraad gestuurd en openbaar gemaakt.

4. Slotbepalingen

Artikel 18 Intrekking en Inwerkingtreding

1. De Regeling Melding Vermoeden Misstand 2010 van de gemeente Tilburg wordt ingetrokken.
2. Deze regeling treedt in werking op de dag na bekendmaking en werkt terug tot 1 januari 2014.

Bijlage 15 Regeling eed en belofte

Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder eed of belofte: de eed of de belofte, bedoeld in artikel 15:1 a van de Arbeidsvoorwaardenregeling Gemeente Tilburg.

Artikel 2

De eed of belofte wordt afgelegd door degene die wordt aangesteld als ambtenaar in de zin van de Arbeidsvoorwaardenregeling Gemeente Tilburg

Artikel 3

De ambtenaar bepaalt of hij de eed dan wel de belofte aflegt.

Artikel 4

Tenzij bijzondere omstandigheden dat verhinderen, legt de ambtenaar de eed of de belofte af binnen drie maanden na de datum van ingang van de aanstelling. De ambtenaar ontvangt daartoe een oproep.

Artikel 5

De eed of de belofte wordt afgelegd ten overstaan van een vertegenwoordiger van het college, de gemeentesecretaris, dan wel zijn plaatsvervanger.

Artikel 6

- 1 Alvorens de eed of de belofte wordt afgelegd, wordt de tekst van de eed of de belofte hardop voorgelezen.
- 2 De tekst van de eed en de belofte is opgenomen in hoofdstuk 2 van de Ambtseed en integriteitsverklaring Gemeente Tilburg.

Artikel 7

- 1 Ten bewijze van het afleggen van de eed of de belofte ontvangt de ambtenaar een oorkonde.
- 2 De oorkonde wordt ondertekend door de ambtenaar en een vertegenwoordiger van het college, de gemeentesecretaris, dan wel zijn plaatsvervanger.
- 3 Een kopie van de oorkonde wordt bewaard in het personeelsdossier van de ambtenaar.

Artikel 8.

- 1 Deze regeling treedt in werking op 1 maart 2009.
- 2 Deze regeling wordt aangehaald als Regeling eed en belofte.

TOELICHTING

Artikel 15:1a van de Arbeidsvoorwaardenregeling Gemeente Tilburg bevat een verplichting om regels te stellen inzake het afleggen van de eed of de belofte door de ambtenaar. Met de Regeling eed of belofte wordt aan die verplichting voldaan.

Deze regeling bevat de verplichting tot het afleggen van de eed of de belofte voor degenen die nieuw door of vanwege de gemeente Tilburg worden aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn. Enerzijds is dit besluit beperkt: zittende medewerkers vallen niet onder de regeling⁹. Anderzijds vallen niet alleen de werknemers die door of namens het college worden aangesteld onder het bereik van dit besluit, maar

⁹ Aan alle zittende medewerkers wordt de gedragslijn en de integriteitsverklaring verstrekt. Daarmee geven zij aan, kennis te nemen van de gedragslijn integriteit van de gemeente Tilburg en dat zij zich hieraan zullen committeren. Deze tekst komt overeen met de tekst van de ambtseed.

bijvoorbeeld ook zij die bij de griffie komen te werken.

De in artikel 15:1a van de Arbeidsvoorwaardenregeling Gemeente Tilburg bedoelde eed of belofte bevat aspecten die nadrukkelijk rechtstreeks verband houden met het verkrijgen van de aanstelling als ambtenaar. In het kader van de integriteit wordt het dan ook van belang geacht dat de eed of belofte telkens wordt afgelegd als er een aanstelling tot ambtenaar wordt verleend. Daarom is in deze regeling vastgelegd dat de verplichting tot het afleggen van de eed of belofte geldt voor iedereen, wiens indiensttreding bij de gemeente Tilburg gepaard gaat met het verlenen van een aanstelling, dus ook voor degene die wel eerder in een overheidsfunctie een eed of belofte heeft afgelegd en die bij indiensttreding bij de gemeente Tilburg een nieuwe aanstelling tot ambtenaar krijgt.

De vorm van het afleggen van de eed of belofte is geregeld in de Wet vorm van de eed, waarin onder meer is bepaald:

Hij die ter uitvoering van een wettelijk voorschrift mondeling een eed, belofte (...) moet afleggen, zal:

- a. indien hij de eed aflegt, onder het opsteken van de twee voorste vingers van zijn rechterhand, uitspreken de woorden: "Zo waarlijk helpe mij God Almachtig".
- b. indien hij de belofte aflegt, uitspreken de woorden: "Dat beloof ik".

Hoewel in de Wet vorm van eed is vastgelegd dat de eed of belofte op andere wijze kan plaatsvinden indien betrokkene dat op grond van zijn godsdienstige gezindheid meent te moeten doen (daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het aanroepen van Allah), is in Tilburg gekozen voor het hanteren van de algemene term 'God' omdat die verwijst naar alle godsdienstige gezindheden.

De in artikel 15:1a van de Arbeidsvoorwaardenregeling Gemeente Tilburg en in deze regeling bedoelde eed of belofte bezegelt de keuze voor dienstverlening, integriteit en dienstbaarheid aan het openbaar bestuur. Deze eed staat geheel los van de ambtseed die sommige groepen ambtenaren dienen af te leggen in verband met hun aanwijzing tot opsporingsambtenaar.

Bijlage 15 Regeling openbaarmaking nevenwerkzaamheden en melding financiële belangen

Openbaarmaking nevenwerkzaamheden

Artikel 1

De openbaarmaking van nevenwerkzaamheden als bedoeld in artikel 15:1e AVR is van toepassing op de volgende functies:

1. Algemeen directeur/Gemeentesecretaris
2. Directeuren
3. Afdelingshoofden
4. Corporate controller

Artikel 2

Openbaarmaking van de nevenwerkzaamheden, zoals genoemd in artikel 1 van deze regeling, geschiedt door het plaatsen op de website van de gemeente van een actuele opgave van nevenwerkzaamheden als bedoeld in artikel 15:1e. De opgave vermeldt:

- de hoofdfunctie (dus niet de persoonsnaam van de ambtenaar);
- de nevenfunctie die de functionaris verricht, voorzover het een nevenfunctie betreft die de belangen van de gemeente, voorzover deze in verband staan met de functie vervulling, kunnen raken;
- de organisatie waarbinnen de nevenfunctie wordt vervuld;
- de eventuele beperkingen die het college heeft gesteld aan de uitoefening van de nevenfunctie.
- de ingangsdatum van de nevenwerkzaamheden

Melding financiële belangen

Artikel 3

De verplichte melding van financiële belangen, zoals genoemd in artikel 15:1f lid 2 AVR is van toepassing op die ambtenaren van wie de functie is opgenomen in de bijlage bij deze regeling

Artikel 4

1. De ambtenaar doet de melding van diens financiële belangen, zoals genoemd in artikel 15:1f lid 2 en 4 AVR middels het daarvoor bestemde formulier.
2. Het ingevulde en ondertekende formulier wordt ingediend bij de leidinggevende van de ambtenaar. Deze ondertekent het formulier voor gezien.
3. De ambtenaar is verplicht om desgevraagd nadere informatie te verschaffen over het gemelde belang.
4. Indien er naar de inschatting van de leidinggevende sprake is van een risico op belangenverstremgeling, dan zullen passende maatregelen worden genomen om deze belangenverstremgeling te voorkomen.
5. Het formulier wordt opgeborgen in het personeelsdossier van de ambtenaar.

Functies en Financiële belangen

Afdeling	Functie	Opmerkingen
Griffie		
Directie	Algemeen Directeur	
	Directeur	
Strategie en Control	Afdelingshoofd	
	Corporate controller	
	Programma manager	
Ruimte	Afdelingshoofd	
	Strateeg	
	Beleidsmedewerker	

Afdeling	Functie	Opmerkingen
Sociaal	Afdelingshoofd	
Veiligheid en Wijken	Afdelingshoofd	
	Teammanager	
	Alle handhavende functies	
	Alle toezichhoudende functies	
	Strateeg	
	Specialist veiligheid	
	Beleidsmedewerker	
	Omgevingsmanager	
	Wijkregisseur	
	Procesregisseur	
Economie en Arbeidsmarkt	Afdelingshoofd	
	Account manager	In de rol van acquisiteur
	Medewerkers E&A	- In de rol van adviseur deelnemingen - In de rol van relatiebeheerder / adviseur zelfstandigen
Spoorzone	Afdelingshoofd	
P, O en I	Afdelingshoofd	
	Teammanager	
Informatievoorziening	Afdelingshoofd	
	Teammanager	
	Treasurer	
	Salarisadministrateur	
	Kennismakelaar	
	Senior financieel medewerker	
Planning en Control	Afdelingshoofd	
	Controller	
Communicatie	Afdelingshoofd	
	Bestuurswoordvoerder	
	Adviseur kabinetzaken	
Faciliteiten	Afdelingshoofd	
Juridische Zaken	Afdelingshoofd	
	Juridisch Adviseur	Vooraf de adviseurs aanbesteding
PPI	Afdelingshoofd	
Werk & Inkomen	Afdelingshoofd	
Dienstverlening	Afdelingshoofd	
	Vergunningverlener	
Sportbedrijf	Afdelingshoofd	
	Teammanager	
Ruimtelijke Uitvoering	Afdelingshoofd	
	Teammanager	
	Kwaliteitsmedewerker	In de rol van toezichthouder
Vastgoedbedrijf	Afdelingshoofd	
	Teammanager	
	Medewerker aan- en verkoop	
	Vastgoedstrateeg	
BAT	Afdelingshoofd	
	Teammanager	
	Accountmanager Marketing en	

Afdeling	Functie	Opmerkingen
	Verkoop	
	Opzichter	

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Tilburg;
gelet op het bepaalde in artikel 2:1A van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Tilburg;
gelet op het instemmende besluit van de Ondernemingsraad d.d. 29 augustus 2013

Besluit:

vast te stellen de navolgende 'Regeling aanstelling in algemene dienst gemeente Tilburg.

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. medewerker : de ambtenaar in de zin van de AVR, dan wel degene met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is gesloten;
- b. passende functie¹⁰ : een functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn kennis, vaardigheden, gedragscompetenties, vooruitzichten en omstandigheden kan worden opgedragen.

Artikel 2. Inzetbaarheid

Medewerkers in algemene dienst zijn inzetbaar binnen de gehele organisatie op passende structurele en tijdelijke functies en op projecten met passende werkzaamheden.

Artikel 3. Functionering- en beoordelingscyclus

1. Gesprekken over de inzetbaarheid van de medewerker binnen de gemeentelijke organisatie worden gevoerd binnen het kader van de functionering- en beoordelingcyclus.
2. Leidinggevende en medewerker maken jaarlijks concrete afspraken over ontwikkeling en opleiding gericht op inzetbaarheid in de huidige functie (effectiviteit) of over doorstroom naar een andere interne of externe passende functie (Individueel Ontwikkelplan).
3. Leidinggevende en medewerker maken jaarlijks afspraken over de termijn van voortzetting/verlenging van de plaatsing in huidige functie.
4. De leidinggevende faciliteert de medewerker in het realiseren van de afspraken over opleiding en ontwikkeling met inachtneming van het gestelde in Hoofdstuk 17 CAR.
5. De medewerker kan een hem/haar aangeboden passende functie slechts in uitzonderlijke gevallen en onder overlegging van gegronde redenen weigeren.

Artikel 4. Ondersteuning

1. De afdeling P&O ondersteunt de leidinggevende en de medewerker bij het opstellen en het realiseren van een Individueel Ontwikkelplan.
2. Medewerkers die zich willen oriënteren op een vervolgfunctie, worden in de gelegenheid gesteld een loopbaantest af te leggen.

Artikel 5. Voorkeurspositie

Medewerkers in algemene dienst die zich in overleg met hun leidinggevende hebben aangemeld bij de loopbaanbank, hebben na medewerkers die boventallig of bovenformatief zijn of dat dreigen te worden en na re-integratiekandidaten op grond van verminderde arbeidsgeschiktheid een voorkeurspositie bij het vervullen van vacatures, mits zij voldoen aan de functie-eisen.

Artikel 6. Hardheidsclausule

In die gevallen waarin (de toepassing van) deze regeling voor de medewerker onbedoeld tot een onbillijke of onredelijke situatie leidt, kan het College van deze regeling afwijken.

¹⁰ Bij de invoering van de aanstelling in algemene dienst heeft de VNG het begrip betrekking (artikel 15:1:10 CAR/UWO) vervangen door passende functie (artikel 2:1B). Hiermee heeft de VNG geen wijziging in strekking en reikwijdte van dit artikel beoogd.

Artikel 7. Inwerkingtreding

Deze regeling treedt met terugwerkende kracht tot 1 januari 2013 in werking.

Bijlage 17 Reglement commissie van werk naar werk gemeente Tilburg

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Tilburg;
gelet op het bepaalde in artikel 10d:23 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Tilburg;

besluit

tot het vaststellen van de navolgende regeling en deze als bijlage op te nemen in de arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Tilburg:

Reglement commissie van werk naar werk gemeente Tilburg

Artikel 1 Samenstelling commissie

1. Het college stelt een commissie in als bedoeld in artikel 10d:24 CAR-UWO.
2. De commissie bestaat uit:
 - een vaste onafhankelijk voorzitter;
 - een lid aan te wijzen door het college;
 - een lid, aan te wijzen door de werknemersgeleding.
3. Voor elk lid wordt een plaatsvervanger benoemd.

Artikel 2

De commissie wordt bijgestaan door een ambtelijk secretaris.

Artikel 3 Verantwoordelijkheden

De commissie heeft als taak het college desgevraagd te adviseren:

- a. over de naleving van tussen het college en de ambtenaar gemaakte afspraken in het kader van het Van werk naar werk-contract;
- b. over eventuele verlenging van het Van werk naar werk-contract, zoals bedoeld in artikel 10d:22;
- c. over geschillen voortvloeiend uit het Van werk naar werk contract.

Artikel 4

Een verzoek om advies als bedoeld in artikel 2.1 kan worden gedaan door of namens het college of door de betrokken ambtenaar.

Artikel 5

De commissie brengt een bindend advies uit.

Artikel 6 Werkwijze

De commissie kan belanghebbenden en bij de voorbereiding en uitvoering van het Van werk naar werk-contract betrokkenen horen.

Artikel 7

Het college en de betrokken ambtenaar zijn verplicht alle gevraagde informatie te verschaffen aan de commissie.

Artikel 8

Vergaderingen van de commissie zijn niet openbaar.

Artikel 9

De commissie brengt haar advies schriftelijk uit, binnen vier weken na de aanvraag daartoe.

Artikel 10

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2014

Bijlage 18 Regeling uitbreiding vakantie-uren

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Tilburg;

gelet op het bepaalde in artikel 6:2 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Tilburg;

Besluit:

vast te stellen de regeling uitbreiding vakantie-uren

Artikel 1 Begripsbepaling

medewerker: de ambtenaar in de zin van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Tilburg.

Artikel 2 Uitvoering uitbreiding vakantie-uren

In afwijking van het tweede lid van artikel 6:2 kan de medewerker gedurende het kalenderjaar meermaals verzoeken om de arbeidsduur per jaar te mogen overschrijden met - bij een volledige betrekking - een **maximum** van 50,4 uren en deze uren om te zetten in vakantie als bedoeld in het eerste lid. Voor de medewerker die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.

Artikel 3 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt 1 januari 2017 in werking.

Toelichting

Artikel 1:1 Begripsomschrijvingen

Onderdeel a

Het eerste lid geeft onder a een begripsomschrijving van de term 'ambtenaar', zoals deze voor de toepassing van de CAR/UWO geldt. Uit de gekozen terminologie blijkt dat er aansluiting is gezocht bij artikel 1, lid 1, van de Ambtenarenwet. Toegevoegd aan het begrip ambtenaar volgens de Ambtenarenwet zijn de woorden 'door of vanwege de gemeente'.

Hoewel de burgemeester ambtenaar is in de zin van de Ambtenarenwet is de CAR/UWO niet op hem van toepassing. Een burgemeester wordt immers benoemd door de Kroon en dus niet door of vanwege de gemeente. De rechtspositie van de burgemeester is geregeld in het Rechtspositiebesluit burgemeesters 1994 (KB. van 15 juni 1994, Stb. 462).

De wethouder is geen ambtenaar in de zin van de CAR/UWO of de Ambtenarenwet. Behalve in de Gemeentewet is zijn rechtspositie geregeld in de Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers en in het Rechtspositiebesluit wethouders (KB van 22 maart 1994, Stb. 243). Omdat er tussen de wethouder en de gemeente geen gezagsverhouding werkgever/werknemer bestaat, is er geen sprake van een dienstbetrekking.

Onderdeel d

Hoewel de pensioenwet per 1 januari 1996 is vervallen en vervangen door een privaat pensioenreglement, blijft niettemin de vermelding van de pensioenwet noodzakelijk. Dit met het oog op bijvoorbeeld de vaststelling van voor pensioengeldige tijd in het kader van de wachtgeldregeling (hoofdstuk 10 van de CAR).

Onderdeel g en h

De feitelijke arbeidsduur per week kan afwijken van de formele arbeidsduur per week.

Onderdeel j en k

Een volledige betrekking heeft een arbeidsduur van ten hoogste 1836 uur per jaar. In deze berekening zijn meegenomen het aantal werkdagen verminderd met het aantal, niet jaarlijks op zaterdag of zondag vallende, feestdagen per jaar, gecorrigeerd met de kans dat zij periodiek op een zaterdag of zondag vallen. Het gaat hier gemiddeld om 5 6/7 dag per jaar. De in aanmerking genomen feestdagen zijn Nieuwjaarsdag (gemiddeld per jaar 5/7 dag), 2e paasdag (7/7), Koningsdag (5/7), Hemelvaartsdag (7/7), 2e pinksterdag (7/7) en de beide kerstdagen (10/7).

De berekening is dan als volgt: $365,25 \text{ dagen} \times 5/7 - 5 \text{ 6/7} = 255 \text{ dagen}$. $255 \times 7,2 \text{ uren} (= 36 \text{ uren} : 5) = 1836 \text{ uren}$.

Indien lokaal nog andere feestdagen zijn aangewezen (zoals bijvoorbeeld bevrijdingsdag, goede vrijdag, 1 mei, maar ook andere dagen zoals de biddag voor het gewas, carnavalsmaandag en/of dinsdag, vrije dagen voor de plaatselijke kermis etc.) moeten deze, op overeenkomstige wijze, in mindering worden gebracht op de in dit lid genoemde maximale arbeidsduur. De vermindering bedraagt 5/7 vermenigvuldigd met 7,2 uur bij een feestdag die elk jaar op een andere dag van de week valt en 7,2 uur bij een feestdag die elk jaar op dezelfde dag van de week valt, niet zijnde een zaterdag of zondag.

Een volledige betrekking kent een formele arbeidsduur van 36 uur per week. De feitelijke arbeidsduur per week kan daarvan afwijken.

Onderdeel n

De arbeidsduur kan in de vorm van werktijden zowel geheel worden vastgelegd als ook gedeeltelijk. Indien de werktijden gedeeltelijk zijn vastgelegd, spreekt men bijvoorbeeld van bloktijden.

Onderdeel o

Als gevolg van de invoering van de 36-urige werkweek wordt het uurloon gewijzigd van 1/165 gedeelte van het salaris naar 1/156 gedeelte van het salaris. De berekening hiervoor luidt als volgt: $36 \times 52 \text{ weken} : 12 \text{ maanden} = 156 \text{ uur per maand}$.

Artikel 1:1:1 Gemiddelde arbeidsduur per jaar

Berekening aantal te werken uren op jaarbasis

Sinds de invoering van de 36-urige werkweek dient onderscheid te worden gemaakt tussen de formele werktijd (zoals vastgesteld bij de aanstelling/AOV-I) en de arbeidsduur per jaar.

Bij de berekening van de arbeidsduur per jaar wordt uitgegaan van het aantal formele werkuren op jaarbasis, verminderd met de feestdagen en overige "vaste" vrije dagen binnen de gemeente Tilburg. Dit alles dan

omgerekend in uren. Omdat bepaalde feestdagen, zoals bijvoorbeeld nieuwjaarsdag, in het weekend kunnen vallen, en rekening houdend met schrikkeljaren, vindt met het oog daarop een correctie plaats van 5/7 x het aantal uren.

Een volledige betrekking heeft een arbeidsduur van ten hoogste 1836 uur per jaar. In deze berekening zijn al meegenomen het aantal werkdagen, verminderd met het aantal - niet jaarlijks op zaterdag of zondag vallende - feestdagen per jaar, gecorrigeerd met de kans, dat ze periodiek op een zaterdag of zondag vallen. Daar bepaalde feestdagen, bijvoorbeeld nieuwjaarsdag, in een weekend kunnen vallen, vindt met het oog daarop een correctie plaats. De in aanmerking genomen landelijke feestdagen zijn Nieuwjaarsdag, 2e paasdag, Koninginnedag, Hemelvaartsdag, 2e pinksterdag en 1e en 2e kerstdag.

Van het totaal van 1836 uur moeten de volgende lokaal aangewezen feestdagen nog worden afgetrokken:

Bevrijdingsdag	5,1 uur
vrijdag na hemelvaart	7,2 uur
2 kermismiddagen 2 x 3,6 uur	<u>7,2 uur</u>
Totaal	19,5 uur

Dit betekent dat van het totaal van 1836 uur nog 19,5 uur in mindering moeten worden gebracht, waardoor voor Tilburg resteert een arbeidsduur op jaarbasis van in totaal **1816,5 uur**.

Bovenstaande berekening geldt voor voltijders.

Voor deeltijders worden zowel de formele werktijd als de arbeidsduur per jaar naar rato berekend en afgerond op 1 decimaal.

Voorbeeld **van 20 uren deeltijd**: $20 / 36 \times 1816,5 = 1.009,2$ per jaar

Voorbeeld **van 40 uren per week**: $40 / 36 \times 1816,5 = 2.018,3$ per jaar

Artikel 1:2 Geen ambtenaar

Lid 1

onderdeel a

De rechtspositie van het onderwijzend personeel bij een inrichting van openbaar onderwijs is onder andere geregeld in het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel. Grondslag voor dit besluit ligt in de diverse onderwijswetten.

Onderwijzend personeel bij het bij zonder onderwijs is op arbeidsovereenkomst werkzaam bij die instellingen en dus daarom al is de CAR-UWO niet op hen van toepassing. De gemeente treedt hier immers niet als werkgever op.

onderdeel b

Het onderwijsondersteunend personeel is belanghebbende in de zin van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel als het rechtstreeks bij de school is aangesteld. Wanneer bijvoorbeeld een schoolschoonmaker bij de gemeente is aangesteld, is de CAR-UWO onverkort van toepassing.

onderdeel c

Ook de (buitengewoon) ambtenaar van de burgerlijke stand, die als zodanig optreedt, is geen ambtenaar in de zin van het CAR. Wanneer het gaat om een ambtenaar die in hoofdfunctie bij de gemeente werkzaam is, geldt de uitzondering dus uitsluitend indien de ambtenaar - innevenfunctie - functioneert in de hoedanigheid van (buitengewoon) ambtenaar van de burgerlijke stand.

onderdeel d

Alle onbezoldigde gemeenteambtenaren die conform artikel 231 van de Gemeentewet zijn belast met de heffing en invordering van gemeentelijke belastingen worden voor de toepassing van de CAR-UWO niet als ambtenaar beschouwd.

onderdeel f en g

Gemeenten kunnen voor de uitoefening van bepaalde taken toezichthouders aanstellen. Een toezichthouder is volgens artikel 5:11 van de Awb: 'Een persoon, bij of krachtens wettelijk voorschrift belast met het houden van toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift'.

Er zijn toezichthouders zonder opsporingsbevoegdheid en toezichthouders met opsporingsbevoegdheid. Aan deze laatste groep wordt door het Ministerie van Justitie een BOA akte verleend.

Gemeenten krijgen door het toevoegen van onderdeel f aan artikel 1:2 CAR-UWO de mogelijkheid om toezichthouders zonder opsporingsbevoegdheid, maar die volgens wet- en regelgeving aangesteld dienen te zijn als ambtenaar om hun toezichthoudende werkzaamheden te mogen uitoefenen, onbezoldigd aan te

stellen zonder dat de CAR-UWO op hen van toepassing wordt. Op basis van dit artikel kunnen gemeenten dus toezichthouders zonder opsporingsbevoegdheid inhuren via particuliere bureaus en aanstellen als onbezoldigd ambtenaar.

Met het toevoegen van onderdeel g aan artikel 1:2 CAR-UWO krijgen gemeenten de mogelijkheid om toezichthouders met opsporingsbevoegdheid aan te stellen als onbezoldigd ambtenaar zonder dat de CAR-UWO op hen van toepassing wordt. Belangrijk hierbij is dat dit alleen toegepast kan worden op ambtenaren in functies die door het ministerie van Justitie zijn uitgezonderd van de hoofdregel dat BOA-aktes alleen worden toegekend als de ambtenaar in bezoldigde dienst is van de overheid. De gemeentelijke functies van parkeercontroleur en APV-controleur zijn de twee uitzonderingen. Dit is geregeld in een functielijst in de circulaire van het ministerie van Justitie, Directoraat-Generaal Rechtshandhaving, Bureau Juridische en Beleidsondersteunende Aangelegenheden, 2 december 2004, onderwerp: functielijst buitengewoon opsporingsambtenaar, kenmerk 5324449/504 en de aanvulling daarop van 7 februari 2006, kenmerk 5402271/506/CBK.

Onderdeel h

Veelal laten gemeenten de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) uitvoeren door een gemeenschappelijke regeling. Gemeenten kunnen er echter ook voor kiezen om de Wet sociale werkvoorziening zelf uit te voeren en geïndiceerden voor de sociale werkvoorziening zelf in dienst te nemen. In het kader van de wet dienen geïndiceerden op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst te worden genomen. Deze mensen vallen onder de CAO sociale werkvoorziening. Op grond van onderdeel i, eerste zinsdeel, worden deze personen uitgezonderd van de toepassing van de CAR-UWO. Hiermee wordt voorkomen dat deze personen zowel aanspraken kunnen ontlenen aan de CAO sociale werkvoorziening als aan de CAR-UWO. Uitzondering op de regel zijn degenen die werkzaam zijn bij de gemeenten in het kader van begeleid werken. Zij vallen wel onder de CAR-UWO. Deze uitzondering is geregeld in het tweede (en laatste zinsdeel) van onderdeel h.

Onderdeel i.

Per 1 januari 2011 is voor de gehele ambulancesector één arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing: de sector-cao Ambulancezorg. De directe aanleiding voor de totstandkoming van de cao vormt de inwerkingtreding van de Wet ambulancezorg. De sector-Cao Ambulancezorg heeft geen rechtstreekse doorwerking naar de publieke ambulancediensten. Dat wordt ook niet gerealiseerd door de voorgenomen algemeenverbindendverklaring van de sector-Cao. Tussen alle bij de Cao betrokken partijen is afgesproken dat de publieke diensten de sector-Cao Ambulancezorg als rechtspositionele regeling zullen vaststellen en daarin boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek van overeenkomstige toepassing zullen verklaren. Deze afspraak wordt neergelegd in een apart en bindend convenant dat alle betrokken ambulancediensten ondertekenen.

Lid 2

Voordat ambtenaren zoals genoemd in onderdeel g of h van het eerste lid kunnen worden uitgesloten van de toepasselijkheid van de CAR-UWO dient er overeenstemming over te zijn bereikt in het GO of met de OR. Of dit in het GO of met de OR besproken moet worden is afhankelijk van de lokale bevoegdheidsverdeling tussen het GO en de OR. In de gemeente Tilburg is het bevoegde orgaan het GO.

Voor de functie van parkeercontroleur is inmiddels de instemming van het GO al gekregen.

Artikel 1:2:1

De ambtenaren die vallen onder de leden 2, 3 en 4 van dit artikel zijn de enige medewerkers waarvoor nog een vakantietoelage geldt. Deze 8% is pensioengevend.

De 1,5% van het in de maand van opbouw geldende salaris, was tot 1 januari 2017 de levensloopregeling geregeld in artikel 6a:7 lid 1. Deze 1,5% is pensioengevend.

De 0,8% van het in de maand van opbouw geldende salaris, was tot 1 januari 2017 het bovenwettelijk verlof van 14,4 uren geregeld in artikel 6:2 lid 1. Deze 0,8% is niet pensioengevend.

Indien in een maand het salaris en de toegekende salaristoelage(n) gedeeltelijk zijn uitbetaald dan worden de in de percentages in die maand berekend op basis van het uitbetaalde salaris en de uitbetaalde salaristoelage(n).

Indien in een maand het salaris en de toegekende salaristoelage(n) gedeeltelijk zijn uitbetaald op grond van artikel 7:3 lid 2 tot en met 4 dan worden, in afwijking van voorgaande volzin, de

percentages in die maand berekend op basis van het volledige salaris en toegekende salaristoelage(n). Uitbetaling vindt plaats bij de maandelijkse salarisbetaling.

Artikel 1:2a en 2b Stage en Werkervaringsplaats

De werkervaringsplaats is bedoeld voor personen die op eigen initiatief werkervaring willen opdoen. De stageplaats is bedoeld voor personen die in het kader van een opleiding/onderwijs praktijkervaring op willen doen. Er is in dat geval sprake van een driehoeksrelatie tussen stage verlener, stagiaire en opleidingsinstituut. Bij een werkervaringsplaats (wep) staan het leerproces en het opdoen van ervaring centraal en niet het verdienen van geld. Dit neemt niet weg dat er wel een redelijke onkostenvergoeding kan worden betaald. Wat een redelijke onkostenvergoeding is voor stagiaires en wep-ers wordt lokaal in overleg met het bevoegde medezeggenschapsorgaan vastgesteld.

Een sterke gezagsverhouding kan bij een eventuele gerechtelijke procedure wijzen op het bestaan op een arbeidsovereenkomst. Het is echter onmogelijk om als wep-er niet in een zekere gezagsverhouding tot je leidinggevende te staan. In de praktijk komt het erop neer dat de wep-er een zekere keuze moet hebben in de werkzaamheden die hij/zij verricht, om zodoende invloed te hebben op het eigen leerproces. Ook bij het opnemen van vrije dagen e.d. moet de wep-er een zekere mate van vrijheid hebben.

In de artikelen 1:2a en 1:2b worden een aantal artikelen en hoofdstukken van de CAR-UWO van toepassing uitgesloten. Voor zover het de bedoeling is om ook (onderdelen) van lokale regelingen uit te sluiten van toepassing op stagiaires en wep-ers, moet dat in die lokale regeling worden geregeld. Zowel de stagiaire als de wep-er zijn geen ambtenaar in de zin van artikel 1:1

Artikel 1:2c Aanstellingen op grond van de banenafpraak

Gemeenten kunnen ambtenaren aanstellen vanwege de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. Onder deze wet vallen: (1) Mensen met een WSW-indicatie; (2) Wajongers met arbeidsvermogen; (3) mensen met een WIW-baan of ID-baan; (4) mensen die onder de Participatiewet vallen en die door beperkingen niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Om de instroom van deze doelgroepen te bevorderen, maakt de CAR-UWO het mogelijk om het salaris af te stemmen op de verdien capaciteit of de loonwaarde. Deze mogelijkheid is beperkt tot de ambtenaren die onder de wettelijke omschrijving vallen van de doelgroepen (4) mensen die onder de Participatiewet vallen, en (2) Wajongers met arbeidsvermogen.

1. De omschrijving van deze doelgroep staat in de Wet financiering sociale verzekeringen, artikel 38b lid 1 sub a. In salarisschaal A is het salaris bij periodiek 0 het wettelijk minimumloon en is het salaris bij periodiek 11 120% van het wettelijk minimumloon. De bedragen in schaal A worden, in plaats van op de salarisontwikkeling in de Cao Gemeenten, geïndexeerd op de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon en elk jaar op 1 januari bijgesteld. De actuele schaalbedragen worden na goedkeuring door het LOGA gepubliceerd op www.car-uwu.nl.

B. Met ingang van 1 september 2015 wordt aan bijlage IIa het volgende toegevoegd:

Voor de ambtenaar die valt onder de definitie van artikel 1:2c, eerste lid geldt een aparte schaal: schaal A. Het bedrag van de periodiek 0 is gelijk aan het wettelijk minimumloon. Het bedrag van de periodiek 11 is gelijk aan 120% van het wettelijk minimumloon. De salarisbedragen voor schaal A worden geïndexeerd op de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon en elk jaar op 1 januari vastgesteld door het LOGA en gepubliceerd op www.car-uwu.nl

Artikel 1:3 Toepassing

Lid 2

Dit artikel biedt de mogelijkheid de CAR/UWO of delen van deze regeling, om bijzondere redenen, uit te zonderen voor ambtenaren of groepen ambtenaren.

Voor het uitzonderen van de CAR/UWO, of van gedeelten daarvan, is een collegebesluit nodig. Omdat het hier een aangelegenheid betreft die de rechtspositie van ambtenaren aangaat, dient het voornemen een categorie ambtenaren van de werking van CAR/UWO uit te sluiten, eerst in het lokale georganiseerd overleg aan de orde te zijn geweest. Vervolgens kan een collegebesluit niet genomen worden dan nadat partijen in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) van dit voornemen in kennis zijn gesteld. Immers, het is niet de bedoeling dat op grote schaal groepen werknemers van de werking van de CAR/UWO worden uitgesloten. Op deze wijze kan namelijk afbreuk worden gedaan aan de bindende werking van de CAR/UWO.

Indien LOGA-partijen van mening zijn dat het niet wenselijk is (een groep) ambtenaren van de werking van de CAR/UWO – of gedeelten daarvan – uit te zonderen, wordt besloten tot een verdere procedure. Het is de bedoeling dat een afvaardiging van het LOGA in contact treedt met het lokale bestuur om de motieven voor het voorgenomen besluit door te spreken. Vervolgens kunnen LOGA-partijen oordelen dat tegen de uitzondering geen bezwaren bestaan. Ingeval het LOGA zijn bezwaren handhaaft, kan het LOGA een procedure in gang zetten, die ertoe leidt dat het betreffend besluit onverbindend wordt verklaard.

Artikel 1:3a

Dit artikel heeft de volgende functies:

- a) het maakt zichtbaar dat de raad bevoegd gezag is ten aanzien van de griffier en diens ambtenaren;
- b) het maakt duidelijk dat de CAR-UWO van toepassing is op de griffier en diens ambtenaren;
- c) het biedt een kapstok voor besluiten van de raad ten aanzien van de rechtspositie van de griffier.

Ten aanzien van de toepassing van de CAR-UWO op de griffier en de griffiemedewerkers wordt het volgende opgemerkt. De griffier valt onder de begripsomschrijving in artikel 1:1, eerste lid onder a van de CAR.

In de memorie van antwoord op de Wet dualisering gemeentebestuur is gesteld dat de rechtspositie van het griffiepersoneel gelijk zal zijn aan die van het overige gemeentepersoneel, omdat ook deze ambtenaren vallen onder de algemene afspraken die de VNG met de bonden voor de sector gemeenten heeft gemaakt. Dit geldt zowel voor de CAR als voor de UWO. Het LOGA heeft in de ledenbrief van 30 mei 2002 geadviseerd om de lokale gemeentelijke rechtspositie en de toekomstige wijzigingen daarin van toepassing te laten verklaren op de griffier en de op de griffie werkzame ambtenaren. Dit dient door de raad te gebeuren omdat de raad bevoegd gezag is ten aanzien van de griffie.

Delegatie uitvoering rechtspositionele bevoegdheden ten aanzien van de griffie

Omdat de raad bevoegd gezag is, is ook de uitvoering van rechtspositionele bevoegdheden ten aanzien van de griffie een zaak van de raad. In de CAR-UWO wordt in nagenoeg alle bepalingen uitgegaan van of gesproken over het college als bevoegd gezag. Voor de uitvoering van deze bepalingen op de griffie dient dus voor 'het college' te worden gelezen: de raad.

De raad zal moeten bepalen hoe het werkgeverschap in de dagelijkse praktijk wordt uitgeoefend. Het zal niet wenselijk geacht worden om de raad zelf met de gehele uitvoering van de rechtspositie te belasten. Het uitvoeren van de CAR-UWO en de lokale rechtspositieregeling ten aanzien van de griffier en de op de griffie werkzame ambtenaren, kan door de raad gedelegeerd worden aan het college. Zoals gebruikelijk binnen de ambtelijke organisatie, zal het college op zijn beurt een groot aantal bevoegdheden hebben gemandateerd aan zijn ambtenaren, volgens het in de gemeente geldende delegatie- en mandaatbesluit.

De bevoegdheid tot het vaststellen van een instructie, aanstelling, schorsing en ontslag leent zich in het kader van het dualisme minder goed voor delegatie.

Daarnaast is er een categorie personele bevoegdheden die in het algemeen aan diensthoofden is gemandateerd. Voor wat betreft het griffiepersoneel is het wenselijk dat deze door of namens de raad uitgevoerd worden, omdat deze in verband staan met de aansturing van de griffie. Gedacht kan worden aan beloningsbeslissingen, opdracht tot overwerk, verlofverlening, het verplichten tot aanvaarding van een andere betrekking, het beoordelen, het verplichten tot het volgen van een opleiding, het opleggen van een disciplinaire maatregel en het vaststellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan.

In het delegatiebesluit dient bepaald te worden welke bevoegdheden door of namens de raad uitgevoerd worden, en dus niet gedelegeerd worden aan het college.

Tevens dient bepaald te worden wie namens de raad de van delegatie uitgezonderde personele bevoegdheden uitoefent. Ten aanzien van de griffiemedewerkers zal de griffier gemandateerd worden.

Ten aanzien van de griffier zelf kan dat het seniorenconvent, het raadspresidium, een raadscommissie of de burgemeester zijn.

Artikel 1:4:1 Voorschriften en instructies

Bij de in dit artikel bedoelde voorschriften en instructies kan gedacht worden aan uitvoeringsregelingen van de UWO of daarmee vergelijkbare lokale regelingen. Voorbeelden daarvan zijn een uitvoeringsregeling onbetaald verlof, de bijzondereverlofregeling of de verplaatsingskostenregeling.

Artikel 1:4:2 Uitreiking van regeling

De verstrekking kan ook plaatsvinden door een elektronische tekstdrager, bijvoorbeeld een diskette, of door terbeschikkingstelling via een intern netwerk.

Bij het tweede lid, onder d, kan onder meer gedacht worden aan de ondernemingsraad. Op grond van artikel 28 van de Wet op de ondernemingsraden heeft deze immers tot taak toe te zien op de naleving van de rechtspositieregeling.

Artikel 1:4:3 Voordragen van belangen

Hetgeen in artikel 1:4:3 is bepaald ten aanzien van de UWO, geldt ook voor de lokale (uitvoerings)regels.

Artikel 1:4:4

Voor de volledigheid: voor iedere ambtenaar is het bevoegd bestuursorgaan het college. Dit geldt niet voor de griffier en medewerkers van de griffie: deze dienen hun belangen bij de gemeenteraad voor te dragen.

Artikel 1:5

Bij het berekenen van de nieuwe deeltijdbetrekking als gevolg van de invoering van de adv maar ook bij het berekenen van verlof zullen uren uitgerekend worden tot meerdere decimalen achter de komma. Op grond van het bepaalde in artikel 1:5 moeten uren aan het einde van de berekening worden afgerond tot op twee decimalen achter de komma. Hiermee wordt voorkomen dat afrondingsverschillen ontstaan die ongewenste salarisverschillen met zich kunnen brengen. Op jaarbasis kan het hierbij gaan om tientallen euro's. Onder de gangbare afbreekregel wordt verstaan dat tot en met vier wordt afgerond naar beneden en vanaf vijf wordt afgerond naar boven.

Artikel 1:6 Vrijstelling

Lid 1

Dit artikel biedt de mogelijkheid voor hogere functies van artikel 2:4 af te wijken. Dit betekent dat noch de termijn van 36 maanden geldt, noch de restrictie dat de termijn van 36 maanden alleen maar mag worden overschreden wanneer een aanstelling is aangegaan voor een project met een eenmalig en uniek karakter. Ook geldt voor de hier bedoelde hogere functies niet het principe dat de vierde aanstelling een vaste aanstelling is. Daarbij kan ook worden bepaald dat voor de nader aan te wijzen hogere functies wordt afgeweken van de salaristabel. Tevens kunnen in de nadere regeling bepalingen worden opgenomen die inhouden dat degene die een functie bekleedt waarbij afwijkende afspraken worden gemaakt, niet behoort tot de kring van rechthebbenden op de bovenwettelijke werkloosheidsvoorzieningen krachtens hoofdstuk 10d. Voordat een dergelijke regeling kan worden opgesteld, dient overeenstemming te zijn bereikt in het georganiseerd overleg over de criteria aan de hand waarvan de functies worden aangewezen en over de functies zelf.

Lid 2

Behalve voor hogere functies kan ook voor projectmedewerkers en andere tijdelijke functionarissen de algemene vrijstelling worden toegepast, uiteraard onder de procedurele voorwaarden die in het eerste lid zijn aangewezen. Deze mogelijkheid maakt het aantrekken van interim-personeel in gemeentelijke dienst gemakkelijker.

Behalve van de salaristabel kan ook van de beperkte ontslaggronden uit hoofdstuk 8 en van de bovenwettelijke werkloosheidsvoorzieningen krachtens hoofdstuk 10d worden afgeweken. Uiteraard dient elke afwijking van de CAR in ieder individueel geval bij de aanstelling te worden vastgelegd, evenals de criteria op grond waarvan de te verrichten prestatie wordt beoordeeld en de voorwaarden waaronder deze dient te worden verricht.

Artikel 2:1 Aanstelling; het bevoegd gezag

In artikel 160 van de Gemeentewet is de bevoegdheid tot benoeming, schorsing en ontslag van de ambtenaren - met uitzondering van de griffieambtenaren - neergelegd bij het college. In artikel 102 Gemeentewet is expliciet bepaald dat het college de secretaris benoemt. De griffier (artikel 107 Gemeentewet) en de griffiemedewerkers (artikel 107 e Gemeentewet) worden benoemd door de gemeenteraad. Zie ook artikel 1:3a CAR.

Artikel 2:1A Aanstelling in algemene dienst

Lid 1

Er bestaat een verplichting om de functie waarin de ambtenaar wordt geplaatst in het bericht van aanstelling op te nemen (Wet van 2 december 1993, Stb. 1993, 635). Dit is geregeld in artikel 2:4:1 AVR.

Lid 3

In de CAO gemeenten 2011-2012 hebben LOGA-partijen de afspraak opgenomen dat alle ambtenaren uiterlijk op 1 januari 2013 een aanstelling in algemene dienst hebben. De functie van de medewerker verandert niet als gevolg van deze omzetting.

Artikel 2:1B

Lid 1

In elk concreet geval zal nauwkeurig moeten worden overwogen of een nieuwe functie passend is. Het 'horen' van de ambtenaar moet niet als formaliteit worden beschouwd. Uit de besluitvorming moet duidelijk blijken dat met de argumenten van de ambtenaar rekening is gehouden.

Het belang van de dienst moet de reden zijn voor de aanwijzing van een andere betrekking. Het dienstbelang is hier geen subjectief gegeven. Het gaat er dus niet om of naar het oordeel van het bevoegd gezag een dienstbelang aanwezig is, maar of er gemeten met objectieve maatstaven van een dienstbelang sprake is.

Lid 2

Het tijdelijk verrichten van niet tot de betrekking behorende werkzaamheden is een minder ingrijpende zaak dan het aanvaarden van een andere betrekking. De voorwaarden waaraan moet worden voldaan om de opdracht daartoe te kunnen geven zijn dan ook minder stringent. Het dienstbelang moet – in tegenstelling tot het bepaalde in het eerste lid – al aanwezig worden geacht als dat naar het oordeel van het bestuursorgaan het geval is. De rechter zal slechts kunnen toetsen of het bestuursorgaan in redelijkheid tot dat oordeel is gekomen.

Lid 3

De ambtenaar moet met de werkzaamheden als bedoeld in het tweede lid direct beginnen, ook als hij daartegen bezwaren heeft in verband met zijn persoonlijkheid of omstandigheden. Het bezwaar schort de werking van het besluit niet op.

Artikel 2:2 Aanstelling; onderzoek naar bekwaamheid en geschiktheid

Slechts diegenen kunnen als ambtenaar worden aangesteld van wie mag worden aangenomen dat zij voldoen aan de voor de functie te stellen bekwaamheids- en geschiktheidseisen. Deze bepaling vormt als het ware de keerzijde van artikel 8:6 en artikel 8:7, onderdeel a. Hoe duidelijker de bekwaamheids- en geschiktheidseisen zijn geformuleerd, des te beter zal men de artikelen 8:6 en 8:7, onderdeel a, kunnen omgaan.

Wanneer personeel van gemeenten of rechtspositievolgers van gemeenten werkzaamheden verrichten die een risico geven op besmetting met hepatitis B, dan moet aan de werknemers, die dit risico lopen een inenting tegen hepatitis B aangeboden worden. Het gaat om bij operaties betrokken personeel. In het geval dat vaccinatie om principiële redenen wordt geweigerd of vaccinatie niet leidt tot de gewenste bescherming, moet de medewerker wel toestaan dat hij enkele malen per jaar gecontroleerd wordt. Medewerkers mogen niet gedwongen worden zich te laten inenten.

Meer informatie is op te vragen bij de Commissie Preventie Iatrogene Hepatitis B, Postbus 16119, 2500 BC Den Haag.

Artikel 2:3 Aanstelling; geneeskundig onderzoek

Dit artikel bepaalt dat de aanstellingskeuring geen regel is, maar uitzondering. Slechts in een beperkt aantal gevallen is het mogelijk een aanstellingskeuring op te leggen. Deze gevallen doen zich voor als er aan de vervulling van de betrekking bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld. Deze bepaling vloeit voort uit de Wet op de medische keuringen, die sinds 1 januari 1998 van kracht is en ook voor de overheid van toepassing is.

De functies waarvoor een aanstellingskeuring wenselijk is, zijn in overleg met de Arbo-dienst geïnventariseerd. De ondernemingsraad (OR) heeft op grond van artikel 27, eerste lid, onderdeel f, van de Wet op de

ondernemingsraden hierbij instemmingsrecht gehad. De lijst met functies waarvoor een aanstellingskeuring geldt is openbaar gemaakt en als bijlage bij de AVR opgenomen en op Intranet geplaatst. Periodiek wordt deze lijst op actualiteit gecheckt. In sollicitatieprocedures met betrekking tot dergelijke functies wordt al in het beginstadium aangegeven dat de keuring deel uitmaakt van de sollicitatieprocedure.

De aanstellingskeuring wordt uitgevoerd door de geneeskundigen van de Arbo-dienst waarbij de gemeente is aangesloten.

Artikel 2:4 Duur van de aanstelling

In het eerste lid van dit artikel wordt de basis gelegd voor een vaste of tijdelijke aanstelling. De tijdelijke aanstelling kan voor bepaalde of onbepaalde tijd plaatsvinden. In tegenstelling tot de situatie van voor 1 juli 2001 is er geen limitatieve opsomming van aanstellingsgronden meer. Iedere grond mag gebruikt worden. Alleen bij een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd móet een aanstellingsgrond genoemd worden (zie artikel 2:4:1). Het niet langer aanwezig zijn van de aanstellingsgrond is de reden dat uit die aanstelling voor onbepaalde tijd ontslag verleend kan worden (zie ook artikel 8:12). Bij een tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd is het niet nodig om een aanstellingsgrond te noemen. Het verstrijken van de termijn van aanstelling is de reden van beëindiging van die aanstelling (zie artikel 8:12).

In dit artikel worden voorts de maximale termijnen voor tijdelijke aanstellingen bepaald, alsmede het maximum aantal tijdelijke aanstellingen dat mag worden gegeven alvorens een tijdelijke aanstelling van rechtswege wordt omgezet in een vaste aanstelling. Hierbij is aangesloten bij de wijzigingen in het BW als gevolg van het van kracht worden van de betreffende bepalingen in de Wet werk en zekerheid per 1 juli 2015 (stb.2014,216). Met de inwerkingtreding van het nieuwe artikel 2:4 per 1 juli 2015, waarin de materiele normen van de Wet Werk en Zekerheid zijn verwerkt, is het oude lid 4 komen te vervallen waarin de 'aanstelling bij wijze van proef' was geregeld. De reden daarvan is dat met de wijziging van artikel 2:4 de maximale aanstellingsduur voor (opeenvolgende) aanstellingen voor bepaalde tijd is vastgesteld op 24 maanden. Dit maximum gold tot 1 juli 2015 voor de 'aanstelling bij wijze van proef', maar heeft sindsdien zijn betekenis verloren. Onder het huidige artikel 2:4 kunnen nieuwe medewerkers nog steeds 'op proef' worden aangesteld. Een aanstelling voor bepaalde tijd kan de 24 maanden overschrijden voor een eenmalig project waarvoor unieke werkzaamheden moeten worden verricht en waarvoor van de gemeente redelijkerwijs niet verwacht kan worden dat deze de kennis in huis heeft.

Zoals ook in het Burgerlijk Wetboek is geregeld, zijn de ketenbepalingen in artikel 2:4 niet van toepassing op aanstellingen in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL).

Het met ingang van 1 juli 2015 geldende vierde lid regelt de arbeidsrechtelijke gevolgen van opeenvolgende dienstverbanden die een medewerker heeft met verschillende werkgevers (zoals uitzendbureaus, payroll bedrijven of detachingsbureaus), waarbij deze medewerker binnen dezelfde organisatie feitelijk of in hoofdzaak dezelfde werkzaamheden blijft verrichten, voor rekening komen van de (opvolgende) werkgever bij overschrijding van de grenzen genoemd in het tweede of derde lid. E.e.a. heeft – behoudens voorafgaande detachering in dezelfde functie - geen betrekking op de situatie waarin een ambtenaar bij gemeente A uit dienst gaat om vervolgens bij gemeente B in dienst te treden.

