

**REGELING
ARBEIDSVOORWAARDEN
GEMEENTE
ROERMOND
(RAGR)**

INHOUDSOPGAVE

DEEL I	REGELING ARBEIDSVOORWAARDEN GEMEENTE ROERMOND	22
1	Algemene bepalingen	22
	Begripsomschrijvingen	22
	Geen ambtenaar	23
	Leer-werkbaan	24
	Instapplan	24
	Toepassing	25
	Voorschriften en instructies	25
	Uitreiking van regeling arbeidsvoorwaarden gemeente Roermond	25
	Voordragen van belangen	26
	Vrijstelling	26
2	Aanstelling en arbeidsovereenkomst	27
	Aanstelling; het bevoegd gezag	27
	Aanstelling; onderzoek naar bekwaamheid en geschiktheid	27
	Aanstelling; geneeskundig onderzoek	27
	Duur van de aanstelling	27
	Bericht van aanstelling	28
	Vacatures	28
	Arbeidsovereenkomst	28
	Minimum-urengarantie bij oproepkrachten	29
	Inhoud oproepovereenkomst	29
	Bezoldiging en betaling bij ziekte van de oproepkracht	29
	Overgangsrecht	29
	Aanpassing arbeidsduur	30
3	Salaris en vergoedingsregeling	31
	Bezoldiging	31
	Waarnemingstoelage	32
	Overwerkvergoeding	33
	Toelage onregelmatige dienst	34
	Verschuivingstoelage	34
	Ambtsjubileumgratificatie	34
4	Arbeidsduur en werktijden	37
	Opgebouwde verloftegoed uit voormalige verlofspaarbaarheid	38
4a	Uitwisselen van arbeidsvoorwaarden	39
	Vakantie-uren uitwisselen tegen geld	39
	Geld uitwisselen tegen vakantie-uren	39
	Inhouding op bezoldiging, eindejaarsuitkering, vakantietoelage of urenvergoeding	39
5	Seniorenmaatregelen	40
	Pré-Vut	40
	Overgangsbepalingen	42
	Slotbepalingen	42
5a	FPU Gemeenten en nieuwe seniorenmaatregelen	43
	§1 FPU Gemeenten	43
	Recht op uitkering	43
	Berekeningsgrondslag	43
	Hoogte van de aanvulling werkgever	43

Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die vanaf 1 juli 2006 gebruikmaken van de FPU Gemeenten _____	44
Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die in de periode van 1 januari 2006 tot 1 juli 2006 gebruik maken van de FPU Gemeenten _____	44
Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die vóór 1 januari 2006 gebruikmaken van de FPU Gemeenten. _____	44
Einde van het recht op een Aanvulling werkgever _____	45
Pensioenopbouw _____	45
Lokaal beleid _____	45
§ 2 Pensioenopbouw bij afloop loopbaan _____	45
6 Vakantie, vakantietoelage en (zwangerschaps- en bevallings)verlof _____	46
Vakantie _____	46
Vakantieopbouw tijdens ziekte, arbeidsongeschiktheid en andere redenen van afwezigheid _____	47
Vakantietoelage _____	48
Buitengewoon verlof _____	49
Langdurend zorgverlof _____	49
Vakbondsverlof _____	50
Kortdurend zorgverlof _____	51
Non-activiteit _____	51
Overige redenen buitengewoon verlof _____	51
Buitengewoon verlof is geen vakantie _____	52
Ouderschapsverlof _____	52
Overgangsrecht ouderschapsverlof _____	52
Voorwaarden _____	53
Meerlingen _____	53
Ziekte _____	53
Opbouw vakantie en vakantietoelage _____	53
Terugbetaling _____	54
Zwangerschaps- en bevallingsverlof _____	54
Adoptie- en pleegzorgverlof _____	54
Onbetaald verlof onder meer t.b.v. de gemeentelijke levensloopregeling _____	55
Aanspraken tijdens het verlof _____	55
Samenloop met ziekte _____	55
Samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof _____	56
6a De gemeentelijke levensloopregeling _____	57
Begripsomschrijvingen _____	57
Doel _____	57
Verzoek tot deelname levensloopregeling _____	57
Voorwaarden deelname levensloopregeling _____	57
Inleg _____	58
Bronnen _____	58
Levensloopbijdrage _____	58
Uitbetaling levensloopbijdrage 2008 _____	58
Beëindiging deelname levensloopregeling _____	59
Opname levenslooptegoed _____	59
Slotbepaling _____	59
7 Aanspraken bij ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek _____	60
§ 1 Definities _____	60
Definities _____	60
§ 2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek _____	60

Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek	60
Arbo-dienst	60
Bedrijfsgeneeskundige begeleiding	61
Consulteren arts door ambtenaar	61
Periodiek geneeskundig onderzoek	61
Geneeskundig onderzoek	61
Buitendienststelling	61
Maatregelen of voorzieningen in belang herstel ambtenaar	61
§ 3 Aanspraken tijdens ziekte	62
Recht op bezoldiging	62
Bezoldiging bij ziekte bij seniorenmaatregel en onbetaald/gedeeltelijk betaald verlof	62
Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door de dienst	63
Vergoeding kosten geneeskundige verzorging bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst	63
Nadere regels	63
Vaststelling refertetijdvak toelagen	63
Periodieke salarisverhoging	64
Werktijd bij ziekte, bij seniorenmaatregel en toepassing van artikel 2:7 a	64
§ 4 Verplichtingen en sancties	64
Verplichtingen college	64
Verplichting ambtenaar tot informatieverstrekking bij ziekte	64
Verplichting tot verlening van medewerking aan reïntegratie	64
Verplichtingen ambtenaar medisch onderzoek	65
Geen aanspraak op doorbetaling bezoldiging	65
Staken van doorbetaling de bezoldiging	66
Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen ambtenaar	66
Bezoldiging uitbetalen aan anderen en nabetaling aan ambtenaar	66
Herplaatsing in passende arbeid	67
Terugkeer in betrekking na ziekte	67
Inkomsten uit of in verband met arbeid	68
Inkomsten andere betrekking in mindering brengen op bezoldiging	68
§ 5 Bijzondere situaties	68
Samenloop van bezoldiging bij ziekte met ZW-uitkering	68
Samenloop van bezoldiging bij ziekte met een WW-uitkering	68
Samenloop van bezoldiging bij ziekte met uitkering op grond van de WIA	69
Bovenwettelijke aanvulling Pensioenreglement	69
WAJONG/WAZ	69
§ 6 Ziektekosten	69
Zorgverzekering	69
Tegemoetkoming ziektekosten	70
Hoogte tegemoetkoming	70
Meerdere dienstverbanden	70
Inhouding ziektekostenpremies	70
§ 7 Overige bepalingen	70
Overgangsbepaling	70
Garantie-uitkering	71
Overgangsartikel	71
8 Ontslag	73
Ontslag op verzoek	73
Ontslag wegens ouderdomspensioen	73
Ontslag wegens reorganisatie	73
Ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid	74

Ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid _____	74
Ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid _____	75
Overige ontslaggronden _____	76
Ontslag wegens Pré-Vut _____	76
Ontslag wegens FPU _____	77
Ontslag uit een tijdelijke aanstelling of tijdelijke urenuitbreiding _____	77
Tussentijds ontslag uit een tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding _____	77
Opzegtermijn bij beëindiging tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding voor onbepaalde tijd _____	78
Ontslag als disciplinaire straf _____	78
Ontslagbescherming _____	78
Schorsing als ordemaatregel _____	78
Bevoegdheid tot ontslagverlening _____	79
Overlijdensuitkering _____	79
Overlijdensuitkering bij een ongeval in en door de dienst _____	80
Gedeeltelijk ontslag na terugbrengen formele arbeidsduur _____	80
Overgangsbepaling _____	80
9 Uitkering functioneel leeftijdsontslag _____	82
Ontslag wegens FLO _____	82
Bedrag en duur _____	82
Bijdrage Vereveningsfonds FLO sector Gemeenten _____	83
Samenloop met FPU _____	83
Verrekening inkomsten uit of in verband met arbeid _____	83
Samenloop met aanspraken uit hoofde van ziekte of ongeval _____	84
Pensioenopbouw vanaf 62 jaar _____	84
Verval uitkering _____	85
Overlijdensuitkering _____	85
FLO-betrekkingen en leeftijdsgrenzen _____	85
Ingangsdatum ontslag wegens FLO _____	85
Slotbepaling _____	86
9a Ambtenaren die vanaf 1 januari 2006 in dienst zijn getreden op een bezwarende functie _____	87
Algemeen _____	87
Definities _____	87
Medische keuring _____	87
Het loopbaanplan _____	87
Terugbetaling _____	88
Tweede loopbaan binnen / buiten de gemeentelijke dienst _____	88
Disciplinaire straf _____	88
Gevolgen niet starten tweede loopbaan _____	88
Medisch niet meer geschikt; overbruggingsuitkering _____	89
Garantiesalaris en afbouw toelagen _____	89
9b Overgangsrecht ambtenaren in een functie die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag _____	91
Paragraaf 1 Algemene bepalingen _____	91
Werkings sfeer _____	91
Begripsbepalingen _____	91
Paragraaf 2 De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer in een bezwarende functie op 1 januari 2006 _____	92
Werkings sfeer _____	92

Keuzemogelijkheid voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie _____	92
Pensioenopbouw tijdens keuzes van artikel 9b:4 _____	93
Vakantieopbouw tijdens de periode van artikel 9b:4 _____	93
Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:4 _____	93
Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:4 _____	93
Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:4 _____	93
Onbezoldigd volledig verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie _____	94
Premieverdeling bij pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof _____	94
Premie IZA-verzekering tijdens onbezoldigd volledig verlof _____	95
Vakantieopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof _____	95
Ziekte tijdens onbezoldigd volledig verlof _____	95
Ambtsjubileumgratificatie tijdens onbezoldigd volledig verlof _____	95
Garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie _____	95
Salarisgarantie bij definitieve herplaatsing bij ziekte _____	96
Levensloop voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie _____	96
Inkoop OP voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie _____	96
Leeftijdsafhankelijke factor voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie _____	97
Inkoop OP bij regionalisering _____	97
Paragraaf 3 De ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren in een bezwarende functie op 1 januari 2006 _____	97
Werkings sfeer _____	97
Doorwerken zolang dat medisch verantwoord is en tenzij tweede loopbaan gestart wordt _____	97
Tweede loopbaan voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie _____	98
Recht voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie _____	98
Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:26 _____	99
Gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie _____	99
Pensioenopbouw tijdens periode van artikel 9b:28 _____	99
Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:28 _____	99
Vakantieopbouw tijdens de periode van artikel 9b:26 en 9b:28 _____	99
Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:26 en artikel 9b:28 _____	99
Onbezoldigd volledig verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie _____	100
Premieverdeling bij pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof _____	100
Premie IZA-verzekering tijdens onbezoldigd volledig verlof _____	101
Vakantieopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof _____	101
Ziekte tijdens onbezoldigd volledig verlof _____	101
Ambtsjubileumgratificatie tijdens onbezoldigd volledig verlof _____	101
Arbeidsongeschiktheid en garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie _____	101
Levensloop voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 _____	102

Inkoop OP voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006	102
Leeftijdsafhankelijke factor voor de ambtenaar geboren met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006	102
Inkoop OP bij regionalisering	103
Paragraaf 4 De ambtenaar in een bezwarende functie geboren voor 1950	103
Werkings sfeer	103
Aanvulling op FPU-uitkering voor de ambtenaar geboren voor 1950 in een bezwarende functie	103
Pensioenopbouw vanaf 62 jaar	104
Verrekening inkomsten na ontslag op grond van artikel 9b:47	104
Ambtenaar, geboren voor 1950 in een bezwarende functie, die niet voldoet aan voorwaarden voor FPU	105
Paragraaf 5 De ambtenaar in een niet bezwarende functie	105
Werkings sfeer	105
De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006, in een niet bezwarende functie	105
De ambtenaar geboren voor 1950, in een niet bezwarende functie	105
Pensioenopbouw vanaf 62 jaar	105
Verrekening inkomsten na ontslag op grond van artikel 9b:52	106
9c Tijdelijke regeling ambtenaren geboren na 1949 die werkzaam zijn in een betrekking bij het gemeentelijk stadsvervoer, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald	107
Algemeen	107
Bedrag en duur	107
Verrekening inkomsten uit of in verband met arbeid	108
Samenloop met aanspraken uit hoofde van ziekte of ongeval	108
Pensioenopbouw vanaf 62 jaar	109
Overlijdensuitkering	109
9d Tijdelijke regeling ambtenaren, werkzaam bij de gemeentelijke beroepsbrandweer en een gemeentelijke ambulancedienst, geboren na 1949 of die geboren zijn voor 1950, maar die op 1 april 1997 geen deelnemer waren bij het ABP en die op 31 december 2005 en 1 januari 2006 werkzaam waren in een functie, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald	110
9e De gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht	111
Werkings sfeer	111
Begripsomschrijvingen	111
Doel	111
Verzoek tot deelname levensloopregeling	111
Voorwaarden deelname levensloopregeling	112
Inleg	112
Bronnen	112
Levensloopbijdrage voor de ambtenaar met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006	112
Levensloopbijdrage voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006	113
Beëindiging deelname gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht	113
Afkoop levensloopbijdrage	113
Levensloopbijdrage bij regionalisering	114
Afkoop bij voortzetting overgangsrecht	114
Opname levenslooptegoed	114
10 Wachtgeld	116
Betrokkene	116
Lichamen	116

Diensttijd _____	116
Dienstbetrekking _____	117
Bezoldiging _____	117
Recht op wachtgeld _____	117
Duur van het wachtgeld _____	118
Vervolg wachtgeld _____	120
Bedrag van het wachtgeld _____	120
Bedrag van het vervolg wachtgeld _____	121
Verplichtingen _____	121
Verplichtingen bij ziekte _____	121
Verhuiskosten _____	122
Vermindering _____	122
Opgave van inkomsten _____	123
Verlenging _____	123
Opschorting _____	123
Samenloop _____	123
Betaling _____	124
Afkoop _____	124
Verval van wachtgeld _____	124
Overlijdensuitkering _____	125
Overgangsbepalingen _____	126
Gevolgen Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen _____	127
Slotbepaling _____	127
10a Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering _____	128
§ 1. Algemene bepalingen _____	128
§ 2. Aanvullende uitkering _____	128
Voorwaarden voor recht op uitkering/samenloop met suppletie _____	128
Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag _____	128
Hoogte van de uitkering: indexering _____	129
Hoogte van de uitkering: bedrag _____	129
Overgangsbepaling: Verlengde uitkering voor mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden _____	129
Overgangsbepaling: Aanvullende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is _____	129
Beëindiging van het recht op uitkering _____	129
Herleving van het recht op uitkering _____	130
Verlenging van het recht op uitkering _____	130
Verplichtingen en sancties _____	130
Anticumulatie _____	130
Scholing _____	130
Aanvulling op ziekengeld _____	130
Aanvulling op Waz-uitkering _____	131
Aanvulling op REA-uitkering _____	131
Uitkering bij overlijden _____	131
Grensarbeiders _____	131
§ 3. Aansluitende uitkering _____	132
Diensttijd _____	132
Voorwaarden voor recht op uitkering/ samenloop met suppletie _____	133
Duur van de uitkering _____	133
Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden _____	134

Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is _____	134
Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag _____	134
Hoogte van de uitkering: indexering _____	134
Hoogte van de uitkering: bedrag _____	134
Beëindiging van het recht op uitkering _____	135
Nawerking Ziektewet en Waz _____	135
Herleving van het recht op uitkering _____	135
Verplichtingen en sancties _____	135
Anticumulatie _____	135
Scholing _____	135
Uitkering bij overlijden _____	136
Grensarbeiders _____	136
§ 4. Bovenwettelijke reïntegratiemaatregelen _____	136
Regeling tegemoetkoming verhuiskosten _____	136
Reïntegratietoeslag _____	137
Reïntegratiepremie _____	138
§ 5. Overgangsbepalingen _____	138
Overige en slotbepalingen _____	139
Slotbepaling _____	139
10d Voorzieningen bij werkloosheid _____	140
Toelichting _____	140
Paragraaf 1 Werkingssfeer en begripsbepalingen _____	140
Werkingssfeer _____	140
Begripsbepalingen _____	140
Paragraaf 2 Samenloop met sociaal statuut en sociaal plan _____	141
Samenloop met sociaal statuut en sociaal plan _____	141
Paragraaf 3 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8 _____	141
Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8 _____	141
Paragraaf 4 Reïntegratiefase _____	141
Reïntegratiefase voor ontslag _____	141
Einde reïntegratiefase _____	141
Verlenging reïntegratiefase bij nalatigheid gemeente _____	142
Verlenging reïntegratiefase door middel van levensloop _____	142
Reïntegratieplan _____	142
Paragraaf 5 Aanvullende uitkering _____	143
Aanvullende uitkering bij ontslag _____	143
Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag _____	143
Duur aanvullende uitkering bij ontslag _____	143
Sancties _____	143
Einde aanvullende uitkering _____	144
Paragraaf 6 Na-wettelijke uitkering _____	144
Na-wettelijke uitkering _____	144
Hoogte na-wettelijke uitkering _____	144
Duur na-wettelijke uitkering _____	144
Einde na-wettelijke uitkering _____	144
Sancties na-wettelijke uitkering _____	144
Afkoop _____	145
Paragraaf 7 Bijzondere uitkering bij ontslag ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid _____	145
Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid _____	145

Hoogte bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16	145
Duur bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16	145
Paragraaf 8 Overgangsrecht	145
Overgangsuitkering	145
11 Uitkeringsregeling ontslag	147
Betrokkene	147
Lichamen	147
Diensttijd	147
Dienstbetrekking	148
Bezoldiging	148
Recht op uitkering	148
Duur van de uitkering	149
Vervolguitkering	151
Bedrag van de uitkering	151
Bedrag van de vervolguitkering	151
Verhuiskosten	152
Vermindering	152
Opgave van inkomsten	152
Overlijdensuitkering	153
Verplichtingen bij ziekte	153
Uitkering bij ziekte	154
Samenloop	154
Afkoop	154
Verval en opnieuw toekennen van het recht op uitkering	154
Verplichtingen	155
Opschorting	155
Samenloop	155
Betaling	156
Verval van uitkering	156
Einde van het recht op uitkering	157
Nadere voorschriften	157
Overgangsbepalingen	157
Slotbepaling	158
11a Suppletie	159
Begripsomschrijvingen	159
Recht op suppletie	159
Suppletie	160
Betaling van de suppletie	162
Scholing, opleiding en onbeloonde activiteiten	162
Uitvoeringsvoorschriften	163
Conversie herplaatsingswachtgeld en bezoldiging of uitkering wegens ziekte	163
Overige en slotbepalingen	165
12 Overleg met organisaties van overheidspersoneel	166
Algemene bepalingen	166
Samenstelling	166
Mededeling omtrent regeling arbeidsvoorwaarden gemeente Roermond	167
Taak en bevoegdheden	167
Vergaderingen	168

Advies- en arbitragecommissie _____	169
13 Vervallen _____	172
14 Instelling en samenstelling ondernemingsraad _____	173
15 Overige rechten en verplichtingen _____	174
Verplichtingen _____	174
Persoonlijk gebruik van goederen of diensten _____	174
Aannemen van geschenken en gelden _____	174
Nevenwerkzaamheden _____	174
Melding financiële belangen _____	175
Aanneming en levering ten behoeve van de openbare dienst _____	175
Plicht tot aanvaarden andere betrekking _____	175
Aanvaarden andere werkzaamheden _____	176
Vergoeding van schade _____	176
Plichten rekenplichtige ambtenaar _____	176
Beoordeling van de ambtenaar _____	177
Dragen van uniform of dienstkleeding _____	177
Standplaats _____	177
Dienstwoning _____	177
Verbod betreden arbeidsterrein _____	177
Infectieziekten _____	178
Reis- en verblijfkosten _____	178
Vergoeden van schade _____	178
Gebruik motorrijtuig _____	178
Volgen van een opleiding _____	179
Bijzondere prestaties _____	179
Borstvoeding _____	179
Voorkomen benadeling lid Georganiseerd Overleg _____	179
Klokkenluiders _____	179
16 Disciplinaire straffen _____	180
Plichtsverzuim _____	180
Disciplinaire straffen _____	180
Verantwoording _____	180
17 Studiefaciliteiten _____	182
Voorwaarden _____	182
Studieadvies en psychologisch onderzoek _____	182
Termijn studiefaciliteiten _____	182
Bekend maken resultaten _____	182
Vergoeding van studiekosten _____	183
Terugbetalen van studiekostenvergoeding _____	183
Loopbaanadvies _____	183
18 Verplaatsingskosten _____	185
Begripsomschrijvingen _____	185
Tegemoetkoming verhuiskosten _____	185
Tegemoetkoming woon - werkverkeer _____	186
Hoogte tegemoetkoming _____	187
Niet verhuisplichtig, toch een tegemoetkoming woon-werkverkeer _____	187
Pensionkosten _____	188
Duur tegemoetkoming reis- en pensionkosten _____	188
Procedure tegemoetkoming verhuiskosten _____	188

Voorschot _____	188
Slotbepaling _____	188
Overgangsrecht _____	188
19 Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer _____	190
Paragraaf 1 Algemene bepalingen _____	190
Werkingsfeer _____	190
Begripsbepaling _____	190
Overleg met vakorganisaties _____	190
Informatievoorziening aan de vrijwilliger _____	190
Informatievoorziening aan derden _____	190
Paragraaf 2 Aanstelling en bevordering _____	190
Aanstelling in vaste of tijdelijke dienst _____	190
Voorwaarden voor aanstelling _____	191
Bericht van aanstelling _____	191
Bevordering _____	191
Medische keuring _____	191
Paragraaf 3 Relatie hoofdwerkgever _____	192
Informatie over hoofdwerkgever _____	192
Informatie aan hoofdwerkgever _____	192
Paragraaf 4 Vergoedingen _____	192
Vergoeding _____	192
Jaarvergoeding _____	192
Vergoeding voor oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden _____	192
Vergoeding voor daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening _____	193
Vergoeding voor langdurige aanwezigheid _____	193
Consignatievergoeding _____	193
Kazerneringsdienst _____	193
Vergoeding tijdens en in verband met zwangerschap _____	193
Opleidingskosten _____	194
Gratificatie _____	194
Fiscaal aantrekkelijke regelingen _____	194
Salarismutaties _____	194
Paragraaf 5 Verzekeringen en schadevergoeding _____	194
Ongevallenverzekering _____	194
Vergoeding geneeskundige kosten _____	194
Verzekering zelfstandig ondernemers _____	194
Schade aan kleding en uitrusting _____	195
Paragraaf 6 Zwangerschap _____	195
Zwangerschap _____	195
Paragraaf 7 Beschikbaarheid en overige plichten vrijwilliger _____	195
Beschikbaarheid van de vrijwilliger _____	195
Verplichtingen _____	195
Eed of belofte _____	195
Verboden _____	195
Gebruik van motorrijtuig _____	196
Kledingvoorschriften _____	196
Verboden ten aanzien van de kleding _____	196
Vergoeding van schade _____	196
Paragraaf 8 Disciplinaire maatregelen schorsing in het belang van de dienst _____	196
Plichtsverzuim _____	196
Disciplinaire straffen _____	197

Schorsing in het belang van de dienst _____	197
Paragraaf 9 Ontslag _____	197
Ontslag op eigen verzoek _____	197
Ongevraagd ontslag _____	197
Einde tijdelijk dienstverband _____	198
20 Vergoeding piketdienst beroepsbrandweer _____	199
21 De rechtspositionele erkenning van alternatieve samenlevingsvormen _____	200
Begripsomschrijving _____	200
Gelijkstelling levenspartner met echtgenoot _____	200
22 Overgangs- en slotbepaling _____	201

DEEL II UITVOERINGSBESLUITEN	202
Bezoldigingsverordening 2008	202
Hoofdstuk I Algemene bepalingen	202
Definities	202
Recht op salaris	202
Betaling salaris en toelagen	202
Hoofdstuk II Vaststelling van het salaris	203
Uitgangspunten	203
Bepalen van het salaris	203
Vaststelling van het salaris bij aanstelling	203
Hoofdstuk III Herziening van het salaris	204
Periodieke verhoging	204
Extra periodieke verhoging van het salaris	204
Geen periodieke verhoging	204
Periodieke verhoging bij ziekte	204
Bevordering tot de functieklasse	205
Bevordering tot de uitloopklasse	205
Plaatsing in een hogere salarisschaal	205
Arbeidsmarkttoelage	205
Hoofdstuk IV Toelagen	206
Inconveniëntencompensatie	206
E.H.B.O.-toelage	206
Toelage bezwarend werk 24-uursdienst brandweer	206
Toelage brandweerdruiker	206
BHV-toelage	206
Referte-tijdvak	206
Hoofdstuk V Overgangs- en slotbepalingen	207
Niet-voorziening-regeling	207
Uitvoeringsregeling toelage onregelmatige dienst	208
Consignatieregeling	210
Beëindiging consignatievergoeding	210
Afbouwregeling piketvergoeding beroepsbrandweer	212
Kledingreglement brandweer Roermond	213
Hoofdstuk I Algemeen	213
Hoofdstuk II Soorten tenue	214
Bijlage bij kledingreglement	215
Protocol aanstellingskeuringen	217
Begripsomschrijving	217
Doel van de aanstellingskeuring	217
Voorwaarden waaronder een aanstellingskeuring moet plaatsvinden	217
Informatie	217
Rapportage en verslaglegging	218
Inzage	218
Herkeuring	218
Regeling overwerk	219
Regeling Klokkenluiders gemeente Roermond 2006.	220
Interne procedure	220
Externe procedure	220

Slotbepaling _____	222
Regeling werknemersvertegenwoordiging commissie voor georganiseerd overleg _____	223
Regeling woongebied _____	224
Bijlage 1 _____	224
Regels bestuurslidmaatschappen van stichtingen of verenigingen _____	225
Reisbesluit 1999 _____	226
Begripsomschrijvingen _____	226
Begin en einde van de dienstreis _____	226
Vervoermiddel _____	226
Openbaar vervoer _____	226
Vergoeding _____	226
Taxi _____	227
Verblijfskosten _____	227
Reisdeclaraties _____	227
Hardheidsclausule _____	227
Citeertitel _____	227
Uitvoeringsvoorschriften suppletierегeling hoofdstuk 11a _____	228
Vergoedingsregeling inconvenієnten _____	230
Begripsomschrijving _____	230
Aanwijzen functies _____	230
Omschrijving inconvenієnten _____	230
Procedure _____	230
Weging _____	231
Compensatie _____	231
Bedrag per maand _____	231
Tijdelijke vergoeding _____	231
Afbouwregeling _____	231
Vergoedingsregeling wachtdiensten vrijwilligers bij de brandweer _____	233
Werktijdenregeling 2005 _____	234
Begripsomschrijving _____	234
Arbeidsduur per jaar _____	235
Arbeidsduur per dag / week _____	235
Pauze _____	235
Artsenbezoek _____	235
De roosters _____	235
Meeruren / minderuren _____	236
De begin - en eindtijden _____	236
Urenregistratie _____	236
Regels voor verlof _____	236
Toekenning van verlof _____	237
Spaarverlof _____	237
Brugdagen _____	237
Overwerk _____	237
Consignatie / piket _____	237
Ziekte en zwangerschap _____	237
Ouderschapsverlof _____	238
Buitengewoon verlof _____	238
Brandweer _____	238

Voorziening _____	238
Inwerkingtreding _____	238
Werktijdenregeling medewerker 24-uursdienst brandweer 2008 _____	239
Begripsomschrijving _____	239
Arbeidsduur per jaar _____	240
Artsenbezoek _____	240
De roosters _____	240
Dagindeling en werkuren _____	240
Urenregistratie _____	241
Regels voor verlof _____	241
Toekenning van verlof _____	241
Overwerk _____	241
Piket _____	241
Ziekte en zwangerschap _____	241
Ouderschapsverlof _____	242
Buitengewoon verlof _____	242
Voorziening _____	242
Inwerkingtreding _____	242
Regeling aanvullende arbeidsvoorwaarden medewerker 24-uursdienst brandweer _____	243

DEEL III	OVERIGE REGELINGEN	244
Autovergoedingsregeling		244
Begripsomschrijving		244
Vergoeding		244
Privé gebruik		244
Dagverantwoording		244
Regeling loopbaangesprek		245
Preambule		245
Begripsbepalingen		245
Onderwerpen van het loopbaangesprek		245
Frequentie		246
Uitnodiging		246
Formulier loopbaangesprek		246
Verslag		246
Bewaartermijn verslag		246
Overgangsbepaling		247
Toepassingsbereik en uitzonderingen		247
Slotbepalingen		247
Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen		248
I Algemeen		248
Doelgroep		248
Doel		248
Definitie		248
II Klachtencommissie		248
Samenstelling van de klachtencommissie		248
Taken van de klachtencommissie		248
Het onderzoek		249
De uitspraak		249
Rechtspositieregeling voor de buitengewoon ambtenaar burgerlijke stand van de gemeente Roermond.		251
Begripsomschrijving		251
Aanstelling		251
Bezoldiging		251
Aanspraken bij ziekte		251
Ontslag en schorsing		252
Overige rechten en verplichtingen		252
Plichtsverzuim		252
Regeling vergoeding reiskosten woon/werkverkeer 2008		253
Begripsbepalingen		253
Aanspraak		253
Bepalen reisafstand woon/werkadres		254
Noodzakelijk te maken reiskosten		254
Deelname fietsproject		254
Voorwaarden voor deelname fietsproject		255
Beperkende bepalingen deelname fietsproject		255
Onvoorzien ontslag		255
Tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks heen en weer reizen, ingeval van verhuizing bij indiensttreding		255
Aanpassing bedragen		256

Bijzondere omstandigheden	256
Sociaal statuut van de gemeente Roermond	257
Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen	257
Definities	257
Werkings sfeer	258
Bevoegdheid tot het nemen van het besluit tot organisatie wijziging	258
Bevoegdheid tot het nemen van besluiten betreffende individuele ambtenaren	258
Hoofdstuk 2 Procedurele bepalingen	258
Onderzoek naar organisatie wijziging	258
Extern advies	258
Overleg over de personele gevolgen en maatregelen	258
Advies ondernemingsraad over organisatie wijziging	259
Taakverdeling tussen ondernemingsraad en georganiseerd overleg	259
Kennisgeving en uitvoering besluit	259
Hoofdstuk 3 Algemene uitgangspunten voor sociaal beleid bij interne organisatie wijziging	259
Werkings sfeer hoofdstuk	259
Werkgelegenheid bij interne organisatie wijziging	259
Voorkeursvolgorde bij herplaatsing	259
Uitgangspunten herplaatsing	260
Belangstellingsregistratie	260
Geen passende of geschikte functie	260
Verplichting ambtenaar	260
Salarisgarantie	261
Functiegebonden toelagen	261
Persoonsgebonden toelagen	261
Studiefaciliteiten	261
Aanvullende scholing	261
Functie buiten de gemeentelijke organisatie	261
Hoofdstuk 4 Herplaatsingsprocedure	262
Herplaatsingsbesluiten	262
Hoofdstuk 5 Privatisering en taakoverheveling	262
Werkings sfeer hoofdstuk	262
Werkgelegenheid	262
Geen passende of geschikte functie	262
Sociaal plan	263
Rechtspositievergelijking	263
Hoofdstuk 6 Slotbepalingen	264
Hardheidsclausule	264
Citeertitel	264
Inwerkingtreding	264
Regeling functiewaardering	265
Hoofdstuk 1 Uitvoeringsregeling functiewaardering	265
Begripsomschrijvingen	265
Systeem	265
Functiebeschrijving	265
De analyse, classificatie en waardering	266
Slot- en overgangsbepalingen	266
Bijlage: Conversietabel gemeente Roermond	266
Hoofdstuk 2 Methode functiewaardering	268
A Inleiding	268
B De hoofdlijnen van de methode	268

C Niveau-indeling in hoofdgroepen _____	269
D De verfijning met secundaire factoren _____	270
Regeling melding financiële belangen bij de gemeente Roermond _____	274
Regeling melding financiële belangen van ambtenaren van de griffie van de gemeente Roermond _____	275
Melding financiële belangen _____	276
Regeling openbaarmaking nevenfuncties van topambtenaren bij de gemeente Roermond _____	277
Regeling openbaarmaking nevenfuncties van ambtenaren van de griffie van de gemeente Roermond _____	278
Regeling stagiaires _____	279
Inleiding _____	279
Doelstelling(en) van het stagebeleid. _____	279
Soorten stages. _____	279
Stagevergoeding. _____	280
Praktische richtlijnen. _____	280
Inwerkingtreding. _____	281
Regeling viering afscheid en jubileum _____	282
Hoofdstuk I: Jubileum _____	282
Hoofdstuk II: Afscheid in verband met pensionering, vervroegde pensionering, FLO of medische arbeidsongeschiktheid _____	282
Hoofdstuk III: Afscheid in verband met aanvaarding functie elders _____	283
Hoofdstuk IV: Algemeen _____	283
Protocol ziekteverzuim _____	284
Hoofdstuk 1: Verzuimmelding door werknemer _____	284
1:1 Meldingsprocedure _____	284
1:2 Verzuimmelding tijdens vakantie / verlof (u hebt verlof en wordt ziek) _____	284
1:3 Vakantie / verlof tijdens verzuim (u verzuimt en wil met verlof / vakantie) _____	284
Hoofdstuk 2: Melding werkhervatting _____	285
Hoofdstuk 3: Tijdens verzuim _____	285
Hoofdstuk 4: Dossiervorming _____	286
Hoofdstuk 5: Arbo spreekuur _____	286
Hoofdstuk 6: Langdurige arbeidsongeschiktheid / reïntegratieactiviteiten _____	286
Rouwprotocol _____	289
Algemeen _____	289
Terminale ziekte naaste _____	289
Overlijden naaste _____	289
De begrafenis of crematie _____	289
Direct na de uitvaart _____	289
Werkhervatting _____	290
Omgangsvormen _____	290
Spaarloonregeling _____	291
Begripsomschrijving _____	291
Deelneming _____	291
Spaarloon _____	291
Blokkeringsperiode _____	292
Opneming van spaarloon _____	292
Bestedingsdoeleinden _____	292

Belegging in effecten _____	294
Rente _____	294
Saldo-opgaven _____	294
Overboeking naar vrije rekening _____	294
Beëindiging dienstverband _____	294
Verpanding, bezwaring en vervreemding _____	295
Slotbepalingen _____	295
Reglement bedrijfsfitness 2007 _____	296
Begrippen _____	296
Aanmelding _____	296
Test _____	296
Toegangspas _____	296
Minimale deelnameduur _____	296
Afmelding _____	296
Kosten _____	297
Overige regels en verplichtingen _____	297
Tijd _____	297
Instemming _____	297
Inwerkingtreding _____	297
Voorziening suppletie FPU-aanspraken _____	298

BIJLAGEN	299
Bijlage I Salarisverhoging	299
Bijlage IIa	301
Bijlage IIb	302
Vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 januari 2011	302
Bijlage IIc	303
Gebruteerde vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 januari 2011	303
Bijlage IV Reiskostenvergoeding eigen vervoer woon-werkverkeer	304
Toelichting op de RAGR deel I	305
Toelichting op de RAGR deel II	527
Toelichting op de RAGR deel III	549

DEEL I REGELING ARBEIDSVOORWAARDEN GEMEENTE ROERMOND

NAAR TOELICHTING

1 Algemene bepalingen

Begripsomschrijvingen

Artikel 1:1

- 1 Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:
- a ambtenaar: hij 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;
 - b betrekking: het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten;
 - c pensioenwet: de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals die gold tot en met 31 december 1995;
 - d pensioen: een pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
 - e arbeidsduur: de vooraf vastgestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht;
 - f arbeidsduur per dag: de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde dag is vastgesteld;
 - g formele arbeidsduur per week: de arbeidsduur volgens de aanstelling;
 - h feitelijke arbeidsduur per week: de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde week is vastgesteld;
 - i seniorenarbeidsduur: de voor een ambtenaar, die in aanmerking komt voor het bepaalde in hoofdstuk 5 geldende arbeidsduur per week, die gelijk is aan de arbeidsduur volgens de aanstelling;
 - j arbeidsduur per jaar: de naar jaarbasis herleide formele arbeidsduur per week, gecorrigeerd voor feestdagen;
 - k volledige betrekking: een betrekking waarbij de arbeidsduur per jaar ten hoogste 1836 uur bedraagt en de formele arbeidsduur per week 36 uur bedraagt;
 - l overwerk: werkzaamheden door de ambtenaar in dienststopdracht verricht buiten de feitelijke arbeidsduur per week;
 - m werkdag: een dag waarop de ambtenaar arbeid moet verrichten;
 - n werktijd: de periode tussen vastgestelde tijdstippen gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht;
 - o uurloon: 1/156 gedeelte van het - zo nodig naar een volledige betrekking herberekende - salaris van de ambtenaar per maand;
 - p Zvw: de Zorgverzekeringswet
 - q CAR: Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten. De op dit onderdeel van de rechtspositie betrekking hebbende arbeidsvoorwaarden zijn herkenbaar aan de twee-cijferige artikelnummering;
 - r UWO: Uitwerkingsovereenkomst;
 - s functioneringstoelage: een toelage die aan de ambtenaar wordt toegekend op grond van buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver;

t	waarnemingstoelage:	een vergoeding die wordt toegekend aan de ambtenaar die ingevolge hem daartoe door of namens het college verstrekte opdracht volledig een andere betrekking waarneemt, indien voor die betrekking een hogere schaal geldt dan voor de eigen betrekking;
u	LOGA:	Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden;
v	WAO:	de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
w	arbeidsongeschiktheid:	arbeidsongeschikt in de zin van artikel 18, eerste lid, van de WAO;
x	WAO-uitkering:	een uitkering op grond van de WAO;
y	WIA:	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
z	IVA:	Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten;
aa	IVA-uitkering:	de uitkering bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid op grond van de WIA;
bb	WGA:	Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten;
cc	WGA-uitkering:	de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten op grond van de WIA;
dd	WAJONG:	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jong gehandicapten;
ee	WAZ:	Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen;
ff	Waz:	Wet arbeid en zorg;
gg	SUWI:	de wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen;
hh	uitvoeringsinstelling:	een uitvoeringsinstelling als bedoeld in artikel 39, derde lid, van de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997;
ii	pensioenreglement:	het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
jj	WPA:	de Wet privatisering ABP;
kk	FPU-regeling:	regeling flexibel pensioen en uittreden, bedoeld in artikel 2 van de Centrale Vut-overeenkomst overheids- en onderwijspersoneel;
ll	FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering:	het reglement zoals bedoeld in artikel 6, tweede lid, van de Centrale Vut-overeenkomst overheids- en onderwijspersoneel
mm	Deeltijdbetrekking:	een betrekking waarbij de arbeidsduur per jaar minder dan 1836 uur bedraagt en de formele arbeidsduur per week minder dan 36 uur bedraagt.
nn	ZW:	de Ziektewet
oo	ZW-uitkering:	ziekengeld of uitkering krachtens de ZW
pp	UWV:	het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, als bedoeld in hoofdstuk 5 van de wet SUWI.

2 Tot de openbare dienst van de gemeente behoren alle diensten en bedrijven door de gemeente beheerd.

[Toelichting](#)

Geen ambtenaar

Artikel 1:2

1 Voor de toepassing van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst wordt niet als ambtenaar beschouwd:

- het onderwijzend personeel bij een inrichting van openbaar onderwijs;
- het onderwijsondersteunend personeel bij een inrichting van openbaar onderwijs, indien zij belanghebbenden zijn in de zin van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel;
- de (buitengewoon) ambtenaar van de burgerlijke stand als zodanig;

- d de onbezoldigd gemeentebtenaar als genoemd in artikel 231, tweede lid, onderdeel b, c, d en e van de Gemeentewet;
 - e de directeur van de RDW Dienst Wegverkeer die tevens is benoemd tot onbezoldigd ambtenaar der gemeentelijke belastingen;
 - f de onbezoldigd gemeentebtenaar die toezichthouder is zonder opsporingsbevoegdheid;
 - g de onbezoldigd gemeentebtenaar die toezichthouder is met opsporingsbevoegdheid;
 - h hij die een indicatie heeft voor de sociale werkvoorziening en op grond daarvan op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de gemeente, met uitzondering van de geïndiceerde die werkzaam is bij de gemeente in het kader van begeleid werken als bedoeld in artikel 7 van de Wet sociale werkvoorziening.
- 2 Voor toepassing van onderdeel f of g van het eerste lid is, afhankelijk van de lokale bevoegdheidsverdeling tussen het georganiseerd overleg en de ondernemingsraad, overeenstemming vereist in het georganiseerd overleg of instemming vereist van de ondernemingsraad.
- 3 Op de ambtenaar die aangesteld is als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer is alleen hoofdstuk 19 van toepassing.

[Toelichting](#)

Artikel 1:2:1

- 1 Op de ambtenaar met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan zijn artikel 3:3, 3:3:1, 7:24a, 7:25, 7:25a, 7:25b en de hoofdstukken 17 en 18 niet van toepassing.
- 2 Op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming zijn de hoofdstukken 3, 7, 10d, 11a en 17 niet van toepassing
- 3 Op de ambtenaar die is aangesteld als vakantiekraacht zijn de hoofdstukken 3, 10d en 17 niet van toepassing.
- 4 Op 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 opnemng in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen, zijn de hoofdstukken 3, 10d en 11a niet van toepassing.

Leer-werkbaan

Artikel 1:2:2

- 1 Het college kan een werkzoekende een leer-werkbaan aanbieden.
- 2 Als werkzoekende bedoeld in dit artikel wordt aangemerkt hij die tussen de 16 en 25 jaar oud is en minimaal 3 maanden geregistreerd staat als werkzoekend bij het CWI.
- 3 De leer-werkbaan start met een periode van minimaal drie en ten hoogste zes maanden, waarin de werkzoekende door middel van een werkstage op een door het college aangewezen plaats werkervaring kan opdoen. De werkzoekende wordt in deze periode niet beschouwd als ambtenaar.
- 4 Het college draagt tijdens de werkstage zorg voor adequate begeleiding van de werkzoekende.
- 5 Indien de periode bedoeld in het derde lid succesvol verlopen is kan het college de werkzoekende aansluitend in tijdelijke dienst aanstellen voor een periode van ten hoogste anderhalf jaar.
- 6 De werkzoekende die in tijdelijke dienst is aangesteld wordt bezoldigd overeenkomstig schaal 1.
- 7 Gedurende de tijdelijke aanstelling zorgt het college voor adequate begeleiding van de werkzoekende en vindt zo nodig scholing plaats op kosten van de gemeente.
- 8 Op de werkzoekende met een tijdelijke aanstelling is de CAR-UWO van toepassing, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 10d, 11a en 17.

[Toelichting](#)

Instapplan

Artikel 1:2:3

- 1 Het college kan een werkzoekende via het aanbieden van een instapplan de mogelijkheid geven om werkervaring te verkrijgen.

- 2 Als werkzoekende bedoeld in dit artikel wordt aangemerkt hij die tussen de 16 en 25 jaar oud is en minimaal 3 maanden geregistreerd staat als werkzoekend bij het CWI.
- 3 In het kader van het instapplan biedt het college de werkzoekende een tijdelijke aanstelling aan voor ten hoogste een half jaar.

[Toelichting](#)

Toepassing

Artikel 1:3

- 1 De bepalingen van deze regeling vinden ten aanzien van ambtenaren, omtrent wier rechtstoestand bij of krachtens de wet regelen zijn gesteld, slechts toepassing, voor zover bij of krachtens de wet die rechtstoestand niet is geregeld.
- 2 Bij besluit van het college kan de toepasselijkheid van deze regeling of van delen daarvan op ambtenaren of groepen ambtenaren om bijzondere redenen worden uitgesloten. Het voornemen een besluit te nemen, bedoeld in de eerste volzin, wordt -met redenen omkleed- gemeld bij het secretariaat van het LOGA. Deze melding kan voor LOGA-partijen aanleiding zijn te besluiten tot een verdere handelwijze.

[Toelichting](#)

Artikel 1:3a

Voor de toepassing van deze regeling ten aanzien van de griffier en de op de griffie werkzame ambtenaren is de raad bevoegd.

[Toelichting](#)

Voorschriften en instructies

Artikel 1:4:1

Met inachtneming van het bepaalde in deze regeling kan het college, indien zulks naar het oordeel van het college nodig of wenselijk is:

- a bijzondere voorschriften vaststellen ter uitvoering van de bepalingen van deze regeling, alsmede ten behoeve van het functioneren van de dienst;
- b instructies vaststellen ten aanzien van betrekkingen en bij de vervulling daarvan te volgen werkwijzen.

[Toelichting](#)

Uitreiking van regeling arbeidsvoorwaarden gemeente Roermond

Artikel 1:4:2

- 1 Op verzoek ontvangt de ambtenaar kosteloos een exemplaar van deze regeling, van de wijzigingen daarvan en van alle andere regelingen welke ter uitvoering van artikel 125 van de Ambtenarenwet zijn of worden getroffen.
- 2 Op verzoek ontvangen eveneens kosteloos een exemplaar van de in het vorige lid bedoelde stukken:
 - a de centrales van overheidspersoneel welke zijn toegelaten tot het LOGA met het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten;
 - b de organisaties die blijkens hun statuten de belangen van gemeenteambtenaren behartigen en aangesloten zijn bij de onder a aangeduide centrales;
 - c de afdelingen van de organisaties, bedoeld onder b;
 - d ieder ander die daarvoor naar het oordeel van het college in aanmerking komt.

[Toelichting](#)

Artikel 1:4:3

- 1 Op verzoek ontvangt de ambtenaar kosteloos een exemplaar van de voor hem geldende schriftelijke regels, welke zijn vastgesteld ter uitwerking of uitvoering van de bepalingen van deze regeling of welke hij bij de vervulling van zijn betrekking heeft na te leven, tenzij de bedoelde regels op een voor hem gemakkelijk toegankelijke plaats ter inzage liggen.

- 2 Wanneer de ambtenaar niet schriftelijk vastgestelde regels als bedoeld in het eerste lid heeft na te leven, worden deze behoorlijk te zijner kennis gebracht.

[Toelichting](#)

Voordragen van belangen

Artikel 1:4:4

De ambtenaar heeft het recht zijn belangen rechtstreeks bij het hoofd van dienst en bij het tot aanstelling bevoegd bestuursorgaan voor te dragen.

[Toelichting](#)

Artikel 1:5

Bij de berekening van uren, onder meer bij het bepalen van de omvang van de betrekking, worden deze tot op hele getallen afgerond, waarbij de gangbare afbreekregel wordt gehanteerd.