Artikel 2:4:1 Bericht van aanstelling

Dit artikel bevat welke gegevens een aanstellingsbesluit moet bevatten. De Wet van 2 december 1993 tot uitvoering van de richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen betreffende informatie van de werknemer over zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding (Stb. 1993, 635) stelt regels terzake. In deze wet wordt bepaald dat de overheidswerkgever verplicht is de werknemer een schriftelijke opgave te doen van:

- de identiteit van de werkgever;
- de naam en woonplaats van de werknemer;
- de functie van de werknemer;
- de datum van indiensttreding;
- de duur van de aanstelling of de arbeidsovereenkomst, indien deze voor bepaalde duur wordt aangegaan;
- de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van deze aanspraak;
- de duur van de door de werkgever en de werknemer in acht te nemen ontslag- respectievelijk opzegtermijnen;

- het salaris en de termijn van uitbetaling;
- de gemiddelde wekelijkse of dagelijkse arbeidsduur;
- het toepasselijk algemeen verbindend verklaarde voorschrift, houdende regelen inzake de algemene arbeidsvoorwaarden en het salaris.

De LOGA-brief van 17 februari 1994 (kenmerk ARZ/401235) informeert hierover.

Het derde lid verwijst naar een artikel uit genoemde wet, waarin is bepaald dat wijziging van salaris of gemiddelde arbeidsduur kosteloos aan de werknemer wordt medegedeeld.

De elementen die een aanstellingsbesluit moet bevatten staan in het algemeen een aanstelling in algemene dienst niet in de weg. Gedetailleerde functiebeschrijvingen vormen hiertoe overigens wel een belemmering. In het bericht van de aanstelling moet worden opgenomen wat de grond van aanstelling is indien de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd is aangegaan. Het vervallen van deze grond (dit is de reden van aanstelling) is namelijk de reden om tot beëindiging van die aanstelling over te gaan (zie ook artikel 8:12). De reden dat de overige gronden in artikel 2:4:1, eerste lid, onder c, in het aanstellingsbesluit genoemd moeten worden is dat voor deze categorie medewerkers bepaalde artikelen en hoofdstukken van de CAR niet van toepassing zijn. Het aanstellen op deze gronden heeft dus gevolgen voor de rechtspositie van deze medewerkers. Zie ook artikel 1:2:1.

Artikel 2:4:2:1 Inlenen van flexibel personeel (ingevoerd m.i.v. 1 maart 2005)

Ook dit betreft een lokaal artikel, betrekking hebbend op de procedure werving en selectie. Achtergrond hiervan is de volgende:

Bij werkzaamheden van structurele aard (een vaste formatieplaats) is soms ook behoefte aan een flexibele invulling (een detacherings- of uitzendconstructie). Deze behoefte is echter altijd tijdelijk.

De werkgeversdelegatie heeft met de werknemersdelegatie in de commissie voor Georganiseerd Overleg (op 16 december 2004) afgesproken dat de termijn voor flexibele inhuur gemaximeerd wordt op 3 jaar. Als de werkgever een medewerker na drie jaar flexibele inhuur nog langer te werk wil stellen, dan krijgt de medewerker een eenmalig aanbod om te worden aangesteld als ambtenaar in vaste dienst bij de gemeente. Als de medewerker dit aanbod accepteert, dan valt hij daarmee na drie jaar onder de arbeidsvoorwaarden van de gemeente Tilburg. Met deze afspraak wordt aangesloten bij de bepalingen in de Wet Flexibiliteit en Zekerheid.

Artikel 2:5 Arbeidsovereenkomst

De CAR heeft als uitgangspunt dat de aanstelling als ambtenaar (in vaste of tijdelijke dienst) regel is en het aangaan van een arbeidsovereenkomst uitzondering. Daarom is het slechts mogelijk om een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht aan te gaan in het geval van oproepkrachten.

Op grond van Europese regelgeving (richtlijn 1999/70/EG) mag een werkgever geen onderscheid maken in arbeidsvoorwaarden tussen de medewerker in tijdelijke dienst en de medewerker in vaste dienst, tenzij dit objectief gerechtvaardigd is (legitimiteit, doelmatigheid en proportionaliteit).

Voor de beoordeling bij de vraag of er sprake is van gelijke behandeling is een vergelijkbare medewerker in vaste dienst het ijkpunt. Met een vergelijkbare medewerker in vaste dienst wordt de medewerker bedoeld die in dezelfde organisatie, hetzelfde of soortgelijk werk verricht of dezelfde of een soortgelijke functie uitoefent, waarbij rekening wordt gehouden met kwalificaties en bekwaamheden.

Voor medewerkers bij de overheid met een aanstelling is dit geregeld in artikel 125h van de Ambtenarenwet.

De Ambtenarenwet is echter niet van toepassing op arbeidscontractanten.

Daarom is in de CAR artikel 125h van de Ambtenarenwet van overeenkomstige toepassing verklaard op medewerkers met wie de gemeente een tijdelijke arbeidsovereenkomst heeft gesloten.

Artikel 2:5:1

De belangrijkste consequentie van de bepaling dat artikel 2:1 tot en met 2:4:2 van overeenkomstige toepassing zijn, is dat hierdoor de termijnen uit artikel 2:4 ook voor arbeidsovereenkomsten gelden. Dit betekent onder meer dat het bij de termijnen van artikel 2:4 niet uitmaakt of sprake is geweest van een opeenvolging van slechts arbeidsovereenkomsten of aanstellingen dan wel van een combinatie daarvan.

De verwijzing naar artikel 1:2:1, derde tot en met vijfde lid, voorziet erin dat ook de beperkingen die hierin worden genoemd, van overeenkomstige toepassing kunnen zijn op arbeidscontractanten. Het betreft ambtenaren die in dienst zijn genomen:

- hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming,
- als vakantiekracht of
- voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opnemings in het arbeidsproces te bevorderen van personen die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen.

Artikel 2:5:2 Minimum-urengarantie bij oproepkrachten

De overeenkomst kent een minimum-urengarantie. Per oproep wordt een minimum van 2 uur gegarandeerd en op maandbasis wordt uitbetaling van minimaal 15 uur gegarandeerd. De middeling van gewerkte uren vindt per kwartaal plaats indien in de maanden van het betreffende kwartaal meer of minder uren wordt gewerkt. In dit artikel wordt de minimumomvang van de oproep gegarandeerd, alsmede de minimum salarisgarantie per maand. Het aantal te werken uren wordt per kwartaal bepaald, zodat eventueel te veel gewerkte uren in één maand ertoe kunnen leiden dat in de volgende maand (binnen datzelfde kwartaal) minder dan 15 uur hoeft te worden gewerkt. Zowel over de maand dat meer dan 15 uur is gewerkt als over de dan minder dan 15 uur is gewerkt hoeft slechts 15 uur te worden uitbetaald. Slechts wanneer over een kwartaal meer dan 15 uur per maand gemiddeld is gewerkt, moet een nabetaling plaatsvinden.

Artikel 2:5:3 Inhoud oproepovereenkomst

Dit artikel bevat enkele afspraken die de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de oproepkracht moet bevatten. In de overeenkomst kan naar dit artikel worden verwezen. Het gaat hier – naast de tweezijdigheid – om de andere essenties die de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer maken tot een arbeidsovereenkomst. Beide partijen nemen verplichtingen op zich en verkrijgen rechten ten opzichte van elkaar. In onderdeel f is aangegeven dat ingeval de oproepkracht herhaalde malen weigert aan een oproep door de werkgever gehoor te geven, terwijl er geen sprake is van ziekte, dit kan leiden tot ontslag op grond van artikel 8:13 (disciplinair ontslag). Daarbij is het wel noodzakelijk dat het aantal malen dat de oproepkracht gedurende een bepaald tijdvak een oproep kan weigeren in de overeenkomst is vastgelegd. Wederzijds is dus geen sprake van vrijblijvendheid.

Artikel 2:5:4 Bezoldiging en betaling bij ziekte van de oproepkracht

Met de oproepcontractant wordt een contract aangegaan voor minimaal 15 uur per maand. Voor die uren bestaat er dan ook een loonbetalingsverplichting, ook als de oproepcontractant ziek is. Aangezien hoofdstuk 7 per definitie van toepassing is (de CAR/UWO is namelijk van toepassing), hoeft deze loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte niet meer expliciet te worden opgenomen. De berekeningsbasis van de ziekteuitkering wordt gevormd door het inkomen dat de oproepkracht gedurende het laatste kwartaal genoot. De oproepkracht heeft een IKB conform de regeling in paragraaf 5 van hoofdstuk 3.

Artikel 2:6 Overgangsrecht

Indien op of na 1 juli 2015 een nieuwe aanstelling van kracht wordt met een tussenpoos ten opzichte van de voorgaande aanstelling van 6 maanden of korter, telt de voorgaande aanstelling mee in de keten volgens het nieuwe artikel 2:4. Het oude artikel 2:4 (inclusief de tussenpoos van 3 maanden) blijft van toepassing op aanstellingen die zijn ingegaan voor 1 juli 2015.

Artikel 2:7 Aanpassing arbeidsduur

De Wet flexibel werken (Stb. 2015, 245 en latere wijzigingen in Stb. 2015, 376 en Stb. 2015, 274) is de opvolger van de Wet aanpassing arbeidsduur. De wet is direct van toepassing op medewerkers (ambtenaren en arbeidscontractanten) van de gemeente. Als de ambtenaar een verzoek indient zal dit verzoek moeten worden afgehandeld met inachtneming van de (procedurele) bepalingen uit de Wet flexibel werken.

Lid 1 en 2

Als een medewerker verzoekt om aanpassing van de arbeidsduur of werktijden moet de werkgever dit verzoek honoreren, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. De Wet flexibel werken geeft voorbeelden van situaties die – afhankelijk van het soort verzoek – vallen onder de noemer zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Lid 3

Als een ambtenaar een verzoek doet tot aanpassing van de werkplaats (thuiswerken/plaats onafhankelijk werken), moet dit verzoek worden overwogen door het college. Voor het afwijzen van het verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats is niet vereist dat er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Lid 4

In de Wet flexibel werken is opgenomen dat de wet niet van toepassing is ten aanzien van de aanpassing van de arbeidsduur van de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Een medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, heeft daarom op grond van de Wet flexibel werken geen recht op vermindering of uitbreiding van zijn uren, maar hij kan op grond van deze wet wel een verzoek doen tot aanpassing van de arbeidsplaats of (spreiding van de) werktijden.

Artikel 2:7a Tijdelijke uitbreiding formele arbeidsduur tot max. 40 uur per week

Algemeen

Het college kan tijdelijk, voor een vooraf vast te stellen periode de formele arbeidsduur per week van een ambtenaar van 36 naar maximaal 40 uur uitbreiden. Instemming van de ambtenaar is hierbij vereist. De periode waarin de arbeidsduur wordt uitgebreid kan na afloop eventueel worden verlengd. In Tilburg heeft het college hieromtrent een besluit genomen. Zie voor de uitwerking hiervan de uitvoeringsbrief d.d. 27-02-03 van de Concernstaf.

Uitgangspunt is dat de formele arbeidsduur ook voor de betreffende functies structureel op 1836 uur per jaar en gemiddeld 36 uur per week blijft liggen. Hierop wordt voor de betreffende medewerker in het jaar waarin de uitbreiding zich voordoet, een uitzondering gemaakt. Het gaat dus om een tijdelijke uitbreiding van gemiddeld maximaal 4 uur, die na afloop van de vastgestelde periode weer van rechtswege ophoudt (zie artikel 8:12, tweede lid). De regeling betekent niet dat de aanstelling zelf verandert. Als de betrekking omvang na de bepaalde periode teruggaat naar 36 uur behoudt de betrokkene derhalve een volledige betrekking en wordt hij geen deeltijder.

Voorbeelden berekening werktijd:

Bij 38 uur per week: $38/36 \times 1816,5 = 1917,4$ uur op jaarbasis;

Bij 40 uur per week: $40/36 \times 1816,5 = 2018,3$ uur op jaarbasis.

Deze systematiek brengt met zich dat salaris, toeslagen, premies, inkomensafhankelijke bijdragen en vergoedingen op grond van de Zvw, afdracht loonbelasting, pensioenopbouw en vakantie-aanspraken evenredig worden aangepast gedurende de uitbreiding van de arbeidsduur.

Lid 2

Naast de afspraak van een tijdelijke uitbreiding van de arbeidsduur kunnen niet gelijktijdig via het cafetariamodel vakantie-uren worden gekocht.

Artikel 3:2 Recht op Salaris, vergoedingen, salaristoelagen en uitkeringen

Lid 1

In situaties waarin onduidelijk is of de ambtenaar wel verantwoordelijk kan worden gehouden voor zijn nalatigheid, bijvoorbeeld vanwege zijn fysieke of psychische gesteldheid, zal nader onderzoek plaats moeten vinden. De artikelen 7:13:1 en 7:13:2 vormen een nadere uitwerking van lid 1 in gevallen van arbeidsongeschiktheid.

Lid 2

De uitbetaling per maand geldt ongeacht de lengte van de maand.

Artikel 3:3 Vaststelling salaris

Lid 1

Het salaris van de ambtenaar wordt vastgesteld aan de hand van de waardering van de functie op een van de

periodieken van de functieschaal. De wijze waarop het salaris wordt vastgesteld kan in het beloningsbeleid nader worden uitgewerkt.

Het is mogelijk om functies op verschillend niveau in te vullen; bijvoorbeeld op junior-, medior- of senior-niveau. In dat geval gaat het om drie te onderscheiden functies met ieder een eigen functieschaal.

Uitgangspunt is dat de functieschaal van begin tot eind wordt doorlopen. Uit dit artikel vloeit echter niet voort dat de ambtenaar bij aanvang in de functie noodzakelijkerwijs op het minimum van de salarisschaal dient te worden ingeschaald. Het college kan hiervan afwijken, bijvoorbeeld als de aan te stellen ambtenaar in zijn vorige functie een hoger salaris genoot of als de situatie op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft.

Lid 2

Deze lagere schaal, die lokaal ook wel wordt aangeduid als 'aanloopschaal', is bedoeld voor de ambtenaren die nog niet voldoende zijn gekwalificeerd voor de functie waarin zij zijn geplaatst. De periode die de ambtenaar in deze aanloopschaal doorbrengt, wordt gebruikt om alsnog te voldoen aan de voor de functie geldende eisen op het gebied van opleiding, ervaring en bekwaamheid, zodat de functie volledig en zelfstandig kan worden vervuld. Zodra dit het geval is dient de ambtenaar te worden ingedeeld in de voor de functie geldende functieschaal.

Artikel 3:4 Salarisverhoging

Lid 2

Het college heeft de mogelijkheid om – in afwijking van lid 1 – het toekennen van een periodiek afhankelijk te stellen van een periodieke beoordeling van het functioneren van de ambtenaar. De invoering en het gebruik van een systeem van periodieke functionerings- en beoordelingsgesprekken vereist de instemming van de OR.

Lid 3

Het college heeft de mogelijkheid om een extra periodiek toe te kennen. De toekenning van deze periodiek heeft, net als de reguliere periodiek, een blijvend karakter in tegenstelling tot de flexibele beloningen op grond van artikel 3:8 en 3:20.

Artikel 3:5 Verlaging salarisschaal

Lid 1

Uit deze bepaling vloeit voort dat een herwaardering van de functie, die leidt tot een lagere functieschaal, geen gevolgen heeft voor het salaris van degene die op het moment van herwaardering de functie vervult.

Lid 2

Instemming met herplaatsing in lager gewaardeerde functie met een bijbehorend lager salaris heeft voor ambtenaren die binnen 10 jaar de aow-gerechtigde leeftijd bereiken, bij een gelijkblijvende aanstellingsomvang, geen gevolgen voor de pensioenopbouw. Een en ander is geregeld in artikel 3:5 van het Pensioenreglement.

Lid 4

Dit lid ziet op de situatie waarin een ambtenaar als gevolg van reorganisatie boventallig is geworden. Afwijking van het in lid 1 geformuleerde uitgangspunt is mogelijk in de gevallen waarin het sociaalplan of –statuut voorziet in de mogelijkheid om een ambtenaar te herplaatsen in een functie met een lager maximumsalaris en een evenredige aanpassing van zijn salaris.

Artikel 3:6 Inpassing in hogere schaal

Onder promotie wordt zowel de bevordering naar een hoger gewaardeerde functie, als de overstap van de aanloopschaal (zoals geregeld in artikel 3:3 lid 2) naar de functieschaal verstaan. Een nadere uitwerking van deze bepaling kan op werkgeversniveau worden geregeld, waarbij het geldende beloningsbeleid als uitgangspunt dient.

Artikel 3:7 Uitloopschaal

Doorgroei in een uitloopschaal is mogelijk wanneer dit op 31 december 2015 in een lokale regeling was vastgelegd. De uitloopschaal is één schaal hoger dan de functieschaal. In de lokale regeling worden voorwaarden en regels gesteld die van toepassing zijn op de instroom in- en het doorlopen van de uitloopschaal.

Uitloopschalen zijn uitsluitend toegestaan op basis van een 'oude' lokale regeling (in werking voor 1 januari

2016) en conform deze regeling. Indien de doorgroei in een uitloopschaal lokaal blijvend is geregeld, staat deze ook open voor ambtenaren die op of na 1 januari 2016 in dienst zijn gekomen.

Artikel 3:8 Functioneringstoelage

Dit artikel regelt de toelage als beloning voor meerdere jaren uitstekend functioneren en/of het leveren van bijzondere prestaties. Noodzakelijke voorwaarde voor de toelage is dat de ambtenaar het maximum van zijn functieschaal heeft bereikt. Zolang dat nog niet het geval is, kan het functioneren worden beloond met extra periodieken, zoals geregeld in artikel 3:4 lid 3, en/of een toelage op grond van artikel 3:20.

Deze toelage heeft altijd een tijdelijk karakter. Er is sprake van een koppeling tussen het maximumsalaris en de wijze waarop de functie wordt uitgeoefend. Komt deze koppeling te vervallen (bijvoorbeeld in het geval waarin de functie als gevolg van herwaardering hoger wordt gewaardeerd), dan vervalt ook de functioneringstoelage.

De functioneringstoelage moet worden gezien in samenhang met artikel 3:20 (beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties). Samen vormen deze artikelen de basis voor variabel beloningsbeleid, waarbij het altijd gaat om tijdelijke toelagen voor de beloning van bijzondere prestaties, uitstekend functioneren en/of flexibele (projectmatige) inzet van medewerkers. Dit in tegenstelling tot het toekennen van extra periodieken (art. 3:4 lid 3) die structureel van karakter zijn en tot gevolg hebben dat de medewerker sneller het maximum van de salarisschaal bereikt.

Door het tijdelijke karakter van de toelagen wordt voorkomen dat ze een blijvend beslag op de loonsom leggen en dat de prikkel die er vanuit gaat na verloop van tijd minder wordt, of zelfs helemaal verdwijnt. Zolang de grond waarop de toelage in eerste instantie is toegekend blijft voortbestaan, kan deze meerdere keren opeenvolgend worden toegekend. Om te kunnen beoordelen of de grond waarop de toelage is toegekend nog steeds bestaat, moet deze in het toekenningsbesluit expliciet worden vermeld.

Lid 3

De toelage bedraagt maximaal 10% van het salaris van de ambtenaar en kan per maand of in een veelvoud daarvan worden toegekend (bijvoorbeeld per kwartaal of op jaarbasis).

Artikel 3:9 Arbeidsmarkttoelage

Lid 3

De arbeidsmarkttoelage is een beloningsinstrument dat tijdelijk kan worden gebruikt om ambtenaren te werven of te behouden in tijden van schaarste op de arbeidsmarkt, doordat in een bepaald functiegebied weinig aanbod is of doordat in de er een zeer grote vraag aan arbeidskrachten in de regio is. Om gewenning aan het door de arbeidsmarkttoelage verhoogde salaris te voorkomen, kan het college besluiten om deze toelage in plaats van maandelijks, één maal per jaar uit te keren. Zolang de knelpunten op de arbeidsmarkt voortduren, kan de arbeidsmarkttoelage aansluiten worden toegekend voor een nieuwe periode van maximaal 3 jaar.

Artikel 3:10 Waarnemingstoelage

Lid 1

De ambtenaar heeft geen recht op een waarnemingstoelage als het waarnemen van de hogere functie een integraal onderdeel is van zijn functie, waarmee rekening is gehouden bij de beschrijving en waardering van die functie. Voorbeeld van een dergelijke situatie is de adjunct directeur die de directeur vervangt tijdens vakantie en kortdurende afwezigheid.

Lid 2 + 3

Met deze bepaling wordt beoogd dat de waarnemer – voor het deel van de functie dat wordt waargenomen – op het zelfde niveau wordt beloond als het geval zou zijn geweest indien hij/zij bij bevordering in de waar te nemen functie zou zijn aangesteld. Voor een juiste vaststelling van de toelage moet de betrokken ambtenaar volgens de bij de werkgever geldende regels – fictief – worden ingeschaald in de functieschaal van de functie die wordt waargenomen. Het verschil tussen dat bedrag en het salaris van de ambtenaar wordt als waarnemingstoelage uitgekeerd. In het beloningsbeleid kan de toepassing van deze bepaling nader worden uitgewerkt.

Artikel 3:11 Toelage onregelmatige dienst

Lid 1

Dit artikel heeft uitsluitend betrekking op de ambtenaar op wie de bijzondere regeling voor de werktijden van toepassing is (artikel 4:3 t/m 4:7). Voor deze ambtenaar geldt als hoofdregel dat er een aanspraak op de toelage onregelmatige dienst bestaat over uren gewerkt tijdens onregelmatige werktijden. Onregelmatig zijn werktijden die vallen op zaterdag, zondag en feestdagen (gehele etmaal) én op maandag t/m vrijdag buiten de periode van 8.00 uur tot 18.00 uur.

De toelage onregelmatige dienst kan zowel achteraf (op basis van het gerealiseerde rooster), als vooraf (op basis van het geplande rooster) worden toegekend.

Lid 3

Ingeroosterde uren waarover TOD wordt uitbetaald behoren tot de feitelijke arbeidsduur zoals omschreven in artikel 1:1 en vallen op die grond buiten de definitie van 'overwerk'.

Artikel 3:12 Buitendagvenstertoelage

Er zijn twee situaties waarin een ambtenaar recht kan hebben op de buitendagvenstertoelage:

1. De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden en die een dienstopdracht krijgt om buiten het dagvenster werkzaamheden te verrichten (artikel 4:2 lid 8) heeft recht op een buitendagvenstertoelage.

2. De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden en die door de werkgever wordt aangewezen om beschikbaarheidsdiensten te verrichten ontvangt hiervoor een vergoeding op grond van artikel 3:13. Wordt de ambtenaar tijdens deze beschikbaarheidsdienst opgeroepen om daadwerkelijk werkzaamheden te verrichten gedurende zijn beschikbaarheidsdienst dan ontvangt hij een buitendagvenstertoelage over de uren die hij heeft gewerkt buiten het dagvenster.

De buitendagvenstertoelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het uurloon.

Daarnaast worden de buiten het dagvenster gewerkte uren in tijd gecompenseerd. De ambtenaar maakt hierover afspraken met zijn leidinggevende. De uren die buiten het dagvenster gewerkt worden kunnen niet omgezet worden in vakantieverlof.

Artikel 3:13 Toelage beschikbaarheidsdienst

Met deze toelage wordt het zich beschikbaar houden voor werk buiten de voor de ambtenaar geldende werktijden beloond. Van beschikbaarheidsdienst die recht geeft op een toelage is sprake als het gaat om:

- afgebakende periodes,
- buiten de normale, voor de ambtenaar geldende werktijden,
- waarin de medewerker beschikbaar is om onvoorziene, op afroep werkzaamheden te verrichten.

Afgebakende periodes: Sommige functies brengen met zich mee dat men er altijd rekening mee moet houden dat men voor werk wordt opgeroepen maar dat men zelden of nooit daadwerkelijk wordt opgeroepen. Denk hierbij aan de ICT-medewerker die 's nachts gebeld kan worden om het systeem te herstarten, of een beleidsmedewerker die onverwachte vragen van de raad moet beantwoorden. Hierbij gaat het om incidenten die bij het werk horen. De beschikbaarheidsdienst is voor onvoorziene maar niet-incidentele werkzaamheden. Daarom kent de Arbeidstijdenwet ook regels voor de beschikbaarheidsdienst. Deze kan op grond van artikel 5:9 van de Arbeidstijdenwet alleen in beperkte omvang en gedurende afgebakende periodes worden opgelegd.

Buiten de normale voor de ambtenaar geldende werktijden: In sommige functies is de medewerker tijdens de vastgestelde werktijd bereikbaar voor onvoorziene omstandigheden.

In dat geval is er geen sprake van beschikbaarheidsdienst in de zin van dit artikel.

Beschikbaar zijn: Een medewerker die beschikbaarheidsdienst heeft, is verplicht om gehoor te geven aan een oproep om werkzaamheden te verrichten. Het is niet noodzakelijk dat deze werkzaamheden op de werkplek worden verricht; in voorkomende gevallen kunnen de werkzaamheden ook vanuit huis worden verricht.

Ten aanzien van de vergoeding van de uren gedurende welke de ambtenaar tijdens deze beschikbaarheidsdienst – na een oproep daartoe – werkzaamheden heeft verricht, geldt het volgende:

- De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden, ontvangt over de tijdens deze dienst gewerkte uren die buiten het dagvenster vallen, een buitendagvenstertoelage op grond van artikel 3:12.
- De ambtenaar die valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden heeft over alle tijdens deze dienst gewerkte uren recht op een overwerkvergoeding op grond van artikel 3:18.

Artikel 3:15 Garantietoelage

Deze bepaling vormt de grondslag voor toelagen die door het college worden toegekend. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de situatie waarin de functie van een ambtenaar als gevolg van herwaardering in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld. Deze bepaling is niet van toepassing op salaristoelagen waarvan de toekenningsperiode is verstreken. De toelage overgangsrecht hoofdstuk 3, is geen garantietoelage in de zin van deze bepaling.

Artikel 3:16 Afbouwtoelage

Lid 1

De afbouwregeling heeft uitsluitend betrekking op de hier genoemde toelagen en niet op de andere in dit hoofdstuk genoemde uitkeringen, vergoedingen of vormen van variabele beloning.

Artikel 3:17 Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam

Lid 1

Tot de genoemde taken worden ook de deelname aan opleiding en oefeningen gerekend.

Lid 2

Het betreft hier een standaardvergoeding, die bij stapeling van taken niet cumuleert.

Artikel 3:18 Overwerkvergoeding

Het recht op een overwerkvergoeding geldt alleen voor de ambtenaar voor wie de bijzondere regeling voor de werktijden geldt. De bijzondere regeling voor de werktijden staat in de artikelen 4:3 tot en met 4:7. Van overwerk kan ook sprake zijn tijdens de gebruikelijke kantooruren. Voorbeeld: een ambtenaar die vanwege deeltijdwerk nooit op woensdag werkt, maar op een woensdag van 11:00 tot 16:00 uur moet overwerken, krijgt voor de op die woensdag gewerkte uren een overwerkvergoeding van 25%.

Artikel 3:18a Eindejaarsuitkering

lid 2

De eindejaarsuitkering van enig jaar wordt gebaseerd op de vanaf januari van dat jaar opgebouwde aanspraken per maand. Aan ambtenaren die niet een geheel kalenderjaar in dienst zijn, wordt een eindejaarsuitkering betaald over dat gedeelte van het kalenderjaar dat zij in dienstverband werkzaam zijn geweest.

Artikel 3:19 Ambtsjubileum

Lid 1

Voor het bepalen van de datum van een ambtsjubileum wordt uitgegaan van de al dan niet aansluitende tijd – in voltijd en/of deeltijd – doorgebracht in een dienstverband bij een (destijds) bij het ABP aangesloten werkgever. Het is niet noodzakelijk dat de betrokken ambtenaar destijds ook zelf ABP-deelnemer is geweest. De tijd doorgebracht als vrijwilliger bij de brandweer telt niet mee, evenals onbetaalde baantjes, werkervaringsovereenkomsten of stages.

Lid 2

De ambtsjubileumgratificatie wordt berekend op basis van het geldende salaris en de toegekende salaristoelagen, tezamen vermeerderd met 8% (deze 8% betreft de vakantietoelage die per 1 januari 2017 is toegevoegd aan het IKB; hoofdstuk 3, par. 5) naar rato over de maand waarin het jubileum valt. Een ambtsjubileumgratificatie kan niet in alle gevallen onbelast worden uitgekeerd; aanbevolen wordt om dit bij de Belastingdienst na te gaan.

Lid 3

Een proportionele ambtsjubileumgratificatie wordt alleen verstrekt bij reorganisatieontslag, of bij ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer. Alleen bij reorganisatie is gedeeltelijk ontslag mogelijk en kan het dus voorkomen dat een proportionele ambtsjubileumgratificatie verstrekt moet worden naar rato van het aantal uren waarvoor ontslag is verleend.

Artikel 3:20 Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties Het college kan aan een ambtenaar of een groep ambtenaren eenmalig een geldbedrag toekennen voor uitstekend functioneren en/of geleverde bijzondere prestaties.

Artikel 3:20 Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties

Het college kan aan een ambtenaar of een groep ambtenaren eenmalig een geldbedrag toekennen voor uitstekend functioneren en/of geleverde bijzondere prestaties. Dit artikel moet worden gezien in samenhang met artikel 3:8. Samen vormen deze artikelen de basis voor een variabel beloningsbeleid, waarmee het college bijzondere prestaties, uitstekend functioneren en/of flexibele (projectmatige) inzet van medewerkers extra kan belonen. Dit in tegenstelling tot het toekennen van extra periodieken (art. 3:4 lid 3) die structureel van karakter zijn, en tot gevolg hebben dat de ambtenaar sneller het maximum van de salarisschaal bereikt. Het tijdelijke karakter van de beloningselementen voorkomt dat ze een blijvend beslag op de loonsom leggen, en dat de prikkel die er vanuit gaat na verloop van tijd minder wordt, of zelfs helemaal verdwijnt. In de artikelen 3:8 en 3:20 gaat het dan ook nadrukkelijk om het toekennen van tijdelijke en incidentele beloningselementen, die overigens wel meerdere keren opeenvolgend kunnen worden toegekend. Desgewenst kan het college besluiten om het geldbedrag in meerdere termijnen uit te keren.

Artikel 3:21 Reis- en verblijfkostenvergoeding

Dit artikel laat onverlet dat binnen de daarin aangegeven begrenzing van de vergoeding OV (2e klasse), voor vergoeding van de overige kosten de 'Reisregeling binnenland' (BZK) wordt toegepast.

Artikel 3:24 Uitkering bij overlijden als gevolg van een ongeval in en door de dienst

Lid 2

Nabestaanden van de ambtenaar die als gevolg van een ongeval in en door de dienst overlijden, krijgen deze overlijdensuitkering naast de overlijdensuitkering van artikel 3:23.

De hoogte van de uitkering is één jaarsalaris vermeerderd met de toegekende salaristoelage(n), tezamen vermeerderd met 8% (deze 8% betreft de vakantietoelage die per 1 januari 2017 is toegevoegd aan het IKB; hoofdstuk 3, par. 5), waarbij de 12 kalendermaanden direct voorafgaand aan de maand van overlijden als referentieperiode dient.

Ziekte van de ambtenaar in die referentieperiode, waarbij zijn salaris is gekort o.g.v. artikel 7:3 CAR, heeft geen invloed op de hoogte van de overlijdensuitkering. Op jaarbasis wordt gerekend met het volledige salaris. Ook bij toepassing van lid 3 gelden de 12 kalendermaanden voorafgaand aan de maand van overlijden als referentieperiode.

Artikel 3:26 Hoogte tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering

Op grond van dit artikel zijn er twee mogelijke tegemoetkomingen in de ziektekosten, namelijk € 168 per jaar of € 296 per jaar. De maand december is de peildatum voor de beoordeling of de ambtenaar de lage of de hoge tegemoetkoming in de ziektekosten ontvangt. In de maand december wordt het salaris van de ambtenaar in die maand vergeleken met het in december geldende bedrag van het maximum van schaal 6. Is het salaris van de ambtenaar in december meer dan het maximum van schaal 6, dan ontvangt hij de lage tegemoetkoming. Is het salaris van de ambtenaar in december gelijk aan of minder dan het maximum van schaal 6, dan ontvangt hij de hoge tegemoetkoming.

Artikel 3:28 Opbouw IKB

Lid 2

In dit lid is geregeld wat de bronnen van het pensioengevende deel van het IKB zijn. De bronnen komen uit arbeidsvoorwaarden die tot 1 januari 2017 onder een andere naam in de CARUWO geregeld waren. Het IKB is opgebouwd uit:

- a. de vakantietoelage, zoals tot 1 januari 2017 geregeld in artikel 6:3, en
- b. de eindejaarsuitkering, zoals tot 1 januari 2017 geregeld in artikel 3:18a, en
- c. de levensloopuitkering, zoals tot 1 januari 2017 geregeld in artikel 6a:7 lid 1.

Lid 3

In dit lid zijn de niet-pensioengevende bronnen van het IKB geregeld:

De financiële tegenwaarde van 14,4 uren bovenwettelijk vakantieverlof is niet pensioengevend. Tot 1 januari 2017 had de ambtenaar op grond van artikel 6:2 recht op ten minste 158,4 uren vakantieverlof per

kalenderjaar. Met ingang van 1 januari 2017 is de aanspraak op vakantieverlof verminderd tot 144 uren per kalenderjaar. De financiële tegenwaarde van 14,4 uren vakantieverlof is per diezelfde datum opgenomen in het IKB. Brandweerpersoneel dat valt onder hoofdstuk 9a heeft recht op 2,5% opbouw van de levenslooptoelage, in plaats van 1,5%. De extra 1% is niet pensioengevend en is daarom in het IKB niet een bron die pensioengevend is.

Lid 7

In dit lid is geregeld dat de 1,5% opbouw van het IKB, als vervanging van de levenslooptuitkering, niet van toepassing is op brandweerpersoneel dat recht heeft op FLO overgangsrecht zoals omschreven in hoofdstuk 9b. De reden hiervan is dat voor medewerkers met FLO overgangsrecht aparte afspraken gelden over levensloop. Voor medewerkers als bedoeld in paragraaf 5 van hoofdstuk 9b geldt deze uitzondering niet.

Artikel 3:36 Verkoop van vakantie-uren

Lid 2

De reden dat dit lid is opgenomen, is dat het op grond van fiscale regelgeving niet is toegestaan om vakantie-uren te verkopen die in het IKB zijn gekocht.

Artikel 4:1

In hoofdstuk 4 zijn regels over de werktijden vastgelegd. Dit laat onverlet dat ook op lokaal niveau een werktijdenregeling moet worden vastgesteld in overleg met de OR. In deze regeling kunnen aanvullende regels gesteld worden die recht doen aan de lokale situatie. Voorbeelden daarvan zijn bloktijden, openingstijden van het kantoorpand etc.

Paragraaf 1 Standaardregeling voor de werktijden

LOGA partijen hebben in de CAO 2011-2012 afspraken gemaakt over flexibilisering van de werktijden, aansluitend bij de behoefte van werkgevers en werknemers. De standaardregeling is de norm, de bijzondere regeling de uitzondering. Uitgangspunt bij de standaardregeling is dat de ambtenaar (enige) vrijheid heeft bij het bepalen van zijn werktijden. Dit betekent niet dat er sprake moet zijn van volledige zeggenschap van de ambtenaar, dit zou ook strijdig zijn met de gezagsverhouding die de relatie werkgever en werknemer typeert. De ambtenaar heeft een zekere vrijheid in het in het bepalen van zijn werktijden. De ene dag werkt hij meer omdat hij een deadline moet halen, dit compenseert hij door op een ander moment minder te werken. De werkgever kan wel van de ambtenaar verlangen dat hij op aangewezen momenten aanwezig of beschikbaar is omdat dit bij de uitoefening van zijn functie hoort. Dat strijdt niet met de standaardregeling. Uitgangspunt is goed werkgeverschap en goed werknemerschap. De leidinggevende geeft ruimte en vertrouwen, de medewerker draagt een grote professionele verantwoordelijkheid. De OR heeft in dit proces een belangrijke rol; zij monitort of het proces rondom het individueel vaststellen van de werktijden goed verloopt binnen de organisatie en past binnen de kaders van de werktijdenregeling. Als blijkt dat dit niet het geval is kan de OR verbetervoorstellen doen. Een verbetervoorstel kan bijvoorbeeld zijn dat alle medewerkers van een afdeling, vanwege terugkerende problemen rondom de werktijden, onder de bijzondere regeling geplaatst worden, tijdelijk of voor onbepaalde tijd. Indien de functie van dien aard is dat er niet of nauwelijks sprake is van zeggenschap van de ambtenaar, dat is bijvoorbeeld het geval wanneer in vaste roosterdienst gewerkt wordt, dan kan de standaardregeling niet meer van toepassing zijn. In dat geval worden de werktijden eenzijdig vastgesteld door het college en geldt de bijzondere regeling van artikel 4:3 en verder. Medewerkers die naast hun reguliere werktijden uit hoofde van hun functie beschikbaarheidsdiensten verrichten, zoals ict-medewerkers en woordvoerders, vallen niet om die reden onder de bijzondere regeling van de werktijden. Als deze medewerkers (enige) vrijheid hebben bij het bepalen van hun reguliere werktijden dan vallen ook zij onder de standaardregeling. Ook het werken in roosters heeft niet per definitie tot gevolg dat medewerkers onder de bijzondere regeling van de werktijden vallen. Indien de gemeente gebruik maakt van een systeem van zelfroostering, waardoor medewerkers zeggenschap krijgen over hun werktijden, dan geldt ook voor deze medewerkers de standaardregeling. De bijzondere regeling is uitsluitend van toepassing op medewerkers die (vrijwel) geen zeggenschap hebben over hun werktijden.

Artikel 4:2

Algemeen

De standaardregeling heeft als uitgangspunt dat de ambtenaar met zijn leidinggevende afspraken maakt over invulling van zijn werktijden. Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling van de standaardregeling dat voor iedere ambtenaar een individueel rooster wordt opgesteld in overleg met de leidinggevende. Flexibiliteit en zeggenschap van de ambtenaar zijn sleutelbegrippen. De leidinggevende laat een deel van de "control" los. Daarvoor in de plaats komt verantwoordelijkheid van de medewerker.

De ruimte die de ambtenaar krijgt zal hij zoals het een goed ambtenaar betaamt moeten invullen.

Lid 3, 4, 5, 6 en 7

Kern van de standaardregeling is dat de ambtenaar met zijn leidinggevende afspraken maakt over zijn werkzaamheden, zijn verlof en de planning van zijn werkzaamheden.

Voorwaarde voor toepassing van de standaardregeling is dat de ambtenaar en zijn leidinggevende samen tot overeenstemming komen. Als dat uiteindelijk niet lukt dan stelt het college eenzijdig de werktijden vast, maar dan kan de standaardregeling niet meer van toepassing zijn. In die situatie valt de medewerker onder de bijzondere regeling. Het is onwenselijk dat binnen een afdeling verschillende regimes gelden voor de werktijden. Toch kan dit voorkomen indien een leidinggevende met een individuele medewerker niet tot goede afspraken komt. Komt dit frequenter voor dan is de OR aan zet; zie hiervoor de toelichting op lid 12.

De ambtenaar en zijn leidinggevende overleggen tweemaal per jaar over de werktijden en de planning van de werkzaamheden. Het is niet gewenst dat de ambtenaar veel meer of minder uren werkt dan zijn formele arbeidsduur. Op de ambtenaar rust een verantwoordelijkheid om teveel of te weinig werk tijdig aan te kaarten zodat de afspraken daarop afgestemd kunnen worden. In de situatie dat ambtenaar en leidinggevende het erover eens zijn dat de formele arbeidsduur per jaar overschreden zal worden dan wordt de omvang daarvan vastgesteld. De ambtenaar ontvangt een vergoeding ter hoogte van het uurloon of een uur vakantieverlof over de teveel gewerkte uren. De ambtenaar en zijn leidinggevende stellen vast welke vergoeding het meest passend is. Dit gebeurt in ieder geval aan het einde van elk kalenderjaar en bij het einde van een dienstverband. Indien er geen keuze wordt gemaakt dan worden de te veel gewerkte uren uitbetaald tegen de vergoeding.

Lid 8

De toepassing van de standaardregeling sluit niet uit dat het dienstbelang werken buiten het dagvenster noodzakelijk maakt. Hier staat een buitendagvenstervergoeding tegenover.

Lid 10

In het derde lid is bepaald dat de ambtenaar en zijn leidinggevende afspraken maken over de werktijden. Als dat niet lukt is dit lid van toepassing. Dit lid heeft geen betrekking op incidentele gevallen; daarvoor geldt het bepaalde in het elfde lid.

Lid 11

Ten aanzien van de werktijden zijn de afspraken zoals bedoeld in het derde lid leidend.

Het kan incidenteel voorkomen dat een ambtenaar vanwege dienstbelang op andere tijden moet werken. Het gaat in dit lid dan om tijden die binnen het dagvenster vallen.

Uitgangspunt is dat ook in deze situatie de ambtenaar en zijn leidinggevende tot goede afspraken komen. Als dat niet mogelijk blijkt te zijn en het is om redenen van dienstbelang noodzakelijk dat de ambtenaar werkzaamheden verricht dan heeft de ambtenaar recht op een vergoeding ter hoogte van de laagste buitendagvenstervergoeding.

Lid 12

Het individuele overleg over werktijden vraagt veel van leidinggevende en medewerker. Daarom is het belangrijk dat binnen de organisatie gevolgd wordt hoe dit proces verloopt. De OR is hiervoor het aangewezen orgaan. Als de OR problemen signaleert, bijvoorbeeld binnen een specifieke afdeling, dan kan de OR verbetervoorstellen doen aan het college.

Lid 13

Er zijn gemeenten waar voor inwerkingtreding van de nieuwe regels over werktijden een dagvenster gold dat op onderdelen ruimer was dan het dagvenster zoals omschreven in artikel 4:2, tweede lid. Met dagvenster wordt in dit verband bedoeld op uren/dagen waarvoor geen onregelmatigheidstoelage verstrekt wordt. Op grond van de regels over de ort en werktijden zoals deze golden op 31 december 2013 was het bijvoorbeeld mogelijk om de ambtenaar op zaterdag voor ten hoogste drie uren in te roosteren zonder aanspraak op een ort. Als de gemeente

op 31 december 2013 een werktijdenregeling met een ruimer dagvenster had en die in overeenstemming met de regels van de CAR-UWO was, dan blijft dit ruimere dagvenster ook gelden vanaf 1 januari 2014.

Paragraaf 2 Bijzondere regeling voor de werktijden

Artikel 4:3 Werkingsfeer

De bijzondere werktijdenregeling geldt voor medewerkers die geen of heel geringe zeggenschap hebben over hun werktijden; hun werktijden worden eenzijdig vastgesteld door het college. Het gaat in deze situatie in elk geval om medewerkers die in een rooster werken en geacht worden op vaste tijden hun werk te verrichten. Als de ambtenaar die valt onder de standaardregeling geen overeenstemming bereikt met zijn leidinggevende over zijn werktijden dan is de bijzondere regeling op hem van toepassing. Zijn werktijden worden dan eenzijdig vastgesteld.

Artikel 4:5 Werken op zon- en feestdagen

Lid 2

Als in het belang van de dienst op een zondag/feestdag arbeid moet worden verricht, moet de ambtenaar zo veel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de kerk te bezoeken en dient de arbeid zo beperkt mogelijk te worden gehouden. Hoe moet worden omgegaan met degene die tot een kerkgenootschap behoort dat de wekelijkse rustdag op de sabbat of de zevende dag viert, is geregeld in het vijfde lid van dit artikel.

Lid 3

Het verrichten van arbeid op de genoemde feestdagen wordt voor dit artikel gelijkgesteld aan het verrichten van arbeid op zondag.

Voor de bepaling van de hoogte van de overwerkvergoeding voor gewerkte tijd op bijvoorbeeld tweede paasdag geldt dat - op grond van artikel 3:2:1, vijfde lid, onder b, van de UWO - deze feestdag gelijk wordt gesteld aan een zondag. Voor een berekeningsvoorbeeld van de overwerkvergoeding wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 3:2:1, vijfde lid, onder a, van de UWO.

Lid 4

Voorbeelden van door het college aangewezen feestdagen zijn de carnavalsmaandag, maar ook de 5-meiviering in de jaren dat geen sprake is van de officiële lustrumviering. Dergelijke aangewezen dagen moeten in de berekening van de arbeidsduur op jaarbasis worden meegenomen. Wat het recht op overwerkvergoeding op dergelijke feestdagen betreft geldt hetzelfde als in de toelichting bij het derde lid is aangegeven. De hoogte van de overwerkvergoeding is in dit geval afhankelijk van de dag waarop de feestdag valt. Zo geldt voor de bepaling van de hoogte van de overwerkvergoeding voor gewerkte tijd op een carnavalsmaandag hetgeen in artikel 3:2:1, vijfde lid, onder a, van de UWO is geregeld ten aanzien van een "gewone" maandag.

Artikel 6:1:1

Lid 1

Dit artikellid heeft als uitgangspunt dat vakantie op verzoek van de ambtenaar wordt verleend. Anders dan hetgeen in het BW is bepaald, vervallen de aanspraken op niet opgenomen vakantiedagen niet. Mede ter voorkoming van verlofstuwmeren kan het college in de algemene regels met betrekking tot de duur van de vakantie (artikel 6:2:1, eerste lid) ook aangeven welke gedragslijnen worden gehanteerd wanneer het vakantieverlof van enig jaar niet in zijn geheel is genoten. De mogelijkheid om niet-genoten verlofuren door te schuiven naar een volgend jaar zijn beperkt tot die gevallen zoals genoemd in de artikelen 6:2:4, eerste lid en 6:2:6 UWO. In het geval dat het dienstbelang zich tegen het verlenen van vakantie verzet en hierdoor de vakantie in dat kalenderjaar geheel of gedeeltelijk niet is toegekend, wordt de niet-genoten vakantie zo veel mogelijk in het eerstvolgend kalenderjaar verleend (artikel 6:2:4, eerste lid). Wanneer vakantie niet is verleend op gronden genoemd in artikel 6:2:6 (op verzoek, wegens ziekte of herhalingsoefening militaire dienst), wordt de niet-genoten vakantie in principe toegekend in het volgend kalenderjaar. Op verzoek van de ambtenaar kunnen over het tijdstip van opname ook andere afspraken worden gemaakt.

Artikel 6:2 Opbouw (extra) vakantie-uren

Lid 1

Op grond van artikel 7 van de Europese Richtlijn 2003/88/EG 'betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeid', hebben werknemers jaarlijks recht op ten minste 4 weken vakantie met behoud van salaris, dat wil zeggen viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week. Dat betekent dat bij een 36-urige werkweek het wettelijk verlof 144 uur bedraagt.

Het aantal vakantiedagen is vermenigvuldigd met de factor 7,2. Indien de ambtenaar is ingeroosterd voor meer of minder dan 7,2 uur per dag, zal het verlof met het aantal ingeroosterde uren waarop de ambtenaar verlof wil genieten, worden verminderd.

De situatie kan zich voordoen dat een ambtenaar gedurende de weken dat hij voor 42 uren is ingeroosterd, verlof wil. Dit kost de ambtenaar relatief veel verlofuren. Daar tegenover staat dat, als de ambtenaar verlof wil in weken waarbij zijn feitelijke arbeidsduur slechts 30 uur bedraagt, het verlof slechts met relatief minder uren wordt verminderd.

Indien, als gevolg van verlof in weken met een feitelijke arbeidsduur van 42 uur, de ambtenaar bijvoorbeeld slechts weinig verlofuren resteert, kan het de ambtenaar worden toegestaan om gedurende de weken dat hem een feitelijke arbeidsduur van minder dan 36 uur is opgedragen, deze arbeidsduur te realiseren over minder dan vijf dagen waardoor de ambtenaar aaneengesloten vrije tijd kan creëren.

Lid 2

Een ambtenaar kan verzoeken in enig jaar maximaal 50,4 uur op jaarbasis (bij een volledig dienstverband) meer te werken dan de maximale arbeidsduur van 1836 uur voortvloeit.

Voor een deeltijder geldt een naar evenredigheid aantal uren als maximum.

Toekenning van dit verzoek geeft de ambtenaar recht op een gelijk aantal extra vakantie-uren. Dit verzoek dient betrokkene in vóór 1 november (tenzij anders geregeld) in het jaar voorafgaande aan het kalenderjaar waarvoor het verzoek geldt. Gelet op de samenhang met paragraaf 5 en 6 van hoofdstuk 3 ligt het voor de hand dat het college bij de toewijzing van de verzoeken rekening houdt met alle mutaties van het verlof, te weten:

- extra vakantie-uren op basis van dit artikel
- verkoop van vakantie-uren op basis van artikel 3:36;
- koop van vakantie-uren op basis van artikel 3:29 lid 1, onderdeel a..

Op basis van het totaalbeeld van de effecten van alle verzoeken kan worden bezien in hoeverre sprake is van ernstige problemen van organisatorische dan wel roostertechnische aard.

Lid 3

Van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zoals vermeld in het derde lid is in ieder geval sprake indien toekenning van het verzoek leidt tot ernstige problemen:

- a van organisatorische aard;
- b van roostertechnische aard.

Artikel 6:2:1

Lid 1

Door middel van deze lokale regeling heeft het college ten aanzien van (een groep) ambtenaren voorzien in een vermeerdering van de vakantie op grond van inschaling. Het recht op extra verlof ontstaat op het moment van bevordering.

Lid 2

In dit artikellid is aangegeven dat de basisverlofduur voor deeltijders naar rato moet worden vastgesteld. Uitgangspunt hierbij vormt de formele arbeidsduur op jaarbasis (=1816,5 uur voor een full-timer). Dit is de arbeidsduur overeenkomstig de aanstelling. De minimale duur van de vakantie voor ambtenaren met een volledige betrekking is vastgelegd in artikel 6:2 CAR. Dit betekent dat voor een deeltijder met een formele arbeidsduur van 24 uur per week het aantal verlofuren ten minste $24/36 \times 158,4 = 105,6$ uur per kalenderjaar bedraagt.

Lid 3

Dit artikellid bepaalt dat ambtenaren die op onregelmatige tijdstippen werken en ambtenaren die zich buiten de voor hun betrekking vastgestelde werktijden ter beschikking houden, aanspraak hebben op extra verlof.

Voorwaarde hierbij is wel dat het onregelmatige arbeidspatroon van de ambtenaar dan wel de evengenoemde plicht zich beschikbaar te houden, regelmatig en in belangrijke mate geldt.

Lid 4

Lid 4 geldt voor ambtenaren die gebruik maken van de in hoofdstuk 5a geregelde FPU Gemeenten. Bij gebruikmaking van de 56- of 60-jarigenregeling wordt de duur van het basisverlof naar evenredigheid verminderd. Een ambtenaar die gebruikmaakt van de 56-jarigenregeling heeft derhalve aanspraak op 4/5 van het basisverlof en een ambtenaar die gebruikmaakt van de 60-jarigenregeling heeft aanspraak op de helft van het basisverlof.

Bij hoofdstuk 5a FPU Gemeenten komen alle leeftijd- en diensttijdverlofuren vervallen.

Artikel 6:2:1:1

Door middel van deze lokale regeling heeft het college ten aanzien van (een groep) ambtenaren voorzien in een vermeerdering van de vakantie op grond volbrachte diensttijd, bereikte leeftijd dan wel beide. Per extra verlofdag dient het basisverlof voor een voltijder met 7,2 uur te worden vermeerderd. Een werknemer met bijvoorbeeld drie leeftijdverlofdagen (zie artikel 6:2:1:1) heeft derhalve 21,6 uur verlof bovenop het basisverlof van ten minste 158,4 uur per kalenderjaar. Bij een deeltijder wordt het extra aantal verlofdagen naar rato vastgesteld.

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 1995-1997 (kenmerk ARZ/507630) is het lokale overleg geadviseerd om twee leeftijdverlofdagen voor nieuw indiensttredend personeel te laten vervallen. Ook in het geval dat iemand de ene gemeentelijke werkgever verruilt voor een andere gemeentelijke werkgever vervallen deze leeftijdverlofdagen. Zie ook toelichting bij artikel 6:2:1, lid 3.

Lid 6

Het recht op de extra verlofuren zoals genoemd in artikel 6:2:1 lid 3 en artikel 6:2:1:1 lid 1 t/m 4 ontstaat per 1 januari van het kalenderjaar waarin men aan de voorwaarden voldoet, onderscheidenlijk per datum indiensttreding.

Artikel 6:2:2 Splitsing vakantieverlof

Lid 2

Ten aanzien van de mogelijkheid die de tweede volzin van dit lid aan de ambtenaar geeft om voor bepaalde gelegenheden verlof op te nemen, mag van de ambtenaar redelijkerwijs worden verwacht dat de werkgever zo vroeg mogelijk op de hoogte wordt gesteld van het voornemen om verlof op deze gronden op te nemen.

Artikel 6:2:3 Vakantieopbouw tijdens ziekte, arbeidsongeschiktheid en andere redenen van afwezigheid

Lid 1

Dit lid geeft in algemene zin aan dat de opbouw wordt verminderd naar rato van afwezigheid.

lid 2

Dit artikellid richt zich op ambtenaren die niet gedurende het gehele jaar een betrekking vervullen, bijvoorbeeld ten gevolge van non-activiteit, (on)betaald verlof of schorsing. Vermindering van de duur van de vakantie vindt plaats over het lopende kalenderjaar en eventueel over een volgend kalenderjaar

Lid 3

Afwezigheid leidt niet in alle gevallen tot vermindering van vakantie-opbouw. Dat geldt voor afwezigheid wegens bevallings- en zwangerschapsverlof en afwezigheid wegens ziekte. Dat vloeit voort de uit Europese richtlijn 2003/88/EG. De richtlijn beperkt zich tot het wettelijk verlof. In de CAR wordt echter geen onderscheid gemaakt tussen wettelijk en bovenwettelijk verlof.

Lid 4

De ambtenaar kan ook tijdens ziekte vakantieverlof opnemen. De vakantie mag zijn herstel niet belemmeren; bij twijfel kan de bedrijfsarts hierover een advies geven, een en ander zoals veelal zal zijn geregeld in het Protocol als bedoeld in artikel 7:9 lid 4 CAR.

De opgenomen vakantie wordt in mindering gebracht van het verlofsaldo. Op grond van artikel 6:1 wordt gedurende de vakantie de bezoldiging doorbetaald zonder de korting die eventueel al geldt gezien de duur van de ziekte. In het geval waarin de ambtenaar in het kader van een medische behandeling of therapie elders moet verblijven wordt geen vakantieverlof afgeschreven.

Lid 5

Voor vakantie-uren die niet zijn opgenomen bij ontslag krijgt de ambtenaar een vergoeding. Het uurloon bedraagt 1/156 van het – voor deeltijders naar een volledige dienstbetrekking herrekenend – salaris van de ambtenaar per maand (artikel 1:1, eerste lid, sub o van de CAR). Het salaris is het bedrag van de schaal dat op de ambtenaar van toepassing is op het moment dat het ontslag wordt verleend of, indien voor de betrekking een vast bedrag geldt, dit bedrag (zie artikel 3:1, tweede lid onder b CAR).

Artikel 6:2:4

Lid 1

Dit artikellid regelt dat de toekenning van de niet-verleende vakantie om redenen van dienstbelang niet op de lange baan wordt geschoven. De vakantie dient uiterlijk voor het einde van het tweede volgend kalenderjaar te worden verleend. Dit betekent echter niet dat de vakantie na twee jaar is verjaard.

Artikel 6:2:5

Lid 1

Dit artikellid bepaalt dat indien op een bepaalde werkdag slechts gedeeltelijk vakantie wordt genoten omdat de verleende vakantie wordt ingetrokken, de genoten vakantie-uren als niet verleend worden beschouwd.

Lid 2

Alleen de geldelijke schade ten gevolge van het intrekken van vakantie wordt vergoed, er vindt derhalve geen vergoeding plaats van immateriële schade.

Bij geldelijke schade kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de huur van een vakantiehuisje dat niet betrokken kan worden of de kosten van vliegtickets waar geen gebruik van gemaakt kan worden.

Artikel 6:2:6

Lid 1

Het op een van de in dit lid genoemde gronden niet genoten verlof wordt in een volgend kalenderjaar verleend, tenzij het belang van de dienst of de belangen van de andere ambtenaren zich daartegen verzetten. Doet zich de situatie niet of niet langer voor, dan kan het nog niet genoten verlof worden geëffectueerd met inachtneming van de beperking zoals verwoord in lid 3. Deze bepaling geeft overigens niet de bevoegdheid niet opgenomen verlofuren te schrappen (met uitzondering van het bepaalde in artikel 6:2:3, tweede lid). Het is mogelijk dat een ambtenaar gedurende zijn ziekte een bepaalde tijd doorbrengt buiten zijn woonplaats, zonder dat daartegen uit medisch oogpunt bezwaren bestaan of omdat men daarvan verwacht dat dit een heilzame uitwerking zal hebben.

Als voorwaarde kan worden gesteld dat de ambtenaar moet kunnen aantonen, bijvoorbeeld door middel van een verklaring van de behandelend of controlerend arts, dat hij gedurende die periode nog niet genezen was en dat er uit medisch oogpunt geen bezwaren bestonden tegen zijn afwezigheid dan wel dat er een heilzame uitwerking werd verwacht.

Er wordt tijdens deze periode geen verlof opgenomen. Gedurende ziekte geniet de ambtenaar namelijk ziekteverlof gedurende welke niet nog eens verlof uit andere hoofde kan worden opgenomen.

Indien de ambtenaar wegens ziekte slechts een gedeelte van zijn arbeid kan verrichten en vakantie opneemt, geldt artikel 6:2:3, vierde lid.

Indien het aantal naar een volgend kalenderjaar over te boeken verlofuren slechts een gering aantal betreft – het college dient dan in een besluit te bepalen hoeveel – kan een verzoek tot overboeking achterwege blijven. Het overboeken geschiedt dan automatisch. Daarbij kan het college tevens stipuleren dat dit aantal verlofdagen vóór een bepaalde datum moet worden opgenomen. Het spreekt vanzelf dat over een dergelijke nadere regelgeving plaatselijk overleg dient te worden gevoerd.

Lid 2

Dit artikellid heeft betrekking op situaties dat de ambtenaar ziek wordt tijdens zijn vakantie. Het aannemelijk maken kan bestaan uit het overleggen van een verklaring van een arts of van een op verleende geneeskundige hulp betrekking hebbende rekening. De ambtenaar moet zich zo spoedig mogelijk ziek melden. Indien het onmogelijk is dit bij aanvang van de ziekte te doen, is het voldoende dat hij achteraf aantoont dat hij ziek was.

Lid 3

Dit artikellid vormt een beperking op de mogelijkheid van het opnemen van het op grond van lid 1 naar een volgend kalenderjaar overgeboekt vakantieverlof. Een ambtenaar met bijvoorbeeld recht op 144 uren vakantieverlof kan, wanneer op zijn verzoek dit verlof in zijn geheel wordt overgeboekt naar een volgend kalenderjaar, nooit meer dan $1,5 \times 144 = 216$ uur verlof opnemen (tenzij op verzoek van de ambtenaar uitdrukkelijk anders is beslist). De dan nog resterende verlofuren worden vervolgens naar het volgende kalenderjaar doorgeschoven.

Artikel 6:2a Vervaltermijn wettelijk verlof

Lid 1

Het wettelijk verlof is primair bedoeld ter recuperatie in het jaar waarin het wordt opgebouwd. Niettemin zullen er situaties zijn waarin het wettelijk verlof in enig jaar niet geheel kan worden opgenomen. Daarom geldt een vervaltermijn van 12 maanden.

Als een ambtenaar te ziek is om verlof op te nemen, bijvoorbeeld omdat hij in een ziekenhuis moet verblijven, geldt deze termijn niet. Vanzelfsprekend zal in onderling overleg tussen college en ambtenaar na herstel een plan worden gemaakt hoe om te gaan met het resterende wettelijk verlof.

Lid 2

Als een ambtenaar een langere verlofperiode wil opnemen, bijvoorbeeld voor een loopbaanverlof (sabbatical) en daarvoor ook wettelijk verlof wil inzetten, kan hij het college vragen om af te zien van de vervaltermijn. Het college en de ambtenaar maken in onderling overleg hierover afspraken op basis van een onderbouwd schriftelijk verzoek van de ambtenaar.

Artikel 6:2b Verjaringstermijn bovenwettelijk verlof

Het totale saldo verlofuren waarover de ambtenaar op 31 december 2014 beschikt, wordt beschouwd als bovenwettelijk verlof. Vanwege de gewijzigde regels rond opbouw en opname van verlof - analoog aan hoe dit in het Burgerlijk Wetboek is geregeld - is het van belang om een duidelijk onderscheid te maken tussen de civielrechtelijke begrippen "vervallen" en "verjaren" die hierop van toepassing zijn.

Bij verval komt het recht op verlof onherroepelijk te vervallen door het verstrijken van een termijn. De uitzonderingen daarop zijn geregeld in artikel 6:2a eerste lid.

Bij verjaring komt het verlof in beginsel ook te vervallen na het verstrijken van de termijn, maar kan dit door middel van een schriftelijke verklaring van de rechthebbende medewerker worden 'gestuit'. De strekking van deze verklaring moet zijn dat betrokkene de beschikking wil houden over het verlof dat dreigt te verjaren. Het gevolg van stuiten is dat een nieuwe verjaringstermijn gaat lopen en de medewerker zijn aanspraak op het verlof behoudt. Dit laatste wil overigens niet zeggen dat hij er ook altijd over kan 'beschikken' zoals geregeld in artikel 6:2:6, derde lid, UWO.

Artikel 6:4 Buitengewoon verlof

Lid 1

Het kraamverlof, calamiteiten en ander kortverzuimverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). De Wazo is per 1 december 2001 in werking getreden (Stb. 2001, 567) en is van toepassing op werknemers en ambtenaren. Het doel van de Wazo is werknemers en ambtenaren in de gelegenheid te stellen om betaald werk te combineren met zorgtaken. In de Wazo zijn daarom regels gesteld omtrent diverse vormen van verlof, zoals calamiteiten- en kort verzuimverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, verlof bij adoptie en pleegzorg, kraamverlof, ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof. De bepalingen van de Wazo zijn niet opgenomen in de CAR en de UWO; dit is niet nodig omdat de wet rechtstreeks van toepassing is op gemeenteambtenaren. In de CAR en de UWO zijn alleen die aangelegenheden geregeld die afwijken van de wet of aanvullende aanspraken bieden. Incidenteel is omwille van de leesbaarheid van de regeling een bepaling uit de Wazo overgenomen. De bepalingen in de Wazo m.b.t. het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565). Bij die gelegenheid is de in de wet opgenomen opsomming van situaties op grond waarvan calamiteiten- of kort verzuim verlof kan worden toegekend, verruimd. Daarbij gaat het om de introductie van het criterium 'onvoorzienbaarheid' en de toevoeging van spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd te plannen arts- of ziekenhuisbezoek – of de noodzakelijke begeleiding daarbij

– als reden voor het toekennen van verlof. Het calamiteiten-, kort verzuim- en kraamverlof is geregeld in de artikelen 4:1 t/m 4:7 Wazo.

Kraamverlof

Met ingang van 1 januari 2015 is ook in de Wazo geregeld dat het kraamverlof kan worden uitgebreid met drie dagen, door een ‘voorschot’ te nemen op het (onbetaald of betaald) ouderschapsverlof. Eén en ander is geregeld in artikel 6:5 lid 4 Wazo.

Artikel 6:4:1

Onder huwelijksdag wordt verstaan de dag dat het burgerlijk huwelijk wordt voltrokken.

Artikel 6:4:1a Langdurend zorgverlof

Algemeen

Het langdurend zorgverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo met betrekking tot het langdurend zorgverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 juli 2015 (Stb. 2014, 565). Daarbij is de kring van personen ten behoeve waarvan kort – en langdurend zorgverlof kan worden opgenomen verruimd met bloedverwanten in de eerste en tweede graad, huisgenoten en andere personen uit de sociale omgeving. Behalve in het geval van een levensbedreigende ziekte kan er ook langdurend zorgverlof worden toegekend t.b.v. de noodzakelijke verzorging bij ziekte of hulpbehoevendheid. Het langdurend zorgverlof is geregeld in de artikelen 5:9 tot en met 5:16 Wazo.

Lid 1

Het wettelijk recht op langdurend zorgverlof is onbetaald. In dit lid is geregeld dat de ambtenaar recht heeft op doorbetaling van 50% van zijn bezoldiging over de uren dat hij langdurend zorgverlof geniet.

Artikel 6:4:2

Lid 2

Zie lid 5 ten aanzien van het maximum van het verlof. Deelname aan een staking valt niet onder het begrip algemene vergadering. In dat geval bestaat er dan ook geen recht op vakbondsverlof (advies CvA d.d. 14 juni 2005).

Lid 3

Dit artikel biedt de mogelijkheid om aan ‘kaderleden’ van de vakverenigingen van ambtenaren verloffaciliteiten te verlenen. De vakverenigingen zelf bepalen wie er kaderlid is. Om van de verloffaciliteiten gebruik te kunnen maken, is het dus noodzakelijk dat de ambtenaar door de bond waarbij hij is aangesloten aangewezen is als kaderlid. De werkgever kan verlangen dat door middel van verslagen of uitnodigingen verantwoording wordt afgelegd over het verlof.

Er is een maximum verbonden aan het verlof, zie ook lid 4 en 5. Deelname aan een staking is niet te beschouwen als een bestuurlijke of vertegenwoordigende activiteit. In dat geval is er dus geen recht op vakbondsverlof (advies CvA d.d. 14 juni 2005).

Vakbondsconsulenten zijn ambtenaren die daartoe zijn aangewezen door een vakvereniging en die binnen de gemeente medewerkers bijstaan in individuele aangelegenheden.

Arbeidsvoorwaardenadviseurs zijn ambtenaren die daartoe zijn aangewezen door een vakvereniging en onder andere GO-leden adviseren binnen de eigen of een andere organisatie in de regio, conform artikel 12:2:7 lid 3.

Lid 7

Er wordt alleen verlof verleend voor de voorvergadering en de vergadering zelf. Voor de voorbereiding van de vergadering en werkzaamheden ten gevolge van de vergadering wordt geen verlof verleend.

Aangezien het hier een regeling betreft met maximaanspraken, zal het nodig zijn dat in goed overleg met de vakorganisaties plaatselijk in de uitvoeringsregeling inhoud wordt gegeven aan het verlenen van het bijzonder verlof. Hierbij ligt het in de rede dat rekening wordt gehouden met de lokale omstandigheden, zoals de gemeentegrootte, de personeelsbezetting, het aantal in de vakorganisaties actieve leden etc. Een nadere regeling kan bijvoorbeeld voorkomen dat steeds (terecht of onterecht) bijzonder verlof wordt geweigerd op grond van het dienstbelang.

Artikel 6:4:3 Kortdurend zorgverlof

Algemeen.

Het kortdurend zorgverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg. Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo m.b.t. het kortdurend zorgverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 juli 2015 (Stb. 2014, 565), waarbij de kring van personen t.b.v. waarvan kortdurend zorgverlof kan worden opgenomen is verruimd met bloedverwanten in de eerste en tweede graad, huisgenoten en andere personen uit de sociale omgeving. Het kortdurend zorgverlof is geregeld in de artikelen 5:1 tot en met 5:8, 5:15 en 5:16 Wazo

Samenloop met andere verlofvormen

De wetgever heeft het noodzakelijk geacht om een regeling te treffen over samenloop tussen de diverse verlofvormen. Het is immers mogelijk dat een situatie zowel voldoet aan de voorwaarden voor calamiteitenverlof, als aan de voorwaarden voor kortdurend zorgverlof. In dat geval zou het voor de ambtenaar aantrekkelijk kunnen zijn om voor calamiteitenverlof te kiezen omdat dit verlof verleend wordt met behoud van de volledige bezoldiging. In artikel 5:8 Wazo is daarom bepaald dat indien zowel is voldaan aan de voorwaarden voor het calamiteitenverlof, als aan de voorwaarden voor het kortdurend zorgverlof, het calamiteitenverlof na één dag eindigt.

Lid 1

In het eerste lid is bepaald dat een ambtenaar met een volledige betrekking ten hoogste 72 uur zorgverlof per jaar kan opnemen. Dit betekent dat ook de ambtenaar wiens aanstelling op grond van artikel 2:7a verruimd is naar maximaal 40 uur per week maximaal 72 uur per kalenderjaar zorgverlof kan opnemen.

Lid 2

In het tweede lid is bepaald dat het recht op kortdurend zorgverlof van de ambtenaar met een betrekkingssom van minder dan 36 uur per week, naar evenredigheid wordt verminderd.

Lid 3 en 4

In de leden 3 en 4 is geregeld dat het kortdurend zorgverlof voor de helft voor rekening van de ambtenaar en voor de andere helft voor rekening van de werkgever komt. Voor de verrekening van het verlof kan worden gedacht aan de inlevering van regulier verlof. Ook kan de mogelijkheid worden geboden om het verlof op een later moment in te halen. Het college bepaalt in overleg met de ambtenaar hoe de verrekening van het verlof zal plaatsvinden.

Artikel 6:4:4 Non-activiteit

Lid 1

Ten aanzien van afdracht van pensioen-, vut- en AAOP-premies zijn afspraken gemaakt in artikel 3, lid 7, onderdeel a, van de Pensioenovereenkomst van 15 maart 1995 tussen de minister van Binnenlandse Zaken en de centrales van overheidspersoneel. Wanneer volledig politiek verlof wordt genoten, vindt geen pensioenopbouw plaats vanuit het ambtenaarschap. Wethouders, gedeputeerden of hoogheemraden bouwen bij het overheidsorgaan waar zij zijn benoemd een pensioen op basis van de Algemene pensioenwet politiek ambtsdragers (Appa). De vut- en AAOP-premies blijven verschuldigd. Echter, op grond van de Pensioenovereenkomst blijft de verdeling van het verhaal ongewijzigd: de werkgever draagt de lasten van het werkgeversdeel, maar hij kan het werknemersdeel wel verhalen op de ambtenaar.

Ten aanzien van IZA dient te worden opgemerkt dat in artikel 9, de leden 3 en 4 van de IZA-regeling, uitkeringen krachtens de regeling kunnen worden gedaan mits het gemeentebestuur dit verzoekt en de belanghebbende de door hem verschuldigde premie bij vooruitbetaling betaalt. De gemeente kan dit als voorwaarde stellen voor het genieten van buitengewoon verlof.

Artikel 6:4:4:1 Buitengewoon verlof bij bekleding politieke ambten

Zie toelichting onder 6:4:4.

Artikel 6:4:4:5 Kermisverlof

Deze uren zijn reeds verdisconteerd in het totaal aantal te werken uren op jaarbasis, in het kader van de werktijdenregeling (zie toelichting bij art. 1:1:1 . (NB. Dit betekent dus dat deze uren niet ook nog kunnen worden bijgeschreven op de verlofkaart!)

Artikel 6:4:5 Overige redenen buitengewoon verlof

Het is aan de gemeente om invulling te geven aan dit artikel. Dit is in Tilburg gebeurd door invoering van:

- artikel 6:4:4:2 (buitengewoon verlof jeugd- en jongerenwerk) en
- artikel 6:4:4:3 (buitengewoon verlof begeleiden zieken/gehandicapten).

Het verlof kan met behoud van gehele of gedeeltelijke bezoldiging worden verleend. Wanneer er sprake is van een gedeeltelijke doorbetaling van de bezoldiging kan het inkomen worden aangevuld met het opgebouwde spaartegoed uit de levensloopregeling. De voorwaarden hiervoor zijn opgenomen in hoofdstuk 6a.

Artikel 6:4:5a

Lid 2

Ten aanzien van de afdracht van pensioen- en uitkeringen tijdens het verlof zoals bedoeld in het eerste lid wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:10, vierde lid.

Artikel 6:5 Ouderschapsverlof

Algemeen

Het ouderschapsverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). Voor een inleidende toelichting op de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting op artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo met betrekking tot het ouderschapsverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565). Daarbij zijn zowel de eis dat men een jaar in dienst van de werkgever moet zijn, als de regels met betrekking tot de wijze waarop het verlof kan worden opgenomen, komen te vervallen. Een andere belangrijke wijziging betreft het recht om – behoudens een zwaarwegend dienstbelang aan de kant van de werkgever – een eenmaal toegekend recht op ouderschapsverlof te onderbreken of op te schorten (artikel 6:6 lid 2 Wazo).

Het ouderschapsverlof is geregeld in de artikelen 6:1 tot en met 6:10 Wazo.

In dit artikel is opgenomen dat een ambtenaar die ouderschapsverlof geniet op grond van de Wazo, recht heeft op een gedeeltelijke doorbetaling van zijn bezoldiging over ten hoogste 13 maal de formele arbeidsduur per week. Deze regeling geldt voor die gemeenten waarin lokaal een regeling betaald ouderschapsverlof vastgesteld is of wordt.

Lid 1 en 2

De ambtenaar die werkzaam is bij een gemeente met een regeling betaald ouderschapsverlof en die op grond van de Wazo ouderschapsverlof opneemt, heeft recht op doorbetaling van een percentage van zijn bezoldiging over dit verlof, gedurende ten hoogste 13 maal de formele arbeidsduur per week. De doorbetaling bedraagt het in het tweede lid aangegeven percentage van de bezoldiging.

Lid 5

Een ambtenaar kan op grond van onvoorziene omstandigheden verzoeken het aangevraagde ouderschapsverlof niet op te nemen dan wel niet voort te zetten (artikel 6:6 Wazo). Het college kan een dergelijk verzoek afwijzen als een zwaarwegend dienstbelang zich hiertegen verzet. Als een dergelijk verzoek wordt gehonoreerd heeft dit tot gevolg dat het niet genoten ouderschapsverlof op een later moment kan worden opgenomen, zolang aan de voorwaarden daarvan wordt voldaan. Aan een dergelijk verzoek hoeft het college niet eerder gevolg te worden gegeven dan vier weken na het verzoek.

Artikel 6:5:4 Opbouw vakantie

De korting van vakantieverlof vindt gedurende het ouderschapsverlof plaats overeenkomstig de omvang en de duur van dit verlof. Geniet de ambtenaar bijvoorbeeld ouderschapsverlof gedurende zes maanden voor de helft van zijn arbeidsduur en loopt het verlof van 1 mei tot 1 november, dan heeft betrokkene tot en met april recht op volledig verlof (4/12 x verlofaanspraak op jaarbasis), van mei tot november een halve verlofopbouw (6/12 x verlofaanspraak op jaarbasis x 0,5) en in november en december weer een gehele verlofopbouw (2/12 x verlofaanspraak op jaarbasis).

Artikel 6:5:5 Terugbetaling

Lid 1

De terugbetaling van de bezoldiging betreft de bezoldiging die is betaald over de uren dat de ambtenaar het betaald ouderschapsverlof heeft genoten. Dit geldt alleen bij ontslag op grond van artikel 8:1 (ontslag op verzoek) en artikel 8:13 (ontslag als disciplinaire straf).

Als een ambtenaar het ouderschapsverlof opdeelt in meerdere perioden moet voor de toepassing van artikel 6:5:5 eerste lid, elke periode worden beschouwd als een afzonderlijk deel.

Voorbeeld

De ambtenaar heeft het ouderschapsverlof opgedeeld. Van 1-01-2001 tot 1-04-2001 heeft hij ouderschapsverlof opgenomen voor de helft van zijn betrekking. Van 1-01-2002 tot 1-04-2002 heeft hij nogmaals ouderschapsverlof opgenomen voor de helft van zijn betrekking. Op 1-05-2002 wordt hij op eigen verzoek ontslagen. De terugbetalingsverplichting geldt dan niet voor de eerste periode van ouderschapsverlof maar wel voor de tweede periode van ouderschapsverlof.

Lid 2

Een uitzondering op de regel van terugbetaling bij ontslag op verzoek, geldt indien de ambtenaar bij een andere gemeente gaat werken of indien er recht bestaat op een uitkering wegens het volgen van de echtgenoot die door geheel buiten hem of haar liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet veranderen.

Onder het regime van de Werkloosheidswet is het mogelijk dat een uitkering wordt verstrekt bij werkloosheid die ontstaan is doordat de ambtenaar ontslag heeft gevraagd omdat hij de echtgenoot of geregistreerde partner volgt, die door geheel buiten hem liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet wijzigen. Als dit het geval is en een WW-uitkering wordt verstrekt, wordt geen terugbetaling van het ouderschapsverlof gevorderd.

Lid 3

Onder het aanvaarden van een betrekking voor minder uren dan hij direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof vervulde, wordt mede begrepen een verzoek om vermindering van arbeidsduur. Sinds 1 januari 2001 moet dit worden vormgegeven door middel van een besluit tot gedeeltelijk ontslag. Een en ander is geregeld in artikel 8:1, tweede lid, en in artikel 8:17.

Voorbeeld

Een ambtenaar heeft ouderschapsverlof opgenomen voor de helft van zijn betrekking. Zijn aanstelling bedraagt 36 uur en zijn feitelijke arbeidsduur bedraagt gedurende het ouderschapsverlof 18 uur. Deze ambtenaar wordt bezoldigd volgens schaal 8.

De ambtenaar verzoekt binnen drie maanden na afloop van het ouderschapsverlof om zes uur per week minder te mogen werken. Zijn aanstelling wordt daarop teruggebracht tot 30 uur per week. Betrokkene zal, voor die uren waarmee zijn aanstelling wordt verminderd, de bezoldiging die hij genoot over de arbeidsduur waarvoor het ouderschapsverlof gold, dienen terug te betalen. In dit voorbeeld betekent dit dat betrokkene over zes uur bezoldiging dient terug te betalen; dus 6 uur x 26 weken x 50% bezoldiging.

Indien er ouderschapsverlof wordt opgenomen voor vier uur per week en de aanstelling wordt binnen drie maanden na afloop van het ouderschapsverlof op verzoek van betrokkene met zes uur verminderd, geldt dat de bezoldiging die hij genoot over de vier uur ouderschapsverlof terugbetaald dient te worden; dus 4 uur x 26 weken x 50% bezoldiging.

Lid 4

Ingevolge het bepaalde in dit lid dient de ambtenaar die ouderschapsverlof gaat genieten, zich schriftelijk akkoord te verklaren met de terugbetalingsverplichting in de gevallen zoals deze in de vorige leden zijn genoemd.

Artikel 6:6 Financiering loopbaanonderbreking

Op grond van hoofdstuk 7 van de Waz kan de ambtenaar die in het kader van zorg of educatie verlof opneemt en vervangen wordt door een uitkeringsgerechtigde, in aanmerking komen voor loopbaanonderbrekingsfinanciering. De Waz geeft alleen regels rond de financiering van dit verlof, maar bevat niet het recht op verlof zelf. Zo bevat artikel 6:6 ook alleen de regels rond de financiering van het verlof. Het recht op verlof bestaat op grond van de rechtspositieregeling. De gemeente kan in principe iedere grond voor verlof toepassen. Verlof op grond van 6:4:1 lid 1 onder a kan toegepast worden, maar ook artikel 6:4:5 kan gebruikt worden.

Als iemand verlof geniet wegens zorg of educatie kan daarvoor op grond van de Waz recht op financiering ontstaan. Hiervoor moet niet alleen de verlofnemer, maar ook de werkgever aan een aantal voorwaarden voldoen die worden genoemd in hoofdstuk 7 van de Waz. Het artikel op grond waarvan verlof is verleend zal

een rol spelen, maar is niet alles-bepalend voor de financiering op grond van de Wazo. Als financiering wordt verleend, kan dit ertoe leiden dat de ambtenaar (gedeeltelijk) doorbetaald wordt tijdens het verlof en tegelijkertijd loopbaanonderbrekingsfinanciering ontvangt. Artikel 6:6 regelt de samenloop tussen de twee financieringen van verlof.

Om voor financiering in aanmerking te komen zal de ambtenaar een aanvraag moeten indienen bij het UWV. De financiering kan via de werkgever lopen indien de werkgever het UWV daarom verzoekt.

Artikel 6:7 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Algemeen

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo m.b.t. het zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565). Daarbij is geregeld dat bij ziekenhuisopname van de baby het bevallingsverlof wordt verlengd, en dat bij overlijden van de moeder het resterende bevallingsverlof overgaat naar de partner. Verder kan het bevallingsverlof vanaf de 6e week na de bevalling gespreid worden opgenomen. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof is geregeld in de artikelen 3:1 t/m 3:1a, 3:3,3:4, 3:5, 3:7, 3:10, 3:11, 3:13, 3:14 en 3:29 Wazo. Uit het gelijke behandelingsrecht vloeit voort dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet mag worden aangemerkt als ziekte. In dit artikel is geregeld dat de vrouwelijke ambtenaar tijdens haar zwangerschaps- en bevallingsverlof recht heeft op doorbetaling van haar volledige bezoldiging.

Lid 1 en 2

De vrouwelijke ambtenaar heeft recht op volledige doorbetaling van de volledige bezoldiging. Vrouwelijke ambtenaren hebben gedurende de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof aanspraak op een uitkering (artikel 3:7 lid 1 Wazo). De hoogte van de uitkering in geval van zwangerschap en bevalling bedraagt 100% van het voor de ambtenaar geldende dagloon met een vastgesteld maximum (artikel 3:13 Wazo). Het bedrag van deze uitkering wordt in mindering gebracht op de bezoldiging, waarop de betrokken ambtenaar recht heeft.

Lid 3 en 4

De werkgever dient ten tijde van het zwangerschaps- en bevallingsverlof de bezoldiging door te betalen. De vrouwelijke ambtenaar moet tijdig aan de werkgever de informatie overleggen die de werkgever nodig heeft voor het ontvangen van de uitkering op grond van de Wazo (artikel 3:11 Wazo). Als vanwege schuld of toedoen van de ambtenaar geen uitkering wordt verstrekt kan dit geheel of gedeeltelijk in mindering worden gebracht op de bezoldiging. Er wordt dan een fictieve uitkering ter hoogte van 100% van het dagloon in mindering gebracht. Om verrekening van de bezoldiging met de uitkering wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof praktisch mogelijk te maken, is de ambtenaar verplicht mee te werken aan de uitbetaling van de Wazo-uitkering door het UWV aan de gemeentelijke werkgever.

Ziekte voor zwangerschapsverlof

Er kan sprake zijn van een situatie dat de vrouwelijke ambtenaar een bepaalde periode voor ingang van haar zwangerschapsverlof haar werkzaamheden niet kan verrichten wegens gehele of gedeeltelijke ziekte. Voor zover deze ziekte plaatsvindt vanaf zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum, wordt deze ziekte aangemerkt als zwangerschapsverlof, ongeacht de keuze van de vrouwelijke ambtenaar ten aanzien van de duur van het zwangerschapsverlof (artikel 3:1 lid 4 Wazo). Dit kan betekenen dat het zwangerschapsverlof langer duurt dan van tevoren was gekozen. De periode van het bevallingsverlof wordt in dat geval evenredig verkort.

Bij deze samenloop van zwangerschapsverlof en ziekte doet het niet ter zake of een medewerker geheel of gedeeltelijk ziek is. Ook bij gedeeltelijke ziekte wordt het zwangerschapsverlof geacht in te gaan. Duidelijk is dan wel dat de vrouwelijke ambtenaar, die gedeeltelijk ziek is, vanaf zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum niet meer hoeft te werken.

Artikel 6:8 Adoptie- en pleegzorgverlof

Algemeen

Het adoptie- en pleegzorgverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo m.b.t. het adoptie- en pleegzorgverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565), Daarbij is geregeld

dat het verlof flexibeler kan worden opgenomen binnen een ruimere periode van 26 weken. Het adoptie- en pleegzorgverlof is geregeld in de artikelen 3:2 t/m 3:7, 3:9, 3:12, 3:13, 3:14 en 3:29 Wazo.

Lid 2, 3 en 4

Er bestaat aanspraak op volledige loondoorbetaling, daarom wordt de uitkering aangevraagd via de werkgever. De werkgever vraagt uiterlijk twee weken voor de datum van ingang van het verlof een uitkering bij het UWV aan (artikel 3:11 lid 2). De uitkering wordt gestort op rekening van de werkgever en de werkgever betaalt de volledige bezoldiging door. De ambtenaar verleent op verzoek van de werkgever alle medewerking aan het via de werkgever tot uitbetaling laten komen van de uitkering ter zake het adoptie- en pleegzorgverlof. Wanneer een ambtenaar geen volledige medewerking verleent ten aanzien van de aanvraag van de uitkering kan dit leiden tot een korting op de bezoldiging.

Lid 5

Het tijdvak waarover adoptie- en pleegzorgverlof wordt genoten, schort de termijn van 6 maanden van artikel 7:3 gedurende welke termijn het recht bestaat op doorbetaling van de volledige bezoldiging niet op. Dit betekent dat indien een ambtenaar ziek is en tijdens de ziekte adoptie- en pleegzorgverlof geniet, het verlof onderdeel uitmaakt van de termijn van 6 maanden.

Samenloop adoptie- en pleegzorgverlof met zwangerschaps- en bevallingsverlof Wanneer een vrouw over dezelfde periode zowel recht heeft op een uitkering in verband met zwangerschap en bevallingsverlof als op een uitkering in verband met adoptie of pleegzorg, vervalt de uitkering voor adoptie of pleegzorg. Wanneer een werknemer in een zelfde periode zowel recht heeft op een uitkering in verband met adoptie als op een uitkering in verband met pleegzorg krijgt de werknemer de uitkering in verband met pleegzorg evenmin uitbetaald. Er is dus in de wet een hiërarchie aangebracht tussen de verschillende uitkeringsrechten in het geval zij samenlopen (artikel 3:29 Wazo).

Artikel 6:9` Onbetaald verlof onder meer t.b.v. de gemeentelijke levensloopregeling

Lid 1

De periode van verlof voor een ambtenaar bedraagt minimaal 1 maand en maximaal 18 maanden. Voor de maximale duur van het verlof is aansluiting gezocht bij de sociale zekerheidswetgeving. In deze wetgeving is bepaald dat het normale voor ingang van het verlof geldende arbeidspatroon uitgangspunt blijft voor de vaststelling van het recht op een uitkering, mits het verlof niet langer duurt dan 18 maanden.

Indien de ambtenaar heeft deelgenomen aan de levensloopregeling van hoofdstuk 6a CAR kan hij gedurende deze periode van onbetaald verlof beschikken over zijn levenslooptegoed. Voor meer informatie over de opname van het levenslooptegoed wordt verwezen naar artikel 6a:9 CAR en de toelichting op dit artikel. Na afloop van het verlof keert de ambtenaar terug in de functie die hij voor aanvang van dat verlof vervulde tenzij er zwaarwegende omstandigheden zijn aan te voeren die terugkeer naar deze functie belemmeren.

Lid 3

Als college en ambtenaar beiden wensen af te wijken van de voorwaarden zoals die worden genoemd in het eerste en tweede lid, is dat op basis van dit artikellid mogelijk. Er kan hierbij bijvoorbeeld worden gedacht aan het toekennen van verlof dat korter dan een maand duurt.

Lid 5

De termijn van drie maanden sluit aan bij de termijn die geldt voor het beschikken over het levenslooptegoed (artikel 6a:9, tweede lid CAR). De aanvraag voor het gebruik maken van het levenslooptegoed en het verzoek om onbetaald verlof kan tegelijkertijd plaatsvinden. Er kan uiteindelijk slechts tot uitkering van het levenslooptegoed worden overgegaan wanneer het verlof wordt toegekend.

Het verzoek van de ambtenaar wordt ingewilligd tenzij dienstbelang zich daartegen verzet. Hiervan is onder meer sprake indien honorering van het verzoek zou leiden tot een dusdanige kleine aanstelling dat dit leidt tot bijvoorbeeld roostertechnische problemen.

Indien het verzoek van de ambtenaar niet ingewilligd kan worden, komen partijen in onderling overleg tot een oplossing die zoveel mogelijk recht doet aan de belangen van de ambtenaar.

Lid 7

Dit artikellid houdt niet in dat het college het verlof automatisch intrekt wanneer een ambtenaar betaalde arbeid verricht over de uren dat hij onbetaald verlof geniet. Het biedt het college enkel de mogelijkheid. In

sommige gevallen is het denkbaar dat ook de werkgever een belang heeft bij of geen nadeel ondervindt van betaalde activiteiten van de ambtenaar.

Lid 9

Onbetaald verlof ten behoeve van vervroegde uittreding van een periode van drie jaar direct voorafgaand aan pensionering kan slechts worden geweigerd als een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich daartegen verzet. Het college mag dit argument niet lichtvaardig gebruiken. Het dienstbelang van de werkgever dient zodanig zwaarwegend te zijn dat het belang van de ambtenaar daarvoor naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid dient te wijken.

Van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is in ieder geval sprake indien toewijzing van het verzoek leidt tot ernstige problemen:

- a voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
- b op het gebied van veiligheid, of
- c van roostertechnische aard.

Artikel 6:10 Aanspraken tijdens het verlof

Lid 1

In het eerste lid is geregeld dat over de opgenomen uren van onbetaald verlof geen opbouw van vakantie-uren plaatsvindt.

Omdat een eventuele maandelijkse uitkering van het levenslooptegedeel van artikel 6a:9 CAR niet kan worden aangemerkt als salaris noch als bezoldiging vindt over de opgenomen uren van onbetaald verlof ook geen opbouw van het IKB plaats.

Lid 2

De ambtenaar heeft gedurende de periode van verlof geen recht op uitkeringen, tegemoetkomingen, toeslagen, toelagen en (kosten)vergoedingen. Hierbij moet ook gedacht worden aan een kinderopvangvergoeding, kostenvergoeding en een verstrekking in natura zoals bijvoorbeeld een telefoon. Het college draagt zorg voor de aanpassing van de lokale regelingen op dit punt.

Opname van het onbetaalde verlof heeft geen gevolgen voor de uitkeringsrechten van de ambtenaar na de periode van verlof. In de sociale zekerheidswetgeving is immers bepaald dat het normale voor ingang van het verlof geldende arbeidspatroon uitgangspunt blijft voor de vaststelling van het recht op een uitkering, mits het verlof niet langer duurt dan 18 maanden.

Dit artikellid bepaalt dat de ambtenaar geen recht heeft op uitkeringen, tegemoetkomingen, toeslagen, toelagen en (kosten)vergoedingen. Echter wanneer het college gedurende de periode van onbetaald verlof van de ambtenaar een vergoeding voor bijvoorbeeld het volgen van een studie of een opleiding wil verstrekken dan sluit dit artikellid dat niet uit.

Lid 4

Het vierde lid regelt dat de ambtenaar de pensioen- en FPU-premies in de situatie van onbetaald verlof voor zijn eigen rekening neemt. De ambtenaar betaalt zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel. Het college draagt zorg voor de afdracht van de premies maar verhaalt deze afdracht gedurende de gehele periode van verlof op de ambtenaar. Enkel wanneer het verlof slechts een periode van maximaal drie maanden behelst, geldt dit niet. Dan betaalt de ambtenaar enkel het werknemersdeel, het werkgeversdeel wordt bij verlof van maximaal drie maanden door het college betaald. Bij deeltijdverlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld.

De mate van opbouw van pensioen tijdens onbetaald verlof is geregeld in het pensioenreglement. Artikel 6:10, vierde lid, regelt de premieverdeling tussen het college en de ambtenaar. Hieronder wordt aangegeven in welke mate pensioen wordt opgebouwd, hoe de premieverdeling is geregeld en hoe het college de premie moet verhalen op de ambtenaar.

1) Pensioen opbouwen

Onbetaald verlof zonder levenslooptuitkering

Bij onbetaald verlof zonder levenslooptuitkering vindt gedurende de gehele verlofperiode de pensioenopbouw plaats alsof er geen sprake van verlof is (artikel 16.6 van het pensioenreglement). De ambtenaar blijft dus ongewijzigd pensioen opbouwen.

Onbetaald verlof met levenslooptuitkering

- Als de levenslooptuitkering hoger of gelijk is aan 70% van het inkomen dat zou zijn genoten als de ambtenaar niet met verlof was gegaan, wordt de pensioenopbouw gebaseerd op het inkomen dat zou zijn genoten als de ambtenaar niet met verlof was gegaan. Dit is alleen in het eerste jaar. Daarna stopt de opbouw. De ambtenaar heeft dan wel de keuze om nog pensioen op te bouwen op basis van een individueel vastgestelde premie.
- Bij een levenslooptuitkering van minder dan 70% van het inkomen dat zou zijn genoten als de ambtenaar niet met verlof was gegaan, wordt de pensioenopbouw gebaseerd op de levenslooptuitkering die de medewerker geniet. Ook in deze situatie geldt dat na één jaar de ambtenaar kan kiezen voor voortzetting van pensioenopbouw op basis van een individuele premie. Dit is bepaald in artikel 16.6 van het pensioenreglement.

2) Premieafdracht pensioen

Als een ambtenaar onbetaald verlof opneemt (ongeacht of het wordt gefinancierd door levenloop) voor een periode korter dan drie maanden dan blijft de premieafdracht ongewijzigd. Het college betaalt dus 70% van de premie en de ambtenaar 30% (voor de FPU-premie geldt 50%-50%).

Als de ambtenaar onbetaald verlof wil opnemen voor langer dan drie maanden betaalt hij vanaf de eerste verlofdag de volledige pensioenpremies zelf. Als de ambtenaar het verlof financiert met levenloop dan stopt de pensioenopbouw op basis van de doorsnee premie van het ABP na één jaar. De ambtenaar kan ervoor kiezen om de opbouw voort te zetten. Hij betaalt dan zelf de volledige individuele premie.

Financiert de ambtenaar het onbetaalde verlof niet met levenloop dan loopt de pensioenopbouw ook na één jaar door op basis van de doorsnee premie van het ABP. De ambtenaar betaalt de volledige premie zelf. Voor de pensioenvormen ANW, AAOP (arbeidsongeschiktheidspensioen) en FPU (VUT-fondsbijdrage) vindt geen opbouw plaats. Er moet wel premie worden afgedragen. Met die premie worden de uitkeringen gefinancierd van (ex)-deelnemers van het ABP die recht hebben op die uitkering. Hieraan kunnen de premiebetalers geen rechten ontlenen.

3) Verhalen premie

Het verhaal van de premie op de ambtenaar moet op een van de volgende manieren:

- Als de ambtenaar een levenslooptuitkering geniet tijdens het onbezoldigd verlof houdt het college daar de door de ambtenaar verschuldigde pensioenpremie direct op in.
- Als de ambtenaar geen levenslooptuitkering geniet tijdens het onbezoldigd verlof kan het bedrag dat het college moet verhalen op de ambtenaar niet verrekend worden met een betaling vanuit de gemeente aan de ambtenaar. Er ontstaat een vordering van de gemeente op de ambtenaar. De gemeente dient afspraken te maken met de ambtenaar hoe deze vordering ingelost wordt.

Artikel 6:11 Samenloop met ziekte

Tijdens de opnameperiode van volledig verlof is men in beginsel niet verzekerd voor de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering aangezien er in die periode geen loon en daardoor ook geen sociale zekerheidspremies worden betaald. De werknemer ondervindt na afloop van de verlofperiode geen nadeel voor de toepassing van de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, mits dit verlof maximaal 18 maanden duurt.

Lid 1

Bij gedeeltelijk verlof stopt de periode van verlof bij ziekte na twee weken. Op grond van de wet geldt als eerste ziektedag de dag dat de ambtenaar zijn dienstbetrekking niet meer kan vervullen wegen ziekte.

Lid 2

Indien er sprake is van volledig verlof kan het college bij ziekte van de ambtenaar die langer dan 14 kalenderdagen duurt, besluiten om in schrijvende gevallen de periode van verlof te beëindigen. Hiervan kan enkel sprake zijn wanneer een ambtenaar tussentijds verlof geniet, d.w.z. verlof dat niet voorafgaand aan pensionering wordt genoten.

Uitgangspunt echter bij volledig verlof is dat de periode van verlof niet stopt bij ziekte.

Op grond van de wet geldt als eerste ziektedag bij volledig verlof de dag dat de ambtenaar zijn arbeid weer zou kunnen gaan vervullen na de periode van verlof als hij niet ziek zou zijn geweest.

Artikel 6:12 Samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof

Op grond van hoofdstuk 3 van de Wet arbeid en zorg bestaat een onaantastbaar recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. In verband met het bijzondere karakter van dat verlof is bepaald dat het onbetaalde verlof eindigt bij samenloop van dat verlof. Indien de ambtenaar gedurende de periode van het verlof een uitkering geniet uit zijn levenslooptegoed zoals bedoeld in artikel 6a:9 CAR wordt deze uitkering bij aanvang van het zwangerschaps- of bevallingsverlof stopgezet. De reden hiervoor is dat het levenslooptegoed op grond van artikel 61h Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 niet mag worden opgenomen voor zover de uitkering uit dit tegoed samen met het daarnaast van de werkgever genoten loon uitgaat boven het laatstgenoten loon. Aan de ambtenaar die met zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt op grond van artikel 6:6 CAR de volledige bezoldiging doorbetaald zodat deze grens wordt overschreden.

6a De gemeentelijke levensloopregeling

Algemeen/Inleiding

De levensloopregeling zoals die is opgenomen in artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964 en hoofdstuk 7 van de Wet arbeid en zorg is per 1 januari 2006 in werking getreden. In de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 is een nieuw hoofdstuk 5A opgenomen waarin nadere uitvoeringsbepalingen met betrekking tot de levensloopregeling zijn gegeven. Daarin is onder meer verplicht gesteld dat de werkgever een schriftelijk vastgelegde levensloopregeling heeft. Aan deze wettelijke verplichting is door het LOGA uitvoering gegeven met de invoering van hoofdstuk 6a CAR. Tevens is in artikel 6a:7 CAR de zogenaamde levensloopbijdrage opgenomen, een werkgeversbijdrage die de ambtenaar kan sparen in het kader van de gemeentelijke levensloopregeling.

De wettelijke bepalingen over de levensloopregeling zijn niet opgenomen in de CAR. Dit is niet nodig omdat de wettelijke bepalingen over de levensloopregeling rechtstreeks van toepassing zijn op gemeenteambtenaren. In de CAR zijn alleen die aangelegenheden geregeld die wettelijk verplicht zijn of aanvullende afspraken bieden. Van dit principe wordt enkel afgeweken wanneer dat ten goede komt van de leesbaarheid en begrijpelijkheid van de regeling. Hieronder een globaal overzicht van de levensloopregeling zoals die is vastgelegd in de bovenstaande wettelijke regelingen.

Hoofdpijnen levensloopregeling

Het doel van de wettelijke levensloopregeling is werknemers de mogelijkheid te bieden om op individuele basis een voorziening op te bouwen - het levenslooptegoed - om eerder met pensioen te gaan of (meerdere) periodes van onbetaald verlof te financieren. Elke vorm van onbetaald verlof is toegestaan. De voorziening kan bestaan uit een saldo op een bankrekening of een afgesloten levensloopverzekering.