[Toelichting](#)

Vrijstelling

Artikel 1:6

- 1 In een nadere regeling kan worden bepaald dat in bijzondere gevallen voor nader te bepalen hogere functies een tijdelijke aanstelling kan worden verleend in afwijking van artikel 2:4, alsmede dat voor bedoelde functies kan worden afgeweken van de salaristabel en/of van het bepaalde in de hoofdstukken 8 en 10d. In de commissie voor georganiseerd overleg moet overeenstemming zijn bereikt over de criteria voor de aanwijzing van deze functies en over de functies zelf. Ingeval geen commissie voor georganiseerd overleg is ingesteld, wordt de procedure ingevolge bijlage III van deze regeling gevoerd bij het opstellen van evengenoemde criteria en bij het bepalen van de functies, waarbij het overeenstemmingsvereiste van toepassing is.
- 2 De in het vorige lid bedoelde regeling kan overeenkomstig van toepassing worden verklaard op ambtenaren in tijdelijke dienst die projecten of functies van tijdelijke aard uitoefenen waarbij de te bereiken resultaten in een bepaalde tijdsperiode tevoren kunnen worden vastgesteld en de betrokken ambtenaar in verregaande mate zelfstandig verantwoordelijkheid draagt voor de inrichting van de werkzaamheden.

[Toelichting](#)

2 Aanstelling en arbeidsovereenkomst

Aanstelling; het bevoegd gezag

Artikel 2:1

Tenzij bij of krachtens wet of raadsbesluit anders is of wordt bepaald, geschiedt de aanstelling door het college.

[Toelichting](#)

Aanstelling; onderzoek naar bekwaamheid en geschiktheid

Artikel 2:2

- 1 Voor aanstelling kan slechts in aanmerking komen hij van wie - na een daartoe door of vanwege het tot aanstelling bevoegd bestuursorgaan gehouden onderzoek - kan worden aangenomen, dat hij in voldoende mate beschikt over de hoedanigheden tot het verrichten van de hem op te dragen werkzaamheden.
- 2 Het college treft maatregelen, waardoor de vertrouwelijkheid van de gegevens, ontvangen op grond van het in het eerste lid bedoelde onderzoek, te allen tijde wordt gegarandeerd.
- 3 Voor aanstelling kan als vereiste worden gesteld, dat betrokkene in het bezit is van een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet op de justitiële documentatie en op de verklaringen omtrent het gedrag.
- 4 De vreemdeling, zoals omschreven in de Vreemdelingenwet 2000 kan slechts voor een aanstelling in aanmerking komen indien hij beschikt over een tewerkstellingsvergunning tenzij hij van deze verplichting is uitgesloten krachtens artikel 3 van de Wet arbeid vreemdelingen.

[Toelichting](#)

Aanstelling; geneeskundig onderzoek

Artikel 2:3

- 1 Onverminderd artikel 2:2, kan het college bepalen dat voor bepaalde functies, waarbij aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld, aanstelling alleen mogelijk is na een geneeskundig onderzoek gericht op de te vervullen betrekking, waaruit blijkt dat tegen het vervullen van de betrekking uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan. Het geneeskundig onderzoek wordt ingesteld door de geneeskundige(n), daartoe aangewezen door het college.
- 2 De kosten van het geneeskundig onderzoek komen ten laste van de gemeente.

[Toelichting](#)

Duur van de aanstelling

Artikel 2:4

- 1 De aanstelling geschiedt vast of tijdelijk.
- 2 Vanaf de dag dat de tijdelijke aanstelling een periode van 36 maanden overschrijdt, geldt, met inachtneming van het derde en vierde lid, de laatste aanstelling met ingang van die dag als vaste aanstelling.
- 3 Het tweede lid is niet van toepassing wanneer een tijdelijke aanstelling wordt aangegaan voor een project met een eenmalig en uniek karakter.
- 4 In afwijking van het tweede lid geldt bij een tijdelijke aanstelling die is aangegaan voor vervulling van de betrekking bij wijze van proef een maximale termijn van 24 maanden, eventuele verlengingen daarin begrepen.
- 5 Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing wanneer tijdelijke aanstellingen elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, die tussenpozen inbegrepen, overschrijden.

- 6 Vanaf de dag dat meer dan drie tijdelijke aanstellingen elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt de laatste aanstelling als vaste aanstelling.

[Toelichting](#)

Bericht van aanstelling

Artikel 2:4:1

- 1 De ambtenaar ontvangt voor zijn indiensttreding kosteloos het bericht van aanstelling. Dit bericht vermeldt:
 - a de gegevens genoemd in artikel II, tweede lid, onderdeel a tot en met j, van de wet van 2 december 1993 (Stb. 1993, 635);
 - b de geboortedatum en geboorteplaats van de ambtenaar;
 - c de aanstellingsgrond, indien de ambtenaar is aangesteld:
 - i in een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd;
 - ii voor vervulling van een betrekking bij wijze van proef;
 - iii voor een project met een eenmalig en uniek karakter;
 - iv hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming;
 - v als vakantiekracht;
 - vi 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;
 - vii als werkzoekende in tijdelijke dienst.
- 2 Een wijziging bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, wordt de ambtenaar kosteloos meegedeeld.
- 3 De mededeling als bedoeld in het zesde lid van artikel 11 van de wet van 2 december 1993 geschiedt kosteloos.

[Toelichting](#)

Vacatures

Artikel 2:4:2

- 1 De vervulling van een vacature geschiedt bij voorkeur uit het personeel van de gemeente, tenzij naar het oordeel van het tot aanstelling bevoegde bestuursorgaan het dienstbelang zich daartegen verzet.
- 2 Het bepaalde in het vorige lid van dit artikel is van overeenkomstige toepassing op degenen die een uitkering krachtens hoofdstuk 10a en 10d genieten ten laste van de gemeente.

Arbeidsovereenkomst

Artikel 2:5

- 1 Door het college kan met een persoon slechts een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht worden aangegaan voor het bij oproep verrichten van werkzaamheden van een in aard en omvang wisselend karakter.
- 2 De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan, in tweevoud opgemaakt en door beide partijen ondertekend.
- 3 Artikel 125h van de Ambtenarenwet is van overeenkomstige toepassing op de persoon met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten.

[Toelichting](#)

Artikel 2:5:1

Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 2:5 zijn de artikelen 2:1 tot en met 2:4:2 van overeenkomstige toepassing.

[Toelichting](#)

Minimum-urengarantie bij oproepkrachten

Artikel 2:5:2

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.

[Toelichting](#)

Inhoud oproepovereenkomst

Artikel 2:5:3

De overeenkomst dient de volgende afspraken te bevatten:

- a de werkgever verbindt zich, indien zich werkzaamheden voordoen die een beroep op de arbeid van de oproepkracht rechtvaardigen, het verrichten van deze werkzaamheden aan de oproepkracht aan te bieden;
- b de oproepkracht verbindt zich in beginsel de werkzaamheden - na daartoe opgeroepen te zijn te verrichten;
- c een oproep door de werkgever dient ten minste 24 uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden aan de oproepkracht kenbaar gemaakt te worden. Daarbij dient de werkgever de omvang van de werkzaamheden zo nauwkeurig mogelijk aan te geven;
- d de werkgever verbindt zich in de overeenkomst de tijden te vermelden, waarbinnen de werkzaamheden kunnen worden verricht;
- e een oproep kan door de werkgever worden afgezegd en door de oproepkracht worden geweigerd, indien de afzegging respectievelijk de weigering uiterlijk twaalf uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden aan de wederpartij kenbaar wordt gemaakt. Indien afzegging plaatsvindt zonder de termijn van twaalf uur in acht te nemen, is de werkgever gehouden loon te betalen als ware de werkzaamheden feitelijk vervuld. Indien weigering plaatsvindt zonder de termijn van twaalf uur in acht te nemen, maakt de oproepkracht zich schuldig aan plichtsverzuim;
- f indien gedurende een omschreven periode de oproepkracht niet heeft gewerkt, terwijl de werkgever de oproepkracht ten minste een omschreven aantal malen daartoe heeft opgeroepen, en de oproepkracht alsdan niet verhinderd was werkzaam te zijn wegens ziekte, kan genoemde omstandigheid gelden als grond voor ontslag van de oproepkracht op grond van artikel 8:13.

[Toelichting](#)

Bezoldiging en betaling bij ziekte van de oproepkracht

Artikel 2:5:4

- 1 De gemeente verbindt zich de bezoldiging van de oproepkracht te baseren op de minimum afspraken zoals geformuleerd in artikel 2:5:2.
- 2 De bezoldiging die de oproepkracht geniet, daaronder begrepen de vakantietoelage, wordt uitgedrukt in een bezoldiging per uur.
- 3 Ingeval de oproepkracht aanspraak maakt op een uitkering ingevolge hoofdstuk 7, wordt als berekeningsbasis voor de uitkering uitgegaan van het inkomen dat gemiddeld is genoten gedurende het kalenderkwartaal, voorafgaand aan het tijdstip waarop de ziekte is ontstaan. Ingeval het arbeidspatroon in bedoeld kalenderkwartaal in belangrijke mate afwijkt van het arbeidspatroon in een voorafgaand kwartaal, wordt uitgegaan van het inkomen dat is genoten gedurende een kalenderkwartaal dat een getrouw beeld geeft van het gemiddelde arbeidspatroon van de oproepkracht.

[Toelichting](#)

Overgangsrecht

Artikel 2:6

- 1 Op aanstellingen of arbeidsovereenkomsten die op 1 juli 2001 voldoen aan de voorwaarden van artikel 2:4, wordt artikel 2:4 pas van toepassing indien een volgende aanstelling of arbeidsovereenkomst wordt aangegaan na een tussenpoos van niet meer dan drie maanden.
- 2 Op een tijdelijke aanstelling of arbeidsovereenkomst die voor 1 juli 2001 is verleend en die na 1 juli 2001 doorloopt, blijven tot het einde van deze aanstelling of arbeidsovereenkomst de bepalingen van toepassing, zoals deze luiden voor 1 juli 2001.
- 3 Arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan op grond van de bepalingen van artikel 2:5, eerste lid, onder a, b of c, en artikel 2:5:2, onder b, juncto artikel 2:5, eerste lid, onder e, zoals deze luiden voor 1 juli 2001, worden per 1 juli 2001 omgezet in een aanstelling. Van deze omzetting ontvangt betrokkene kosteloos bericht. Het aanstellingsbesluit voldoet aan de voorwaarden van artikel 2:4:1.
- 4 Arbeidsovereenkomsten voor het bij oproep verrichten van werkzaamheden van een in aard en omvang wisselend karakter, die zijn aangegaan voor 1 mei 1994, vallen onder de werking van hoofdstuk 2, zoals dat per 1 juli 2001 luidt, met uitzondering van artikel 2:5:2.

[Toelichting](#)

Aanpassing arbeidsduur

Artikel 2:7

- 1 Overeenkomstig de Wet aanpassing arbeidsduur heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht de formele arbeidsduur per week te verminderen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.
- 2 Overeenkomstig de Wet aanpassing arbeidsduur heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht op de formele arbeidsduur per week te uit te breiden tot het aantal uren van een volledige betrekking, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.
- 3 Het college kan afwijken van het gestelde in het tweede lid ten aanzien van personen, die werkzaam zijn in het kader van het Besluit in- en doorstroombanen, indien dit zou leiden tot een verlies van subsidie.

[Toelichting](#)

Artikel 2:7a

- 1 Op verzoek van het college kan de arbeidsduur van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van 36 uur per week, worden verruimd naar maximaal 40 uur per week.
- 2 Bij een verruiming van de arbeidsduur geldt dat:
 - de verruiming van de arbeidsduur plaatsvindt gedurende een vooraf te bepalen periode;
 - het salaris evenredig wordt verhoogd;
 - de vakantieduur evenredig wordt verhoogd;
 - de pensioenopbouw evenredig wordt verhoogd;
 - de minimum vakantietoelage als bedoeld in artikel 6:3, tweede lid, sub a, evenredig wordt verhoogd;
 - de minimale eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 3:6, eerste lid, evenredig wordt verhoogd;
 - instemming van de ambtenaar is vereist;
 - artikel 4a:2 in de bepaalde periode niet van toepassing is.
- 3 Wanneer het eerste lid van dit artikel wordt toegepast, meldt het college dit vooraf aan de OR.
- 4 Het college rapporteert jaarlijks in het sociaal jaarverslag over het gebruik van de uitbreidingsmogelijkheid van de arbeidsduur naar maximaal 40 uur. Deze rapportage wordt ter bespreking voorgelegd aan de OR.

[Toelichting](#)

3 Salaris en vergoedingsregeling

Bezoldiging

Artikel 3:1

- 1 Met inachtneming van artikel 1:2:1 wordt aan de ambtenaar binnen het kader van een lokaal vast te stellen bezoldigingsregeling een bezoldiging toegekend.
- 2 In deze bezoldigingsregeling worden de volgende begrippen gebruikt:
 - a schaal: de voor een betrekking of voor een aantal betrekkingen tezamen ter bepaling van het salaris geldende opklimmende reeks van bedragen, daaronder mede begrepen de bedragen welke gelden ter verhoging van het salaris als gevolg van dienststijduitloop;
 - b salaris: het bedrag van de schaal hetwelk aan de ambtenaar is toegekend of, indien voor de betrekking een vast bedrag geldt, dit bedrag, zonedig vermeerderd met de toelage als bedoeld in artikel 1, sub i, van de bezoldigingsverordening 2008.
 - c bezoldiging: het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen - niet zijnde onkostenvergoedingen - als omschreven in de in het eerste lid bedoelde regeling, alsmede het bedrag van de functioneringstoelage en de waarnemingstoelage.
- 3 Van de bezoldigingsregeling, bedoeld in het eerste lid, maken deel uit bijlage II en IIA van de CAR.
 - a Bijlage II omvat de indeling van de schalen, bedoeld in het tweede lid, onderdeel a, en is van toepassing op die ambtenaar die ook op 31 maart 1996 reeds een salaris genoot op grond van deze bijlage, tenzij op grond van het gestelde onder b, tweede gedachtenstreepje, bijlage IIA op hem van toepassing is.
 - b Bijlage IIA omvat de indeling en de opbouw van de schalen, bedoeld in het tweede lid, onderdeel a, en is van toepassing op:
 - de ambtenaar die op of na 1 april 1996 een betrekking aanvaardt in de zin van de CAR, zonder direct daaraan voorafgaand een betrekking in de zin van de CAR te hebben vervuld en
 - de ambtenaar die op of na 1 april 1996 een nieuwe betrekking in de zin van de CAR aanvaardt, direct voorafgegaan door een andere betrekking in de zin van de CAR, waarbij aan die nieuwe betrekking een beter salarisperspectief is verbonden. Hierbij wordt een betrekking mede als nieuw aangemerkt ingeval een bestaande aanstelling of arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd, als gevolg van een wijziging in de uit te voeren taken.
- 4 Met inachtneming van het bepaalde in het derde lid en het vijfde lid worden in de bezoldigingsregeling nadere regels gesteld inzake de wijze waarop de inschaling plaatsvindt ingevolge bijlage IIA van de ambtenaren ten aanzien van wie het salaris op 31 maart 1996 is vastgesteld op grond van bijlage II.
- 5 Van de nadere regels, bedoeld in het vorige lid, maken deel uit de afspraken:
 - dat de ambtenaar met een salaris ingevolge bijlage II, die voor 1 april 1997 reeds het maximum heeft bereikt van de schaal en die binnen die betrekking geen perspectief heeft op een hogere schaal eerst per 1 april 1997 een salaris gaat ontvangen op basis van het maximum van dezelfde schaal ingevolge bijlage IIA
 - en dat de ambtenaar met een salaris ingevolge bijlage II die op of na 1 april 1997 het maximum bereikt van de schaal en binnen zijn betrekking geen perspectief heeft op een hogere schaal op de datum van het bereiken van het maximum van de schaal een salaris gaat ontvangen op basis van het maximum van dezelfde schaal ingevolge bijlage IIA.
- 6 Het salaris wordt berekend, gebaseerd op de formele arbeidsduur per week, en uitgekeerd per maand.
- 7 Met instemming van de ambtenaar kan een ambtenaar van 55 jaar of ouder in het kader van seniorenbeleid aangesteld worden in een functie waaraan een lagere schaal is verbonden met een dienovereenkomstige aanpassing van het salaris.

- 8 Na de toepassing van artikel 7:16, tweede lid, kan de ambtenaar worden herplaatst in de eigen of een passende functie waaraan een lagere schaal is verbonden met dienovereenkomstige aanpassing van het salaris.

[Toelichting](#)

Artikel 3:1:1

- 1 De bezoldiging, bedoeld in artikel 3:1, eerste lid, wordt bepaald met inachtneming van de aard van de betrekking en de wijze waarop de ambtenaar deze vervult. Mede kunnen in aanmerking worden genomen bekwaamheid en geschiktheid van de ambtenaar, voor zover in het belang van de dienst gebleken ter zake van werkzaamheden niet tot zijn eigenlijke betrekking behorende. Voorts kunnen in aanmerking worden genomen leeftijd en dienstjaren van de ambtenaar alsook andere omstandigheden, voor zover deze naar het oordeel van het tot aanstelling bevoegde bestuursorgaan, gelet op het dienstbelang en gelet op verhoudingen binnen de dienst, van betekenis zijn.
- 2 Voor zover daarin niet reeds is voorzien door de in artikel 3:1 eerste lid, bedoelde regeling kan het college nadere regelen stellen met betrekking tot het in het eerste lid bepaalde.
- 3 Voor zover in de in artikel 3:1, eerste lid, bedoelde regeling niet anders is bepaald, geschiedt de uitbetaling van de bezoldiging per maand. Omtrent de wijze waarop de uitbetaling geschiedt kan het college nadere regels stellen.
- 4 Over de tijd gedurende welke de ambtenaar in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn betrekking te vervullen, wordt hem zijn bezoldiging niet uitgekeerd.

[Toelichting](#)

Waarnemingstoelage

Artikel 3:1:2

- 1 De ambtenaar die ingevolge hem daartoe door of namens het college verstrekte opdracht volledig een andere betrekking waarneemt, ontvangt, indien voor die betrekking een hogere schaal geldt dan voor zijn betrekking, over de tijd van deze waarneming een vergoeding overeenkomstig het bepaalde in het volgende lid.
- 2 De vergoeding, bedoeld in het vorige lid, bedraagt 8% van het eigen salaris gedurende de periode van de waarneming. De vergoeding tezamen met de bezoldiging bedraagt gedurende de waarneming niet meer dan de ambtenaar zou hebben ontvangen indien hij was ingeschaald in de bij de waargenomen betrekking behorende schaal, hoogste periodiek. Voor de ambtenaar wiens salaris hoger is dan het maximum van een bij besluit van het college voor de toepassing van deze bepaling aangewezen schaal, bestaat eerst aanspraak op deze vergoeding, indien de waarneming in een aaneengesloten tijdvak van zes weken ten minste twintig volle werkdagen heeft geduurd, in welk geval hem de vergoeding over de dagen waarop hij reeds waargenomen heeft alsnog wordt uitbetaald.
- 3 De ambtenaar die ingevolge hem daartoe door het college verstrekte opdracht volledig een andere betrekking waarneemt waarvoor andere werktijden zijn vastgesteld dan voor zijn betrekking gelden, ontvangt - zulks onverminderd het bepaalde in het eerste lid - in zoverre op de waar te nemen betrekking het bepaalde in artikel 3:3 van toepassing is een vergoeding overeenkomstig de in dat artikel bedoelde regels.
- Op de eerste twee dagen en op de eerste zaterdag en zondag van de waarneming ontvangt hij evenwel voor de uren welke liggen buiten de voor zijn betrekking geldende werktijd ten minste een bedrag gelijk aan de vergoeding als bedoeld in artikel 3:2:1. Wordt achtereenvolgens en zonder onderbreking meer dan een betrekking als hier bedoeld waargenomen, dan geldt dit als een geval van waarneming.
- 4 Geen vergoeding ingevolge het eerste en derde lid wordt genoten door de ambtenaar voor wie krachtens zijn aanstelling een bijzondere regeling geldt.
- 5 Het college is bevoegd om in andere gevallen van waarneming een naar hun oordeel, gelet op de aard en de omvang van de ingevolge de waarneming verrichte werkzaamheden, alsmede op de duur en de wijze van de waarneming, billijke vergoeding toe te kennen.

[Toelichting](#)

Overwerkvergoeding

Artikel 3:2

De ambtenaar heeft recht op een vergoeding voor overwerk. In een nader vast te stellen regeling wordt onder meer bepaald in welke gevallen een uitzondering geldt wat betreft de mogelijkheid aanspraak te maken op een vergoeding, bedoeld in de eerste volzin.

[Toelichting](#)

Artikel 3:2:1

- 1 De vergoeding, bedoeld in artikel 3:2, bestaat uit verlof gelijk aan het aantal volle uren van het overwerk, alsmede uit het bedrag dat voor die uren wordt berekend overeenkomstig het in het vijfde lid bepaalde.
- 2 Het verlof, bedoeld in het vorige lid, wordt verleend op een zo vroeg mogelijk tijdstip. Op verzoek van de ambtenaar en voor zover de belangen van de dienst en de belangen van de andere ambtenaren dit toelaten wordt het verlof verleend – zo nodig in afwijking van het bepaalde in de eerste volzin – op een tijdstip dat de ambtenaar wenst.
- 3 Voor 1 november kunnen verlofuren die het gevolg zijn van de vergoeding voor overwerk dat zal worden verricht in het daarop volgende kalenderjaar, worden omgezet in vakantie als bedoeld in artikel 6:2, eerste lid. Het aantal verlofuren uit de vorige volzin en het aantal vakantie-uren, bedoeld in artikel 6:2, tweede lid, tezamen mag maximaal 50,4 uren bedragen. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
- 4 Kan geen verlof worden verleend in overeenstemming met het in het tweede lid bepaalde, dan bestaat de in artikel 3:2 bedoelde vergoeding uitsluitend uit een bedrag. Dit bedrag wordt berekend overeenkomstig het bepaalde in het vijfde lid, met dien verstande, dat de in dat lid genoemde percentages worden vermeerderd met 100.
- 5 a Het bedrag van de in het eerste lid bedoelde vergoeding wordt voor elk van de in aanmerking komende uren berekend naar een percentage van het uurloon van de ambtenaar. In geval de ambtenaar een vaste inconveniëntvergoeding als bedoeld in de 'Vergoedingsregeling inconveniënten'(deel II) ontvangt, wordt voor de berekening van het uurloon het salaris verhoogd met de inconveniëntvergoeding.
Dit percentage bedraagt:
 - 100 voor overwerk op een zondag tussen 0 en 24 uur;
 - 75 voor overwerk op een zaterdag tussen 0 en 24 uur;
 - 75 voor overwerk op een maandag tussen 0 en 6 uur;
 - 50 voor overwerk op een dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 0 en 6 uur;
 - 50 voor overwerk op een maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 20 en 24 uur;
 - 25 voor overwerk op maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 6 en 20 uur.
- b Voor overwerk op een feestdag, als bedoeld in artikel 4:2:1, derde lid, en op de dag volgende op die feestdag tussen 0 en 6 uur, geldt het percentage ingevolge het voorgaande, onderscheidenlijk voor een zondag en voor een maandag tussen 0 en 6 uur, bepaald.
- c Is voor de ambtenaar volgens rooster in plaats van een zondag, een feestdag, als bedoeld in artikel 4:2:1, derde lid, of een zaterdag, een andere vrije dag aangewezen dan wordt overwerk op die dag beschouwd als overwerk op overeenkomstige uren verricht op onderscheidenlijk een zondag, een feestdag, bedoeld in artikel 4:2:1, derde lid, of een zaterdag.
Het college is echter bevoegd om, indien zulks naar het oordeel van het college wenselijk is, een regeling vast te stellen waarbij in afwijking van het hier bepaalde voor overwerk op vorenbedoelde vrije dag, ongeacht of deze is aangewezen in de plaats van een zondag of een feestdag, bedoeld in artikel 4:2:1, derde lid, of een zaterdag, een gelijke vergoeding wordt vastgesteld van 80%.

- 6 Het college bepaalt welke ambtenaren – gelet op de aard en het niveau van hun betrekking – geen aanspraak hebben op vergoeding voor overwerk.
Het college is bevoegd aan de ambtenaar die op grond van het bovenstaande geen aanspraak heeft op vergoeding voor overwerk in bijzondere gevallen een door het college te bepalen vergoeding toe te kennen, indien en naarmate dit naar het oordeel van het college, gelet op de aard of omvang van het overwerk en de onvermijdelijkheid daarvan, redelijk is te achten.
- 7 Het college is bevoegd om voor werkzaamheden welke door ambtenaren met een verschillende bezoldiging en eventueel een verschillende betrekking tezamen en gelijktijdig als overwerk moeten worden verricht, een naar het oordeel van het college billijke voor deze ambtenaren gelijke vergoeding vast te stellen.
- 8 Dit artikel is niet van toepassing op overwerk dat voortvloeit uit een van de in artikel 15:1:11 bedoelde verplichtingen. Het college regelt afzonderlijk de vergoeding voor zodanig overwerk.

[Toelichting](#)

Toelage onregelmatige dienst

Artikel 3:3

- 1 De ambtenaar heeft recht op een vergoeding over de werktijd vastgesteld op:
- a maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 en 24.00 uur;
 - b zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur;
 - c zondag tussen 0.00 en 24.00 uur.
- 2 In afwijking van het bepaalde in het eerste lid heeft de ambtenaar geen recht op vergoeding, indien in een week slechts op één aaneengesloten periode van ten hoogste 3 uur, op de in dat lid onder a of b genoemde tijdstippen, werktijd is vastgesteld.
- 3 In afwijking van het bepaalde in het tweede lid behoudt de ambtenaar zijn recht op vergoeding over de op zaterdag vastgestelde werktijd, indien voor hem reeds vóór 1 januari 1997 in de regel werktijd op zaterdag werd vastgesteld.
- 4 In een nader vast te stellen regeling wordt onder meer bepaald in welke gevallen, anders dan in de voorgaande leden, een uitzondering geldt voor de mogelijkheid om aanspraak te maken op een vergoeding als bedoeld in het eerste lid.

[Toelichting](#)

Artikel 3:3:1

Het college stelt voor de ambtenaar aan wie de verplichting, bedoeld in artikel 15:1:10, tweede lid, onder c, is opgelegd, regelen ter vergoeding daarvan. Geen vergoeding wordt toegekend, indien uitdrukkelijk is bepaald, dat bij de vaststelling van de bezoldiging met vorenbedoelde verplichting is rekening gehouden.

[Toelichting](#)

Verschuivingstoelage

Artikel 3:4

Het college kan bepalen dat bij verschuiving van de feitelijke arbeidsduur per week of bij verschuiving van de vastgestelde werktijden, anders dan op verzoek van de ambtenaar, aanspraak op een vergoeding ontstaat. In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald wanneer recht ontstaat op een verschuivingsvergoeding.

[Toelichting](#)

Artikel 3:4:1
vervallen.

Ambtsjubileumgratificatie

Artikel 3:5

De ambtenaar heeft recht op een ambtsjubileumgratificatie. In een nader vast te stellen regeling wordt onder meer bepaald:

- a in welke gevallen een uitzondering geldt wat betreft de mogelijkheid aanspraak te maken op een gratificatie, bedoeld in de aanhef;
- b op welke wijze het bedrag aan gratificatie wordt berekend.

Artikel 3:5:1

- 1 Aan de ambtenaar die gedurende 25 jaar een betrekking bij de overheid heeft vervuld, wordt een gratificatie toegekend overeenkomende met de helft van de bezoldiging en van de vakantietoelage waarop de ambtenaar in de maand van zijn jubileum aanspraak heeft.
De ambtenaar die gedurende veertig respectievelijk vijftig jaar een betrekking bij de overheid heeft vervuld, ontvangt een gratificatie gelijk aan een bedrag, overeenkomende met de gehele bezoldiging, vermeerderd met de vakantietoelage over de maand waarin hij deze jubilea gedenkt.
Aan de ambtenaar, die wordt ontslagen:
 - op grond van artikel 8:3;
 - op grond van artikel 8:4 bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
 - op grond van artikel 8:10 of 8:11 indien en voor zover het een volledig ontslag betreft;en die indien het ontslag niet had plaatsgevonden het voor een gratificatie vereiste aantal dienstjaren binnen vijf jaren na de ontslagdatum had kunnen vervullen, wordt een proportionele gratificatie toegekend.
Deze proportionele gratificatie wordt berekend door het bedrag waarop recht zou hebben bestaan indien het vereiste aantal dienstjaren zou zijn vervuld, te vermenigvuldigen met een breuk. Daarvan wordt de teller gevormd door het feitelijk geheel of gedeeltelijk vervulde aantal dienstjaren, waarbij naar boven wordt afgerond op hele maanden; de noemer is het aantal dienstjaren dat vervuld had moeten zijn om voor de gratificatie in aanmerking te komen.
De op grond van het vorenstaande berekende bedragen worden naar boven afgerond op een veelvoud van vijf euro.
- 2 Bij gedeeltelijk ontslag wordt de proportionele ambtsjubileumgratificatie berekend naar rato van het aantal uren waarvoor ontslag wordt verleend.
- 3 Voor de ambtenaar die op 31 december 2003 in dienst is en wiens dienstverband sedertdien onafgebroken heeft voortgeduurd, geldt het volgende overgangsrecht:
 - a indien gedurende de jaren 2004 tot en met 2011 sprake zou zijn geweest van een 25, 40 of 50-jarig gemeentelijk dienstverband in dienst van de gemeente Roermond, dan bestaat, behoudens een eventuele aanspraak als bedoeld in de vorige leden, eveneens aanspraak op de navolgende gratificatie:
 - bij een 25-jarig gemeentebijjubileum een gratificatie overeenkomende met de helft van de bezoldiging en de vakantietoelage waarop de ambtenaar in de maand van zijn jubileum aanspraak heeft;
 - bij een 40 en 50-jarig gemeentebijjubileum een gratificatie overeenkomende met de gehele bezoldiging en de vakantietoelage waarop de ambtenaar in de maand van zijn jubileum aanspraak heeft.
 - b indien gedurende het jaar 2012 sprake zou zijn geweest van een 25, 40 of 50-jarig gemeentebijjubileum, bedraagt de hiervoor onder a genoemde gratificatie 75% van het berekende bedrag;
 - c indien gedurende het jaar 2013 sprake zou zijn geweest van een 25, 40 of 50-jarig gemeentebijjubileum, bedraagt de hiervoor onder a genoemde gratificatie 50% van het berekende bedrag;
 - d in geval de ambtenaar van 60 jaar en ouder eervol ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:5 bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, bestaat, indien vóór het bereiken van de vijftenzestigjarige leeftijd een gratificatie bij 40 of 50-jarig gemeentebijjubileum zou zijn verstrekt, eveneens aanspraak op de onder a tot en met c genoemde gratificatie.
 - e in geval de ambtenaar ontslag wordt verleend op grond van de artikelen 8:10 of 8:11, indien en voor zover het een volledig ontslag betreft, bestaat, indien hem bij het voortdueren van het dienstverband vóór het bereiken van de vijftenzestigjarige leeftijd een gratificatie bij 40 of 50-jarig

gemeentebijeenkomst zou zijn verstrekt, eveneens aanspraak op de onder a tot en met c genoemde gratificatie.

De op grond van dit lid berekende bedragen worden naar boven afgerond op een veelvoud van vijf euro.

[Toelichting](#)

Artikel 3:6

- 1 De ambtenaar heeft recht op een eindejaarsuitkering ten bedrage van 6% van het voor hem in een kalenderjaar geldende salaris op jaarbasis. De uitkering bedraagt bij een volledige betrekking minimaal € 1.750,--. Bij een deeltijd betrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld.
- 2 De eindejaarsuitkering wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald.
- 3 Bij indiensttreding na 1 januari van een kalenderjaar bouwt de ambtenaar naar evenredigheid aanspraken op een eindejaarsuitkering op. Bij ontslag van de ambtenaar vindt betaling van de eindejaarsuitkering plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de ambtenaar in dienstverband werkzaam is geweest.

[Toelichting](#)

4 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 4:1

- 1 Het college kan in overleg de feitelijke arbeidsduur per week vaststellen op een andere omvang dan de formele arbeidsduur per week. De voor de ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar mag hierdoor niet worden overschreden.
- 2 De arbeidsduur bedraagt ten hoogste 11 uur per dag en 50 uur per week.
- 3 Bij de brandweer en de wat van toepassing zijnde dienstroosters betreft daarmee vergelijkbare onderdelen, kunnen van het eerste en het tweede lid afwijkende afspraken worden overeengekomen, met dien verstande dat het bepaalde in de laatste volzin van het eerste lid van toepassing blijft.

[Toelichting](#)

Artikel 4:2

- 1 In een nader door het college vast te stellen regeling worden algemene regels omtrent de werktijden vastgesteld.
Voor zover ingevolge deze regeling wisselende werktijden gelden, wordt daarvoor een rooster opgesteld.
- 2 Bij de regeling van de werktijd wordt in acht genomen:
 - a dat geen arbeid wordt verricht op zaterdagen en zondagen, tenzij afwijking van deze regel in het belang van de dienst noodzakelijk is;
 - b dat de werktijden ten minste één maand voor aanvang aan de ambtenaar bekend worden gemaakt;
 - c dat de werktijd behoorlijk door pauze wordt onderbroken.
 - d dat de werktijd van een ambtenaar niet uitsluitend wordt vastgesteld om het bepaalde in artikel 3:3, derde lid te ontwijken.
- 3 Bij de brandweer, en de wat de van toepassing zijnde dienstroosters betreft daarmee vergelijkbare onderdelen, kan een van het tweede lid afwijkende regeling worden getroffen.

[Toelichting](#)

Artikel 4:2:1

- 1 Bij de regeling van de werktijd en haar toepassing wordt zoveel mogelijk gezorgd, dat de ambtenaar op zondag en de voor hem geldende kerkelijke feestdagen zijn kerk kan bezoeken en dat hij in zijn zondagsrust zo weinig mogelijk wordt beperkt.
- 2 Een afwijking van de regeling van de werktijd, bedoeld in artikel 4:2, tweede lid, onder a, is voor wat betreft de zondag slechts mogelijk voor ten hoogste 26 zondagen per jaar.
- 3
 - a Hetgeen in dit artikel ten aanzien van het verrichten van arbeid op zondag is bepaald, geldt mede voor het verrichten van arbeid op de nieuwjaarsdag, de Goede Vrijdag, de tweede Paasdag, de Hemelvaartsdag, de tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen en de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd.
 - b Geen arbeid wordt verricht op de maandag en de dinsdag van de carnaval.
- 4 Voor zover het dienstbelang niet anders vereist, geldt hetgeen in dit artikel ten aanzien van het verrichten van arbeid op zondag is bepaald, ook voor kerkelijke of nationale, landelijke, regionale of plaatselijk erkende feest- of gedenkdagen die door het college zijn aangewezen als dagen, waarop de openbare dienst van de gemeente is gesloten.
- 5 Het bepaalde in dit artikel vindt voor hem die tot een kerkgenootschap behoort dat de wekelijkse rustdag op de sabbat of de zevende dag viert, overeenkomstige toepassing indien hij een daartoe strekkend verzoek heeft ingediend.

[Toelichting](#)

Artikel 4:2:2

Indien door de ambtenaar, bedoeld in artikel 3:3, arbeid op zaterdag of zondag wordt verricht, wordt hem voor elke zaterdag of zondag waarop hij arbeid heeft verricht een werkdag ter vrije beschikking toegekend.

Opgebouwde verloftegoed uit voormalige verlofspaarmogelijkheid

Artikel 4:3

- 1 Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
 - a opgebouwde verloftegoed: het voor 1 april 2006 opgebouwde verlof in het kader van de voormalige verlofspaarmogelijkheid;
 - b kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed: het omzetten van het opgebouwde verloftegoed in een geldbedrag. Per verlofuur wordt een bedrag uitgekeerd ten hoogte van het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de ambtenaar.
- 2 Het opgebouwde verloftegoed wordt op verzoek van de ambtenaar door het college verleend, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten. De ambtenaar geniet het verlof zoveel als mogelijk in een aaneengesloten periode.
- 3 De ambtenaar kan verzoeken om kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed. Het college beslist of aan dit verzoek kan worden voldaan. Het verloftegoed kan enkel worden gekapitaliseerd wanneer de ambtenaar deelneemt aan de levensloopregeling en wanneer het gekapitaliseerde verloftegoed wordt gestort op zijn levenslooprekening. Bij de kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed gelden de randvoorwaarden zoals opgenomen in de wettelijke bepalingen omtrent de levensloopregeling. Wanneer in een bepaald jaar het opgebouwde verloftegoed niet volledig kan worden gekapitaliseerd kan de ambtenaar in een volgend jaar opnieuw een verzoek indienen tot kapitalisatie van het resterende opgebouwde verloftegoed. Het college beslist dan of aan dit verzoek kan worden voldaan.
- 4 In geval van ontslag op grond van artikel 8:1 wordt het resterende opgebouwde verloftegoed zoveel mogelijk opgenomen gedurende de opzegtermijn. In overeenstemming met de ambtenaar kan hiervoor de maximale opzegtermijn zonodig worden verlengd. Indien het voor de ambtenaar, in verband met het aanvaarden van een andere betrekking, niet mogelijk is om de opzegtermijn te verlengen, wordt het niet opgenomen resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.
- 5 In geval van ontslag op grond van artikel 8:3, 8:6, 8:7, 8:8, 8:10 of 8:11 wordt de ambtenaar in de gelegenheid gesteld om voorafgaand aan het ontslag het resterende opgebouwde verloftegoed op te nemen. Indien dit niet mogelijk is, wordt het niet opgenomen opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.
- 6 In geval van ontslag op grond van artikel 8:5a of 8:13 is de ambtenaar verplicht het resterende opgebouwde verloftegoed op te nemen met ingang van de dag dat het voornemen tot ontslag aan de ambtenaar is meegedeeld. Het ontslag gaat in op de eerste dag na afloop van de opname van het opgebouwde verloftegoed.
- 7 In geval van ontslag op grond van artikel 8:4 en 8:5 of 8:9 wordt het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald op grond van het tiende lid.
- 8 In het geval van overlijden van de ambtenaar wordt aan de nabestaanden, met inachtneming van het bepaalde van artikel 8:16:2, het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.
- 9 In geval het ontslag als bedoeld in de voorgaande leden een gedeeltelijk ontslag betreft, worden tussen de ambtenaar en het college nadere afspraken gemaakt over de opname van het resterende opgebouwde verloftegoed.
- 10 Indien het opgebouwde verloftegoed wordt uitbetaald, wordt dit uitbetaald naar het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de ambtenaar.

[Toelichting](#)

4a Uitwisselen van arbeidsvoorwaarden

Vakantie-uren uitwisselen tegen geld

Artikel 4a: 1

- 1 De ambtenaar kan bij het college voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) een verzoek indienen om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie - als bedoeld in artikel 6:2, eerste lid - te verminderen in ruil voor een vergoeding als bedoeld in het vijfde lid.
- 2 Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal vakantie-uren - na vermindering op grond van het eerste lid - minimaal 144 uren.
- 3 Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal te verminderen vakantie-uren op grond van het eerste lid maximaal 72 uren. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week en voor de ambtenaar die gebruikmaakt van de seniorenregeling bedoeld in artikel 5:1 of 5:3, geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
- 4 Het college wijst een verzoek als bedoeld in het eerste lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
- 5 Tenzij op lokaal niveau anders is overeengekomen ontvangt de ambtenaar voor elk op grond van het eerste lid verminderd vakantie-uur een vergoeding overeenkomend met de hoogte van het salaris per uur dat hij geniet bij de aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft.

[Toelichting](#)

Geld uitwisselen tegen vakantie-uren

Artikel 4a:2

- 1 De ambtenaar kan bij het college voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) een verzoek indienen om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie -als bedoeld in artikel 6:2, eerste lid- te vermeerderen tegen inlevering van een vergoeding als bedoeld in het vierde lid.
- 2 Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal op grond van het eerste lid te vermeerderen vakantie-uren maximaal 72 uren. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week en voor de ambtenaar die gebruikmaakt van de seniorenregeling bedoeld in artikel 5:1 of 5:3, geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
- 3 Het college wijst een verzoek als bedoeld in het eerste lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
- 4 Tenzij op lokaal niveau anders is overeengekomen, wordt op het salaris van de ambtenaar voor elk op grond van het eerste lid meer verkregen vakantie-uur een vergoeding ingehouden overeenkomend met de hoogte van het salaris per uur dat hij geniet bij aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft.

[Toelichting](#)

Inhouding op bezoldiging, eindejaarsuitkering, vakantietoelage of urenvergoeding

Artikel 4a:3

- 1 Het college kan op verzoek van de ambtenaar zijn bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1, zijn eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 3:6, zijn vakantietoelage als bedoeld in artikel 6:3 of zijn vergoeding als bedoeld in artikel 4A: 1, vijfde lid, verlagen voor door het college vastgestelde bestedingsmogelijkheden.
- 2 Bij regeling van het college kunnen voor de uitvoering van het bepaalde in het eerste lid nadere voorschriften worden gesteld.

[Toelichting](#)

5 Seniorenmaatregelen

Artikel 5:1

- 1 De seniorenarbeidsduur van de ambtenaar van 56 jaar en ouder, die
 - a een ononderbroken diensttijd heeft van ten minste tien jaren die direct voorafgaat aan de ingangsdatum van de vermindering van de werktijd, waarbij een onderbreking van twee maanden of minder niet als een onderbreking wordt aangemerkt; en
 - b geen betrekking vervult waarvan voor de vervulling een leeftijdsgrens is bepaald; wordt, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet, op zijn verzoek met een vijfde deel teruggebracht met behoud van de formele arbeidsduur onder doorbetaling van 90% van de bezoldiging. Er dient minimaal een arbeidsduur van 7,2 uur per week te resteren.
- 2 Onder diensttijd als bedoeld in het vorige lid wordt verstaan de diensttijd als omschreven in artikel 2, tweede lid, onder de punten a tot en met c, van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering.
- 3 Bij de vaststelling van de feitelijke arbeidsduur per week wordt uitgegaan van de met een vijfde teruggebrachte seniorenarbeidsduur.

[Toelichting](#)

Pré-Vut

Artikel 5:2

- 1 De werknemer in de zin van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering heeft recht op een uitkering krachtens het bepaalde in artikel 18, eerste lid, onderdeel a van dat reglement, met ingang van de dag waarop hij de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt. De uitkering wordt betaald met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de dag waarop het recht op de uitkering ontstaat. De pré-VUT-uitkering wordt beëindigd met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin de werknemer de leeftijd van 61 jaar heeft bereikt. Voor de duur van de periode van de pré-VUT blijven de bepalingen van het reglement vrijwillig vervroegde uittreding van kracht zoals die regeling laatstelijk luidde voor 1 april 1997.
- 2 De uitkering, bedoeld in het eerste lid, bedraagt 75 % van het inkomen zoals omschreven in artikel 1, onderdeel v, van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering, met dien verstande dat het uitkeringspercentage voor de ambtenaar, die wordt bezoldigd volgens de salarisschalen 1 en 2, 80% van evengenoemde bezoldiging bedraagt.
- 3 Het bepaalde in het eerste en tweede lid is niet van toepassing op de ambtenaar wiens verzoek, bedoeld in artikel 5:1, eerste lid, is ingewilligd.

[Toelichting](#)

Artikel 5:3

- 1 Met inachtneming van het gestelde in het tweede lid, wordt de seniorenarbeidsduur van de ambtenaar van 60 jaar en ouder, die
 - a een aanstelling heeft van tenminste 14,4 uur per week, en;
 - b een ononderbroken diensttijd heeft van tenminste tien jaren die direct voorafgaat aan de ingangsdatum van de vermindering van de seniorenarbeidsduur, waarbij een onderbreking van twee maanden of minder niet als een onderbreking wordt aangemerkt;op verzoek van de ambtenaar dan wel op verzoek van het college, met de helft teruggebracht met het behoud van de formele arbeidsduur en onder doorbetaling van 95% van de bezoldiging. De bezoldiging wordt voor 95% doorbetaald tot de eerste dag van de maand volgend op die waarin de ambtenaar de leeftijd van 61 jaar heeft bereikt; van de ambtenaar die bij het bereiken van de leeftijd van 61 jaar geen gebruik maakt van de FPU-regeling om uit te treden, wordt, met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin de ambtenaar de leeftijd van 61 jaar heeft bereikt, de bezoldiging voor 50% doorbetaald; van de ambtenaar die op of na het bereiken van de leeftijd van 61 jaar gebruik maakt van de FPU-regeling om gedeeltelijk uit te treden tot een maximum van 50% van de oorspronkelijke formele

arbeidsduur, blijft de omvang van de verminderde seniorenarbeidsduur gehandhaafd op 50%. De bezoldiging wordt voor 50% van de bezoldiging zoals die voor hem gold voordat hij gebruik ging maken van de FPU, doorbetaald;

van de ambtenaar die op of na het bereiken van de leeftijd van 61 jaar gebruik maakt van de FPU-regeling om gedeeltelijk uit te treden voor meer dan 50% van de oorspronkelijke formele arbeidsduur, worden de formele arbeidsduur, de seniorenarbeidsduur en de bezoldiging zoals die voor hem golden voordat hij gebruik ging maken van de FPU, met eenzelfde percentage aangepast.

Het verzoek van de ambtenaar kan slechts worden geweigerd indien naar het oordeel van het college sprake is van een organisatorisch belang. De ambtenaar heeft te allen tijde het recht op grond van hem moverende redenen het verzoek van het college te weigeren.