Het wettelijke recht om deel te nemen aan de levensloopregeling is opgenomen in de Wet arbeid en zorg. Het recht op deelname aan de regeling houdt overigens niet automatisch in dat er recht op verlof bestaat. De werkgever zal toestemming voor het verlof moeten geven in overeenstemming met de bestaande rechtspositieregeling en met inachtneming van de bestaande wettelijke regelingen inzake verlof zoals de Wet arbeid en zorg. In hoofdstuk 6 van de CAR-UWO is opgenomen wanneer en onder welke voorwaarden de ambtenaar recht heeft op onbetaald verlof. In artikel 6:9 CAR is het recht op niet doelgebonden onbetaald verlof opgenomen.

Maximum levenslooptegoed

De hoogte van het levenslooptegoed is gebonden aan een wettelijk maximum. De ambtenaar mag maximaal 210% van zijn bruto jaarloon sparen. Zolang dit maximum nog niet is bereikt mag de werknemer jaarlijks maximaal 12% sparen van het bruto jaarloon dat in dat jaar door hem wordt verdiend. Zelfs als het tegoed daardoor in de loop van het jaar uitstijgt boven 210% van het bruto jaarloon. Bepalend is de hoogte van het levenslooptegoed per 1 januari.

Rekenvoorbeeld 1

Ambtenaar A heeft een volledige aanstelling en een bruto jaarloon van € 25.000. Op 1 januari van jaar x bedraagt zijn levenslooptegoed, inclusief de daarop gekweekte inkomsten en behaalde vermogenswinsten, € 52.000. Dit is minder dan 210% van het bruto jaarloon in jaar x-1. Daarom mag A in jaar x nog 12% van zijn jaarloon in jaar x sparen binnen de levensloopregeling. In jaar x spaart A € 3.000 (12% * € 25.000).

Rekenvoorbeeld 2

Per 31 december van jaar x bedraagt het levenslooptegoed van ambtenaar A € 52.000 + (stel 4% rente) € 2.080 + € 3.000 (spaarbedrag jaar x) = € 57.080. Dit tegoed is hoger dan 210% van het jaarloon zoals A dat in jaar x genoot. A mag in jaar x+1 daarom geen additionele bedragen meer sparen. Ook niet als hij een salarisverhoging ontvangt in jaar x+1.

Nadat het maximum is bereikt mogen – totdat het levenslooptegoed weer lager is dan het maximum – geen stortingen meer plaatsvinden. Het maximum mag in die periode wel verder worden overschreden door oprenting of toename van de waarde van de levensloopverzekering.

Let op: uitzondering in het geval van demotie

Als in het voorafgaande kalenderjaar een salarisvermindering heeft plaatsgevonden mag op grond van de wet bij de beoordeling of nog kan worden doorgespaard van het niet verminderde salaris worden uitgegaan, mits die salarisvermindering het gevolg is van het aanvaarden van een deeltijdfunctie of het terugtreden naar een lager gekwalificeerde functie in de periode die aanvangt 10 jaar direct voor de ingangsdatum van het pensioen. Daarbij geldt als extra eis dat het dienstverband na het aanvaarden van een deeltijdfunctie niet minder mag zijn dan 50% van de omvang van het dienstverband op de laatste dag voor de dag die 10 jaar voor de pensioendatum ligt.

Loonbelasting en premie aspecten gedurende spaarperiode

De werkgever houdt bij deelname van de werknemer aan de levensloopregeling maximaal 12% in op het brutoloon van de werknemer. Dit bedrag wordt door de werkgever gestort op een geblokkeerde levenslooptegoed of levensloopverzekering naar keuze en op naam van de ambtenaar. Over deze stortingen is geen loonheffing (loonbelasting en premies volksverzekeringen) verschuldigd. Bij de levensloopregeling is namelijk de omkeerregel van toepassing. Deze houdt in dat over de bedragen die worden gespaard geen loonheffing verschuldigd is en dat heffing pas plaatsvindt op het moment dat deze bijdragen tot uitkering komen. Ook is over deze bedragen geen inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage verschuldigd zoals bedoeld in artikel 41 Zorgverzekeringswet. Over de stortingen zijn wel de gebruikelijke premies werknemersverzekeringen verschuldigd.

Loonbelasting en premie aspecten gedurende verlofperiode

Zoals gezegd kan het levenslooptegoed worden gebruikt om eerder met pensioen te gaan of om periodes van onbetaald verlof te financieren. Op dat moment maakt de instelling waar het levenslooptegoed is ondergebracht het tegoed (periodiek) over naar de werkgever. De werkgever houdt de verschuldigde loonheffing en de inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage in en maakt het resterende tegoed (periodiek) aan de werknemer over. De werkgever is op grond van de wet verplicht de inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage te vergoeden aan de werknemer.

Bij opname van het levenslooptegoed voor verlof bestaat recht op een heffingskorting van € 183 (2006) per gespaard jaar. Een werknemer die bijvoorbeeld 10 jaar heeft gespaard, heeft bij opname van het tegoed recht op een bedrag van € 1.830 aan levensloopverlofkorting. De levensloopverlofkorting moet door de werkgever in mindering worden gebracht op de verschuldigde loonheffing. De korting is nooit hoger dan het bedrag dat wordt opgenomen van het levenslooptegoed. De werknemer heeft alleen recht op de korting bij opname van verlof.

Artikel 6a:1 Begripsomschrijvingen

Verzekeraars, banken, dochters van pensioenfondsen of pensioenuitvoeringsbedrijven en beleggingsinstellingen mogen de levensloopregeling uitvoeren. De ambtenaar bepaalt zelf bij welke instelling hij de levenslooptegoed (of –verzekering) wil onderbrengen.

Onder levenslooptegoed valt niet alleen het levenslooptegoed dat de ambtenaar in zijn ambtelijke dienstbetrekking opbouwt maar ook elk ander levenslooptegoed opgebouwd bij een andere inhoudingsplichtige.

Artikel 6a:3 Verzoek tot deelname levensloopregeling

Lid 2

Dit artikel regelt dat wanneer de ambtenaar deel wil nemen aan de gemeentelijke levensloopregeling hij dit bij het college meldt. Het college kan de deelname enkel weigeren als niet wordt voldaan aan de eisen zoals die zijn gesteld in artikel 6a:4 CAR.

Indien het college gevolg geeft aan de melding blijft de ambtenaar deelnemen aan de gemeentelijke levensloopregeling tot dat de deelname wordt beëindigd op grond van artikel 6a:8 CAR. Het college heeft wel de wettelijke mogelijkheid om inhoudingen op het loon ten behoeve van de levensloopregeling te corrigeren als blijkt dat de grenzen van artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964 worden overschreden. De termijn genoemd in dit lid is wettelijk voorgeschreven op grond van artikel 7:2 van de Wet arbeid en zorg. Op grond van de Wet arbeid en zorg kan de werknemer slechts een keer per jaar melden aan de werkgever dat hij wil deelnemen aan de levensloopregeling.

Artikel 6a:4 Voorwaarden deelname levensloopregeling

Lid 2

Dit artikel regelt dat de ambtenaar schriftelijk moet verklaren aan het college of hij bij een of meer gewezen werkgevers/inhoudingsplichtigen een levenslooptegoed heeft opgebouwd.

Indien de ambtenaar meerdere dienstbetrekkingen tegelijkertijd vervult, hoeft hij het levenslooptegoed dat wordt opgebouwd bij andere inhoudingsplichtigen niet door te geven aan het college.

Algemeen

De werkgever bij wie het levenslooptegoed is opgebouwd, is ook inhoudingsplichtig met betrekking tot de over het levenslooptegoed verschuldigde loonheffing en inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage op grond van artikel 41 Zorgverzekeringswet. Dit geldt in beginsel ook indien de werknemer niet meer in dienst is bij deze inhoudingsplichtige. Echter, indien de werknemer een nieuwe dienstbetrekking aanvaardt, wordt het levenslooptegoed geacht te zijn opgebouwd bij de nieuwe werkgever. Met andere woorden, de nieuwe werkgever wordt ook inhoudingsplichtig ten aanzien van het bij de oude werkgever opgebouwde levenslooptegoed. Dit is slechts anders indien:

- de werknemer niet gaat deelnemen aan de levensloopregeling van de nieuwe werkgever; of,
- het levenslooptegoed al wordt geacht te zijn opgebouwd bij een andere inhoudingsplichtige bij wie de werknemer op dat moment in dienstbetrekking staat. Dit kan het geval zijn als de werknemer al in dienst is bij een andere werkgever.

De inhoudingsplichtige moet toetsen of het levenslooptegoed van de werknemer binnen de 210% grens blijft. Hierbij telt ook het levenslooptegoed mee waarvoor hij geacht wordt inhoudingsplichtig te zijn. Indien de werknemer aan de levensloopregeling van meerdere werkgevers tegelijk deelneemt, geldt de 210% grens per dienstbetrekking.

Voorbeeld 1

Ambtenaar X heeft bij werkgever A een levenslooptegoed opgebouwd van € 30.000. Hij neemt ontslag bij werkgever A en aanvaardt een nieuwe dienstbetrekking bij werkgever B. Ambtenaar X neemt geen deel aan de levensloopregeling bij werkgever B. Werkgever A blijft inhoudingsplichtig ten aanzien van het levenslooptegoed van € 30.000. In dit geval is overigens uitsluitend een uitkering ineens toegestaan zoals bij afkoop het geval is (zie artikel 6a:9 derde lid CAR). Immers, werkgever A kan de ambtenaar geen verlof meer verlenen.

Voorbeeld 2

Ambtenaar X neemt ontslag bij werkgever A en aanvaardt een nieuwe dienstbetrekking bij werkgever B. Ambtenaar X gaat ook bij de nieuwe werkgever deelnemen aan de levensloopregeling. Het levenslooptegoed van € 30.000 wordt nu geacht te zijn opgebouwd bij werkgever B. Werkgever B is inhoudingsplichtig ten aanzien van dit levenslooptegoed en moet toetsen of het totale levenslooptegoed van de ambtenaar binnen de 210% grens blijft. Het levenslooptegoed kan blijven staan bij de eerder gekozen levenslooptelling waar het is opgebouwd.

Voorbeeld 3

Ambtenaar X gaat naast zijn dienstbetrekking met werkgever B een tweede dienstbetrekking aan met werkgever C. Ook bij deze werkgever gaat de ambtenaar deelnemen aan de levensloopregeling. Omdat werkgever B al inhoudingsplichtig is ten aanzien van het levenslooptegoed van € 30.000 hoeft werkgever C geen rekening te houden met dit levenslooptegoed. De ambtenaar hoeft werkgever C ook niet te informeren over dit levenslooptegoed.

Voorbeeld 4

Ambtenaar X neemt deel aan zowel de levensloopregeling van werkgever B als werkgever C. Zijn inkomen van werkgever B bedraagt € 15.000, zijn inkomen bij werkgever C bedraagt € 20.000. Beide werkgevers moeten ieder kalenderjaar toetsen of het maximum is bereikt om te bepalen of de werknemer nog mag sparen in het betreffende kalenderjaar. Bij werkgever B bedraagt het levenslooptegoed op 1 januari € 30.000. Dit is minder dan 210% van het bruto jaarloon zijnde € 15.000. Daarom mag X in het aankomende kalenderjaar nog 12% van € 15.000 sparen binnen de levensloopregeling bij werkgever B. Bij werkgever C heeft de ambtenaar nog geen levenslooptegoed opgebouwd. Bij werkgever C mag de ambtenaar daarom in het aankomende kalenderjaar 12% van € 20.000 sparen binnen de levensloopregeling.

Lid 3

Om een relatie met de levenslooptelling te waarborgen dient de instelling na afloop van elk kalenderjaar een overzicht van het levenslooptegoed van de ambtenaar te verstrekken aan het college. De reden hiervoor is dat het college moet toetsen of het levenslooptegoed van de ambtenaar binnen de 210% grens blijft. De verklaring geldt niet voor levenslooptegoed waarvoor het college niet inhoudingsplichtig is. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn als de ambtenaar bij meerdere werkgevers tegelijk deelneemt aan een levensloopregeling.

Artikel 6a:5 Inleg

Ambtenaren mogen op grond van de wet maximaal 12% per jaar van hun brutoloon sparen. Hierbij mag worden uitgegaan van het fiscale loon zoals vermeld op de jaaropgave. Als de werknemer meerdere dienstbetrekkingen naast elkaar heeft, geldt het maximum per dienstbetrekking. Het wettelijke maximum van 12% geldt niet voor de ambtenaar die op 31 december 2005 de leeftijd van 51 jaar maar niet de leeftijd van 56 jaar heeft bereikt.

De inleg wordt door het college gestort op de levenslooprekening dan wel overgemaakt als premie voor de levensloopverzekering, zoveel mogelijk in de maand waarin de door de ambtenaar aangewezen bronnen zouden zijn uitbetaald.

Artikel 6a:6 Bronnen

Dit artikel somt de bronnen op die de ambtenaar kan inzetten. Ter beperking van de uitvoeringslast zijn niet alle bestanddelen die onder het fiscale loon vallen als bron aangewezen.

Het opgebouwde verloftegoed van artikel 4.3 zoals dat luidde voor 1 april 2006 kan alleen worden ingezet indien het college in samenspraak met de ambtenaar tot het besluit is gekomen dat het verloftegoed wordt omgezet in een geldbedrag.

Artikel 6a:7 Levensloopbijdrage

Lid 1

Alle ambtenaren zoals genoemd in het eerste lid hebben recht op de levensloopbijdrage, ongeacht of er wordt deelgenomen aan de gemeentelijke levensloopregeling. De ambtenaar kan er voor kiezen om de bijdrage niet voor de levensloopregeling aan te wenden. De bijdrage wordt in dat geval, na inhouding van de verschuldigde loonheffing, premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage, uitbetaald tegelijk met het salaris.

De hoogte van de levensloopbijdrage bedraagt 1,5% x het salaris op jaarbasis. Voor degenen met een deeltijdaanstelling of arbeidsovereenkomst wordt de levensloopbijdrage conform het salaris vermenigvuldigd met de deeltijdfactor.

De levensloopbijdrage wordt niet aangemerkt als bezoldiging en behoort daarom niet tot de grondslag voor de berekening van de vakantietoelage en de ziektekostenvergoeding zoals bedoeld in artikel 7:24a CAR. Ook behoort de bijdrage niet tot de grondslag voor de eindejaarsuitkering omdat de uitkering niet kan worden aangemerkt als salaris zoals bedoeld in artikel 3:1, lid 2, sub b.

De werkgeversbijdrage voor de levensloop geldt als vervanging van de FPU Gemeenten. De ambtenaar die in 2005 55 jaar is geworden en die in deeltijd met FPU is gegaan heeft recht op de FPU Gemeenten en blijft dit recht houden. Daarom hebben zij geen recht op de werkgeversbijdrage voor de levensloop.

Lid 2 en 3

Deze leden gelden voor de ambtenaar die op of na 1 januari 2006 in dienst is getreden op een bezwarende functie, die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005.

Wanneer de ambtenaar binnen 20 jaar een andere, niet bezwarende, functie aanvaardt, is hoofdstuk 9a niet meer van toepassing en valt deze ambtenaar onder de reguliere levensloopbijdrage van 1,5%.

De levensloopbijdrage van 2,5% eindigt in ieder geval na 20 jaar.

Wanneer het college en de ambtenaar gezamenlijk besluiten dat de tweede loopbaan na 20 jaar nog niet begonnen wordt (conform artikel 9a:9, eerste lid, onderdeel b), kan de levensloopbijdrage van 2,5% worden voortgezet.

Lid 5

De levensloopbijdrage van enig jaar wordt gebaseerd op de vanaf augustus van dat jaar opgebouwde aanspraken per maand. Aan ambtenaren die niet het gehele kalenderjaar in dienst zijn, wordt een levensloopbijdrage betaald over dat gedeelte van het kalenderjaar dat zij in dienstverband werkzaam zijn geweest.

Lid 6

In artikel 3.1, lid 1, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP is opgenomen dat de werkgeversbijdrage voor levensloop van 0,8% van het salaris ingevolge het Hoofdlijnenakkoord van 5 juli 2005 niet pensioengevend is, tenzij de sector anders besluit. Als de werkgeversbijdrage in de levensloop de 0,8% te boven gaat is het meerdere wel pensioengevend, tenzij de sector anders besluit. In het CAO-onderhandelaarsakkoord 2005-2007 heeft het LOGA ten aanzien van ambtenaren in niet-bezwarende functies afgesproken dat de 0,8% ook pensioengevend is. Voor de sector Gemeenten geldt dus voor ambtenaren in niet-bezwarende functies dat de gehele levensloopbijdrage in de levensloopregeling tot de pensioengrondslag behoort en hierover pensioen wordt opgebouwd. Of de medewerker deze bijdrage daadwerkelijk laat inleggen in zijn individuele levensloopregeling of laat uitbetalen door de werkgever is hierbij niet relevant.

Voor ambtenaren die op of na 1 januari 2006 in dienst zijn getreden op een bezwarende functie, die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, is – in het tweede lid - een afwijkende levensloopbijdrage vastgesteld. Hiervan is dat percentage pensioengevend, dat ambtenaren in niet-bezwarende functies ontvangen.

Artikel 6a:8 Beëindiging deelname levensloopregeling

Lid 1

Dit artikel regelt op welke wijze de ambtenaar zijn deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling kan beëindigen. Wil de ambtenaar na verloop van tijd weer verder sparen dan moet hij dit opnieuw melden (zie artikel 6a:3 CAR). De ambtenaar kan op grond van de wet slechts eenmaal per jaar een melden dat hij wil deelnemen aan de levensloopregeling.

Lid 2

Dit artikel geeft aan wanneer deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling in ieder geval beëindigd wordt. Op grond van artikel 8:2 CAR eindigt het dienstverband van de werknemer met ingang van de dag dat hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling eindigt op de dag voordat zijn dienstverband eindigt. Als de medewerker het levenslooptegoed nog niet heeft opgenomen voor die datum, heeft hij twee keuzes. In de eerste plaats kan het levenslooptegoed contant worden opgenomen door de medewerker onder inhouding van de verschuldigde loonheffing en inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage (als loon uit vroegere dienstbetrekking). Daarnaast bestaat de mogelijkheid om het tegoed te besteden aan het verbeteren van het ouderdomspensioen, mits hiervoor nog fiscale ruimte is. De hoogte van de uitkering bij overlijden, hangt af van de voorwaarden die de instelling hanteert waarbij het levenslooptegoed is ondergebracht.

Artikel 6a:9 Opname levenslooptegoed

Als het levenslooptegoed wordt opgenomen voor andere reden dan voor een periode van verlof dan is melding 3 maanden vooraf niet nodig. De gemeente wordt in die situatie namelijk niet geconfronteerd met onverwachte kosten of onverwachte afwezigheid. Bij opname van levenslooptegoed zijn de bepaling in de Wet op de Loonbelasting 1964 en de Wet Inkomstenbelasting van toepassing.

Indien de ambtenaar het levenslooptegoed wil inzetten voor verlof moet het college op verzoek van de ambtenaar het levenslooptegoed (periodiek) uitkeren aan de ambtenaar gedurende een periode van verlof. Op de uitkering bij verlof wordt de eventueel verschuldigde loonheffing, inkomensafhankelijke bijdrage, pensioenpremies en eventuele andere inhoudingen ingehouden.

De ambtenaar meldt het college drie maanden voor de gewenste ingangsdatum dat hij over (een deel van) zijn levenslooptegoed wil beschikken. Deze termijn sluit aan bij de termijn die geldt voor de aanvraag van onbetaald verlof (artikel 6:9, vijfde lid CAR). De aanvraag voor het gebruik maken van het levenslooptegoed en het verzoek om onbetaald verlof kan tegelijkertijd plaatsvinden. Er kan uiteindelijk slechts tot uitkering van het levenslooptegoed worden overgegaan wanneer het verlof wordt toegekend.

De instelling waar het levenslooptegoed is ondergebracht maakt het tegoed alleen over naar het college voor zover het college en de ambtenaar samen daarvoor toestemming hebben verleend.

Aan de hoeveelheid levenslooptegoed die een werknemer per maand kan opnemen is een limiet gesteld. Het opgenomen bedrag mag niet meer zijn dan het loon dat de werknemer direct voorafgaand aan de verlofperiode per maand ontving. Dus: een werknemer die in juli € 1.000 verdiende, mag in augustus niet meer dan € 1.000 aan levenslooptegoed opnemen voor de financiering van 1 maand onbetaald verlof. Er moet daarbij ook rekening worden gehouden met een eventuele loondoorbetaling door de werkgever. Krijgt deze werknemer tijdens het verlof al € 500 van zijn werkgever, dan mag hij nog maar € 500 van zijn levenslooptegoed opnemen.

Het laatstgenoten loon is het reguliere loon dat voorafgaand aan de verlofperiode van de werkgever werd ontvangen. Hierbij mag rekening gehouden worden met inmiddels opgetreden algemene salarisstijgingen. Bij de toetsing of niet meer wordt opgenomen dat het laatstgenoten loon hoeft op grond van de wet geen rekening te worden gehouden met genoten loon van een andere inhoudingsplichtige.

De opname van het levenslooptegoed kan niet worden aangemerkt als bezoldiging. Daarom behoort de opname van het levenslooptegoed niet tot de grondslag voor de berekening van de vakantietoelage en de ziektekostenvergoeding zoals bedoeld in artikel 7:24a CAR. Ook behoort de opname niet tot de grondslag voor de eindejaarsuitkering omdat de uitkering niet kan worden aangemerkt als salaris zoals bedoeld in artikel 3:1, lid 2, sub b CAR.

Voor de opname van het levenslooptegoed voor andere bestedingsdoelen zijn geen verdere bepalingen nodig. Het is dus bijvoorbeeld mogelijk om het levenslooptegoed binnen de fiscale mogelijkheden in te zetten voor de opbouw van extra pensioen.

Artikel 6a:10

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaren die vallen onder hoofdstuk 9 en 9b.

Voor zover hier van belang, wordt hoofdstuk 9 (Uitkering functioneel leeftijdsontslag) tot 1 juli 2006 nog toegepast op de ambtenaar die op grond van artikel 9:11 buitengewoon verlof wordt verleend, dan wel FLO-ontslag wordt verleend. Omdat voor deze ambtenaren in het kader van het overgangsrecht personeel in bezwarende functies afwijkende afspraken zijn gemaakt, hebben zij geen recht op de levensloopbijdrage van 1,5%.

Hoofdstuk 9b (overgangsrecht) is van toepassing op de ambtenaar die:

- op 31 december 2005 werkzaam was bij een beroepsbrandweerkorps of bij een ambulancedienst; en
- op 31 december 2005 een betrekking vervulde, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald; en
- sinds 31 december 2005 onafgebroken een betrekking heeft vervuld, op grond waarvan krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, ontslag werd verleend op de leeftijd van 55 jaar of ouder.

Voor deze ambtenaren is een afwijkende levensloopbijdrage afgesproken. Zij hebben dus geen recht op de levensloopbijdrage van 1,5%.

De ambtenaar die onder paragraaf 5 van hoofdstuk 9b valt (dat is de ambtenaar die op 31 december 2005 een functie vervulde, waarvoor een leeftijdsgrens was bepaald, maar die feitelijk niet bezwarend was), valt wel onder hoofdstuk 6a.

Artikel 6a:11 Tijdelijke regeling ambtenaren werkzaam bij het gemeentelijk stadsvervoer

Vervallen met ingang van 1 april 2012

Artikel 7:1 Definities

Sub a

De definitie van passende arbeid komt overeen met de definitie die sinds de invoering van de Wet Verbetering Poortwachter in artikel 658a van boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek is opgenomen.

In zijn algemeenheid dient de vraag wat passende arbeid is in elk concreet geval aan de hand van de omstandigheden te worden beantwoord. Als leidraad geldt dat het bij passende arbeid moet gaan om arbeid die in redelijkheid aan de ambtenaar kan worden opgedragen, gelet op onder meer het arbeidsverleden, de opleiding, de gezondheidstoestand, de afstand tot het werk, de bezoldiging en hetgeen waartoe de ambtenaar nog in staat is. Hierbij geldt dat naarmate de arbeidsongeschiktheid langer duurt, een bredere oriëntatie ten aanzien van de te verrichten arbeid mag worden verwacht. Naarmate de duur van de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid langer is, kan van de ambtenaar worden verlangd dat hij concessies doet met betrekking tot de door hem te verrichten werkzaamheden, als reïntegratie in de eigen functie niet tot de mogelijkheden behoort. Dit leidt ertoe dat arbeid die in eerste instantie niet als passend moet worden aangemerkt, op een later moment -door wijziging van de omstandigheden- wel als passend kan worden aangemerkt.

Eerst dient te worden nagegaan of de eigen arbeid, al dan niet met aanpassingen, of een andere organisatie van het werk, naar verwachting nog zal kunnen worden verricht. Als dat het geval is, dan ligt het in de rede dat werkgever en ambtenaar hun inspanningen daarop richten. Dit sluit niet uit dat de ambtenaar tijdelijk ander werk kan verrichten, mits hij daartoe in staat is en dit niet belemmerend is voor het herstelproces en voor zover dit werk ook overigens in redelijkheid aan de ambtenaar kan worden opgedragen, gelet op onder meer diens arbeidsverleden en werkervaring. Behoort terugkeer naar de eigen werkplek niet meer tot de reële mogelijkheden, is een bredere oriëntatie nodig. Hierbij moet in eerste instantie zo dicht mogelijk worden aangesloten bij de laatst overeengekomen functie. Als (binnen een redelijke termijn) dergelijke arbeid noch bij de eigen werkgever, noch bij een derde voorhanden is, mag van de ambtenaar worden verlangd, dat hij zich wat betreft door hem te aanvaarden arbeid ruimer opstelt. In de jurisprudentie is dit betreffende het begrip passende arbeid een algemeen aanvaard uitgangspunt.

De vraag welke arbeid als passend kan worden beschouwd, is in eerste instantie ter beoordeling van de werkgever, die de eigen bedrijfsarts kan raadplegen om te kunnen beoordelen wat (gegeven de gezondheidssituatie) van een ambtenaar mag worden gevraagd. Als de werkgever twijfelt over de vraag of de arbeid die hij voornemens is aan te bieden wel als passend kan worden aangemerkt, kan hij daarover ingevolge artikel 30, eerste lid, onderdeel f, van de SUWI, een oordeel vragen aan het UWV, als onafhankelijke deskundige. Ook de ambtenaar heeft deze mogelijkheid. Voor de rechtsbescherming van de werknemer is relevant dat wanneer de werkgever besluit op grond van artikel 7:14, tweede lid, onder b, de bezoldiging niet uit te betalen, de bezoldiging alsnog aan de ambtenaar moet worden uitbetaald als de ambtenaar op grond van de second opinion ingevolge artikel 30, eerste lid, onderdeel f, van de SUWI in het gelijk wordt gesteld. Het begrip passende arbeid speelt een rol in de verplichting van de werkgever - als de ambtenaar ziek is - te zoeken naar passende arbeid (artikel 7:9). Daarnaast is de ambtenaar verplicht passende arbeid te aanvaarden, wanneer deze wordt aangeboden (artikel 7:11). Artikel 7:14 en 8:5a maken het mogelijk de weigering van een ambtenaar passende arbeid te aanvaarden te sanctioneren.

Sub b

De ambtenaar die tijdens zijn ziekte werkzaamheden verricht met oog op terugkeer in zijn eigen of passende arbeid, heeft over die uren ingevolge artikel 7:3, zesde lid, onder c, recht op 100% doorbetaling van zijn bezoldiging. Deze werkzaamheden kunnen lager bezoldigd zijn dan de eigen arbeid. Over de invulling van deze werkzaamheden maakt de werkgever heldere afspraken met de ambtenaar. De werkgever laat zich bijstaan door een ter zake deskundige, bijvoorbeeld de bedrijfsarts of door de arbo-dienst. Bij het maken van de afspraken tussen de werkgever en ambtenaar kan worden gedacht aan het aantal uren dat een ambtenaar op bepaalde dagen moet gaan werken, wat de aanvangs- en vertrektijden zijn, welke taken de ambtenaar moet gaan uitvoeren en wie zijn werkzaamheden aanstuurt.

De afspraken worden vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9. De ambtenaar is verplicht deze werkzaamheden te aanvaarden, wanneer deze worden aangeboden (artikel 7:11). Artikel 7:14 en 8:5a maken het mogelijk de weigering van een ambtenaar werkzaamheden in het kader van de reïntegratie te aanvaarden te sanctioneren.

Sub c

De ambtenaar die tijdens zijn ziekte scholing volgt met het oog op terugkeer in zijn eigen of passende arbeid, heeft ingevolge artikel 7:3, zesde lid, onder d, over deze uren recht op de doorbetaling van zijn volledige bezoldiging. Gedacht kan worden aan scholing die het mogelijk maakt dat de ambtenaar op een andere wijze zijn eigen functie weer volledig kan verrichten. Ook kan scholing worden gezocht die de ambtenaar in staat stelt een passende functie uit te kunnen oefenen. Over de specifieke scholing moeten de ambtenaar en de werkgever afspraken maken. De werkgever laat zich bijstaan door een ter zake deskundige, bijvoorbeeld de bedrijfsarts of door de arbo-dienst. De afspraken worden vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9. De ambtenaar verplicht de scholing te aanvaarden, wanneer deze wordt aangeboden (artikel 7:11). Artikel 7:14 en 8:5a maken het mogelijk de weigering van een ambtenaar scholing in het kader van de reïntegratie te aanvaarden te sanctioneren.

Lid 2

Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt eraan herinnerd dat artikel 7:24a, 7:25, 7:25a en 7:25b niet van toepassing zijn op de ambtenaar met een arbeidsovereenkomst en dat hoofdstuk 7 niet van toepassing is op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming.

Artikel 7:2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek

Artikel 7:2 geeft de basis aan voor UWV-artikelen die het onderwerp bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek nader regelen. Dat betekent dat voor UWV-gemeenten de bedrijfsgeneeskundige begeleiding in de artikelen 7:2:1 tot en met 7:2:7 inhoudelijk volledig is uitgewerkt. Tilburg heeft deze UWV-artikelen geheel overgenomen.

Voor alle gemeenten is in artikel 7:12 het geneeskundig onderzoek nader uitgewerkt.

Artikel 7:2:1 Arbo-dienst

Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet is de gemeente verplicht om zich bij de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten te laten bijstaan door een deskundige die gecertificeerd is op het terrein van de arbeids- en bedrijfsgeneeskunde of een arbo-dienst. Dit houdt onder andere in dat de gemeente bij de uitvoering van de reïntegratieverplichtingen ingevolge de WIA de bovengenoemde deskundige of de arbo-dienst na 6 weken van ziekte moet vragen om een probleemanalyse en een advies, die de basis vormen van het plan van aanpak, dat na 8 weken ziekte opgesteld moet zijn.

Artikel 7:2:5 Geneeskundig onderzoek

Dit artikel geeft het college de bevoegdheid de ambtenaar te onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek. Deze bevoegdheid kan van belang zijn wanneer bijvoorbeeld het gedrag van een ambtenaar op de werkplek aanleiding vormt voor de werkgever zich af te vragen of betrokkene een goede gezondheid geniet. Het kan voor de werkgever ook van belang zijn te weten of de ongeschiktheid voor een functie een medische oorzaak heeft.

Ingevolge het bepaalde in artikel 7:12 is de ambtenaar verplicht zich aan een dergelijk onderzoek te onderwerpen, in artikel 7:13:2 is de sanctie neergelegd indien de ambtenaar weigert zich te onderwerpen aan een dergelijk onderzoek.

Artikel 7:2:7 Maatregelen of voorzieningen in belang herstel ambtenaar

Artikel 7:2:7 heeft betrekking op subsidies die de gemeente kan aanvragen, bijvoorbeeld in het kader van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten. Zie voor actuele informatie over reïntegratiesubsidies de Internetside van het A+O-fonds (www.aeno.nl/reintegratie/nav/inleiding.html). Daarin is de integrale tekst opgenomen van de brochure 'Slim omgaan met subsidies voor arbeidsgehandicapten'.

Artikel 7:3 Recht op bezoldiging

Inleiding

Voor een omschrijving van het begrip ziekte wordt aangesloten bij de jurisprudentie zoals die door de Centrale Raad van Beroep is gevormd op basis van artikel 19 van de Ziektewet. Voor een recht op ziekgeld moet een

verzekerde ongeschikt zijn voor het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Onder het begrip 'ongeschiktheid tot werken' verstaat de Centrale Raad het op medische gronden naar objectieve maatstaven gemeten niet kunnen of mogen verrichten van de in aanmerking komende arbeid. Vervolgens hanteert de Centrale Raad een medisch ziektebegrip. Er moet, naar het oordeel van de Centrale Raad, sprake zijn van een 'de gezondheidstoestand ongunstig beïnvloedend procesmatig gebeuren'

Lid 1, 2, 3 en 4

In het eerste tot en met het vierde lid wordt de hoofdlijn van het regime van de hoogte van de loondoorbetaling tijdens ziekte weergegeven. Met ingang van de eerste ziektedag wordt de bezoldiging gedurende zes maanden volledig doorbetaald. Hierna heeft de ambtenaar gedurende de zevende maand tot en met de twaalfde maand recht op 90% van zijn bezoldiging. Na twaalf maanden van ziekte heeft de ambtenaar recht op 75% van zijn bezoldiging. Na 24 maanden van ziekte heeft de ambtenaar recht op 70% van zijn bezoldiging tot het einde van zijn dienstverband.

Uit het gelijke behandelingsrecht vloeit voort dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet mag worden aangemerkt als ziekte. De leden 1, 2, 3 en 4, die de hoogte van de doorbetaling van de bezoldiging bepalen tijdens ziekte zijn hier niet van toepassing. In artikel 6:7 is geregeld dat de vrouwelijke ambtenaar tijdens haar zwangerschaps- en bevallingsverlof recht heeft op de doorbetaling van haar volledige bezoldiging. Dit geldt ook als de ambtenaar ziek is tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft met andere woorden voorrang boven de financiële aanspraken die gelden tijdens ziekte. Op grond van artikel 29a van de Ziektewet heeft de medewerkster recht op ziekgeld ter hoogte van 100% van haar dagloon over de perioden van zwangerschapsgerelateerde ziekte voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en daarna.

Op grond van de Ambtenarenwet is de loondoorbetalingsverplichting bij een zieke ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, korter. Tot 2018 is deze termijn 13 weken waarna ontslag kan volgen. Wordt de ambtenaar niet ontslagen, dan loopt de loondoorbetalingsperiode ook langer door. In 2018 wordt de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd geëvalueerd en wordt de loondoorbetalingstermijn mogelijk verkort.

Lid 6

De definities met betrekking tot passende arbeid, werkzaamheden en scholing in het kader van de reïntegratie zijn opgenomen in artikel 7:1, eerste lid, onderdelen a, b en c.

Lid 7

Wanneer de ziekte is veroorzaakt door een dienstongeval blijft aanspraak bestaan op de gehele bezoldiging.

Lid 8

De ambtenaar die gedurende het tweede ziektejaar en daarna voor ten minste 50% van zijn arbeidsduur zijn arbeid, passende arbeid of werkzaamheden in het kader van zijn reïntegratie verricht of scholing volgt als genoemd in het zesde lid, heeft recht op een bonus van 5%, berekend over de bezoldiging waarop hij recht heeft ingevolge dit artikel. Deze bonus geeft naast de betaling van 100% over de gewerkte uren en uren van scholing in het kader van de reïntegratie een extra reïntegratiestimulans voor de ambtenaar. Een ambtenaar heeft in het eerste ziektejaar geen recht op de bonus.

Lid 10

Uit jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep volgt (CRvB 25 februari 2005, vindplaats: LJN AS9294, 02/3044 AW) dat uit het recht op gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen voortvloeit dat de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof waarin de zwangerschap gepaard gaat met stoornissen en complicaties niet meegeteld mag worden voor de berekening van de termijn als bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid. Indien dat wel het geval zou zijn, zou de medewerkster die zwangerschaps-gerelateerd ziek is, eerder geconfronteerd worden met een verlaging van haar bezoldiging. Deze verlaging kan alleen vrouwen treffen en is daarom strijdig met het gelijke behandelingsrecht. In het tiende lid is daarom geregeld dat de periode van de zwangerschapsgerelateerde ziekte de termijnen als bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid opschort. Dit houdt in dat het langer duurt voordat de bezoldiging van betrokkene op een lager niveau gesteld wordt.

Hieronder is een voorbeeld opgenomen ter verduidelijking.

Voorbeeld

Een medewerkster is met ingang van 1 februari 2006 ziek vanwege een hernia. Zij wordt hersteld verklaard op 1 mei 2006 (zij is dan 3 maanden ziek). Op 15 mei 2006 valt zij uit wegens zwangerschapsklachten (minder dan 4 weken van herstel) en herstelt hiervan met ingang van 15 juni 2006 (1 maand ziek). Met ingang van 1 juli

2006 valt zij voor 4 maanden uit wegens een hernia (minder dan 4 weken van herstel). Als gevolg van de samentelregeling uit het elfde lid, worden ziekteperioden samengeteld als er minder dan 4 weken van herstel tussenligt. Ingevolge lid 2 zou de medewerkster dan met ingang van 1 september 2006 (dan zijn in totaal – de korte periodes van herstel niet meegerekend – 6 maanden van ziekte verstreken), recht hebben op 90% van haar bezoldiging. De periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte schort de periode van de hoogte van de loondoorbetaling echter op. De medewerkster is 1 maand zwangerschapsgerelateerd ziek geweest. Als gevolg hiervan wordt haar bezoldiging met ingang van 1 oktober 2006 naar 90% bijgesteld.

Let wel, het tiende lid ziet alleen op een opschorting van de periode bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid. Als een medewerker 7 maanden ziek is en na 3 weken herstel zwangerschapsgerelateerd ziek wordt, dan heeft zij op grond van het tweede lid van dit artikel recht op 90% doorbetaling van haar bezoldiging tijdens de zwangerschapsgerelateerde ziekte. De periode van de zwangerschapsgerelateerde ziekte schort de berekening van de periode waarover de hoogte van de loondoorbetaling wordt bepaald, op. Ingevolge artikel 29a van de Ziekewet heeft de vrouwelijke ambtenaar over de periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte recht op ziekingeld ter hoogte van 100% van haar dagloon. In artikel 7:19 is de samenloop van bezoldiging bij ziekte met het ziekingeld geregeld.

Lid 11

Volgens het elfde lid worden ziekteperioden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Uit het gelijke behandelingsrecht vloeit voort dat de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof niet aangemerkt mag worden als ziekte.

Dit heeft tot gevolg dat ziekteperioden die onderbroken worden door het zwangerschaps- en bevallingsverlof in principe niet mogen worden samengeteld aangezien er door het verlof een onderbreking van vier weken of meer plaatsvindt tussen de ziekteperioden. Indien de ziekte echter direct voorafgaat aan en direct aansluit op het zwangerschaps- en bevallingsverlof én de ziekte moet redelijkerwijs worden geacht voort te vloeien uit dezelfde oorzaak, worden deze perioden samengeteld.

Hieronder zijn een aantal voorbeelden opgenomen.

Voorbeeld I

Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt zij, waarna zij op 29 maart 2006 (na 2 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft korter geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 1 januari 2006 als eerste ziektedag. Dit betekent dat de bezoldiging op 15 juli 2006 (dit is zes maanden + 2 weken na 1 januari 2006) wordt teruggebracht naar 90%. Op 15 januari 2007 wordt de bezoldiging vervolgens teruggebracht naar 75 % en per 15 januari 2008 naar 70%.

Voorbeeld II

Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt zij, waarna zij op 26 april 2006 (na 6 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 26 april 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor terugbrengen van de bezoldiging begint te lopen. Dit betekent dat de bezoldiging op 26 oktober 2006 (dit is 6 maanden na 26 april 2006) wordt teruggebracht naar 90%. Op 26 april 2007 wordt de bezoldiging vervolgens teruggebracht naar 75% en per 26 april 2008 naar 70%.

Voorbeeld III

Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt zij. Op 29 maart 2006 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zij zou op 19 juli 2006 weer moeten gaan werken. Op dat moment is zij echter ziek. Omdat de medewerkster voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet ziek was, geldt het zwangerschaps- en bevallingsverlof als onderbreking van 4 weken of meer. Daardoor geldt 19 juli 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor het terugbrengen van de bezoldiging begint te lopen. Dit betekent dat op 19 januari 2007 (dit is 6 maanden na 20 juli 2006) de bezoldiging wordt teruggebracht tot 90%. Op 19 juli 2007 wordt de bezoldiging vervolgens teruggebracht naar 75% en per 19 juli 2008 naar 70%.

Voorbeeld IV

Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 1 mei 2006 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof tot en met 20 augustus 2006. Op 21 augustus 2006 zou zij weer moeten gaan werken. Echter, zij is op dat moment nog ziek. Er zijn twee mogelijkheden.

Mogelijkheid A

De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft *dezelfde oorzaak* als de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 1 januari 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor terugbrengen van de bezoldiging begint te lopen. Dit betekent dat de bezoldiging op 21 oktober 2006 (dit is 6 maanden + 16 weken na 1 januari

2006) wordt teruggebracht naar 90%. Op 21 april 2007 wordt de bezoldiging vervolgens teruggebracht naar 75% en per 21 april 2008 naar 70%.

Mogelijkheid B

De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft *een andere oorzaak* dan de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 21 augustus 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor het terugbrengen van de bezoldiging begint te lopen. Dit betekent dat op 21 februari 2007 (dit is 6 maanden na 21 augustus 2006) de bezoldiging wordt teruggebracht tot 90%. Op 21 augustus 2007 wordt de bezoldiging vervolgens teruggebracht naar 75% en per 21 augustus 2008 naar 70%.

Lid 12

Indien de ambtenaar na 24 maanden van ziekte definitief wordt herplaatst in een andere betrekking door middel van een wijziging van de aanstelling (artikel 7:16, tweede lid), ontstaat op de ingangsdatum van de wijziging van de aanstelling een nieuwe situatie. Als de ambtenaar weer ziek wordt in deze aanstelling beginnen de termijnen van dit artikel opnieuw te lopen.

Lid 13

Het dertiende lid geeft de basis voor artikelen die het onderwerp recht op bezoldiging nader regelen. In de artikelen 7:8 tot en met 7:8:3 is hieraan uitdrukking gegeven. Ook de artikelen 7:13:1, 7:13:2, 7:14 en 7:15:1 bevatten bepalingen met betrekking tot het niet uitbetalen van en het tussentijds stopzetten van de bezoldiging.

Lid 14

Het college kan in bepaalde gevallen van oordeel zijn dat een korting op de bezoldiging niet redelijk is en besluiten tot doorbetaling van de volledige bezoldiging. Deze afweging wordt in ieder geval gemaakt als er sprake is van een zodanige gezondheidssituatie dat het levenseinde van de ambtenaar, volgens objectieve medische maatstaven, nabij is. Voordat het college een besluit neemt, kan advies worden gevraagd aan de bedrijfsarts of de gezondheidssituatie van de ambtenaar levensbedreigend is en of zijn leven op korte termijn ernstig gevaar loopt.

Artikel 7:5 Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

Dit artikel voorziet in een aanvullende uitkering wanneer de arbeidsongeschiktheid in overwegende mate haar oorzaak vindt in een dienstongeval en dit ongeval niet verwijtbaar is aan betrokkene. De WGA of IVA-uitkering, eventueel aangevuld met een bovenwettelijke aanvulling op grond van het pensioenreglement van het ABP, wordt aangevuld tot een bepaald percentage van de bezoldiging, genoten in het jaar voorafgaand aan het ontslag. De percentages zijn afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid.

Artikel 7:8:1 Vaststelling referte-tijdvak toelagen

Het referte-tijdvak dat in acht wordt genomen voor de vaststelling van de gemiddelde hoogte van de toelage onregelmatige dienst en de toelage consignatiedienst is geregeld in artikel 7:8:1:1.

Artikel 7:8:2 Periodieke salarisverhoging

Het onderwerp periodieke salarisverhogingen tijdens ziekte dient volgens dit artikel in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt. In Tilburg is dit niet nader geregeld. In de praktijk lopen de periodieke salarisverhogingen gewoon door.

Artikel 7:8:3 Werktijd bij ziekte bij seniorenmaatregel en toepassing van artikel 2:7a

Als een ambtenaar met toepassing van artikel 2:7a tijdelijk (maximaal) 40 uur werkt, kan hij verplicht worden tot aanvaarding van een functie voor (maximaal) 40 uur, voor zover en zolang artikel 2:7a op hem van toepassing is. Na afloop van deze periode kan de ambtenaar verplicht worden een functie te accepteren voor de formele arbeidsduur van 36 uur. Na afloop van deze periode wordt de bezoldiging ook teruggebracht naar een bezoldiging voor 36 uur.

Artikel 7:9 Verplichtingen college

Lid 1 en 2

Onder het treffen van maatregelen moeten ook het verrichten van werkzaamheden in het kader van de reïntegratie en het volgen van noodzakelijke scholing in het kader van de reïntegratie, bedoeld in artikel 7:1,

eerste lid, onder b en c, worden begrepen. Doel van deze maatregelen is terugkeer in de eigen arbeid dan wel plaatsing in een passende functie.

Op grond van de Wet verbetering poortwachter is in artikel 7:9 voor de werkgever de verplichting opgenomen om er, zover als mogelijk, voor te zorgen dat de ambtenaar bij de eigen organisatie arbeid kan verrichten (eerste spoor). Als bij de eigen organisatie geen passende arbeid te vinden is, moet de werkgever (laten) zoeken naar passende arbeid bij een andere werkgever (tweede spoor). De tekst van artikel 7:9 komt overeen met de tekst van artikel 658a van boek 7, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek.

Het is mogelijk dat de werkgever en de werknemer van mening verschillen over de aanwezigheid van passende arbeid. Artikel 30, eerste lid, onder f, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen bepaalt dat de werknemer of de werkgever UWV kan verzoeken een onderzoek in te stellen naar en een oordeel te geven over de aanwezigheid van passende arbeid, die de zieke werknemer voor de werkgever in staat is te verrichten.

Lid 3

In de WIA zijn, naast de aanspraken van de werknemers, ook verplichtingen voor werkgever en werknemer opgenomen. Een van de verplichtingen betreft het opstellen van een plan van aanpak, dat opgesteld moet worden op het moment dat sprake is van dreigend langdurig ziekteverzuim. Dit plan van aanpak moet volgen op een probleemanalyse en advies van de arbo-dienst, dat na 6 weken ziekte moet worden opgesteld. Binnen twee weken daarna moet het plan van aanpak zijn opgesteld. Hierin moet worden opgenomen welke maatregelen in het kader van het herstel van de ambtenaar getroffen worden.

Afspraken over de te verrichten werkzaamheden en de te volgen scholing moeten worden neergelegd in het plan van aanpak. De werkgever laat zich bij het maken van de afspraken bijstaan door een ter zake deskundige, bijvoorbeeld de bedrijfsarts of door de arbo-dienst.

Lid 4

In de CAO 2002-2003 is de verplichting opgenomen dat de werkgever een verzuimprotocol vaststelt. In diezelfde CAO zijn enkele verplichte elementen van dat verzuimprotocol vastgesteld. In de ledenbrief van 26 november 2002, Lbr. 02/167 is een handreiking gedaan voor een verzuimprotocol. De verplichte elementen maken daar onderdeel van uit.

Artikel 7:10 Verplichting ambtenaar tot informatieverstrekking bij ziekte

Het niet naleven van artikel 7:10 kan leiden tot staking van de bezoldiging. Dit is bepaald in artikel 7:13:2, eerste lid, onder i.

Artikel 7:11 Verplichting tot verlening van medewerking aan reïntegratie

In artikel 7:11 zijn de algemene verplichtingen opgenomen, die ook in het derde ziektejaar, in het kader van ziekteverzuim en reïntegratie voor de ambtenaar gelden. Op overtreding van deze verplichtingen staat een sanctie. Deze sancties zijn opgenomen in artikel 7:14 (inhouding bezoldiging) en artikel 8:5a (ontslag is in nader gespecificeerde situaties ook mogelijk binnen 24 maanden na ziekte).

Lid 1

In het kader van de Wet verbetering poortwachter is in het eerste lid, onderdeel a en b, voor de werknemer de verplichting opgenomen medewerking te verlenen aan zijn reïntegratie. Dit artikel is opgenomen in de CAR om hiermee uitdrukking te geven aan de nieuwe en strengere regelgeving in het kader van preventie ziekteverzuim en reïntegratie en de invoering van de Wet verbetering poortwachter, die op 1 april 2002 in werking is getreden. De tekst van het eerste lid komt overeen met artikel 660a, boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek.

Het eerste lid is ook de tegenhanger van de verplichtingen die in het kader van preventie ziekteverzuim en reïntegratie aan de werkgever worden opgelegd (zie artikel 7:9). Het artikel verplicht de ambtenaar actief mee te werken aan het reïntegratieproces, zowel in het eerste begin van de ziekte als lopende het reïntegratietraject. Onder de maatregelen waaraan de ambtenaar gevolg moet geven moeten onder andere werkzaamheden en scholing in het kader van de reïntegratie worden verstaan (zie artikel 7:9, tweede lid).

Lid 2

De ambtenaar is verplicht om aangeboden passende arbeid te aanvaarden. De sanctie op het zonder deugdelijke grond niet aanvaarden van deze arbeid is neergelegd in artikel 7:14 (inhouding bezoldiging) en

artikel 8:5a (ontslag binnen dan wel na 24 maanden na de eerste ziektedag bij het zonder deugdelijke grond niet aanvaarden van passende arbeid).

Artikel 30, eerste lid, onder f, SUWI bepaalt dat werkgever of werknemer UWV kan verzoeken een onderzoek in te stellen naar dan wel een oordeel te geven over de aanwezigheid van passende arbeid, die de zieke werknemer voor de werkgever in staat is te verrichten.

Artikel 7:12 Verplichtingen ambtenaar medisch onderzoek

De ambtenaar dient mee te werken aan een medisch onderzoek door of vanwege de bedrijfsgezondheidsdienst om bepaalde in het eerste lid omschreven vragen te kunnen beantwoorden. De geneeskundige die het medisch onderzoek verricht, deelt de uitkomst daarvan schriftelijk mee aan betrokkene en aan het college.

Op overtreding van deze verplichting staat een sanctie, evenals wanneer het onderzoek wel heeft plaatsgevonden, maar daaruit blijkt van verwijtbaar gedrag van de ambtenaar. De sancties zijn opgenomen in artikel 7:13:1 en 7:13:2.

Artikel 7:13:1 Geen aanspraak op doorbetaling salaris

Artikel 7:13:1 bepaalt in welke gevallen geen recht bestaat op doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en op opbouw van het IKB. Het gaat hierbij om situaties waarin al vrij snel na de eerste ziektedag bekend is dat:

- de ambtenaar de verhindering tot het vervullen van zijn functie opzettelijk heeft veroorzaakt en dit gedrag betrokkene verwijtbaar is;
- de ziekte zich voordoet binnen een halfjaar na de geneeskundige keuring, waarbij blijkt dat de ambtenaar willens en wetens onjuiste informatie omtrent zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt, zodanig dat de verklaring dat tegen de vervulling van zijn functie geen medische bezwaren bestaan, niet afgegeven zou zijn.

De in dit artikel beschreven situaties zijn geen situaties die hersteld kunnen worden. Als de situatie zoals beschreven zich voordoet, bestaat er vanaf de eerste dag van ziekte geen recht op salarisbetaling.

Artikel 7:13:2 Staken van de doorbetaling

Zowel artikel 7:13:2 als artikel 7:14 bevatten de sancties op overtreding van de verplichtingen als genoemd in artikel 7:10, 7:11 en 7:12, alsmede de conclusies die uit het onderzoek als bedoeld in artikel 7:12 getrokken kunnen worden.

De in deze artikelen beschreven situaties kunnen tijdelijk zijn. Dit houdt in dat artikel 7:13:2 en 7:14 ook tussentijds kunnen worden toegepast. Wanneer de situatie weer hersteld is, wordt de betaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en de opbouw van het IKB weer gestart.

Artikel 7:13:2 ziet op de verplichtingen die aan de ambtenaar zijn opgelegd in artikel 7:10 en 7:12. Artikel 7:14 ziet op de verplichtingen die op grond van artikel 7:11 aan de ambtenaar zijn opgelegd.

Artikel 7:13:2 sanctioneert allereerst de weigering de benodigde informatie te verstrekken. De andere sancties van artikel 7:13:2 betreffen gedrag van de ambtenaar, waarbij de arbo-dienst een rol speelt in de beoordeling van dat gedrag.

De sancties op de overtredingen die genoemd zijn, zijn imperatief: de betaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en de opbouw van het IKB worden gestaakt wanneer bijvoorbeeld de ambtenaar nalaat zich onder geneeskundige behandeling te stellen of zich niet houdt aan voorschriften van behandelende geneeskundigen.

Als de ambtenaar geen verwijt gemaakt kan worden op grond van zijn geestelijke toestand, vindt doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en de opbouw van het IKB wel plaats. De gemeente moet zich voor het besluit om de salarisbetaling te staken dus vergewissen van de geestestoestand van de ambtenaar.

Artikel 7:14 Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen ambtenaar

De in dit artikel beschreven situaties kunnen tijdelijk zijn. Dit houdt in dat artikel 7:14 ook tussentijds kan worden toegepast. Wanneer de situatie weer hersteld is, wordt de betaling van van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en de opbouw van het IKB weer gestart.

Artikel 7:14 ziet op de verplichtingen die op grond van artikel 7:11 aan de ambtenaar zijn opgelegd.

UWO-gemeenten worden verwezen naar artikel 7:13:2 en de toelichting daarop.

Artikel 7:14 sanctioneert de ambtenaar die zich niet houdt aan de volgende verplichtingen, te weten:

- het niet naleven van het ziekteverzuimprotocol;
- het niet naleven van de voorschriften en maatregelen (zoals het verrichten van werkzaamheden en scholing in het kader van de reïntegratie als bedoeld in artikel 7:1, eerste lid, onderdelen b en c) die door het college gesteld kunnen worden;
- het niet meewerken aan het plan van aanpak en
- het weigeren van passende arbeid.

Lid 1

In de CAO 2002-2003 is overeengekomen dat overtreding van de regels uit het verzuimprotocol uiteindelijk kan leiden tot zware disciplinaire maatregelen. Dit is uitgewerkt in de zin dat overtreding van de regels uit het verzuimprotocol als plichtsverzuim wordt aangemerkt en via de procedure van hoofdstuk 16 gesanctioneerd kan worden. De op te leggen sanctie moet overeenkomen met de ernst van de gedraging. Ook de verwijtbaarheid van de gedragingen maakt deel uit van de afwegingen, die leiden tot de keuze voor de sanctie.

Lid 2

De ambtenaar die zonder deugdelijke grond weigert zich te houden aan de voorschriften en maatregelen, die door de gemeente zijn gesteld, weigert passende arbeid te verrichten of die weigert medewerking te verlenen aan de totstandkoming, evaluatie en — eventueel — bijstelling van het plan van aanpak, kan bestraft worden met inhouding van de bezoldiging. Daarnaast bestaat ook de mogelijkheid van bestraffing met ontslag na 24 maanden dan wel binnen 24 maanden na de eerste ziektedag (artikel 8:5a).

De sanctie op het zonder deugdelijke grond niet meewerken aan de opstelling, evaluatie en - eventueel - bijstelling van het plan van aanpak en de sanctie op het weigeren van passende of gangbare arbeid is gelijk aan de sanctie die sinds de inwerkingtreding van de Wet verbetering poortwachter in artikel 629, boek 7, titel 10, van het Burgerlijk wetboek is opgenomen.

De sancties op de overtredingen die in het tweede lid genoemd zijn, zijn imperatief: de doorbetaling van de bezoldiging wordt gestaakt wanneer de ambtenaar het beschreven gedrag betoont.

Lid 3

Als de ambtenaar, bedoeld in lid 2, geen verwijt gemaakt kan worden op grond van zijn geestelijke toestand, vindt doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en de opbouw van het IKB wel plaats. De gemeente moet zich voor het besluit om de betaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en de opbouw van het IKB te staken dus vergewissen van de geestestoestand van de ambtenaar.

Artikel 7:15:1 Bezoldiging uitbetalen aan anderen en nabetaling aan ambtenaar

Het eerste lid biedt de mogelijkheid de op grond van artikel 7:13:1, 7:13:2 of 7:14 niet-uitbetaalde bezoldiging aan anderen dan aan de ambtenaar te betalen. Het kan hierbij gaan om betalingen die aan familieleden worden gedaan.

Ingevolge het tweede lid wordt de niet-uitbetaalde bezoldiging alsnog uitbetaald wanneer de ambtenaar na een door hem aangevraagde second opinion door het UWV in het gelijk gesteld wordt.

Artikel 7:16 Herplaatsing in passende arbeid

Gedurende de hele periode van ziekte geldt dat de ambtenaar passende arbeid moet verrichten. Gedurende de eerste 24 maanden kan de ambtenaar niet definitief worden herplaatst in deze passende arbeid. Na 24 maanden gebeurt dat wel. Hieraan worden echter in de 12 maanden na afloop van de eerste 24 maanden voorwaarden verbonden. Deze voorwaarde is voor de medewerker die minder dan 35% arbeidsongeschikt is dat hij met de passende arbeid zijn volledige restverdien capaciteit benut. Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die 35% tot 80% arbeidsongeschikt is dat hij met de passende arbeid 50% of meer van zijn restverdien capaciteit benut. Zie verder lid 3 en 4.

Voor definitieve herplaatsing na het derde ziektejaar gelden de voorwaarden van lid 3 en 4 niet meer. De ambtenaar hoeft met de passende arbeid dan niet meer zijn volledige restverdiencapaciteit te benutten (minder dan 35% arbeidsongeschikt) of 50% of meer van zijn restverdiencapaciteit te benutten (35% tot 80% arbeidsongeschikt).

Bij het opdragen van passende arbeid kunnen twee situaties worden onderscheiden:

1. de situatie waarin de aanstelling in de oude betrekking gehandhaafd blijft, maar waarbij de ambtenaar tijdelijk andere arbeid wordt opgedragen;
2. de situatie waarin de aanstelling na 24 maanden van ziekte wordt gewijzigd; de oude betrekking van de ambtenaar komt te vervallen en deze krijgt een nieuwe betrekking in passende arbeid.

Ad 1

De situatie beschreven onder 1) zal zich vooral voordoen in die gevallen waarbij:

- a terugkeer in de oude betrekking nog mogelijk wordt geacht en de ambtenaar bijvoorbeeld passende arbeid verricht,
- b (volledige) terugkeer in de oude betrekking niet mogelijk wordt geacht en de ambtenaar tijdelijk een andere betrekking vervult, bijvoorbeeld bij wijze van proef voorafgaand aan een definitieve herplaatsing.

Door schriftelijk vast te leggen op welke wijze passende arbeid, ook zonder aanpassing van de aanstelling, aan de ambtenaar wordt opgedragen, wordt voor de ambtenaar en de werkgever inzichtelijk wat van de ambtenaar verlangd wordt. Ook is het mogelijk dat de ambtenaar terugkeert in zijn eigenlijke functie. Over de uren dat de ambtenaar deze werkzaamheden verricht, heeft hij recht op de doorbetaling van zijn bezoldiging (artikel 7:3, zesde lid, onderdeel b).

Ad 2

Voordat de medewerker aanspraak kan maken op een uitkering ingevolge de WIA, geldt voor hem een wachttijd van 104 weken (de wachttijd voor een WAO-uitkering bedroeg 52 weken). Indien het mogelijk zou zijn de zieke medewerker definitief te herplaatsen binnen twee jaar in een passende functie, zou de situatie ontstaan dat hij naast zijn nieuwe inkomen geen recht heeft op een uitkering op grond van de WIA. De betrokken medewerker is voor zijn nieuwe functie namelijk niet ziek. Dit is de reden geweest dat een wijziging van de aanstelling pas plaatsvindt nadat er twee jaren van ziekte zijn verstreken.

In het derde en vierde lid van artikel 7:16 zijn aanvullende voorwaarden opgenomen waaraan moet zijn voldaan voordat de ambtenaar in het derde ziektejaar definitief wordt herplaatst via een wijziging van zijn aanstelling. Er zijn twee voorwaarden waaraan moet zijn voldaan:

1. de herplaatsing moet plaatsvinden in een passende functie
2. waarbij rekening moet worden gehouden met het restverdiencapaciteit van de ambtenaar die afhankelijk is van de mate van arbeidsgeschiktheid:
 - a. volledige invulling restverdiencapaciteit bij 35% of minder arbeidsongeschiktheid
 - b. ten minste 50% invulling restverdiencapaciteit bij arbeidsongeschiktheid tussen de 35% en 80% arbeidsongeschiktheid

De definitieve herplaatsing kan eventueel vooraf worden gegaan door een herplaatsing bij wijze van proef. Een belangrijk verschil met de situatie onder 1) is dat bij een definitieve herplaatsing door middel van een wijziging in de aanstelling de bezoldiging van de ambtenaar wordt aangepast aan het niveau en de omvang van de nieuwe betrekking. Dit is mogelijk op grond van artikel 3:1, achtste lid.

Indien de ambtenaar definitief wordt herplaatst in een andere betrekking door middel van een wijziging van de aanstelling, ontstaat op de ingangsdatum van de wijziging van de aanstelling een nieuwe situatie. Als de ambtenaar ziek wordt in deze functie beginnen de termijnen ingevolge artikel 7:3 opnieuw te lopen. Indien de ambtenaar definitief is herplaatst, wordt voor de doorbetaling van de bezoldiging altijd uitgegaan van de bezoldiging die geldt voor die nieuwe betrekking.

Naarmate de arbeidsongeschiktheid langer duurt, mag een bredere oriëntatie ten aanzien van de te verrichten passende arbeid worden verwacht. Naarmate de duur van de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid langer is, kan van de ambtenaar worden verlangd dat deze concessies doet met betrekking tot door hem te verrichten passende arbeid als reïntegratie in de eigen arbeid niet tot de mogelijkheden behoort.

Artikel 7:14 biedt de mogelijkheid om betaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en de opbouw van het IKB te staken, wanneer de ambtenaar zonder deugdelijke grond de aangeboden passende

arbeid weigert. Bij de beoordeling van de 'deugdelijkheid' van de weigeringsgrond zal worden meegewogen of de arbeid wel voldoet aan het criterium 'passend'. De ultieme sanctie op het zonder deugdelijke reden weigeren van passende arbeid is ontslag. Dit kan binnen 24 maanden, maar ook in de periode van 12 maanden daarna plaatsvinden. Artikel 8:5a biedt daartoe de mogelijkheid.

Lid 3

Dit artikellid is van toepassing op de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007. Lid 3 geeft speciale eisen aan de aan te bieden functie in het geval er sprake is van arbeidsongeschiktheid voor minder dan 35%. In het derde ziektejaar moet gezocht worden naar een passende functie, waarmee de volledige restverdiencapaciteit wordt ingevuld. Als aan deze voorwaarde wordt voldaan, ontvangt de ambtenaar een hogere uitkering (zie paragraaf 7 van hoofdstuk 10d).

In beginsel is sprake van een ontslagverbod binnen 36 maanden na de eerste ziektedag. Wanneer echter in het derde ziektejaar binnen de gemeente een functie gevonden is voor de volledige restverdiencapaciteit, mag de medewerker definitief herplaatst worden. Er is dan formeel geen sprake van ontslag. Hiernaast geldt dat er wel volledig ontslag van de medewerker mag plaatsvinden als er in het derde ziektejaar buiten de gemeente een passende functie gevonden is voor de volledige restverdiencapaciteit.

Lid 4

Dit artikellid is van toepassing op de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007.

Lid 4 geeft speciale eisen aan de aan te bieden functie in het geval er sprake is van arbeidsongeschiktheid voor 35% of meer maar minder dan 80%. In het derde ziektejaar moet gezocht worden naar een passende functie, waarmee ten minste 50% van de restverdiencapaciteit vervuld wordt. De uitkeringsrechten van de ambtenaar op grond van de WIA en het ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen zijn in dit geval groter, dan wanneer de ambtenaar een functie aanvaardt voor minder dan 50% van zijn restverdiencapaciteit. Als de ambtenaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, is het niet mogelijk hem wegens arbeidsongeschiktheid te ontslaan voordat er 36 maanden zijn verstreken. Wanneer echter in het derde ziektejaar binnen de gemeente een functie gevonden is voor ten minste 50% van de restverdiencapaciteit, mag de medewerker definitief herplaatst worden. Er is dan formeel geen sprake van ontslag. Hiernaast geldt dat er wel volledig ontslag van de medewerker mag plaatsvinden als er in het derde ziektejaar buiten de gemeente een passende functie gevonden is voor ten minste 50% van de restverdiencapaciteit.

Situationele arbeidsongeschiktheid

In het geval de ambtenaar situationeel arbeidsongeschikt is, zal in de regel geen sprake zijn van verminderde arbeidsgeschiktheid in de zin van de WIA. Als de ambtenaar arbeid wordt aangeboden, die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die hij bekleedde, zij het bij een ander organisatieonderdeel, dan zal de ambtenaar deze arbeid in principe niet mogen weigeren. De oorzaak van de uitval, de situatie waarin de ambtenaar zijn werk moest verrichten, is dan immers weggenomen. Weigert de ambtenaar deze arbeid wel, dan kan besloten worden tot toepassing van artikel 7:14 en kan de bezoldiging gestaakt worden.

Lid 6

Op grond van jurisprudentie van het Europees Hof van Justitie inzake gelijke behandeling van man en vrouw, mag voor de berekening van de ontslagtermijn wegens ziekte de periode van ziekte tijdens de zwangerschap als gevolg van de zwangerschap en het zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf, niet worden meegeteld. Het Europees Hof heeft in zijn jurisprudentie een onderscheid aangebracht tussen enerzijds ziekte tijdens de zwangerschap die verband houdt met zwangerschap en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en anderzijds ziekte die verband houdt met de zwangerschap en de bevalling na het bevallingsverlof. Deze laatste periode kan gewoon meegeteld worden voor de berekening van de termijn van 24 respectievelijk 12 maanden. Hetzelfde geldt voor ziekte tijdens de zwangerschap die niet veroorzaakt wordt door de zwangerschap; ook deze periode mag meegerekend worden voor de termijn van 24 respectievelijk 12 maanden.

Voorbeeld

Een medewerkster van de gemeente valt tijdens haar zwangerschap uit wegens zwangerschapsgelateerde klachten. Zij blijft ziek tot de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof. Aansluitend op het bevallingsverlof meldt zij zich ziek wegens bekkeninstabiliteit, veroorzaakt door de zwangerschap. Voor berekening van de termijn van 24 dan wel 12 maanden mag niet meegeteld worden de periode dat de medewerkster tijdens de zwangerschap ziek is wegens zwangerschapsgelateerde klachten; hetzelfde geldt voor de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Perioden van arbeidsongeschiktheid aansluitend op het bevallingsverlof mogen wel meegerekend worden voor de termijn van 24 dan wel 12 maanden, onafhankelijk van de vraag of

deze veroorzaakt zijn door de zwangerschap of de bevalling. De termijn van 24 dan wel 12 maanden start in dit voorbeeld dus op de dag aansluitend op de laatste dag van het bevallingsverlof.

Lid 7

Volgens het zevende lid worden ziekteperioden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Uit het zesde lid vloeit voort dat de periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte en het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet meegeteld worden voor de berekening van de 24 en 12 maanden termijn. Dit heeft tot gevolg dat ziekteperioden die worden onderbroken door zwangerschapsgerelateerde ziekte die 4 weken of langer duurt of door het zwangerschaps- en bevallingsverlof, in principe niet mogen worden samengeteld aangezien sprake is van een onderbreking van vier weken of langer. Indien de ziekte (die zijn oorzaak niet vindt in de zwangerschap zelf) echter direct voorafgaat aan en direct aansluit op het zwangerschaps- en bevallingsverlof én de ziekte wordt geacht redelijkerwijs voort te vloeien uit dezelfde oorzaak, mogen de perioden worden samengeteld voor de berekening van de ontslagtermijn.

Zie de toelichting op artikel 8:5 voor enkele voorbeelden.

Lid 8

De termijn van 24 maanden wordt verlengd in de volgende gevallen.

Ad a

Artikel 38 ZW legt een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de ziekte 13 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Als de werkgever deze melding te laat doet, wordt de wachttijd voor de WIA met de duur van de vertraging verlengd. De WIA-uitkering gaat dan pas later in.

Ad b

In artikel 24, eerste lid, van de WIA is bepaald dat de wachttijd op verzoek van werkgever en werknemer gezamenlijk verlengd kan worden.

Ad c

Bij de aanvraag van een uitkering ingevolge de WIA moet een reïntegratieverslag worden ingediend. Als het UWV van mening is dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen niet is nagekomen of onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, kan het UWV de termijn gedurende de werkgever het loon moet doorbetalen verlengen. De termijn van de verlenging is maximaal 52 weken en wordt afhankelijk gesteld van de aard en ernst van het verzuim. Deze sanctiebevoegdheid is neergelegd in artikel 25, negende lid, van de WIA.

De medewerker merkt financieel niets van de verlenging van de ontslagtermijn op grond van de hiervoor genoemde redenen. Op grond van artikel 7:3 heeft de medewerker na 24 maanden ziekte recht op 70% van zijn bezoldiging.

Onderdeel a is niet van toepassing op werkgevers die eigenrisicodragers zijn voor de WIA.

Artikel 85 van de WIA stelt hen namelijk vrij van de 13e weeks melding van artikel 38

Ziektewet. Eigenrisicodragers moeten op grond van dit laatste artikel uiterlijk acht maanden nadat de ongeschiktheid tot werken zijn verstreken, aangifte van die ongeschiktheid doen bij het UWV. Vertraging van deze laatste aangifte leidt dus niet tot verlenging van de termijn van 24 maanden.

Lid 9

Onder de informatie die de medewerker moet verstrekken valt onder meer een kopie van het arbeidskundige rapport. De gemeente ontvangt als belanghebbende een kopie van de WIA-beschikking, waarin de mate van arbeidsongeschiktheid en het resterend verdienvermogen genoemd worden.

Artikel 7:18 Inkomsten uit of in verband met arbeid

Artikel 7:18 geeft de basis aan voor UWO-artikelen die het onderwerp het in mindering brengen van inkomsten uit passende arbeid of werkzaamheden in het kader van de reïntegratie op de bezoldiging nader regelen. Dat betekent dat voor UWO-gemeenten het in mindering brengen van inkomsten uit passende arbeid of werkzaamheden in het kader van de reïntegratie op de bezoldiging inhoudelijk in artikel 7:18:1 volledig is uitgewerkt. UWO-gemeenten kunnen derhalve weliswaar geen nadere regels aan dit UWO-artikel toevoegen, wel kunnen UWO-gemeenten nadere uitvoeringsregels vaststellen ter uitvoering van een UWO-artikelen voor zover noodzakelijk.

Artikel 7:18:1 Inkomsten andere betrekking in mindering brengen op bezoldiging

Als de zieke ambtenaar in het belang van zijn genezing, reïntegratie of herplaatsing werkzaamheden verricht voor zichzelf of voor derden (bijvoorbeeld bij een andere werkgever), moeten de verkregen inkomsten in mindering gebracht worden op de bezoldiging waarop hij ingevolge artikel 7:3 aanspraak op heeft. Deze verrekening vindt als volgt plaats. In overleg met de ambtenaar wordt vastgesteld hoeveel uren hij besteedt aan de betreffende werkzaamheden. Op basis hiervan wordt de hoogte van de loondoorbetaling, bedoeld in artikel 7:3, vastgesteld. De inkomsten die de ambtenaar verwerft, worden op de bezoldiging in mindering gebracht.

Artikel 7:19 Samenloop van bezoldiging bij ziekte met ZW-uitkering

Lid 1

De Ziektewet bepaalt wanneer recht op ziekingeld bestaat. De hoofdregel is dat er geen recht op ziekingeld bestaat wanneer er aanspraak gemaakt kan worden op een loondoorbetaling. Hierin voorziet artikel 7:3 CAR. In de ZW wordt evenwel een uitzondering gemaakt voor de volgende categorieën werknemers in actieve dienst:

- vrouwelijke ambtenaren die op basis van artikel 29a ZW recht op een uitkering hebben;
- medewerkers die wegens orgaandonatie ongeschikt zijn hun betrekking te vervullen;
- arbeidsgehandicapten in de zin van de Wet REA, die in de eerste vijf jaren na aanvang van de dienstbetrekking ongeschikt worden hun betrekking te vervullen.

Deze categorieën actieve werknemers krijgen dus wel recht op een ziekingeld krachtens de Ziektewet. Artikel 7:19 CAR bepaalt dat de ZW-uitkering in mindering gebracht wordt op de bezoldiging, waarop de betrokken ambtenaar op grond van artikel 7:3 recht heeft.

De vrouwelijke ambtenaar heeft rond de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof recht op een uitkering krachtens artikel 29A ZW indien:

- a zij voorafgaand aan de dag waarop zij recht heeft op een uitkering op grond van artikel 3:7, eerste lid, van de Waz (dus voor de ingang van het zwangerschapsverlof) ongeschikt wordt tot het verrichten van haar arbeid en die ongeschiktheid haar oorzaak vindt in de zwangerschap;
- b zij in de periode waarin zij recht had kunnen hebben op een uitkering op grond van artikel 3:7, eerste lid, van de Waz, doch die uitkering nog niet is aangevangen, wegens ziekte ongeschikt is tot het verrichten van haar arbeid.
Dit betreft de periode tussen de zes en vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Indien de ingang van het zwangerschapsverlof bepaald is op bijvoorbeeld vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum en zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum wordt de vrouwelijke ambtenaar ziek (ongeacht of deze ziekte te maken heeft met de zwangerschap), dan gaat het verlof op basis van de Waz in vanaf die zes weken. Tijdens de periode van zes tot vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum heeft de vrouwelijke ambtenaar recht op een ZW-uitkering. Daarna heeft de vrouwelijke ambtenaar gedurende veertien weken recht op een Waz-uitkering;
- c zij nadat het recht op een uitkering op grond van artikel 3:7, eerste lid, van de Waz is geëindigd (dus na de afloop van het bevallingsverlof), aansluitend ongeschikt is tot het verrichten van haar arbeid en die ongeschiktheid haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap.

Lid 2

Als vanwege schuld of toedoen van de ambtenaar geen ZW-uitkering wordt verstrekt, wordt in het kader van de vermindering als bedoeld in het eerste lid gehandeld alsof de ambtenaar wel een volledige ZW uitkering ontvangt. Er wordt dan een fictieve uitkering ter hoogte van 70% van het dagloon in mindering gebracht in geval van arbeidsgehandicapten en orgaandonoren en 100% van het dagloon in geval van vrouwelijke ambtenaren die op basis van 29a ZW recht op een uitkering hebben.

Lid 3

Wanneer de ZW-uitkering door schuld of toedoen van de ambtenaar vermindering ondergaat, geheel of gedeeltelijk geweigerd wordt of aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, wordt in het kader van de vermindering als bedoeld in het eerste lid gehandeld alsof de ambtenaar wel een volledige uitkering ontvangt. Er wordt dan een fictieve uitkering ter hoogte van 70% van het dagloon in mindering gebracht. Sancties en boetes die in het kader van de ZW aan de ambtenaar worden opgelegd, leiden niet tot aanpassing van de vermindering. Sancties en boetes in het kader van de ZW worden dus niet gecompenseerd.

Lid 4

Om verrekening van de bezoldiging met de ZW-uitkering praktisch mogelijk te maken, moet de ambtenaar de ZW-uitkering cederen aan de gemeentelijke werkgever.

Lid 5

De medewerker die zwangerschapsgerelateerd ziek is, heeft ingevolge de Ziektewet recht op een uitkering. De uitkering is gecedeerd aan de werkgever ingevolge het vierde lid. Als het bedrag van de uitkering hoger ligt dan het bedrag waar de ambtenaar recht op heeft op grond van artikel 7:3, wordt het meerdere uitbetaald aan de ambtenaar.

Artikel 7:20 Samenloop van bezoldiging bij ziekte met een WW-uitkering

Wanneer de ambtenaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt is én 6 (voor ziektegevallen van voor 1 januari 2004 moet hier 18 maanden gelezen worden) maanden na de eerste ziektedag verstreken zijn, kan het zijn dat de Werkloosheidswet (WW) op grond van urenverlies én verlies van loon recht geeft recht op een uitkering. Wanneer dat het geval is, heeft de ambtenaar het recht een WW-uitkering aan te vragen. Indien hij een WW-uitkering aanvraagt, wordt deze uitkering in mindering gebracht op de bezoldiging, waarop de betrokken ambtenaar op grond van artikel 7:3 recht heeft. Hiermee wordt voorkomen dat een medewerker dubbele inkomsten ontvangt.

Om de werknemer niet te veel te belasten wordt deze op grond van de CAR/UWO niet verplicht een WW-uitkering aan te vragen. Het is echter wel mogelijk dat deze verplichting uit de WW voortvloeit. Eventuele kortingen op de WW-uitkering worden echter niet in mindering gebracht op de doorbetaling van de bezoldiging.

Artikel 7:21 Samenloop van bezoldiging bij ziekte met uitkering op grond van de WIA

In artikel 76a van de Ziektewet is bepaald dat de wachttijd voor een uitkering ingevolge de WIA in drie gevallen kan worden verlengd en wel:

- a met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de ZW, later doet dan op grond van dat artikel is voorgeschreven;
- b met de duur van de verlenging van het tijdvak waarin recht bestaat op bezoldiging op grond van artikel 24, eerste lid, van de WIA;
- c met de duur van het tijdvak dat het UWV op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

ad a

Artikel 38 ZW legt een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de ziekte 13 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Als de werkgever deze melding te laat doet, wordt de wachttijd voor de WIA met de duur van de vertraging verlengd. De WIA-uitkering gaat dan pas later in.

ad b

In artikel 24, eerste lid, van de WIA is bepaald dat de WIA-wachttijd op verzoek van werkgever en werknemer gezamenlijk verlengd kan worden.

ad c

Bij de aanvraag van een WIA-uitkering moet een reïntegratieverslag worden ingediend. Als het UWV van mening is dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen niet is nagekomen of onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, kan het UWV de termijn gedurende welke de werkgever het loon moet doorbetalen verlengen. Dit komt neer op een verlenging van de WIA-wachttijd. De termijn van de verlenging is maximaal 52 weken en wordt afhankelijk gesteld van de aard en ernst van het verzuim. Deze sanctiebevoegdheid is neergelegd in artikel 25, negende lid, van de WIA.

Als om de drie hiervoor genoemde redenen de uitkering op grond van de WIA pas op een later tijdstip ingaat dan na 104 weken ziekte, kan op de door te betalen bezoldiging na 104 weken ziekte geen WGA- of IVA-uitkering in mindering worden gebracht. Dit betekent dat de werkgever feitelijk na 104 weken ziekte een zwaardere financiële last draagt. In het geval genoemd onder b hiervoor is sprake van een bewuste keuze. Deze keuze kan voor werkgever én werknemer gunstig zijn als reïntegratie aanstaande is. De werknemer krijgt dan niet te maken met een uitkering op grond van de WIA; de werkgever heeft als voordeel dat de Pembapremie niet verhoogd wordt als gevolg van het feit dat een medewerker een uitkering op grond van de WIA heeft. In de gevallen a en c hiervoor kan dit worden beschouwd als een sanctie voor de werkgever voor het niet naleven van de reïntegratieverplichtingen.

De medewerker merkt financieel dus niets van de verlenging van de wachttijd op grond van de hiervoor genoemde redenen. Op grond van artikel 7:3 heeft de medewerker na 24 maanden ziekte recht op 70% van zijn bezoldiging.

Lid 1

Het eerste lid bepaalt dat de aanspraak op een WGA- of IVA-uitkering in mindering wordt gebracht op de doorbetaling van bezoldiging.

Let op: de WGA- of IVA-uitkering wordt alleen in mindering gebracht op de door te betalen bezoldiging indien deze kan worden toegerekend aan één en dezelfde betrekking. In het geval de betrokkene ondertussen definitief is herplaatst in een andere functie door middel van een wijziging van de aanstelling wordt de WGA-uitkering, voor zover die voortvloeit uit die oude betrekking, niet in mindering gebracht op de door te betalen bezoldiging tijdens ziekte.

Iemand die recht heeft op een IVA-uitkering of een WGA-uitkering in verband met volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid, krijgt een uitkering ter hoogte van 75% van zijn laatste loon. Wanneer dit hoger is dan de doorbetaling van de bezoldiging, waarop op grond van artikel 7:3 recht bestaat, heeft de ambtenaar ten minste recht op het bedrag van de IVA of WGA-uitkering. Dit is het geval na 24 maanden van ziekte, waarna recht op doorbetaling van 70% van de bezoldiging bestaat.

Niet altijd zal er sprake van zijn dat de door te betalen bezoldiging lager is dan de IVA- of WGA-uitkering bij volledige maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid. Hiervan is geen sprake iemand eerder voor een IVA-uitkering in aanmerking komt (verkorte wachttijd op grond van artikel 23, zesde lid, WIA). Deze eerdere ingang van de IVA-uitkering is al mogelijk vanaf 13 weken na de eerste ziektedag. Op dat moment (na 13 weken) is er zelfs nog sprake van 100% loondoorbetaling. Op dat moment vindt dus wel volledige verrekening van de uitkering met de loondoorbetaling plaats.

Lid 2

Het tweede lid bevat een bepaling voor de situatie waarin sprake is van een zieke ambtenaar die meer dan één baan heeft. Indien betrokkene voor beide betrekkingen arbeidsongeschikt wordt, zal slechts één uitkering op grond van de WIA worden toegekend die betrekking heeft op beide banen. Op doorbetaling van bezoldiging voor één van die functies zal de werkgever uitsluitend dat deel van de uitkering ingevolge de WIA in mindering moeten brengen dat verband houdt met de arbeidsongeschiktheid uit die functie. Dit dient naar rato van de bezoldiging uit de beide betrekkingen te worden bepaald.

Lid 3 t/m 5

In het derde tot en met vijfde lid wordt geregeld dat bij samenloop van een uitkering op grond van de WIA en doorbetaling van bezoldiging tijdens ziekte wordt uitgegaan van een WGA- of een IVA-uitkering, als sprake is van gedrag dat verwijtbaar is aan betrokkene. Hiermee wordt voorkomen dat de ontstane meerlasten kunnen worden afgewenteld op de werkgever die immers een hoger bedrag aan bezoldiging dient door te betalen ingeval de WGA- of IVA-uitkering niet of niet volledig tot uitbetaling komt en dit betrokkene te verwijten is. Omdat dit gevolg ongewenst is, geven genoemde leden de werkgever de mogelijkheid in dergelijke gevallen toch een korting op de bezoldiging toe te passen.

Artikel 7:22 Bovenwettelijke aanvulling Pensioenreglement

Indien betrokkene recht heeft op een aanvulling op de WIA-uitkering op grond van het pensioenreglement van het ABP, wordt deze aanvulling verrekend met de loondoorbetaling op grond van artikel 7:3.

Artikel 7:24a Tegemoetkoming ziektekosten

Lid 1

De tegemoetkoming in de ziektekosten is een onkostenvergoeding en maakt daarom geen onderdeel uit van de bezoldiging.

De ambtenaar die zowel zijn basisverzekering als zijn aanvullende verzekering met de naam Extra Zorg 3, Extra Zorg 4 (IZA) of Mijn Keuze 3, Mijn Keuze 4 (Zilveren Kruis Achmea) heeft afgesloten binnen het collectieve contract heeft recht op de tegemoetkoming. Wettelijk gezien mag dit bij twee verschillende verzekeringspartijen zijn. In de praktijk zal dit nauwelijks voorkomen. Omdat de basisverzekering wettelijk verplicht is wordt hier in het artikel omwille van de leesbaarheid niet meer naar verwezen.

Artikel 7:25 Hoogte tegemoetkoming

Op grond van dit artikel zijn er twee mogelijke tegemoetkomingen in de ziektekosten, namelijk € 168,- per jaar of € 296,- per jaar. In de maand december wordt het salaris van de medewerker in die maand maal zijn deeltijdfactor in die maand vergeleken met het in december geldende bedrag van het maximum van schaal 6.

De maand december is dus de peildatum voor de beoordeling of de medewerker de lage of de hoge tegemoetkoming in de ziektekosten ontvangt. Is het salaris van de medewerker in december meer dan het maximum van schaal 6, dan ontvangt hij de lage tegemoetkoming. Is het salaris van de medewerker in december gelijk aan of minder dan het maximum van schaal 6, dan ontvangt hij de hoge tegemoetkoming.

Voorbeeld toepassing hoge tegemoetkoming ziektekosten

Jan heeft een aanstelling voor 18 uur per week. Zijn salaris is schaal 8. Hij is ingedeeld in periodiek 4. Het bedrag van de salarisschaal maal de deeltijdfactor bedraagt in de maand december € 2423,- x 18/36 = € 1211,50. Dit is minder dan het maximum van schaal 6 (€ 2438,-). Jan ontvangt dus de hoge tegemoetkoming in de ziektekosten.

Voorbeeld toepassing lage tegemoetkoming ziektekosten

Marieke heeft op 1 januari 2010 een aanstelling van 18 uur per week. Marieke is ingeschaald in salarisschaal 10, periodiek 9. Vanaf 1 juli 2010 gaat zij 28,8 uur per week werken. In december krijgt Marieke de lage tegemoetkoming in de ziektekosten. Haar salarisschaal maal de deeltijdfactor in december is namelijk 28,8/36 * € 3564; dat is € 2851,20. Dat is meer dan het maximum van schaal 6. Was de aanstelling van Marieke ongewijzigd gebleven en was zij dus 18 uur blijven werken, dan had zij in december de hoge tegemoetkoming in de ziektekosten gekregen.

Voorbeeld peildatum bij gedeelte van een jaar in dienst

Lies is op 1 januari 2009 in dienst getreden bij de gemeente X. Lies treedt op 15 oktober 2010 uit dienst. Lies heeft een aanstelling van 36 uur per week. Haar salarisschaal is schaal 10. Lies krijgt in oktober 9,5/12 maal de lage tegemoetkoming in de ziektekosten.

Artikel 7:25:4 Compensatie premie AOW/ANW

De compensatie AOW/ANW over het werkgeversdeel in de premie ziektekosten wordt gefaseerd afgeschaft. Van de over het jaar 2003 te berekenen compensatie AOW/ANW wordt 2/3 deel uitbetaald. Van de over het jaar 2004 te berekenen compensatie AOW/ANW wordt 1/3 deel uitbetaald. Met ingang van 2005 komt de compensatie AOW/ANW premie over het werkgeversdeel in de premie ziektekosten in zijn geheel te vervallen.

Artikel 7:26 Overgangsbepaling

Ten aanzien van sommige lopende gevallen (op 31 december 2000 én 1 januari 2001 ziek) is bepaald dat de ZW met terugwerkende kracht ingaat. Dit geldt voor ambtenaren wier vastgestelde zwangerschaps- en bevallingsverlof eindigt ná 31 januari 2001 en de zieken die op 15 februari 2001 nog ziek zijn (ziekte in verband met zwangerschap en/of bevalling daaronder begrepen). Hierbij is voorts bepaald dat als een ziekte eindigt en binnen vier weken weer herleeft, dit als een nieuw ziektegeval wordt beschouwd.

Wanneer de ZW niet van toepassing wordt of de ZW niet tot uitkering komt, moet gegarandeerd worden dat de op 1 januari 2001 lopende uitkering blijft bestaan en dat de bepalingen van hoofdstuk 7, zoals dat gold op 31 december 2001, blijven gelden. Met het eerste lid van artikel 7:26 wordt dit gerealiseerd.

Bij sommige lopende gevallen die met terugwerkende kracht onder de ZW vallen, komt de ZW ook daadwerkelijk tot uitbetaling. De uitkeringen op grond van hoofdstuk 7 (van voor 1 januari 2001) zijn dan onverschuldigd betaald. Lid 2 van artikel 7:26 voorziet in een terugbetaling daarvan.

Artikel 7:27 Garantie-uitkering

Lid 1

Door de invoering van de WW kan de ambtenaar die verminderd arbeidsongeschikt raakt en geen aanvullende werkzaamheden krijgt aangeboden - en derhalve werkloos wordt - in tegenstelling tot de situatie voor 1 januari 2001 aanspraak maken op een WW-uitkering. Derhalve is de garantie-uitkering overbodig geworden voor nieuwe gevallen die optreden na 1 januari 2001. Door wijziging van het eerste lid blijven de bestaande garantie-uitkeringen gegarandeerd. De algemene opmerkingen en de voorbeelden die hierna zijn opgenomen gelden voor de uitkeringen, die voor 1 januari 2001 zijn ingegaan.

Algemeen

Dit artikel biedt een inkomensvoorziening voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte ambtenaar die na definitief herplaatst te zijn in een nieuwe betrekking wordt afgeschat en zijn toegenomen restverdien capaciteit niet volledig kan benutten, omdat hem geen aanvullende werkzaamheden worden aangeboden.

Definitieve herplaatsing van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte dient op grond van artikel 7:16, lid 1, onder c plaats te vinden door middel van een wijziging van de aanstelling. Herplaatsing gaat met andere woorden niet gepaard met ontslag, maar slechts met een wijzigingsbesluit. Niet alleen artikel 7:16 sluit ontslag uit, maar ook artikel 8:5, dat expliciet bepaalt dat arbeidsongeschiktheidsontslag alleen dan kan plaats vinden, indien het niet mogelijk is om de betrokkene te herplaatsen in passende/gangbare arbeid. Omdat geen ontslag plaatsvindt, heeft de betrokkene ook geen recht op een uitkering gebaseerd op die oorspronkelijke betrekking, een suppletie-uitkering, waar gedeeltelijk arbeidsongeschikte ambtenaren die niet herplaatst kunnen worden wel recht op hebben. Dit gemis aan uitkering kan in de situatie dat een gedeeltelijk arbeidsongeschikte wordt afgeschat, maar hem geen aanvullende arbeid kan worden aangeboden (en waardoor de betrokkene in feite gedeeltelijk werkloos raakt), vervelende inkomensgevolgen hebben, waardoor de betrokkene in een slechtere situatie zou kunnen komen dan de ambtenaar die niet herplaatst wordt en suppletie krijgt. De garantie-uitkering biedt een inkomensvoorziening in deze gevallen van werkloosheid en zorgt er voor dat een ambtenaar die mee werkt aan reïntegratie een vergelijkbare inkomenssituatie kent als iemand die niet kan worden herplaatst.

Bij afschatting van de arbeidsongeschiktheidsklasse en dus verlaging van de WAO-uitkering kan een WW-uitkering aangevraagd worden.

Situatieschets

Een ambtenaar met een bezoldiging van € 2.500,- wordt op 1 januari 1998 ziek. Op 1 januari 1999 wordt hem een WAO-uitkering toegekend gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidsuitkering van 45 tot 55%. Na 14 maanden, op 1 maart 1999, wordt hij definitief herplaatst in een betrekking waarin hij zijn volledige restverdien capaciteit benut. De bezoldiging in de nieuwe betrekking bedraagt € 1.250,-. Omdat hij zijn volledige restverdien capaciteit benut, heeft hij tevens recht op herplaatsingstoelage (HPT).

Het totale inkomen van de ambtenaar ziet er als volgt uit:

- bezoldiging uit nieuwe betrekking	€ 1.250,-	
- arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO + IP)	€ 875,-	(35% van € 2.500,-)
- herplaatsingstoelage	<u>€ 375,-</u>	
Totaal	€ 2.500,-	

De ambtenaar wordt op 1 januari 2000 afgeschat, zijn arbeidsongeschiktheidspercentage wordt vastgesteld op 15 tot 25%. De werkgever is niet in staat om de ambtenaar aanvullende werkzaamheden te bieden, waardoor de ambtenaar zijn toegenomen restverdien capaciteit kan benutten. Hierdoor krijgt de ambtenaar niet alleen te maken met een lagere arbeidsongeschiktheidsuitkering, maar wordt hij ook geconfronteerd met het verlies van zijn herplaatsingstoelage.

Zonder garantie-uitkering ziet het totale inkomen van de ambtenaar er als volgt uit:

- bezoldiging uit de nieuwe betrekking	€ 1.250,-	
- arbeidsongeschiktheidsuitkering	€ 350,-	(14% van € 2.500,-)
Totaal	€ 1.600,-	

Artikel 7:27 bepaalt dat er in deze gevallen recht bestaat op een garantie-uitkering waardoor de inkomensgevolgen veel beperkter blijven. Op grond van het pensioenreglement van het ABP vindt over deze garantie-uitkering volledige pensioenopbouw plaats.

Lid 1

Op grond van artikel 7:27, lid 1, heeft de ambtenaar die wordt afgeschat, nadat hij is herplaatst op grond van artikel 7:6, lid 2, onder c, zoals dat luidde voor 1 januari 2003, recht op een garantie-uitkering indien hem geen aanvullende arbeid wordt aangeboden van een zodanige omvang dat hij in staat is om zijn toegenomen restverdien capaciteit volledig te benutten en daardoor zijn herplaatsingstoelage verliest.

Lid 2

Lid 2 bepaalt de termijn en de hoogte van de uitkering. Bij de bepaling van de termijn en de fasering in de percentages wordt uitgegaan van de begindatum van de ziekte in de oorspronkelijke betrekking. Verder is de hoogte van de garantie-uitkering gebaseerd op de bezoldiging in de oorspronkelijke betrekking.

Toegepast op de bovenstaande situatieschets zou de betrokkene met ingang van 1 januari 2000 recht krijgen op een garantie-uitkering, tot uiterlijk 7,5 jaar na aanvang ziekte in de oorspronkelijke betrekking (1 januari 1998), dus tot uiterlijk 1 juli 2005. De hoogte bedraagt € 2.000,- (80% van de oorspronkelijke bezoldiging van € 2.500,-) in de periode 1 januari 2000 tot 1 oktober 2002. In de periode 1 oktober 2002 tot 1 juli 2005 bedraagt de uitkering € 1.750,- (70% van € 2.500,-).

Lid 3

Lid 3 bepaalt dat op de garantie-uitkering de bezoldiging uit de betrekking waarin de ambtenaar is herplaatst, de WAO-uitkering, het invaliditeitspensioen en de herplaatsingstoelage in mindering worden gebracht. Ook nieuwe inkomsten verworven op of na de datum dat de ambtenaar is afgeschat worden op de garantie-uitkering in mindering gebracht.

Toegepast op de bovenstaande situatie zou dat bijvoorbeeld betekenen dit het volgende betekenen.

Voorbeeld 1

Periode 1 januari 2000 tot 1 oktober 2002

- inkomen uit de nieuwe betrekking	€ 1.250,-
- arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO + IP)	€ 350,-
- garantie-uitkering	€ 400,-(2000-1250-350=400)
Totaal	€ 2.000,-

Periode 1 oktober 2002 tot 1 juli 2005

- inkomen uit de nieuwe betrekking	€ 1.250,-
- arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO + IP)	€ 350,-
- garantie-uitkering	€ 150,-(1750-1250-350=150)
Totaal	€ 1.750,-

Voorbeeld 2

Indien de ambtenaar naderhand aanvullende arbeid krijgt aangeboden ter waarde van € 300,- zou dit ter illustratie leiden tot de volgende situatie (alleen de situatie tot 1 oktober 2002 wordt weergegeven).

Periode 1 januari 2000 tot 1 oktober 2002

- inkomen uit de nieuwe betrekking	€ 1.250,-
- aanvullend inkomen uit nieuwe betrekking	€ 300,-
- arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO + IP)	€ 350,-
- garantie-uitkering	€ 100,-(2000-1250-350-300=100)
Totaal	€ 2.000,-

Voorbeeld 3

Indien de ambtenaar naderhand aanvullende arbeid zou zijn aangeboden ter waarde van € 750,- (en daardoor zijn volledige restverdien capaciteit weer kan benutten zou dit tot de volgende situatie leiden (alleen de situatie tot 1 oktober 2002 wordt weergegeven).

Periode 1 januari 2000 tot 1 oktober 2002

- inkomen uit de nieuwe betrekking	€ 1.250,-
- aanvullend inkomen uit nieuwe betrekking	€ 750,-
- arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO + IP)	€ 350,-
- herplaatsingstoelage	€ 150,-
- garantie-uitkering	€ 0,- (2500-1250-750-350-150=0)
Totaal	€ 2.500,-

Lid 4

Lid 4 bepaalt de sanctie indien de ambtenaar gangbare arbeid weigert, verloren laat gaan of geen gebruik maakt van gelegenheden tot het verkrijgen daarvan. De sanctie is gelijk aan de omvang van de inkomsten die de ambtenaar uit deze gangbare arbeid had kunnen krijgen. Indien de werkgever de ambtenaar bijvoorbeeld

arbeid aanbiedt ter waarde van bijvoorbeeld € 500,- en de ambtenaar weigert deze arbeid, dan wordt dit bedrag van € 500,- toch in mindering gebracht op de garantie-uitkering.

Artikel 7:28 Overgangsartikel

Lid 1 en 2

Het overgangsartikel heeft de volgende strekking. De artikelen gelden met ingang van 1 januari 2006 en zijn van toepassing op de lopende ziektegevallen van op of na 1 januari 2004. Dit betekent niet dat de artikelen terugwerken tot 1 januari 2004. Er wordt door middel van dit artikel een onderverdeling gemaakt in twee groepen van ziektegevallen. De groep van wie de ziekte ligt voor 1 januari 2004, hiervoor gelden de bepalingen genoemd in artikel 7:28 zoals die golden op 31 december 2005. De groep van wie de eerste ziektedag lag op of na 1 januari 2004 valt met ingang van 1 januari 2006 onder de huidige bepalingen.

Lid 3 en 4

De WAO kent een aantal bepalingen op grond waarvan na beëindiging van de verzekering of het recht op uitkering alsnog, dan wel opnieuw aanspraak op een uitkering ingevolge de WAO bestaat. De wetgever heeft ervoor gekozen bij de invoering van de WIA het recht op een WAO-uitkering voor deze personen in stand te laten. Dit betekent dat wanneer de betreffende medewerker, ook al ligt zijn eerste ziektedag op grond van de CAR-UWO op of na 1 januari 2004, in aanmerking kan komen voor een WAO-uitkering in plaats van een uitkering op grond van de WIA. De leden 3 en 4 voorzien in een overgangsbepaling voor deze groep medewerkers. De belangrijkste hiervan is de bepaling die ziet op definitieve herplaatsing in passende of gangbare arbeid voordat 2 jaar van ziekte zijn verstreken en de bepalingen die zien op verrekening van een WAO-uitkering met de loondoorbetaling tijdens de periode van ziekte.

Artikel 7:28:1

Voor de strekking van dit overgangsartikel zij verwezen naar de toelichting bij artikel 7:28, eerste en tweede lid.