- 2 a Ten aanzien van de ambtenaar waarvan de seniorenarbeidsduur reeds met een vijfde is teruggebracht ingevolge het bepaalde in artikel 5:1, eerste lid, is het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat voor "95%" gelezen dient te worden: 82,5%. De seniorenarbeidsduur van de ambtenaar die reeds met een vijfde deel is teruggebracht op grond van het bepaalde in artikel 5:1, eerste lid, wordt tot de helft teruggebracht, uitgaande van de omvang van de aanstelling, zoals die gold op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van de vermindering van de seniorenarbeidsduur ingevolge artikel 5:1.
- b Ten aanzien van de ambtenaar, waarvan de seniorenarbeidsduur voor 1 april 1996 is teruggebracht ingevolge het bepaalde in artikel 5:1, eerste lid, geldt dat deze ambtenaar tot 1 mei 1996 kan verzoeken om in aanmerking te komen voor de 60 jarigenregeling. Indien het verzoek tot vermindering van de seniorenarbeidsduur is ingewilligd, wordt de doorbetaling van de bezoldiging met ingang van 1 mei 1996 teruggebracht tot 90%. Het bepaalde in het eerste lid is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat voor "95%" gelezen dient te worden: 82,5%.
- 3 Onder diensttijd als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan de diensttijd als omschreven in artikel 5:1, tweede lid.
- 4 Bij de vaststelling van de feitelijke arbeidsduur per week wordt uitgegaan van de met de helft teruggebrachte seniorenarbeidsduur per week.
- 5 Wanneer de betrokkene inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid, waaronder mede wordt verstaan een uitkering krachtens de WAJONG of de WAZ, of bedrijf, ter hand genomen op of na de dag waarop de seniorenarbeidsduur met de helft is teruggebracht dan wel schriftelijk is medegedeeld dat het verzoek tot het terugbrengen van de seniorenarbeidsduur, bedoeld in het eerste of tweede lid, is ingewilligd, worden die inkomsten in mindering gebracht op de door te betalen bezoldiging over de maand waarop deze inkomsten betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben met dien verstande dat het percentage van de door te betalen bezoldiging na vermindering nooit minder bedraagt dan 50. Onder inkomsten bedoeld in de vorige volzin, wordt niet begrepen een uitkering op grond van de FPU-regeling.
- 6 Het vijfde lid is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende vakantie, verlof of non-activiteit onmiddellijk voorafgaande aan de vermindering van de seniorenarbeidsduur.
- 7 Wanneer de betrokkene op of na de dag, bedoeld in het vijfde lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf, ter hand genomen voor evenbedoelde dag, is ten aanzien van die inkomsten het bepaalde in het vijfde lid van overeenkomstige toepassing. De hier bedoelde vermindering vindt echter niet plaats, indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen of indien de betrokkene aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met het ontslag.
- 8 De betrokkene doet van het ter hand nemen van arbeid of bedrijf op of na de dag waarop de seniorenarbeidsduur is verminderd of schriftelijk is medegedeeld dat het verzoek tot terugbrengen van de seniorenarbeidsduur, bedoeld in het eerste of tweede lid, is ingewilligd, terstond mededeling aan het college of aan een door het college aan te wijzen ambtenaar. Daarbij doet hij, voor zover mogelijk, opgave van de inkomsten die hij uit die arbeid of dat bedrijf zal verkrijgen. Tijdelijke of blijvende

wijzigingen in alle evengenoemde bedragen geeft hij tijdig op voor het verschijnen van de eerstvolgende bezoldigingstermijn.

- 9 Indien de in het vijfde tot en met zevende lid bedoelde bedragen niet vooraf door de betrokkene zijn op te geven, doet hij voor het verschijnen van elke bezoldigingstermijn opgave van hetgeen hij sedert het ter hand nemen van de arbeid of het bedrijf dan wel sedert de vorige opgave heeft verkregen. Brengt de aard van de arbeid of bedrijf, ter beoordeling van het college, mede dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, welke echter niet langer dan een jaar mag zijn, dan geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt het bedrag van de vermindering voorlopig vastgesteld onder voorbehoud van verrekening aan het einde van evenbedoelde termijn.
- 10 Bij de vaststelling van het bedrag van de vermindering kan van een opgave als bedoeld in het achtste lid worden afgeweken.
- 11 Het in het zevende en achtste lid bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in het vijfde en zesde lid.
- 12 Door het aanvaarden van de vermindering van de seniorenarbeidsduur wordt de betrokkene geacht er in toe te stemmen, dat zij die naar het oordeel van het college daarvoor in aanmerking komen alle voor de uitvoering van dit artikel noodzakelijke inlichtingen geven.
- 13 Indien de betrokkene één of meerdere verplichtingen als bedoeld in het zevende en achtste lid niet nakomt, kan het college de doorbetaling van de bezoldiging tijdelijk of definitief op een lager percentage stellen, met dien verstande dat het aldus vastgestelde percentage nooit minder dan 50 kan bedragen.
- 14 Het verzoek voor het terugbrengen van de seniorenarbeidsduur moet minimaal drie maanden voor aanvang van de vermindering worden ingediend.

[Toelichting](#)

Artikel 5:4

Indien de ambtenaar gebruik maakt van de mogelijkheid de seniorenarbeidsduur te verminderen ingevolge het bepaalde in artikel 5:1, eerste lid, of 5:3, eerste of tweede lid, heeft de ambtenaar vanaf de dag dat de leeftijd is bereikt, zoals vermeld in de voorgaande artikelen, aanspraak op vermindering van de seniorenarbeidsduur. Op de eerste dag van de maand volgend op de dag waarop tenminste de vereiste leeftijd wordt bereikt, wordt de seniorenarbeidsduur teruggebracht en wordt de bezoldiging gedeeltelijk uitbetaald, op grond van het bepaalde in artikel 5:1 en 5:3.

[Toelichting](#)

Overgangsbepalingen.

Artikel 5:5

De ambtenaar waarvan het verzoek als bedoeld in artikel 5:1 is gehonoreerd en waarvan de ingangsdatum van de vermindering van de seniorenarbeidsduur ligt voor 1 april 1996, behoudt voor de duur van de periode van deze vermindering van seniorenarbeidsduur, de volledig voor hem geldende bezoldiging, behoudens ingeval artikel 5:3, tweede lid, onderdeel b, van toepassing is.

Slotbepalingen

Artikel 5:6

- 1 Een ambtenaar die gebruik maakt of heeft gemaakt van de regeling zoals opgenomen in hoofdstuk 5a, kan niet deelnemen aan een van de in dit hoofdstuk genoemde regelingen.
- 2 Een ambtenaar die op of na 1 januari 1945 is geboren, heeft geen recht op deelname aan een van de in dit hoofdstuk genoemde regelingen.

[Toelichting](#)

5a FPU Gemeenten en nieuwe seniorenmaatregelen

§1 FPU Gemeenten

Recht op uitkering

Artikel 5a:1

De ambtenaar die:

- a ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:11; en
- b geen gebruik maakt of heeft gemaakt van een of meer van de in hoofdstuk 5 genoemde regelingen en
- c geen betrekking heeft vervuld die door de gemeente is aangewezen als bezwarende functie en waarvoor afwijkende regels zijn gesteld,

heeft in het kader van de FPU Gemeenten recht op een Aanvulling werkgever.

[Toelichting](#)

Berekeningsgrondslag

Artikel 5a:2

- 1 In dit hoofdstuk wordt onder berekeningsgrondslag verstaan: de pensioengrondslag zoals die is vastgesteld in januari in het jaar voorafgaand aan het moment van gebruikmaking van de aanvulling van de werkgever, met dien verstande dat indien de ambtenaar direct voorafgaande aan het ontstaan van het recht op een Aanvulling werkgever meer dan een betrekking vervult, voor de vaststelling van de berekeningsgrondslag wordt uitgegaan van het inkomen uit de betrekking waaruit het recht op een Aanvulling werkgever ontstaat.
- 2 Voor de ambtenaar die een deeltijdbetrekking vervult, wordt als berekeningsgrondslag de in het eerste lid genoemde berekeningsgrondslag gehanteerd, vermenigvuldigd met de deeltijdfactor zoals genoemd in artikel 1.2, tweede lid, van het pensioenreglement, direct voorafgaande aan het ontstaan van het recht op een Aanvulling werkgever.

[Toelichting](#)

Hoogte van de aanvulling werkgever

Artikel 5a:3

- 1 De Aanvulling werkgever bedraagt een percentage van de berekeningsgrondslag, dat eenmalig wordt vastgesteld op het moment dat hij voor het eerst gebruikmaakt van de FPU Gemeenten aan de hand van de leeftijd van de ambtenaar op 31 december 2005 en bedraagt:

Leeftijd ambtenaar op 31 december 2005	Aanvulling werkgever als percentage van berekeningsgrondslag bij uittreden op spilleeftijd
56	6,9
57	8,0
58	9,4
59	11,3
60	14
61 of ouder	16

- 2 De hoogte van de aanvulling werkgever wordt actuarieel neutraal herrekend indien de ambtenaar uittreedt op een eerder of later moment dan de voor hem geldende spilleeftijd.
- 3 a De in het tweede lid genoemde spilleeftijd is voor de ambtenaar geboren
 - i vóór of op 1 april 1947: 61 jaar en twee maanden;
 - ii na 1 april 1947: 62 jaar en drie maanden.

- b Voor zover dit leidt tot een vroegere spilleeftijd dan genoemd onder a, is de in het tweede lid genoemde spilleeftijd voor de ambtenaar die onder de FPU maatregel 42, 43, 44 FPU-jaren valt, het moment waarop hij het aantal dienstjaren van 42 jaar en twee maanden, respectievelijk 43 jaar en twee maanden, respectievelijk 44 jaar en twee maanden bereikt.

[Toelichting](#)

Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die vanaf 1 juli 2006 gebruikmaken van de FPU Gemeenten

Artikel 5a:4

- 1 Voor medewerkers die vanaf 1 juli 2006 op of na de spilleeftijd gebruikmaken van hun recht op FPU Gemeenten wordt de uitkering afgetopt op 100% van het totaalinkomen. Voor de definitie van totaalinkomen wordt verwezen naar artikel 5a:4b, eerste lid. Als de Aanvulling werkgever niet of niet volledig tot uitkering komt wordt dat gedeelte van de Aanvulling werkgever doorgeschoven naar het ouderdoms- en nabestaandenpensioen vanaf 65 jaar.
- 2 Voor werknemers die vanaf 1 juli 2006 vóór de spilleeftijd gebruikmaken van hun recht op FPU Gemeenten wordt de uitkering afgetopt op 90% van het totaalinkomen. Voor de definitie van totaalinkomen wordt verwezen naar artikel 5a:4b, eerste lid.
- 3 a de in het tweede lid genoemde spilleeftijd is voor de ambtenaar geboren:
 - i vóór of op 1 april 1947: 61 jaar en twee maanden;
 - ii na 1 april 1947: 62 jaar en drie maanden;
- b Voor zover dit leidt tot een vroegere spilleeftijd dan genoemd onder a, is de in het tweede lid genoemde spilleeftijd voor de ambtenaar die onder de FPU maatregel 42, 43, 44 FPU-jaren valt, het moment waarop hij het aantal dienstjaren van 42 jaar en twee maanden, respectievelijk 43 jaar en twee maanden, respectievelijk 44 jaar en twee maanden bereikt.

[Toelichting](#)

Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die in de periode van 1 januari 2006 tot 1 juli 2006 gebruik maken van de FPU Gemeenten

Artikel 5a:4a

- 1 Voor werknemers die vanaf 1 januari 2006 tot 1 juli 2006 op of na de spilleeftijd van de FPU Gemeenten gebruikmaken van hun recht op FPU Gemeenten wordt de uitkering afgetopt op 100% van het totaalinkomen. Voor de definitie van totaalinkomen wordt verwezen naar artikel 5a:4b eerste lid. Als de Aanvulling werkgever niet of niet volledig tot uitkering komt wordt dat gedeelte van de Aanvulling werkgever doorgeschoven naar het ouderdoms- en nabestaandenpensioen vanaf 65 jaar.
- 2 Voor werknemers die vanaf 1 januari 2006 tot 1 juli 2006 vóór de spilleeftijd van de FPU Gemeenten gebruikmaken van hun recht op FPU Gemeenten wordt de uitkering afgetopt op 90% van het totaalinkomen. Voor de definitie van totaalinkomen wordt verwezen naar artikel 5a:4b eerste lid.
- 3 De in het eerste en tweede lid genoemde spilleeftijd is voor de ambtenaar geboren
 - a vóór of op 1 april 1947: 60 jaar
 - b na 1 april 1947: 61 jaar

[Toelichting](#)

Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die vóór 1 januari 2006 gebruikmaken van de FPU Gemeenten.

Artikel 5a:4b

- 1 Onder het totaalinkomen van de ambtenaar wordt verstaan de som van:
 - a de FPU-uitkering;
 - b de Aanvulling werkgever; en,in het geval dat een deeltijdbetrekking resteert na het ontslag op grond van artikel 8:11;
 - c de berekeningsgrondslag zoals genoemd in artikel 5a:2, eerste lid, vermenigvuldigd met de deeltijdfactor die ontstaat op het moment dat ontslag is verleend op grond van artikel 8:11;

- d de andere inkomsten uit of in verband met de resterende deeltijdbetrekking.
- 2 De Aanvulling werkgever wordt slechts uitgekeerd voor zover het totaalinkomen van de ambtenaar niet meer bedraagt dan 90% van de berekeningsgrondslag.
- 3 De beoordeling of het totaalinkomen boven 90% van de berekeningsgrondslag uitkomt, vindt plaats bij elk ontslag op grond van artikel 8:11.
- 4 Bij de in het eerste lid, onder a, bedoelde FPU-uitkering blijft buiten beschouwing dat gedeelte van de uitkering krachtens de FPU-regeling dat gebaseerd is op een individuele opbouw zoals geregeld in het pensioenreglement.
- 5 Indien de in het eerste lid, onder a, bedoelde FPU-uitkering is verminderd krachtens artikel 9 of 10 van het Reglement flexibel pensioen en uittreden (FPU) ter zake van basisuitkering en aanvullende uitkering, respectievelijk in verband met samenloop met inkomsten uit arbeid of bedrijf, of in verband met samenloop met uitkering ter zake van arbeidsongeschiktheid, wordt voor de toepassing van dit artikel uitgegaan van de onverminderde FPU-uitkering.

[Toelichting](#)

Einde van het recht op een Aanvulling werkgever

Artikel 5a:5

Het recht op een Aanvulling werkgever eindigt bij een ontslag anders dan op grond van artikel 8:11 dan wel wanneer niet langer recht bestaat op een uitkering krachtens de FPU-regeling.

[Toelichting](#)

Pensioenopbouw

Artikel 5a:6

De werkgever betaalt aan de ambtenaar die gebruik maakt van de FPU Gemeenten een vergoeding pensioenpremie die overeenkomt met de werkgeversbijdrage in de doorsneepremie die vereist is voor 20% pensioenopbouw gedurende de periode dat gebruik wordt gemaakt van de regeling. De in de eerste volzin genoemde pensioenopbouw heeft betrekking op dat deel van de dienstbetrekking waarvoor ontslag is verleend op grond van artikel 8:11.

[Toelichting](#)

Lokaal beleid

Artikel 5a:7

Het college kan een nadere regeling treffen op grond waarvan het gebruik van de FPU Gemeenten kan worden beïnvloed. Deze nadere regeling laat de aanspraken van de ambtenaar op de FPU Gemeenten onverlet.

[Toelichting](#)

Artikel 5a:8
(vervallen)

§ 2 Pensioenopbouw bij afloop loopbaan

Artikel 5a:9

Indien de ambtenaar op grond van artikel 3:1, zevende lid, bij dezelfde of een andere werkgever in de gemeentelijke sector, een andere functie met een gelijke formele arbeidsduur accepteert, blijft de pensioenopbouw gebaseerd op de oude inschaling.

[Toelichting](#)

6 Vakantie, vakantietoelage en (zwangerschaps- en bevallings)verlof

Vakantie

Artikel 6:1

In elk kalenderjaar heeft de ambtenaar recht op vakantie met behoud van bezoldiging.

Artikel 6:1:1

- 1 De vakantie, waarop de ambtenaar recht heeft ingevolge artikel 6:1, wordt verleend, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten en toepassing wordt gegeven aan het bepaalde in artikel 6:2:4, eerste lid, dan wel toepassing wordt gegeven aan artikel 6:2:6.
- 2 De vakantie wordt verleend door het college.

[Toelichting](#)

Artikel 6:2

- 1 De duur van de vakantie van de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt ten minste 158,4 uur per kalenderjaar.
- 2 Voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) kan de ambtenaar verzoeken in het daaropvolgende kalenderjaar 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 ambtenaar die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
- 3 Het college wijst een verzoek als bedoeld in het vorige lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

[Toelichting](#)

Artikel 6:2:1

- 1 Met inachtneming van het bepaalde in artikel 6:2 geeft het college algemene regels met betrekking tot de duur van de vakantie.
- 2 De duur van de vakantie van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week, wordt naar evenredigheid verminderd.
- 3 Bij de in het eerste lid bedoelde algemene regels wordt ten aanzien van de ambtenaren of bepaalde groepen van ambtenaren voorzien in een vermeerdering van de vakantie op grond van bereikte leeftijd, waarbij het bepaalde in het tweede lid van overeenkomstige toepassing is.
- 4 De aan de ambtenaar volgens de in het eerste lid bedoelde algemene regels toekomstige vakantie wordt vermeerderd met 14,4 uren ten aanzien van degene, bedoeld in de artikelen 3:3 en 3:3:1, indien regelmatig en in belangrijke mate op onregelmatige uren wordt gewerkt, respectievelijk indien de in artikel 3:3:1 genoemde verplichting regelmatig en in belangrijke mate op de ambtenaar rust.
- 5 In gevallen waarin dit artikel niet voorziet, stelt het college bijzondere regels vast.
- 6 In afwijking van het gestelde in artikel 6:2 wordt, met ingang van de dag waarop de seniorenarbeidsduur van de ambtenaar op grond van artikel 5:1 of 5:3 wordt teruggebracht, de duur van de vakantie naar evenredigheid verminderd en vervalt het recht op vermeerdering van vakantie als bedoeld in het derde lid van dit artikel.
- 7 Het recht op vermeerdering van de vakantie als bedoeld in het derde lid van dit artikel vervalt met ingang van de dag waarop de ambtenaar gebruik maakt van de FPU Gemeenten als omschreven in hoofdstuk 5a.

[Toelichting](#)

Artikel 6:2:2

- 1 De vakantie kan worden opgesplitst, maar wordt als regel voor ten minste 2/3 deel, doch in elk geval voor ten minste tien werkdagen, aaneensluitend verleend.

- 2 De beslissing omtrent de tijdstippen waarop de vakantie zal worden verleend, alsmede die omtrent de tijdvakken waarin de vakantie eventueel zal worden gesplitst, berust bij het bestuursorgaan dat de vakantie verleent. Bij die beslissing wordt, voor zover de belangen van de dienst en die van de andere ambtenaren die toelaten, zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de ambtenaar. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld vakantie op te nemen op officiële feestdagen, samenhangend met geloof en/of culturele achtergrond anders dan de feestdagen genoemd in artikel 4:2:1 derde lid, bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van bloed- en aanverwanten in eerste en tweede graad en bij verhuizing.

[Toelichting](#)

Vakantieopbouw tijdens ziekte, arbeidsongeschiktheid en andere redenen van afwezigheid

Artikel 6:2:3

- 1 De ambtenaar die in de loop van een kalenderjaar is aangesteld of wordt ontslagen heeft recht op een duur van de vakantie naar rato van de tijd dat hij zijn betrekking vervult.
- 2 Voor de ambtenaar die door oorzaken anders dan die bedoeld in het eerste lid, niet gedurende het volle kalenderjaar zijn betrekking vervult, wordt de duur van de vakantie, zo mogelijk van het lopende en overigens van een volgend kalenderjaar, naar evenredigheid verminderd behoudens het bepaalde in het derde lid.
- 3 Onverminderd het bepaalde in artikel 6:1:1, eerste lid, wordt een vermindering, bedoeld in het tweede lid, niet toegepast:
 - a gedurende de laatste 6 maanden van de periode van afwezigheid, wegens zwangerschap en bevalling of niet aan schuld of nalatigheid te wijten ziekte van de ambtenaar, voorafgaand aan het herstel of het ontslag van de ambtenaar;
 - b in geval van verblijf in militaire dienst, anders dan voor eerste oefening;
 - c indien en voor zolang de ambtenaar voor ten hoogste 55% van de voor hem vastgestelde werktijd wegens niet aan zijn schuld of nalatigheid te wijten ziekte verhinderd is zijn betrekking te vervullen. Deze verhindering wordt voor het bepalen van de in dit lid onder a bedoelde periode van zes maanden buiten beschouwing gelaten.

Een opnieuw ingetreden verhindering tot het vervullen van de betrekking wegens ziekte wordt voor het bepalen van de in dit lid onder a bedoelde periode van zes maanden als een voortzetting van de vorige verhindering beschouwd, tenzij die verhindering zich voordoet nadat tenminste vier weken zijn verstreken sedert de ambtenaar zijn betrekking volledig heeft hervat.

- 4 Indien aan de ambtenaar op zijn verzoek vakantie wordt verleend op werkdagen, waarop hij wegens ziekte slechts gedurende een gedeelte daarvan zijn arbeid kan verrichten, wordt het aantal vakantie-uren van de ambtenaar verminderd met het aantal uren waarmee het aantal vakantie-uren verminderd zou worden ingeval de ambtenaar niet gedeeltelijk wegens ziekte verhinderd zou zijn geweest, tenzij het bevoegde bestuursorgaan dat de vakantie verleent in naar zijn oordeel daarvoor in aanmerking komende gevallen anders beslist.
- 5 Voor vakantie-uren waarop de ambtenaar aanspraak heeft, maar die met ingang van de dag van ontslag nog niet zijn verleend wordt een vergoeding gegeven. Deze vergoeding is gelijk aan het uurloon van de ambtenaar voor elk niet verleend vakantie-uur.

[Toelichting](#)

Artikel 6:2:4

- 1 Is aan de ambtenaar om redenen van dienstbelang in enig kalenderjaar de vakantie niet of niet geheel verleend, dan wordt hem die nog niet genoten vakantie zoveel mogelijk in het eerstvolgende, doch uiterlijk voor het einde van het tweede volgende kalenderjaar verleend.
- 2 Indien het belang van de dienst het onvermijdelijk maakt, dat de vakantie of het aaneengesloten gedeelte daarvan wordt genoten buiten het in artikel 6:2:2, tweede lid, genoemde tijdvak, kan door het college de duur van de vakantie of het aaneengesloten deel daarvan met 1/3 worden verlengd.

[Toelichting](#)

Artikel 6:2:5

- 1 Verleende vakantie kan worden ingetrokken, wanneer dringende redenen van dienstbelang zulks noodzakelijk maken. Indien ten gevolge daarvan de ambtenaar op een bepaalde werkdag slechts gedeeltelijk vakantie genoot, worden de genoten vakantie-uren van die werkdag niet in aanmerking genomen bij de berekening van het aantal genoten vakantie-uren.
- 2 Indien de ambtenaar ten gevolge van de intrekking van de vakantie geldelijke schade lijdt, wordt deze schade hem vergoed.

Toelichting

Artikel 6:2:6

- 1 Indien in enig kalenderjaar de vakantie geheel of gedeeltelijk niet is verleend:
 - a op verzoek van de ambtenaar;
 - b als gevolg van afwezigheid wegens ziekte die niet aan de schuld of nalatigheid van de ambtenaar is te wijtenof
 - c als gevolg van verblijf in militaire dienst anders dan voor eerste oefening, wordt de niet genoten vakantie in een volgend kalenderjaar verleend, tenzij het belang van de dienst of de belangen van de andere ambtenaren zich daartegen verzetten.
Een verzoek als bedoeld onder a kan achterwege blijven, indien de niet genoten vakantie minder is dan een nader door het college te bepalen aantal uren.
- 2 De wegens ziekte tijdens een vakantie niet genoten vakantie-uren worden als niet verleend beschouwd, indien de ambtenaar aannemelijk kan maken dat hij, ware hem geen vakantie verleend, op die uren verhinderd zou zijn geweest zijn betrekking te vervullen.

Toelichting

Artikel 6:2:7

Aan de ambtenaar die tijdens zijn vakantie bepaalde voordelen welke aan zijn betrekking zijn verbonden derft, kan deswege een vergoeding worden toegekend.

Vakantietoelage

Artikel 6:3

- 1 De ambtenaar heeft aanspraak op een vakantietoelage voor elke maand waarover hij als zodanig bezoldiging heeft genoten.
Indien een ambtenaar in de loop van een maand zijn betrekking gaat vervullen dan wel wordt ontslagen, ontvangt hij een evenredig deel van de vakantietoelage over die maand.
- 2 De vakantietoelage bedraagt per kalendermaand 8% van de voor de ambtenaar in die maand geldende bezoldiging, met dien verstande dat aan de ambtenaar ten minste het bedrag wordt uitbetaald dat gelijk is aan de voor ambtenaren vastgestelde minimum vakantietoelage, welk bedrag bij het vervullen van een onvolledige betrekking naar evenredigheid wordt verminderd.

Toelichting

Artikel 6:3:1

- 1 De vakantietoelage, bedoeld in artikel 6:3, wordt eenmaal per kalenderjaar uitbetaald over de periode van 12 maanden, beginnende met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.
In afwijking van het bepaalde in de vorige zin vindt uitbetaling ook plaats bij ontslag van de ambtenaar,
- 2
 - a Artikel 6:3, alsmede het eerste lid van dit artikel zijn niet van toepassing op de ambtenaar, die in werkelijke dienst is of te werk is gesteld in de zin van artikel 9 van de Wet gewetensbezwaren militaire dienst;
 - b Aan de ambtenaar die ingevolge wettelijke verplichting anders dan voor herhalingsoefeningen als militair in werkelijke dienst is, of te werk is gesteld in de zin van artikel 9 van de Wet gewetensbezwaren militaire dienst en die vervangende dienst gedurende negen maanden heeft vervuld, wordt een bedrag uitgekeerd, dat gelijk is aan het verschil tussen het bedrag, dat hij als

vakantie-uitkering uit hoofde van zijn militaire dienst of tewerkstelling in de zin van de Wet gewetensbezwaren militaire dienst ontvangt en het bedrag aan vakantietoelage - mits dit hoger is - dat hij zou hebben ontvangen indien de voorgaande leden op hem van toepassing zouden zijn en de toelage zou zijn berekend op basis van de volle aan zijn betrekking verbonden bezoldiging.

- 3 Bij de toepassing van dit artikel wordt in acht genomen dat de tijd gedurende welke bij wijze van disciplinaire straf of uit hoofde van schorsing een gedeelte van de bezoldiging wordt ingehouden buiten beschouwing wordt gelaten, indien en voorzover dat bij de strafoplegging of schorsing is bepaald. Artikel 8:15:2, vierde en vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing.
- 4 Met betrekking tot de uitvoering van dit artikel kan het college nadere regels stellen.

[Toelichting](#)

Buitengewoon verlof

Artikel 6:4

- 1 De ambtenaar die op grond van de Waz recht heeft op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof of kraamverlof heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn bezoldiging.
- 2 In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald in welke andere gevallen aan de ambtenaar door het college buitengewoon verlof met behoud van de bezoldiging kan worden verleend.
- 3 In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald in welke gevallen het college buitengewoon verlof kan verlenen aan de ambtenaar die lid is van een op grond van artikel 12:1, derde lid, toegelaten organisatie.
- 4 In de situatie dat er tijdens de non-activiteit elders pensioen wordt opgebouwd, is het verhaal van de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan de bijdrage die voor de ambtenaar is verschuldigd.

[Toelichting](#)

Artikel 6:4:1

- 1 Het college verleent aan de ambtenaar buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging op de dag dat het huwelijk of geregistreerd partnerschap van de ambtenaar wordt voltrokken.
- 2 De ambtenaar meldt tenminste twee weken tevoren aan het college wanneer het huwelijk of het registeren van het partnerschap zal plaatsvinden.

[Toelichting](#)

Langdurend zorgverlof

Artikel 6:4:1a

- 1 De ambtenaar die op grond van de Waz recht heeft op langdurend zorgverlof heeft over de uren dat hij dit verlof geniet aanspraak op doorbetaling van 50% van zijn bezoldiging.
- 2 Indien de ambtenaar gedurende het langdurend zorgverlof wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen vindt geen opschorting van het langdurend zorgverlof plaats.
- 3 De ambtenaar die langdurend zorgverlof geniet en langer dan 7 kalenderdagen wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen heeft met ingang van de achtste kalenderdag aanspraak op zijn volledige bezoldiging.
- 4 De duur van de vakantie van de ambtenaar die langdurend zorgverlof geniet wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het langdurend zorgverlof.
- 5 Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 7 kalenderdagen, wordt met ingang van de achtste kalenderdag de vermindering van de duur van de vakantie beëindigd.
- 6 De opbouw van de vakantietoelage van de ambtenaar die langdurend zorgverlof geniet vindt plaats op basis van de bezoldiging genoemd in het eerste lid.
- 7 Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 7 kalenderdagen, vindt met ingang van de achtste kalenderdag de opbouw van de vakantietoelage weer plaats op basis van de volledige bezoldiging.

Toelichting

Vakbondsverlof

Artikel 6:4:2

- 1 Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
 - a Centrales van overheidspersoneel:
 - 1 de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP);
 - 2 de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijzend Personeel (CCOOP);
 - 3 de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs en instellingen (CMHF).
 - b Verenigingen van ambtenaren:
de verenigingen van ambtenaren welke zijn aangesloten bij de onder A genoemde centrales van overheidspersoneel.
- 2 Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt door het college buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend aan de ambtenaar:
 - a voor het bijwonen van algemene vergaderingen van verenigingen van ambtenaren of, voor zover het algemene verenigingen betreft welke ook andere groepen van ambtenaren dan gemeentepersoneel organiseren, voor het bijwonen van algemene vergaderingen van een landelijke groep van gemeentepersoneel indien de ambtenaar lid van het hoofdbestuur, bestuurslid ener landelijke groep of afgevaardigde van een afdeling is, met dien verstande dat van elke afdeling voor iedere vijftig leden of gedeelte daarvan aan ten hoogste twee afgevaardigden tot een maximum van tien afgevaardigden, verlof wordt verleend;
 - b voor het bijwonen van hoofdbestuursvergaderingen indien hij lid is van het hoofdbestuur van bondsraad- of bestuursraadvergaderingen indien hij lid is van de bonds- of bestuursraad, en van groepsraadsvergaderingen indien hij lid is van een landelijke groepsraad;
 - c voor het bijwonen van één algemene vergadering van de centrale organisatie waarbij de vereniging van de ambtenaar is aangesloten, indien hij als vertegenwoordiger van zijn vereniging aan die vergadering deelneemt.
- 3 Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten wordt door het college aan de ambtenaar met een volledige betrekking buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend:
 - a om, indien hij daartoe door een centrale van overheidspersoneel als bedoeld in het eerste lid, onder a of door een daarbij aangesloten vereniging is aangewezen, bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen die centrale of die daarbij aangesloten vereniging, onderscheidenlijk binnen het gemeentelijk apparaat, welke ertoe strekken de doelstellingen van deze centrale van overheidspersoneel en/of de daarbij aangesloten vereniging te ondersteunen, alles te zamen voor ten hoogste 216 uren per kalenderjaar.
 - b voor het - op uitnodiging van een vereniging van ambtenaren - als cursist deelnemen aan een cursus welke door of ten behoeve van de leden van die vereniging van ambtenaren wordt gegeven, alles te zamen voor ten hoogste 43,2 uren per twee kalenderjaren.
- 4 Van het buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur per week van minder dan 36 uur of waarvoor de seniorenarbeidsduur op grond van artikel 5:1 of 5:3 is verminderd, wordt het aantal uren genoemd in het derde lid onder a en b, naar evenredigheid verminderd.
- 5 Het verlof, bedoeld in het tweede en derde lid tezamen, kan voor de ambtenaar met een volledige betrekking niet meer bedragen dan ten hoogste 244,8 uren per kalenderjaar, echter met dien verstande dat ten hoogste 316,8 uren verlof kan worden verleend aan de ambtenaar die:
 - a lid is van het hoofdbestuur van een centrale van overheidspersoneel, genoemd in het eerste lid onder a, nr. 1 of 2 en/of van een vereniging van ambtenaren die rechtstreeks bij die centrale is aangesloten.
 - b lid is van het centrale bestuur van de centrale genoemd in het eerste lid onder a, nr. 3 en/of bestuurslid is van een sector of sectie van de centrale.

Het buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur per week van minder dan 36 uur of waarvoor de seniorenarbeidsduur op grond van artikel 5:1 of 5:3 is verminderd, wordt het aantal uren genoemd in het derde lid onder a en b, naar evenredigheid verminderd.

- 6 Verlof, bedoeld in de vorige leden, kan slechts worden verleend aan de ambtenaar die lid is van een vereniging van ambtenaren, bedoeld in het eerste lid, onder b.
- 7 Tenzij andere belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt aan de ambtenaar die door de vereniging van ambtenaren waarvan hij lid is, is aangewezen als lid van de commissie, bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend voor het bijwonen van de vergadering van die commissie, alsmede voor een voorvergadering per uitgeschreven commissievergadering.
Hetgeen ten aanzien van de voorvergadering is bepaald, geldt eveneens voor de ambtenaar die door de vereniging van ambtenaren waarvan hij lid is, is aangewezen als plaatsvervangend lid van de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid.
- 8 Het college kan omtrent het bepaalde in dit artikel nadere regels stellen, waarbij het te verlenen verlof, bedoeld in het tweede, derde en vijfde lid, op een lager aantal uren kan worden gesteld.

[Toelichting](#)

Artikel 6:4:2a

(Vervallen)

Kortdurend zorgverlof

Artikel 6:4:3

- 1 De ambtenaar met een volledige betrekking kan voor maximaal 72 uur per kalenderjaar aanspraak maken op kortdurend zorgverlof op grond van de Waz.
- 2 Het maximum van 72 uur, als genoemd in het eerste lid, wordt voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele betrekking van minder dan 36 uur per week naar evenredigheid verminderd.
- 3 Het verlof komt voor de helft voor de rekening van de werkgever en voor de helft voor de rekening van de ambtenaar.
- 4 Het college bepaalt in overleg met de ambtenaar nader de wijze waarop de verrekening van het verlof met hem plaatsvindt. Verrekening met de vakantie bedoeld in artikel 6:2 is mogelijk.

[Toelichting](#)

Non-activiteit

Artikel 6:4:4

- 1 Bij non-activiteit, bedoeld in artikel 125c, eerste lid, van de Ambtenarenwet bestaat geen recht op doorbetaling van de bezoldiging en vakantietoelage.
- 2 Indien de ambtenaar uit hoofde van zijn benoeming of verkiezing, bedoeld in artikel 125c, tweede lid, Ambtenarenwet, aanspraak heeft op een vaste vergoeding - niet zijnde een onkostenvergoeding - wordt op zijn bezoldiging over de tijd dat hij het op grond van dat artikellid verleende verlof geniet een inhouding toegepast. Deze inhouding gaat hetgeen hij geacht kan worden te ontvangen als vergoeding voor de met het verlof overeenkomende tijd niet te boven.
- 3 Het college kan ter uitvoering van de vorige leden nadere regels vaststellen.

[Toelichting](#)

Overige redenen buitengewoon verlof

Artikel 6:4:5

Het college kan aan een ambtenaar op diens verzoek, met behoud van het genot van de gehele of gedeeltelijke bezoldiging en al dan niet onder bepaalde nadere voorwaarden, verlof verlenen om andere redenen dan die welke zijn genoemd in artikel 6:4 tot en met artikel 6:4:4. Het verlof wordt verleend voor maximaal één jaar.

[Toelichting](#)

Artikel 6:4:5a

- 1 Het college kan aan de ambtenaar die benoemd is tot bezoldigd bestuurder van een vereniging van ambtenaren op diens verzoek onbetaald verlof verlenen voor de duur van de vervulling van de functie voor ten hoogste twee jaren.
- 2 Gedurende de periode van het verlof is het verhaal van de pensioenpremies en de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdrage die voor de ambtenaar zijn verschuldigd. Bij deeltijd verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld. Het verhaal is, voor wat betreft de pensioenpremies, niet aan de orde in het geval dat het verlof voor ten hoogste drie maanden is verleend.

[Toelichting](#)

Buitengewoon verlof is geen vakantie

Artikel 6:4:6

Het buitengewoon verlof dat volledig doorbetaald wordt, wordt niet in mindering gebracht op de vakantie.

Ouderschapsverlof

Artikel 6:5

- 1 De ambtenaar die op grond van de Waz recht heeft op ouderschapsverlof, heeft, voor zover lokaal een regeling betaald ouderschapsverlof is of wordt vastgesteld, over de uren dat hij dit verlof geniet, maar ten hoogste over 13 maal de formele arbeidsduur per week, aanspraak op doorbetaling van een percentage van zijn bezoldiging minus het daaraan gekoppelde maximale uurbedrag van de fiscale tegemoetkoming van de Belastingdienst waarop de ambtenaar aanspraak kan maken.
- 2 Het percentage bedoeld in het eerste lid bedraagt voor de ambtenaar die wordt bezoldigd volgens:
 - a schaal 1: 90%;
 - b schaal 2: 85%;
 - c schaal 3: 80%;
 - d schaal 4: 70%;
 - e schaal 5: 60%;
 - f schaal 6 en hoger: 50%.
- 3 Het is niet toegestaan dat de ambtenaar gedurende de uren dat het betaald ouderschapsverlof wordt genoten betaalde arbeid verricht. Het college kan hieromtrent nadere regels stellen.
- 4 Op de ambtenaar die op grond van de Waz recht heeft op ouderschapsverlof is artikel 6:9 niet van toepassing.

[Toelichting](#)

Overgangsrecht ouderschapsverlof

Artikel 6:5a

- 1 De ambtenaar die op grond van de Waz recht heeft op ouderschapsverlof, heeft, voor zover lokaal een regeling betaald ouderschapsverlof is of wordt vastgesteld, over de uren dat hij dit verlof geniet, maar ten hoogste over 13 maal de formele arbeidsduur per week, aanspraak op doorbetaling van zijn bezoldiging, berekend naar een percentage bepaald in het tweede en derde lid, indien:
 - a hij op 31 december 2005 één of meer kinderen heeft die jonger zijn dan acht jaar en waarvoor nog geen ouderschapsverlof is genoten, en
 - b hij op 31 december 2005 langer dan één jaar in dienst is van de gemeente.
- 2 De ambtenaar die wordt bezoldigd volgens schaal 4 of hoger van de bezoldigingsregeling heeft recht op doorbetaling van 75% van de bezoldiging over de arbeidsduur waarvoor het ouderschapsverlof geldt.
- 3 De ambtenaar die wordt bezoldigd volgens de schalen 1, 2 of 3 van de bezoldigingsregeling heeft recht op doorbetaling van respectievelijk 90, 85 of 80% van de bezoldiging over de arbeidsduur waarvoor het ouderschapsverlof geldt.

- 4 Het is niet toegestaan dat betrokkene gedurende de uren dat het betaald ouderschapsverlof wordt genoten betaalde arbeid verricht. Het college kan hieromtrent nadere regels stellen.
- 5 Over de uren waarop de ambtenaar betaald ouderschapsverlof geniet wordt het bedrag van de bezoldiging, berekend op grond van het tweede en derde lid, verminderd met het daaraan gekoppelde maximale uurbedrag van de fiscale tegemoetkoming van de Belastingdienst waarop de ambtenaar aanspraak kan maken.
- 6 Op de ambtenaar die op grond van de Waz recht heeft op ouderschapsverlof is artikel 6:9 niet van toepassing.

[Toelichting](#)

Artikel 6:5a:1

Op de ambtenaar die gebruik maakt van het overgangsrecht betaald ouderschapsverlof zijn de artikelen 6:5:1 tot en met 6:5:7 van overeenkomstige toepassing.

Voorwaarden

Artikel 6:5:1

De ambtenaar meldt het voornemen om ouderschapsverlof op te nemen ten minste drie maanden voor de door hem gewenste ingangsdatum door middel van het daarvoor vastgestelde aanvraagformulier.

[Toelichting](#)

Meerlingen

Artikel 6:5:2

- 1 Bij twee- of meerlingen bestaat slechts voor één kind aanspraak betaald ouderschapsverlof.
- 2 De bepalingen uit artikel 6:5: 1, 6:5:3, 6:5:4 en 6:5:7 zijn van overeenkomstige toepassing indien er, voor het tweede en de meerdere kinderen van een twee- of meerling, gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid onbetaald ouderschapsverlof te genieten.

[Toelichting](#)

Ziekte

Artikel 6:5:3

- 1 Indien de ambtenaar gedurende het ouderschapsverlof wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen vindt geen opschorting van het ouderschapsverlof plaats.
- 2 De ambtenaar die ouderschapsverlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen heeft met ingang van de vijftiende kalenderdag aanspraak op zijn volledige bezoldiging.

[Toelichting](#)

Opbouw vakantie en vakantietoelage

Artikel 6:5:4

- 1 De duur van de vakantie van de ambtenaar die ouderschapsverlof geniet, wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het ouderschapsverlof.
- 2 Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 14 kalenderdagen, wordt met ingang van de vijftiende kalenderdag de vermindering van de duur van de vakantie beëindigd.
- 3 De opbouw van de vakantietoelage van de ambtenaar die ouderschapsverlof geniet, vindt plaats op basis van de bezoldiging die tijdens dit ouderschapsverlof wordt uitbetaald.
- 4 Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 14 kalenderdagen, vindt met ingang van de vijftiende kalenderdag de opbouw van de vakantietoelage weer plaats op basis van de volledige bezoldiging.

[Toelichting](#)

Terugbetaling

Artikel 6:5:5

- 1 De ambtenaar die gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen zes maanden daarna ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:1, eerste lid, of artikel 8:13, is verplicht de bezoldiging, die hij op grond van artikel 6:5 heeft genoten, terug te betalen.
- 2 Geen terugbetalingsverplichting ontstaat indien het ontslag als bedoeld in artikel 8:1, eerste lid:
 - a het gevolg is van het aanvaarden van een betrekking bij een andere gemeente;
 - b en evenmin indien de betrokkene aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, vanwege werkloosheid, die is ontstaan 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.
- 3 De ambtenaar die gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen drie maanden daarna op eigen verzoek een betrekking aanvaardt voor minder uren dan hij direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof vervulde, is verplicht de bezoldiging, die hij op grond van artikel 6:5 heeft genoten over de uren waarmee zijn aanstelling wordt verminderd, terug te betalen.
- 4 De ambtenaar die van het betaald ouderschapsverlof gebruik maakt, dient zich tevoren schriftelijk akkoord te verklaren met het in het eerste en derde lid bepaalde.

[Toelichting](#)

Artikel 6:5:6

(vervallen).

Artikel 6:5:7

Voor gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kan het college een bijzondere regeling treffen.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Artikel 6:7

- 1 De vrouwelijke ambtenaar die op grond van de Waz zwangerschaps- en bevallingsverlof geniet, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van haar volledige bezoldiging.
- 2 De Waz-uitkering van het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de ambtenaar op grond van het eerste lid recht heeft.
- 3 De ambtenaar is, wanneer zij recht heeft op zwangerschaps- en bevallingsverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de Waz-uitkering door de gemeente bij en door het UWV.
- 4 Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de vrouwelijke ambtenaar de Waz-uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, danwel het recht op de Waz-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan haar schuld of toedoen te wijten is, wordt de Waz-uitkering op de bezoldiging in mindering gebracht.

[Toelichting](#)

Adoptie- en pleegzorgverlof

Artikel 6:8

- 1 De ambtenaar die op grond van de Waz recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn volledige bezoldiging.
- 2 De Waz-uitkering van het adoptie- of pleegzorgverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de ambtenaar op grond van het eerste lid recht heeft.
- 3 De ambtenaar is, wanneer hij recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de Waz-uitkering door de gemeente bij en door het UWV.

- 4 Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar de Waz-uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, danwel het recht op de Waz-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt de Waz-uitkering op de bezoldiging in mindering gebracht.
- 5 Het adoptie- en pleegzorgverlof schort de termijnen, bedoeld in artikel 7:3, niet op.

[Toelichting](#)

Onbetaald verlof onder meer t.b.v. de gemeentelijke levensloopregeling

Artikel 6:9

- 1 De ambtenaar die langer dan een jaar in dienst is van de gemeente kan het college verzoeken hem onbetaald verlof te verlenen voor een periode van tenminste 1 maand en ten hoogste 18 maanden.
- 2 De ambtenaar geniet in een periode van vijf jaar maximaal 18 maanden onbetaald verlof. Per jaar heeft de ambtenaar recht op maximaal één periode van onbetaald verlof.
- 3 Het college kan afwijken van de in het eerste en tweede lid gestelde voorwaarden.
- 4 Het verzoek van de ambtenaar heeft betrekking op de volledige arbeidsduur of op een deel daarvan.
- 5 De ambtenaar dient het verzoek tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum in. Het college stelt vast hoe het verzoek wordt ingediend.
- 6 Het college beslist zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek. De ambtenaar ontvangt schriftelijk bericht van de beslissing van het college.
- 7 Indien de ambtenaar betaalde arbeid verricht over de uren dat hij onbetaald verlof geniet, kan het college het verlof intrekken.
- 8 Onverminderd het zevende lid kan het onbetaalde verlof niet tussentijds worden beëindigd tenzij het college en de ambtenaar hiermee instemmen.
- 9 Het college kent een verzoek om onbetaald verlof dat betrekking heeft op een periode direct voorafgaand aan de pensionering toe, tenzij zwaarwegende dienstbelangen zich daartegen verzetten. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid wordt het verlof verleend voor een periode van maximaal drie jaren.

[Toelichting](#)

Aanspraken tijdens het verlof

Artikel 6:10

- 1 De duur van de vakantie van de ambtenaar die onbetaald verlof geniet wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het onbetaald verlof.
- 2 Gedurende de periode van verlof bestaat geen aanspraak op uitkeringen, tegemoetkomingen, toeslagen, toelagen en (kosten)vergoedingen. Bij deeltijd verlof wordt dit naar rato vastgesteld.
- 3 Gedurende de periode van het verlof bestaat aanspraak op de gehele vergoeding als bedoeld in artikel 7:24a.
- 4 Gedurende de periode van het verlof is het verhaal van de pensioenpremies en de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdrage die voor de ambtenaar zijn verschuldigd. Bij deeltijd verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld. Het verhaal is, voor wat betreft de pensioenpremies, niet aan de orde in het geval dat het verlof voor ten hoogste drie maanden is verleend.

[Toelichting](#)

Samenloop met ziekte

Artikel 6:11

- 1 Het verlof van de ambtenaar die voor een deel van zijn betrekking onbetaald verlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen ziek is, eindigt met ingang van de vijftiende kalenderdag.
- 2 Het college kan besluiten het verlof van de ambtenaar die volledig onbetaald verlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen ziek is, in schrijvende gevallen te beëindigen. Dit kan niet wanneer er sprake is van verlof voorafgaand aan pensionering.

[Toelichting](#)

Samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof

Artikel 6:12

Het onbetaalde verlof eindigt op de eerste dag van het zwangerschaps- en bevallingsverlof.