Artikel 7:28a

Ambtenaren die ziek zijn geworden voor 1 juli 2007 kunnen na 24 maanden van ziekte worden definitief worden herplaatst of ontslagen. Voor hen geldt dus niet een derde ziektejaar, zoals opgenomen is in artikel 7:16, derde en vierde lid.

Artikel 7:28b

Met dit overgangsartikel wordt duidelijk dat artikel 7:16, achtste lid, onderdeel a van toepassing blijft voor ambtenaren die voor 1 augustus 2008 ziek zijn geworden. Artikel 38 ZW legt voor ambtenaren die voor 1 augustus 2008 ziek zijn geworden, aan een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de ziekte 13 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Als de werkgever deze 13e weekmelding te laat doet, wordt de wachttijd voor de WIA met de duur van de vertraging verlengd. De WIA-uitkering gaat dan pas later in. De periode waarna definitieve herplaatsing kan plaatsvinden, wordt met een gelijke duur verlengd.

Vanaf 1 november 2008 zijn de regels veranderd voor het ziekmelden van medewerkers. Artikel 38 ZW legt een werkgever de verplichting op uiterlijk de eerste dag nadat de ziekte 42 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Dit geldt ook als een werkgever eigenrisicodrager is voor de WAO en/of WGA. Als de werkgever deze melding te laat doet loopt hij de kans een boete te krijgen. De vertraging heeft geen gevolgen meer voor de loondoorbetalingsverplichting.

Artikel 8:1 Ontslag op verzoek

Lid 1

De formele eenzijdigheid van de aanstelling brengt met zich mee dat de ambtenaar geen ontslag kan nemen. Hem moet dat verleend worden. Behoudens andersluidend voorschrift dient een verzoek om ontslag ingewilligd te worden.

Het verzoek om ontslag kan zowel mondeling als schriftelijk gebeuren. Indien een ambtenaar op een dergelijk verzoek wenst terug te komen, en het college heeft nog niet beslist, dan kan de betrokken ambtenaar volstaan met de schriftelijke mededeling dat men het desbetreffende verzoek als niet gedaan dient te beschouwen. Indien het college echter reeds een ontslagbesluit heeft genomen, is het college niet verplicht op dat besluit terug te komen. Het college heeft wel die bevoegdheid. Een en ander kan afhankelijk zijn van bepaalde factoren zoals de stand van zaken in de vacaturevoorziening en het tijdstip waarop de ambtenaar het verzoek intrekt. Het belang van betrokkene dient zorgvuldig tegen dat van de organisatie afgewogen te worden.

Lid 3

Deze bepaling is opgenomen om te voorkomen dat als een ambtenaar zélf een verzoek om ontslag indient omdat strafontslag dreigt, hem dit ontslag eervol zou moeten worden verleend.

Artikel 8:1:1

Lid 1

Dit artikellid bepaalt dat de opzegtermijn bij ontslag op eigen verzoek tussen één en drie maanden ligt. Deze open periode betekent dat de medewerker niet koste wat kost vast mag houden aan één maand en de werkgever niet aan drie maanden. Na overleg zal de ontslagdatum vastgesteld worden door de werkgever. Hierbij moet zowel het belang van de medewerker als het belang van de gemeente worden afgewogen. Overigens is de gemeente niet gehouden aan een opzegtermijn per de eerste dag van de maand. Opzegging kan ook tegen andere dagen plaatsvinden.

Een werknemer die ondanks de vastgestelde opzegtermijn toch eerder weg gaat, handelt opzettelijk in strijd met zijn verplichtingen zijn betrekking nauwgezet te vervullen (artikel 3:1:1, vierde lid).

Lid 3

Het bepaalde in dit artikellid biedt de mogelijkheid om een ontslagverzoek voorsnog niet in te willigen wanneer een strafrechtelijke vervolging aanhangig is of een disciplinaire straf wordt overwogen en het niet wenselijk is om deze procedure te moeten staken omdat de ambtenaar inmiddels ontslag heeft genomen.

Artikel 8:2 Ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

Lid 2

Een ambtenaar die volledig gebruik maakt van de FPU-regeling heeft reeds voor zijn 65^{ste} ontslag gekregen op grond van artikel 8:11. Ambtenaren met recht op een FPU-uitkering, maar daar niet of niet geheel gebruik van maken hebben op hun 65^{ste} nog een (resterende) betrekking. Voor deelnemers met FPU-rechten regelt het ABP dat het pensioen niet eerder kan ingaan dan op de dag dat de deelnemer 65 wordt. Er moet dan ontslag wegens ouderdomspensioen worden verleend. De CAR regelt dat dat ontslag ingaat op de eerste van de maand volgend op die waarin de ambtenaar 65 is geworden.

Lid 3

In bijzondere situaties kan het wenselijk zijn dat betrokkene na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd doorwerkt. Als betrokkene hiermee instemt wordt hem op een latere leeftijd eervol ontslag verleend. Een tweede mogelijkheid is betrokkene na zijn ontslag een nieuwe aanstelling te verlenen op grond van artikel 2:4. In het eerste geval zal betrokkene ook langer pensioen opbouwen: er is dan ook sprake van inhouding van pensioenpremie op zijn bezoldiging. In het tweede geval, waarbij een nieuw dienstverband wordt aangegaan na de AOW-leeftijd, is er geen sprake van verplichte pensioenopbouw en kan de ambtenaar kiezen om vrijwillig de pensioenopbouw voort te zetten. Dit is geregeld in artikel 16.1 van het pensioenreglement. In beide situaties is er sprake van een ander bruto-netto traject en premieafdracht. Het aangaan van een nieuw dienstverband is voor zowel de werkgever als de werknemer voordeliger in financieel opzicht. Wel heeft het niet langer betalen van pensioenpremies natuurlijk gevolgen voor de pensioenopbouw. Tijdens het nieuwe dienstverband wordt geen pensioen meer opgebouwd. In het navolgende schema vindt u een overzicht met de gevolgen:

	Continuering dienstverband (art. 8:2 CAR)	Nieuw dienstverband (art. 2:4 CAR, met toepassing 8:2, derde lid)
--	---	---

Ingangsdatum OP	Na afloop dienstverband, of eerder op verzoek van ambtenaar	Met ingang van de dag waarop betrokkene de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt
Opbouw ABP Keuzepensioen	Tot einde dienstverband	Eventueel vrijwillig
Premie AAOP	Ja	Nee
Premie ABP Keuzepensioen	Ja	Nee
Premie voor de voorwaardelijke inkoop	Ja	Ja
Pseudopremie WW	Nee	Nee
Premie WIA	Nee	Nee

Overigens is het voor het in laten gaan van het pensioen niet meer noodzakelijk om ontslag te verlenen. De ambtenaar kan ervoor kiezen zijn ABP-pensioen vanaf 60 jaar in te laten gaan, zonder dat hier een ontslag tegenover staat. Het ingaan van pensioen heeft geen verdere gevolgen voor bovenbeschreven situatie. Pensioenuitbetaling en pensioenopbouw kan dus naast elkaar bestaan.

Artikel 8:2a

Lid 1

Op twee manieren kunnen mensen na de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst zijn van de gemeente. De eerste mogelijkheid is dat iemand na de AOW-gerechtigde leeftijd jaar in dienst treedt van de gemeente. Dit is mogelijk op grond van artikel 2:4. De tweede mogelijkheid is dat iemand al in dienst is, maar dat zijn aanstelling of arbeidsovereenkomst door toepassing van artikel 8:2, lid 3, na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is voortgezet.

Bij dit soort aanstellingen is de wens van een van de partijen voldoende om de aanstelling te beëindigen.

Lid 2

In verband met de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd geldt tot 2018 dat de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt bij ziekte kan worden ontslagen na 13 weken. In 2018 wordt de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd geëvalueerd en wordt deze termijn mogelijk verkort. De termijn van 13 weken is in artikel 127ca van de Ambtenarenwet vastgelegd.

Artikel 8:3 Ontslag wegens reorganisatie

Lid 1

In dit lid worden drie ontslaggronden genoemd: wegens opheffing van de betrekking, wegens verandering in de inrichting van het dienstonderdeel danwel wegens een verminderde behoefte aan arbeidskrachten. De opgenomen zinsnede 'of van andere dienstonderdelen' impliceert dat ontslag in principe ook mogelijk is bij een reorganisatie van een ander dienstonderdeel dan dat waar de ambtenaar werkzaam is. Afgezien van de vraag of zulks niet in strijd is met de redelijkheid, zal ontslag niet vaak mogelijk zijn. De reden voor het ontslag moet immers zijn de overbodigheid en niet slechts het feit van de reorganisatie.

Uit de jurisprudentie komt naar voren dat aan het besluit tot opheffing van een betrekking of tot reorganisatie zakelijke motieven ten grondslag dienen te liggen en niet de wens voor een bepaalde ambtenaar een ontslaggrond te creëren.

Indien niet duidelijk is welk van de genoemde drie ontslaggronden in een voorkomend geval gehanteerd moet worden, heeft men in principe de vrije keus, mits rekening is gehouden met de belangen van de ambtenaar.

Alvorens tot ontslag op grond van artikel 8:3 over te gaan moet, individuele gevallen uitgezonderd, overeenstemming zijn bereikt over het sociaal statuut. Op het moment dat het sociaal plan gereed is en duidelijk is dat de functie van betrokkene na reorganisatie niet meer terugkomt, dan wel als duidelijk is dat de betrokken medewerker niet meer terugkomt op zijn functie, kan het ontslagbesluit genomen worden. 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.

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(s) niet meer terugkomt op zijn functie en als duidelijk is dat er ook geen andere passende functie beschikbaar is.

Ingeval hoofdstuk 10d van toepassing is, vindt, nadat het ontslagbesluit genomen is, intern en extern een onderzoek plaats naar een andere functie voor de medewerker. Dit onderzoek vindt dan plaats tijdens de re-integratiefase op grond van hoofdstuk 10d.

Na ontslag kan op grond van hoofdstuk 10d recht bestaan op een aanvullende en nawettelijke uitkering.

Lid 3

Het plan van afvloeiing moet op grond van artikel 12:2 met vakorganisaties worden besproken en vooraf aan de betrokken ambtenaren bekend worden gemaakt. Het maken van een dergelijk plan is reeds noodzakelijk wanneer het gaat om het ontslag van meer dan één ambtenaar.

In het kader van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd wordt in artikel 127b van de Ambtenarenwet geregeld dat bij reorganisatieontslag als eerst afscheid wordt genomen van de ambtenaren die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Zijn er meer ambtenaren die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, dan wordt als eerste afscheid genomen van de ambtenaren met de kortste diensttijd. Welke jaren meetellen als diensttijd is onderdeel van het reorganisatieplan.

Artikel 8:4 Ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid

Aan de ambtenaar die volledig ongeschikt is voor de eigen arbeid kan ontslag worden verleend op grond van die ongeschiktheid, zodra die ongeschiktheid ten minste 24 maanden heeft geduurd. Eerder kan ontslag op deze grond niet plaatsvinden. Ontslag op andere gronden dan wegens ziekte kan binnen die termijn wel worden verleend. Met deze termijn van twee jaar wordt aangesloten bij de situatie in de marktsector, waar ook een dergelijke ontslagbescherming geldt.

Van volledige arbeidsongeschiktheid is sprake als de ambtenaar:

- 1 Volledig arbeidsongeschikt wordt bevonden door UWV (80% tot 100% arbeidsongeschikt) en recht heeft op een WGA-uitkering
- 2 Volledig én duurzaam arbeidsongeschikt wordt bevonden door UWV (80% tot 100% arbeidsongeschikt) en recht heeft op een IVA-uitkering.

Ontslagverlening wegens volledige arbeidsongeschiktheid is slechts mogelijk wanneer voldaan wordt aan de voorwaarden genoemd in artikel 8:4, derde lid. Het college betreft hierbij de uitkomst van de claimbeoordeling op grond van de WIA. Deze voorwaarden komen namelijk aan bod tijdens de claimbeoordeling voor de aanvraag van een uitkering op grond van de WIA.

De claimbeoordeling op grond van de WIA start in week 87 (21e maand) als UWV de ambtenaar een aanvraagformulier voor de WIA-uitkering toestuurt en UWV bij de werkgever gegevens opvraagt voor de vaststelling van de uitkering. De werkgever kan vanaf dit moment zijn voornemen tot ontslag wegens arbeidsongeschiktheid schriftelijk aan de ambtenaar kenbaar maken.

De aanzegging van het college dat een ontslagprocedure op grond van arbeidsongeschiktheid zal worden opgestart en dat hierbij de claimbeoordeling op grond van de WIA betrokken wordt, is geen besluit in de zin van de Awb en daarmee geen besluit dat vatbaar is voor bezwaar en beroep. Het feitelijk ontslagbesluit is uiteraard wel een besluit dat vatbaar is voor bezwaar en beroep.

Na de claimbeoordeling volgt de beschikking van UWV op grond van de WIA. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de WIA-beschikking zijn genomen. Het college moet in zijn ontslagbesluit naar deze WIA-beschikking verwijzen. Mocht de ambtenaar een negatieve beschikking van UWV ontvangen wegens onvoldoende medewerking, verwijst het college naar deze maatregel in zijn ontslagbesluit.

In de gevallen waarin de ambtenaar het niet eens is met het ontslag of als de ambtenaar bezwaar indient tegen het ontslagbesluit, kan het college een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV op grond van artikel 30 SUWI. UWV geeft een oordeel over de vragen of de medewerker ziek is voor de vervulling van zijn betrekking en of er binnen de gemeentelijke dienst een passende functie voorhanden is (zie lid 2).

Lid 8

Op grond van jurisprudentie van het Europees Hof van Justitie inzake gelijke behandeling van man en vrouw, mag voor de berekening van de ontslagtermijn wegens ziekte de periode van ziekte tijdens de zwangerschap als gevolg van de zwangerschap en het zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf, niet worden meegeteld. Het Europees Hof heeft in zijn jurisprudentie een onderscheid aangebracht tussen enerzijds ziekte tijdens de zwangerschap die verband houdt met zwangerschap en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en anderzijds

ziekte die verband houdt met de zwangerschap en de bevalling na het bevallingsverlof. Deze laatste periode kan gewoon meegeteld worden voor de berekening van de ontslagtermijn van 24 maanden. Hetzelfde geldt voor ziekte tijdens de zwangerschap die niet veroorzaakt wordt door de zwangerschap; ook deze periode mag meegerekend worden voor de ontslagtermijn van 24 maanden.

Voorbeeld

Een medewerkster van de gemeente valt tijdens haar zwangerschap uit wegens zwangerschapsgerelateerde klachten. Zij blijft ziek tot de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof. Aansluitend op het bevallingsverlof meldt zij zich ziek wegens bekkeninstabiliteit, veroorzaakt door de zwangerschap. Voor berekening van de ontslagtermijn van 24 maanden mag niet meegeteld worden de periode dat de medewerkster tijdens de zwangerschap ziek is wegens zwangerschapsgerelateerde klachten; hetzelfde geldt voor de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Perioden van arbeidsongeschiktheid aansluitend op het bevallingsverlof mogen wel meegerekend worden voor de ontslagtermijn, onafhankelijk van de vraag of deze veroorzaakt zijn door de zwangerschap of de bevalling. De ontslagtermijn van 24 maanden start in dit voorbeeld dus op de dag aansluitend op de laatste dag van het bevallingsverlof.

Lid 9

Volgens het negende lid worden ziekteperioden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Uit het achtste lid vloeit voort dat de periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte en het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet meegeteld worden voor de berekening van de 24 maanden termijn. Dit heeft tot gevolg dat ziekteperioden die worden onderbroken door zwangerschapsgerelateerde ziekte die 4 weken of langer duurt of door het zwangerschaps- en bevallingsverlof, in principe niet mogen worden samengeteld aangezien sprake is van een onderbreking van vier weken of langer. Indien de ziekte (die zijn oorzaak niet vindt in de zwangerschap zelf) echter direct voorafgaat aan en direct aansluit op het zwangerschaps- en bevallingsverlof én de ziekte wordt geacht redelijkerwijs voort te vloeien uit dezelfde oorzaak, mogen de perioden worden samengeteld voor de berekening van de ontslagtermijn.

Hieronder zijn een aantal voorbeelden opgenomen.

Voorbeeld I

Een medewerker is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt hij, waarna hij op 29 maart 2006 (na 2 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft korter geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 1 januari 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerker op 14 januari 2008 (dit is 24 maanden + 2 weken na 1 januari 2006) kan worden ontslagen.

Voorbeeld II

Een medewerker is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt hij, waarna hij op 26 april 2006 (na 6 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 27 april 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerker op 27 april 2008 (dit is 24 maanden na 27 april 2006) kan worden ontslagen.

Voorbeeld III

Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt zij. Op 29 maart 2006 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zij zou op 20 juli 2006 weer moeten gaan werken. Op dat moment is zij echter ziek. Omdat de medewerkster voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet ziek was, geldt het zwangerschaps- en bevallingsverlof als onderbreking van meer dan 4 weken. Daardoor geldt 20 juli 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 20 juli 2008 (dit is 24 maanden na 20 juli 2006) kan worden ontslagen.

Voorbeeld IV

Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 1 mei 2006 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof tot 21 augustus 2006. Op 22 augustus 2006 zou zij weer moeten gaan werken. Echter, zij is op dat moment nog ziek. Er zijn twee mogelijkheden.

Mogelijkheid A

De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft dezelfde oorzaak als de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 1 januari 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 23 april 2008 (dit is 24 maanden + 16 weken na 1 januari 2006) kan worden ontslagen.

Mogelijkheid B

De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft een andere oorzaak dan de ziekte voor dat verlof. In

dit geval geldt 22 augustus 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 22 augustus 2008 (dit is 24 maanden na 22 augustus 2006) kan worden ontslagen.

Voorbeeld V

Een zwangere medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 krijgt zij zwangerschapsgerelateerde klachten, die duren tot 26 april 2006 (6 weken). Daarna stoppen de zwangerschapsgerelateerde klachten en wordt zij weer gewoon ziek. Deze ziekte duurt voort. De zwangerschapsgerelateerde ziekte heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 27 april 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 18 augustus 2008 (dit is 24 maanden +16 weken na 27 april 2006) kan worden ontslagen.

Lid 10

In het tiende lid is geregeld dat de termijn van de verplichte loondoorbetaling van twee jaar wordt verlengd met de verlenging van de wachttijd voor een uitkering ingevolge de WIA.

De ontslagtermijn wordt verlengd in de volgende gevallen.

Ad a

Artikel 38 ZW legt een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de ziekte 13 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Als de werkgever deze melding te laat doet, wordt de wachttijd voor de WIA met de duur van de vertraging verlengd. De WIA-uitkering gaat dan pas later in.

Ad b

In artikel 24, eerste lid, van de WIA is bepaald dat de wachttijd op verzoek van werkgever en werknemer gezamenlijk verlengd kan worden.

Ad c

Bij de aanvraag van een uitkering ingevolge de WIA moet een reïntegratieverslag worden ingediend. Als het UWV van mening is dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen niet is nagekomen of onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, kan het UWV de termijn gedurende de werkgever het loon moet doorbetalen verlengen. De termijn van de verlenging is maximaal 52 weken en wordt afhankelijk gesteld van de aard en ernst van het verzuim. Deze sanctiebevoegdheid is neergelegd in artikel 25, negende lid, van de WIA.

De medewerker merkt financieel niets van de verlenging van de ontslagtermijn op grond van de hiervoor genoemde redenen. Op grond van artikel 7:3 heeft de medewerker na 24 maanden ziekte recht op 70% van zijn bezoldiging.

Onderdeel a is niet van toepassing op werkgevers die eigenrisicodragers zijn voor de WIA. Artikel 85 van de WIA stelt hen namelijk vrij van de 13e weeks melding van artikel 38 Ziektewet. Eigenrisicodragers moeten op grond van dit laatste artikel uiterlijk acht maanden nadat de ongeschiktheid tot werken zijn verstreken, aangifte van die ongeschiktheid doen bij het UWV. Vertraging van deze laatste aangifte leidt dus niet tot verlenging van de termijn van 24 maanden.

Artikel 8:5 Ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Aan de ambtenaar die gedeeltelijk ongeschikt is voor de eigen arbeid kan ontslag worden verleend op grond van die ongeschiktheid, zodra die ongeschiktheid ten minste 36 maanden heeft geduurd. Eerder ontslag kan op deze grond slechts plaatsvinden indien er een passende functie voorhanden is na 24 maanden ziekte buiten de gemeentelijke dienst. Ontslag op andere gronden dan wegens ziekte kan wel binnen de genoemde termijnen worden verleend.

De bepaling 'gedeeltelijk' houdt in dat dit artikel de mogelijkheid van volledig ontslag geeft voor medewerkers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn (minder dan 80% arbeidsongeschikt). Deze mogelijkheid geldt dus ook voor de mensen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn. Let wel, dit artikel ziet op volledig ontslag en niet op gedeeltelijk ontslag uit de functie. Indien er binnen de gemeentelijke dienst na 24 maanden van ziekte een passende functie voorhanden is, kan de ambtenaar onder de voorwaarden die zijn genoemd in artikel 7:16, derde en vierde lid, namelijk definitief worden herplaatst.

Ontslagverlening wegens gedeeltelijke ongeschiktheid is slechts mogelijk wanneer voldaan wordt aan de voorwaarden genoemd in artikel 8:5, tweede lid. Het college betreft hierbij de uitkomst van de claimbeoordeling op grond van de WIA. Deze voorwaarden komen namelijk aan bod tijdens de claimbeoordeling voor de aanvraag van een uitkering op grond van de WIA.

De claimbeoordeling op grond van de WIA start in week 87 (21e maand) als UWV de ambtenaar een aanvraagformulier voor de WIA-uitkering toestuurt en UWV bij de werkgever gegevens opvraagt voor de vaststelling van de uitkering.

De aanzegging van het college dat een ontslagprocedure op grond van arbeidsongeschiktheid zal worden opgestart en dat hierbij de claimbeoordeling op grond van de WIA betrokken wordt, is geen besluit in de zin van de Awb en daarmee geen besluit dat vatbaar is voor bezwaar en beroep. Het feitelijk ontslagbesluit is uiteraard wel een besluit dat vatbaar is voor bezwaar en beroep.

Tussen week 87 en 91 stellen de werkgever en de ambtenaar gezamenlijk in overleg met de bedrijfsarts of de arbodienst het reïntegratieverslag op. Het door UWV (als onderdeel van de WIA-beschikking) beoordeelde reïntegratieverslag is basis voor het oordeel van de werkgever of het mogelijk is de ambtenaar binnen de gemeentelijke dienst passende arbeid op te dragen (onderdeel b). In week 91 stuurt de ambtenaar het aanvraagformulier WIA-uitkering op, tezamen met het reïntegratieverslag. UWV beoordeelt eerst de reïntegratie-inspanningen van de werkgever en de ambtenaar. Indien de reïntegratie-inspanningen van de werkgever onvoldoende zijn geweest wordt de ontslagtermijn verlengd (zie lid 9, onder b).

Indien de reïntegratie-inspanningen van de werkgever als voldoende zijn beoordeeld, volgt de verdere claimbeoordeling. UWV beoordeelt in dit kader de arbeidsgeschiktheid van de ambtenaar. Het oordeel van UWV terzake (als onderdeel van de WIA-beschikking) is basis voor het oordeel van de werkgever of voldaan is aan de voorwaarden die zijn genoemd in lid 2.

Na de claimbeoordeling volgt de beschikking van UWV op grond van de WIA. Medewerkers van wie het loonverlies minder dan 35% is, worden niet arbeidsongeschikt bevonden. Dit is ook een WIA-beschikking. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen. Het college moet in zijn ontslagbesluit naar deze meest recente WIA-beschikking verwijzen. Mocht de ambtenaar een negatieve beschikking van UWV ontvangen wegens onvoldoende medewerking, verwijst het college naar deze maatregel in zijn ontslagbesluit.

In de gevallen waarin de ambtenaar het niet eens is met het ontslag of als de ambtenaar bezwaar indient tegen het ontslagbesluit, kan het college een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV op grond van artikel 30 SUWI. UWV geeft een oordeel over de vragen of de medewerker ziek is voor de vervulling van zijn betrekking en of er binnen de gemeentelijke dienst een passende functie voorhanden is (zie lid 2).

Herplaatsing in het derde ziektejaar. In artikel 7:16 zijn specifieke bepalingen opgenomen over herplaatsing in het derde ziektejaar.

Lid 3, 4 en 5

UWV beoordeelt tussen de 21e en 24e maand of de medewerker recht heeft op een WIA-uitkering. De medewerker die voor 35% of meer arbeidsongeschikt wordt verklaard, wordt vervolgens jaarlijks herkeurd. Deze herkeuring kan dus liggen binnen de ontslagtermijn van 36 maanden. Daarom moet de werkgever ook de resultaten van de herbeoordeling betrekken bij het uiteindelijke ontslagbesluit. De herkeuring kan gevolgen hebben voor de inspanningen van werkgever en werknemer in de loop van de 36 maanden. En dus ook voor de beoordeling of de ambtenaar binnen de gemeente herplaatst kan worden. Verminderde arbeidsongeschiktheid leidt tot grotere herplaatsingsmogelijkheden, terwijl verhoogde arbeidsongeschiktheid leidt tot mindere herplaatsingsmogelijkheden.

Wanneer sprake is van de situatie als bedoeld in het tweede lid, en er dus 36 maanden van ziekte verstrijken zonder dat er een mogelijkheid is om de ambtenaar te herplaatsen, wordt de ambtenaar 33 maanden na ingang ziekte (dus 3 maanden voor de beoogde ontslagdatum bij ontslag na 36 maanden) op de hoogte gesteld van het feit dat de ontslagprocedure in gang is gezet. Deze melding is dus niet aan de orde als de ambtenaar gedurende het derde ziektejaar wordt herplaatst op grond van artikel 7:16, dan wel ontslagen wordt op grond van het tiende lid van dit artikel.

Dit laat overigens onverlet dat de WIA-aanvraag wel in de 21e maand moet plaatsvinden.

Lid 7

Op grond van jurisprudentie van het Europees Hof van Justitie inzake gelijke behandeling van man en vrouw, mag voor de berekening van de ontslagtermijn wegens ziekte de periode van ziekte tijdens de zwangerschap als gevolg van de zwangerschap en het zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf, niet worden meegeteld. Het Europees Hof heeft in zijn jurisprudentie een onderscheid aangebracht tussen enerzijds ziekte tijdens de zwangerschap die verband houdt met zwangerschap en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en anderzijds ziekte die verband houdt met de zwangerschap en de bevalling na het bevallingsverlof. Deze laatste periode

kan gewoon meegeteld worden voor de berekening van de ontslagtermijn van 36 maanden. Hetzelfde geldt voor ziekte tijdens de zwangerschap die niet veroorzaakt wordt door de zwangerschap; ook deze periode mag meegerekend worden voor de ontslagtermijn van 36 maanden.

Voorbeeld

Een medewerkster van de gemeente valt tijdens haar zwangerschap uit wegens zwangerschapsgerelateerde klachten. Zij blijft ziek tot de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof. Aansluitend op het bevallingsverlof meldt zij zich ziek wegens bekkeninstabiliteit, veroorzaakt door de zwangerschap. Voor berekening van de ontslagtermijn van 36 maanden mag niet meegeteld worden de periode dat de medewerkster tijdens de zwangerschap ziek is wegens zwangerschapsgerelateerde klachten; hetzelfde geldt voor de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Perioden van arbeidsongeschiktheid aansluitend op het bevallingsverlof mogen wel meegerekend worden voor de ontslagtermijn, onafhankelijk van de vraag of deze veroorzaakt zijn door de zwangerschap of de bevalling. De ontslagtermijn van 36 maanden start in dit voorbeeld dus op de dag aansluitend op de laatste dag van het bevallingsverlof.

Lid 8

Volgens het achtste lid worden ziekteperioden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Uit het zevende lid vloeit voort dat de periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte en het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet meegeteld worden voor de berekening van de 36 maanden termijn. Dit heeft tot gevolg dat ziekteperioden die worden onderbroken door zwangerschapsgerelateerde ziekte die 4 weken of langer duurt of door het zwangerschaps- en bevallingsverlof, in principe niet mogen worden samengeteld aangezien sprake is van een onderbreking van vier weken of langer. Indien de ziekte (die zijn oorzaak niet vindt in de zwangerschap zelf) echter direct voorafgaat aan en direct aansluit op het zwangerschaps- en bevallingsverlof én de ziekte wordt geacht redelijkerwijs voort te vloeien uit dezelfde oorzaak, mogen de perioden worden samengeteld voor de berekening van de ontslagtermijn.

Hieronder zijn een aantal voorbeelden opgenomen.

Voorbeeld I

Een medewerker is ziek vanaf 1 januari 2009. Op 15 maart 2009 herstelt hij, waarna hij op 29 maart 2009 (na 2 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft korter geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 1 januari 2009 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerker op 14 januari 2012 (dit is 36 maanden + 2 weken na 1 januari 2009) kan worden ontslagen.

Voorbeeld II

Een medewerker is ziek vanaf 1 januari 2009. Op 15 maart 2009 herstelt hij, waarna hij op 26 april 2009 (na 6 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 27 april 2009 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerker op 27 april 2012 (dit is 36 maanden na 27 april 2009) kan worden ontslagen.

Voorbeeld III

Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2008. Op 15 maart 2008 herstelt zij. Op 29 maart 2008 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zij zou op 20 juli 2008 weer moeten gaan werken. Op dat moment is zij echter ziek. Omdat de medewerkster voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet ziek was, geldt het zwangerschaps- en bevallingsverlof als onderbreking van meer dan 4 weken. Daardoor geldt 20 juli 2008 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 20 juli 2011 (dit is 36 maanden na 20 juli 2008) kan worden ontslagen.

Voorbeeld IV

Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2009. Op 1 mei 2009 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof tot 21 augustus 2009. Op 22 augustus 2009 zou zij weer moeten gaan werken. Echter, zij is op dat moment nog ziek. Er zijn twee mogelijkheden.

Mogelijkheid A

De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft dezelfde oorzaak als de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 1 januari 2009 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 23 april 2012 (dit is 36 maanden + 16 weken na 1 januari 2009) kan worden ontslagen.

Mogelijkheid B

De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft een andere oorzaak dan de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 22 augustus 2009 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 22 augustus 2012 (dit is 36 maanden na 22 augustus 2009) kan worden ontslagen.

Voorbeeld V

Een zwangere medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2008. Op 15 maart 2008 krijgt zij zwangerschapsgerelateerde klachten, die duren tot 26 april 2008 (6 weken). Daarna stoppen de zwangerschapsgerelateerde klachten en wordt zij weer gewoon ziek. Deze ziekte duurt voort. De zwangerschapsgerelateerde ziekte heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 27 april 2008 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 18 augustus 2011 (dit is 36 maanden + 16 weken na 27 april 2008) kan worden ontslagen.

Lid 9

In het negende lid is geregeld dat de termijn van de verplichte loondoorbetaling van twee jaar wordt verlengd met de verlenging van de wachttijd voor een uitkering ingevolge de WIA.

De ontslagtermijn wordt verlengd in drie gevallen.

Ad a

Artikel 38 ZW legt een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de ziekte 13 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Als de werkgever deze melding te laat doet, wordt de wachttijd voor de WIA met de duur van de vertraging verlengd. De WIA-uitkering gaat dan pas later in. Deze verlenging schort eveneens de periode van 36 maanden op.

Ad b

In artikel 24, eerste lid, van de WIA is bepaald dat de wachttijd op verzoek van werkgever en werknemer gezamenlijk verlengd kan worden. Deze verlenging schort de periode van 36 maanden op.

Ad c

Bij de aanvraag van een uitkering ingevolge de WIA moet een reïntegratieverslag worden ingediend. Als het UWV van mening is dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen niet is nagekomen of onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, kan het UWV de termijn gedurende de werkgever het loon moet doorbetalen verlengen. De termijn van de verlenging is maximaal 52 weken en wordt afhankelijk gesteld van de aard en ernst van het verzuim. Deze sanctiebevoegdheid is neergelegd in artikel 25, negende lid, van de WIA.

De medewerker merkt financieel niets van de verlenging van de ontslagtermijn op grond van de hiervoor genoemde redenen. Op grond van artikel 7:3 heeft de medewerker na 36 maanden ziekte recht op 70% van zijn bezoldiging.

Onderdeel a is niet van toepassing op werkgevers die eigenrisicodragers zijn voor de WIA.

Artikel 85 van de WIA stelt hen namelijk vrij van de 13e weeks melding van artikel 38 Ziekewet.

Eigenrisicodragers moeten op grond van dit laatste artikel uiterlijk acht maanden nadat de ongeschiktheid tot werken zijn verstreken, aangifte van die ongeschiktheid doen bij het UWV. Vertraging van deze laatste aangifte leidt dus niet tot verlenging van de termijn van 24 maanden.

Lid 10

Artikel 7:16 bepaalt dat definitieve herplaatsing pas na 24 maanden ziekte mogelijk is. Voor de periode van 24 tot 36 maanden na de eerste ziektedag is deze definitieve herplaatsing aan bepaalde voorwaarden verbonden. Definitieve herplaatsing is slechts mogelijk indien:

voor medewerkers die 35% of meer maar minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn met de aangeboden arbeid ten minste 50% van de restverdiencapaciteit wordt vervuld of

voor medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn met de aangeboden arbeid ten minste 100% van de restverdiencapaciteit wordt vervuld.

Definitieve herplaatsing kan ook buiten de gemeentelijke dienst plaatsvinden. Hiervoor is echter wel ontslag nodig. Het tiende lid van artikel 8:5 bepaalt dat in dat geval ook ontslag na 24 maanden mag plaatsvinden.

Artikel 8:5a

Ontslag na weigering medewerking aan wettelijke regelingen

Lid 1

Artikel 8:5a betekent dat een ambtenaar, die wegens ziekte ongeschikt is zijn betrekking te vervullen, ook binnen 24 maanden na de eerste ziektedag kan worden ontslagen, wanneer hij niet meewerkt aan zijn

reïntegratie. Concreet uitgewerkt gaat het erom dat zowel binnen als na 24 maanden ontslag gegeven kan worden, indien de ambtenaar:

- zich zonder goede reden niet houdt aan redelijke voorschriften en maatregelen (zoals het verrichten van werkzaamheden in het kader van de reïntegratie en het volgen van scholing in het kader van de reïntegratie als bedoeld in artikel 7:1, eerste lid, onderdeel b en c) die hem in het kader van zijn reïntegratie worden opgedragen;
- zonder goede reden passende arbeid bij de eigen werkgever dan wel een andere werkgever weigert te aanvaarden;
- zonder goede reden niet meewerkt aan de opstelling, evaluatie en bijstelling van het plan van aanpak;
- zonder goede reden geen aanvraag op grond van de WIA indient.

Deze – ultieme – sanctie is gelijk aan de sanctie die sinds de inwerkingtreding van de Wet verbetering poortwachter in artikel 670b, boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek is opgenomen.

Als de ambtenaar zonder goede reden geen aanvraag op grond van de WIA indient, kan de claimbeoordeling voor de WIA niet plaatsvinden en kan de werkgever het resultaat van deze claimbeoordeling niet bij het ontslagbesluit betrekken, terwijl dit verplicht is op grond van artikel 8:4 en 8:5. Als dit de reden is dat geen ontslag op grond van artikel 8:4 en 8:5 kan plaatsvinden, mag het college de ambtenaar ontslag verlenen op grond van artikel 8:5a.

Gedurende het gehele periode van ziekte moet de ambtenaar passende arbeid aanvaarden. Gedurende de gehele periode gaat het hierbij om een functie, waarin de ambtenaar tijdelijk herplaatst kan worden. In het derde ziektejaar kan definitieve herplaatsing alleen plaatsvinden als de arbeid voldoet aan de voorwaarden, genoemd in artikel 7:16, derde of vierde lid. Daarna gelden deze specifieke voorwaarden voor definitieve herplaatsing niet meer.

Gedurende de hele periode van ziekte geldt echter dat de ambtenaar, in ieder geval tijdelijk, passende arbeid moet aanvaarden.

Lid 2

Alvorens tot ontslag over te gaan, moet het UWV toetsen of van de situatie als hiervoor bedoeld sprake is.

Artikel 8:6 Ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid

Lid 1

Concrete feiten en omstandigheden dienen te worden genoemd die de conclusie wettigen dat de ambtenaar zodanige eigenschappen van karakter, geest of gemoed vertoont (ongeschiktheid) dan wel een zodanig gebrek aan kennis, vaardigheden, niveau heeft (onbekwaamheid) dat hij redelijkerwijs niet in zijn functie kan worden gehandhaafd. Vage aanduidingen als 'past niet in het team' zijn niet voldoende. Voorts is niet slechts de eigenschap die een bepaald gedrag tot gevolg heeft voldoende, maar dient er ook een relatie te zijn tussen dat gedrag en de door de ambtenaar uit te oefenen betrekking. Overigens kan, ondanks gebleken ongeschiktheid, naar het oordeel van de Centrale raad van beroep de ontslagbevoegdheid beperking ondergaan wanneer het disfunctioneren van de betrokken ambtenaar (mede) zijn oorzaak vindt in omstandigheden tot het ontstaan en voortbestaan waaraan de gemeente zelf heeft bijgedragen. Toleert men bijvoorbeeld gedurende langere tijd bepaalde gedragingen zonder van afkeuring te doen blijken, dan kan men niet van de een op de andere dag dat gedrag aangrijpen voor een ongeschiktheidsontslag. Vanzelfsprekend dient de betrokken ambtenaar er op te worden gewezen dat een dergelijk gedrag in de toekomst niet meer wordt getolereerd.

In de praktijk is het onderscheid tussen ongeschiktheid en onbekwaamheid vaak moeilijk te maken en kan men een keuze vaak beter vermijden. Zoals reeds vermeld verwacht de administratieve rechter een dossier (beoordelingen, gespreksverslagen, vastlegging van afspraken, verslagen, brieven met klachten; alles wat als bewijs kan dienen).

De ongeschiktheid mag haar oorzaak niet vinden in of het gevolg zijn van ziekten of gebreken. Of dat al dan niet het geval is, kan soms alleen maar worden vastgesteld via een voorafgaand medisch onderzoek. Voor een dergelijk onderzoek moet een gereede aanleiding zijn.

(Zie voor eventuele voorzieningen bij werkloosheid hoofdstuk 10:d).

Lid 2

Doordat voor de beoordeling of aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet het urenverlies en niet meer de ontslaggrond bepalend is, maar de ontslaggrond wél bepalend is voor het recht op

een aanvullende dan wel aansluitende uitkering, moet ook in de CAR worden voorzien in de mogelijkheid tot gedeeltelijk ontslag.

Artikel 8:7 Overige ontslaggronden

Onderdeel a

Deze bepaling vindt zelden toepassing. Het is moeilijk aan te geven wanneer een vereiste alleen bij het aanvaarden van de betrekking geldt. De geneeskundige verklaring, genoemd in artikel 2:3, en de verklaring omtrent gedrag, artikel 2:2 het derde lid, zijn hier voorbeelden van. Een voorbeeld van een blijvend vereiste is het bezit van de rijbevoegdheid voor een chauffeur. Het is echter geen automatisme dat, als deze chauffeur tijdelijk zijn rijbevoegdheid verliest, ontslag op grond van het bepaalde in dit artikel wordt gegeven. Ontslag kán worden gegeven, getoetst kán dus worden of een ontslagbesluit in redelijkheid kon worden genomen. In het geval betrokkene een vaste aanstelling had, bestaat er na het ontslag aanspraak op een uitkering conform hoofdstuk 11.

Onderdeel b

Onder 'zwagschap' wordt hier 'aanverwantschap' bedoeld die door huwelijk ontstaat. Het woord 'aangaan' duidt op een actieve betrokkenheid; de ambtenaar die het huwelijk aangaat waardoor de verboden aanverwantschap ontstaat, kan in aanmerking komen voor ontslag.

Over deze ontslaggrond is geen jurisprudentie bekend.

Onderdeel c

Ook hierover zijn geen gevallen uit de praktijk bekend.

In het geval betrokkene een vaste aanstelling had, bestaat er na het ontslag aanspraak op een uitkering conform hoofdstuk 11.

Onderdeel d

Bedoeld wordt gijzeling. Ook deze ontslaggrond wordt in de praktijk niet gebruikt.

Onderdeel e

Ook een voorwaardelijke veroordeling tot vrijheidsstraf valt in principe onder deze bepaling.

Ontslag zal, vanwege de ernst, veelal op zijn plaats zijn maar er mag geen sprake zijn van een automatisme. Het is geen strafontslag. Er moet een zorgvuldige afweging van belangen plaatsvinden; volgens de Centrale raad van beroep in dezelfde mate als bij besluiten tot ontslag van ambtenaren in het algemeen. In een dergelijke afweging van belangen moeten bijvoorbeeld naast de ernst van het begane misdrijf worden betrokken het verband van dat misdrijf met het ambtenaarschap van betrokkene en met de aard van zijn werkzaamheden, de wijze waarop hij in zijn betrekking heeft gefunctioneerd en met name de vraag of, en zo ja welke, bezwaren zouden zijn verbonden aan voortzetting van het dienstverband, hetzij in de oude betrekking, voor zover die na het ondergaan van de straf nog bestaat, hetzij in een andere betrekking.

Onderdeel f

Ontslag kan worden verleend als tijdens de medische keuring onjuiste gegevens zijn verstrekt dan wel relevante gegevens zijn verzwegen. Deze gegevens moeten relevant zijn in die zin dat betrokkene niet zou zijn aangesteld als die gegevens volledig bekend zouden zijn geweest. Van een en ander moet betrokkene redelijkerwijs een verwijt kunnen worden gemaakt.

Artikel 8:8

Lid 1

Dit artikel wordt veelal gebruikt als er sprake is van een zodanig verschillende persoonlijkheidsstructuur tussen twee mensen die gezien hun taak nauw met elkaar moeten samenwerken, dat een vruchtbare samenwerking tussen hen niet mogelijk blijkt, terwijl zij met een ander wel zouden kunnen samenwerken (onverenigbaarheid van karakter of incompatibilité d'humeur).

Artikel 8:9

Een ambtenaar die een openbare functie bekleedt, maakt gebruik van de non-activiteitsregeling. Op grond van dit artikel kan een ambtenaar die na afloop van de non-activiteit, ondanks de inspanningen van de werkgever om een passende functie aan te bieden, niet terug kan keren naar een passende functie binnen de gemeente, eervol worden ontslagen.

Artikel 8:12 Ontslag uit een tijdelijke aanstelling of tijdelijke urenuitbreiding

Het is van belang dat de werkgever de einddatum van de tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd in de gaten houdt. Immers, als er niet tijdig onderkend wordt dat de tijdelijke aanstelling moet eindigen en betrokkene blijft op de datum waarop de tijdelijke aanstelling eindigt en daarna feitelijk zijn werk verrichten, dan wordt hij geacht met ingang van die datum te zijn aangesteld voor een gelijke periode. Na afloop van deze periode kan de aanstelling wederom van rechtswege beëindigd worden. Uiteraard moeten hierbij de voorwaarden uit artikel 2:4 wel in de gaten gehouden worden. Als een tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd zonder mededeling zo vaak verlengd wordt, dat de termijn van 36 maanden wordt overschreden, mag het ontslag niet meer plaatsvinden. Ditzelfde geldt als voor de tijdelijke aanstelling voor de vierde maal verlengd wordt. Dit is in het nieuwe vijfde lid van artikel 8:12 verwoord.

Ook is in artikel 8:12 opgenomen wanneer een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd kan worden beëindigd. Dit is het geval, wanneer de grond voor het aangaan van de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd is komen te vervallen.

Artikel 8:12 bevat ook de redenen en wijze van beëindiging van de tijdelijke urenuitbreiding. Wanneer er sprake is van een tijdelijke urenuitbreiding voor bepaalde tijd, gelden gelijke regels als voor de tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd. Dit betekent dus ook dat overschrijding van de termijn, zonder dat een nieuwe tijdelijke urenuitbreiding is afgesproken, leidt tot een nieuwe urenuitbreiding met dezelfde duur als de eerste urenuitbreiding. Is er sprake van een tijdelijke urenuitbreiding voor onbepaalde tijd, dan gelden de regels voor beëindiging van de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd. Door deze bepalingen is tevens bepaald dat het ook aangaan van een tijdelijke urenuitbreiding voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd kan plaatsvinden. Bij een urenuitbreiding voor bepaalde tijd hoeft geen reden te worden genoemd; verstrijken van de termijn is reden voor beëindiging van de tijdelijke urenuitbreiding. Bij een urenuitbreiding voor onbepaalde tijd moet wel een grond worden aangegeven, aangezien het vervallen van die reden tegelijkertijd de reden van beëindiging is.

Tot slot geldt dat ook bij een urenuitbreiding de termijnen van artikel 2:4 in de gaten moeten worden gehouden. Wordt een termijn van 36 maanden overschreden of wordt voor de vierde maal een tijdelijke urenuitbreiding aangegaan, dan geldt deze urenuitbreiding als een vaste aanstelling.

Voor de aanspraak op een eventuele aanvullende uitkering: zie hoofdstuk 10a.

Artikel 8:12:1 Tussentijds ontslag uit een tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding

In artikel 8:12:1 is expliciet opgenomen dat een ambtenaar met een tijdelijke aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd dan wel een tijdelijke urenuitbreiding voor bepaalde of onbepaalde tijd ook ontslag verleend kan worden op grond van een van de andere bepalingen van hoofdstuk 8. Dit ontslag zal dan uiteraard in het algemeen plaatsvinden voor de beëindiging conform artikel 8:12. Wanneer de einddatum reeds genaderd is, lijkt het praktischer om de einddatum af te wachten en de tijdelijke aanstelling van rechtswege te beëindigen. In een eventuele procedure zal deze vorm van beëindiging namelijk veel terughoudender worden getoetst dan een ontslag op basis van een andere ontslaggrond.

Artikel 8:12:2 Opzegtermijn bij beëindiging tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding voor onbepaalde tijd

In dit artikel staan de opzegtermijnen voor een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd, dan wel een tijdelijke urenuitbreiding voor onbepaalde tijd. Bij de formulering van de opzegtermijnen wordt gesproken van 'maanden': dit hoeven dus geen kalendermaanden te zijn.

Artikel 8:13 Ontslag als disciplinaire straf

Er dient sprake te zijn van evenredigheid tussen de opgelegde straf en het geconstateerde plichtsverzuim. Criteria voor wat wel of niet als evenredig valt aan te merken, zijn niet te geven. De Centrale raad van beroep komt niet verder dan overwegingen in de zin dat de opgelegde straf naar zijn oordeel in overeenstemming is met het gepleegde plichtsverzuim, of dat de disciplinaire straf in overeenstemming is met de ernst van het geconstateerde plichtsverzuim. UWV beoordeelt of recht bestaat op een WW-uitkering. Bij ontslag op grond

van van artikel 8:13 wordt niet voldaan aan de voorwaarden om voor een uitkering op grond van hoofdstuk 10a in aanmerking te komen. Zie artikel 10a:2.

Artikel 8:14

Lid 2

Dit lid regelt de ontslagbescherming voor (kandidaat- en oud-) OR-leden en -commissieleden. Bedoelde ontslagbescherming dient in de rechtspositie te worden opgenomen omdat de Wet op de ondernemingsraden alleen voorziet in ontslagbescherming voor bedoelde werknemers met een arbeidsovereenkomst. De bescherming voor werknemers met een publiekrechtelijke aanstelling dient in de rechtspositieregeling te worden opgenomen. De bescherming in dit artikellid is overigens gelijk aan die welke voor werknemers met een arbeidsovereenkomst geldt op grond van artikel 21, tweede tot en met vijfde lid, van de WOR.

Alhoewel in de CAR sprake is van een gesloten ontslagsysteem, biedt artikel 8:8 de mogelijkheid andere ontslaggronden te gebruiken dan in de overige artikelen genoemd. De in artikel 8:14, tweede lid, aangegeven ontslagbescherming brengt met zich dat er slechts van ontslagbescherming sprake is in het geval er een causaal verband bestaat tussen het ontslag en de omstandigheden hier genoemd. Als er geen verband is tussen het 'OR-werk' en het ontslag, is ontslag op een van de gronden zoals genoemd in de CAR, wèl mogelijk. De bescherming tegen benadeling als bedoeld in het eerste lid van genoemd wetsartikel, is weer wèl van toepassing op werknemers met een publiekrechtelijke aanstelling.

Lid 3

Hierin wordt geregeld dat ambtenaren niet kunnen worden ontslagen op grond van het feit dat zij activiteiten als vakbondskaderlid uitoefenen.

Lid 5

Als gevolg van de inwerkingtreding van de wet van 14 februari 1998, Stb. 1998, 107, tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden en titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het nieuw Burgerlijk Wetboek, is de ontslagbescherming voor kandidaat-, oud en zittende OR-leden en overeenkomstige leden van OR-commissies ook van toepassing geworden op de eventueel aan de OR toegevoegde (ambtelijke) secretaris. Aangezien de artikelliden 2 t/m 5 van artikel 21 van de WOR geen rechtstreekse werking hebben naar de overheid, is deze ontslagbescherming voor de sector gemeenten geregeld in de CAR. Het nieuwe vijfde lid van artikel 8:14 voorziet in een overeenkomstige ontslagbescherming voor de ambtelijk secretaris. Het eerste lid van artikel 21 WOR, ter zake van benadeling, heeft wel rechtstreekse werking.

Artikel 8:15:1 Schorsing als ordemaatregel

Lid 1

De schorsing in dit artikel is een ordemaatregel, bijvoorbeeld om de organisatie de gelegenheid te geven eventuele interne onderzoeken te (doen) houden, of om rust binnen de organisatie te krijgen. Het besluit om een ambtenaar van zijn werkplek te verwijderen dient te berusten op een behoorlijke afweging van de daarvoor in aanmerking komende belangen. (Zie TAR 1991/184, TAR 1995/236, TAR 1994/195). De hier bedoelde schorsing kan gevolgd worden door een schorsing zoals bedoeld in 16:1:2: de disciplinaire straf. Een besluit tot schorsing is een besluit in de zin van de Awb: de ambtenaar dient derhalve vooraf gehoord te worden.