[Toelichting](#)

6a De gemeentelijke levensloopregeling

[Toelichting](#)

Begripsomschrijvingen

Artikel 6a:1

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a gemeentelijke levensloopregeling: een regeling als bedoeld in artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964;
- b instelling: een door de ambtenaar gekozen kredietinstelling of verzekeraar als bedoeld in artikel 19g, vierde lid, Wet op de loonbelasting 1964;
- c levenslooptekening: een bij de instelling door de ambtenaar geopende geblokkeerde rekening, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
- d levenslooptekering: een bij de instelling door de ambtenaar afgesloten verzekering, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
- e levenslooptegood: het tegood op een levenslooptekening onderscheidenlijk het verzekerd kapitaal.

[Toelichting](#)

Doel

Artikel 6a:2

De bepalingen van dit hoofdstuk hebben ten doel het treffen van een voorziening in geld uitsluitend ten behoeve van de financiering van een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof door de ambtenaar. De gespaarde voorziening blijft qua omvang binnen de grenzen van artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964.

Verzoek tot deelname levensloopregeling

Artikel 6a:3

- 1 De ambtenaar die deel wil nemen aan de gemeentelijke levensloopregeling meldt dit bij het college.
- 2 Het college verwerkt de melding uiterlijk met ingang van de derde kalendermaand na ontvangst, tenzij niet wordt voldaan aan de eisen zoals genoemd in artikel 6a:4.
- 3 Het college stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.

[Toelichting](#)

Voorwaarden deelname levensloopregeling

Artikel 6a:4

- 1 De ambtenaar informeert het college schriftelijk over de instelling waarbij de levenslooptekening of de levenslooptekering wordt aangehouden.
- 2 De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het college of hij een levenslooptegood heeft opgebouwd bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen tenzij een andere werkgever bij wie de ambtenaar in dienstbetrekking staat geacht wordt inhoudingsplichtig te zijn ten aanzien van dit levenslooptegood.
- 3 De ambtenaar stemt er schriftelijk mee in dat de instelling aan het college informatie verstrekt over de omvang van het levenslooptegood van de ambtenaar tenzij dit levenslooptegood geacht wordt te zijn opgebouwd bij een andere inhoudingsplichtige bij wie de ambtenaar in dienstbetrekking staat.
- 4 De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het college dat hij gedurende zijn deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling niet deelneemt aan een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 Wet op de loonbelasting 1964.

[Toelichting](#)

Inleg

Artikel 6a:5

- 1 De ambtenaar vermeldt bij zijn melding om deel te nemen aan de gemeentelijke levensloopregeling het gewenste bedrag van de inleg per jaar.
- 2 De ambtenaar kan eenmaal per jaar op een door het college aangewezen wijze en tijdstip de hoogte van de inleg wijzigen.
- 3 De inleg bestaat uit een of meerdere van de in artikel 6a:6 genoemde bronnen.

[Toelichting](#)

Bronnen

Artikel 6a:6

De jaarlijkse inleg van de ambtenaar in het kader van de gemeentelijke levensloopregeling bestaat uit een of meer van de volgende bronnen:

- a het salaris;
- b de vakantietoelage;
- c de eindejaarsuitkering;
- d de levensloopbijdrage als genoemd in artikel 6a:7;
- e de geldelijke vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren als bedoeld in artikel 4a:1;
- f het opgebouwde verlofgoed bedoeld in artikel 4:3 lid 3.

[Toelichting](#)

Levensloopbijdrage

Artikel 6a:7

- 1 De ambtenaar die geboren is na 31 december 1949, met uitzondering van de ambtenaar die in 2005 55 jaar is geworden en die in deeltijd met FPU is gegaan, heeft recht op een levensloopbijdrage ten bedrage van 1,5% van het voor hem in een kalenderjaar geldende salaris op jaarbasis. De bijdrage bedraagt bij een volledige betrekking minimaal € 400. Bij een deeltijd betrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De levensloopbijdrage wordt tevens uitgekeerd aan ambtenaren die zijn geboren voor of op 31 december 1949 en die geen recht hebben op een uitkering zoals bedoeld in hoofdstuk 5a.
- 2 In afwijking van het eerste lid is de levensloopbijdrage 2,5% indien en voor zolang hoofdstuk 9a op de ambtenaar van toepassing is.
- 3 De levensloopbijdrage bedoeld in het tweede lid wordt gedurende maximaal 20 jaar verstrekt. Hierna ontvangt de ambtenaar de levensloopbijdrage bedoeld in het eerste lid. De levensloopbijdrage van 2,5% kan na 20 jaar voortgezet worden, indien artikel 9a:9, eerste lid, onderdeel b, van toepassing is.
- 4 De levensloopbijdrage wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald.
- 5 Bij indiensttreding vanaf 1 augustus van een kalenderjaar bouwt de ambtenaar naar evenredigheid aanspraken op een levensloopbijdrage op. Bij ontslag van de ambtenaar vindt betaling van de levensloopbijdrage plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de ambtenaar in dienstverband werkzaam is geweest.
- 6 De levensloopbijdrage behoort tot het percentage, bedoeld in het eerste lid, tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1, lid 1, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

[Toelichting](#)

Uitbetaling levensloopbijdrage 2008

Artikel 6a:7a

De levensloopbijdrage, bedoeld in artikel 6a:7, wordt voor het kalenderjaar 2008 als gevolg van de wijziging van het uitbetalingsmoment van juli naar december berekend over de maanden augustus 2007 tot en met december 2008. De bijdrage bedraagt bij een volledige betrekking minimaal € 567,-. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld.

Beëindiging deelname levensloopregeling

Artikel 6a:8

- 1 Het college beëindigt de deelname aan de levensloopregeling uiterlijk twee maanden na ontvangst van de kennisgeving hiertoe door de ambtenaar. Het college stelt vast hoe de kennisgeving moet plaatsvinden
- 2 Deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling eindigt daarnaast:
 - a bij overlijden van de ambtenaar;
 - b bij ontslag van de ambtenaar;
 - c op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin voordat de ambtenaar 65 jaar wordt.

[Toelichting](#)

Opname levenslooptegoed

Artikel 6a:9

- 1 Over het levenslooptegoed wordt uitsluitend beschikt:
 - a ten behoeve van de uitbetaling van een uitkering tijdens een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof op grond van de Wet arbeid en zorg en hoofdstuk 6;
 - b ten behoeve van het omzetten van het levenslooptegoed in een aanspraak ingevolge artikel 16.6. van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, voor zover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden.
- 2 Om over het levenslooptegoed te kunnen beschikken meldt de ambtenaar tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum het college dat hij wil beschikken over (een deel van zijn) levenslooptegoed. Het college stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.
- 3 Het levenslooptegoed mag geheel of gedeeltelijk worden afgekocht in geval van beëindiging van het dienstverband.
- 4 Met inachtneming van het derde lid, wordt het levenslooptegoed niet afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk als voorwerp van zekerheid gesteld anders dan ten behoeve van de in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding ten behoeve van de belastingdienst bij buitenlandse aanbieders.

[Toelichting](#)

Slotbepaling

Artikel 6a:10

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op ambtenaren bedoeld in hoofdstuk 9 en 9b, met uitzondering van de ambtenaar op wie paragraaf 5 van hoofdstuk 9b van toepassing is.

[Toelichting](#)

7 Aanspraken bij ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek

§ 1 Definities

Definities

Artikel 7:1

- 1 In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
- a passende arbeid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de ambtenaar is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;
 - b werkzaamheden in het kader van de reïntegratie: toonvormende arbeid, die specifiek gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9, derde lid;
 - c scholing in het kader van de reïntegratie: scholing die gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9, derde lid;
 - d arbeidsongeschiktheid in en door de dienst: arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebreken die in overwegende mate haar oorzaak vindt in:
 - de aard van de opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht of;
 - in een dienstongeval verband houdende met de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waarin deze werkzaamheden moesten worden verricht; en die niet aan schuld of nalatigheid van de ambtenaar is te wijten;
 - e restverdiencapaciteit: het door UWV vast te stellen inkomen dat de ambtenaar met zijn vaardigheden en bekwaamheden, gelet op zijn beperkingen, nog kan verdienen;
 - f arbodienst: een dienst als bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet;
 - g inactieve: de oud-ambtenaar met een WW-uitkering, aanvullende uitkering, nawettelijke uitkering, WAO-uitkering, WIA-uitkering of wachtgelduitkering, die direct voorafgaand aan de uitkering in dienst was van een gemeente;
 - h postactieve: de oud-ambtenaar met een uitkering functioneel leeftijdsontslag, FPU-uitkering, ouderdomspensioen van het ABP of ABP keuzepensioen, die direct voorafgaand aan deze uitkering of dit pensioen in dienst was van een gemeente of inactieve was;
 - i geselecteerde zorgverzekeraar: Als geselecteerde zorgverzekeraar is door het LOGA voor de periode 1 januari 2006 tot en met 31 december 2008 aangewezen IZA Zorgverzekeraar NV.
- 2 Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

[Toelichting](#)

§ 2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek

Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek

Artikel 7:2

Het college kan nadere regels stellen met betrekking tot bedrijfsgeneeskundig begeleiding en geneeskundig onderzoek.

[Toelichting](#)

Arbo-dienst

Artikel 7:2:1

De gemeente laat zich bijstaan door een arbo-dienst.

[Toelichting](#)

Bedrijfsgeneeskundige begeleiding

Artikel 7:2:2

- 1 De ambtenaar heeft het recht op bedrijfsgeneeskundige begeleiding overeenkomstig het bepaalde in dit hoofdstuk.
- 2 De bedrijfsgeneeskundige begeleiding van de ambtenaar geschiedt door een arbo-dienst, overeenkomstig door het college te stellen regels.

Consulteren arts door ambtenaar

Artikel 7:2:3

De ambtenaar heeft het recht een arts van de arbo-dienst rechtstreeks te consulteren ter zake van gezondheidsproblemen die naar zijn mening met zijn arbeidssituatie kunnen samenhangen.

Periodiek geneeskundig onderzoek

Artikel 7:2:4

De ambtenaar die in verband met de uitoefening van zijn werkzaamheden aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, dan wel voor een goede vervulling van zijn betrekking aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, is verplicht zich aan een periodiek geneeskundig onderzoek te onderwerpen, indien zulks naar het oordeel van het college, na overleg met de arbo-dienst, noodzakelijk is.

Geneeskundig onderzoek

Artikel 7:2:5

- 1 Het college is bevoegd de arbo-dienst opdracht te geven de ambtenaar aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen:
 - a indien naar het oordeel van het college redelijkerwijs aanleiding bestaat tot twijfel aan een goede gezondheidstoestand van de ambtenaar;
 - b indien de ambtenaar niet of niet langer volledig geschikt is gebleken voor het naar behoren vervullen van zijn betrekking, zulks ten einde na te gaan of hiervoor medische oorzaken zijn aan te wijzen.
- 2 De ambtenaar is verplicht zich aan een onderzoek, bedoeld in het eerste lid, te onderwerpen.

[Toelichting](#)

Buitendienststelling

Artikel 7:2:6

- 1 Indien bij een onderzoek, bedoeld in artikel 7:2:4 of in artikel 7:2:5 blijkt van een zodanige lichamelijke of geestelijke toestand van de ambtenaar, dat naar het oordeel van de arbo-dienst de belangen van de ambtenaar, die van de dienst of van bij de dienstuitoefening betrokken derden zich tegen voortzetting van zijn betrekking verzetten, wordt de ambtenaar door het college buiten dienst gesteld.
- 2 Een buitendienststelling, bedoeld in het eerste lid, vindt niet plaats indien, naar het oordeel van de arbo-dienst, de lichamelijke of geestelijke toestand van de ambtenaar het wenselijk maakt dat hij tijdelijk met andere werkzaamheden wordt belast, indien en voor zover deze voorhanden zijn. In dat geval is artikel 7:18:1 van overeenkomstige toepassing.
- 3 Een buitendienststelling, bedoeld in het eerste lid, wordt voor de toepassing van de overige artikelen van dit hoofdstuk gelijkgesteld met een verhindering wegens ziekte.

Maatregelen of voorzieningen in belang herstel ambtenaar

Artikel 7:2:7

- 1 Indien daartoe naar het oordeel van de arbo-dienst aanleiding bestaat, verzoekt het college het UWV de ambtenaar in aanmerking te laten komen voor maatregelen of voorzieningen in het belang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid.
- 2 De ambtenaar wordt van het verzoek, bedoeld in het eerste lid, schriftelijk in kennis gesteld.

[Toelichting](#)

§ 3 Aanspraken tijdens ziekte

Recht op bezoldiging

Artikel 7:3

- 1 De ambtenaar heeft bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek vanaf de eerste dag van die ongeschiktheid gedurende de eerste zes maanden recht op doorbetaling van zijn volledige bezoldiging.
- 2 De ambtenaar heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid gedurende de zevende tot en met de twaalfde maand recht op doorbetaling van 90% van zijn bezoldiging.
- 3 De ambtenaar heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid na 12 maanden gedurende de dertiende tot en met de vierentwintigste maand recht op doorbetaling van 75% van zijn bezoldiging.
- 4 De ambtenaar heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid na 24 maanden tot het einde van zijn dienstverband recht op doorbetaling van 70% van zijn bezoldiging
- 5 Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder ziekte ook gebreken verstaan.
- 6 De ambtenaar heeft recht op de doorbetaling van zijn volledige bezoldiging over de uren waarop hij:
 - a zijn arbeid verricht;
 - b passende arbeid verricht;
 - c werkzaamheden in het kader van zijn reïntegratie verricht;
 - d scholing volgt in het kader van zijn reïntegratie.
- 7 De ambtenaar behoudt na afloop van de termijn van zes maanden recht op de doorbetaling van zijn volledige bezoldiging bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.
- 8 De ambtenaar bedoeld in het derde en vierde lid, die ten minste 50% van zijn formele arbeidsduur zijn arbeid, passende arbeid, werkzaamheden in het kader van zijn reïntegratie verricht of scholing volgt in het kader van zijn reïntegratie, genoemd in het zesde lid van dit artikel, heeft recht op een extra percentage van 5% berekend over de bezoldiging waar hij recht op heeft ingevolge dit artikel. Hierbij geldt als maximum de bezoldiging bedoeld in het eerste lid.
- 9 De ambtenaar heeft ten minste recht op het wettelijk minimumloon, berekend naar rato van zijn formele arbeidsduur.
- 10 De periode waarover de ambtenaar voorafgaand aan de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, bedoeld in artikel 6:7, ziek is als gevolg van de zwangerschap, schort de periode, bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid, op.
- 11 Voor de toepassing van het eerste tot en met het vierde lid worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten, bedoeld in artikel 6:7, tenzij in dat geval de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
- 12 De doorbetaling van de bezoldiging, bedoeld in het eerste, tweede, derde en vierde lid, eindigt indien de ambtenaar definitief wordt herplaatst in een andere functie.
- 13 Het college kan nadere regels stellen met betrekking tot het recht op bezoldiging.
- 14 Het college zal rekening houden met individuele gevallen van terminale ziekte. In die gevallen zal de afweging worden gemaakt of ook na afloop van de termijn van zes maanden, bedoeld in het eerste lid, de volledige bezoldiging wordt doorbetaald.

[Toelichting](#)

Bezoldiging bij ziekte bij seniorenmaatregel en onbetaald/gedeeltelijk betaald verlof

Artikel 7:4

- 1 De ambtenaar van wie de werktijd is teruggebracht ingevolge een seniorenmaatregel op grond van hoofdstuk 5, heeft recht op doorbetaling van de bezoldiging als bedoeld in artikel 7:3, met dien

verstande dat de ambtenaar nooit een groter bedrag aan bezoldiging doorbetaald kan krijgen, dan dat hij doorbetaald zou hebben gekregen, indien hij niet ziek zou zijn geweest.

- 2 De ambtenaar die onbetaald dan wel gedeeltelijk betaald verlof geniet heeft recht op doorbetaling van de bezoldiging als bedoeld in artikel 7:3, met dien verstande dat de ambtenaar nooit een groter bedrag aan bezoldiging doorbetaald kan krijgen, dan dat hij doorbetaald zou hebben gekregen, indien hij niet ziek zou zijn geweest.

Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

Artikel 7:5

- 1 Aan de gewezen ambtenaar die recht heeft op een WGA- of IVA-uitkering wordt, bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst, een aanvullende uitkering verleend.
- 2 De aanvullende uitkering genoemd in het eerste lid is voor de ambtenaar met een WGA- of IVA-uitkering, gelijk aan het bedrag dat nodig is om de aan de ambtenaar toegekende WGA- of IVA-uitkering, vermeerderd met een aan de ambtenaar toegekend bovenwettelijke aanvulling ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, aan te vullen tot een bepaald percentage van de bezoldiging die de ambtenaar heeft genoten in het jaar voorafgaand aan zijn ontslag. Dit percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:

80% of meer:	95%
65 tot 80%	68,875%
55 tot 65%	57%
45 tot 55%	47,5%
35 tot 45%	38%
- 3 De aanvullende uitkering eindigt:
 - a indien de gewezen ambtenaar niet meer voldoet aan de in het eerste lid genoemde voorwaarden of;
 - b met ingang van de eerste dag van de maand waarin de ambtenaar 65 jaar wordt.
- 4 De gewezen ambtenaar die recht heeft op een uitkering op grond van dit artikel, is verplicht om het college op de hoogte te stellen van wijzigingen in zijn arbeidsongeschiktheiduitkering of bovenwettelijk aanvulling ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Toelichting

Artikel 7:6

Vervallen

Vergoeding kosten geneeskundige verzorging bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

Artikel 7:7

- 1 Bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst worden aan de ambtenaar vergoed de te zijner laste blijvende, naar het oordeel van het college noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging.
- 2 Het college kan omtrent het bepaalde in het eerste lid nadere voorschriften geven.

Nadere regels

Artikel 7:8

Het college kan nadere regels stellen.

Vaststelling refertetijdvak toelagen

Artikel 7:8:1

Het refertetijdvak dat in acht wordt genomen voor de vaststelling van de gemiddelde hoogte van de toelage onregelmatige dienst, de overgangstoelage onregelmatige dienst, alsmede de prestatiebeloning, ten behoeve

van de vaststelling van het bedrag van de bezoldiging zoals bedoeld in dit hoofdstuk, dient in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt.

[Toelichting](#)

Periodieke salarisverhoging

Artikel 7:8:2

Het onderwerp periodieke salarisverhogingen tijdens ziekte dient in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt.

[Toelichting](#)

Werktijd bij ziekte, bij seniorenmaatregel en toepassing van artikel 2:7 a

Artikel 7:8:3

- 1 De ambtenaar wiens feitelijke arbeidsduur op grond van toepassing van hoofdstuk 5 is aangepast, kan alleen verplicht worden tot aanvaarding van een functie waarvan de arbeidsomvang overeenkomt met deze feitelijke arbeidsduur.
- 2 De ambtenaar wiens arbeidsduur is aangepast op grond van artikel 2:7a, kan voor de duur van de periode waarvoor toepassing van dit artikel is bepaald, worden verplicht tot aanvaarding van arbeid waarvan de arbeidsduur overeenkomt met deze tijdelijke uitgebreide arbeidsduur. Wanneer de periode waarvoor de toepassing van artikel 2:7a is verstreken, geldt de verplichting voor de ambtenaar ten aanzien van de aanvaarding van een nieuwe functie voor de formele arbeidsduur.

[Toelichting](#)

§ 4 Verplichtingen en sancties

Verplichtingen college

Artikel 7:9

- 1 Het college is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is, opdat de ambtenaar, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte of gebrek verhinderd is zijn arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen arbeid of passende arbeid te verrichten.
- 2 Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en binnen de openbare dienst van de gemeente geen passende arbeid voorhanden is, bevordert het college de inschakeling van de ambtenaar in passende arbeid buiten de openbare dienst van de gemeente.
- 3 Uit hoofde van zijn verplichting, genoemd in het eerste en tweede lid, stelt het college in overeenstemming met de ambtenaar een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de WIA. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de ambtenaar regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
- 4 Het college stelt een protocol vast, waarin de regels zijn opgenomen met betrekking tot de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de begeleiding van ziekteverzuim, verplichtingen omtrent ziek- en herstelmeldingen daaronder begrepen, de arbeidsgezondheidskundige begeleiding en de daarbij in acht te nemen procedures.

[Toelichting](#)

Verplichting ambtenaar tot informatieverstrekking bij ziekte

Artikel 7:10

De ambtenaar verstrekt op verzoek van het college alle informatie die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit hoofdstuk.

[Toelichting](#)

Verplichting tot verlening van medewerking aan reïntegratie

Artikel 7:11

- 1 De ambtenaar die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is verplicht:
 - a gevolg te geven aan, door het college of een door hem aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door het college of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 7:9;
 - b zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:9, derde lid;
 - c zich te gedragen naar de regels die in het protocol, bedoeld in artikel 7:9, vierde lid, zijn opgenomen.
- 2 Indien de ambtenaar die wegens ziekte verhinderd is zijn betrekking te vervullen, in staat is passende arbeid als bedoeld in artikel 7:1 te verrichten en hij door het college of een andere werkgever daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, is hij verplicht die arbeid te verrichten.

[Toelichting](#)

Verplichtingen ambtenaar medisch onderzoek

Artikel 7:12

- 1 De ambtenaar is verplicht zich te onderwerpen aan een door of vanwege de arbo-dienst in te stellen medisch onderzoek ter beantwoording van de vragen:
 - a of er sprake is van verhindering tot het vervullen van zijn betrekking wegens ziekte;
 - b in welke mate er sprake is van verhindering als bedoeld onder a;
 - c of de ambtenaar de verhindering tot het vervullen van zijn betrekking opzettelijk heeft veroorzaakt;
 - d of de ambtenaar ten onrechte nalaat zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de voorschriften hem door de behandelende geneeskundige gegeven, met dien verstande dat te dezen voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige aard zijn uitgezonderd;
 - e of de ambtenaar zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - f of verdere maatregelen of voorzieningen nodig zijn in het belang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid;
 - g wanneer en in welke mate de vervulling van de betrekking kan worden hervat.
- 2 Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de redenen van medisch onderzoek.

[Toelichting](#)

Geen aanspraak op doorbetaling bezoldiging

Artikel 7:13:1

Geen aanspraak op doorbetaling bezoldiging als bedoeld in artikel 7:3 bestaat:

- a indien blijkt het geneeskundig onderzoek, bedoeld in artikel 7:12, sprake is van een omstandigheid waarbij de ambtenaar opzettelijk de verhindering tot het vervullen van zijn betrekking heeft veroorzaakt, tenzij de ambtenaar daarvan op grond van zijn geestelijk toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
- b indien de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een half jaar na de in artikel 2:3, eerste lid, bedoelde geneeskundige keuring en alsdan blijkt dat de ambtenaar hierbij onjuiste informatie omtrent zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, ten gevolge waarvan de verklaring dat tegen de vervulling van zijn betrekking uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan, ten onrechte is afgegeven, tenzij de ambtenaar aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld.

[Toelichting](#)

Staken van doorbetaling de bezoldiging

Artikel 7:13:2

- 1 De doorbetaling van de bezoldiging, bedoeld in artikel 7:3, wordt gestaakt, indien en voor zolang de ambtenaar:
 - a weigert de in artikel 7:12 neergelegde verplichting tot het verlenen van medewerking aan een door of vanwege de arbo-dienst in te stellen medische onderzoek na te komen;
 - b blijktens het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek ten onrechte heeft nagelaten zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen;
 - c blijktens het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek de voorschriften van de behandelende arts niet opvolgt, met uitzondering van voorschriften om mee te werken aan een ingreep van heelkundige aard;
 - d zich blijktens het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek schuldig maakt aan gedragingen waardoor zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - e er de oorzaak van is dat het arbeidsgezondheidskundig onderzoek door een door de arbo-dienst aangewezen arts niet kan plaatshebben;
 - f tijdens de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, tenzij dit door de arbo-dienst in het belang van zijn genezing wenselijk wordt geacht en het college daartoe toestemming heeft verleend;
 - g weigert mededeling te doen van inkomsten uit arbeid, die hij heeft in verband met het verrichten van door de arbo-dienst in het belang van zijn genezing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of derden;
 - h zijn arbeid verzuimt te hervatten op het door de arbo-dienst bepaalde tijdstip en in de door deze dienst bepaalde mate, indien zulks hem is opgedragen, tenzij hij daarvoor een door de arbo-dienst als geldig erkende reden heeft opgegeven;
 - i weigert om - op verzoek van het college - informatie te verstrekken die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit hoofdstuk.
- 2 De doorbetaling van de bezoldiging vindt wel plaats indien de ambtenaar op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag, genoemd in het eerste lid.

[Toelichting](#)

Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen ambtenaar

Artikel 7:14

- 1 De ambtenaar die zich niet houdt aan zijn verplichtingen, bedoeld in artikel 7:11, eerste lid, onder c, wordt disciplinair gestraft wegens plichtsverzuim.
- 2 De doorbetaling van de bezoldiging, bedoeld in artikel 7:3, wordt gestaakt, indien en voor zolang de ambtenaar:
 - a weigert mee te werken aan, door het college of een door hem aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen, als bedoeld in artikel 7:11, eerste lid, onder a, die erop gericht zijn om de betrokkene in staat te stellen de eigen passende arbeid te verrichten;
 - b weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:11, eerste lid, onder b.
 - c weigert aangeboden passende arbeid te verrichten, waartoe hij op grond van artikel 7:11, tweede lid, verplicht is.
- 3 De doorbetaling van de bezoldiging, als genoemd in het tweede lid, vindt wel plaats indien de ambtenaar op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag, genoemd in het tweede lid.

[Toelichting](#)

Bezoldiging uitbetalen aan anderen en nabetaling aan ambtenaar

Artikel 7:15:1

- 1 Het college kan, indien daarvoor naar zijn oordeel bijzondere omstandigheden aanleiding geven, bepalen, dat de op grond van de artikelen 7:13:1, 7:13:2 en 7:14 niet uitbetaalde bezoldiging, geheel of ten dele aan anderen dan de ambtenaar zal worden uitbetaald.
- 2 Voor zover het college van zijn in het eerste lid bedoelde bevoegdheid geen gebruik heeft gemaakt, wordt de ingevolge de artikelen 7:13:1, 7:13:2 en 7:14 niet uitbetaalde bezoldiging alsnog aan de ambtenaar uitbetaald wanneer de ambtenaar op grond van de second opinion die hij conform artikel 30, eerste lid, onderdeel e, f en g, van de wet SUWI, heeft aangevraagd inzake het oordeel over de ongeschiktheid tot werken in het gelijk gesteld wordt.

[Toelichting](#)

Herplaatsing in passende arbeid

Artikel 7:16

- 1 Passende arbeid, bedoeld in artikel 7:11, tweede lid, wordt de ambtenaar opgedragen:
 - a door plaatsing in een andere betrekking voor tijdelijke duur, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;
 - b door plaatsing in een andere betrekking bij wijze van proef, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;
 - c bij een andere werkgever, door een tijdelijke detachering, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling.
- 2 Na 24 maanden van ziekte wordt passende arbeid, bedoeld in artikel 7:11, tweede lid, aan de ambtenaar opgedragen door definitieve herplaatsing. Deze definitieve herplaatsing vindt plaats door wijziging van de aanstelling.
- 3 Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007 en die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, is in de periode van 12 maanden na de periode van 24 maanden, bedoeld in het tweede lid, dat de ambtenaar met de passende arbeid zijn volledige restverdiencapaciteit benut.
- 4 Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007 en die 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is, is in de periode van 12 maanden na de periode van 24 maanden, bedoeld in het tweede lid, dat de ambtenaar met de passende arbeid 50% van zijn restverdiencapaciteit of meer benut.
- 5 Voor de toepassing van het eerste tot en met vierde lid wordt onder een andere betrekking mede verstaan het verrichten van dezelfde werkzaamheden onder andere voorwaarden.
- 6 Voor het bepalen van de periode van 24 respectievelijk 12 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de betrekking tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.
- 7 Voor het bepalen van de periode van 24 respectievelijk 12 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
- 8 De termijn van 24 maanden wordt verlengd:
 - a met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
 - b met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.
- 9 De ambtenaar verleent alle medewerking en verstrekt alle informatie die nodig is om de restverdiencapaciteit vast te stellen.

[Toelichting](#)

Terugkeer in betrekking na ziekte

Artikel 7:17

- 1 Ten aanzien van de ambtenaar die wegens ziekte verhinderd is zijn betrekking te vervullen, kan worden bepaald dat hij zijn betrekking slechts weer zal mogen vervullen, indien het college daarvoor toestemming heeft verleend, onder bepaling van de mate waarin de hervatting kan geschieden.
- 2 Ten behoeve van de bepaling van het eerste lid zal mede worden gelet op het advies van de arbo-dienst of van het UWV.
- 3 De in het eerste lid bedoelde toestemming is in ieder geval vereist indien de ambtenaar gedurende meer dan een jaar volledig verhinderd is geweest zijn betrekking te vervullen.

Inkomsten uit of in verband met arbeid

Artikel 7:18

Het college kan nadere regels stellen met betrekking tot het in mindering brengen van inkomsten uit passende arbeid of werkzaamheden in het kader van de reïntegratie op de bezoldiging.

[Toelichting](#)

Inkomsten andere betrekking in mindering brengen op bezoldiging

Artikel 7:18:1

- 1 Indien de ambtenaar tijdens de verhindering tot het vervullen van zijn betrekking, op grond van een aan het college uitgebracht advies door de arbo-dienst of door het UWV, in het belang van zijn genezing of zijn reïntegratie, dan wel in het kader van herplaatsing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, worden de inkomsten uit deze arbeid in mindering gebracht op de bezoldiging waar de ambtenaar recht op heeft krachtens artikel 7:3.
- 2 Tot de in het eerste lid bedoelde inkomsten wordt tevens gerekend een herplaatsingstoelage, toegekend op grond van hoofdstuk 12 van het pensioenreglement, alsmede elke andere toelage, onder welke benaming ook, die geacht kan worden betrekking te hebben op arbeid bedoeld in het eerste lid.

[Toelichting](#)

§ 5 Bijzondere situaties

Samenloop van bezoldiging bij ziekte met ZW-uitkering

Artikel 7:19

- 1 Indien de ambtenaar ter zake van de desbetreffende ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werk recht heeft op een ZW-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:3 recht heeft.
- 2 Indien de ambtenaar geen ZW-uitkering aanvraagt binnen de in de ZW gestelde termijnen en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt voor de periode dat hij dientengevolge geen ZW-uitkering ontvangt, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een volledige ZW-uitkering.
- 3 Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar de ZW-uitkering vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, dan wel het recht op de ZW-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een volledige ZW-uitkering.
- 4 De ambtenaar verleent op verzoek van het college alle medewerking aan het via het college tot uitbetaling laten komen van de ZW-uitkering.
- 5 Indien de ZW-uitkering meer bedraagt dan het bedrag waarop de ambtenaar op grond van artikel 7:3 recht heeft, wordt het meerdere aan de ambtenaar uitbetaald.

[Toelichting](#)

Samenloop van bezoldiging bij ziekte met een WW-uitkering

Artikel 7:20

Indien de ambtenaar ter zake van de dienstbetrekking waarbij de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werk is ontstaan, recht heeft op een WW-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:3 recht heeft.

[Toelichting](#)

Samenloop van bezoldiging bij ziekte met uitkering op grond van de WIA

Artikel 7:21

- 1 Indien de ambtenaar ter zake van de desbetreffende verhindering tot het vervullen van zijn betrekking recht heeft op een WGA- of een IVA-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:3 recht heeft. Wanneer de ambtenaar recht heeft op een IVA-uitkering dan wel een WGA-uitkering in verband met volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid, heeft de ambtenaar ten minste recht op een bedrag ter hoogte van deze IVA- of WGA-uitkering.
- 2 Indien de ambtenaar recht heeft op een WGA- of een IVA-uitkering uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen, wordt die uitkering naar rato van de bezoldiging uit de verschillende functies, in mindering gebracht op de dienstbetrekking op grond waarvan de bezoldiging wordt doorbetaald.
- 3 Indien de ambtenaar geen WGA- of IVA-uitkering aanvraagt binnen de in de WIA gestelde termijnen en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de periode dat hij dientengevolge geen WGA- of IVA-uitkering ontvangt, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een IVA-uitkering.
- 4 Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar niet kan worden vastgesteld of de ambtenaar in aanmerking komt voor een WGA- of een IVA-uitkering en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een IVA-uitkering.
- 5 Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene de WGA- of IVA-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel uitgegaan van de WGA- of IVA-uitkering zoals die werd genoten voor vermindering of gehele of gedeeltelijke weigering van het bedrag plaatsvond.
- 6 De ambtenaar verleent op verzoek van het college alle medewerking aan het via het college tot uitbetaling laten komen van de WGA- of IVA-uitkering.

[Toelichting](#)

Bovenwettelijke aanvulling Pensioenreglement

Artikel 7:22

Artikel 7:21 is van overeenkomstige toepassing wanneer de ambtenaar in aanvulling op de WGA- of IVA-uitkering, bedoeld in artikel 7:21, recht heeft op een bovenwettelijke aanvulling op grond van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

[Toelichting](#)

WAJONG/WAZ

Artikel 7:23

Indien de ambtenaar op grond van zijn arbeidsongeschiktheid recht heeft op een WAJONG- of WAZ-uitkering, worden deze uitkeringen voor de toepassing van dit hoofdstuk gelijkgesteld met een uitkering op grond van de WIA.

Artikel 7:23:1

(vervallen)

§ 6 Ziektekosten

Zorgverzekering

Artikel 7:24

De VNG sluit voor de zorgverzekering van gemeenteambtenaren, postactieven en inactieven met IZA Zorgverzekeraar NV een overeenkomst als bedoeld in artikel 18 van de Zorgverzekeringswet.

[Toelichting](#)

Tegemoetkoming ziektekosten

Artikel 7:24a

- 1 De ambtenaar, die zowel de basisverzekering als een aanvullende Classic- of Perfectverzekering bij IZA Zorgverzekeraar NV heeft, heeft recht op een tegemoetkoming in zijn ziektekosten.
- 2 De tegemoetkoming in ziektekosten wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december uitbetaald.
- 3 Bij indiensttreding op of na 1 januari van een kalenderjaar heeft de ambtenaar naar evenredigheid recht op een tegemoetkoming in ziektekosten.

[Toelichting](#)

Hoogte tegemoetkoming

Artikel 7:25

- 1 De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 168 per jaar.
- 2 De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 296 per jaar als het salaris van de ambtenaar maal de deeltijdfactor lager is dan of gelijk is aan het bedrag dat hoort bij de hoogste periodiek van schaal 6.
- 3 De ambtenaar die gedurende het jaar in dienst treedt of ontslagen wordt ontvangt een tegemoetkoming in de ziektekosten naar rato van de tijd dat hij in dienst is geweest.
- 4 De peildatum voor de vergelijking van het tweede lid is de maand december. Voor de ambtenaar die gedurende het jaar uit dienst treedt is de peildatum voor de vergelijking van het tweede lid de laatste maand dat de ambtenaar in dienst is geweest.

[Toelichting](#)

Meerdere dienstverbanden

Artikel 7:25a

Indien de ambtenaar uit hoofde van een ander dienstverband een tegemoetkoming krijgt voor ziektekosten, wordt dit verrekend met de tegemoetkoming op grond van artikel 7:24a en artikel 7:25. De ambtenaar is verplicht de gemeente te informeren, indien hij een dergelijke tegemoetkoming ontvangt uit hoofde van een andere dienstbetrekking.

Inhouding ziektekostenpremies

Artikel 7:25b

Premies die de ambtenaar en/of zijn gezinsleden verschuldigd zijn aan de geselecteerde zorgverzekeraar worden door het college op de bezoldiging van de desbetreffende ambtenaar ingehouden en afgedragen aan de geselecteerde zorgverzekeraar, tenzij de ambtenaar schriftelijk aan de geselecteerde zorgverzekeraar heeft meegedeeld hiertegen bezwaar te hebben, of tenzij de som van de af te dragen premies hoger is dan de netto bezoldiging van de ambtenaar.

[Toelichting](#)

§ 7 Overige bepalingen

Overgangsbepaling

Artikel 7:26

- 1 Op de ambtenaar of gewezen ambtenaar, die wegens ziekte op 31 december 2000 recht heeft op bezoldiging of uitkering op grond van dit hoofdstuk en waarvan de ziekte ook na deze datum voortduurt, blijven de bepalingen van dit hoofdstuk, zoals deze luiden op 31 december 2000 van kracht tot het moment dat de ziekte van de betrokkene eindigt, dan wel tot de dag met ingang waarvan de betrokkene recht krijgt op een uitkering krachtens de Ziektewet.
- 2 De betrokkene is verplicht de onverschuldigde betalingen aan hem, die op grond van dit artikel zijn verricht, terug te betalen, indien hem met terugwerkende kracht een uitkering krachtens de Ziektewet wordt toegekend.

[Toelichting](#)

Garantie-uitkering

Artikel 7:27

- 1 De ambtenaar die herplaatst is op grond van artikel 7:6, tweede lid onder c, zoals dat luidde voor 1 januari 2003, heeft, indien naderhand maar voor 1 januari 2001, de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld, recht op een garantie-uitkering, indien hem geen aanvullende gangbare arbeid is aangeboden van een zodanige omvang dat hij in staat is om zijn toegenomen restverdiencapaciteit te benutten. Onder gangbare arbeid wordt in dit artikel verstaan alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe betrokkene in staat is, gezien zijn krachten en bekwaamheden.
- 2 De garantie-uitkering bedraagt te rekenen vanaf de datum van aanvang van de ziekte in de oorspronkelijke betrekking 18 maanden 100%, vervolgens 39 maanden 80% en daarna 33 maanden 70% van de bezoldiging die de ambtenaar genoot in de oorspronkelijke betrekking.
- 3 Op de garantie-uitkering wordt in mindering gebracht hetgeen de ambtenaar ontvangt aan bezoldiging uit de betrekking waarin hij is herplaatst en, in voorkomend geval, met het recht op WAO-uitkering, invaliditeitspensioen, herplaatsingstoelage en inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf verkregen op of na de datum waarop de arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld.
- 4 Indien de betrokkene nalaat van de gelegenheid gebruik te maken die kan leiden tot het verkrijgen van gangbare arbeid, indien hij weigert gangbare arbeid te aanvaarden of indien hij opzettelijk inkomsten uit gangbare arbeid verloren laat gaan, wordt het bedrag van de garantie-uitkering verminderd met het bedrag van de verzuimde of de verloren gegane inkomsten.
- 5 De garantie-uitkering eindigt:
 - a met ingang van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt;
 - b bij ontslag.

[Toelichting](#)

Overgangsartikel

Artikel 7:28

- 1 Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen voor 1 januari 2004 zijn de artikelen 7:1, 7:3, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16, 7:18, 7:21 en 7:22 niet van toepassing.
- 2 Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 7:1, 7:3, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16, 7:18, 7:21 en 7:22 zoals die golden op 31 december 2005, van toepassing.
- 3 Op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen op of na 1 januari 2004 en die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering, zijn de artikelen 7:1, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16 en 7:21 niet van toepassing.
- 4 Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 7:1, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16 en 7:21, zoals die golden op 31 december 2005, van toepassing, waarbij de verwijzing in artikel 7:21, eerste lid, naar artikel 7:3, eerste lid, gelezen moet worden als een verwijzing naar artikel 7:3, zoals dat luidt met ingang van 1 januari 2006.
- 5 Het college stelt per 1 januari 2006 voor de ambtenaren van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, is gelegen op of na 1 januari 2004, de duur van de ongeschiktheid vast. De hoogte van de loondoorbetaling vanaf 1 januari 2006 wordt bij voortdurende van de ongeschiktheid berekend op basis van het bepaalde in artikel 7:3, eerste tot en met het vierde lid.

[Toelichting](#)

Artikel 7:28:1

- 1 Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen voor 1 januari 2004 is artikel 7:18:1 niet van toepassing.
- 2 Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, is artikel 7:18:1 zoals dat gold op 31 december 2005, van toepassing.

[Toelichting](#)

Artikel 7:28a

- 1 Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 gelegen is voor 1 juli 2007 is artikel 7:16 niet van toepassing.
- 2 Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 gelegen is voor 1 juli 2007 is artikel 7:16, zoals dat gold op 30 juni 2008, van toepassing.

[Toelichting](#)

Artikel 7:28b

Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, gelegen is voor 1 augustus 2008, is artikel 7:16 van toepassing, zoals dat gold op 30 november 2008.

[Toelichting](#)

Artikel 7:29

Vervallen.

Artikel 7:29:1

Vervallen.

8 Ontslag

Ontslag op verzoek

Artikel 8:1

- 1 Indien de ambtenaar ontslag verzoekt, wordt hem dit eervol verleend.
- 2 Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.
- 3 Het verzoek, bedoeld in het eerste lid, kan worden aangehouden indien een ontslag op grond van artikel 8:13 overwogen wordt.

[Toelichting](#)

Artikel 8:1:1

- 1 Het ontslag, bedoeld in artikel 8:1, wordt niet verleend met ingang van een datum gelegen binnen een maand dan wel later dan drie maanden na de datum waarop het verzoek om ontslag is ingekomen.
- 2 Indien de ambtenaar dit verzoekt kan van het bepaalde in het eerste lid worden afgeweken.
- 3 Indien een strafrechtelijke vervolging tegen de ambtenaar aanhangig is of indien overwogen wordt hem in aanmerking te brengen voor disciplinaire straf kan het nemen van een beslissing op een verzoek om ontslag worden aangehouden totdat de uitspraak van de strafrechter of de beslissing inzake de disciplinaire straf onherroepelijk is geworden.

[Toelichting](#)

Ontslag wegens ouderdomspensioen

Artikel 8:2

- 1 Aan de ambtenaar die de volgens artikel 7.3, eerste lid, van het pensioenreglement voor het recht op ouderdomspensioen vereiste leeftijd heeft bereikt, wordt met ingang van de eerste dag van de maand waarin hij de bedoelde leeftijd bereikt eervol ontslag verleend.
- 2 Aan de ambtenaar die voldoet aan de voorwaarden voor FPU, maar niet (geheel) gebruik maakt van dit recht, wordt eervol ontslag verleend met ingang van de eerste van de maand volgend op die waarin hij de 65-jarige leeftijd bereikt.
- 3 Het college kan in bijzondere gevallen, indien de ambtenaar hiermede instemt, van het bepaalde in het eerste lid afwijken.

[Toelichting](#)

Artikel 8:2a

De aanstelling of arbeidsovereenkomst van de medewerker die na de leeftijd van 65 jaar in dienst is getreden van de gemeente, alsmede de aanstelling of arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 8:2, tweede lid, wordt beëindigd wanneer een van de partijen dat wenselijk acht. Hierbij wordt een opzegtermijn van een maand in acht genomen.

[Toelichting](#)

Ontslag wegens reorganisatie

Artikel 8:3

- 1 Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend wegens opheffing van zijn betrekking of wegens verandering in de inrichting van het dienstonderdeel waarbij hij werkzaam is of van andere dienstonderdelen, dan wel wegens verminderde behoefte aan arbeidskrachten. Ontslag op grond van dit artikel wordt eervol verleend.
- 2 Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.
- 3 Op grond van dit artikel wordt, individuele gevallen uitgezonderd, ontslag verleend ingevolge een vooraf vastgesteld plan.

[Toelichting](#)

Artikel 8:3:1

Over het plan, bedoeld in artikel 8:3, derde lid, wordt overleg gepleegd in de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid. Daarna wordt het aan de betrokken ambtenaren medegedeeld.

Ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid

Artikel 8:4

- 1 Onder volledige arbeidsongeschiktheid wordt verstaan:
 - a arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een WGA-uitkering;
 - b arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een IVA-uitkering.
- 2 Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van volledige ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken. Het ontslag wordt eervol verleend.
- 3 Ontslag als bedoeld in het tweede lid mag slechts plaatsvinden indien er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte gedurende een periode van 24 maanden.
- 4 Het college betreft bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het derde lid het resultaat van de claimbeoordeling van de WIA en de resultaten van een mogelijke herbeoordeling.
- 5 Het college stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat een ontslagprocedure als bedoeld in het tweede lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 21e maand na de eerste ziektedag.
- 6 Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen.
- 7 Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het zesde lid, genomen is, moet het college, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWV betrekken.
- 8 Voor het bepalen van het in het derde lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de betrekking tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.
- 9 Voor het bepalen van het in het derde lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
- 10 De termijn van 24 maanden, als bedoeld in het derde lid wordt verlengd:
 - a met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
 - b met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

[Toelichting](#)

Ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Artikel 8:5

- 1 Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van gedeeltelijke ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken. Het ontslag wordt eervol verleend.
- 2 Een ontslag als bedoeld in het eerste lid mag slechts plaatsvinden indien:
 - a er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte gedurende een periode van 36 maanden;
 - b het na zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de ambtenaar binnen de gemeentelijke dienst passende arbeid op te dragen, als bedoeld in artikel 7:9.

- 3 Het college betreft bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid het resultaat van de claimbeoordeling op grond van de WIA en de resultaten van een mogelijke herbeoordeling.
- 4 Het college stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid op grond waarvan de ontslagprocedure als bedoeld in het eerste lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 33e maand na de eerste ziektedag.
- 5 Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen.
- 6 Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het vijfde lid, genomen is, moet het college, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWV betrekken.
- 7 Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de betrekking tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.
- 8 Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
- 9 De termijn van 36 maanden, als genoemd in het tweede lid, onderdeel a, wordt verlengd:
 - a met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
 - b met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.
- 10 Indien voor de ambtenaar buiten de gemeentelijke dienst passende arbeid als bedoeld in artikel 7:16, derde of vierde lid, aanwezig is, is ontslag vanaf 24 maanden na de eerste dag van ongeschiktheid op grond van dit artikel mogelijk. Bij het bepalen van de termijn van 24 maanden worden het zesde, zevende en achtste lid van artikel 7:16 overeenkomstig toegepast.

Toelichting

Artikel 8:5a

- 1 De ambtenaar die ongeschikt is voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte of gebrek kan ontslag verleend worden indien hij zonder deugdelijke grond weigert:
 - a gevolg te geven aan door het college of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door het college of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of passende arbeid te verrichten, als bedoeld in artikel 7:9;
 - b arbeid als bedoeld in artikel 7:11, tweede lid, te verrichten waartoe het college hem in de gelegenheid stelt;
 - c zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de WIA;
 - d een uitkering op grond van de WIA aan te vragen.
- 2 Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, wint het college een hierop betrekking hebbend advies van het UWV in.

Toelichting

Ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid

Artikel 8:6

- 1 Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking anders dan op grond van ziekten of gebreken. Ontslag op grond van dit artikel wordt eervol verleend.
- 2 Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.

[Toelichting](#)

Overige ontslaggronden

Artikel 8:7

Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van:

- a verlies van een vereiste bij de aanstelling door het bestuursorgaan gesteld, tenzij het vereiste alleen bij aanvaarding van de betrekking geldt;
- b aangaan van een graad van zwagerschap die de aanstelling in de betrekking zou uitsluiten;
- c staat van curatele krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
- d toepassing van lijfswang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
- e onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
- f het verstrekken van onjuiste gegevens in verband met indiensttreding, tenzij hem daarvan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt.

[Toelichting](#)

Artikel 8:7:1

Behalve in het geval, bedoeld in artikel 8:7, onder e, wordt een ontslag op grond van evengenoemd artikel eervol verleend. Het ontslag kan niet eerder ingaan dan op de dag volgende op die waarop de reden voor het ontslag voor het eerst aanwezig was.

Artikel 8:8

- 1 Een ambtenaar die vast is aangesteld kan eervol worden ontslagen op een bij het besluit omschreven grond, niet vallende onder de gronden in vorige artikelen van dit hoofdstuk genoemd.
- 2 Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.

[Toelichting](#)

Artikel 8:8:1

De grond waarop het ontslag berust, dat is verleend ingevolge artikel 8:8, wordt slechts op verzoek van de ambtenaar in het ontslagbesluit vermeld.

Artikel 8:9

Aan de ambtenaar die in verband met de aanvaarding van een functie in een publiekrechtelijk college, waarin hij was benoemd of verkozen tijdelijk is ontheven van de waarneming van zijn ambt, wordt, indien hij ophoudt zodanige functie te bekleden en hij naar het oordeel van het college niet in actieve dienst kan worden hersteld, eervol ontslag verleend.

[Toelichting](#)

Ontslag wegens Pré-Vut

Artikel 8:10

- 1 Behoudens het bepaalde in het volgende lid wordt aan de ambtenaar op zijn verzoek eervol ontslag verleend, indien hij op de datum van zijn ontslag recht heeft op een uitkering ingevolge het bepaalde in artikel 5:2.
- 2 Ontslag wegens Pré-VUT wordt slechts verleend, indien het bestuur van het Vut-fonds op een desbetreffend verzoek heeft beslist, dat na het te verlenen ontslag recht bestaat op een uitkering op grond van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering.

[Toelichting](#)

Artikel 8:10:1

- 1 Het ontslag, bedoeld in artikel 8:10, tweede lid, gaat eerst in met ingang van de dag waarop het recht op een uitkering ingevolge het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering bestaat.
- 2 Het bepaalde in artikel 8:1:1, is van overeenkomstige toepassing.

- 3 Het bepaalde in artikel 8:10, eerste lid, geldt niet ten aanzien van de ambtenaar op wie artikel 8:3 van toepassing is.

Ontslag wegens FPU

Artikel 8:11

- 1 Aan de ambtenaar die ontslag vraagt met het oog op een uitkering op grond van de FPU-regeling wordt eervol ontslag verleend indien het bestuur van de Stichting fonds vrijwillig vervroegd uittreden overheidspersoneel alsmede het bestuur van de Stichting Pensioenfonds ABP op grond van een desbetreffende aanvraag hebben vastgesteld dat na te verlenen ontslag recht bestaat op een uitkering op grond van die regeling.
- 2 Het in het eerste lid genoemde ontslag kan ook voor een gedeelte van de voor de ambtenaar geldende formele arbeidsduur per week worden verleend, tenzij de belangen van de dienst zich hiertegen verzetten. Het deeltijdontslag bedraagt ten minste 10% van de formele arbeidsduur per week. Het deeltijdontslag bedraagt telkenmale dat het wordt verleend, ten minste 10% van de oorspronkelijke formele arbeidsduur.

[Toelichting](#)

Artikel 8:11:1

- 1 Het ontslag, bedoeld in artikel 8:11, gaat eerst in met ingang van de dag waarop het recht op een uitkering ingevolge de FPU-regeling bestaat.
- 2 Het bepaalde in artikel 8:1:1 is van overeenkomstige toepassing.

Ontslag uit een tijdelijke aanstelling of tijdelijke urenuitbreiding

Artikel 8:12

- 1 De ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor bepaalde tijd is van rechtswege ontslagen op de datum waarop die tijd verstrijkt. Indien na de datum, bedoeld in de eerste volzin, het dienstverband feitelijk wordt gehandhaafd zonder dat opnieuw een aanstelling is verleend, wordt de tijdelijke aanstelling geacht voor dezelfde tijd te zijn aangegaan.
- 2 De ambtenaar met wie een urenuitbreiding voor bepaalde tijd is aangegaan, is, voor zover het die urenuitbreiding betreft, van rechtswege ontslagen op de datum dat de urenuitbreiding eindigt. Indien na de datum, bedoeld in de eerste volzin, de urenuitbreiding feitelijk wordt gehandhaafd zonder dat opnieuw een urenuitbreiding is verleend, wordt de tijdelijke urenuitbreiding geacht voor dezelfde tijd te zijn aangegaan.
- 3 De ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor onbepaalde tijd kan ontslag worden verleend indien de omstandigheid die tot de aanstelling leidde is vervallen.
- 4 De ambtenaar met wie een urenuitbreiding voor onbepaalde tijd is aangegaan, kan, voor zover het die urenuitbreiding betreft, ontslag worden verleend indien de omstandigheid die tot de urenuitbreiding leidde is vervallen.
- 5 Het ontslag als bedoeld in het eerste tot en met vierde lid kan niet plaatsvinden wanneer de termijnen als genoemd in artikel 2:4 zijn overschreden.
- 6 Het college kan omtrent de opzegtermijnen voor het ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd nadere regels stellen.

[Toelichting](#)

Tussentijds ontslag uit een tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding

Artikel 8:12:1

- 1 De ambtenaar, bedoeld in artikel 8:12, eerste en tweede lid, kan ook ontslag worden verleend op een van de andere gronden genoemd in dit hoofdstuk.
- 2 De ambtenaar, bedoeld in artikel 8:12, derde en vierde lid, kan ook ontslag worden verleend op een van de andere gronden genoemd in dit hoofdstuk.

[Toelichting](#)

Opzegtermijn bij beëindiging tijdelijke aanstelling of urenitbreiding voor onbepaalde tijd

Artikel 8:12:2

- 1 Bij een ontslag als bedoeld in artikel 8:12, derde en vierde lid, wordt een opzegtermijn in acht genomen:
 - a van drie maanden, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenitbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken twaalf maanden heeft geduurd;
 - b van twee maanden, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenitbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken zes maanden of langer, doch korter dan twaalf maanden, heeft geduurd;
 - c van één maand, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenitbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken korter dan zes maanden heeft geduurd.
- 2 Over de tijd die aan de in het eerste lid bedoelde opzegtermijn mocht ontbreken, heeft de betrokkene recht op doorbetaling van de bezoldiging.

[Toelichting](#)

Ontslag als disciplinaire straf

Artikel 8:13

Als disciplinaire straf kan aan de ambtenaar ongevraagd ontslag verleend worden.

[Toelichting](#)

Ontslagbescherming

Artikel 8:14

- 1 In dit artikel wordt verstaan onder:
 - a wet: Wet op de ondernemingsraden;
 - b ondernemingsraad: de ondernemingsraad zoals bedoeld in de wet;
 - c ambtenaar: de persoon zoals bedoeld in artikel 1, tweede lid, van de wet.
- 2 Ontslag op grond van artikel 8:8 kan niet geschieden:
 - a wegens de plaatsing van de ambtenaar op een kandidatenlijst als bedoeld in artikel 9 van de wet;
 - b wegens het lidmaatschap van de ondernemingsraad;
 - c wegens het lidmaatschap van een commissie bedoeld in artikel 15 van de wet;
 - d van een ambtenaar die korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad;
 - e van een ambtenaar die korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een commissie bedoeld in artikel 15 van de wet.
- 3 Ontslag op grond van artikel 8:8 kan niet geschieden wegens het feit dat de ambtenaar door een toegelaten organisatie als bedoeld in artikel 12:1, derde lid, of door een daarbij aangesloten bond is aangewezen om bestuurlijke of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen zijn centrale of een daarbij aangesloten bond c.q. binnen de organisatie van de werkgever, die er toe strekken de doelstellingen van zijn centrale van overheidspersoneel en de daarbij aangesloten bonden te ondersteunen.
- 4 In afwijking van het gestelde in het tweede en derde lid kan ontslag op grond van artikel 8:8 plaatsvinden wanneer de betrokkene schriftelijk in het ontslag toestemt.
- 5 Indien de ondernemer aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, zijnde voorgaande leden van overeenkomstige toepassing op die secretaris.

[Toelichting](#)

Schorsing als ordemaatregel

Artikel 8:15:1

- 1 Onverminderd het bepaalde in artikel 16:1:2 kan de ambtenaar door het college worden geschorst:
 - a wanneer hem het voornemen tot bestraffing met onvoorwaardelijk ontslag is te kennen gegeven of hem van de oplegging van deze straf mededeling is gedaan;

- b wanneer tegen hem volgens de terzake geldende bepalingen van het Wetboek van Strafvordering een bevel tot inverzekeringstelling of voorlopige hechtenis wordt ten uitvoer gelegd;
 - c wanneer tegen hem een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf wordt ingesteld;
 - d in andere gevallen waarin schorsing wordt gevorderd door het belang van de dienst.
- 2 Het schorsingsbesluit bevat in ieder geval:
- a een aanduiding van het tijdstip waarop de schorsing ingaat;
 - b een nauwkeurige aanduiding van de in het eerste lid bedoelde omstandigheid of omstandigheden welke tot de schorsing aanleiding heeft of hebben gegeven;
 - c een zo nauwkeurig mogelijke aanduiding van de duur van de schorsing.

[Toelichting](#)

Artikel 8:15:2

- 1 Tijdens de schorsing ingevolge artikel 8:15:1, eerste lid, onder b of c, kan de bezoldiging voor een derde gedeelte worden ingehouden; na verloop van een termijn van zes weken kan een verdere vermindering van het uit te keren bedrag, ook tot het volle bedrag van de bezoldiging, plaatsvinden, behoudens het bepaalde in het derde lid.
- 2 Tijdens de schorsing ingevolge artikel 8:15:1, eerste lid, onder a, kan tot de in de strafaanzegging of -oplegging genoemde datum van ingang van het ontslag de bezoldiging geheel of gedeeltelijk worden ingehouden, behoudens het bepaalde in het derde lid. Met ingang van de datum van het ontslag wordt de uitkering van de bezoldiging geheel gestaakt.
- 3 Het betaalbare gedeelte van de bezoldiging kan aan anderen dan de ambtenaar worden uitgekeerd. Gedurende de schorsingsperiode blijft de ambtenaar in ieder geval in het genot van een bedrag, gelijk aan het op hem verhaalbare gedeelte van de premies voor pensioen.
- 4 De ingevolge het eerste lid niet uitgekeerde bezoldiging wordt alsnog uitbetaald, indien de schorsing niet door een door de strafrechter opgelegde straf wordt gevolgd of ook indien en in zoverre op andere gronden alsnog tot uitbetaling wordt besloten.
- 5 De ingevolge het tweede lid niet uitgekeerde bezoldiging wordt alsnog uitbetaald, indien op de schorsing bestraffing van de ambtenaar met onvoorwaardelijk ontslag niet volgt.

[Toelichting](#)

Bevoegdheid tot ontslagverlening

Artikel 8:15:3

- 1 Ontslag wordt verleend door het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling in de betrekking, laatstelijk door de ambtenaar vervuld.
- 2 Het besluit tot het verlenen van ontslag wordt op schrift gesteld, met vermelding van de datum van ingang van het ontslag dan wel een omschrijving of aanduiding van die datum.
- 3 Ingeval aan een ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor onbepaalde tijd ontslag wordt verleend, wordt de grond waarop het ontslag berust slechts op verzoek van de ambtenaar vermeld.

[Toelichting](#)

Artikel 8:16:1
(vervallen).

Overlijdensuitkering

Artikel 8:16:2

- 1 De bezoldiging van de ambtenaar wordt niet langer uitbetaald dan tot en met de dag van het overlijden.
- 2 Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de ambtenaar wordt aan de weduwe, weduwnaar of geregistreerd partner een bedrag uitgekeerd gelijk aan de bezoldiging over een tijdvak van drie maanden vermeerderd met de vakantietoelage.
Als maatstaf bij de berekening van het in de vorige volzin bedoelde bedrag wordt in aanmerking genomen de voor de ambtenaar op de dag van overlijden geldende bezoldiging per maand.

Indien de overledene geen weduwe, weduwnaar of geregistreerd partner nalaat, geschiedt de uitkering ten behoeve van de minderjarige wettige, natuurlijke en pleegkinderen. Ontbreken ook zodanige kinderen dan geschiedt de uitkering, indien de overledene kostwinner was van ouders, meerderjarige kinderen, broeders of zusters, ten behoeve van deze betrekkingen.

- 3 Indien de overledene geen betrekkingen, bedoeld in het tweede lid, nalaat, kan het daarbedoelde bedrag door het bevoegd bestuursorgaan geheel of ten dele worden uitgekeerd voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, indien de nalatenschap van de overledene voor de betaling van die kosten ontoereikend is.
- 4 Op de uitkering, bedoeld in het tweede lid, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de ambtenaar ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken krachtens enig wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte of arbeidsongeschiktheid.

[Toelichting](#)

Artikel 8:16:3

- 1 Gedurende de maand waarin het overlijden van de ambtenaar plaatsvond en de daarop volgende drie maanden behouden de achterblijvende gezinsleden het gebruik van de dienstwoning waarin zij met de ambtenaar woonden. Daarvan kan echter worden afgeweken als het college dat in het belang van de dienst noodzakelijk acht.
- 2 Indien door de ambtenaar voor het gebruik van de dienstwoning een vergoeding verschuldigd was, voldoen de achtergebleven gezinsleden deze over de tijd gedurende welke zij het gebruik van de woning behouden.

[Toelichting](#)

Overlijdensuitkering bij een ongeval in en door de dienst

Artikel 8:16a

- 1 Indien de ambtenaar overlijdt en zijn overlijden een rechtstreeks gevolg is van een ongeval in en door de dienst, dan wordt aan de weduwe, weduwnaar of geregistreerd partner een uitkering verstrekt. Indien de overledene geen weduwe, weduwnaar of geregistreerd partner nalaat, wordt de uitkering verstrekt aan de minderjarige wettige, natuurlijke en pleegkinderen.
- 2 De uitkering bedraagt één jaarbezoldiging, berekend over de 12 kalendermaanden onmiddellijk voorafgaande aan de maand van overlijden.
- 3 Indien het college een verzekering heeft afgesloten die tot uitkering komt in geval de ambtenaar overlijdt als gevolg van een ongeval in en door de dienst, bedraagt de uitkering in afwijking van het tweede lid het bedrag waarvoor het college zich terzake heeft verzekerd, met een minimum van één jaarbezoldiging.

[Toelichting](#)

Gedeeltelijk ontslag na terugbrengen formele arbeidsduur

Artikel 8:17

Indien door de werkgever de formele arbeidsduur per week gedeeltelijk wordt teruggebracht, al dan niet na een tijdelijke uitbreiding daarvan, dient dit te geschieden door een gedeeltelijk ontslag op grond van dit hoofdstuk, behalve in het geval van wijziging van de aanstelling op grond van artikel 7:16.

[Toelichting](#)

Overgangsbepaling

Artikel 8:18

- 1 Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte, bedoeld in de artikelen 8:5 en 8:5a, is gelegen voor 1 januari 2004 zijn de artikelen 8:5 en 8:5a niet van toepassing.
- 2 Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a, zoals die golden op 30 juni 2006, van toepassing.

- 3 Op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte, bedoeld in de artikelen 8:5 en 8:5a, is gelegen op of na 1 januari 2004, maar die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a niet van toepassing.
- 4 Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a, zoals die golden op 30 juni 2006, van toepassing.

[Toelichting](#)

Artikel 8:19

- 1 Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen voor 1 juli 2007 is artikel 8:5 niet van toepassing.
- 2 Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, is artikel 8:5, zoals dat gold op 30 juni 2008, van toepassing.

[Toelichting](#)

Artikel 8:20

Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, gelegen is voor 1 augustus 2008, is artikel 8:4 of artikel 8:5 van toepassing, zoals dat gold op 30 november 2008.

[Toelichting](#)

9 Uitkering functioneel leeftijdsontslag

Ontslag wegens FLO

Artikel 9:1

Aan de ambtenaar aan wie ontslag wordt verleend op grond van het bepaalde in artikel 8:3, zoals bedoeld in artikel 9:15 wordt met ingang van de datum van het ontslag ten laste van de gemeente een maandelijks uitkering toegekend.

Artikel 9:1:1

Onder gewezen ambtenaar wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk verstaan de ambtenaar die aan zijn ontslag aanspraak kan ontlenen op een uitkering volgens de bepalingen van dit hoofdstuk.

Artikel 9:1:2

- 1 De in artikel 8:3:1, eerste lid, bedoeld in artikel 9:15:1 bedoelde datum van ingang van ontslag kan op verzoek van de ambtenaar, dan wel ingeval deze desgevraagd daarmee instemt voor de duur van ten hoogste een jaar, telkens met een periode van ten hoogste een jaar te verlengen, worden opgeschort, indien dit door het bestuursorgaan, bevoegd tot het verlenen van ontslag, in het belang van de dienst wordt geacht en de ambtenaar, blijkens de uitslag van een geneeskundig onderzoek, geestelijk en lichamelijk in staat kan worden geacht zijn betrekking te blijven vervullen.
- 2 Indien de ambtenaar voor wie toepassing is gegeven aan het bepaalde in het eerste lid, blijkens de uitslag van een geneeskundig onderzoek tussentijds ongeschikt is geworden voor de verdere vervulling van zijn betrekking, kan hem ontslag worden verleend met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin de uitslag van het geneeskundig onderzoek te zijner kennis is gebracht.

Bedrag en duur

Artikel 9:2

- 1 De uitkering bedraagt gedurende 60 maanden aansluitend aan het ontslag 80% van de laatstelijk voor het ontslag van de ambtenaar aan diens betrekking verbonden bezoldiging vermeerderd met zoveel - doch ten hoogste 10 malen - 0,5% van die bezoldiging als het totaal aantal volle dienstjaren geldig voor pensioen krachtens het pensioenreglement op de dag van het ontslag meer dan 30 bedraagt. Vervolgens bedraagt de uitkering 70% van bedoelde bezoldiging, met dien verstande dat het bedrag van de uitkering niet lager is dan het bedrag van het pensioen waarop de gewezen ambtenaar recht zou hebben indien hij zou zijn gepensioneerd met ingang van de datum van zijn ontslag en in aanmerking zou zijn genomen de diensttijd bedoeld in artikel 5.4 van het pensioenreglement, welke hij bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar zal kunnen aanwijzen.
- 2 Onder laatstelijk voor het ontslag aan de betrekking verbonden bezoldiging wordt voor de toepassing van deze regeling verstaan de bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1, vermeerderd met de vakantieuitkering, bedoeld in artikel 6:3, berekend over een maand en de eindejaarsuitkering bedoeld in artikel 3:6, met dien verstande dat de vergoeding, bedoeld in artikel 3:3 en de prestatiebeloning slechts geacht worden te behoren tot de bezoldiging tot een bedrag dat overeenkomt met hetgeen in de twaalf maanden voorafgaande aan het ontslag gemiddeld per maand aan die vergoeding of beloning aan de gewezen ambtenaar is toegekend.
- 3 Indien in de laatstelijk voor het ontslag aan de betrekking verbonden bezoldiging uit anderen hoofde dan wegens periodieke verhogingen wijziging zou zijn gekomen wanneer de gewezen ambtenaar op deze bezoldiging in dienst zou zijn gebleven, geldt van de datum van in werking treden dier wijziging af het aldus gewijzigde bedrag als laatstelijk voor het ontslag aan de betrekking verbonden bezoldiging.
- 4 De hoogte van de uitkering wordt actuariael neutraal herrekend indien de ambtenaar na 1 januari 2006 gebruik maakt van de mogelijkheid van artikel 9:1:2, eerste lid om de ingang van het ontslag uit te stellen. Overschrijdt de uitkering de oude bezoldiging dan wordt het meerdere omgezet in ouderdoms- en nabestaandenpensioen.

[Toelichting](#)

Bijdrage Vereveningsfonds FLO sector Gemeenten

Artikel 9:3

- 1 In dit artikel wordt verstaan onder:
 - a Vereveningsfonds: het Vereveningsfonds FLO sector Gemeenten.
 - b Vereveningsregeling: de tijdelijke regeling die deel uitmaakt van de LOGA-overeenkomst met betrekking tot de financiering van het functioneel leeftijdsontslag.
- 2 De gemeenten zijn verplicht de in de Vereveningsregeling bedoelde bijdrage af te dragen aan het Vereveningsfonds voor alle bij hun in dienst zijnde personen voor wie premie ten behoeve van de FPU-regeling moet worden afgedragen.
- 3 De in het tweede lid bedoelde bijdrage wordt voor de helft verhaald op de bij de instellingen in dienst zijnde personen voor wie premie ten behoeve van de FPU-regeling wordt afgedragen.

[Toelichting](#)

Samenloop met FPU

Artikel 9:4

- 1 Indien de datum van ontslag van de ambtenaar van 55 jaar of ouder gelegen is na 1 april 1997, is deze ambtenaar verplicht een uitkering krachtens de FPU-regeling aan te vragen. De uitkering als bedoeld in artikel 9:1 komt niet tot uitbetaling indien de ambtenaar geen toestemming verleent om de uitkering krachtens de FPU-regeling via de werkgever tot uitbetaling te laten komen.
- 2 Indien de in het eerste lid bedoelde ambtenaar niet of niet tijdig de uitkering krachtens de FPU-regeling aanvraagt, en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt, voor de periode waarin hij dientengevolge voornoemde uitkering niet of niet volledig ontvangt, voor de toepassing van lid 3 van dit artikel rekening gehouden met de uitkering die hij vanaf de ontslagdatum zou hebben genoten, indien hij de voornoemde uitkering wel tijdig zou hebben aangevraagd.
- 3 De uitkering wordt, indien en voorzover recht daarop bestaat, verminderd met het bedrag van de uitkering krachtens de FPU-regeling, met dien verstande dat buiten beschouwing blijft dat gedeelte van de uitkering krachtens de FPU-regeling dat gebaseerd is op een individuele opbouw krachtens artikel 16.2, 16.3 of 16.4 van het pensioenreglement.
- 4 Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de in het tweede lid bedoelde ambtenaar, de uitkering krachtens de FPU-regeling geheel of ten dele vervallen wordt verklaard dan wel geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, wordt deze uitkering voor de toepassing van lid 3 van dit artikel geacht onverminderd te zijn genoten.

[Toelichting](#)

Verrekening inkomsten uit of in verband met arbeid

Artikel 9:4:1

- 1 Wanneer een gewezen ambtenaar, die aan deze regeling recht op uitkering kan ontlene, inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid, waaronder mede wordt verstaan een uitkering krachtens de WAJONG of de WAZ, of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop zijn ontslag is ingegaan, wordt op de uitkering een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmee de inkomsten en de onverminderde uitkering krachtens artikel 9:2 samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.
- 2 Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem de uitkering krachtens deze regeling is toegekend.
- 3 Wanneer de gewezen ambtenaar op of na de dag, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór evenbedoelde dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.

De hierbedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de gewezen ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met het ontslag.

- 4 Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.

Toelichting

Artikel 9:4:2

- 1 Van het ter hand nemen van enige arbeid of bedrijf doet de gewezen ambtenaar onverwijld mededeling aan het college. Daarbij doet hij, voor zover mogelijk, opgave van de inkomsten, die hij uit dien hoofde zal verwerven; hij is verplicht om, indien die inkomsten tijdelijk of blijvend wijziging ondergaan, daarvan tijdig voor het verschijnen van de eerstvolgende uitkeringstermijn nadere opgave te doen. Zijn de inkomsten niet vooraf op te geven, dan doet hij tijdig vóór het verschijnen van elke uitkeringstermijn opgave van de inkomsten die hij sedert het ter hand nemen van de werkzaamheden of sinds de vorige opgave heeft genoten. Brengt echter de aard der werkzaamheden mede dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, dan geschiedt de opgave over die langere termijn en kan op de uitkering een voorlopige vermindering worden toegepast naar een geraamd bedrag van die inkomsten, onder voorbehoud van nadere verrekening aan het einde van evenbedoelde termijn. Dit lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van de arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 9:4:1, tweede en derde lid.
- 2 Indien de gewezen ambtenaar de verplichtingen, genoemd in het eerste lid, niet of niet volledig nakomt, kan het college bepalen dat de uitkering, zolang zulks niet het geval is, niet of slechts gedeeltelijk wordt uitbetaald.
- 3 De gewezen ambtenaar wordt geacht door het aanvaarden van de uitkering er in te bewilligen dat zij die daarvoor naar het oordeel van het college in aanmerking komen, de inlichtingen verstrekken welke voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijk zijn.

Samenloop met aanspraken uit hoofde van ziekte of ongeval

Artikel 9:4:3

Ten aanzien van hem die aan deze regeling recht op uitkering ontleent en die na zijn ontslag uit hoofde van ziekte of ongeval nog aanspraken in verband met de dienstbetrekking waaruit hij is ontslagen heeft of verkrijgt, wordt de uitkering tot het einde van de periode waarover die aanspraken bestaan, verminderd met het bedrag daarvan.

Pensioenopbouw vanaf 62 jaar

Artikel 9:5

- 1 Indien de gewezen ambtenaar bij het bereiken van de leeftijd van 62 jaar gebruik maakt van de mogelijkheid die artikel 16.3 van het pensioenreglement biedt tot vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw, worden de kosten van deze vrijwillig voortzetting gedragen door de gemeente voor zover het pensioenopbouw voor de helft betreft, met dien verstande dat per 1 januari 2007 30% van het bedrag van de premie dat door de werkgever afgedragen zou moeten worden, indien de gewezen ambtenaar nog verplicht pensioen zou opbouwen, voor rekening blijft van de gewezen ambtenaar. De kosten van een vrijwillige aanvullende deelname waardoor de pensioenopbouw voor meer dan de helft plaats vindt, komen volledig ten laste van de gewezen ambtenaar.
De werkgever stelt de ambtenaar in de drie maanden voor zijn ontslag schriftelijk op de hoogte van:
 - a de mogelijkheid om ook na het bereiken van de leeftijd van 62 jaar de pensioenopbouw voort te zetten op basis van artikel 16.3 van het pensioenreglement;
 - b dat indien de gewezen ambtenaar van de onder a weergegeven mogelijkheid gebruik maakt om voor de helft pensioen te blijven opbouwen dit niet leidt tot extra kosten in vergelijking tot de situatie zoals die gold voor de gewezen ambtenaar voordat hij de leeftijd van 62 jaar bereikte als gevolg van de toepasselijkheid van artikel 9:5 lid 1;

- c de termijn waarbinnen een schriftelijk verzoek van de gewezen ambtenaar om gebruik te maken van de mogelijkheid die artikel 16.3 van het pensioenreglement bieden, ingediend moet zijn bij het bestuur van de Stichting Pensioenfonds ABP;
 - d de mogelijkheid dat de gewezen ambtenaar op zijn verzoek bij de indiening van de aanvraag wordt ondersteund door de werkgever.
- 2 De aanschrijving bedoeld in het eerste lid wordt herhaald in de drie maanden voor de dag dat de ambtenaar de leeftijd van 62 jaar bereikt.

Toelichting

Artikel 9:6:1

Vervallen.

Verval uitkering

Artikel 9:7:1

- 1 De uitkering vervalt:
- a met ingang van de dag, volgende op die waarop de gewezen ambtenaar is overleden;
 - b op de datum waarop de gewezen ambtenaar de leeftijd van 65 jaren bereikt.
- 2 De uitkering kan geheel of ten dele vervallen worden verklaard indien de gewezen ambtenaar zich naar het oordeel van het college zodanig gedraagt dat hij, ware hij in dienst gebleven, zou zijn ontslagen

Overlijdensuitkering

Artikel 9:8:1

- 1 Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de gewezen ambtenaar heeft de weduwe, weduwnaar of geregistreerd partner, die krachtens het pensioenreglement recht heeft op een nabestaandenpensioen, recht op een bedrag gelijk aan de bezoldiging bedoeld in artikel 9:2 over een tijdvak van drie maanden welk bedrag in voorkomend geval wordt verminderd met de uitkering bij overlijden krachtens de FPU-regeling. Wordt geen weduwe, weduwnaar of geregistreerd partner als bedoeld in de vorige volzin nagelaten, dan verkrijgen de minderjarige kinderen van de overledene recht op bedoelde uitkering. Ontbreken ook zodanige kinderen, dan hebben, indien de overledene kostwinner was van ouders, meerderjarige kinderen, broers of zusters, deze betrekkingen recht op bedoelde uitkering.
- 2 Laat de overledene geen betrekkingen na die krachtens het eerste lid recht hebben op de uitkeringen als in dat lid bedoeld, dan kan dit bedrag door het college geheel of ten delen worden aangewend voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging.

FLO-betrekkingen en leeftijdsgrenzen

Artikel 9:9:1

In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald welke leeftijdsgrenzen gelden voor de vervulling van de daarbij vermelde betrekkingen.

Ingangsdatum ontslag wegens FLO

Artikel 9:10:1

Indien een ambtenaar die een betrekking vervult als in artikel 9:9:1 genoemd op het tijdstip van inwerkingtreding van deze regeling de leeftijdsgrens als genoemd in dat artikel reeds heeft bereikt, wordt hem eervol ontslag verleend met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin deze regeling in werking treedt, tenzij overeenkomstige toepassing wordt gegeven aan het bepaalde in artikel 9:1:2, eerste lid.

Artikel 9:11

Vervallen.

Artikel 9:12

De ambtenaar die op 1 januari 2006 of daarna FLO-ontslag wordt verleend en die recht heeft op een uitkering op grond van dit hoofdstuk, heeft totdat het FLO-overgangsrecht is vastgesteld recht op een maandelijkse uitkering waarvan het bedrag berekend wordt op basis van de bepalingen van dit hoofdstuk.

[Toelichting](#)

Slotbepaling

Artikel 9:13

Ambtenaren aan wie op of na 1 januari 2006 FLO-ontslag is verleend en die op grond van artikel 9:12 een maandelijkse uitkering hebben ontvangen, worden met ingang van 1 juli 2006 geacht te zijn ontslagen op grond van artikel 8:11 en worden onder de werking van hoofdstuk 9b gebracht.

Artikel 9:14

Met ingang van 1 juli 2006 kan ambtenaren op grond van dit hoofdstuk geen uitkering meer verleend worden.

[Toelichting](#)

9a Ambtenaren die vanaf 1 januari 2006 in dienst zijn getreden op een bezwarende functie

Algemeen

Artikel 9a:1

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die vanaf 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.

Definities

Artikel 9a:2

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a bezwarende functie: een betrekking met een hoge belasting door het frequent draaien van piket of het werken in roosterdiensten en deelname aan daaruit voortvloeiende werkzaamheden in de uitruk met als gevolg een verhoogde kans op gezondheidsklachten;
- b de tweede loopbaan: iedere functie binnen de organisatie van de gemeente of buiten de organisatie van de gemeente die, in het kader van het loopbaanplan, volgt op de bezwarende functie en die past bij de richting zoals afgesproken is in het loopbaanplan.

[Toelichting](#)

Medische keuring

Artikel 9a:3

De ambtenaar ondergaat periodiek een medische keuring conform de richtlijnen voor de Periodiek Arbeidsgeneeskundige Monitor.

[Toelichting](#)

Het loopbaanplan

Artikel 9a:4

- 1 De ambtenaar blijft maximaal 20 jaar werkzaam in een bezwarende functie.
- 2 De ambtenaar heeft recht op een loopbaanplan, waardoor het de ambtenaar mogelijk is na maximaal 20 jaar gewerkt te hebben in de bezwarende functie een tweede loopbaan te beginnen binnen of buiten de gemeentelijke dienst.

Artikel 9a:5

- 1 In afwijking van hoofdstuk 17 gelden voor de ambtenaar de volgende bepalingen.
- 2 Het college en de ambtenaar leggen in een persoonlijk loopbaanplan de afspraken vast over de loopbaanontwikkeling en de vereiste kennis en vaardigheden, alsmede de in dat kader door de ambtenaar te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten, die nodig zijn om na maximaal 20 jaar gewerkt te hebben in een bezwarende functie een tweede loopbaan te beginnen.
Het loopbaanplan omvat in ieder geval die opleidingselementen die nodig zijn om de ambtenaar die bij de brandweer werkzaam is, in 20 jaar op te leiden tot MBO-niveau. Hierbij moet het gaan om opleidingen die extern erkend worden.
- 3 Het college en de ambtenaar zijn verplicht medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het loopbaanplan.
- 4 Het loopbaanplan wordt in het jaar van indiensttreding opgesteld.
- 5 Het loopbaanplan wordt ten minste een keer per drie jaar geëvalueerd, geactualiseerd en zonodig bijgesteld.
- 6 Bij het loopbaanplan wordt rekening gehouden met zowel de belangen van het college als met de belangen van de ambtenaar.

- 7 In het loopbaanplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot benodigd verlof en eventuele verdere medewerking van het college die de ambtenaar in staat moeten stellen de gemaakte afspraken uit te voeren.
- 8 De kosten die gemaakt zullen worden in het kader van de in het loopbaanplan opgenomen opleiding en activiteiten worden door het college vergoed.
- 9 In het loopbaanplan worden, indien mogelijk, ten aanzien van de activiteiten en de opleiding in ieder geval de volgende aspecten vastgelegd:
 - a het aanspreekpunt binnen de organisatie;
 - b het beroep of de richting die als tweede loopbaan gekozen wordt;
 - c de keuze van opleidingsvorm of het instituut, waar de activiteit plaatsvindt;
 - d de te maken kosten;
 - e de start- en einddatum van de te ondernemen activiteit of de te volgen scholing;
 - f de te maken voortgang binnen de activiteit of scholing;
 - g de minimaal te behalen resultaten van de activiteit of scholing;
 - h de planning van vervolgspraken;
 - i de omstandigheden onder welke een te volgen opleiding of te ondernemen activiteit kan worden onderbroken of gestopt;
 - j eventuele andere onderwerpen die van belang zijn voor een goede uitvoering van de gemaakte afspraken.

[Toelichting](#)

Terugbetaling

Artikel 9a:6

De ambtenaar die evident misbruik maakt van de loopbaanfaciliteiten die het college biedt, is verplicht de kosten, verband houdende met de activiteiten dan wel opleidingen, die door het college zijn vergoed, terug te betalen.

[Toelichting](#)

Tweede loopbaan binnen / buiten de gemeentelijke dienst

Artikel 9a:7

- 1 Plaatsing van een ambtenaar in het kader van de tweede loopbaan binnen of buiten de gemeentelijke dienst vindt definitief plaats.
- 2 Definitieve plaatsing binnen de gemeentelijke dienst vindt plaats door aanpassing van de aanstelling.
- 3 Definitieve plaatsing buiten de gemeentelijke dienst vindt plaats door ontslag op grond van artikel 8:1 uit de bezwarende functie.

Disciplinaire straf

Artikel 9a:8

- 1 De ambtenaar die de verplichtingen, zoals neergelegd in het loopbaanplan, niet nakomt, wordt disciplinair gestraft.
- 2 Wanneer de tweede loopbaan na 20 jaar gewerkt te hebben in de bezwarende functie door schuld of toedoen van de ambtenaar niet begonnen kan worden, wordt de ambtenaar op grond van artikel 8:13 disciplinair ontslag verleend.

[Toelichting](#)

Gevolgen niet starten tweede loopbaan

Artikel 9a:9

- 1 De ambtenaar blijft na 20 jaar in de bezwarende functie werkzaam wanneer:
 - a de tweede loopbaan niet begonnen kan worden, omdat het college zijn verplichtingen uit het loopbaanplan niet nakomt;

- b de tweede loopbaan niet begonnen wordt, omdat het college en de ambtenaar daar gezamenlijk toe besluiten.

Voorwaarde is dat de ambtenaar medisch geschikt is om in de bezwarende functie door te werken.

- 2 Het loopbaanplan wordt voortgezet tot de tweede loopbaan begonnen wordt.
3 Indien de ambtenaar, bedoeld in het eerste lid na 20 jaar niet medisch geschikt is om in de bezwarende functie door te werken, geldt de procedure, bedoeld in artikel 9a:10.

Toelichting

Medisch niet meer geschikt; overbruggingsuitkering

Artikel 9a:10

- 1 De ambtenaar die niet meer medisch geschikt is om in de bezwarende functie door te werken, ontvangt een overbruggingsuitkering.
2 De duur van de overbruggingsuitkering is afhankelijk van het aantal jaren dat betrokkene in een bezwarende functie werkzaam is geweest.
3 Per dienstjaar in een bezwarende functie is de duur van de overbruggingsuitkering 12/10 maand. De maximumduur van de overbruggingsuitkering is 24 maanden.
4 Zodra de medische ongeschiktheid voor de bezwarende functie is vastgesteld, stopt de opbouw van de overbruggingsuitkering.
5 De hoogte van de overbruggingsuitkering bedraagt de eerste 12 maanden 100% van het salaris en de maanden daarna 80% van het salaris.
6 De duur van de overbruggingsuitkering wordt in mindering gebracht op de duur van de loondoorbetaling, bedoeld in artikel 7:3.
7 De overbruggingsuitkering komt tot uitbetaling voor zover deze hoger is dan de loondoorbetaling bij ziekte, bedoeld in artikel 7:3.

Toelichting

Garantiesalaris en afbouw toelagen

Artikel 9a:11

- 1 In dit artikel wordt onder oude bezoldiging verstaan de optelsom van:
a het salaris, als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel b,
b de vakantie-uitkering,
c de eindejaarsuitkering,
d de functioneringstoelage,
e de waarnemingstoelage en
f de in de lokale bezoldigingsverordening genoemde andere toelagen en emolumenten, voor zover die aan de ambtenaar zijn toegekend, berekend over een periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan het begin van de tweede loopbaan. Indien verlofopname door de ambtenaar in deze 12 maanden heeft geleid tot een wijziging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging, werkt die wijziging door in de oude bezoldiging.
2 De ambtenaar die binnen de organisatie van de gemeente de tweede loopbaan begint, krijgt een garantietoelage ter hoogte van het negatieve verschil tussen het oude en het nieuwe salaris. Het oude salaris wordt niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.
3 Op de garantietoelage wordt een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee het nieuwe salaris en eventuele toelagen en vergoedingen, behorende bij de nieuwe functie, samen met de garantietoelage de oude bezoldiging overstijgt. De oude bezoldiging wordt niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.
4 De ambtenaar die als gevolg van de tweede loopbaan binnen de organisatie van de gemeente de toelagen en vergoedingen verliest, die behoorden bij de bezwarende functie, krijgt een aflopende afbouwtoelage ter hoogte van een percentage van het verschil tussen de oude toelagen en vergoedingen en eventuele toelagen en vergoedingen die bij de nieuwe functie behoren. De afbouwtoelage bedraagt:

- a het eerste jaar 100%;
- b het tweede jaar 75%;
- c het derde jaar 50%;
- d het vierde jaar 25%.

De oude toelagen en vergoedingen worden niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.

- 5 Op de afbouwtoelage wordt een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee het nieuwe salaris en eventuele toelagen en vergoedingen, behorende bij de nieuwe functie, samen met de garantietoelage en de afbouwtoelage de oude bezoldiging overstijgt. De oude bezoldiging wordt niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.
- 6 De ambtenaar die een tweede loopbaan begint buiten de organisatie van de gemeente ontvangt een afkoopbedrag ter hoogte van 175% van het verschil tussen de oude bezoldiging en het nieuwe jaarsalaris, inclusief eventuele toelagen en vergoedingen. Het nieuwe jaarsalaris, inclusief eventuele toelagen en vergoedingen, wordt berekend naar het bedrag dat voor de ambtenaar bij indiensttreding bij de nieuwe werkgever is vastgesteld.

[Toelichting](#)

9b Overgangsrecht ambtenaren in een functie die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Werkingsfeer

Artikel 9b:1

- 1 Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die:
 - a op 31 december 2005 werkzaam was bij een gemeentelijk beroepsbrandweerkorps of bij een gemeentelijke ambulancedienst; en
 - b 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
 - c sinds 31 december 2005 onafgebroken de 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.
- 2 Het eerste lid is overeenkomstig van toepassing voor de ambtenaar die
 - a overstapt naar een andere functie bij dezelfde gemeente of ambulancedienst, of
 - b overstapt naar een ander gemeentelijk beroepsbrandweerkorps, dan wel naar een andere gemeentelijke ambulancedienst tenzij bij de overstap tussen de werkgever en ambtenaar andere afspraken zijn gemaakt.
- 3 Als voorwaarde bij de toepassing van het tweede lid geldt dat de functie waarnaar de ambtenaar overstapt ook een bezwarende functie is, 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.

Toelichting

Begripsbepalingen

Artikel 9b:2

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a bezoldiging: de optelsom van
 - i het salaris, als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel b,
 - ii de vakantie-uitkering;
 - iii de eindejaarsuitkering;
 - iv de functioneringstoelage;
 - v de waarnemingstoelage en
 - vi de in de lokale bezoldigingsverordening genoemde andere toelagen en emolumenten, voor zover die aan de ambtenaar zijn toegekend, met uitzondering van de levensloopbijdrage bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9, berekend over een periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan de datum, die voortvloeit uit de toepassing van artikel 9b:4, artikel 9b:20, artikel 9b:25, zesde lid, artikel 9b:26, artikel 9b:47 en artikel 9b:52. De bezoldiging wordt, met uitzondering van de bezoldiging bedoeld in artikel 9b:20 en 9b:25, na deze datum geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen. Indien verlofopname door de ambtenaar in deze 12 maanden heeft geleid tot een wijziging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging genoemd in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel c, werkt die wijziging door in de bezoldiging.
- b bezwarende functie: een betrekking met een hoge belasting door het frequent draaien van piket of het werken in roosterdiensten en deelname aan daaruit voortvloeiende werkzaamheden in de uitruk met als gevolg een verhoogde kans op gezondheidsklachten;
- c dienstjaren voor brandweerpersoneel: de jaren in dienst van een gemeentelijk beroepsbrandweerkorps, de jaren werkzaam als buschauffeur of trambestuurder bij het stadsvervoer, mits dit een functie was, die op dat moment recht gaf op functioneel leeftijdsontslag en de jaren als

vrijwilliger bij de brandweer, mits het om jaren gaat waarin daadwerkelijk en regelmatig in de uitruk is ingezet en men niet tegelijkertijd een aanstelling had als beroepsbrandweer. Bij twijfel over het aantal dienstjaren als vrijwilliger dient de ambtenaar aannemelijk te maken hoeveel jaren hij als vrijwilliger is ingezet;

- d dienstjaren voor ambulancepersoneel: de jaren werkzaam bij een gemeentelijke ambulancedienst, de jaren werkzaam bij een ambulancedienst van een ziekenhuis of bij een ambulancedienst in de particuliere sector en de jaren werkzaam als buschauffeur of trambestuurder bij het stadsvervoer, mits dit een functie was, die op dat moment recht gaf op functioneel leeftijdsontslag;
- e FPU-uitkering: de uitkering in het kader van de FPU-regeling;
- f niet-bezwarende functie: een functie die niet valt onder de definitie van onderdeel b;
- g tweede loopbaan: iedere functie binnen de organisatie van de gemeente of buiten de organisatie van de gemeente die, in het kader van het loopbaanplan, volgt op de bezwarende functie;
- h onbezoldigd volledig verlof: verlof voor de formele arbeidsduur per week, zonder behoud van bezoldiging.

[Toelichting](#)

Paragraaf 2 De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer in een bezwarende functie op 1 januari 2006

Werkings sfeer

Artikel 9b:3

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had in een bezwarende functie.

[Toelichting](#)

Keuzemogelijkheid voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:4

- 1 De ambtenaar wordt op zijn verzoek vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt volledig buitengewoon verlof verleend, tegen doorbetaling van 80% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging.
Voor zover het dienstbelang het toelaat, kan de ambtenaar vanaf de datum bedoeld in de eerste volzin in plaats van het volledig buitengewoon verlof als hiervoor bedoeld, een keuze maken uit de volgende mogelijkheden:
 - a 100% werken, waarbij voor ieder vol jaar dat gewerkt wordt een bonus wordt verstrekt van 20% van het voor de ambtenaar geldende jaarsalaris in het jaar voorafgaande aan toekenning van de bonus;
 - b 50% van de voor hem geldende formele arbeidsduur werken, tegen doorbetaling van 90% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging;
 - c volledig ontslag op grond van artikel 8:1, waarbij een bonus wordt verstrekt van 100% van het voor de ambtenaar geldende jaarsalaris in het jaar voorafgaande aan toekenning van de bonus.Indien dit voor het behouden van vakbekwaamheidseisen noodzakelijk is en de werkgever dit kan aantonen, geldt voor ambulancepersoneel als alternatief voor onderdeel b: 60% van een volledige betrekking werken tegen doorbetaling van 95% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging.
- 2 De ambtenaar maakt zes kalendermaanden voor de in het eerste lid bedoelde datum het college door middel van een verzoek bekend naar welke variant zijn voorkeur uitgaat.
- 3 Onverminderd het bepaalde in artikel 9b:11, gaat de datum, bedoeld in het eerste lid zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
- 4 De ambtenaar die kiest voor het in het eerste lid gestelde onder a en b moet medisch geschikt zijn om in de bezwarende functie door te werken.

- 5 Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, met inachtneming van het derde lid, de in het eerste lid gestelde keuzemogelijkheden later laten ingaan, telkens met een periode van een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
- 6 De ambtenaar die van het vijfde lid gebruik wil maken, moet, met inachtneming van het derde lid, het college uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.
- 7 De ambtenaar die eenmaal een keuze heeft gemaakt, kan, voor zover het dienstbelang dat toelaat, gedurende de periode tot het moment, bedoeld in artikel 9b:11, zijn keuze herzien, met dien verstande dat de bonus van artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel c, berekend wordt naar rato van de tijd die resteert tot de datum, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid. Hierbij geldt als voorwaarde dat als tweede en eventueel volgende keuze alleen een optie in aanmerking komt waarbij minder gewerkt wordt dan bij de eerdere keuze. Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing.
- 8 De ambtenaar die in de periode van 1 januari 2006 tot 1 januari 2011 gebruik maakt van de mogelijkheid, bedoeld in de eerste zin van het eerste lid van dit artikel, en direct daaraan voorafgaand een functie bekleedde waaraan salarisschaal 6 of lager was verbonden, ontvangt gedurende die periode € 500,- netto per kalenderjaar. De ambtenaar die in deze periode geen volledig kalenderjaar gebruik maakt van de genoemde mogelijkheid, ontvangt een bedrag naar rato. Deze uitkering wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald. Aan de ambtenaar die op grond van lokaal beleid al een vergoeding heeft ontvangen, wordt alleen het deel van het totaalbedrag, waarop op grond van dit lid recht bestaat, uitbetaald dat hoger is dan de reeds ontvangen vergoeding.