In onderdeel d wordt gesproken over 'het belang van de dienst': de rechter zal zich hierover een oordeel moeten vormen.

Lid 2

In dit lid zijn een aantal vormvereisten van het schorsingsbesluit geformuleerd. De woorden in onderdeel c – 'zo nauwkeurig mogelijke aanduiding' – impliceren reeds dat een exact aangeven van de duur van de schorsing vaak niet mogelijk is. De duur van de schorsing kan dan ook worden verlengd. De schorsing kan uiteraard door ontslag of anderszins binnen de gestelde duur worden opgeheven. Schorsing ontslaat de ambtenaar niet van zijn ambtelijke verplichtingen. Zo zal hij dus bijvoorbeeld moeten meewerken aan een tijdens de schorsing te houden geneeskundig onderzoek.

Artikel 8:15:2

Lid 1

Uit dit artikellid volgt dat het niet automatisch zo is dat als er niet gewerkt wordt, er geen bezoldiging wordt uitbetaald: hiervoor is een apart besluit nodig. Dit betekent dus dat als er geen besluit wordt genomen, de bezoldiging normaal wordt doorbetaald. De ambtenaar behoudt in ieder geval het op hem te verhalen deel van de pensioen- en ziektekostenpremie (zie het derde lid).

Er kan géén inhouding van de bezoldiging plaatsvinden wanneer er sprake is van een schorsing op grond van het dienstbelang.

Lid 2

Bij een schorsing op grond van het voornemen van onvoorwaardelijk strafontslag is meteen inhouding van meer dan eenderde deel mogelijk. Echter, de ambtenaar behoudt in ieder geval het op hem te verhalen deel van de pensioen- en ziektekostenpremie (zie het derde lid).

In principe dient bij de inhouding van bezoldiging te worden aangesloten bij titel II van de Ambtenarenwet. Het is gebruikelijk een zodanige inhouding op de bezoldiging toe te passen dat de ambtenaar ten minste een bedrag behoudt dat overeenkomt met 90% van een uitkering ingevolge de Algemene bijstandswet.

Lid 3

Tijdens de schorsing kan de niet-ingehouden bezoldiging aan anderen worden uitbetaald. Onder 'anderen' dienen in dit verband te worden verstaan de personen die door de ambtenaar geheel of gedeeltelijk in hun levensonderhoud worden voorzien.

Artikel 8:15:3 Bevoegdheid tot ontslagverlening

Lid 1

Het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling, is eveneens bevoegd tot ontslag. Met uitzondering van de griffier en de medewerkers van de griffie, die ingevolge de Gemeentewet door de gemeenteraad worden ontslagen, worden ambtenaren derhalve ontslagen door het college.

Bij een ontslag op grond van artikel 8:8 is dit niet anders. In dat geval maakt het college aan de gemeenteraad kenbaar dat een ambtenaar op deze grond wordt ontslagen. De gemeenteraad verleent hiertoe toestemming, waarna het college betrokkene ontslag verleent.

De uitkeringsregeling wordt bij een dergelijke ontslaggrond wel door de gemeenteraad vastgesteld. Delegatie van de bevoegdheid tot aanstelling doet, tenzij een daartoe strekkend voorbehoud is gemaakt, ook de bevoegdheid tot ontslagverlening overgaan.

Lid 2

Het schriftelijk vastleggen en het (doen) uitreiken van het ontslagbesluit zijn uitvoeringshandelingen. Ten aanzien van het ontslagbesluit is in dit artikellid geregeld dat de (omschrijving van de) ingangsdatum van het ontslag in ieder geval in dit ontslagbesluit dient te worden vermeld. Uit de andere artikelen van dit hoofdstuk is voorts af te leiden dat de volgende aspecten in het ontslagbesluit (kunnen) staan:

- de grond van het ontslag (bij ontslag op grond van artikel 8:8 en ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd, gebeurt dit slechts op verzoek van betrokkene);
- ontslagdatum;
- of er eervol ontslag wordt verleend (of niet);
- welke uitkering betrokkene na het ontslag ontvangt: een FLO-uitkering, een pensioenuitkering, een wachtgeld, etc.;
- het ontslagbesluit is een besluit in de zin van de Awb; betrokkene kan binnen zes weken bezwaar aantekenen.

Artikel 8:17 Gedeeltelijk ontslag na terugbrengen formele arbeidsduur

Doordat voor de beoordeling of aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet het urenverlies en niet meer de ontslaggrond bepalend is, maar de ontslaggrond wél bepalend is voor het recht op een aanvullende dan wel aansluitende uitkering, moet ook in de CAR worden voorzien in de mogelijkheid tot gedeeltelijk ontslag.

Bij een aanpassing van de aanstelling op basis van artikel 7:16 kan sprake zijn van vermindering van de omvang van de betrekking. In deze situatie is echter een formeel gedeeltelijk ontslag niet toegestaan, maar dient de vermindering van de omvang van de betrekking te worden vormgegeven door middel van een wijziging van de aanstelling. Dit omdat bij een formeel ontslag recht ontstaat op suppletie krachtens hoofdstuk 11a. Conform

de oorspronkelijke doelstelling van de suppletierегeling heeft een ambtenaar alleen recht op suppletie indien hij in het geheel niet herplaatst kan worden bij zijn werkgever en derhalve volledig ontslagen is.

Artikel 8:18 Overgangsbepaling

Leden 1 en 2

Dit artikel is van toepassing op de medewerker van wie de eerste ziekte dag voor 1 januari 2004. Deze medewerkers kunnen in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de WAO. De oude artikelen 8:5 en 8:5a, zoals dat gold op 30 juni 2006, is op hen van toepassing.

Leden 3 en 4

Daarnaast kent de WAO een aantal bepalingen op grond waarvan na beëindiging van de verzekering of het recht op uitkering alsnog, dan wel opnieuw aanspraak op een uitkering ingevolge de WAO bestaat. De wetgever heeft ervoor gekozen bij de invoering van de WIA het recht op een WAO-uitkering voor deze personen in stand te laten. Dit betekent dat wanneer de betreffende medewerker, ook al ligt zijn eerste ziekte dag op grond van de CAR-UWO op of na 1 januari 2004, in aanmerking kan komen voor een WAO-uitkering in plaats van een uitkering op grond van de WIA. De oude artikelen 8:5 en 8:5a zoals die golden op 30 juni 2006, is op hen van toepassing.

Artikel 8:19

Ambtenaren die ziek zijn geworden voor 1 juli 2007 kunnen na 24 maanden van ziekte worden definitief worden herplaatst of ontslagen. Voor hen geldt dus niet dat ontslag pas na 36 maanden van ziekte mag plaatsvinden.

Artikel 8:20

Met dit overgangsartikel wordt duidelijk dat artikel 8:4, tiende lid, of artikel 8:5, negende lid, toepassing blijft voor ambtenaren die voor 1 augustus 2008 ziek zijn geworden. Artikel 38 ZW legt voor ambtenaren die voor 1 augustus 2008 ziek zijn geworden, aan een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de ziekte 13 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Als de werkgever deze 13e weekmelding te laat doet, wordt de wachttijd voor de WIA met de duur van de vertraging verlengd. De WIA-uitkering gaat dan pas later in. De periode waarna ontslag kan plaatsvinden, wordt met een gelijke duur verlengd.

Vanaf 1 november 2008 zijn de regels veranderd voor het ziekmelden van medewerkers. Artikel 38 ZW legt een werkgever de verplichting op uiterlijk de eerste dag nadat de ziekte 42 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Dit geldt ook als een werkgever eigenrisicodragers is voor de WAO en/of WGA. Als de werkgever deze melding te laat doet.

Hoofdstuk 10d Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid

Toelichting

Dit het hoofdstuk behandelt de verschillende procedures die dienen te worden gevolgd bij boventalligheid of bij ontslag wegens ongeschiktheid. Daarnaast bevat het hoofdstuk bepalingen over de uitkeringen bij werkloosheid of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

In het Cao-akkoord 2011 en 2012 zijn de toen bestaande bepalingen over Van werk naar werk-trajecten bij boventalligheid aangescherpt.

In dit hoofdstuk zijn nu de procedures opgenomen die gelden voor ontslag wegens andere gronden (artikel 8:8); re-integratie en ontslag op grond van onbekwaamheid/ongeschiktheid (artikel 8:6); re-integratie en ontslag wegens reorganisatie (artikel 8:3) en ontslag wegens gedeeltelijke (minder dan 35%) arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5). Dit is dan ook uitgedrukt in de werkingsfeerbepaling artikel 10d:1.

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) gelden geen bovenwettelijke (uitkerings)rechten.

Paragraaf 1 Werkingsfeer en begripsbepalingen

Artikel 10d:1 Werkingsfeer

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 uitkeringsrechten na ontslag (als medewerkers zijn ontslagen).

Artikel 10d:2 Begripsbepalingen

Ad g werkloosheidsuitkering

Wanneer ambtenaren na ingang van de werkloosheidsuitkering een baan krijgen, eindigt hun werkloosheid.

Wanneer ook deze baan weer eindigt, kan er op grond van de WW sprake zijn van een herleving van het recht op uitkering. Waar in dit hoofdstuk gesproken wordt over de werkloosheidsuitkering, wordt ook bedoeld op dit herleefde recht op uitkering.

Paragraaf 2 Samenloop met lokale afspraken

Artikel 10d:3 Samenloop met lokale afspraken

LOGA partijen zijn overeengekomen dat de aanpak, zoals vastgelegd in dit hoofdstuk, de basisaanpak wordt voor alle gemeenten, omdat daarmee door middel van wederzijdse inspanningen maximaal geïnvesteerd wordt in het voorkomen van werkloosheid. In lid 1 is bepaald dat lokaal aanvullende afspraken gemaakt mogen worden ten opzichte van de basisaanpak in dit hoofdstuk, mits deze aanpak gevolgd wordt. Er zijn twee soorten aanvullingen mogelijk: aanvullingen met betrekking tot onderwerpen die niet geregeld zijn in dit hoofdstuk en aanvullingen die tot een verruiming leiden van de afspraken in dit hoofdstuk.

Als er op de in lid 2 genoemde datum een sociaal plan of vergelijkbare afspraak geldt, welke niet voldoet aan de bepalingen in hoofdstuk 10d, bespreken college en vakorganisaties in het GO wanneer tot aanpassing van het lokale beleid zal worden overgegaan.

Paragraaf 3 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8

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

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, voor zover 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 re-integratie 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.

Paragraaf 4 Procedure van re-integratie bij ontslag op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid (art 8:6)

Artikel 10d:5 Begripsbepalingen

Artikel 10d:6 Re-integratiefase voor ontslag

Lid 1

Het doel van de re-integratiefase 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 re-integratiefase van 4 maanden geldt, bevat het ontslagbesluit een datum, gelegen 4 maanden na de verzending/overhandiging van het ontslagbesluit. In artikel 10d:7 worden de mogelijkheden genoemd, op grond waarvan het ontslag al eerder dan na afloop van de re-integratiefase kan eindigen. Om die reden moet in het ontslagbesluit worden opgenomen dat het ontslag eerder kan eindigen, indien dat op grond van artikel 10d:7 aan de orde is.

Als met inachtneming van de artikelen 10d:8 en 10d:9 de re-integratiefase 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 8:6 voldaan is.

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 re-integratiefase niet op.

Einde re-integratiefase

Artikel 10d:7

Lid 1

Ook bij het aanvaarden van een deeltijdbetrekking eindigt de re-integratiefase. Op grond van artikel 72a WW heeft de gemeente voor zijn oud-medewerkers een plicht om de re-integratie in de arbeid te bevorderen. Zolang de re-integratie 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 re-integratieplan voort te zetten.

Lid 2

Tijdens de re-integratiefase 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 re-integratieplan. Dit kunnen onder meer afspraken zijn over sollicitatieactiviteiten, opleidingen en outplacementtraject (zie artikel 10d:10). 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 8:6 eerder in dan pas na afloop van de re-integratiefase. 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 re-integratiefase 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:7, de nieuwe ontslagdatum is opgenomen. Onderdeel van de afspraken kan bij ontslag op grond van artikel 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 re-integratietermijn ontslag plaatsvinden op grond van artikel 8:6.

Naarmate de re-integratiefase 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 re-integratiefase 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:8

De sanctie voor de medewerker op nalatigheid is beëindiging van de re-integratiefase 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 re-integratieplan houden. Doet het college dit niet, dan wordt de re-integratiefase verlengd met minimaal één maand en maximaal de helft van de oorspronkelijke re-integratiefase verlengd, binnen welke termijn geprobeerd wordt de nalatigheid te herstellen, voor zover dit naar redelijkheid en billijkheid mogelijk is.

Artikel 10d:9 Verlenging re-integratiefase door middel van levensloop

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 re-integratiefase wordt slechts toegestaan, wanneer de ambtenaar tijdens die fase aan zijn re-integratie blijft werken.

Het college stemt alleen in met een verzoek tot verlenging van de re-integratiefase, wanneer de ambtenaar de re-integratiefase niet volledig heeft kunnen benutten aan re-integratie. 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 re-integratiefase aan zijn re-integratieverplichtingen 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 re-integratiefase niet meer aan de voorwaarde dat aan re-integratie gewerkt moet worden, dan wordt de verlenging gestopt en gaat het oorspronkelijke ontslag alsnog in. Door aangepaste fiscale wetgeving kunnen alleen mensen, die op 1 januari 2012 minimaal 3000 euro op hun levenslooptekening hadden staan, doorgaan met sparen volgens deze regeling.

Lid 4

Lid 4 geeft aan dat de bepalingen over de eerdere beëindiging van de aanstelling of arbeidsovereenkomst van overeenkomstige toepassing zijn. Wanneer tijdens de verlenging afspraken worden gemaakt over voortzetting van de re-integratieactiviteiten en de ambtenaar houdt zich niet aan deze afspraken, wordt voor het aflopen van de verlengde re-integratiefase het ontslag verleend op grond van artikel 8:6.

Artikel 10d:10 Re-integratieplan

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

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

Lid 1

Het is zinvol om te beginnen met het opstellen van het re-integratieplan, zodra duidelijk is dat de ambtenaar ontslagen gaat worden op grond van 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 re-integratieplan moet in ieder geval binnen 1 maand na ingang van de re-integratiefase zijn opgesteld.

Lid 4

De gemeente maakt een kosten-batenanalyse van de voorgenomen re-integratieactiviteiten.

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 re-integratie 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 re-integratieplan.

Paragraaf 5 Van werk naar werk-begeleiding bij boventaligheid

In deze paragraaf zijn de nieuwe bepalingen opgenomen voortvloeiende uit het Cao-akkoord 2011-2012.

Algemene bepalingen

Artikel 10d:11 Toepassingsbereik

Het toepassingsbereik van paragraaf 5 strekt zich uit over ambtenaren die een dienstverband van 2 jaar of langer bij dezelfde gemeente hebben. In dit licht wijst het LOGA op artikel 10d:3 lid 1.

Artikel 10d:13 Inspanningsverplichting

Dit artikel drukt uit dat een goede uitvoering van het Van werk naar werk-traject de verantwoordelijkheid is van zowel werkgever als ambtenaar.

Artikel 10d:14 Start Van werk naar werk-traject

Een goed te definiëren moment markeert de start van het hele traject. Voor beide partijen moet duidelijk zijn dat vanaf dit moment, dat boventalligheid intreedt, de periode van twee jaar begint te lopen.

Inhoud Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:15 Van werk naar werk-onderzoek

In dit artikel worden de inhoudelijke stappen van het Van werk naar werk-traject geregeld. De start is het onderzoek naar wensen en mogelijkheden en arbeidsmarktpotentie, ook buiten de gemeente. Het onderzoek wordt afgerond binnen een maand na de startdatum van het Van werk naar werk-traject. De startdatum is de dag waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden. Het onderzoek kan eerder opgestart worden, als al is voorzien dat boventalligheid aan de orde zal komen. Duidelijk is dat wanneer het onderzoek eerder aanvangt, sneller met de uitvoering ervan kan worden gestart, en de kans van slagen toeneemt.

Bij het onderzoek kan een gecertificeerde loopbaanadviseur worden ingeschakeld. Dit kan ook een functionaris zijn die bij de gemeente zelf in dienst is, mits deze aantoonbaar is gekwalificeerd als loopbaanbegeleider.

Wat betreft de loopbaanadviseur is van belang dat deze voldoet aan de professionele kwaliteitseisen van de beroepsgroep van loopbaanbegeleiders ofwel aantoonbaar daartoe gevolgd opleidingen en/of relevante ervaring heeft.

Artikel 10d:16 Van werk naar werk-contract

Na het onderzoek genoemd in artikel 10d:13 wordt een contract gemaakt. Dat is uiterlijk gereed drie maanden na afronding van het onderzoek. Het contract bevat de afspraken tussen werkgever en ambtenaar gericht op het vinden van nieuw werk. Het contract is maatwerk en zal per individu verschillen. Het is van belang concreet alle van belang zijnde afspraken op te nemen. In het artikel is een niet-limitatieve opsomming hiervan opgenomen. Gedurende de looptijd van het contract is de ambtenaar boventallig; ten aanzien van de werkzaamheden die hij gedurende de Van werk naar werk-termijn voor de werkgever verricht dienen daarom ook afspraken te worden gemaakt.

Artikel 10d:17 Uitvoering van het Van werk naar werk-contract

De monitoring en de verslaglegging van de voortgang en evaluatiegesprekken wordt neergelegd bij een nader aan te wijzen persoon of organisatie. Van belang is dat goed wordt toegezien op de uitvoering, voor beide partijen. Het verloop van het Van werk naar werktraject kan immers aanleiding geven tot een verschil in opvatting dat aan een commissie ter toetsing wordt voorgelegd (zie artikel 10d:24). De dossiervorming moet dan op orde zijn.

Verlenging en einde Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:18 Einde Van werk naar werk-traject

Een Van werk naar werk-traject duurt twee jaar. Maar deze termijn kan korter zijn als eerder passend of geschikt werk is gevonden. Passend of geschikt werk kan ook werk in deeltijd zijn en/of werk buiten de eigen organisatie of gemeente.

Artikel 10d:19 Tussentijdse beëindiging

Als de boventallige ambtenaar een aanbod voor passend of geschikt werk binnen of buiten de gemeentelijke organisatie weigert, volgt beëindiging van het Van werk naar werk-contract en vervolgens reorganisatieontslag (ontslag op grond van 8:3 CAR). Partijen leggen in het Van werk naar werk-contract vast welke functies passend dan wel geschikt zijn. Als de ambtenaar een dergelijke functie weigert, eindigt het Van werk naar werk-contract. Afhankelijk van de duur van het Van werk naar werk-traject 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 of een vergelijkbaar verschil als het een functie buiten de gemeente betreft.

Hiermee wordt gevolg gegeven aan de essentie van deze afspraken, namelijk dat het voor de ambtenaren van belang is dat zij aan het werk blijven.

Dat wordt ook uitgedrukt door lid 2: als de ambtenaar zich niet houdt aan de afspraken uit het contract, dan wordt het traject eveneens gestopt en tot ontslag overgegaan.

In beide gevallen verliest de ambtenaar ook het recht op aanvulling op de werkloosheidsuitkering en de wettelijke uitkering.

Artikel 10d:20 Advies loopbaanadviseur

Het Van werk naar werk-traject duurt twee jaar. Als na verloop van 21 maanden geen ander werk is gevonden dient een loopbaanadviseur een advies uit te brengen over een eventueel vervolgtraject. Om een goed advies te kunnen uitbrengen, heeft de loopbaanadviseur in ieder geval inzage in de evaluatieverslagen, en zondig in andere relevante correspondentie. De loopbaanadviseur moet overwegen of een vervolgtraject een zinvolle stap is, die de kans op ander werk evident doet toenemen. De verwachte ontwikkelingen binnen de organisatie en de arbeidsmarkt van dat moment zijn daarbij relevant.

De loopbaanadviseur adviseert het college; het college hoeft dit advies niet te volgen.

Artikel 10d:21 Reguliere beëindiging Van werk naar werk-traject

Als de termijn van 2 jaar voorbij is wordt het Van werk naar werk-traject beëindigd. Er volgt dan, zonder verdere opzegtermijnen of wachttijd, een ontslagbesluit op grond van artikel 8:3 CAR.

Dat is alleen anders als het college het advies van de loopbaanadviseur tot verlenging volgt.

Artikel 10d:22 Verlenging Van werk naar werk-traject

De mogelijkheid bestaat om het Van werk naar werk-contract te verlengen. Logischerwijs zou dit kunnen voortvloeien uit het advies van de loopbaanadviseur zoals bedoeld in artikel 10d:20, maar ook een zeer reële kans op een andere functie –schriftelijk te bevestigen door de werkgever in kwestie- kan leiden tot verlenging. Een besluit hieromtrent is geheel aan de werkgever.

Er kan maar een keer worden verlengd. Het traject wordt definitief beëindigd op de datum waarop het verlengde contract afloopt. Na afloop daarvan volgt het ontslagbesluit op grond van 8:3.

Artikel 10d:23 Niet-nakoming van afspraken uit Van werk naar werk-contract

In dit artikel is geregeld wat er gebeurt als een van beide partijen het Van werk naar werkcontract niet nakomt of als bij de uitvoering ervan geschillen optreden.

Als de ene partij van oordeel is dat de ander zich niet houdt aan de afspraken is de eerste stap dat in goed overleg naar een uitweg wordt gezocht. Als een gesprek niet leidt tot een oplossing volgt een ingebrekestelling: de partij die vindt dat de ander niet doet wat is afgesproken in het contract stelt de ander hiervan schriftelijk in kennis. Voor de gemeente kan dit leiden tot beëindiging van het contract en een ontslag. Dat is beschreven in artikel 10d:19 bij tussentijdse beëindiging.

Voor de ambtenaar betekent dit dat hij kan eisen dat het Van werk naar werk-contract wordt verlengd met de periode waarin het gebrek is opgetreden. Men kan hierbij bijvoorbeeld denken aan de situatie dat een loopbaancoach afwezig is waardoor afgesproken gesprekken niet hebben plaatsgevonden. Deze worden dan als het ware ingehaald.

Uitgangspunt is dat ook in deze fase werkgever en ambtenaar er samen uitkomen. Maar als dat niet lukt, kan de paritaire toetsingscommissie om advies worden gevraagd.

Paritaire commissie voor toezicht op Van werk naar werk-trajecten

Artikel 10d:24 Paritaire commissie

Dit artikel regelt de positie van de paritaire toetsingscommissie. De commissie is paritair.

Gemeenten die al een dergelijke paritaire commissie hebben kunnen de bestaande commissie aanwijzen. Het college moet een reglement vaststellen waarin de samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de commissie worden vastgelegd. De LOGA partijen hebben een voorbeeld reglement opgesteld.

Paragraaf 6 Aanvullende uitkering

Artikel 10d:25 Aanvullende uitkering

Lid 1, sub a

Wanneer de re-integratiefase eerder is geëindigd, omdat de ambtenaar zich niet heeft gehouden aan de afspraken die in het re-integratieplan zijn neergelegd, vervalt het recht op de aanvullende uitkering.

Lid 1, sub b

Wanneer het Van werk naar werk-traject eerder is geëindigd, omdat de ambtenaar zich niet heeft gehouden aan de afspraken die in het Van werk naar werk-contract zijn neergelegd, vervalt het recht op de aanvullende uitkering.

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:26) en ter controle van sancties, die door UWV kunnen zijn opgelegd (artikel 10d:28).

Artikel 10d:26 Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag

In artikel 10d:2 is de bezoldiging gedefinieerd. 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:27 Duur aanvullende uitkering bij ontslag

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:28 Sancties

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, kan 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:29 Einde aanvullende uitkering

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.

Paragraaf 7 Na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:30 Na-wettelijke uitkering

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.

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:31) en het door de gemeente te voeren sanctiebeleid (zie artikel 10d:34).

Lid 2

Bij -ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid (artikel 8:6) 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:31 Hoogte na-wettelijke uitkering

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. Of iemand minder dan 36 uur werkloos is, is af te leiden uit de gegevens over werkzaamheden (bijvoorbeeld salarisstroken). In artikel 10d:15 is opgenomen dat de ambtenaar alle gegevens moet overleggen die van belang zijn voor het bepalen van het recht op na-wettelijke uitkering. Hiertoe behoren dus ook salarisstroken en arbeidsovereenkomsten.

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:32 Duur na-wettelijke uitkering

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:33 Einde na-wettelijke uitkering

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 wijziging van lid 3 waarbij de beëindiging van de na-wettelijke uitkering wordt gekoppeld aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is in werking getreden op 15 juli 2014. De gewijzigde bepaling heeft betrekking op de ambtenaar die op 15 juli 2014 bij de werkgever in dienst is, of de ex-ambtenaar die op die datum — als gevolg van ontslag op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8 CAR — in het genot is van een WW- of na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:34 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:35 Afkoop

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.

Paragraaf 8 Bijzondere uitkering bij ontslag ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

Artikel 10d:36 Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

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:39 Overgangsrecht

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 overgangsuitkering 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, die in het tweede lid, is opgenomen.

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 re-integratiefase of een Van werk naar werk-traject. 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 overgangsuitkering eindigt op de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden (artikel 10d:33).

Vanwege deze beëindiging op 62 jaar en 9 maanden komt de potentiële uitkeringsduur uit lid 2, 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.

11a Suppletie

Per 1 januari 1996 heeft het burgerlijk overheids personeel in geval van arbeidsongeschiktheid op grond van artikel 31 van de Wet privatisering ABP (WPA) recht op een uitkering conform de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). Per die datum is het herplaatsingswachtgeld ingevolge hoofdstuk K van de ABP-wet komen te vervallen. Voor het herplaatsingswachtgeld is de suppletiereregeling in de plaats gekomen. De suppletiereregeling draagt het karakter van een werkloosheidsregeling. Vooruitlopend op het moment dat het overheids personeel onder de werking van de werknemersverzekeringen zal worden gebracht, de zogenaamde OOWoperatie, is bij de suppletiereregeling reeds zoveel als uitvoeringstechnisch mogelijk aangesloten bij de WW. De lasten van de suppletiereregeling worden gedragen door de overheids werkgever zelf.

NB. De uitvoering van de suppletie-uitkering is per 1 januari 2003 contractueel uitbesteed via Loyalis Contractmanagement aan UWV USZO.

Artikel 11a:1 Begripsomschrijvingen

Lid 1

Onderdeel b

Artikel 11a:1 bevat de definitiebepalingen.

Met het begrip 'arbeidsongeschiktheidsuitkering' is in deze suppletiereregeling elke wettelijke of bovenwettelijke uitkering ter zake van arbeidsongeschiktheid bedoeld. Voorbeelden hiervan zijn de WAO-uitkering, de uitkering op grond van de WAZ en de uitkering op grond van de WAJONG.

Onderdeel d

De doelgroep van deze suppletiereregeling wordt gevormd door de overheids werknemers die zijn ontslagen uit een dienstbetrekking bij een gemeente op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van hun arbeid wegens ziekte en die ten tijde van dat ontslag minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn in de zin van de WAO.

Van suppletie is echter uitgezonderd degene die zijn resterende verdienvermogen volledig benut in een of meer aangehouden betrekkingen. Ingevolge de systematiek van de WAO wordt namelijk de mate van arbeidsongeschiktheid vastgesteld op grond van het resterend verdienvermogen dat de betrokkene heeft.

Wanneer de betrokkene één of meer aangehouden betrekkingen heeft, is hij ingevolge die systematiek dus altijd minder dan 80% arbeidsongeschikt in de zin van de WAO. De suppletie is echter bedoeld voor degenen die minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn voor de dienstbetrekking waaruit zij zijn ontslagen op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte.

De overheids werknemer die op bovengenoemde grond is ontslagen en die toen minder dan 15% arbeidsongeschikt is verklaard, heeft, gelet op de definiëring, eveneens recht op suppletie. Met de omschrijving dat de betrokkene overheids werknemer is, bedoeld in artikel 2 van de WPA, wordt niet beoogd een andere omschrijving te geven dan die van het ambtenaarschap in de zin van de Abp-wet, zoals die luidde op 31 december 1995.

Onderdelen g en h

Het dagloon in de zin van de suppletie is het ongemaximeerde dagloon in de zin van de WAO met een bepaalde correctie. Allereerst wordt het dagloon in de zin van de WAO vermeerderd met het bedrag aan pensioenbijdrageverhaal.

Daarnaast wordt in die gemeenten waar overheidswerknemers tegen ziektekosten verzekerd zijn ingevolge een particuliere ziektekostenverzekering de werkgeversbijdrage in die ziektekostenverzekering in mindering gebracht op het ongemaximeerde dagloon in de zin van de WAO. Deze tegemoetkoming van de werkgever dient van het WAO-dagloon te worden afgetrokken, omdat de berekeningsgrondslag van de suppletie anders niet gelijk zou zijn aan de berekeningsgrondslag van het vroegere herplaatsingswachtgeld, de laatstgenoten bezoldiging.

In gemeenten waar overheidswerknemers tegen ziektekosten verzekerd zijn ingevolge een publiekrechtelijke ziektekostenverzekering is het niet nodig om bij de vaststelling van de berekeningsgrondslag van de suppletie, het ongemaximeerde dagloon in de zin van de WAO te verminderen met de tegemoetkoming van de werkgever in een particuliere ziektekostenverzekering van betrokkene. In deze gevallen wordt bij de vaststelling van het dagloon in de zin van de WAO reeds rekening gehouden met de werkgeversbijdrage.

Onderdeel h

Het dagloon wordt uitsluitend in aanmerking genomen voor zover het toegerekend kan worden aan de betrekking waaruit betrokkene met recht op suppletie is ontslagen. In tegenstelling tot de WAO-conforme uitkering ingevolge de WPA, is het recht op suppletie immers aan die enkele betrekking gekoppeld.

Lid 2

Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt duidelijk gemaakt dat hoofdstuk 11a niet van toepassing is op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming en de ambtenaar die is aangesteld voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opnemings in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen.

Artikel 11a:2 Recht op suppletie

Het recht op suppletie gaat in na ontslag op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte. Aangezien ontslag op genoemde grond pas mogelijk is na 24 maanden ongeschiktheid (zie artikel 8:5, tweede lid), kan het recht op suppletie derhalve niet eerder ingaan dan na die 24 maanden. De maximale uitkeringsduur van de suppletie is geregeld in artikel 11a:6. Zoals bij dat artikel wordt toegelicht, is de maximale uitkeringsduur 66 maanden, te rekenen vanaf het einde van genoemde periode van 24 maanden. Na ommekomst van de maximale uitkeringsduur eindigt het recht op suppletie. Dat is nadat 90 maanden zijn verstreken sedert de aanvang van de ongeschiktheid wegens ziekte. Vergelijk artikel 11a:5, onderdeel a.

Artikel 11a:3

Algemeen

Ten aanzien van de suppletieregeling geldt een verplichtingen en sanctieregime dat overeenkomt met de WW. De toepassing van dat sanctieregime ten aanzien van de suppletie geschiedt door of namens het bestuursorgaan.

Lid 2

In het tweede lid is de reikwijdte van het begrip 'passende arbeid' in de zin van de WW voor de toepassing van de suppletie zodanig uitgebreid dat het mede gangbare arbeid omvat. De definitie van gangbare arbeid is eveneens in dit lid gegeven, namelijk: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is. Deze uitbreiding is een gevolg van het volgende.

De werkgever dient, voordat hij tot ontslag overgaat, een zorgvuldig onderzoek te doen naar de herplaatsingsmogelijkheden voor degene die ongeschikt is voor het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Hiertoe onderzoekt de werkgever eerst of de mogelijkheid bestaat van plaatsing in een functie met passende arbeid. Indien die mogelijkheid zich niet voordoet doch minimaal na afloop van het eerste ziektejaar onderzoekt hij of de mogelijkheid bestaat van plaatsing in een functie met gangbare arbeid. Dit uitgangspunt betekent dat de betrokkene op het moment dat het recht op suppletie op zijn vroegst zou kunnen ontstaan, reeds een jaar lang verplicht is geweest aangeboden gangbare arbeid te accepteren.

Ingevolge het verplichtingen- en sanctieregime van de WW zijn grote groepen betrokkenen die een beroep kunnen doen op de WW, op genoemd moment (nog) niet verplicht gangbare arbeid te aanvaarden. Zonder bovengenoemde uitbreiding van het begrip 'passende arbeid' zou de ongewenste situatie kunnen ontstaan dat een betrokkene na afloop van het eerste ziektejaar, maar vóór zijn ontslag, gehouden is gangbare arbeid te aanvaarden en dat hij zich, als hij vervolgens na zijn ontslag suppletie geniet, in mindere mate beschikbaar hoeft te houden voor de arbeidsmarkt.

Een ander effect van deze gelijkstelling van gangbare arbeid met passende arbeid in de zin van de WW is dat de suppletiegerechtigde, bij eventuele weigering van gangbare arbeid vóór zijn ontslag, ook onder het sanctieregime van de WW, en dus suppletieregeling, valt. De weigering van gangbare arbeid wordt derhalve betrokken bij het bepalen van het recht op suppletie. Wanneer er op deze wijze sprake is van verwijtbare werkloosheid, kan de suppletie blijvend geheel danwel tijdelijk of blijvend gedeeltelijk worden geweigerd of kan de suppletieduur worden beperkt.

Artikel 11a:4 en 11a:5

Het verschil tussen het niet tot uitbetaling komen van het recht op suppletie ingevolge artikel 11a:4 en het beëindigen van dat recht op grond van artikel 11a:5, is het volgende. Het recht op suppletie loopt in het eerstgenoemde geval nog door en er kan weer tot betaling van de suppletie worden overgegaan, zodra de in artikel 11a:4, onderdeel a of b genoemde omstandigheid zich niet meer voordoet en er op dat moment nog suppletieduur resteert.

Beëindiging van het recht op suppletie zou in het geval, bedoeld in artikel 11a:4, onderdeel a, tot onredelijke resultaten kunnen leiden. Ingevolge de systematiek van de WAO(conforme) uitkering kan iemand ook bij een arbeidsongeschiktheid met een kennelijk tijdelijk karakter, tijdelijk een verhoogde arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Wanneer die mate van arbeidsongeschiktheid vervolgens weer wordt vastgesteld op een lagere klasse, zou de betrokkene zijn recht op suppletie zijn kwijtgeraakt. Dit wordt onredelijk geacht.

Wat betreft de betrokkenen, bedoeld in onderdeel b, geldt dat zij in de huidige situatie terug kunnen vallen op het herplaatsingswachtgeld wanneer de herplaatsingstoelage wordt beëindigd. Die vangnetfunctie wordt nu voortgezet in artikel 11a:4, onderdeel b, van de suppletieregeling.

Artikel 11a:7

Artikel 11a:7 ziet op de ingangsdatum van de duur van de suppletie. De 'klok' van de duur van de suppletie begint te lopen op het moment waarop de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte 24 maanden onafgebroken heeft geduurd. Ook als op dat moment nog geen ontslag heeft plaatsgevonden. Wanneer de betrokkene derhalve ontslag wordt verleend op een latere datum dan genoemd moment, wordt de tussen die data gelegen periode in mindering gebracht op de totale uitkeringsduur van de suppletie. De betrokkene geniet in een dergelijke situatie in ieder geval gedurende een kortere periode 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie dan wanneer hij zou zijn ontslagen op het moment dat hij 24 maanden onafgebroken wegens ziekte ongeschikt was voor de vervulling van zijn betrekking. Wordt betrokkene ontslagen op een moment dat genoemde ongeschiktheid 57 maanden heeft geduurd dan heeft hij geen recht meer op 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie, maar alleen nog op 70% van die berekeningsgrondslag.

Artikel 11a:8

Algemeen

In artikel 11a:8, eerste lid, komt tot uiting dat de suppletieregeling een aanvullend karakter heeft. Indien de betrokkene gedurende de periode dat de suppletie tot uitbetaling komt, ter zake van het dienstverband waaruit hij is ontslagen recht heeft op één of meer wettelijke of bovenwettelijke uitkeringen ter zake van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid, wordt het bedrag van genoemde uitkeringen in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Ditzelfde geldt wanneer een betrokkene een Waz-uitkering ontvangt. De suppletie komt derhalve tot uitbetaling wanneer en voor zover het bedrag aan suppletie hoger is dan de van toepassing zijnde wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen. Dus ook in geval van het zogenaamde TBA-hiaat in de vervolguitkeringsfase van de WAO (-conforme) uitkering of bij expiratie van de uitkeringsduur van de WW tijdens de duur van de suppletieregeling.

De suppletierегeling vult aan tot een bepaald niveau, maar alleen wanneer de betrokkene niet reeds via andere inkomstenbronnen tot dat niveau komt. Inkomstenbronnen die betrokkene reeds had vóór hij aanspraak had op suppletie, worden daarentegen niet meegerekend. Wanneer de betrokkene echter later meer inkomsten gaat genereren uit die 'oude' inkomstenbronnen dan ligt het in de rede dat meerdere wordt verrekend met de suppletie, ook wat betreft inkomsten uit of in verband met arbeid is deze systematiek opgenomen in artikel 11a:9.

Lid 2

Het tweede lid van artikel 11a:8 ziet op de situatie dat de betrokkene op het ingangsmoment van de suppletie reeds een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt. Het arbeidsongeschiktheidspercentage van die arbeidsongeschiktheidsuitkering kan na het ingaan van de suppletie worden verhoogd, bijvoorbeeld als gevolg van de uitval uit de dienstbetrekking ter zake waarvan suppletie is toegekend. Door die verhoging van het arbeidsongeschiktheidspercentage stijgt ook het bedrag aan arbeidsongeschiktheidsuitkering. Ingevolge artikel 11a:8, tweede lid, dient dat meerdere, die verhoging van inkomsten, in mindering te worden gebracht op het bedrag van de suppletie.

Artikel 11a:9

Voor degene die tijdens zijn recht op suppletie nieuwe inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf verwerft, geldt de in artikel 11a:9, eerste lid, opgenomen anticumulatieregeling.

Betrokkene heeft bij inactiviteit een garantieniveau van 80% onderscheidenlijk 70% van de berekeningsgrondslag van de suppletie. Indien betrokkene er in slaagt door middel van arbeid of bedrijf inkomsten te verwerven, heft hij zijn (resterende) werkloosheid op. Wanneer hij zijn werkloosheid geheel opheft doordat hij zijn resterend verdienvermogen volledig benut, heeft hij recht op een herplaatsingstoelage van de Stichting Pensioenfonds ABP. Zolang hij die herplaatsingstoelage ontvangt, komt zijn recht op suppletie niet meer tot uitbetaling (zie artikel 11a:4, onderdeel b). Wanneer hij zijn werkloosheid gedeeltelijk opheft, behoeft de suppletiegarantie niet meer voor dat gedeelte te gelden. De suppletiegarantie wordt alsdan lager en wel op de volgende wijze:

$(\text{berekeningsgrondslag suppletie} - \text{nieuwe inkomsten}) * 80\% [70\%] = X$.

Het verschil met artikel 11a:8 is dus dat de te anticumuleren inkomsten ingevolge artikel 11a:9 niet in mindering worden gebracht op het bedrag van de suppletie, maar op de berekeningsgrondslag van de suppletie.

Een voorbeeld van een situatie waarbij van bijzondere omstandigheden sprake kan zijn, in welk geval artikel 11a:9, derde lid, van toepassing zou kunnen zijn, is het geval van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, welke in de plaats komen van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen vóór de dag van het ontslag, anders dan bedoeld in het eerste lid.

Artikel 11a:10

Een vermindering in het niveau van de onderliggende wettelijke en/of bovenwettelijke uitkeringen leidt door het aanvullende karakter van de suppletierегeling tot een groter bedrag aan suppletie. Dit effect is echter ongewenst indien de verlaging van het niveau van de onderliggende uitkeringen wordt veroorzaakt door sancties. In artikel 11a:10 is daarom vastgelegd dat sancties genomen ten aanzien van wettelijke en/of bovenwettelijke uitkeringen niet leiden tot een groter bedrag aan suppletie. In geval van sancties worden de wettelijke en de bovenwettelijke uitkeringen voor de toepassing van de artikelen 11a:8 en 11a:9 steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten.

Artikel 11a:12 Betaling van de suppletie

Zoals reeds aangegeven in het algemene deel, is in verband met de OOW-operatie zoveel mogelijk aangesloten bij de WW. Onderhavige bepalingen zijn geredigeerd conform enkele WW-bepalingen.

Dit geldt ook voor de artikelen 11a:13, 11a:14 en 11a:15.

Artikel 11a:16 Uitvoeringsvoorschriften

De uitvoeringsvoorschriften die het bestuursorgaan ingevolge artikel 11a:16 eerste lid dient vast te stellen zijn nadere regels terzake van een doelmatige controle ten aanzien van de betrokkenen. Voorbeelden van dit soort

regels zijn regels met betrekking tot de wijze waarop de betrokkene het bestuursorgaan dient te informeren over neveninkomsten, sollicitaties en inschrijving bij het RBA, alsmede met betrekking tot de wijze waarop de betrokkene zich ziek dan wel hersteld dient te melden. Onder deze nadere regels kunnen bijvoorbeeld ook regels worden gevat die de betrokkene voorschrijven om gedurende de ziekteperiode tijdens de duur van de suppletie op bepaalde tijdstippen thuis te zijn.

Artikel 11a:17 Conversie herplaatsingswachtgeld en bezoldiging of uitkering wegens ziekte

In artikel 11a:17 is het overgangsrecht opgenomen voor diegenen die op 31 december 1995 reeds in het genot waren van een herplaatsingswachtgeld in de zin van de ABP-wet. De systematiek van dit overgangsrecht is dat de duur van het door de betreffende persoon genoten herplaatsingswachtgeld wordt omgezet in een nog resterende duur van het recht op suppletie. Dit is vastgelegd in het eerste en tweede lid.

Herplaatsingswachtgeld en suppletie zijn twee ongelijksoortige eenheden. Om het herplaatsingswachtgeld desalniettemin zo veel mogelijk gelijkwaardig te converteren naar de suppletie, is een afweging gemaakt voor wat betreft hoogte, duur en pensioenopbouw. Zoals blijkt uit de in het tweede lid opgenomen tabel betreffende de hoogte en de duur, heeft genoemde ongelijksoortigheid er onder andere toe geleid dat de tabel op drie plaatsen niet lineair verloopt. Daar staat tegenover dat de pensioenopbouw gedurende de duur van de suppletie 100% is, terwijl dit bij het herplaatsingswachtgeld 25% en onder bepaalde voorwaarden 50% was.

Artikel 11a:18

In de WPA is in artikel 39, vierde en vijfde lid, bepaald hoe op 1 januari 1996 de conversie dient plaats te vinden van de berekeningsgrondslag van de bezoldiging of uitkering wegens ziekte van degene die op dat moment 52 weken of langer onafgebroken arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO en wiens mate van algemene invaliditeit op grond van de Abp-wet is vastgesteld op ten minste 15 procent dan wel wiens mate van arbeidsongeschiktheid ingevolge de ministeriële regeling op grond van artikel 8, derde lid, van de AAW is vastgesteld op ten minste 25 procent. In artikel 11a:18 van de suppletieregeling is bepaald dat voor degene die op 1 januari 1996 recht had op een dergelijke bezoldiging of uitkering wegens ziekte, dat 'geconverteerde' dagloon zal gelden als berekeningsgrondslag voor de suppletie, in het geval dat hij binnen een periode van zes maanden aanspraak krijgt op suppletie.

Artikel 11a:19

In artikel 11a:19 is vastgelegd dat LOGA-partijen met elkaar in overleg treden indien het niveau van de WAO-conforme uitkering anders dan door wijziging als gevolg van individuele feiten en omstandigheden, algemeen neerwaartse wijzigingen ondergaat. In dat overleg zal dan de vraag centraal staan op welke wijze LOGA-partijen in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer zullen omgaan met die algemeen neerwaartse wijzigingen. Voor het geval dat overleg niet tot overeenstemming heeft geleid binnen een periode van zes maanden na de datum van publikatie in het Staatsblad van de maatregel, houdende die algemeen neerwaartse wijzigingen, geldt het volgende. In dat geval worden die algemeen neerwaartse wijzigingen effectief ten aanzien van de suppletieregeling vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder.

Artikel 11a:21

De ambtenaar die recht heeft op een WGA-uitkering valt na ontslag wegens arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5) op of na 1 januari 2007 onder de bovenwettelijke regeling op grond van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Indien betrokkene minder dan 35% arbeidsongeschikt is, heeft hij na ontslag wegens arbeidsongeschiktheid op of na 1 januari 2007 recht op een WW-uitkering en bovenwettelijke WW op grond van hoofdstuk 10a.

12 Overleg met organisaties van overheidspersoneel

Inleiding

Op grond van de Ambtenarenwet dient er overleg te worden gevoerd met de organisaties van overheidspersoneel over alle aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de

ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd; een en ander voor zover dit overleg niet reeds op sectoraal niveau wordt gevoerd. Bedoeld overleg vindt plaats in het georganiseerd overleg (G.O.) of via de hoorbepaling.

Artikel 12:1 Algemene bepalingen

Van belang bij dit artikel is dat hierin is opgenomen dat de commissie G.O. niet alleen bevoegd is voor alle ambtenaren, maar evenzeer voor de mensen die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst. Het al dan niet representatief zijn is een beslissing die op lokaal niveau genomen wordt. Op deze wijze kan rekening gehouden worden met lokale organisaties van ambtenaren.

Lid 4

De tekst van het vierde lid voorziet in een overgangsbepaling die het - in afwijking van de reguliere bepalingen over de samenstelling - mogelijk maakt om de vertegenwoordigers van genoemde organisaties die op 1 juli 1998 zitting hebben in persoon nog maximaal vier jaar in de commissie te laten deelnemen. Deze tijdelijke oververtegenwoordiging heeft geen gevolgen voor de stemverhouding in de commissie, die immers gebaseerd is op de aantallen vertegenwoordigde personeelsleden.

Artikel 12:1:1 Samenstelling.

Lid 1

Het college wijst uit zijn midden vrijwel altijd de portefeuillehouder personeel en organisatie aan. Het is ook mogelijk dat naast deze vertegenwoordiger van de werkgever een tweede collegelid wordt toegevoegd. In Tilburg is geen tweede collegelid aangewezen, maar maakt de gemeentesecretaris ook deel uit van de vertegenwoordiging van de gemeente. In artikel 12:1:3 is de ambtelijke ondersteuning geregeld.

Lid 2

In een nader vast te stellen regeling moet het minimumaantal ambtenaren worden bepaald dat lid van een organisatie moet zijn om die organisatie tot het overleg toe te laten. Het gaat hier om de representativiteit van de organisatie. Voor de bepaling van het minimum zijn geen vaste regels te geven. Het kan, behalve van lokale omstandigheden, afhankelijk zijn van het aantal medewerkers en van hun organisatiegraad.

Artikel 12:1:2

Lid 2

Een ambtenaar die gedetacheerd wordt buiten de gemeente, behoeft in formele zin zijn lidmaatschap niet op te geven. Indien de detachering langer duurt dan bijvoorbeeld zes maanden, ligt het voor de hand het lidmaatschap op te geven. Een dergelijke handelwijze zou op lokaal niveau als spelregel kunnen worden afgesproken.

Artikel 12:1:3

Het verdient aanbeveling om het hoofd personeel en organisatie als secretaris aan te wijzen of anders de medewerker die met die taken is belast. Het valt af te raden de gemeentesecretaris aan te wijzen omdat die immers de voorzitter is van het overleg met de ondernemingsraad. Het is beter om die rollen te scheiden. De secretaris van het overleg kan voorzitter zijn van het zogenaamde informeel of technisch overleg, dat het georganiseerd overleg voorbereidt.

Artikel 12:2 Taak en bevoegdheden

Lid 1

Uit het eerste lid volgt dat die onderwerpen die op sectoraal niveau worden besproken, niet voor overleg in de commissie G.O. in aanmerking komen. Dit spreekt voor zich: de CAR is onderwerp van overleg op sectoraal (=LOGA-)niveau en hierover hoeft derhalve niet opnieuw overleg op gemeentelijk niveau plaats te vinden (de grootste vier gemeenten hebben een afwijkende rechtspositie). Voldoende is om het G.O. te informeren. In het geval een gemeente zich heeft aangemeld voor de UWO, geldt hetzelfde: afspraken hierover worden op LOGA-niveau gemaakt en niet in de commissie G.O. Voor een gemeente die zich daarentegen niet voor de UWO heeft aangemeld, geldt dat de onderwerpen in de UWO behoren tot het 'lokale domein': in de commissie G.O. dient over deze onderwerpen overleg plaats te vinden.

Uit het eerste lid volgt tevens dat in de commissie G.O. nooit over individuele kwesties wordt gesproken.

Lid 2

De in het tweede lid bedoelde nadere regels zijn voor de 'UWO-gemeenten' opgenomen in de UWO (bijvoorbeeld in artikel 12:2:1 waarin het overeenstemmingsvereiste aan de orde komt) en voor de 'niet-UWO-gemeenten' dienen deze in de commissie G.O. aan de orde te komen.

Lid 3

De in het derde lid bedoelde nadere bepalingen over een geschillenregeling zijn in de UWO in artikel 12:3:1 e.v. opgenomen. Een 'niet-UWO-gemeente' dient over deze nadere regels in de commissie G.O. overleg te voeren. In de commissie G.O. dient in dat geval tevens gesproken te worden over het al dan niet deelnemen aan de Lokale Advies- en Arbitragecommissie (L.A.A.C.).