[Toelichting](#)

Pensioenopbouw tijdens keuzes van artikel 9b:4

Artikel 9b:5

Over de bonus, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel a en c, wordt geen pensioen opgebouwd.

[Toelichting](#)

Vakantieopbouw tijdens de periode van artikel 9b:4

Artikel 9b:6

Gedurende de periode, bedoeld in artikel 9b:4, vindt opbouw van vakantie-uren plaats naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkt.

[Toelichting](#)

Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:4

Artikel 9b:7

Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid, eerste volzin en onder onderdeel a en b, zijn de artikelen 3:3 en 3:3:1, respectievelijk artikel 19a:8, artikel 3:6 en artikel 6:3 niet van toepassing.

[Toelichting](#)

Artikel 9b:8

(vervallen).

Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:4

Artikel 9b:9

De jaren dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:4 volledig buitengewoon verlof is verleend, tegen doorbetaling van 80% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.

Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:4

Artikel 9b:10

- 1 Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:4, eerste volzin of onder b, inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 9b:4 van kracht is geworden, wordt op de doorbetaling van de bezoldiging een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmee de inkomsten en de doorbetaalde bezoldiging samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.
- 2 Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:4 van kracht is geworden.
- 3 Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.
- 4 De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de toepassing van artikel 9b:4.
- 5 Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
- 6 De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aanvaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeerderen van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.
- 7 De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.
- 8 Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het college besluiten een korting op de door te betalen bezoldiging toe te passen.

[Toelichting](#)

Onbezoldigd volledig verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:11

- 1 De ambtenaar die op grond van artikel 9b:4, eerste lid, gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof geniet dan wel die heeft gekozen voor artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel a of b, wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 59 jaar bereikt onbezoldigd volledig verlof verleend.
- 2 In afwijking van het eerste lid, gaat het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in het eerste lid, in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt, wanneer het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 60 jaar.
- 3 Het onbezoldigd volledig verlof wordt uitgesteld met die periode, waarmee de keuze van de ambtenaar, die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:4, later is ingegaan.
- 4 Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, wanneer het college op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld van 59 of 60 jaar, het onbezoldigd volledig verlof later laten ingaan, telkens met een periode van een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
- 5 De ambtenaar die van het vierde lid gebruik wil maken, moet het college uiterlijk één jaar voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.

[Toelichting](#)

Premieverdeling bij pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:12

- 1 Wanneer de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid, langer is dan drie jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.

- 2 Wanneer de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, tweede lid, langer is dan twee jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.

[Toelichting](#)

Premie IZA-verzekering tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:13

In plaats van de tegemoetkoming in de ziektekosten, bedoeld in artikel 7:24a en artikel 7:25, wordt de ambtenaar, zolang het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, voortduurt, voor de premie van de IZA-verzekering als postactief beschouwd.

[Toelichting](#)

Vakantieopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:14

Gedurende de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

Artikel 9b:15

(vervallen).

Artikel 9b:16

(vervallen).

Ziekte tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:17

Ziekte tijdens de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, leidt niet tot stopzetting van het onbezoldigd volledig verlof.

Ambtsjubileumgratificatie tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:18

De periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, telt niet mee voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie.

Garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:19

- 1 Op de ambtenaar wiens eerste ziektedag na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk artikel 8:5 niet van toepassing.
- 2 De ambtenaar, genoemd in het eerste lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid.
- 3 De datum, bedoeld in het tweede lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
- 4 Op de ambtenaar, genoemd in het tweede lid, zijn vanaf de datum van herstel, voor zover de medische geschiktheid dat toelaat, artikel 9b:4 tot en met artikel 9b:18 van toepassing.
- 5 De ambtenaar wiens eerste ziektedag ligt na de leeftijd van 55 jaar en die wegens ziekte ongeschikt wordt om zijn betrekking te vervullen, wordt niet ziek gemeld. Vanaf de datum dat de door deze ambtenaar gemaakte keuze op grond van artikel 9b:4, eerste lid, vanwege medische geschiktheid niet meer mogelijk is, verandert deze keuze in een keuze die op grond van zijn medische geschiktheid nog

wel mogelijk is, met dien verstande dat de bonus van artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel c, berekend wordt naar rato van de tijd die resteert tot de datum, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid. Op hem blijft artikel 9b:11 van toepassing.

- 6 De datum, bedoeld in het vijfde lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.

[Toelichting](#)

Salarisgarantie bij definitieve herplaatsing bij ziekte

Artikel 9b:20

- 1 De ambtenaar die op grond van hoofdstuk 7 binnen de organisatie van de gemeente definitief herplaatst wordt, heeft recht op een garantietoelage ter hoogte van het negatieve verschil tussen de oude bezoldiging en het nieuwe totaalinkomen van de ambtenaar. Tot het totaalinkomen wordt de nieuwe bezoldiging gerekend, alsmede de uitkeringen die de ambtenaar in verband met zijn arbeidsongeschiktheid ontvangt.
- 2 Wanneer de ambtenaar op grond van hoofdstuk 7 definitief herplaatst wordt in een functie met een lager totaalinkomen buiten de organisatie van de gemeente, maken het college en de ambtenaar afspraken over een financiële regeling.

[Toelichting](#)

Levensloop voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:21

Op de ambtenaar, die een bezwarende functie bekleedt, waaraan het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld, is de levensloopregeling van hoofdstuk 9e van toepassing.

[Toelichting](#)

Inkoop OP voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:22

1. Ten behoeve van de ambtenaar wordt, onder de voorwaarde dat hij daarvoor fiscale ruimte beschikbaar heeft, op de leeftijd van 53 jaar een bedrag in ABP Extra Pensioen gestort ter hoogte van 57% van het geïndexeerde loon maal de leeftijdsafhankelijke factor, die behoort bij de leeftijd van 53 jaar. Hierbij is het geïndexeerde loon het gemiddelde pensioengevend inkomen zoals dat bij ABP bekend is over de dienstjaren tot 53 jaar maal de indexatie per betreffend dienstjaar zoals door ABP is vastgesteld. Indien het loon uit enig dienstjaar bij ABP niet bekend is, toont de ambtenaar wat het loon is geweest.
2. Wanneer er onvoldoende fiscale ruimte is, wordt hetgeen niet in ABP Extra Pensioen gestort kan worden, aan de ambtenaar ter beschikking gesteld.
3. Ten behoeve van de ambtenaar die voor de leeftijd van 53 jaar uittreedt uit een bezwarende functie wordt, met inachtneming van het tweede lid, het in het eerste lid genoemde bedrag in ABP Extra Pensioen gestort op het moment van uittreden, waarbij de leeftijdsafhankelijke factor wordt toegepast die hoort bij de leeftijd op het moment van uittreden en het gemiddelde loon wordt berekend tot het moment van uittreden.
4. Het op grond van dit artikel uitgekeerde bedrag behoort niet tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
5. Het op grond van dit artikel uitgekeerde bedrag behoort niet tot de bezoldiging.

[Toelichting](#)

Leeftijdsafhankelijke factor voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:22a

1. De in artikel 9b:22 genoemde leeftijdsafhankelijke factor is afhankelijk van de door ABP gehanteerde actuariële tarieven.
2. De leeftijdafhankelijke factor bedraagt:

leeftijd	factor	leeftijd	factor	leeftijd	factor
18	0,281	33	0,438	48	0,682
19	0,290	34	0,451	49	0,703
20	0,298	35	0,464	50	0,723
21	0,308	36	0,479	51	0,745
22	0,317	37	0,493	52	0,768
23	0,326	38	0,508	53	0,791
24	0,335	39	0,523	54	0,814
25	0,346	40	0,539	55	0,839
26	0,356	41	0,555	56	0,864
27	0,366	42	0,572	57	0,891
28	0,378	43	0,588	58	0,916
29	0,389	44	0,606	59	0,944
30	0,400	45	0,624	60	0,973
31	0,413	46	0,643	61	1,002
32	0,425	47	0,663		

3. Wanneer de in lid 1 genoemde tarieven door ABP worden gewijzigd, stellen LOGA-partijen nieuwe leeftijdafhankelijke factoren vast.

[Toelichting](#)

Inkoop OP bij regionalisering

Artikel 9b:22b

In afwijking van artikel 9b:22, derde lid, wordt voor de ambtenaar

- die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en
 - op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft,
- geen bedrag in ABP Extra Pensioen gestort op het moment van uittreden.

[Toelichting](#)

Paragraaf 3 De ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren in een bezwarende functie op 1 januari 2006

Werkings sfeer

Artikel 9b:23

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren had in een bezwarende functie.

[Toelichting](#)

Doorwerken zolang dat medisch verantwoord is en tenzij tweede loopbaan gestart wordt

Artikel 9b:24

- 1 Zolang dit medisch verantwoord is, blijft de ambtenaar, onder toepassing van artikel 9b:26, in de bezwarende functie werkzaam tot het moment, bedoeld in artikel 9b:28.
- 2 Het eerste lid is niet van toepassing wanneer het college en de ambtenaar in het kader van het loopbaanplan hierover andere afspraken maken.

[Toelichting](#)

Tweede loopbaan voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:25

- 1 Op de ambtenaar is tot de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt hoofdstuk 9a van toepassing, met inachtneming van de volgende leden.
- 2 De datum, bedoeld in het eerste lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
- 3 Voor brandweerpersoneel geldt dat in het kader van de tweede loopbaan eerst gezocht wordt naar een functie binnen de organisatie van de gemeente.
- 4 De ambtenaar met geen of onvoldoende diploma's kan via een procedure voor erkenning verworven competenties zijn competenties laten erkennen.
- 5 Indien dit behulpzaam is bij het vormgeven van de tweede loopbaan heeft de ambtenaar recht op vergoeding van de kosten, voor zover redelijk, van een extern loopbaanadvies.
- 6 De ambtenaar die in het kader van de tweede loopbaan een andere functie aanvaardt binnen de organisatie van de gemeente, ontvangt, in afwijking van artikel 9a:11, eerste tot en met zevende lid, een garantietoelage ter hoogte van het negatieve verschil tussen de oude bezoldiging en de nieuwe bezoldiging.
- 7 Het college en de ambtenaar maken in het kader van het loopbaanplan afspraken over een financiële regeling wanneer de ambtenaar in het kader van de tweede loopbaan buiten de organisatie van de gemeente een functie aanvaardt met een lager totaalinkomen.

[Toelichting](#)

Recht voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:26

- 1 De ambtenaar gaat met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt 50% van de voor hem geldende formele arbeidsduur werken tegen doorbetaling van 90% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging. Indien dit voor het behouden van vakbekwaamheidseisen noodzakelijk is en de werkgever dit kan aantonen, geldt voor ambulancepersoneel als alternatief 60% van een volledige betrekking werken tegen doorbetaling van 95% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging.
- 2 Onverminderd het bepaalde in artikel 9b:35, gaat de datum, bedoeld in het eerste lid, zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
- 3 De ambtenaar moet medisch geschikt zijn om op de wijze, bedoeld in het eerste lid, in zijn bezwarende functie door te werken.
- 4 De ambtenaar die medisch niet geschikt is om op de wijze, bedoeld in het eerste lid, in zijn bezwarende functie door te werken, wordt ziek gemeld. Op hem is artikel 9b:43, eerste lid, van toepassing.
- 5 Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, met inachtneming van het tweede lid, het in het eerste lid bedoelde moment later laten ingaan, telkens met een periode van een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
- 6 De ambtenaar die van het vijfde lid gebruik wil maken, moet, met inachtneming van het tweede lid, het college uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.

[Toelichting](#)

Artikel 9b:27

Vervallen.

Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:26

Artikel 9b:27a

Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid, zijn de artikelen 3:3 en 3:3:1, respectievelijk artikel 19a:8, artikel 3:6 en artikel 6:3 niet van toepassing.

[Toelichting](#)

Gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:28

- 1 De ambtenaar die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren heeft, wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij een bepaalde leeftijd bereikt, volledig buitengewoon verlof verleend, tegen doorbetaling van een bepaald percentage van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging. De leeftijd en het percentage zijn afhankelijk van het aantal dienstjaren op 1 januari 2006. De leeftijd waaraan de ingangsdatum van het volledig buitengewoon verlof is gekoppeld, en het percentage dat vanaf dat moment wordt betaald zijn bij een aantal dienstjaren op 1 januari 2006 van:
 - a 5 tot 10 jaar: 58 jaar en 75%
 - b 10 tot 15 jaar: 57 jaar en 78%
 - c 15 tot 20 jaar: 56 jaar en 80%.
- 2 Onverminderd het bepaalde in artikel 9b:35, gaat de datum, bedoeld in het eerste lid, zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
- 3 De datum, bedoeld in het eerste lid wordt uitgesteld met die periode, waarmee het moment van de ambtenaar die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:26 later is ingegaan.

[Toelichting](#)

Pensioenopbouw tijdens periode van artikel 9b:28

Artikel 9b:29

Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:28, bouwt de ambtenaar pensioen op over de volledige bezoldiging.

[Toelichting](#)

Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:28

Artikel 9b:30

De jaren dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:28 volledig buitengewoon verlof is verleend, tegen doorbetaling van 75%, 78% of 80% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.

Vakantieopbouw tijdens de periode van artikel 9b:26 en 9b:28

Artikel 9b:31

Gedurende de periode, bedoeld in artikel 9b:26 en artikel 9b:28, vindt opbouw van vakantie-uren plaats naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkt.

[Toelichting](#)

Artikel 9b:32
(vervallen).

Artikel 9b:33
(vervallen).

Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:26 en artikel 9b:28

Artikel 9b:34

- 1 Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:26 en artikel 9b:28 inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 9b:26 van kracht is geworden, wordt op de doorbetaling van de bezoldiging een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmee de inkomsten en de doorbetaalde bezoldiging samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.
- 2 Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:26 van kracht is geworden.
- 3 Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.
- 4 De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de toepassing van artikel 9b:26.
- 5 Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
- 6 De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aanvaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeerderen van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.
- 7 De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.
- 8 Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het college besluiten een korting op de door te betalen bezoldiging toe te passen.

[Toelichting](#)

Onbezoldigd volledig verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:35

- 1 De ambtenaar wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de ambtenaar de leeftijd van 59 jaar bereikt onbezoldigd volledig verlof verleend.
- 2 In afwijking van het eerste lid, gaat het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in het eerste lid, in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de medewerker de leeftijd van 60 jaar bereikt, wanneer het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 60 jaar.
- 3 Het onbezoldigd volledig verlof wordt uitgesteld met die periode, waarmee het moment van de ambtenaar, die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:26 later is ingegaan.
- 4 Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, voor wie het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 59 of 60 jaar, het onbezoldigd volledig verlof later laten ingaan, telkens met een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
- 5 De ambtenaar die van het vierde lid gebruik wil maken, moet het college uiterlijk één jaar voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.

[Toelichting](#)

Premieverdeling bij pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:36

- 1 Wanneer de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, eerste lid, langer is dan drie jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.

- 2 Wanneer de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, tweede lid, langer is dan twee jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.

[Toelichting](#)

Premie IZA-verzekering tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:37

In plaats van de tegemoetkoming in de ziektekosten, bedoeld in artikel 7:24a en artikel 7:25, wordt de ambtenaar, zolang het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, voortduurt, voor de premie van de IZA-verzekering als postactief beschouwd.

[Toelichting](#)

Vakantieopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:38

Gedurende de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

Artikel 9b:39

(vervallen).

Artikel 9b:40

(vervallen).

Ziekte tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:41

Ziekte tijdens de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, leidt niet tot stopzetting van het onbezoldigd volledig verlof.

Ambtsjubileumgratificatie tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:42

De periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, telt niet mee voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie.

Arbeidsongeschiktheid en garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:43

- 1 De ambtenaar die medisch niet geschikt is om op de wijze, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid, in zijn bezwarende functie door te werken, wordt beter gemeld op de datum, bedoeld in artikel 9b:28.
- 2 Op de ambtenaar wiens eerste ziektedag ligt na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk artikel 8:5 niet van toepassing.
- 3 De ambtenaar, genoemd in het tweede lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid.
- 4 De datum, bedoeld in het derde lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
- 5 Op de ambtenaar, genoemd in het derde lid, blijven vanaf de datum van herstel artikel 9b:26 tot en met artikel 9b:42 van toepassing.

[Toelichting](#)

Levensloop voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

Artikel 9b:44

Op de ambtenaar, die een bezwarende functie bekleedt, waaraan het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld, is de levensloopregeling van hoofdstuk 9e van toepassing.

[Toelichting](#)

Inkoop OP voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

Artikel 9b:45

1. Ten behoeve van de ambtenaar wordt, onder de voorwaarde dat hij daarvoor fiscale ruimte beschikbaar heeft en 20 bezwarende dienstjaren heeft op het moment van storting, op de leeftijd van 53 jaar een bedrag in ABP Extra Pensioen gestort ter hoogte van 57% van het geïndexeerde loon maal de leeftijdsafhankelijke factor, die behoort bij de leeftijd van 53 jaar. Hierbij is het geïndexeerde loon het gemiddelde pensioengevend inkomen zoals dat bij ABP bekend is over de dienstjaren tot 53 jaar maal de indexatie per betreffend dienstjaar zoals door ABP is vastgesteld. Indien het loon uit enig dienstjaar bij ABP niet bekend is, toont de ambtenaar wat het loon is geweest.
2. Voor de ambtenaar, die op de leeftijd van 53 jaar nog geen 20 dienstjaren heeft, wordt het percentage van 57% genoemd in het eerste lid gedeeld door 20 en vermenigvuldigd met het aantal dienstjaren dat de ambtenaar heeft op de leeftijd van 53 jaar.
3. Wanneer de ambtenaar na de leeftijd van 53 jaar doorwerkt in de bezwarende functie, wordt voor hem in ieder jaar tot de leeftijd van 59 jaar of tot een moment hiervoor, wanneer eerder 20 dienstjaren bereikt zijn, een bedrag in ABP Extra Pensioen gestort ter hoogte van het inkomen in dat jaar x de deeltijdfactor in dat jaar x 2,85% maal de leeftijdsafhankelijke factor, die hoort bij de leeftijd op het moment van het recht op uitbetaling. De leeftijd van 59 jaar is 60 jaar, wanneer het een functie betreft waaraan, op 31 december 2005, een FLO-leeftijd van 60 jaar was verbonden.
4. Wanneer er onvoldoende fiscale ruimte is, wordt hetgeen niet in ABP Extra Pensioen gestort kan worden, aan de ambtenaar overgemaakt.
5. Ten behoeve van de ambtenaar die voor de leeftijd van 53 jaar uittreedt uit een bezwarende functie wordt, met inachtneming van het vierde lid, het in het eerste lid genoemde of, indien van toepassing, het in het tweede lid genoemde bedrag in ABP Extra Pensioen, gestort op het moment van uittreden, waarbij de leeftijdsafhankelijke factor wordt toegepast die hoort bij de leeftijd op het moment van uittreden en het gemiddelde loon wordt berekend tot het moment van uittreden.
6. Het op grond van dit artikel uitgekeerde bedrag behoort niet tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
7. Het op grond van dit artikel uitgekeerde bedrag behoort niet tot de bezoldiging.
8. Bij opschuiven van het moment waarop mensen minder gaan werken, als bedoeld in artikel 9b:26, vijfde lid, wordt het aantal dienstjaren niet verhoogd met het aantal jaren na 59 jaar.
9. Bij opschuiven van het moment van onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, vierde lid, wordt het aantal dienstjaren niet verhoogd met het aantal jaar na 59 jaar. De leeftijd van 59 jaar is 60 jaar, wanneer het een functie betreft waaraan, op 31 december 2005, een FLO-leeftijd van 60 jaar was verbonden.

[Toelichting](#)

Leeftijdsafhankelijke factor voor de ambtenaar geboren met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

Artikel 9b:45a

1. De in het artikel 9b:45 genoemde leeftijdsafhankelijke factor is afhankelijk van de door ABP gehanteerde actuariële tarieven.
2. De leeftijdsafhankelijke bijdrage bedraagt:

leeftijd	factor	leeftijd	factor	leeftijd	factor
18	0,281	33	0,438	48	0,682

19	0,290	34	0,451	49	0,703
20	0,298	35	0,464	50	0,723
21	0,308	36	0,479	51	0,745
22	0,317	37	0,493	52	0,768
23	0,326	38	0,508	53	0,791
24	0,335	39	0,523	54	0,814
25	0,346	40	0,539	55	0,839
26	0,356	41	0,555	56	0,864
27	0,366	42	0,572	57	0,891
28	0,378	43	0,588	58	0,916
29	0,389	44	0,606	59	0,944
30	0,400	45	0,624	60	0,973
31	0,413	46	0,643	61	1,002
32	0,425	47	0,663		

3. Wanneer de in lid 1 genoemde tarieven door ABP worden gewijzigd, stellen LOGA-partijen nieuwe leeftijdsafhankelijke factoren vast.

[Toelichting](#)

Inkoop OP bij regionalisering

Artikel 9b:45b

In afwijking van artikel 9b:45, vijfde lid, wordt voor de ambtenaar

- die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en
 - op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft,
- geen bedrag in ABP Extra Pensioen gestort op het moment van uittreden.

[Toelichting](#)

Paragraaf 4 De ambtenaar in een bezwarende functie geboren voor 1950

Werkings sfeer

Artikel 9b:46

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar in een bezwarende functie, die geboren is voor 1950.

[Toelichting](#)

Aanvulling op FPU-uitkering voor de ambtenaar geboren voor 1950 in een bezwarende functie

Artikel 9b:47

- 1 De ambtenaar wordt onder de voorwaarde dat hij een FPU-uitkering aanvraagt en ontvangt, vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt, volledig ontslag verleend op grond van artikel 8:11.
- 2 De datum van ontslag, bedoeld in het eerste lid, gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
- 3 Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, met inachtneming van het tweede lid, verzoeken om de datum van ontslag, bedoeld in het eerste lid, later laten ingaan, telkens met een periode van een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
- 4 De FPU-uitkering van de ambtenaar wordt tot de leeftijd van 60 jaar aangevuld tot 80% van de bezoldiging. Daarna wordt de FPU-uitkering aangevuld tot 70% van de bezoldiging.
- 5 Bij toepassing van het derde lid wordt de aanvulling bedoeld in het vierde lid actuariael neutraal verhoogd.

[Toelichting](#)

Pensioenopbouw vanaf 62 jaar

Artikel 9b:47a

- 1 Indien de gewezen ambtenaar bij het bereiken van de leeftijd van 62 jaar gebruik maakt van de mogelijkheid die artikel 16.3 van het pensioenreglement biedt tot vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw, worden de kosten van deze vrijwillig voortzetting gedragen door de gemeente voor zover het pensioenopbouw voor de helft betreft, met dien verstande dat per 1 januari 2007 30% van het bedrag van de premie dat door de werkgever afgedragen zou moeten worden, indien de gewezen ambtenaar nog verplicht pensioen zou opbouwen, voor rekening blijft van de gewezen ambtenaar. De kosten van een vrijwillige aanvullende deelname waardoor de pensioenopbouw voor meer dan de helft plaats vindt, komen ten allen tijde volledig ten laste van de gewezen ambtenaar.
- 2 De werkgever stelt de ambtenaar in de drie maanden voor zijn ontslag schriftelijk op de hoogte van:
 - a de mogelijkheid om ook na het bereiken van de leeftijd van 62 jaar de pensioenopbouw voort te zetten op basis van artikel 16.3 van het pensioenreglement;
 - b het feit dat indien de gewezen ambtenaar van de onder a weergegeven mogelijkheid gebruik maakt om voor de helft pensioen te blijven opbouwen dit niet leidt tot extra kosten in vergelijking tot de situatie zoals die gold voor de gewezen ambtenaar voordat hij de leeftijd van 62 jaar bereikte als gevolg van de toepasselijkheid van artikel 9b:47 lid 1;
 - c de termijn waarbinnen een schriftelijk verzoek van de gewezen ambtenaar om gebruik te maken van de mogelijkheid die artikel 16.3 van het pensioenreglement bieden, ingediend moet zijn bij het bestuur van de Stichting Pensioenfonds ABP;
 - d de mogelijkheid dat de gewezen ambtenaar op zijn verzoek bij de indiening van de aanvraag wordt ondersteund door de werkgever.
- 3 De aanschrijving bedoeld in lid 2 wordt herhaald in de drie maanden voor het moment dat de ambtenaar de leeftijd van 62 jaar bereikt.

Toelichting

Verrekening inkomsten na ontslag op grond van artikel 9b:47

Artikel 9b:48

- 1 Wanneer de gewezen ambtenaar inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum van ontslag, bedoeld in artikel 9b:47, wordt op uitkering, bedoeld in artikel 9b:47, vierde lid, een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmee de inkomsten en uitkering de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.
- 2 Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum, bedoeld in het eerste lid.
- 3 Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.
- 4 De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met het ontslag.
- 5 Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
- 6 De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aanvaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeerderen van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.
- 7 De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.
- 8 Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het college besluiten een korting op de door te betalen bezoldiging toe te passen.

[Toelichting](#)

Ambtenaar, geboren voor 1950 in een bezwarende functie, die niet voldoet aan voorwaarden voor FPU

Artikel 9b:49

Op de ambtenaar die niet voldoet aan de voorwaarden voor een FPU-uitkering:

- a zijn de artikelen 9b:3 tot en met 9b:22 van overeenkomstige toepassing als de ambtenaar op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had;
- b zijn de artikelen 9b:23 tot en met 9b:45 van overeenkomstige toepassing als de ambtenaar op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren had.

Paragraaf 5 De ambtenaar in een niet bezwarende functie

Werkingsfeer

Artikel 9b:50

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar in een niet bezwarende functie.

[Toelichting](#)

De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006, in een niet bezwarende functie

Artikel 9b:51

- 1 De ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had, krijgt voor ieder jaar dat hij de niet bezwarende functie bekleed heeft, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald, een levensloopbijdrage van 2% van het voor ambtenaar geldende jaarsalaris over het jaar dat de functie werd bekleed.
- 2 De levensloopbijdrage wordt betaald over maximaal 20 jaar, die direct voorafgaan aan 1 januari 2006.
- 3 De levensloopbijdrage behoort niet tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1, lid 1, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

[Toelichting](#)

De ambtenaar geboren voor 1950, in een niet bezwarende functie

Artikel 9b:52

- 1 Voor zover het dienstbelang dit toelaat en onder de voorwaarde dat de ambtenaar een FPU-uitkering aanvraagt en ontvangt, maakt de ambtenaar een keuze uit de volgende mogelijkheden:
 - a volledig ontslag op grond van artikel 8:11, ingaande op de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de ambtenaar 60 jaar en drie maanden is geworden;
 - b volledig ontslag op grond van artikel 8:11 op een latere datum dan bedoeld onder a.
- 2 De ambtenaar die kiest voor het in het eerste lid gestelde onder b moet medisch geschikt zijn om in de bezwarende functie door te werken.
- 3 De FPU-uitkering van de ambtenaar die gekozen heeft voor volledig ontslag, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, wordt tot de leeftijd van 62 jaar aangevuld tot 80% van de bezoldiging. Daarna wordt de FPU-uitkering aangevuld tot 70% van de bezoldiging.
- 4 Op de ambtenaar die gekozen heeft voor volledig ontslag, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, is hoofdstuk 5a van overeenkomstige toepassing.
- 1 Op de ambtenaar die niet voldoet aan de voorwaarden voor een FPU-uitkering is artikel 9b:51 van overeenkomstige toepassing.

[Toelichting](#)

Pensioenopbouw vanaf 62 jaar

Artikel 9b:52a

- 1 Indien de gewezen ambtenaar die gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid van artikel 9b:52 lid 1 onder a, bij het bereiken van de leeftijd van 62 jaar gebruik maakt van de mogelijkheid die artikel 16.3 van het pensioenreglement biedt tot vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw, worden de kosten van deze vrijwillig voortzetting gedragen door de gemeente voor zover het pensioenopbouw voor de helft betreft, met dien verstande dat per 1 januari 2007 30% van het bedrag van de premie dat door de werkgever afgedragen zou moeten worden, indien de gewezen ambtenaar nog verplicht pensioen zou opbouwen, voor rekening blijft van de gewezen ambtenaar. De kosten van een vrijwillige aanvullende deelname waardoor de pensioenopbouw voor meer dan de helft plaats vindt, komen ten allen tijde volledig ten laste van de gewezen ambtenaar.
- 2 De werkgever stelt de ambtenaar in de drie maanden voor zijn ontslag schriftelijk op de hoogte van:
 - a de mogelijk om ook na het bereiken van de leeftijd van 62 jaar de pensioenopbouw voort te zetten op basis van artikel 16.3 van het pensioenreglement;
 - b het feit dat indien de gewezen ambtenaar van de onder a weergegeven mogelijkheid gebruik maakt om voor de helft pensioen te blijven opbouwen dit niet leidt tot extra kosten in vergelijking tot de situatie zoals die gold voor de gewezen ambtenaar voordat hij de leeftijd van 62 jaar bereikte als gevolg van de toepasselijkheid van artikel 9b:47 lid 1;
 - c de termijn waarbinnen een schriftelijk verzoek van de gewezen ambtenaar om gebruik te maken van de mogelijkheid die artikel 16.3 van het pensioenreglement bieden, ingediend moet zijn bij het bestuur van de Stichting Pensioenfonds ABP;
 - d de mogelijkheid dat de gewezen ambtenaar op zijn verzoek bij de indiening van de aanvraag wordt ondersteund door de werkgever.
- 3 De aanschrijving als bedoeld in lid 2 wordt herhaald in de drie maanden voor het moment dat de ambtenaar de leeftijd van 62 jaar bereikt.

[Toelichting](#)

Verrekening inkomsten na ontslag op grond van artikel 9b:52

Artikel 9b:53

- 1 Wanneer de gewezen ambtenaar inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum van ontslag, bedoeld in artikel 9b:52, wordt op uitkering, bedoeld in artikel 9b:52, derde en vierde lid, een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmee de inkomsten en uitkering de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.
- 2 Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum, bedoeld in het eerste lid.
- 3 Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.
- 4 De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met het ontslag.
- 5 Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
- 6 De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aanvaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeerderen van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.
- 7 De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.
- 8 Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het college besluiten een korting op de door te betalen bezoldiging toe te passen.

[Toelichting](#)

9c Tijdelijke regeling ambtenaren geboren na 1949 die werkzaam zijn in een betrekking bij het gemeentelijk stadsvervoer, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald

Algemeen

Artikel 9c:1

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar geboren na 1949 die werkzaam is in een betrekking bij het gemeentelijk stadsvervoer, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald.

[Toelichting](#)

Artikel 9c:2

Aan de ambtenaar, bedoeld in artikel 9c:1, wordt met ingang van de datum van het ontslag ten laste van de gemeente een maandelijkse uitkering toegekend.

Artikel 9c:2:1

Onder gewezen ambtenaar wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk verstaan de ambtenaar die aan zijn ontslag aanspraak kan ontlenen op een uitkering volgens de bepalingen van dit hoofdstuk.

Artikel 9c:2:2

- 1 De in artikel 8:3:1, eerste lid, zoals dat luidde op 31 december 2005, bedoelde datum van ingang van ontslag kan op verzoek van de ambtenaar, dan wel ingeval deze desgevraagd daarmee instemt voor de duur van ten hoogste een jaar, telkens met een periode van ten hoogste een jaar te verlengen, worden opgeschort, indien dit door het bestuursorgaan, bevoegd tot het verlenen van ontslag, in het belang van de dienst wordt geacht en de ambtenaar, blijkens de uitslag van een geneeskundig onderzoek, geestelijk en lichamelijk in staat kan worden geacht zijn betrekking te blijven vervullen.
- 2 Indien de ambtenaar voor wie toepassing is gegeven aan het bepaalde in het eerste lid, blijkens de uitslag van een geneeskundig onderzoek tussentijds ongeschikt is geworden voor de verdere vervulling van zijn betrekking, kan hem ontslag worden verleend met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin de uitslag van het geneeskundig onderzoek te zijner kennis is gebracht.

Bedrag en duur

Artikel 9c:3

- 1 De uitkering bedraagt gedurende 60 maanden aansluitend aan het ontslag 80% van de laatstelijk voor het ontslag van de ambtenaar aan diens betrekking verbonden bezoldiging vermeerderd met zoveel - doch ten hoogste 10 malen -0,5% van die bezoldiging als het totaal aantal volle dienstjaren geldig voor pensioen krachtens het pensioenreglement op de dag van het ontslag meer dan 30 bedraagt. Vervolgens bedraagt de uitkering 70% van bedoelde bezoldiging, met dien verstande dat het bedrag van de uitkering niet lager is dan het bedrag van het pensioen waarop de gewezen ambtenaar recht zou hebben indien hij zou zijn gepensioneerd met ingang van de datum van zijn ontslag en in aanmerking zou zijn genomen de dienstduur bedoeld in artikel 5.4 van het pensioenreglement, welke hij bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar zal kunnen aanwijzen.
- 2 Onder laatstelijk voor het ontslag aan de betrekking verbonden bezoldiging wordt voor de toepassing van deze regeling verstaan de bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1, vermeerderd met de vakantie-uitkering, bedoeld in artikel 6:3, berekend over een maand, en de eindejaarsuitkering bedoeld in artikel 3:6, met dien verstande dat de vergoeding, bedoeld in artikel 3:3 en de prestatiebeloning slechts geacht worden te behoren tot de bezoldiging tot een bedrag dat overeenkomt met hetgeen in de twaalf maanden voorafgaande aan het ontslag gemiddeld per maand aan die vergoeding of beloning aan de gewezen ambtenaar is toegekend.

- 3 Indien in de laatstelijk voor het ontslag aan de betrekking verbonden bezoldiging uit anderen hoofde dan wegens periodieke verhogingen wijziging zou zijn gekomen wanneer de gewezen ambtenaar op deze bezoldiging in dienst zou zijn gebleven, geldt van de datum van in werking treden dier wijziging af het aldus gewijzigde bedrag als laatstelijk voor het ontslag aan de betrekking verbonden bezoldiging.

Verrekening inkomsten uit of in verband met arbeid

Artikel 9c:3:1

- 1 Wanneer een gewezen ambtenaar, die aan deze regeling recht op uitkering kan ontlenen, inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid, waaronder mede wordt verstaan een uitkering krachtens de WAJONG of de WAZ, of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop zijn ontslag is ingegaan, wordt op de uitkering een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmee de inkomsten en de onverminderde uitkering krachtens artikel 9c:3 samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.
- 2 Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem de uitkering krachtens deze regeling is toegekend.
- 3 Wanneer de gewezen ambtenaar op of na de dag, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór evenbedoelde dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing. De hierbedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de gewezen ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met het ontslag.
- 4 Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.

Artikel 9c:3:2

- 1 Van het ter hand nemen van enige arbeid of bedrijf doet de gewezen ambtenaar onverwijld mededeling aan het college. Daarbij doet hij, voor zover mogelijk, opgave van de inkomsten, die hij uit dien hoofde zal verwerven; hij is verplicht om, indien die inkomsten tijdelijk of blijvend wijziging ondergaan, daarvan tijdig voor het verschijnen van de eerstvolgende uitkeringstermijn nadere opgave te doen. Zijn de inkomsten niet vooraf op te geven, dan doet hij tijdig vóór het verschijnen van elke uitkeringstermijn opgave van de inkomsten die hij sedert het ter hand nemen van de werkzaamheden of sinds de vorige opgave heeft genoten. Brengt echter de aard der werkzaamheden mede dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, dan geschiedt de opgave over die langere termijn en kan op de uitkering een voorlopige vermindering worden toegepast naar een geraamd bedrag van die inkomsten, onder voorbehoud van nadere verrekening aan het einde van evenbedoelde termijn. Dit lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van de arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 9c:3:1, tweede en derde lid.
- 2 Indien de gewezen ambtenaar de verplichtingen, genoemd in het eerste lid, niet of niet volledig nakomt, kan het college bepalen dat de uitkering, zolang zulks niet het geval is, niet of slechts gedeeltelijk wordt uitbetaald.
- 3 De gewezen ambtenaar wordt geacht door het aanvaarden van de uitkering er in te bewilligen dat zij die daarvoor naar het oordeel van het college in aanmerking komen, de inlichtingen verstrekken welke voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijk zijn.

Samenloop met aanspraken uit hoofde van ziekte of ongeval

Artikel 9c:3:3

Ten aanzien van hem die aan deze regeling recht op uitkering ontleent en die na zijn ontslag uit hoofde van ziekte of ongeval nog aanspraken in verband met de dienstbetrekking waaruit hij is ontslagen heeft of

verkrijgt, wordt de uitkering tot het einde van de periode waarover die aanspraken bestaan, verminderd met het bedrag daarvan.

Pensioenopbouw vanaf 62 jaar

Artikel 9c:4

- 1 Indien de gewezen ambtenaar bij het bereiken van de leeftijd van 62 jaar gebruik maakt van de mogelijkheid die artikel 16.1 van het pensioenreglement biedt tot vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw, waardoor ook na het bereiken van de leeftijd van 62 jaar de pensioenopbouw voor de helft plaats vindt, worden de kosten van deze vrijwillig voortzetting gedragen door de gemeente, met dien verstande dat 30% van het bedrag van de premie dat door de werkgever afgedragen zou moeten worden, indien de gewezen ambtenaar nog verplicht pensioen zou opbouwen, voor rekening blijft van de gewezen ambtenaar. De kosten van een vrijwillige aanvullende deelname waardoor de pensioenopbouw voor meer dan de helft plaats vindt, komen ten allen tijde volledig ten laste van de gewezen ambtenaar.
- 2 De werkgever stelt de ambtenaar in de drie maanden voor zijn ontslag schriftelijk op de hoogte van:
 - a de mogelijkheid om ook na het bereiken van de leeftijd van 62 jaar de pensioenopbouw voor de helft voort te zetten op basis van artikel 16.1 van het pensioenreglement voor de gewezen ambtenaar als bedoeld in het eerste lid;
 - b dat indien de gewezen ambtenaar van de onder a weergegeven mogelijkheid gebruik maakt dit niet leidt tot extra kosten in vergelijking tot de situatie zoals die gold voor de gewezen ambtenaar voordat hij de leeftijd van 62 jaar bereikte als gevolg van de toepasselijkheid van het eerste lid;
 - c de termijn waarbinnen een schriftelijk verzoek van de gewezen ambtenaar om gebruik te maken van de mogelijkheid die artikel 16.1 van het pensioenreglement bieden, ingediend moet zijn bij het bestuur van de Stichting Pensioenfonds ABP;
 - d de mogelijkheid dat de gewezen ambtenaar op zijn verzoek bij de indiening van de aanvraag wordt ondersteund door de werkgever.
- 3 De aanschrijving als bedoeld in lid 2 wordt herhaald in de drie maanden voor het moment dat de ambtenaar de leeftijd van 62 jaar bereikt.

Artikel 9c:5:1

- 1 De uitkering vervalt:
 - a met ingang van de dag, volgende op die waarop de gewezen ambtenaar is overleden;
 - b op de datum waarop de gewezen ambtenaar de leeftijd van 65 jaren bereikt.
- 2 De uitkering kan geheel of ten delen vervallen worden verklaard indien de gewezen ambtenaar zich naar het oordeel van het college zodanig gedraagt, dat hij, ware hij in dienst gebleven, zou zijn ontslagen.

Overlijdensuitkering

Artikel 9c:6:1

- 1 Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de gewezen ambtenaar heeft de weduwe, weduwnaar of geregistreerde partner die krachtens het pensioenreglement recht heeft op een nabestaandenpensioen, recht op een bedrag gelijk aan de bezoldiging bedoeld in artikel 9c:3 over een tijdvak van drie maanden. Wordt geen weduwe, weduwnaar of geregistreerde partner als bedoeld in de vorige volzin nagelaten, dan verkrijgen de minderjarige kinderen van de overledene recht op bedoelde uitkering. Ontbreken ook zodanige kinderen, dan hebben, indien de overledene kostwinner was van ouders, meerderjarige kinderen, broers of zusters, deze betrekkingen recht op bedoelde uitkering.
- 2 Laat de overledene geen betrekkingen na die krachtens het eerste lid recht hebben op de uitkeringen als in dat lid bedoeld, dan kan dit bedrag door het college geheel of ten dele worden aangewend voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging.

9d Tijdelijke regeling ambtenaren, werkzaam bij de gemeentelijke beroepsbrandweer en een gemeentelijke ambulancedienst, geboren na 1949 of die geboren zijn voor 1950, maar die op 1 april 1997 geen deelnemer waren bij het ABP en die op 31 december 2005 en 1 januari 2006 werkzaam waren in een functie, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald

Artikel 9d:1

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar, werkzaam bij de gemeentelijke beroepsbrandweer of een gemeentelijke ambulancedienst, die geboren is na 1949 of die geboren is voor 1950, maar die op 1 april 1997 geen deelnemer was bij het ABP en die op 31 december 2005 en 1 januari 2006 werkzaam was in een functie, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald.

Artikel 9d:2

- 1 De ambtenaar, bedoeld in artikel 9d:1, die op grond van de op 31 december 2005 voor hem geldende regelgeving, op 1 januari 2006 of daarna FLO-ontslag zou zijn verleend, wordt buitengewoon verlof verleend met behoud van de volledige bezoldiging.
- 2 Het buitengewoon verlof gaat in op de datum waarop de ambtenaar FLO-ontslag zou zijn verleend.
- 3 Deze regeling is bedoeld als overgangsmaatregel en geldt tijdelijk totdat het FLO-overgangsrecht is vastgesteld.

Artikel 9d:3

Ambtenaren, aan wie op of na 1 januari 2006 op grond van artikel 9d:2 buitengewoon verlof verleend is met behoud van zijn volledige bezoldiging, worden met ingang van 1 juli 2006 onder de werking van hoofdstuk 9b gebracht.

Artikel 9d:4

Met ingang van 1 juli 2006 kunnen ambtenaren geen recht meer doen gelden op de aanspraken op grond van dit hoofdstuk.

9e De gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht

Werkingsfeer

Artikel 9e:1

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar op wie paragraaf 2 of 3 van hoofdstuk 9b of op wie artikel 9b:49 van toepassing is.

[Toelichting](#)

Begripsomschrijvingen

Artikel 9e:2

- 1 Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
 - a gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht: een regeling als bedoeld in artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964;
 - b instelling: een door de ambtenaar gekozen kredietinstelling of verzekeraar als bedoeld in artikel 19g, vierde lid, Wet op de loonbelasting 1964;
 - c levenslooptekening: een bij de instelling door de ambtenaar geopende geblokkeerde rekening, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
 - d levensloopverzekering: een bij de instelling door de ambtenaar afgesloten verzekering, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
 - e levenslooptegood: het tegood op een levenslooptekening onderscheidenlijk het verzekerd kapitaal;
 - f netto spaarverzekering: de bij Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance afgesloten verzekering met als productnaam "Aanvullingsplan Netto, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
 - g netto spaarverzekeringstegood: het tegood op de netto spaarverzekering;
 - h Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance: het product van Loyalis, speciaal ontwikkeld voor het FLO-overgangsrecht, dat bestaat uit een levensloopverzekering en een netto spaarverzekering.
- 2 Het LOGA-pad houdt in dat de ambtenaar:
 - a moet deelnemen aan Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance en,
 - b de volledige levensloopbijdrage beschikbaar moet stellen om in te leggen in Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance op het moment dat de werkgever deze levensloopbijdrage verstrekt en,
 - c niet tussentijds (vóór het bereiken van de 59- of 60-jarige leeftijd) tegood opneemt uit Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance.

[Toelichting](#)

Doel

Artikel 9e:3

De bepalingen van dit hoofdstuk hebben ten doel het treffen van een voorziening in geld uitsluitend ten behoeve van de financiering van een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof door de ambtenaar. De gespaarde voorziening blijft qua omvang binnen de grenzen van artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964.

Verzoek tot deelname levensloopregeling

Artikel 9e:4

- 1 De ambtenaar die wil deelnemen aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht meldt dit bij het college.
- 2 Het college verwerkt de melding uiterlijk met ingang van de derde kalendermaand na ontvangst, tenzij niet wordt voldaan aan de eisen zoals genoemd in artikel 9e:5.

- 3 Het college stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.

Voorwaarden deelname levensloopregeling

Artikel 9e:5

- 1 De ambtenaar informeert het college schriftelijk over de instelling waarbij de levenslooprekening of de levensloopverzekering wordt aangehouden.
- 2 De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het college of hij een levenslooptegoed heeft opgebouwd bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen tenzij een andere werkgever bij wie de ambtenaar in dienstbetrekking staat geacht wordt inhoudingsplichtig te zijn ten aanzien van dit levenslooptegoed.
- 3 De ambtenaar stemt er schriftelijk mee in dat de instelling aan het college informatie verstrekt over de omvang van het levenslooptegoed van de ambtenaar tenzij dit levenslooptegoed geacht wordt te zijn opgebouwd bij een andere inhoudingsplichtige bij wie de ambtenaar in dienstbetrekking staat.
- 4 De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het college dat hij gedurende zijn deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht niet deelneemt aan een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 Wet op de loonbelasting 1964.

Inleg

Artikel 9e:6

- 1 De ambtenaar vermeldt bij zijn melding om deel te nemen aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht het gewenste bedrag van de inleg per jaar.
- 2 De ambtenaar kan eenmaal per jaar op een door het college aangewezen wijze en tijdstip de hoogte van de inleg wijzigen.
- 3 De inleg bestaat uit een of meerdere van de in artikel 9e:7 genoemde bronnen.

Toelichting

Bronnen

Artikel 9e:7

De jaarlijkse inleg van de ambtenaar in het kader van de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht bestaat uit een of meer van de volgende bronnen:

- a het salaris
- b de vakantietoelage;
- c de eindejaarsuitkering;
- d de levensloopbijdrage als genoemd in artikel 9e:8 en 9e:9;
- e de geldelijke vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren als bedoeld in artikel 4a:1;
- f het opgebouwde verloftegoed bedoeld in artikel 4:3 lid 3.

Levensloopbijdrage voor de ambtenaar met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006

Artikel 9e:8

- 1 De ambtenaar op wie paragraaf 2 van hoofdstuk 9b van toepassing is, heeft recht op een levensloopbijdrage van de gemeente.
- 2 De hoogte van de levensloopbijdrage is voor de ambtenaar voor wiens functie een leeftijdsgrens was vastgesteld van 55, 56, 57, 58 of 59 jaar zodanig, dat de ambtenaar bij het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid, een tegoed heeft overeenkomend met 210% van zijn bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed.
- 3 De hoogte van de levensloopbijdrage is voor de ambtenaar voor wiens functie een leeftijdsgrens was vastgesteld van 60 jaar zodanig, dat hij bij het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, tweede lid, een tegoed heeft overeenkomend met 140% van zijn bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed.

- 4 Voorwaarde voor de in het tweede en derde lid genoemde garantie van 210% respectievelijk 140% is dat de ambtenaar het LOGA-pad volgt.
- 5 De levensloopbijdrage behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
- 6 De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 3:1.
- 7 De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 9b:2.

[Toelichting](#)

Levensloopbijdrage voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

Artikel 9e:9

- 1 De ambtenaar op wie paragraaf 3 van hoofdstuk 9b van toepassing is, heeft recht op een levensloopbijdrage van de gemeente.
- 2 De hoogte van de levensloopbijdrage is voor de ambtenaar voor wiens functie een leeftijdsgrens was vastgesteld van 55, 56, 57, 58 of 59 jaar zodanig, dat hij bij het bereiken van de datum, bedoeld in artikel 9b:35, eerste lid, en uitgaande van het bereiken van 20 dienstjaren of meer op dat moment, een tegoed heeft overeenkomend met 210% van zijn bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed.
- 3 De hoogte van de levensloopbijdrage is voor de ambtenaar voor wiens functie een leeftijdsgrens was vastgesteld van 60 jaar zodanig, dat hij bij het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, tweede lid, en uitgaande van het bereiken van 20 dienstjaren of meer, een tegoed heeft overeenkomend met 140% van zijn bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed.
- 4 In het tweede lid wordt onder dienstjaren verstaan het aantal jaren bedoeld in artikel 9b:2, onderdeel c of d, tot de leeftijd van 59 jaar.
- 5 In het derde lid wordt onder dienstjaren verstaan het aantal jaren bedoeld in artikel 9b:2, onderdeel c of d, tot de leeftijd van 60 jaar.
- 6 Voorwaarde voor de in het tweede en derde lid genoemde garantie van 210% respectievelijk 140% is dat de ambtenaar het LOGA-pad volgt.
- 7 Wanneer op 59-jarige leeftijd respectievelijk 60-jarige leeftijd nog geen 20 dienstjaren zijn bereikt, voorziet de levensloopbijdrage in een tegoed naar rato van het aantal dienstjaren, dat op 59-jarige leeftijd respectievelijk 60-jarige leeftijd is bereikt.
- 8 De levensloopbijdrage behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
- 9 De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 3:1.
- 10 De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 9b:2.

[Toelichting](#)

Beëindiging deelname gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht

Artikel 9e:10

- 1 Het college beëindigt de deelname aan de levensloopregeling uiterlijk twee maanden na ontvangst van de kennisgeving hiertoe door de ambtenaar. Het college stelt vast hoe de kennisgeving moet plaatsvinden.
- 2 Deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht eindigt daarnaast:
 - a bij overlijden van de ambtenaar;
 - b bij beëindiging van zijn bezwarende functie;
 - c op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de ambtenaar 65 jaar wordt.

[Toelichting](#)

Afkoop levensloopbijdrage

Artikel 9e:11

- 1 De ambtenaar, bedoeld in artikel 9e:8, tweede lid, en 9e:9, tweede lid, wiens deelname aan de levensloopregeling FLO-overgangsrecht eindigt op grond van artikel 9e:10, tweede lid, onder b, voordat hij het moment van ingang van onbezoldigd volledig verlof bereikt, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid, of 9b:35, eerste lid, heeft recht op een afkoopbedrag.
- 2 De ambtenaar, bedoeld in artikel 9e:8, derde lid, en 9e:9, derde lid, wiens deelname aan de levensloopregeling FLO-overgangsrecht eindigt op grond van artikel 9e:10, tweede lid, onder b, voordat hij het moment van ingang van onbezoldigd volledig verlof bereikt, bedoeld in artikel 9b:11, tweede lid, of 9b:35, tweede lid, heeft recht op een afkoopbedrag.
- 3 De hoogte van het afkoopbedrag is voor de ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, zodanig, dat hij, uitgaande van de in het LOGA overeengekomen uitgangspunten, op de leeftijd van 59 jaar een tegoed heeft overeenkomend met 210% van de bezoldiging op het moment van ontslag. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed.
- 4 De hoogte van het afkoopbedrag is voor de ambtenaar, bedoeld in het tweede lid, zodanig, dat hij, uitgaande van de in het LOGA overeengekomen uitgangspunten, op de leeftijd van 60 jaar een tegoed heeft overeenkomend met 140% van de bezoldiging op het moment van ontslag. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed.
- 5 Wanneer op het moment van ontslag nog geen 20 dienstjaren zijn bereikt, voorziet het afkoopbedrag, uitgaande van de in het LOGA overeengekomen uitgangspunten, in een tegoed op 59- of 60-jarige leeftijd naar rato van het aantal dienstjaren op het moment van ontslag.
- 6 De hoogte van het afkoopbedrag wordt door Loyalis bepaald, waarbij:
 - a het afkoopbedrag wordt gebaseerd op de bezoldiging op de dag voorafgaand aan het moment van ontslag;
 - b er een verwacht netto rendement van 4% voor de contante waardeberekening wordt gehanteerd;
 - c het afkoopbedrag wordt gebaseerd op dienstjaren, afgerond op hele maanden naar beneden, bij de oud-werkgever.
- 7 Het afkoopbedrag behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
- 8 Het afkoopbedrag behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 3:1.
- 9 Het afkoopbedrag behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 9b:2.

[Toelichting](#)

Levensloopbijdrage bij regionalisering

Artikel 9e:11a

In afwijking van artikel 9e:11, eerste en tweede lid, heeft de ambtenaar

- die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en
 - op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft,
- geen recht op een afkoopbedrag tenzij het college beslist tot afkoop.

[Toelichting](#)

Afkoop bij voortzetting overgangsrecht

Artikel 9e:12

Wanneer sprake is van een overstap van de ene bezwarende oud FLO-functie naar een andere bezwarende oud FLO-functie, als bedoeld in artikel 9b:1, tweede lid, waarbij het overgangsrecht voortgezet wordt, is de voorwaarde voor de garanties bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 dat de ambtenaar het afkoopbedrag, als bedoeld in artikel 9e:11 beschikbaar stelt voor inleg in Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance.

[Toelichting](#)

Opname levenslooptegoed

Artikel 9e:13

- 1 Over het levenslooptegoed wordt uitsluitend beschikt:
 - a ten behoeve van de uitbetaling van een uitkering tijdens een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof op grond van de Wet arbeid en zorg, hoofdstuk 6 of de periode van onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11 en 9b:35;
 - b ten behoeve van het omzetten van het levenslooptegoed in een aanspraak ingevolge artikel 16.6. van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, voor zover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden.
- 2 Om over het levenslooptegoed te kunnen beschikken meldt de ambtenaar tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum het college dat hij wil beschikken over (een deel van zijn) levenslooptegoed. Het college stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.
- 3 Het levenslooptegoed mag geheel of gedeeltelijk worden afgekocht in geval van beëindiging van het dienstverband.
- 4 Met inachtneming van het derde lid, wordt het levenslooptegoed niet afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk als voorwerp van zekerheid gesteld anders dan ten behoeve van de in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding ten behoeve van de belastingdienst bij buitenlandse aanbieders.

10 Wachtgeld

Betrokkene

Artikel 10:1

- 1 In dit hoofdstuk wordt verstaan onder "betrokkene":
 - a de gewezen ambtenaar aan wie op grond van artikel 8:4 of artikel 8:5 van deze regeling ontslag is verleend uit een betrekking:
 - 1 waarin hij vast was aangesteld;
 - 2 waarin hij tijdelijk was aangesteld, mits die aanstelling ten minste vijf jaren heeft geduurd en niet is geschied in een betrekking van kennelijk tijdelijke aard;
 - b de gewezen ambtenaar aan wie op grond van artikel 8:6 of artikel 8:8 van deze regeling ontslag is verleend, tenzij toepassing is gegeven aan het bepaalde in artikel 8:6, tweede lid, respectievelijk artikel 8:8, tweede lid.
- 2 Onder betrokkene wordt mede verstaan de gewezen ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, die zelf ontslag heeft gevraagd nadat het voornemen, hem op grond van artikel 8:4 of 8:5 van deze regeling ontslag te verlenen, hem schriftelijk is medegedeeld.

Toelichting

Lichamen

Artikel 10:2

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder "lichamen":

Rechtspersonen, maat- en vennootschappen, samenwerkingsvormen zonder rechtspersoonlijkheid die met verenigingen maatschappelijk gelijk kunnen worden gesteld, ondernemingen van publiekrechtelijke rechtspersonen en doelvermogens.

Diensttijd

Artikel 10:3

- 1 In dit hoofdstuk wordt verstaan onder "diensttijd":

de aan het in artikel 10:1, eerste lid, bedoelde ontslag voorafgaande in overheidsdienst doorgebrachte tijd waaraan het ambtenaarschap in de zin van de WPA is verbonden, alsmede tijd die door inkoop of door een verzoek, bedoeld in artikel D 2 van de pensioenwet, voor pensioen geldig zou zijn verklaard.
- 2 Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid, wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de betrekking waaruit het ontslag, bedoeld in artikel 10:1, is verleend, indien aan die tijd op grond van de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164)) het ambtenaarschap in de zin van evengenoemde regeling niet is verbonden.
- 3 In afwijking van het bepaalde in het eerste en tweede lid blijft buiten beschouwing:
 - a diensttijd liggend vóór een onderbreking van meer dan een jaar daarvan wegens verleend ontslag, behalve voor de toepassing van artikel 10:8, derde tot en met vijfde lid;
 - b diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld of een daarmee gelijk te stellen uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid, behalve voor de toepassing van artikel 10:8, derde tot en met vijfde lid;
 - c diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement dan wel voorafgaat aan een ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van deze regeling of een soortgelijke bepaling in een andere overheidsregeling;
 - d tijd, bedoeld in artikel 5.4 van het pensioenreglement;
 - e tijd in een aangehouden betrekking, dan wel in een betrekking welke de betrokkene had kunnen aanhouden, doch uit welke hij vrijwillig ontslag heeft genomen met ingang van de datum waarop het wachtgeld ingaat.

- 4 Indien en voor zover diensttijd die bij de berekening van het wachtgeld in aanmerking is genomen met een overheidspensioen anders dan ten laste van de Stichting Pensioenfonds ABP wordt vergolden, worden de duur en het bedrag van het wachtgeld met ingang van de dag waarop dit pensioen is ingegaan, herberekend, waarbij die diensttijd buiten beschouwing wordt gelaten.

[Toelichting](#)

Dienstbetrekking

Artikel 10:4

- 1 Deze regeling verstaat onder dienstbetrekking iedere publiekrechtelijke of privaatrechtelijke arbeidsverhouding waarbij in dienst van een natuurlijke persoon of een lichaam werkzaamheden tegen bezoldiging of loon worden verricht.
- 2 Het bepaalde bij of krachtens de artikelen 4, 5 en 6 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing.

[Toelichting](#)

Bezoldiging

Artikel 10:5

- 1 In deze regeling wordt verstaan onder "bezoldiging" de bezoldiging bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, van deze regeling, zoals deze laatstelijk vóór het ontslag aan de betrekking was verbonden, vermeerderd met de vakantietoelage, bedoeld in artikel 6:3 van deze regeling en de eindejaarsuitkering bedoeld in artikel 3:6.
- 2 Voor zover in de bezoldiging een bedrag moet worden begrepen wegens de vergoeding, bedoeld in artikel 3:3 van deze regeling, wordt dit bedrag berekend naar het gemiddelde over de aan de dag van het ontslag voorafgaande twaalf volle kalendermaanden.
- 3 Indien in de bezoldiging anders dan wegens periodieke verhoging wijziging zou zijn gekomen als de betrokkene de betrekking op die bezoldiging zou zijn blijven vervullen, geldt met ingang van de dag van in werking treden van die wijziging het gewijzigde bedrag als bezoldiging.
- 4 Indien de bezoldiging wegens verminderde werkzaamheden voorafgaande aan de opheffing van de betrekking lager was dan zonder verminderde werkzaamheden het geval zou zijn geweest, kan de bezoldiging ten gunste van betrokkene worden herzien.

Recht op wachtgeld

Artikel 10:6

- 1 De betrokkene, bedoeld in artikel 10:1, eerste lid, heeft recht op wachtgeld met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat, tenzij de betrokkene:
 - a ter zake van dat ontslag recht heeft op een pensioen wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
 - b op dat moment recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
 - c terzake van dat ontslag recht heeft op een suppletie als bedoeld in Hoofdstuk 11a van deze regeling
- 2 De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, heeft recht op wachtgeld met ingang van de dag waarop de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80%. De hoogte van dit wachtgeld wordt vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag. Ter bepaling van de duur van het wachtgeld wordt voor de toepassing van:
 - a artikel 10:7 als ingangsdatum uitgegaan van de datum met ingang waarvan de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld, waarbij voor de toepassing van het vierde lid tevens een WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen vastgesteld naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer mede in aanmerking wordt genomen.
 - b artikel 10:8 als ingangsdatum uitgegaan van de datum van ontslag.

- 3 De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, heeft na afloop van de suppletie, bedoeld in artikel 11a:5, onderdeel a, recht op wachtgeld indien hij bij het buiten toepassing laten van het eerste lid, onderdeel c, op grond van het ontslag uit de betrekking waarvoor hij arbeidsongeschikt is verklaard recht zou hebben op wachtgeld waarbij de duur zou worden vastgesteld ingevolge artikel 10:8 van dit besluit. Het wachtgeld gaat in op de eerste dag volgende op die waarop de suppletie op grond van artikel 11a:5, onderdeel a, is geëindigd. Het eindigt op het tijdstip waarop het wachtgeld dat, te rekenen vanaf de dag waarop het ontslag is ingegaan, zou zijn toegekend ingevolge artikel 10:8, bij het buiten toepassing laten van het eerste lid, onderdeel c, zou zijn geëindigd. Op de hoogte van dit wachtgeld is artikel 10:10 van toepassing in die zin dat gerekend wordt vanaf het tijdstip waarop het ontslag is ingegaan.

[Toelichting](#)

Duur van het wachtgeld

Artikel 10:7

- 1 De duur van het wachtgeld is 6 maanden, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat.
- 2 Indien de betrokkene:
- a in de periode van 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ten minste gedurende 3 jaar als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of
 - b onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag recht heeft op een uitkering op grond van de WAJONG of de WAZ;
wordt de duur van het wachtgeld verlengd met:
3 maanden bij een arbeidsverleden van ten minste 5 jaar;
0,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 10 jaar;
1 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 15 jaar;
1,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 20 jaar;
2 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 25 jaar;
2,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 30 jaar;
3,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 35 jaar, en
4,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 40 jaar.
- 3 Het arbeidsverleden, bedoeld in het tweede lid, wordt vastgesteld door samentelling van:
- a perioden, gelegen in de 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, waarover de betrokkene aantoonbaar als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam te zijn geweest, en
 - b de periode gelegen tussen de 18e verjaardag van de betrokkene en de dag, gelegen 5 jaar voor het ontslag.
- 4 Perioden, waarin een betrokkene:
- a recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%;
 - b ter zake van een dienstbetrekking op grond waarvan hem door het Rijk invaliditeitspensioen was verzekerd, recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%, of een toelage ontvangt die naar aard en strekking overeenkomt met een toelage als bedoeld onder a, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 73% of meer bedraagt van de middelsom, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
 - c een uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk III van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80% of een toelage op grond van dat hoofdstuk, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 70% of meer bedraagt van het dagloon, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;

- d na beëindiging van zijn dienstbetrekking een uitkering ontvangt op grond van de Ziektewet over de maximale duur, bedoeld in artikel 29, tweede lid, van die wet;
 - e een uitkering ontvangt, die naar aard en strekking overeenkomt met een uitkering bedoeld onder a of d;
- worden, indien deze uitkeringen worden ontvangen in verband met een gewezen dienstbetrekking van 8 of meer uren per week, in aanmerking genomen voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid, en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid.
- 5 Voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid, en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid, worden perioden waarin een persoon een tot zijn huishouden behorend kind:
 - a beneden de leeftijd van 6 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid volledig, en
 - b vanaf de leeftijd van 6 jaar doch beneden de leeftijd van 12 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid, voor de helft in aanmerking genomen.
 - 6 Voor de toepassing van het vijfde lid worden als periode van verzorging niet meegeteld de periode waarin:
 - a de verzorgende persoon als werknemer in de zin van een wettelijke regeling inzake werkloosheid recht heeft op een uitkering ter zake van werkloosheid, of
 - b de verzorging buiten Nederland plaatsvindt anders dan tijdens vakantie.
 - 7 Indien er in een gezamenlijke huishouding meer verzorgende personen zijn als bedoeld in het vijfde lid, wordt voor de toepassing van dat lid als verzorgende persoon van het kind beschouwd, degene van deze personen die zij als zodanig hebben aangewezen.
Ingeval geen verzorgende persoon wordt aangewezen is het college bevoegd een van hen die naar het oordeel van het college als verzorgende persoon moet worden beschouwd, als zodanig aan te wijzen.
 - 8 Voor de toepassing van het vijfde en zevende lid wordt onder:
 - a een kind verstaan een eigen, aangehuwd of pleegkind;
 - b een pleegkind verstaan een kind dat als eigen kind wordt onderhouden en opgevoed.
 - 9 De regels die gesteld zijn krachtens artikel 17b, zevende lid, van de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing.

Toelichting

Artikel 10:8

- 1 In afwijking van artikel 10:7 wordt, indien dit leidt tot een langere wachtgeldduur, waarin tevens voor zover van toepassing de bijzondere verlenging als bedoeld in het vierde lid is begrepen, de duur van het wachtgeld vastgesteld overeenkomstig de volgende leden.
- 2 De duur van het wachtgeld wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:
 - a die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de dienstduur;
 - b die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de dienstduur en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5%;
 - c die op de dag van ontslag 60 jaar of ouder is, met een duur gelijk aan 78% van de dienstduur.
- 3 Ten aanzien van de betrokkene die bij de aanvang van de in het voorgaande lid bedoelde dienstduur in het genot was van wachtgeld, waarvan de duur is vastgesteld krachtens het eerste en tweede lid van dit artikel, of van een uitkering waarvan de duur is vastgesteld krachtens artikel 11:8, tweede lid van deze regeling, wordt bij de berekening van de duur van het wachtgeld op basis van het tweede lid mede in aanmerking genomen de dienstduur, welke bij de berekening van de duur van het eerder toegekende wachtgeld of de eerder toegekende uitkering in aanmerking is genomen. Op de aldus

berekende duur wordt de duur van het eerder toegekende wachtgeld of de eerder toegekende uitkering, met uitzondering van de verlenging, bedoeld in het volgende lid, in mindering gebracht.

- 4 In aanvulling op de duur van het wachtgeld van de betrokkene die ten tijde van het ontslag een diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, van ten minste tien jaar heeft volbracht, wordt indien de som van zijn leeftijd en diensttijd ten tijde van het ontslag 60 jaren of meer bedraagt, na afloop van de termijn waarover wachtgeld is toegekend, een bijzondere verlenging verleend. Deze bijzondere verlenging duurt tot de eerste dag van de kalendermaand waarin hij 65 jaar wordt.
- 5 De verlenging als bedoeld in het vierde lid vindt niet plaats in het geval, dat ter zake van een eerder toegekend wachtgeld de vorenbedoelde verlenging reeds heeft plaatsgehad, tenzij de betrokkene nadien wederom een diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, van ten minste tien jaar heeft vervuld. In dat geval blijft de tijd die in aanmerking is genomen bij de bijzondere verlenging, buiten aanmerking.

[Toelichting](#)

Vervolgwachtgeld

Artikel 10:9

- 1 De betrokkene, die het einde van de wachtgeldduur, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, heeft bereikt, heeft in aansluiting op dat wachtgeld recht op een vervolgwachtgeld.
- 2 De betrokkene die
 - a het einde van de wachtgeldduur bedoeld in artikel 10:7, eerste lid, heeft bereikt en
 - b voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, onderdeel a of b, doch uitsluitend wegens zijn arbeidsverleden geen recht heeft op verlenging van de wachtgeldduur, heeft recht op een vervolgwachtgeld.
- 3 Behoudens het gestelde in de volgende leden is de duur van het vervolgwachtgeld een jaar.
- 4 De duur van het vervolgwachtgeld voor de betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is, bedraagt drie en een half jaar.
- 5 De betrokkene aan wie uitsluitend ingevolge het eerste en tweede lid van artikel 10:8 een wachtgeld is toegekend en die voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, onderdeel a of b, heeft aansluitend recht op een vervolgwachtgeld indien het toegekende wachtgeld eindigt op een tijdstip gelegen binnen een jaar na de datum waarop zijn wachtgeld zou zijn beëindigd, wanneer dit zou zijn toegekend ingevolge artikel 10:7. Het vervolgwachtgeld eindigt op het tijdstip gelegen een jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.
- 6 De betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is, aan wie uitsluitend ingevolge het eerste en tweede lid van artikel 10:8 een wachtgeld is toegekend en die voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, onderdeel a of b, heeft aansluitend recht op een vervolgwachtgeld indien het toegekende wachtgeld eindigt op een tijdstip gelegen binnen drie en een half jaar na de datum waarop zijn wachtgeld zou zijn beëindigd, wanneer dit zou zijn toegekend ingevolge artikel 10:7. Het vervolgwachtgeld eindigt op het tijdstip gelegen drie en een half jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.
- 7 Tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald, zijn bepalingen van het wachtgeld van overeenkomstige toepassing op het vervolgwachtgeld.

[Toelichting](#)

Bedrag van het wachtgeld

Artikel 10:10

- 1 Het bedrag van het wachtgeld is gedurende de eerste drie maanden gelijk aan 87% van de bezoldiging, gedurende de daaropvolgende negen maanden 77% van die bezoldiging en vervolgens 67% van die bezoldiging. Bij intrekking van de Wet van 20 december 1984 (Stb. 1984, 657) worden de percentages, genoemd in de vorige volzin, met 3 procentpunten verhoogd. Het bedrag van het wachtgeld daalt echter niet beneden het bedrag van het pensioen waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij uit de betrekking waaruit hij met recht op wachtgeld is ontslagen, op de dag van dat ontslag zou zijn gepensioneerd naar de diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, en de

berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 6.2 van het pensioenreglement, in de betrekking waaruit het wachtgeld is toegekend.

- 2 In afwijking van het vorige lid is het bedrag van het wachtgeld tijdens de verlenging bedoeld in artikel 10:8, vierde lid, gelijk aan het bedrag van het pensioen, bedoeld in het vorige lid, met dien verstande dat gedurende het eerste jaar van die verlenging het wachtgeld ten minste bedraagt 40% van de bezoldiging.

[Toelichting](#)

Bedrag van het vervolgwachtgeld

Artikel 10:11

- 1 Het bedrag van het vervolgwachtgeld is gelijk aan het minimumloon, met dien verstande dat dit bedrag nooit meer kan bedragen dan 70% van de bezoldiging.
- 2 Voor de toepassing van dit artikel wordt onder het minimumloon verstaan het maandbedrag van het minimumloon bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, of, indien het een betrokkene jonger dan 23 jaar betreft, het voor zijn leeftijd geldende minimumloon, bedoeld in artikel 7, derde lid, en artikel 8, derde lid, van genoemde Wet, beide vermeerderd met de daarvoor berekende vakantiebijslag, bedoeld in artikel 15 van die wet.

[Toelichting](#)

Verplichtingen

Artikel 10:12

- 1 Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaren niet heeft bereikt, is hij verplicht een hem aangeboden betrekking, die hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen, te aanvaarden dan wel tot het verkrijgen van inkomsten gebruik te maken van elke gelegenheid die in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden passend kan worden geacht.
- 2 Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is hij verplicht zich bij het arbeidsbureau van zijn woonplaats als werkzoekende te doen inschrijven op de eerste werkdag, volgende op die waarop het ontslag ingaat, dan wel het recht op wachtgeld ontstaat.
- 3 De betrokkene, die op de dag van het ontslag metterwoon verblijf houdt in het buitenland dan wel nadien metterwoon verblijf gaat houden in het buitenland en die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is verplicht zich te doen inschrijven als werkzoekende bij een aldaar gevestigde instantie van arbeidsbemiddeling die daartoe de mogelijkheid biedt en die naar het oordeel van het college vergelijkbaar is met het arbeidsbureau.
- 4 Het college kan bepalen dat de in het tweede en derde lid omschreven verplichting niet geldt voor bepaalde betrokkenen of groepen van betrokkenen die de leeftijd van 55 jaar nog niet hebben bereikt.
- 5 De betrokkene, bedoeld in het eerste, tweede en derde lid, is voorts verplicht zich te gedragen naar de voorschriften die hem door het college in het algemeen of voor enig bijzonder geval worden gegeven, strekkende tot het verkrijgen van een betrekking of andere bron van inkomsten.
- 6 De in het eerste tot en met vijfde lid bedoelde verplichtingen vinden overeenkomstige toepassing voor de ambtenaar zodra hem ontslag op grond van artikel 8:4 van deze regeling is verleend, dan wel het voornemen tot zodanig ontslag hem schriftelijk is medegedeeld.
- 7 Door het aanvaarden van het wachtgeld wordt de betrokkene geacht er in toe te stemmen, dat zij die naar het oordeel van het college daarvoor in aanmerking komen alle voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijke inlichtingen geven.

[Toelichting](#)

Verplichtingen bij ziekte

Artikel 10:13

- 1 Indien betrokkene wegens ziekte ongeschikt is arbeid te verrichten, of daarvan is hersteld, is hij verplicht daarvan terstond mededeling te doen aan het college.

- 2 Het college stelt nadere voorschriften vast met betrekking tot de geneeskundige begeleiding van betrokkene als bedoeld in het eerste lid.
- 3 Indien betrokkene door het UWV schriftelijk in kennis is gesteld van de mogelijkheid van het doen van een aanvraag voor een WAO-uitkering, is hij verplicht binnen de bij of krachtens de WAO gestelde termijnen een WAO-uitkering aan te vragen en alle medewerking te verlenen die noodzakelijk is voor het verkrijgen van deze uitkering.
- 4 Indien betrokkene als bedoeld in het derde lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk rekening gehouden met de WAO-uitkering behorende bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.
- 5 Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene als bedoeld in het vierde lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit hoofdstuk steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

Toelichting

Verhuiskosten

Artikel 10:14

Aan hem die op wachtgeld is of zal worden gesteld kan, indien hij elders arbeid of bedrijf ter hand gaat nemen, door het college een op de voet van de Verplaatsingskostenregeling te bepalen vergoeding in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing worden toegekend.

Vermindering

Artikel 10:15

- 1 Wanneer de betrokkene inkomsten verkrijgt uit of in verband met arbeid, waaronder mede wordt verstaan een uitkering krachtens de WAJONG of de WAZ, of bedrijf, ter hand genomen op of na de dag waarop hem het ontslag is verleend dan wel schriftelijk mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, wordt op het wachtgeld een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee die inkomsten en wachtgeld samen de bezoldiging te boven gaan.
Voor de bepaling van het bedrag waarmee het wachtgeld vermeerderd met inkomsten zoals bedoeld in de eerste volzin, de bezoldiging overschrijdt, wordt een vermindering van het wachtgeld ingevolge het bepaalde in artikel 10:19, eerste lid, niet in aanmerking genomen.
- 2 Ten aanzien van de betrokkene aan wie een wachtgeld is toegekend en die wegens ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte ontslag is verleend uit de betrekking die hij gedurende de met recht op wachtgeld doorgebrachte tijd bekleedde en waarin hij deelnemer was in de zin van het pensioenreglement, worden inkomsten bedoeld in het eerste lid als volgt verrekend. De inkomsten -ter hand genomen met ingang van of na de dag waarop het ontslag plaatsvond- uit de betrekking die door betrokkene als wachtgelder werd vervuld, worden verrekend over de maand waarop zij betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben. In afwijking van het gestelde in het eerste lid, geschiedt deze verrekening op zodanige wijze dat het oorspronkelijk toegekende wachtgeld wordt verminderd met het bedrag waarmee de WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met invaliditeitspensioen, al dan niet aangevuld met een wachtgeld of uitkering, vermeerderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf met inbegrip van het oorspronkelijk toegekende wachtgeld de oorspronkelijke bezoldiging overschrijdt. Indien na die vermindering een bedrag aan overschrijding van de bezoldiging resteert, wordt het aanvullende wachtgeld of de aanvullende uitkering verminderd met het resterende bedrag aan overschrijding.
- 3 Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende vakantie, verlof of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem wachtgeld is toegekend.
- 4 Wanneer de betrokkene op of na de dag, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf, ter hand genomen vóór evenbedoelde dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing. De hierbedoelde vermindering vindt echter niet plaats, indien de inkomsten of hogere inkomsten het

gevolg zijn van algemene loonsverhogingen of indien de betrokkene aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met het ontslag.

- 5 Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, wordt niet verstaan inkomsten, verkregen wegens overwerk of als gratificatie.

[Toelichting](#)

Opgave van inkomsten

Artikel 10:16

- 1 De betrokkene doet van het ter hand nemen van arbeid of bedrijf op of na de dag waarop hem ontslag is verleend of hem schriftelijke mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, onverwijld mededeling aan het college of aan een door het college te wijzen ambtenaar. Daarbij doet hij, voor zover mogelijk, opgave van de inkomsten die hij uit die arbeid of dat bedrijf zal verkrijgen. Tijdelijke of blijvende wijzigingen in alle evengenoemde bedragen geeft hij tijdig voor het verschijnen van de eerstvolgende wachtgeldtermijn op.
- 2 Indien de in het eerste lid bedoelde bedragen niet vooraf door de betrokkene zijn op te geven, doet hij vóór het verschijnen van elke wachtgeldtermijn opgave van hetgeen hij sedert het ter hand nemen van de arbeid of het bedrijf dan wel sedert de vorige opgave heeft verkregen. Brengt de aard van de arbeid of het bedrijf, ter beoordeling van het college, mede dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, welke echter niet langer dan een jaar mag zijn, dan geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt het bedrag van de vermindering voorlopig vastgesteld onder voorbehoud van verrekening aan het einde van evenbedoelde termijn.
- 3 Bij de vaststelling van het bedrag van de vermindering kan van een opgave, bedoeld in het tweede lid, worden afgeweken.
- 4 Het in de voorgaande leden bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van de arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 10:15, derde en vierde lid.

Verlenging

Artikel 10:17

Indien de betrokkene binnen drie maanden na het ontslag waaraan hij het recht op wachtgeld ontleent bij de gemeente te wier laste het wachtgeld komt een naar de aard van de werkzaamheden overeenkomstige betrekking gaat vervullen als die waaruit hem het ontslag is verleend, wordt de duur van die betrekking aan de op grond van de artikelen 10:7 en 10:8 vastgestelde duur van het wachtgeld toegevoegd.

[Toelichting](#)

Opschorting

Artikel 10:18

- 1 Indien de betrokkene na zijn ontslag, uit hoofde van ziekte aanspraak op doorbetaling van bezoldiging of een uitkering ten bedrage van de laatstgenoten bezoldiging heeft of krijgt in verband met de betrekking waaruit hem ontslag is verleend, wordt de uitvoering of verdere uitvoering van de wachtgeldregeling vervat in deze regeling opgeschort tot het einde van het tijdvak waarover die aanspraak bestaat.
- 2 Het college kan op verzoek van de betrokkene die zich als dienstplichtige in militaire dienst bevindt of moet begeven, de uitvoering of verdere uitvoering van de wachtgeldregeling vervat in deze regeling opschorten tot het einde van het tijdvak van diens militaire dienst.

[Toelichting](#)

Samenloop

Artikel 10:19

- 1 Indien de betrokkene ter zake van de dienstbetrekking waaruit hij met recht op wachtgeld is ontslagen, aanspraak heeft op een WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een

invaliditeitspensioen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%, wordt het geldende bedrag van het wachtgeld, toegekend ter zake van hetzelfde ontslag, met het hierna genoemde percentage verminderd. Deze vermindering bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van

65% tot 80%	:	80%;
55% tot 65%	:	60%;
45% tot 55%	:	50%;
35% tot 45%	:	40%;
25% tot 35%	:	30%;
15% tot 25%	:	20%;
minder dan 15%	:	0%.

De som van de in de eerste volzin bedoelde WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, en het verminderde wachtgeld bedraagt voorts niet meer dan het onverminderde wachtgeld dat wordt genoten indien er geen sprake is van samenloop. Ingeval van overschrijding wordt het overschrijdende bedrag op het wachtgeld in mindering gebracht.

- 2 Indien de betrokkene, bedoeld in het eerste lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met de WAO-uitkering waarbij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer behoort.
- 3 Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, bedoeld in het eerste lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht op deze uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit artikel steeds geacht onverminderd te zijn genoten.
- 4 Indien de betrokkene aanspraken heeft of verkrijgt op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of de Ziektewet, wordt gedurende de termijn waarover die aanspraken bestaan, het wachtgeld slechts uitbetaald voor zover het evenbedoelde uitkeringen te boven gaat.

[Toelichting](#)

Betaling

Artikel 10:20

- 1 Het bedrag van het wachtgeld, over een jaar berekend, wordt naar boven tot een volle euro afgerond en in dezelfde termijnen uitbetaald als de bezoldiging welke vóór de toekenning van wachtgeld werd genoten.
- 2 Met toestemming van de betrokkene kan de uitbetaling van het wachtgeld over langere termijnen geschieden.

Afkoop

Artikel 10:21

In bijzondere gevallen kan het college op verzoek van de betrokkene een regeling met hem treffen krachtens welke het wachtgeld geheel of ten dele wordt vervangen door een afkoopsom.

[Toelichting](#)

Verval van wachtgeld

Artikel 10:22

- 1 Het wachtgeld kan geheel of gedeeltelijk vervallen worden verklaard:
 - a indien de betrokkene de opgave bedoeld in artikel 10:16, eerste en tweede lid, nalaat dan wel onjuist of onvolledig doet;
 - b indien de betrokkene enig op grond van artikel 10:12, tweede, derde of vijfde lid gegeven voorschrift niet nakomt, tenzij hem hiervan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt;
 - c indien de betrokkene zich zonder toestemming van het college in het buitenland vestigt of geacht moet worden aldaar duurzaam te verblijven;
 - d indien betrokkene niet voldoet aan de verplichtingen die bij of krachtens artikel 10:13, eerste en tweede lid zijn gesteld;

- e indien de betrokkene zich zodanig gedraagt dat hem ontslag zou zijn verleend als hij in dienst was gebleven;
 - f indien achteraf blijkt, dat vóór het aan de betrokkene verleende ontslag zich feiten en/of omstandigheden hebben voorgedaan, die zo deze eerder bekend waren aanleiding zouden hebben gevormd hem als ambtenaar met toepassing van artikel 8:13 ontslag te verlenen.
- 2 Indien de betrokkene de verplichting, bedoeld in artikel 10:12, eerste lid, niet nakomt, vervalt het wachtgeld voor het gedeelte waarmede het, tezamen met de verzuimde of verloren gegane inkomsten, de bezoldiging te boven zou zijn gegaan.
 - 3 Het bepaalde in het eerste en tweede lid is van overeenkomstige toepassing op de ambtenaar bedoeld in artikel 10:12, zesde lid, aan wie in dat geval een op soortgelijke wijze berekend lager wachtgeld wordt toegekend.
 - 4 Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht indien het niet nakomen van voorschriften, het weigeren of geen gebruik maken van inkomsten geschiedt tijdens een staking of uitsluiting, behoudens het geval dat het naar het oordeel van het college noodzakelijk is dat de ambtenaar werkzaamheden verricht ter vervanging van stakers of uitgeslotenen of om werknemers behulpzaam te zijn, zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst.

[Toelichting](#)

Artikel 10:23

- 1 Het recht op wachtgeld vervalt:
 - a met ingang van de eerste dag van de kalendermaand waarin betrokkene 65 jaar wordt;
 - b op de dag na het overlijden van de betrokkene;
 - c op de dag dat betrokkene de in artikel 10:12, tweede en derde lid, bedoelde inschrijving teniet doet of nalaat haar op de door het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling bepaalde tijdstippen te doen verlengen;
 - d op de dag dat betrokkene als ingeschrevene bij het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling verzuimt gevolg te geven aan een oproeping of aanwijzing van die organisatie dan wel die instantie, die kan leiden tot het verkrijgen van werk, dat voor hem passend kan worden geacht dan wel weigert dergelijk werk te aanvaarden.
- 2 Het recht op wachtgeld vervalt met ingang van de dag waarop betrokkene recht verkrijgt op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Artikel 10:6, tweede lid is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat van dit wachtgeld de duur, voor zover deze wordt berekend aan de hand van artikel 10:8, en de hoogte worden vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag.

[Toelichting](#)

Overlijdensuitkering

Artikel 10:24

- 1 Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene wordt aan de nagelaten echtgenoot of geregistreerd partner een bedrag uitgekeerd, gelijk aan de bezoldiging als bedoeld in artikel 10:5, over een tijdvak van drie maanden. Laat de overledene geen echtgenoot of geregistreerd partner na dan geschiedt de uitkering ten behoeve van zijn minderjarige wettige of natuurlijke kinderen dan wel minderjarige pleegkinderen. Ontbreken ook zodanige kinderen dan geschiedt de uitkering ten behoeve van ouders, broers, zusters of meerderjarige kinderen van wie de overledene kostwinner was.
- 2 Indien ter zake van zijn overlijden aan de in het eerste lid bedoelde betrekkingen een uitkering wordt toegekend uit hoofde van een door de overledene vervulde betrekking, ten gevolge waarvan op het wachtgeld een vermindering werd toegepast, bedoeld in artikel 10:15, wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan het verminderde wachtgeld over een tijdvak van drie maanden. Is de som van beide uitkeringen lager dan de uitkering, berekend naar het onverminderde wachtgeld zou zijn geweest, dan wordt de uitkering, berekend naar het verminderde wachtgeld, tot laatstbedoeld bedrag aangevuld.

- 3 Indien de overledene geen betrekkingen bedoeld in het eerste lid nalaat, kan het bedrag van de uitkering geheel of ten dele worden aangewend voor betaling van de kosten van de laatste ziekte of van de lijkbezorging als de nalatenschap van de overledene daartoe ontoereikend is.
- 4 Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de gewezen ambtenaar ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

Overgangsbepalingen

Artikel 10:25

- 1 Op de wachtgeldten toegekend krachtens de bepalingen van de wachtgeldregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991, worden voor de resterende duur na 30 juli 1991, de bepalingen van de wachtgeldregeling zoals deze luiden met ingang van 1 augustus 1991 toegepast, met dien verstande dat de hoogte, voor de reeds vastgestelde duur nooit lager zal zijn dan op grond van de wachtgeldregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991.
- 2 Ten aanzien van de wachtgeldten, als bedoeld in het eerste lid, die voortduren na 30 juli 1991, wordt op basis van de desbetreffende bepalingen in de wachtgeldregeling, zoals deze luidt met ingang van 1 augustus 1991, de duur opnieuw berekend. Indien de aldus berekende duur van het toegekende wachtgeld langer is dan de oorspronkelijk vastgestelde duur, wordt deze laatstgenoemde duur verlengd met het verschil tussen beide.
- 3 Voor de toepassing van artikel 10:8, derde lid van de wachtgeldregeling wordt onder het eerder toegekende wachtgeld tevens begrepen het wachtgeld, waarvan de duur is vastgesteld krachtens artikelen 4 en 5 van de wachtgeldregeling zoals die luiden tot 1 augustus 1991.
- 4 Voor de toepassing van artikel 10:8, derde lid, van de wachtgeldregeling wordt onder de eerder toegekende uitkering tevens begrepen de uitkering waarvan de duur is vastgesteld krachtens artikelen 4 en 6 van de uitkeringsregeling zoals die luiden tot 1 augustus 1991.

[Toelichting](#)

Artikel 10:26

- 1 Degene die voor 1 januari 1987 in het genot was van wachtgeld als bedoeld in de toen geldende wachtgeldregeling, waarvan de duur, nadat toepassing is gegeven aan artikel 10:25, tweede lid, verstrijkt in de periode van 1 augustus 1991 tot en met 31 december 1995, heeft recht op een overgangsuitkering.
- 2 De duur van de overgangsuitkering is twaalf maanden, met dien verstande dat de uitkering uiterlijk 1 januari 1996 eindigt. De overgangsuitkering gaat in direct na het verstrijken van het wachtgeld als bedoeld in het eerste lid en wordt in maandelijkse termijnen betaald.
- 3 De hoogte van de overgangsuitkering is over een maand gelijk aan het minimumloon, met dien verstande dat dit bedrag nooit meer kan bedragen dan 70% van de bezoldiging.
- 4 Voor de toepassing van dit artikel wordt onder minimumloon verstaan het maandbedrag van het minimumloon bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
- 5 De overige artikelen van dit hoofdstuk zijn voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.

[Toelichting](#)

Artikel 10:27

- 1 Degene aan wie voor 1 januari 1995 een wachtgeld is toegekend op basis van de bepalingen van de wachtgeldverordening zoals deze luidde voor 1 januari 1995, en waarvan de duur doorloopt tot na 31 december 1994, behoudt wat betreft de hoogte van dit wachtgeld de aanspraken zoals deze zijn vastgelegd in evengenoemde verordening.
- 2 Het voorgaande geldt eveneens ten aanzien van degene aan wie voor 1 januari 1995 een wachtgeld is toegekend op basis van dit hoofdstuk.

[Toelichting](#)

Gevolgen Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

Artikel 10:28

Op degene die gedurende de periode van wachtgeld recht heeft op een uitkering ingevolge de WIA, zijn de artikelen 10:13, 10:15, 10:19 en 10:23 van overeenkomstige toepassing.

Slotbepaling

Artikel 10:29

- 1 Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later.
- 2 Bij de verwijzingen in dit hoofdstuk naar artikelen elders uit de RAGR moet, voor zover niet anders is bepaald, worden uitgegaan van de tekst van deze artikelen zoals die luidde op 31 december 2000.

10a Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen.

§ 1. Algemene bepalingen

Artikel 10a:1

1 In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a werkloosheid: werkloosheid in de zin van artikel 16 van de Werkloosheidswet;
- b betrokkene: de ambtenaar die werkloos geworden is;
- c dagloon: het dagloon in de zin van de Werkloosheidswet, zonder de maximering van het dagloon, als bedoeld in artikel 22 Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen jo. artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen.
- d bovenwettelijke uitkering: de aanspraken die de ambtenaar kan ontlenen aan dit hoofdstuk, te weten de aanvullende uitkering als omschreven in paragraaf 2 van dit hoofdstuk en de aansluitende uitkering als omschreven in paragraaf 3 van dit hoofdstuk, met uitzondering van de gemeentelijke werkloosheidsuitkering als bedoeld in artikel 10a:9, lid 3.

2 Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

[Toelichting](#)

§ 2. Aanvullende uitkering

Voorwaarden voor recht op uitkering/samenloop met suppletie

Artikel 10a:2

1 Recht op een aanvullende uitkering heeft de betrokkene die:

- a recht heeft op een uitkering krachtens de artikelen 15 tot en met 21 van de Werkloosheidswet en
- b werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 8:4, 8:5, 8:6, 8:7, onderdeel a of c, 8:8, 8:12.

2 Het recht op een aanvullende uitkering komt niet tot uitbetaling indien en voor zolang de betrokkene ter zake van eenzelfde ontslag recht heeft op suppletie, als bedoeld in hoofdstuk 11 a van de CAR.

3 Betrokkene, die terzake van een ontslag wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, heeft recht op een aanvullende uitkering op het moment dat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80% en hij daardoor recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.

4 Indien de WAO-uitkering, als bedoeld in het derde lid, is ontstaan uit twee of meer dienstbetrekkingen, wordt het recht op de aanvullende uitkering toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hij betrokkene is, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

[Toelichting](#)

Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag

Artikel 10a:3

De berekeningsgrondslag voor de aanvullende uitkering is het dagloon op de dag voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan de betrokkene recht op aanvullende uitkering wordt toegekend, voorzover dat betrekking heeft op het inkomen uit de betrekking waaraan het recht op aanvullende uitkering wordt ontleend.

[Toelichting](#)

Hoogte van de uitkering: indexering

Artikel 10a:4

De berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering wordt telkens aangepast aan de voor de sector Gemeenten geldende algemene bezoldigingswijziging.

[Toelichting](#)

Hoogte van de uitkering: bedrag

Artikel 10a:5

- 1 De uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de aanvullende uitkering bedragen tezamen een percentage van de berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering.
- 2 Het in het eerste lid genoemde percentage bedraagt:
 - a gedurende de eerste vijftien maanden 80% en
 - b vervolgens 70%.
- 3 Een eventuele verlenging van de uitkering krachtens artikel 43 van de Werkloosheidswet schort de termijn gedurende welke 80% van de berekeningsgrondslag wordt uitgekeerd niet op.
- 4 Ter bepaling van de hoogte van de aanvullende uitkering, als bedoeld in artikel 10a:2, derde lid, wordt uitgegaan van de datum van ontslag.

[Toelichting](#)

Overgangsbepaling: Verlengde uitkering voor mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden

Artikel 10a:5a

- 1 De betrokkene die recht heeft op een aanvullende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden en op de eerste dag van werkloosheid jonger is dan 57,5, heeft na afloop van de loongerelateerde uitkering op grond van de Werkloosheidswet gedurende twee jaar recht op een verlengde uitkering.
- 2 De betrokkene die recht heeft op een aanvullende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden en op de eerste dag van werkloosheid 57,5 jaar of ouder is, heeft na afloop van de loongerelateerde uitkering op grond van de Werkloosheidswet gedurende 3,5 jaar recht op een verlengde uitkering.
- 3 De hoogte van de verlengde uitkering, genoemd in het eerste en tweede lid, is 80% van de berekeningsgrond, zolang een periode van 15 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van werkloosheid niet is verstreken en vervolgens 70% van de berekeninggrondslag
- 4 Op de verlengde uitkering genoemd in dit artikel zijn, voor zover toepasbaar, de artikelen van dit hoofdstuk van overeenkomstige toepassing.
- 5 Indien recht bestaat op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de verlengde uitkering in mindering gebracht.