Artikel 12:2:1

In het LOGA zijn partijen het niet eens geworden over een eenduidige formulering van het overeenstemmingsvereiste. Lokaal moet een formulering voor het overeenstemmingsvereiste zijn vastgelegd. Hiermee wordt invulling gegeven aan het begrip "gevoelen" uit het artikel. In de LOGA-brief van 7 juni 1994, Lbr.94/152, is aangegeven dat, wanneer het in de gemeente van toepassing zijnde overeenstemmingsvereiste bevredigend functioneert, dit gehandhaafd kan worden. Waar het overeenstemmingsvereiste niet is geformuleerd of waar het niet bevredigend functioneert, is aan de gemeenten in de genoemde LOGA-brief een keuze voorgelegd uit twee formuleringen, die respectievelijk een brede (voorkeur van de vakbonden) en een beperktere (voorkeur van het College voor Arbeidszaken) invulling aan het vereiste geven.

Formulering 1 luidt als volgt: 'invoering of wijziging van aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd, vindt niet plaats dan nadat daarover overeenstemming is bereikt met de centrales van overheidspersoneel'.

Formulering 2 luidt: 'Invoering, intrekking of wijziging van een regeling welke verplichtingen schept voor individuele ambtenaren, dan wel waaraan individuele ambtenaren rechten kunnen ontlenen, vindt niet plaats dan nadat daarover overeenstemming is bereikt met de centrales van overheidspersoneel'.

Het verschil tussen de beide formuleringen zit erin dat in formulering 1 'de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd' wel onder het overeenstemmingsvereiste valt en in formulering 2 niet. Concreet betekent dit verschil dat in formulering 2 onderwerpen als de inrichting van het personeelsbeleid als zodanig, de werving en selectie, het personeelsregistratiesysteem en het opleidingsbeleid niet onder het overeenstemmingsvereiste vallen. Dat is wel het geval met de uit deze regelingen voortvloeiende rechten en plichten voor individuele ambtenaren.

In formulering 1 vallen de onderwerpen als zodanig onder het overeenstemmingsvereiste, en natuurlijk de regelingen die daaruit voortvloeien.

Besluiten of voorstellen die specifiek de rechtstoestand van de griffie en de griffiemedewerkers betreffen, moeten nog steeds door de gemeenteraad worden genomen respectievelijk aan de gemeenteraad worden voorgelegd. Alleen in de situatie dat de gemeenteraad zijn bevoegdheid heeft gedelegeerd aan het college, is het college het bevoegde orgaan.

Artikel 12:2:2

Lid 2

De besluiten in de tweede zin betreffen aangelegenheden van algemeen belang die specifiek de rechtstoestand van de griffie en de griffiemedewerkers betreffen. De griffier kan op grond van artikel 12:2:7, tweede lid, de vergadering bijwonen en deelnemen aan de besprekingen.

Lid 3

Het gaat hier onder meer over de bevoegdheden van de overlegpartijen. Besluiten moeten passen binnen het mandaat dat men heeft; dat geldt voor beide zijden. Wanneer het mandaat onvoldoende is om tot overeenstemming te komen, moeten partijen terug naar hun achterban.

Artikel 12:2:5

Leden 2 en 3

Soms wordt door een van beide partijen bewust aangestuurd op onvoltalligheid teneinde gevoelens van onvrede tot uitdrukking te brengen. Een voorbeeld hiervan was dat tijdens de acties in 1993 de centrales het overleg in alle GO's opschootten. Dit betekent uiteraard niet dat in zo'n geval in het geheel geen besluiten meer genomen kunnen worden. Wanneer ook bij een tweede vergadering niet ten minste de helft van de werknemersvertegenwoordiging aanwezig is, kunnen de geagendeerde onderwerpen behandeld en van een standpunt voorzien worden. Indien behandeling geweigerd wordt, kan niettemin besluitvorming plaatsvinden. Uiteraard gebeurt dat alleen in gevallen waarin uitstel niet mogelijk is en de andere partij nadrukkelijk op de gevolgen van hun handelwijze gewezen is.

Artikel 12:2:7

Lid 4

Ook in gedualiseerde verhoudingen moet het te allen tijde mogelijk zijn om de raad op de hoogte te brengen van hetgeen in het GO ter bespreking voorligt, met name als dit raakt aan door de raad gestelde beleidsmatige of financiële kaders.

Artikel 12:2:9

Lid 2

Het tweede lid zegt dat de stem van de werkgeversvertegenwoordiging wordt bepaald door hoofdelijke stemming van de leden in of buiten de vergadering. Voor het geval dat meer werkgeversvertegenwoordigers zijn aangewezen is deze bepaling noodzakelijk.

Lid 3

Op basis van dit lid vindt een weging van de stemmen plaats zodanig dat geen enkele organisatie bij een stemming de absolute meerderheid heeft, ook niet in de situatie waarin een organisatie meer leden in de gemeente heeft dan de andere organisaties gezamenlijk.

Artikel 14:1

Het bepaalde uit de artikelen 17, 18 en 34 van de Wet op de Ondernemingsraden wordt in achtgenomen. Conform artikel 18 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) wordt de tijd vastgesteld die (C)OR en commissieleden redelijkerwijs nodig hebben voor hun medezeggenschapswerk. In het convenant spreken WOR-bestuurder en OR af hoe de individuele leden in staat worden gesteld deze tijdsbesteding te combineren met hun functie. Hierbij geldt dat OR-werk ook regulier werk is. Mogelijkheden hiertoe zijn onder meer herverdeling van werkzaamheden indien noodzakelijk in combinatie met een tijdelijke uitbreiding van de formatie van de organisatorische eenheid waar het OR-lid werkzaam is. Een andere mogelijkheid is met gebruikmaking van artikel 2:7a CAR het verruimen van de arbeidsduur van individuele OR-leden tot maximaal 40 uur per week, als de bezetting van de afdeling in relatie tot het werk dat nodig maakt. De bedoeling van LOGA-partijen is dat lokaal overleg wordt gevoerd over het (maximaal) aantal zittingstermijnen. Afspraken hierover worden opgenomen in het convenant. In zijn algemeenheid is het niet wenselijk om voor lange tijd achtereen OR werk te doen. Er zijn uitzonderingsgevallen mogelijk.

Artikel 14:1:1 Begripsbepalingen

Op grond van artikel 5a van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) kan de verplichting tot het instellen van een ondernemingsraad (OR) bij een collectieve arbeidsvoorwaardenregeling of een publiekrechtelijke regeling van arbeidsvoorwaarden op een lager getal worden vastgesteld dan in artikel 2 van de WOR is bepaald. Deze verplichting geldt ook voor onderdelen van gemeenten, waar met toepassing van artikel 4 van de WOR is besloten in het belang van een goede toepassing van de WOR voor die onderdelen een eigen OR in te stellen.

Artikel 15:1 Verplichtingen

Dit in algemene bewoordingen gestelde artikel (een zogenaamd kapstokartikel) heeft naast artikel 16:1:1 nauwelijks enige zelfstandige betekenis. Overtreding ervan levert immers plichtsverzuim op en daarvan geeft artikel 16:1:1, lid 2, de definitie.

De jurisprudentie is dan ook geheel gericht op de interpretatie van het begrip 'plichtsverzuim', zodat hier verwezen kan worden naar de toelichting bij artikel 16:1:1.

Artikel 15:1a

Sinds maart 2006 is de overheidwerkgever wettelijk verplicht om nieuw aan te stellen personeel een ambtseed- of belofte af te nemen. Veel gemeenten hebben naar aanleiding van deze verplichting de bestaande ambtseed heringevoerd of een nieuwe tekst vastgesteld. Indien een ambtseed- of belofte of een integriteitverklaring slechts één van de formaliteiten bij indiensttreding is, zal deze niet het bedoelde effect van bewustwording van integriteitaspecten hebben. Wil de betekenis van eedaflegging beklijven dan dient het moment de nodige lading te krijgen: door de inhoud actief uit te spreken, door de ceremonie erom heen, door de keuze van de persoon ten overstaan van wie de eed wordt afgelegd, door de keuze van tijdstip en plaats.

Artikel 15:1b Persoonlijk gebruik van goederen of diensten en Artikel 15:1:c Aannemen van geschenken en gelden

Dat overtreding van deze artikelen plichtsverzuim oplevert, wat reden kan zijn tot het opleggen van een disciplinaire straf, zal duidelijk zijn. Enkele voorbeelden zijn de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep d.d. 13 juli 1995, TAR 1995, nr. 206 (gebruik van gemeente-eigendommen bij een verhuizing en aannemen van een geldbedrag) en Centrale Raad van Beroep d.d. 21 december 1993, TAR 1994, nr.44 (aannemen van een geldbedrag).

Artikel 15:1e Nevenwerkzaamheden

De term 'nevenwerkzaamheden' dient ruim te worden opgevat. Hieronder worden verschillende werkzaamheden verstaan, zoals het lidmaatschap van het bestuur van een vereniging of stichting, het zijn van commissaris, bestuurder, vennoot of aandeelhouder. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen betaalde en onbetaalde nevenwerkzaamheden of nevenwerkzaamheden die binnen of buiten de normale diensttijd worden verricht.

Een gedane melding dient getoetst te worden aan het tot de ambtenaar gerichte verbod, dat in het derde lid is geformuleerd. De ambtenaar zal zich een oordeel moeten vormen over de vraag of door een nevenwerkzaamheid de goede functievervulling of de goede functionering van de openbare dienst, voorzover deze in verband staat met de functievervulling, niet in redelijkheid is verzekerd.

De constatering dat een nevenwerkzaamheid zich niet goed verdraagt met de ambtelijke functie, hoeft niet zonder meer te leiden tot het opleggen van een verbod. Er kunnen ook zodanige nadere afspraken worden gemaakt dat de mogelijkheid van belangenverstremgeling of anderszins zich niet meer voordoet. Jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep over dit onderwerp geeft eenzelfde richting aan.

De registratie van nevenwerkzaamheden kan op verschillende wijzen worden ingericht. In elk geval dient de registratie te voldoen aan de regels die gesteld zijn op grond van de Wet persoonsregistraties en de op deze wet gebaseerde verordening, voorzover deze in de gemeente is vastgesteld.

Lid 4

In 2003 is aan de Ambtenarenwet een bepaling toegevoegd die overheidswerkgevers verplicht om voorschriften vast te stellen over de openbaarmaking van nevenwerkzaamheden verricht door topambtenaren. In artikel 15:1e, vierde lid, zijn twee functies genoemd waaraan een verplichte openbaarmaking van nevenwerkzaamheden gekoppeld is: de gemeentesecretaris en de directeur van een gemeentelijke dienst of bedrijf (dan wel functionarissen in functies die daarmee op één lijn staan maar in het gemeentelijk organisatie-model een andere benaming hebben). Lokaal dient bepaald te worden of er daarnaast nog sprake is van 'andere ambtenaren aangesteld in een functie waarvoor ter bescherming van de integriteit van de openbare dienst openbaarmaking van de nevenwerkzaamheden noodzakelijk is'. Gedacht kan worden aan de functies waaraan het plaatsvervangend directeurschap is verbonden. Daarnaast kunnen in aanmerking komen de stadsdeelsecretaris en functies zoals directeur van een projectorganisatie, concern- of dienstcontroller, afdelingshoofd, commandant van de brandweer.

Het LOGA verstaat onder openbaar te maken gegevens het volgende:

- hoofdfunctie (dus niet de persoonsnaam van de ambtenaar);
- de nevenfunctie die de functionaris verricht, voorzover het een nevenfunctie betreft die de belangen van de dienst, voorzover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen raken;
- de organisatie waarbinnen de nevenfunctie wordt vervuld;
- de eventuele beperkingen die het college heeft gesteld aan de uitoefening van de nevenfunctie.

Tevens verdient het aanbeveling om openbaar te maken met ingang van welke datum de nevenwerkzaamheid wordt verricht.

De openbaarmaking kan geschieden door ter inzage legging van de gegevens op het gemeentehuis zoals dat is voorgeschreven voor de openbaarmaking van nevenfuncties van politieke ambtsdragers.

Artikel 15:1f Melding financiële belangen

Lid 1

In 2003 is aan de Ambtenarenwet een bepaling toegevoegd die overheidswerkgevers verplicht om voorschriften vast te stellen over het melden van financiële belangen door ambtenaren die een functie uitoefenen waarin risico bestaat op financiële belangenverstremgeling. Het begrip financieel belang is zeer divers. Het kan gaan om het bezit van effecten, vorderingsrechten, onroerend goed, bouwgrond alsook om financiële deelneming in ondernemingen. Het college dient ambtenaren aan te wijzen die zijn aangesteld in een functie (dan wel feitelijke werkzaamheden verrichten) waaraan een bijzonder risico op financiële belangenverstremgeling is verbonden. Bij de gemeentelijke overheid kan gedacht worden aan ambtenaren die betrokken zijn bij grondzaken, subsidieverstrekking, sponsoring, verstrekking van leningen, verstrekking van garanties, inkoop en aanbesteding zoals bijvoorbeeld het gunnen van onderzoeks- en adviesopdrachten. Ambtenaren die deze taken verrichten zouden in de verleiding kunnen komen zich bij het nemen van functionele beslissingen te laten leiden door niet-functionele belangen zoals een persoonlijk financieel belang. Of er inderdaad sprake is van een bijzonder risico hangt af van de feitelijke werkzaamheden en bevoegdheden van de ambtenaar en dient lokaal bepaald te worden.

Ook ambtenaren die uit hoofde van hun functie (dan wel hun feitelijke werkzaamheden) beschikken of kunnen beschikken over koersgevoelige informatie zullen een meldplicht opgelegd moeten krijgen. Zij hebben immers de mogelijkheid deze informatie oneigenlijk te gebruiken of lopen het risico de schijn van oneigenlijk gebruik op te wekken. De inschatting is dat zich bij de gemeenten niet of nauwelijks bijzondere risico's zullen voordoen met betrekking tot oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie.

Lid 2 en lid 3

Het college bepaalt op welke wijze financiële belangen worden gemeld. Nadere regels kunnen betrekking hebben op de volgende elementen.

- Het gebruik van een formulier voor de melding.
- De functionaris aan wie de melding gedaan moet worden.
- De wijze van registratie in verband met de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.
- De wijze waarop de actualiteit van de registratie gewaarborgd wordt.
- De plicht van de ambtenaar tot het verstrekken van nadere gegevens over het financiële belang of het bezit van (of de transactie in) effecten.

Met betrekking tot de plicht tot verstrekking van gegevens wordt opgemerkt dat het bevoegd gezag in de gelegenheid moet zijn om te beoordelen of de gemelde belangen en bezittingen een risico opleveren in de werkzaamheden van de ambtenaar. De ambtenaar dient alle informatie te verschaffen die voor deze beoordeling nodig is. Is er sprake van een risico dan dient beoordeeld te worden hoe dit risico voorkomen of verkleind kan worden.

Lid 4

Het is in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van de ambtenaar om te voorkomen dat hij in (de schijn van) een situatie terecht komt dat hij in zijn functie vervulling wordt beïnvloed door persoonlijke financiële belangen. Dat vloeit voort uit de algemene norm van goed ambtenaarschap en is nu uitdrukkelijk bepaald in artikel 15:1f, vierde lid.

De vraag of een financieel belang toelaatbaar is kan niet eenduidig beantwoord worden. Bezien moet worden of het concrete financieel belang daadwerkelijk risico's met zich meebrengt bij het uitoefenen door de ambtenaar van zijn bevoegdheden en werkzaamheden.

Wordt het financiële belang of effectenbezit niet toelaatbaar geacht dan zal de werkgever op basis van de verbodsbepaling maatregelen moeten nemen om een risico op financiële belangenverstremgeling of misbruik het hoofd te bieden. Daarbij dient eerst naar de minst ingrijpende oplossing gezocht te worden. Gedacht kan worden aan aanpassing van de taakhoud of overplaatsing in een andere functie. Is een dergelijke oplossing niet mogelijk dan is de ambtenaar verplicht het financieel belang af te stoten.

Artikel 15:1:9 Aanvaarden andere werkzaamheden

Lid 3

Op grond van dit artikellid valt een ambtenaar die op grond van artikel 15:1:9, tweede lid, is aangewezen om taken te verrichten in het kader van de Wet veiligheidsregio's voor wat betreft die werkzaamheden onder leiding en toezicht van het bevoegd gezag van de veiligheidsregio waar de ramp of crisis plaatsvindt. Daartoe zijn dus geen individuele detacheringsovereenkomsten nodig. Het college van de gemeente waar de ambtenaar is aangesteld, blijft de formele werkgever van desbetreffende ambtenaar en de rechtspositie van die gemeente blijft, ook voor onderhavige werkzaamheden in het kader van de Wet veiligheidsregio's, van toepassing.

Artikel 15:1:10 Vergoeding van schade

Dit artikel opent de mogelijkheid om door de gemeente geleden schade op de schuldige of nalatige ambtenaar te verhalen. Bij elk schadegeval zal daarover door het college een beslissing moeten worden genomen, met name over de vraag of de schuld of nalatigheid van de ambtenaar van dien aard is dat zij geheel op hem kan worden verhaald of dat met een gedeeltelijke schadevergoeding kan worden volstaan. Overigens moet men natuurlijk niet voor elk wissel naar dit artikel grijpen. In elke organisatie komen 'bedrijfsongevallletjes' voor die inherent zijn aan menselijk handelen. Deze zijn meestal wel aan iemand toe te rekenen, maar de woorden 'schuld' en 'nalatigheid' wijzen er toch wel op dat het moet gaan om zaken waarover men de ambtenaar echt een verwijt kan maken.

Artikel 15:1:11 Plichten rekenplichtige ambtenaar

Hierbij gaat het om iedere ambtenaar die beroepshalve geld in en/of uitgeeft, bijvoorbeeld via een loketkas of op andere wijze financiële waarden beheert. Het betreft hier dus niet alleen degenen die ontvangersfuncties bekleden op grond van het bepaalde in artikel 212 van de Gemeentewet. Genoemd artikel bepaalt dat de administratie en het beheer van vermogenswaarden van de gemeente worden verricht door de bij de in dat lid bedoelde regels aan te wijzen ambtenaren.

Artikel 15:1:13 Beoordelings- en functioneringsgesprek

Lid 1

De aan dit artikel ten grondslag liggende beoordelingsregeling (zie hierna artikelen 15:1:13:1 en 15:1:13:2) behoeft de instemming van de ondernemingsraad, dit op grond van het bepaalde in artikel 27, eerste lid, onderdeel g van de Wet op de ondernemingsraden.

Zie voor uitvoerige informatie over procedure beoordelings- (lid 1) en functioneringsgesprekken (lid 2) : Intranet/P&O-zaken.

Lid 2

In lid 2 is de grondslag voor het houden van functioneringsgesprekken opgenomen. Nadere invulling is geregeld in artikel 15:1:13:3.

Artikel 15:1:15 Woonverplichting/Standplaats

Wat betreft de verplichting voor de ambtenaar in of nabij de standplaats te wonen, is rekening gehouden met het vierde Protocol bij het Europese Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden. In artikel 2, eerste lid van dat Protocol is immers het volgende individuele grondrecht van elke burger - dus ook van die burger die in een arbeidsrelatie tot de overheid staat - geformuleerd: 'een ieder die zich wettig op het grondgebied van een (verdragsluitende) staat bevindt, heeft het recht zich daar vrij te verplaatsen en er in vrijheid plaats van verblijf te kiezen'. Op dit grondrecht kan ingevolge artikel 2, derde lid van hetzelfde Protocol slechts inbreuk worden gemaakt bij wet en indien de daarin op te leggen beperkingen 'in een democratische samenleving nodig zijn in het belang van 's lands veiligheid of de openbare veiligheid, ter handhaving van de openbare orde, ter voorkoming van strafbare handelingen, ter bescherming van de gezondheid of ter bescherming van de rechten en vrijheden van anderen'.

De beperking op het individuele grondrecht is neergelegd in artikel 15:1:17. Een relevante uitspraak in dit verband is de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 20 april 1990 (TAR 1990, nr. 139). In deze zaak is geoordeeld dat de relevante verdragsartikelen verdragspartijen niet verbieden aan de vervulling van een ambtelijke betrekking te verbinden dat de ambtenaar in de omgeving van zijn werkplek dient te wonen, op

voorwaarde dat die begrenzing van de woonomgeving in een functionele relatie tot die betrekking staat. Aan die voorwaarde is volgens de Centrale Raad voldaan indien de grenzen van dit woongebied zodanig zijn vastgesteld dat in redelijkheid kan worden gezegd dat, wanneer de ambtenaar buiten dat gebied gaat wonen, de goede vervulling van zijn functie te zeer in het gedrang komt. Dit laatste kan zich bijvoorbeeld voordoen wanneer de reistijden excessief lang zijn of wanneer de ambtenaar in verband met de aard van zijn functie niet snel genoeg op zijn werkplek aanwezig kan zijn. Hierbij valt te denken aan bijvoorbeeld het hoofd interne zaken of de gemeentesecretaris. Het aspect van calamiteiten die zich in een gemeente kunnen voordoen speelt hierbij een rol.

Artikel 15:1:16 Dienstwoning

Een huis is pas een dienstwoning in de zin van dit artikel als het voor een goede vervulling van zijn werkzaamheden noodzakelijk is dat de ambtenaar in een bepaald huis woont (zie artikel 18:1:3). Te denken valt aan portiers- of conciërgewoningen. Einde van het dienstverband brengt dan de verplichting met zich mee de dienstwoning te verlaten.

De woning die door de gemeente aan de ambtenaar ter beschikking wordt gesteld zonder dat tussen de werkzaamheden die de ambtenaar moet verrichten en het gebruik van de woning een duidelijk verband bestaat, wordt ook wel 'dienstwoning' genoemd, maar is in feite een normale huurwoning. Einde van het dienstverband betekent dan niet automatisch het einde van de huurovereenkomst. In die gevallen geldt de normale huurbescherming.

Artikel 15:1:22 Vergoeding van schade

Lid 1

De schade die hier bedoeld wordt, moet zijn geleden als gevolg van de vervulling van zijn betrekking. Deze beperking betekent niet dat alleen schade die het directe gevolg is van het werk dat de ambtenaar verricht, vergoed wordt. Er moet een zodanig verband zijn met de betrekking dat de schade zich niet zou hebben voorgedaan (althans niet op die tijd en plaats) als de ambtenaar niet aan het werk zou zijn geweest. Bij het bepalen van de hoogte van de schadevergoeding mag rekening worden gehouden met normale slijtage. Voorkomen moet worden dat de ambtenaar ongerechtvaardigd voordeel geniet, wat het geval zou zijn wanneer als schadevergoeding de nieuwwaarde van een goed wordt betaald, terwijl het goed deze waarden niet meer had op het moment van de schade.

In het algemeen zal géén schade vergoed hoeven worden bij diefstal van een fiets uit een fietsenstalling of diefstal van een jas uit een garderobe, een portemonnaie of tasje van de werkplek, omdat deze goederen doorgaans niet nodig zijn voor de uitoefening van de functie.

Lid 2

In het tweede lid van dit artikel wordt geregeld in welke gevallen de schade aan een eigen auto wordt vergoed, die is opgelopen tijdens een dienstreis. Deze bepaling is opgenomen als gevolg van een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 1 juni 1995 waar in een ledenbrief van het College voor Arbeidszaken van 27 juli 1995 (kenmerk ARZ/505527) nader op wordt ingegaan. Er wordt niets geregeld over de hoogte van de vergoeding die betaald dient te worden. Dit kan de schade aan de eigen auto zijn, dan wel het verlies aan no-claimkorting. Er is bewust voor gekozen af te zien van de verplichting voor de ambtenaar een all-riskverzekering af te sluiten omdat dit niet in alle gevallen in redelijkheid kan worden opgelegd. (zie voor schade : artikel 15:1:24).

Artikel 15:1:23 Gebruik motorrijtuig en rijwiel

Lid 1

Het gebruik van de eigen auto ten behoeve van de dienst is gebonden aan toestemming van het college ter voorkoming van een ongelimiteerd gebruik. Wanneer toestemming is verleend, mag de ambtenaar verwachten dat de gemaakte kosten die voortvloeien uit het gebruik van de eigen auto worden vergoed. De juridische basis hiervoor is gelegen in artikel 15:1:22. Als voorwaarde verbonden aan de toestemming de eigen auto te gebruiken ten behoeve van dienstreizen, kan bijvoorbeeld het afsluiten van een all-riskverzekering worden verbonden.

Artikel 15:1:24

Het college moet op grond van artikel 169 lid 2 Gemeentewet, de raad alle inlichtingen geven die de raad voor de uitoefening van zijn taak nodig heeft. Daarnaast kan de raad, als zich een incident voordoet of dreigt voor te doen het college met de aan de raad ten dienste staande middelen ter verantwoording roepen.

Met betrekking tot de actieve inlichtingenplicht wordt nog het volgende opgemerkt. In sommige gevallen zal buiten kijf staan dat het college de raad inlicht over een voornemen tot een schadeloosstelling of vergoeding van kosten. Criteria daarvoor kunnen zijn de politieke relevantie of de bijzondere financiële consequenties. Is er sprake van een overeenkomst met de betrokken ambtenaar, dan geldt bovendien het vierde lid van artikel 169 Gemeentewet. Hierin wordt bepaald dat het college de raad vooraf inlicht over een besluit tot privaatrechtelijk handelen indien dit ingrijpende gevolgen kan hebben voor de gemeente.

Artikel 15:1:27 Borstvoeding

Tengevolge dit artikel dient de werkgever een ruimte beschikbaar te stellen waar de ambtenaar borstvoeding kan kolven of kan zogen. Deze voorziening kan in de plaats komen van de gelegenheid die de ambtenaar krijgt haar kind zelf te voeden. Bij dit alles speelt de redelijkheid een belangrijke rol. Voorzieningen zijn getroffen in de stadskantoren 1 en 2. In de overige locaties moet in voorkomende gevallen maatwerk worden geregeld.

Artikel 15:1:30 Voorkomen benadeling lid Georganiseerd Overleg

Dit artikel bevat een zorgplicht voor de gemeente voor de werknemers in de zin van artikel 2:4 (aanstelling) en 2:5 (arbeidsovereenkomst) die (plaatsvervangend) lid zijn van de commissie voor georganiseerd overleg.

Dezelfde plicht ligt er ten aanzien van de werknemers die anderszins door de vakorganisaties zijn aangewezen om vakbondsactiviteiten te vervullen. Het gaat daarbij om de activiteiten waarvoor zij op grond van artikel 6:4:2 buitengewoon verlof kunnen genieten.

De zorgplicht is te vergelijken met die voor de ondernemingsraadsleden, opgenomen in artikel 21, eerste lid van de Wet op de ondernemingsraden. Omdat zij door de uitoefening van hun taak kwetsbaarder zijn dan andere werknemers, is deze extra rechtsbescherming in de CAR/UWO opgenomen. Daardoor wordt gewaarborgd dat zij onafhankelijk in de onderneming kunnen optreden zolang zij door hun vakorganisatie daarvoor een aanwijzing hebben gekregen. Het gaat daarbij om benadeling in promotiekansen, verslechtering van werkomstandigheden, gedwongen overplaatsing, schorsing vanwege vakbondsactiviteiten en het niet verlengen van een aanstelling/arbeidsovereenkomst. De feitelijke handelwijze van de gemeente moet gelijk zijn aan het handelen wanneer betrokkene de vakbondsactiviteiten niet zou vervullen. De werknemer die zich desondanks benadeeld voelt, kan zich wenden tot de administratieve kamer van de arrondissementsrechtbank (aanstelling) of de kantonrechter (arbeidsovereenkomst).

Artikel 15:2 Klokkenluiders

Het verdient aanbeveling dat het college de raad informeert over de vaststelling van de klokkenluidersregeling en de wijzigingen daarin. De raad kan het college ter verantwoording roepen over het gevoerde beleid ter zake van de meldingen.

Hoofdstuk 16 Disciplinaire straffen

Artikel 16:1:1 Plichtsverzuim

In dit artikel is de bevoegdheid neergelegd om een ambtenaar te straffen. Deze zeer ruime formulering van de strafbaarstelling brengt met zich dat het bestuursorgaan zeer zorgvuldig te werk moet gaan alvorens een straf op te leggen. In de eerste plaats moeten feiten in die zin bewezen worden dat zij in rechte kunnen worden aangetoond. Daarbij moeten bepaalde gedragingen van betrokkene als verwijtbaar worden aangemerkt. Het aspect van de verwijtbaarheid speelt nogal eens een rol wanneer een bestuursorgaan tot strafontslag wil overgaan in een geval waarbij de ambtenaar zich niet bereid toont op het spreekuur van de bedrijfsarts te komen. Uiteraard moet het hierbij om een zwaar dossier gaan; dit vergt dossieropbouw. Met het opleggen van een dergelijke sanctie loopt het bestuursorgaan het risico dat het strafontslag ongedaan wordt gemaakt op grond van het feit dat de gedragingen de betrokkene niet kunnen worden verweten. In dit verband speelt artikel 15:1:1 een rol; dit artikel bepaalt onder meer dat de ambtenaar gehouden is zich te gedragen als een goed ambtenaar betaamt.

Artikel 16:1:2 Disciplinaire straffen

In het eerste lid worden de disciplinaire straffen limitatief opgesomd. De straffen lopen uiteen van een schriftelijke berisping tot een strafontslag. In dit verband wordt ook aandacht gevraagd voor artikel 8:15:1, dat gaat over de schorsing als ordemaatregel. Wat betreft onderdeel e dient te worden opgemerkt dat het niet-uitbetalen van het salaris - ten hoogste tot een bedrag overeenkomend met het salaris over een halve maand - slechts eenmaal kan worden opgelegd.

Het is mogelijk een combinatie van straffen op te leggen. De op te leggen straf dient in overeenstemming te zijn met het plichtsverzuim. Het besluit een straf toe te passen, zoals genoemd in artikel 16:1:2, eerste lid, is een besluit ingevolge de Awb.

Het derde lid biedt de mogelijkheid om een voorwaardelijke straf op te leggen. De voorwaarden dienen redelijk te zijn; er dient rekening te worden gehouden met de belangen van de organisatie en die van de ambtenaar. Ook de termijn waarbinnen de voorwaarde kan worden vervuld, dient redelijk te zijn. Wanneer een ambtenaar bijvoorbeeld geruime tijd heeft gefraudeerd met het tijdsregistratiesysteem, kan worden afgesproken dat betrokkene strafontslag wordt verleend wanneer hij binnen enkele maanden na een afgesproken tijdstip zich wederom schuldig maakt aan hetzelfde feit. Wanneer aan een voorwaarde is voldaan, wordt de straf ten uitvoer gelegd. Een dergelijk uitvoeringsbesluit is een besluit in de zin van de Awb, hetgeen betekent dat de betreffende ambtenaar vooraf gehoord dient te worden.

Artikel 16:1:3 Verantwoording

Voordat een ambtenaar een straf wordt opgelegd, wordt het voornemen tot strafoplegging de ambtenaar schriftelijk meegedeeld. Betrokkene dient allereerst te worden gehoord om zijn zienswijze kenbaar te kunnen maken. Het gaat hier immers om een besluit waar de ambtenaar niet om gevraagd heeft en waar hij naar verwachting bezwaar tegen zal hebben, waarbij de beschikking zal steunen op gegevens of feiten die de ambtenaar betreffen en die hij niet zelf heeft verstrekt. Artikel 16:1:3 kan begrepen worden als een uitwerking van de hoorprocedure ingevolge de Awb (artikel 4:8).

Dit horen kan pas plaatsvinden na een afkoelingsperiode van zes dagen en kan niet later gebeuren dan na 12 dagen na ontvangst van de schriftelijke mededeling waarin het voornemen tot het opleggen van een disciplinaire straf wordt aangekondigd.

HOOFDSTUK 17 OPLEIDING EN ONTWIKKELING

Met de ondernemingsraad is d.d. 12 augustus 2013 overeengekomen dat er geen nieuw P&O-instrument 'individueel loopbaan budget' ontwikkeld hoeft te worden omdat individuele loopbaangerichte opleidingswensen en loopbaanontwikkeling reeds een vast onderdeel (gespreksonderwerp) uitmaken van de reguliere cyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken. De uitvoering van het individueel loopbaanbudget vindt dus plaats conform het vigerende personeelsbeleid (zie bijlage [Uitwerking Individueel LoopbaanBudget \(ILB\) in Tilburg te vinden door middel van de volgende link \[### **Artikel 17:3 Individueel loopbaanbudget**\]\(http://wsp012/SRV5/CGI-BIN/WEBCGI.EXE?St=68,E=0000175930530083846,K=3936,Sxi=3,Case=obj\(4695\)\)</u> waarin op individueel niveau loopbaanwensen en loopbaanontwikkeling worden besproken in de reguliere cyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken en als regel, binnen redelijke voorwaarden worden gehonoreerd en vastgelegd in het individueel ontwikkel plan \(IOP\) .</p></div><div data-bbox=\)](#)

Lid 1 regelt de hoogte van het individuele budget. Het budget is niet naar rato van omvang dienstverband of naar rato van aantal maanden dienstverband als iemand in de loop van het jaar in dienst komt. Op het moment een medewerker in de tweede helft van een kalenderjaar in dienst komt, is het verstandig om bij aanstelling meteen afspraken te maken over het individueel loopbaanbudget in dat kalenderjaar.

In lid 2 is bepaald dat wanneer er een opleidings- en/of loopbaanbeleid is vastgesteld in de gemeente dat vergelijkbare en gelijkwaardige mogelijkheden en rechten biedt als het voorgestelde loopbaanbudget, dit beleid niet vervangen hoeft te worden door het loopbaanbudget. Zulks ter beoordeling van de Ondernemingsraad.

In dat kader is met de ondernemingsraad is d.d. 12 augustus 2013 overeengekomen dat er geen nieuw P&O-instrument 'individueel loopbaan budget' ontwikkeld en toegepast hoeft te worden omdat individuele loopbaangerichte opleidingswensen en loopbaanontwikkeling reeds een vast onderdeel (gespreksonderwerp)

uitmaken van de reguliere cyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken. De uitvoering van het individueel loopbaanbudget vindt dus plaats conform het vigerende personeelsbeleid (zie bijlage [Uitwerking Individueel LoopbaanBudget \(ILB\) in Tilburg, te vinden door middel van de volgende link](#) [http://wsp012/SRVS/CGI-BIN/WEB CGI.EXE?St=68,E=0000175930530083846,K=3936,Sxi=3,Case=obj\(4695\)\)](http://wsp012/SRVS/CGI-BIN/WEB CGI.EXE?St=68,E=0000175930530083846,K=3936,Sxi=3,Case=obj(4695))) waarin op individueel niveau loopbaanwensen en loopbaanontwikkeling worden besproken in de reguliere cyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken en als regel, binnen redelijke voorwaarden worden gehonoreerd en vastgelegd in het individueel ontwikkel plan (IOP) .

In de leden 3 en 4 is vastgelegd dat het individueel loopbaanbudget ingezet moet worden voor individuele opleiding- en ontwikkelingswensen die gericht zijn op het verbeteren van de eigen inzetbaarheid en arbeidsmarktpotentie.

Lid 6: Om te voorkomen dat medewerkers die in de loop van het jaar in dienst treden dit budget niet meer kunnen besteden en het budget komt te vervallen na verloop van het kalenderjaar, is het van belang dat de leidinggevende dit onderwerp in een vroegtijdig stadium aan de orde stelt.

Lid 7 biedt de mogelijkheid om het individueel loopbaanbudget maximaal drie jaar te sparen. In het persoonlijk ontwikkelingsgesprek worden hierover afspraken gemaakt: deze worden in het persoonlijk opleidingsplan vastgelegd. Het is niet mogelijk om over de geldigheidsduur van dit artikel heen te sparen. Sparen omdat er niet over gesproken is en er dus geen afspraken zijn gemaakt wordt door de LOGA partijen als ongewenst gezien.

Artikel 17:4 Persoonlijk ontwikkelingsplan

Lid 1

Het persoonlijk ontwikkelingsplan is de basis van de loopbaanontwikkeling en van de ontwikkeling van de kennis en vaardigheden van de medewerker. In (een aanvulling op) het persoonlijk ontwikkelingsplan worden tevens de afspraken rondom het individueel loopbaanbudget vastgelegd. Vorm en inhoud zijn in beginsel vrij, dat wil zeggen dat het plan zowel kan bestaan uit een korte feitelijke aanduiding van een opleidingsafpraak als uit een meer uitgebreide afspraak over - door beide partijen - te ondernemen ontwikkelingsactiviteiten in brede zin. Ook kan het accent liggen op activiteiten die alleen de medewerker zal ondernemen of op inspanningen die beide partijen zich zullen getroosten. Ook de mate waarin het initiatief voor het doen van voorstellen voor de inhoud van het persoonlijk ontwikkelingsplan bij de medewerker dan wel bij de leidinggevende ligt, kan van geval tot geval uiteenlopen. Essentieel is dat het persoonlijk ontwikkelingsplan gezamenlijk wordt vastgesteld door leidinggevende en medewerker. Bij ontbreken van overeenstemming is uiteindelijk de beslissing van de leidinggevende namens de werkgever een voor beroep vatbaar besluit. Bij dit laatste dient bedacht te worden dat het in het algemeen niet of nauwelijks denkbaar is, dat de werkgever meer aan opleidingsinspanningen van de medewerker kan eisen dan waartoe deze bereid is, afgezien van de opleidingen die krachtens artikel 15:1:26 in het kader van een goede functie-uitoefening noodzakelijk zijn te achten. Een besluit dat voor beroep vatbaar is, zal doorgaans alleen in de omgekeerde situatie kunnen voorkomen: de medewerker wil meer dan de werkgever wil of kan toestaan.

Lid 2

Ten minste een maal per drie jaar dient een persoonlijk ontwikkelingsplan te worden vastgesteld. De medewerker heeft daar recht op. Overigens kunnen partijen in onderling overleg concluderen dat er bijvoorbeeld in een bepaalde periode geen reden is voor bijzondere inspanningen of afspraken. Het is in de praktijk ook denkbaar dat er vaker, bijvoorbeeld jaarlijks, een gesprek plaatsvindt tussen leidinggevende en medewerker over onderwerpen die van belang zijn voor de ontwikkeling van kennis en vaardigheden en de loopbaan van de medewerker. De voortgang van de eerdere afspraken kan aan de orde komen. Het vastleggen van de afspraken in een dergelijk gesprek kan worden gezien als een nieuw persoonlijk ontwikkelingsplan. Het ligt in de rede dat deze gesprekken in het kader van het functioneringsgesprek en/of beoordelingsgesprek plaatsvinden, maar noodzakelijk is dat niet.

Lid 3

De inhoud van het persoonlijk ontwikkelingsplan dient te passen in het gemeentelijk opleidingsbeleid, zoals dat is neergelegd in het gemeentelijk opleidingsplan. De verplichting van het college om een opleidingsplan vast te stellen is niet met zoveel woorden in de tekst opgenomen, omdat het hier niet gaat om een deel van de persoonlijke rechtspositie. De individuele medewerker heeft dus niet het recht om een opleidingsplan te eisen en hij kan er ook niet direct rechten aan ontlenen of tegen in beroep komen. De Ondernemingsraad kan

er om vragen en heeft conform de Wet op de ondernemingsraden instemmingsrecht met het opleidingsplan. Dit plan kan voor de gehele gemeente tegelijk worden vastgesteld, maar uiteraard is het ook mogelijk, en in veel situaties zelfs meer voor de hand liggend, dat het per sector of dienstonderdeel wordt vastgesteld. Ook de frequentie waarmee het wordt vastgesteld kan verschillen. Behalve inhoudelijke doelen en criteria voor de gewenste opleidingen waarmee het beoogde profiel van de organisatie als geheel of het betrokken onderdeel kan worden bereikt, kan het opleidingsplan ook budgettaire en organisatorische randvoorwaarden bevatten. Ook kan in het opleidingsplan worden geformuleerd of en zo ja tot welke grenzen of onder welke voorwaarden de werkgever bereid is in het kader van goed werkgeverschap of stimulering van mobiliteit mee te werken aan opleidingen, die primair het persoonlijke loopbaanbelang van medewerkers dienen en maar ten dele het directe dienstbelang.

Lid 4

Studies en andere ontwikkelingsactiviteiten die in het persoonlijk ontwikkelingsplan staan en passen in het gemeentelijk opleidingsplan worden volledig bekostigd. Indien ze niet in die termen vallen, kan er wellicht wel enige faciliteit worden verstrekt, maar dat valt buiten de formeel geregelde rechten van medewerkers. Bij de kostenvergoeding wordt niet langer verschil gemaakt tussen een deeltijder en een voltijder. Beiden hebben bij gelijke afspraken ook gelijke aanspraken op vergoeding van kosten.

Lid 5

Naast de vergoeding van kosten wordt ook het noodzakelijke verlof door de werkgever verleend. Verlof met behoud van bezoldiging, maar ook andere vormen van medewerking door de werkgever worden vastgelegd. Te denken valt aan afspraken over de inroostering van werktijden, inzet op een bepaald project dat directe relatie heeft met de gevolgde opleiding en het ter beschikking stellen van technische hulpmiddelen. Er is geen vast stramen vastgelegd hoeveel verlof noodzakelijk is. Van geval tot geval zullen partijen samen dienen te bepalen wat het begrip noodzakelijk in redelijkheid dient in te houden. Uiteraard mag er een beroep op de betrokken medewerker worden gedaan om ook eigen tijd in de ontwikkeling van zijn loopbaan te investeren, maar andersom is het redelijk dat de werkgever rekening houdt met de persoonlijke omstandigheden en de zwaarte van de studie.

Lid 6

In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken gemaakt over de concrete keuze van de opleiding, het instituut waar de opleiding zal worden gevolgd, de voorwaarden waaronder de opleiding of andere activiteiten worden uitgevoerd, wat de consequenties zijn van tussentijdse complicaties zoals voortijdige beëindiging of onderbreking, verandering van functie of ontslag. Of en zo ja welke afspraken er over eventuele terugbetaling van de vergoeding worden vastgelegd is een zaak van lokaal beleid. Uiteraard kan daarbij worden betrokken wat het niveau van de kosten is, in wiens primaire belang de kosten zijn gemaakt en wat de reden en termijn is van het ontslag.

Aard en omvang van de te maken kosten worden in redelijkheid vastgesteld. Doorgaans zal de kostenkwestie al bij de keuze van de opleiding aan de orde komen. Minstens zal het gaan om de kosten van de opleiding zelf, de kosten van studiemateriaal en de kosten van reizen en eventueel verblijf. Voor de verdere activiteiten die worden afgesproken is moeilijk eenduidig een indicatie te geven van de relevante kosten.

Artikel 17:7 Flankerend beleid

Hierbij kan worden gedacht aan reis- en verhuiskosten, suppletie van salaris bij aanvaarden van een lager betaalde functie, voorziening voor pensioenlacunes, stimuleringspremie bij vrijwillig ontslag etc.

Artikel 18:1:1 Begripsomschrijvingen

Lid 1

In dit artikel zijn de verschillende begrippen gedefinieerd. Bij de definitie van het begrip 'eigen huishouding voeren' is de eis opgenomen dat het gaat om het zelfstandig bewonen van woonruimte. Iemand die bij zijn ouders inwoont komt dus niet in aanmerking voor een volledige verhuiskostenvergoeding.

De drie inkomsten die bij punt f onder 1 tot en met 3 vermeld worden, worden slechts meegenomen bij de berekeningsbasis voorzover zij naast de bezoldiging worden genoten.

Lid 2

Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt duidelijk gemaakt dat hoofdstuk 18 niet van toepassing is op de oproepkracht.

Artikel 18:1:2 Tegemoetkoming verhuiskosten

Lid 1

In principe komen alleen werknemers die verhuisplichtig zijn, respectievelijk nieuwe medewerkers die bij indiensttreding er vrijwillig voor kiezen zich binnen twee jaar te vestigen binnen de grenzen van de gemeente Tilburg, in aanmerking voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten. Zie ook de toelichting bij artikel 15:1:15.

Lid 3

Dit lid is bedoeld om te voorkomen dat een betrokkene niet op de hoogte is van de terugbetalingsverplichting.

Artikel 18:1:3

Lid 1

Een werknemer die een dienstwoning betreft, heeft recht op dezelfde tegemoetkoming in de verhuiskosten als een werknemer die vanwege dienstbelang dient te verhuizen naar een huur- of koopwoning. Zie artikel 15:1:16.

Artikel 18:1:5

Lid 1

De kosten voor het in- en uitpakken van breekbare zaken worden vergoed; dit is expliciet geregeld. Het inpakken van andere goederen door de transporteur dient door de betrokkene zelf te worden betaald. De bedragen voor transportkosten en dubbele woonkosten worden vastgesteld op basis van de werkelijk gemaakte kosten. Het maakt niet uit of de dubbele woonkosten betrekking hebben op huishuur, hypotheeklasten of beide.

Het bedrag voor de andere kosten (onderdeel C) beoogt niet kostendekkend te zijn.

De Belastingdienst hanteert maxima voor de bedragen die fiscaal onbelast kunnen worden toegekend. Deze maxima zijn terug te vinden in het actuele "overzicht vergoedingen en toelagen", dat als bijlage bij de AVR is opgenomen.

Lid 2

Wie zelfstandig, dus niet als alleenstaande bij de ouders inwonend, woonruimte bewoont met eigen inboedel en stoffering komt in aanmerking voor de vergoeding. Het is aan te nemen dat een kamerbewoner lagere verhuiskosten maakt dan iemand die een groot huis achterlaat. Daarom is er een differentiatie naar het aantal achter te laten kamers. Dit voorkomt dat de gemeente gaat meebetalen aan de inrichting van een groter huis. De differentiatie naar bezoldiging is gebaseerd op de gedachte dat er tussen de waarde van de inboedel en het inkomen een zekere relatie bestaat.

Lid 3

Bij een verhuizing waarbij beide levenspartners zijn betrokken, wordt voor beide personen de berekeningsbasis vastgesteld. De tegemoetkoming wordt vervolgens toegekend op grond van de hoogste berekeningsbasis. Voor deeltijders wordt de berekeningsbasis vastgesteld als ware er sprake van een voltijdbetrekking (tenzij die deeltijder tevens een andere betrekking heeft die eveneens aanspraak geeft op een vergoeding).

Lid 4

Om te voorkomen dat een betrokkene die geen eigen huishouding voerde, en dus een nieuwe inrichting moet kopen, zich op kosten van de gemeente gaat inrichten, is geregeld dat hij niet voor een vergoeding in aanmerking komt. In bijzondere omstandigheden kan hierop een uitzondering worden gemaakt. Bijvoorbeeld in de situatie dat een werknemer tijdelijk elders wordt geplaatst en dus tijdelijk andere woonruimte moet betrekken.

Artikel 18:1:5:1

Het bedrag per meeverhuizend kind is terug te vinden in het actuele "overzicht vergoedingen en toelagen", dat als bijlage bij de AVR is opgenomen.

Artikel 18:1:6 Tegemoetkoming woon-werkverkeer

Lid 1

In principe komen alleen werknemers die verhuisplichtig zijn, respectievelijk nieuwe medewerkers die bij indiensttreding er vrijwillig voor kiezen zich binnen twee jaar te vestigen binnen de grenzen van de gemeente Tilburg, in aanmerking voor een tegemoetkoming in de reiskosten.

Omdat de reiskosten voor verhuisplichtigen relatief hoog kunnen zijn, is het van belang om in het oog te houden of er wel voldoende inspanningen worden verricht om aan de verhuisverplichting te voldoen. De tegemoetkoming in de reis- en pensionkosten komt automatisch te vervallen als de werknemer niet binnen twee jaar na het ontstaan van de verhuisverplichting is verhuisd (zie art. 18:1:4). De verplichting om te verhuizen blijft overigens wel bestaan.

Artikel 18:1:8

Dit artikel regelt een vergoeding voor de betrokkene wiens plaats van tewerkstelling door het bevoegde gezag is aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet per openbaar is te bereiken of wiens plaats van tewerkstelling vanwege de opgedragen tijden niet per openbaar vervoer is te bereiken. Ondanks het feit dat de betrokkene niet de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, heeft de betrokkene toch op grond van de rechtspositieregeling recht op een kilometervergoeding voor woon-werkverkeer. De hoogte van deze vergoeding wordt bepaald door het bevoegde gezag en geldt voor de gehele duur van de dienstbetrekking.

Artikel 18:1:9 Pensionkosten

Lid 1

Wat onder redelijk gemaakte pensionkosten verstaan moet worden is niet zonder meer te zeggen; dit zal regionaal en per seizoen kunnen verschillen.

Artikel 18:1:10 Duur tegemoetkoming reis- en pensionkosten

Lid 1

Deze bepaling is opgenomen om er op toe te kunnen zien of betrokkene wel genoeg inspanningen verricht om snel te verhuizen (opdat onnodige kosten worden voorkomen).

Artikel 18:1:11 Procedure tegemoetkoming verhuiskosten

Het is aan te raden de in dit artikel genoemde termijnen strikt te hanteren: bij overschrijding van de termijnen zal het namelijk niet altijd meer mogelijk zijn de aanvraag respectievelijk de bedragen te toetsen.

Vanzelfsprekend dient de werknemer over deze termijnen te worden geïnformeerd. Het niet voldoen aan de voorwaarden leidt tot het vervallen van de aanspraken op vergoeding.

Artikel 18:1:13 Slotbepaling

Dit artikel geeft het college de bevoegdheid om bij wijze van uitzondering van de gestelde regels af te wijken, zowel in individuele gevallen als voor groepen van personen. Bijvoorbeeld bij ingrijpende reorganisaties en daarmee gepaard gaande verplaatsingen kan op grond van dit artikel een aanvullend sociaal beleid gevoerd worden.