[Toelichting](#)

Overgangsbepaling: Aanvullende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is

Artikel 10a:5b

De bepaling van hoofdstuk 10a, zoals deze luiden voor 1 augustus 2004, blijven gelden voor de betrokkene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is.

[Toelichting](#)

Beëindiging van het recht op uitkering

Artikel 10a:6

De bepalingen betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

[Toelichting](#)

Herleving van het recht op uitkering

Artikel 10a:7

De bepalingen betreffende de herleving van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

[Toelichting](#)

Verlenging van het recht op uitkering

Artikel 10a:8

De bepalingen betreffende de verlenging van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

[Toelichting](#)

Verplichtingen en sancties

Artikel 10a:9

- 1 Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van toepassing op de aanvullende uitkering, met inachtneming van het in lid 2 gestelde en met dien verstande dat een boete in de zin van de Werkloosheidswet niet leidt tot een verandering in het bedrag van de aanvullende uitkering.
- 2 Indien een betrokkene ontslagen wordt op grond van artikel 8:4, nadat hij heeft aangegeven voor dit ontslag in aanmerking te willen komen en de uitvoeringsinstelling als gevolg hiervan de uitkering krachtens de Werkloosheidswet als sanctie gedeeltelijk weigert, kent het college een aanvulling op de aanvullende uitkering toe zodanig dat de uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de aanvullende uitkering tezamen een bedrag vormen dat overeenkomt met het bedrag waarop betrokkene recht zou hebben gehad indien hij niet te kennen zou hebben gegeven voor ontslag in aanmerking te willen komen.
- 3 Indien een betrokkene ontslagen wordt op grond van artikel 8:4, nadat hij heeft aangegeven voor dit ontslag in aanmerking te willen komen en de uitvoeringsinstelling als gevolg hiervan de uitkering krachtens de Werkloosheidswet geheel weigert, kent het college een gemeentelijke werkloosheidsuitkering toe, waarvan de hoogte en de duur overeenkomen met de uitkering krachtens de Werkloosheidswet waarop de betrokkene recht zou hebben gehad indien hij niet te kennen zou hebben gegeven voor ontslag in aanmerking te willen komen. Deze gemeentelijke werkloosheidsuitkering wordt, indien aan de voorwaarden van artikel 10a:2 wordt voldaan, aangevuld met een aanvullende uitkering. Op deze gemeentelijke werkloosheidsuitkering zijn de bepalingen van de Werkloosheidswet van toepassing. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt de gemeentelijke werkloosheidsuitkering gelijkgesteld aan een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.

[Toelichting](#)

Anticumulatie

Artikel 10a:10

Artikel 35 van de Werkloosheidswet is van toepassing op de aanvullende uitkering.

[Toelichting](#)

Scholing

Artikel 10a:11

De bepalingen met betrekking tot opleiding, scholing en onbeloonde activiteiten, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

[Toelichting](#)

Aanvulling op ziekingeld

Artikel 10a:12

- 1 De betrokkene die wegens ziekte verhinderd is om arbeid te verrichten en dientengevolge een uitkering krachtens de Ziektewet ontvangt (ziekingeld), heeft, indien hij recht zou hebben op een

aanvullende uitkering in de zin van artikel 10a:2 van dit hoofdstuk als hij niet ziek was geweest, recht op aanvulling van dat ziekengeld.

- 2 Het ziekengeld en de in het eerste lid genoemde aanvulling bedragen tezamen een bedrag dat gelijk is aan het bedrag dat de betrokkene op grond van artikel 10a:5 zou ontvangen wanneer hij niet wegens ziekte ongeschikt zou zijn om arbeid te verrichten.
- 3 Het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet is van toepassing op de aanvulling op het ziekengeld.

[Toelichting](#)

Aanvulling op Waz-uitkering

Artikel 10a:12a

De betrokkene, die in verband met zwangerschap en bevalling recht heeft op een uitkering op grond van de Waz, heeft recht op een aanvulling tot het voor haar geldende dagloon.

[Toelichting](#)

Aanvulling op REA-uitkering

Artikel 10a:12b

- 1 De arbeidsgehandicapte betrokkene die werkloos is en dientengevolge een uitkering krachtens de Werkloosheidswet ontvangt, kan bij proefplaatsing en scholing bij een nieuwe werkgever recht hebben op een uitkering op grond van de Wet op (re)integratie arbeidsgehandicapte. Indien hij recht zou hebben op een aanvullende uitkering in de zin van artikel 10a:2 van dit hoofdstuk wanneer hij geen REA-uitkering als hiervoor bedoeld zou hebben gehad, bestaat er ook in dit geval recht op aanvulling.
- 2 De in het eerste lid genoemde aanvulling en de REA-uitkering bedragen tezamen een bedrag dat gelijk is aan het bedrag dat betrokkene op grond van artikel 10a:5 zou ontvangen wanneer hij een WW-uitkering en aanvullende uitkering zou ontvangen.

[Toelichting](#)

Uitkering bij overlijden

Artikel 10a:13

- 1 Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene wordt in aanvulling op artikel 35 of artikel 36, eerste lid, Ziektewet een overlijdensuitkering toegekend, met dien verstande dat het bedrag van beide uitkeringen tezamen gelijk is aan 100% van het voor betrokkene geldende dagloon, berekend over een periode van 13 weken.
- 2 Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een andere bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

[Toelichting](#)

Grensarbeiders

Artikel 10a:13a

- 1 De betrokkene, die aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als betrokkene buiten Nederland woont en in verband met artikel 71, eerste lid, onderdeel a ii, EG-verordening 1408/71 geen recht op een WW-uitkering heeft, heeft recht op een aanvullende uitkering voorzover de omstandigheid dat hij geen recht op WW-uitkering heeft, uitsluitend wordt veroorzaakt doordat hij buiten Nederland woont.
- 2 De uitkering op grond van dit artikel:
 - a eindigt niet door de omstandigheid dat de betrokkene wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet beschikbaar is om arbeid te aanvaarden, indien hij geen recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onderdeel a, b, of n, WW vanwege het enkele feit dat zijn verzekering op grond van de daar genoemde wetten is geëindigd;

- b is, indien de betrokkene alsnog of wederom recht krijgt op een WW-uitkering, niet van invloed op het recht op bovenwettelijke uitkering dat voor de betrokkene verbonden is aan dat recht op een WW-uitkering.
- 3 De uitkering waarop de betrokkene op grond van dit artikel lid recht heeft, is in hoogte en duur gelijk aan de WW-uitkering en de aanvullende uitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad indien hij in Nederland zou hebben gewoond.
- 4 Indien de betrokkene aantoont dat hij recht heeft op een uitkering wegens ziekte, zwangerschap, bevalling, adoptie of pleegzorg naar het recht van zijn woonland, wordt die uitkering voor de toepassing van het derde lid gelijkgesteld met de overeenkomstige uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg. Deze gelijkstelling vindt plaats voor ten hoogste de maximale duur van de overeenkomstige uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg. Zolang deze gelijkstelling duurt is de uitkering gelijk aan de uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg en de aanvullende uitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad indien hij in Nederland had gewoond.
- 5 Indien de betrokkene een uitkering wegens werkloosheid, ziekte, zwangerschap, bevalling, adoptie, pleegzorg of arbeidsongeschiktheid naar het recht van zijn woonland ontvangt, wordt deze geheel in mindering gebracht op de uitkering op grond van dit artikel over dezelfde periode.
- 6 Zolang en voorzover de betrokkene tegelijk recht heeft op een uitkering op grond van dit artikel en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg, een bovenwettelijke uitkering of een uitkering die daar naar aard en strekking mee overeenkomt, niet zijnde een uitkering naar het recht van zijn woonland, heeft de uitkering op grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot de hoogte die de uitkering op grond van dit artikel zonder de samenloop zou hebben. Hierbij wordt de wettelijke uitkering geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

[Toelichting](#)

§ 3. Aansluitende uitkering

Diensttijd

Artikel 10a:14

- 1 In deze paragraaf wordt verstaan onder 'diensttijd': de aan het ontslag voorafgaande in overheidsdienst doorgebrachte tijd waaraan het deelnemerschap in de zin van het pensioenreglement is verbonden, alsmede tijd die door inkoop voor pensioen geldig zou zijn verklaard.
- 2 Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de betrekking waaruit de werkloosheid is ontstaan, indien aan die tijd op grond van de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap in de zin van evengenoemde regeling niet is verbonden.
- 3 In afwijking van het bepaalde in het eerste en tweede lid blijft buiten beschouwing:
- a diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een jaar;
 - b diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld, een daarmee gelijk te stellen uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid of een bovenwettelijke uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid;
 - c diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement dan wel voorafgaat aan een ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van deze regeling of een soortgelijke bepaling in een andere overheidsregeling;
 - d tijd, bedoeld in de artikelen 5.3, 5.4 en 5.5 van het pensioenreglement;
 - e tijd in een aangehouden betrekking, dan wel in een betrekking welke de betrokkene had kunnen aanhouden, doch uit welke hij vrijwillig werkloos is geworden met ingang van de datum waarop de uitkering krachtens de Werkloosheidswet ingaat.

[Toelichting](#)

Voorwaarden voor recht op uitkering/ samenloop met suppletie

Artikel 10a:15

- 1 Recht op een aansluitende uitkering heeft de betrokkene die:
 - a recht heeft op een uitkering krachtens de artikelen 15 tot en met 21 van de Werkloosheidswet en
 - b werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 8:4, 8:5, 8:6 of 8:8, met inachtneming van het derde lid.
- 2 Eveneens recht op een aansluitende uitkering heeft de betrokkene die door het college op basis van artikel 10a:9 derde lid een gemeentelijke werkloosheidsuitkering is toegekend.
- 3 In afwijking van het eerste lid biedt ontslag op basis van artikel 8:6 slechts aanspraken op een aansluitende uitkering indien gebruik is gemaakt van de mogelijkheid die artikel 8:6, derde lid, laatste volzin biedt.
- 4 Het recht op de aansluitende uitkering ontstaat op de eerste dag van de werkloosheid, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van de loongerelateerde uitkering krachtens de Werkloosheidswet is verstreken.
- 5 Voor degene op wie artikel 10a:5a van toepassing is, ontstaat het recht op de aansluitende uitkering op de eerste werkloosheidsdag, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van de verlengde uitkering is verstreken.
- 6 Voor degene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is, ontstaat het recht op de aansluitende uitkering op de eerste werkloosheidsdag, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van uitkering krachtens de Werkloosheidswet is verstreken.
- 7 Het recht op een aansluitende uitkering komt niet tot uitbetaling indien en voor zolang de betrokkene ter zake van eenzelfde ontslag recht heeft op suppletie, als bedoeld in hoofdstuk 11a van de CAR.
- 8 De betrokkene, die terzake van een ontslag wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte als bedoeld in artikel 8:5 recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, heeft recht op een aansluitende uitkering, berekend naar de duur, als bepaald in artikel 10a:16, derde lid, op het moment dat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80% en hij om die reden recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.
- 9 Indien de WAO-uitkering, als bedoeld in het achtste lid, is ontstaan uit twee of meer dienstbetrekkingen, wordt het recht op de aansluitende uitkering toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hij betrokkene is, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

[Toelichting](#)

Duur van de uitkering

Artikel 10a:16

- 1 De duur van de aansluitende uitkering wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:
 - a die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de dienstduur;
 - b die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de dienstduur en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5%en wordt verminderd met de duur van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet, zoals deze is vastgesteld op de eerste dag van de werkloosheid.
- 2 De in het eerste lid berekende duur wordt verminderd met:
 - a de duur van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet, zoals deze is vastgesteld op de eerste dag van de werkloosheid en
 - b twee jaar.
- 3 Ter bepaling van de duur van de aansluitende uitkering voor betrokkene, genoemd in artikel 10a:15, achtste lid, wordt uitgegaan van de datum van het ontslag.

- 4 De betrokkene die op het tijdstip van ontslag de leeftijd van 55 jaren of ouder heeft bereikt, heeft recht op een aansluitende uitkering tot de eerste dag van de kalendermaand waarin hij 65 jaar wordt.

[Toelichting](#)

Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden

Artikel 10a:16a

- 1 De duur van de aansluitende uitkering voor de betrokkene die recht heeft op een aansluitende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden, wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:
- a die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de diensttijd;
 - b die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5%
- en wordt verminderd met de duur van de loongerelateerde uitkering krachtens de Werkloosheidswet, zoals deze is vastgesteld op de eerste dag van de werkloosheid en de duur van de verlengde uitkering genoemd in artikel 10a:5a.
- 2 De betrokkene die recht heeft op een aansluitende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden en die op de eerste dag van werkloosheid de leeftijd van 55 jaren of ouder heeft bereikt, heeft recht op een aansluitende uitkering tot de eerste dag van de kalendermaand, volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Een uitkering op basis van de Algemene Ouderdomswet wordt in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.
- 3 Op de aanvullende uitkering genoemd in dit artikel zijn, voor zover toepasbaar, de artikelen van dit hoofdstuk van overeenkomstige toepassing.
- 4 Indien recht bestaat op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de aansluitende uitkering in mindering gebracht.

[Toelichting](#)

Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is

Artikel 10a:16b

De bepalingen van hoofdstuk 10a, zoals deze luiden voor 1 augustus 2004, blijven gelden voor de betrokkene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is.

[Toelichting](#)

Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag

Artikel 10a:17

Artikel 10a:3 is van toepassing op de aansluitende uitkering.

[Toelichting](#)

Hoogte van de uitkering: indexering

Artikel 10a:18

Artikel 10a:4 is van toepassing op de aansluitende uitkering.

[Toelichting](#)

Hoogte van de uitkering: bedrag

Artikel 10a:19

- 1 De aansluitende uitkering bedraagt 80% van de berekeningsgrondslag, zolang een periode van 15 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van werkloosheid nog niet is verstreken en vervolgens 70% van de berekeningsgrondslag.

- 2 Ter bepaling van de hoogte van de aansluitende uitkering, als bedoeld in artikel 10a:15, achtste lid, wordt uitgegaan van de datum van ontslag.
- 3 Indien recht bestaat op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de aansluitende uitkering in mindering gebracht.

[Toelichting](#)

Beëindiging van het recht op uitkering

Artikel 10a:20

- 1 De bepalingen in de Werkloosheidswet betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op vervolgutkering zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
- 2 In afwijking van het gestelde in lid 1 eindigt het recht op aansluitende uitkering niet in geval van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte en er geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet.
- 3 Het in het eerste lid gestelde geldt niet in het geval het recht op uitkering krachtens artikel 20, lid 1, onderdeel e van de Werkloosheidswet zou worden beëindigd wegens het verstrijken van de uitkeringsduur. In dat geval eindigt het recht op uitkering na het verstrijken van de uitkeringsduur van de aansluitende uitkering, berekend overeenkomstig artikel 10a:16.

[Toelichting](#)

Nawerking Ziektewet en Waz

Artikel 10a:20a

Indien er op grond van de Ziektewet dan wel op grond van de Waz na aanvang van de aansluitende uitkering recht ontstaat op een uitkering krachtens de Ziektewet, respectievelijk de Waz, wordt deze uitkering in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.

[Toelichting](#)

Herleving van het recht op uitkering

Artikel 10a:21

- 1 De bepalingen in de Werkloosheidswet betreffende de herleving van het recht op uitkering zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
- 2 Artikel 43 van de Werkloosheidswet en artikel 50 van de Werkloosheidswet, zoals deze luidde voor inwerkingtreding van de wet van 19 december 2003, Stb. 2003, 546, met betrekking tot verlenging van het recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet zijn niet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

[Toelichting](#)

Verplichtingen en sancties

Artikel 10a:22

- 1 Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
- 2 Tijdens ziekte is het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

[Toelichting](#)

Anticumulatie

Artikel 10a:23

Artikel 35 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

[Toelichting](#)

Scholing

Artikel 10a:24

De bepalingen met betrekking tot opleiding, scholing en onbeloonde activiteiten, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

[Toelichting](#)

Uitkering bij overlijden

Artikel 10a:25

- 1 Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene wordt in onder overeenkomstige toepassing van artikel 35 of artikel 36, eerste lid, Ziektewet een overlijdensuitkering toegekend, met dien verstande dat het bedrag van beide uitkeringen tezamen gelijk is aan 100% van het voor betrokkene geldende dagloon, berekend over een periode van 13 weken.
- 2 Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een andere bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte.

[Toelichting](#)

Grensarbeiders

Artikel 10a:25a

- 1 Na het verstrijken van de duur van een uitkering op grond van artikel 10a:13a heeft de betrokkene recht op de aansluitende uitkering waarop hij recht zou hebben gehad als hij in Nederland zou hebben gewoond.
- 2 Op de uitkering op grond van dit artikel is artikel 10a:13a, tweede, vijfde en zesde lid, van overeenkomstige toepassing.

[Toelichting](#)

§ 4. Bovenwettelijke reïntegratiemaatregelen

Regeling tegemoetkoming verhuiskosten

Artikel 10a:26

- 1 Aan de betrokkene die elders arbeid of een bedrijf ter hand gaat nemen en recht heeft of zou krijgen op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering indien hij geen betrekking zou hebben aanvaard of bedrijf ter hand zou hebben genomen, kan op zijn aanvraag een vergoeding van € 2.270,- worden toegekend als tegemoetkoming in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing.
- 2 Indien de betrokkene uit anderen hoofde eveneens een tegemoetkoming in de verhuiskosten krijgt, wordt deze vergoeding op de in het eerste lid genoemde tegemoetkoming in mindering gebracht.

[Toelichting](#)

Artikel 10a:27

- 1 Om voor een verhuiskostenvergoeding op basis van artikel 10a:26 in aanmerking te komen dient de uitkeringsgerechtigde:
 - a de werkloosheid door het ter hand nemen van arbeid of bedrijf met tenminste 50% met een minimum van vijf uur te verminderen;
 - b te verhuizen binnen zes maanden na de vermindering van de werkloosheid, doch uiterlijk drie maanden voor de oorspronkelijk vastgestelde beëindigingsdatum van de uitkeringsperiode;
 - c arbeid te aanvaarden voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met een duur van minimaal één jaar, blijkend uit de overlegging van het arbeidscontract;
 - d zich binnen een afstand van 25 kilometer van de standplaats van de nieuwe arbeid te vestigen, terwijl de afstand tussen deze standplaats en de oude woning tenminste 50 kilometer moet bedragen;

- e schriftelijk te melden of hij een vergoeding uit anderen hoofde ontvangt en te verklaren dat hij geen bezwaar heeft als de uitvoeringsinstelling bij de nieuwe werkgever deze melding verifieert en de uitvoeringsinstelling vaststelt dat de uitkeringsgerechtigde is verhuisd.
- 2 Het recht op de tegemoetkoming in de verhuiskosten ontstaat eerst als vaststaat dat de uitkeringsgerechtigde daadwerkelijk is verhuisd.

[Toelichting](#)

Reïntegratietoeslag

Artikel 10a:28

- 1 Betrokkene heeft op aanvraag recht op een reïntegratietoeslag indien:
- a hij een dienstbetrekking in de zin van de Werkloosheidswet aanvaardt en
 - b het dagloon verbonden aan de nieuwe dienstbetrekking lager is dan 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag, met inachtneming van het tweede lid.
- 2 De reïntegratietoeslag dient binnen 10 weken nadat de nieuwe dienstbetrekking is aanvaard te worden aangevraagd bij het college.
- 3 Indien de omvang in uren van de nieuwe dienstbetrekking kleiner is dan de omvang van de oude betrekking, heeft betrokkene recht op een reïntegratietoeslag, mits het dagloon omgerekend naar de omvang van de oude betrekking lager is dan 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag.
- 4 Indien de in het eerste lid genoemde dienstbetrekking van tijdelijke aard is, dient zij voor de duur van minimaal één jaar te zijn overeengekomen.
- 5 In gevallen waarin artikel 35 van de Werkloosheidswet of artikel 10a:32 van de CAR van toepassing is, is er geen recht op de in het eerste lid genoemde reïntegratietoeslag.

[Toelichting](#)

Artikel 10a:29

- 1 De duur van de reïntegratietoeslag is negen maanden voor elk vol jaar dat de betrokkene nog recht zou hebben op een aanvullende en/of aansluitende uitkering indien betrokkene de nieuwe betrekking niet zou hebben verkregen.
- 2 Voor de bepaling van de duur van de reïntegratietoeslag op basis van het eerste lid wordt het aantal jaren dat de betrokkene nog recht zou hebben op een bovenwettelijke uitkering op hele jaren naar beneden afgerond.

[Toelichting](#)

Artikel 10a:30

- 1 De reïntegratietoeslag wordt beëindigd:
- a indien de voor betrokkene berekende duur is verstreken;
 - b indien betrokkene geheel werkloos wordt in de nieuwe betrekking;
 - c indien de inkomsten uit de nieuwe betrekking gedurende drie maanden het in artikel 10a:31 opgenomen niveau van de reïntegratietoeslag te boven zijn gegaan.
- 2 Onder gehele werkloosheid in de zin van het eerste lid, onderdeel b wordt de situatie verstaan waarin de betrokkene die in de nieuwe betrekking per kalenderweek:
- a ten minste acht uren werkte zoveel arbeidsuren per kalenderweek heeft verloren dat er minder dan vijf arbeidsuren resteren of
 - b minder dan acht uren werkte zoveel arbeidsuren per kalenderweek heeft verloren dat er minder dan de helft van de arbeidsuren resteren.
- 3 Indien betrokkene gedeeltelijk werkloos wordt in de nieuwe betrekking, blijft de reïntegratietoeslag gelden voor die uren waarvoor betrokkene nog werkzaamheden verricht. De toeslag wordt dan naar rato uitgekeerd.
- 4 De uitkeringsgerechtigde dient aan het einde van elke maand een overzicht te verschaffen van de inkomsten uit de nieuwe dienstbetrekking die hij in die maand heeft genoten. Op basis van dit overzicht wordt bepaald of er een recht op een reïntegratietoeslag is en zo ja, hoe hoog die toeslag dient te zijn.

- 5 Indien het recht op reïntegratietoeslag op grond van het eerste lid, onderdeel c is beëindigd, kan dit recht niet meer herleven.

[Toelichting](#)

Artikel 10a:31

- 1 De reïntegratietoeslag vult de inkomsten uit de nieuwe betrekking aan tot 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag.
- 2 Indien er sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 10a:28, derde lid, vult de reïntegratietoeslag de inkomsten uit de nieuwe betrekking, omgerekend naar de omvang van de oude betrekking, naar rato aan tot 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag.

[Toelichting](#)

Reïntegratiepremie

Artikel 10a:32

- 1 Op verzoek van de betrokkene kan een reïntegratiepremie worden toegekend indien:
- a betrokkene een aanvullende en/of aansluitende uitkering wegens werkloosheid geniet en
 - b hij arbeid voor onbepaalde tijd ter hand gaat nemen of bedrijf gaat uitoefenen, waardoor de werkloosheid volledig wordt opgeheven.
- 2 Het verzoek tot toekenning van de reïntegratiepremie dient uiterlijk 10 weken na beëindiging van de uitkering op basis van de Werkloosheidswet door betrokkene te worden ingediend.
- 3 Toekenning van een reïntegratiepremie is alleen mogelijk indien het verzoek betrekking heeft op de gehele bovenwettelijke uitkering.
- 4 Indien op verzoek van betrokkene een reïntegratiepremie wordt toegekend, wordt het recht op een maandelijks te betalen bovenwettelijke uitkering door het recht op een bedrag ineens vervangen en vervallen daarmee de opgebouwde rechten van betrokkene op een bovenwettelijke uitkering. De artikelen 10a:7, 10a:8 en 10a:21 zijn dan niet van toepassing.
- 5 Indien het recht op de aanvullende en/of aansluitende uitkering wegens werkloosheid krachtens artikel 10a:7 of artikel 10a:21 herleeft voordat een besluit over het verzoek van betrokkene omtrent de toekenning van een reïntegratiepremie genomen is, wordt negatief besloten op dit verzoek.

[Toelichting](#)

Artikel 10a:33

- 1 De berekeningsgrondslag van de reïntegratiepremie is de som van de maandelijks aanspraken op bovenwettelijke uitkering waarop betrokkene nog recht zou hebben gehad, indien hij geen nieuwe dienstbetrekking had aanvaard en gedurende de gehele resterende periode waarin hij nog aanspraak zou hebben gehad op bovenwettelijke uitkering in dezelfde mate werkloos zou zijn gebleven als dat hij is op de dag voorafgaande aan de indiensttreding bij de nieuwe werkgever.
- 2 Voor de toekenning van een reïntegratiepremie wordt uitgegaan van de berekeningsbasis op grond van het eerste lid zoals die op de datum van toekenning van de premie wordt vastgesteld.
- 3 Op basis van de Werkloosheidswet opgelegde sancties hebben geen invloed op de berekeningsbasis van de reïntegratiepremie.

[Toelichting](#)

Artikel 10a:34

De reïntegratiepremie bedraagt 5% van de in artikel 10a:33 genoemde berekeningsgrondslag, met als maximum een bedrag van 130 maal het dagloon van de betrokkene.

§ 5. Overgangsbepalingen

Artikel 10a:35

(vervallen)

Overige en slotbepalingen

Artikel 10a:36

Indien het niveau van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet een algemene neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, tenzij de LOGA-partners anders overeenkomen, binnen zes maanden na datum van het Staatsblad, waarin de maatregel is gepubliceerd, op overeenkomstige wijze ten aanzien van de aanvullende en aansluitende uitkering doorgevoerd vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad.

Artikel 10a:37

Dit hoofdstuk treedt in werking met ingang van 1 januari 2001.

Slotbepaling

Artikel 10a:38

- 1 Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen.
- 2 Bij verwijzingen in dit hoofdstuk naar artikelen uit de CAR en UWV moet, voor zover niet anders is bepaald, worden uitgegaan van de tekst van deze artikelen, zoals deze luiden op 30 juni 2008.

10d Voorzieningen bij werkloosheid

Toelichting

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

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

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

Paragraaf 1 Werkingssfeer en begripsbepalingen

Werkingsfeer

Artikel 10d:1

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

[Toelichting](#)

Begripsbepalingen

Artikel 10d:2

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

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

[Toelichting](#)

Paragraaf 2 Samenloop met sociaal statuut en sociaal plan

Samenloop met sociaal statuut en sociaal plan

Artikel 10d:3

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

[Toelichting](#)

Paragraaf 3 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8

Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8

Artikel 10d:4

- 1 Voor de ambtenaar die op grond van artikel 8:8 ontslagen wordt, treft het college een passende regeling.
- 2 De ambtenaar wordt over de inhoud van de regeling voorafgaand door het college gehoord.
- 3 Het college betreft bij de vaststelling van de regeling de inhoud van dit hoofdstuk, voor zover dit redelijk en billijk is.

[Toelichting](#)

Paragraaf 4 Reïntegratiefase

Reïntegratiefase voor ontslag

Artikel 10d:5

- 1 De ambtenaar die ontslagen wordt op grond van artikel 8:3 of 8:6 heeft recht op een reïntegratiefase.
- 2 De reïntegratiefase begint met een besluit tot ontslag op grond van artikel 8:3 of 8:6.
- 3 De reïntegratiefase gaat in op de eerste werkdag na verzending of overhandiging van het besluit tot ontslag.
- 4 De reïntegratiefase is afhankelijk van de duur van het dienstverband bij de gemeente, waaruit ontslag plaatsvindt. Hierbij wordt de duur van het dienstverband gerekend vanaf de datum van indiensttreding bij de gemeente, waaruit ontslag plaatsvindt, tot de datum van de start van de reïntegratiefase.
- 5 Bij ontslag op grond van artikel 8:3 duurt de reïntegratiefase bij een dienstverband van:
 - a 7 maanden 2 tot 10 jaar
 - b 11 maanden 10 tot 15 jaar
 - c 15 maanden 15 jaar of meer.
- 6 Bij ontslag op grond van artikel 8:6 duurt de reïntegratiefase bij een dienstverband van:
 - a 4 maanden 2 tot 10 jaar
 - b 8 maanden 10 tot 15 jaar
 - c 12 maanden 15 jaar of meer.

[Toelichting](#)

Einde reïntegratiefase

Artikel 10d:6

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

- 2 De reïntegratiefase eindigt eerder en het ontslag op grond van artikel 8:3 of 8:6 gaat direct in, indien de ambtenaar zich tijdens de reïntegratiefase niet houdt aan de afspraken uit het reïntegratieplan. Het college neemt hierbij de algemene beginselen van behoorlijk bestuur in acht.
- 3 Indien de reïntegratiefase eerder eindigt om de in het tweede lid genoemde reden, vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering. Het college neemt hierbij de algemene beginselen van behoorlijk bestuur in acht.

[Toelichting](#)

Verlenging reïntegratiefase bij nalatigheid gemeente

Artikel 10d:7

- 1 De reïntegratiefase wordt verlengd wanneer het college zich tijdens de reïntegratiefase niet houdt aan de afspraken uit het reïntegratieplan.
- 2 De verlenging duurt minimaal een maand en maximaal de helft van de oorspronkelijke reïntegratiefase.
- 3 Tijdens de verlengde reïntegratiefase herstelt het college de nalatigheid naar de mate waarin dat mogelijk is.
- 4 Tijdens de verlengde reïntegratiefase blijven de gemaakte afspraken uit het reïntegratieplan van kracht.

[Toelichting](#)

Verlenging reïntegratiefase door middel van levensloop

Artikel 10d:8

- 1 De ambtenaar kan het college verzoeken de reïntegratiefase met maximaal 12 maanden te verlengen door gebruik te maken van de mogelijkheid van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 6:9.
- 2 Het college stemt alleen in met het verzoek indien de ambtenaar tijdens de reïntegratiefase redelijkerwijs niet heeft kunnen voldoen aan zijn reïntegratieverplichtingen en indien:
 - a onbetaald verlof wordt opgenomen voor de volledige arbeidsduur; en
 - b de ambtenaar tijdens het onbetaald verlof levenslooptegoed opneemt op grond van de gemeentelijke levenslooptegeving; en
 - c tijdens de verlengde reïntegratiefase activiteiten worden ondernomen of voortgezet die de reïntegratie bevorderen.
- 3 Het college en de ambtenaar maken nadere afspraken over de voorwaarden waaronder de inspanningen van het college en de ambtenaar, zoals deze zijn neergelegd in het reïntegratieplan, tijdens de verlenging van de reïntegratiefase worden voortgezet.
- 4 Artikel 10d:6 is tijdens de verlenging van de reïntegratiefase van overeenkomstige toepassing.

[Toelichting](#)

Reïntegratieplan

Artikel 10d:9

- 1 Het college stelt zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen een maand na aanvang van de reïntegratiefase een reïntegratieplan op.
- 2 De ambtenaar wordt over de inhoud van het plan voorafgaand door het college gehoord.
- 3 In het reïntegratieplan worden afspraken opgenomen over de reïntegratie-inspanningen die van het college en de ambtenaar verlangd worden. In het reïntegratieplan staan in ieder geval afspraken over:
 - verlof, voor zover dat nodig is, voor activiteiten die neergelegd zijn in het reïntegratieplan;
 - scholing, indien die gevolgd gaat worden, welke scholing, het begin van die scholing, het einde van die scholing, de betaling en de te behalen resultaten;
 - opstellen arbeidsmarktprofiel;
 - sollicitatieactiviteiten.
- 4 In het reïntegratieplan worden afspraken gemaakt over de kosten voor de verschillende activiteiten uit het reïntegratieplan. De kosten voor de activiteiten uit het reïntegratieplan komen, mits redelijk en billijk, volledig voor rekening van het college, met een maximum van € 7.500,-.

[Toelichting](#)

Paragraaf 5 Aanvullende uitkering

Aanvullende uitkering bij ontslag

Artikel 10d:10

- 1 Recht op een aanvullende uitkering heeft de ambtenaar die:
 - a op grond van artikel 8:3 of 8:6 is ontslagen;
 - b de reïntegratiefase heeft doorlopen, zonder toepassing van artikel 10d:6, tweede lid;
 - c recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en deze ook daadwerkelijk ontvangt.
- 2 Voorwaarde voor het verkrijgen van een aanvullende uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling van de aanvullende uitkering alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn aanvullende uitkering.

[Toelichting](#)

Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag

Artikel 10d:11

- 1 De aanvullende uitkering kent twee fases.
- 2 Gedurende de eerste fase bedraagt de aanvullende uitkering:
 - a voor ambtenaren met een bezoldiging tot een bedrag van € 4.375,- 10% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;
 - b voor ambtenaren met een bezoldiging vanaf € 4.375,- tot een bedrag van € 5.250,- 20% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;
 - c voor ambtenaren met een bezoldiging vanaf € 5.250,- 30% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.
- 3 Gedurende de tweede fase bedraagt de aanvullende uitkering:
 - a voor ambtenaren met een bezoldiging van € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 10% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;
 - b voor ambtenaren met een bezoldiging van € 5.250,= tot een bedrag van € 6.560,= 20% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;
 - c voor ambtenaren met een bezoldiging vanaf € 6.560,= 30% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.

[Toelichting](#)

Duur aanvullende uitkering bij ontslag

Artikel 10d:12

- 1 De eerste fase van de aanvullende uitkering is één jaar, te rekenen vanaf de dag na de dag van ontslag.
- 2 De tweede fase van de aanvullende uitkering begint direct na afloop van de eerste fase en duurt tot het einde van de werkloosheidsuitkering.

[Toelichting](#)

Sancties

Artikel 10d:13

- 1 Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast op de werkloosheidsuitkering, wordt deze sanctie evenredig toegepast op de aanvullende uitkering.
- 2 Het college stelt voor de toepassing van sancties naast de sanctie op grond van het eerste lid, een sanctiebeleid op.
- 3 Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast kan het college besluiten om het recht op nawettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk te laten vervallen.
- 4 Het college stelt ter uitvoering van het derde lid nadere regels op.

[Toelichting](#)

Einde aanvullende uitkering

Artikel 10d:14

De aanvullende uitkering eindigt als de uitkeringsduur is verstreken.

[Toelichting](#)

Paragraaf 6 Na-wettelijke uitkering

Na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:15

- 1 De ambtenaar die recht had op een aanvullende uitkering heeft recht op een na-wettelijke uitkering indien:
 - a de werkloosheid direct aansluitend op de werkloosheidsuitkering voortduurt;
 - b hij ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn na-wettelijke uitkering.
- 2 Bij ontslag op grond van artikel 8:6 geldt als voorwaarde dat het ontslag gelegen is in omstandigheden binnen de werksfeer.

[Toelichting](#)

Hoogte na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:16

- 1 De na-wettelijke uitkering bij werkloosheid voor 36 uur of meer heeft de hoogte van de WW-uitkering, als deze zou zijn voortgezet.
- 2 Wanneer sprake is van minder dan 36 uur werkloosheid, wordt het bedrag van de uitkering berekend naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.
- 3 De na-wettelijke uitkering en het inkomen dat de ambtenaar uit of in verband met arbeid ontvangt, mag een hoogte van 90% van de oude bezoldiging niet overschrijden. Het meerdere wordt gekort op de na-wettelijke uitkering.

[Toelichting](#)

Duur na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:17

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

De correctiefactor is

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

[Toelichting](#)

Einde na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:18

- 1 De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de uitkeringsduur is verstreken.
- 2 De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de werkloosheid eindigt.
- 3 De na-wettelijke uitkering eindigt op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de ambtenaar de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden bereikt heeft.

[Toelichting](#)

Sancties na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:19

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.

Afkoop

Artikel 10d:20

- 1 Het college kan eenmalig, aan het begin van de uitkeringsperiode, op verzoek van de ambtenaar, toestemming geven voor afkoop van de na-wettelijke uitkering.
- 2 Het college bepaalt de hoogte van het afkoopbedrag en de voorwaarden waaronder de afkoop verstrekt wordt.

[Toelichting](#)

Paragraaf 7 Bijzondere uitkering bij ontslag ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

Artikel 10d:21

- 1 De ambtenaar die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is en die gedurende het derde ziektejaar, bedoeld in artikel 7:16, derde lid, is ontslagen op grond van artikel 8:5 dan wel definitief is herplaatst op grond van artikel 7:16, heeft recht op een bijzondere uitkering indien en voor zolang hij arbeid heeft voor ten minste de restverdien capaciteit, zoals deze door UWV definitief is vastgesteld.
- 2 Voorwaarde voor het recht op de bijzondere uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn bijzondere uitkering.

[Toelichting](#)

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

Artikel 10d:22

- 1 De bijzondere uitkering bedraagt 75% van het verschil tussen het totaalinkomen uit of in verband met arbeid en de bezoldiging voorafgaand aan aanvaarding van de nieuwe arbeid.
- 2 Op de bijzondere uitkering wordt de werkloosheidsuitkering in mindering gebracht.

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

Artikel 10d:23

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

Paragraaf 8 Overgangsrecht

Overgangsuitkering

Artikel 10d:24

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

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

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

[Toelichting](#)

11 Uitkeringsregeling ontslag

Betrokkene

Artikel 11:1

- 1 In dit hoofdstuk wordt verstaan onder betrokkene: de gewezen ambtenaar aan wie ontslag is verleend:
 - a op grond van artikel 8:4 of artikel 8:5 uit een betrekking waarin hij tijdelijk was aangesteld, terwijl die aanstelling minder dan vijf jaren heeft geduurd dan wel is geschied in een betrekking van kennelijk tijdelijke aard;
 - b op een andere grond genoemd in hoofdstuk 8 van deze regeling, met uitzondering van artikel 8:9, mits dat ontslag niet op eigen verzoek is geschied en evenmin aan eigen schuld of toedoen is te wijten;en die aan dat ontslag geen recht op een uitkering ingevolge artikel 8:3 kan ontleen.
- 2 Onder betrokkene in de zin van dit hoofdstuk kan tevens worden verstaan de gewezen ambtenaar die ontslag heeft gevraagd omdat hij of zij de echtgenoot of geregistreerd partner volgt die door geheel buiten hem of haar liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet veranderen.

[Toelichting](#)

Lichamen

Artikel 11:2

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'lichamen' Rechtspersonen, maat- en vennootschappen, samenwerkingsvormen zonder rechtspersoonlijkheid die met verenigingen maatschappelijk gelijk kunnen worden gesteld, ondernemingen van publiekrechtelijke rechtspersonen en doelvermogens.

Diensttijd

Artikel 11:3

- 1 In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'diensttijd':

de aan het in artikel 11:1, eerste lid, bedoelde ontslag voorafgaande in overheidsdienst doorgebrachte tijd waaraan het ambtenaarschap in de zin van de Wet privatisering ABP is verbonden, alsmede tijd die door inkoop of door een verzoek, bedoeld in artikel D 2 van de pensioenwet, voor pensioen geldig zou zijn verklaard.
- 2 Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de betrekking waaruit het ontslag, bedoeld in artikel 11:1, is verleend, indien aan die tijd op grond van de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap in de zin van evengenoemde regeling niet is verbonden.
- 3 In afwijking van het bepaalde in het eerste en het tweede lid blijft buiten beschouwing:
 - a diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een maand daarvan wegens verleend ontslag;
 - b diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld of een daarmee gelijk te stellen uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid, behalve voor de toepassing van artikel 11:8, vierde lid;
 - c diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement dan wel voorafgaat aan een ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van deze regeling of een soortgelijke bepaling in een andere overheidsregeling;
 - d tijd als bedoeld in artikel 5.4 van het pensioenreglement;
 - e tijd in een aangehouden betrekking, dan wel tijd in een betrekking welke de betrokkene had kunnen aanhouden, doch uit welke hij vrijwillig ontslag heeft genomen met ingang van de datum waarop de uitkering ingaat.
- 4 Indien en voor zover diensttijd die bij de berekening van een uitkering in aanmerking is genomen, met een overheidspensioen, anders dan ten laste van de Stichting Pensioenfonds ABP wordt vergolden,

worden de duur en het bedrag van de uitkering, met ingang van de dag waarop dit pensioen is ingegaan, herberekend, waarbij die diensttijd buiten beschouwing wordt gelaten.

Dienstbetrekking

Artikel 11:4

- 1 Dit hoofdstuk verstaat onder dienstbetrekking iedere publiekrechtelijke of privaatrechtelijke arbeidsverhouding waarbij in dienst van een natuurlijke persoon of een lichaam werkzaamheden tegen bezoldiging of loon worden verricht.
- 2 Het bepaalde bij of krachtens de artikelen 4, 5 en 6 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing.

Bezoldiging

Artikel 11:5

- 1 In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'bezoldiging': de bezoldiging bedoeld in artikel 3:1, tweede lid van deze regeling zoals deze laatstelijk vóór het ontslag aan de betrekking was verbonden, vermeerderd met de vakantietoelage bedoeld in artikel 6:3 van deze regeling en de eindejaarsuitkering bedoeld in artikel 3:6.
- 2 Voor zover in de bezoldiging een bedrag moet worden begrepen wegens de vergoeding, bedoeld in artikel 3:3 van deze regeling, wordt dit bedrag berekend naar het gemiddelde over de aan de dag van het ontslag voorafgaande twaalf volle kalendermaanden.
- 3 Indien in de bezoldiging anders dan wegens periodieke verhoging wijziging zou zijn gekomen als betrokkene de betrekking op die bezoldiging zou zijn blijven vervullen, geldt met ingang van de dag van in werking treden van die wijziging het gewijzigde bedrag als bezoldiging.
- 4 Indien de bezoldiging wegens verminderde werkzaamheden voorafgaande aan de opheffing van de betrekking lager was dan zonder verminderde werkzaamheden het geval zou zijn geweest, kan de bezoldiging ten gunste van betrokkene worden herzien.

Recht op uitkering

Artikel 11:6

- 1 Indien wordt voldaan aan de hierna genoemde voorwaarden, bestaat behoudens het bepaalde in het zesde lid, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat, recht op een uitkering waarvan de duur wordt vastgesteld:
 - a voor de betrokkene die in de periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag in ten minste 26 weken als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet werkzaam is geweest, ingevolge artikel 11:7;
 - b voor de betrokkene die een diensttijd heeft van ten minste drie jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, ingevolge artikel 11:7, dan wel wanneer het bepaalde in artikel 11:8, eerste lid, daartoe aanleiding geeft ingevolge artikel 11:8, tweede lid en, indien van toepassing artikel 11:8, vierde lid.
- 2 Indien het ontslag ingaat binnen 12 maanden na afloop van perioden waarin de betrokkene ten gevolge van arbeidsongeschiktheid verhinderd was werkzaamheden te verrichten, of werkzaamheden heeft verricht als bedoeld in artikel 8 van de Werkloosheidswet en hij de hoedanigheid van werknemer heeft herregen, wordt de in het eerste lid, onder a, bedoelde periode van 12 maanden verlengd met de duur van de perioden van de bedoelde verhindering.
- 3 De in een week verrichte werkzaamheden worden slechts in aanmerking genomen, voor zover zij betrekking hebben op de dienstbetrekking waaruit de betrokkene is ontslagen en op een of meer dienstbetrekkingen waarvoor eerstgenoemde dienstbetrekking in de plaats is gekomen en voor zover deze niet reeds eerder in aanmerking zijn genomen voor een recht op uitkering.
- 4 Met weken, bedoeld in de voorgaande leden, worden gelijkgesteld weken, waarover de betrokkene zonder te werken loon heeft ontvangen.

- 5 De regels die gesteld zijn krachtens artikel 17a, derde en vierde lid, van de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing.
- 6 In bijzondere gevallen kan het college bepalen dat, wanneer niet aan de verplichting bedoeld in artikel 11:21, tweede of derde lid, is voldaan, het recht op uitkering ingaat met de dag waarop de inschrijving bij het arbeidsbureau van zijn woonplaats heeft plaatsgehad.
- 7 Geen recht op uitkering bestaat:
- a indien de betrokkene op dat moment recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
 - b indien de betrokkene ter zake van dat ontslag recht heeft op suppletie als bedoeld in hoofdstuk 11a van deze regeling;
 - c indien de betrokkene op de dag van het ontslag de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
 - d indien het ontslag aan eigen schuld of toedoen is te wijten;
 - e indien het ontslag naar het oordeel van het college geacht moet worden niet te leiden tot onvrijwillige werkloosheid;
 - f voor de betrokkene, die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, aan wie schriftelijk is medegedeeld, dat hem eervol ontslag zal worden verleend en die na die mededeling een hem aangeboden betrekking, welke mede in verband met zijn persoonlijkheid en zijn omstandigheden voor hem passend is te achten, heeft geweigerd te aanvaarden.
- 8 De betrokkene, bedoeld in het zevende lid, onder a, heeft recht op uitkering met ingang van de dag waarop de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80%. De hoogte van deze uitkering wordt vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag. Ter bepaling van de duur van de uitkering wordt voor de toepassing van:
- a artikel 11:7 als ingangsdatum uitgegaan van de datum met ingang waarvan de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld, waarbij voor de toepassing van het vierde lid tevens een WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, vastgesteld naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer mede in aanmerking wordt genomen.
 - b artikel 11:8 als uitgangspunt uitgegaan van de datum van ontslag.
- 9 Het college beslist over de toekenning van uitkering op aanvraag door de betrokkene.

[Toelichting](#)

Duur van de uitkering

Artikel 11:7

- 1 De uitkeringsduur is 6 maanden, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat.
- 2 Indien de betrokkene:
- a in de periode van 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ten minste gedurende 3 jaar als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of
 - b onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag recht heeft op een uitkering op grond van de WAJONG of de WAZ;
- wordt de duur van de uitkering verlengd met:
- 3 maanden bij een arbeidsverleden van ten minste 5 jaar;
 - 0,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 10 jaar;
 - 1 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 15 jaar;
 - 1,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 20 jaar;
 - 2 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 25 jaar;
 - 2,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 30 jaar;
 - 3,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 35 jaar, en
 - 4,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 40 jaar.
- 3 Het arbeidsverleden, bedoeld in het tweede lid, wordt vastgesteld door samentelling van:

- a perioden, gelegen in de 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, waarover de betrokkene aantoonbaar als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam te zijn geweest, en
 - b de periode gelegen tussen de 18e verjaardag van de betrokkene en de dag, gelegen 5 jaar voor het ontslag.
- 4 Perioden, waarin een betrokkene:
- a recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%;
 - b ter zake van een dienstbetrekking op grond waarvan hem door het rijk invaliditeitspensioen was verzekerd, recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%, of een toelage ontvangt die naar aard en strekking overeenkomt met een toelage als bedoeld onder a, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 73% of meer bedraagt van de middel som, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
 - c een uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk III van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80% of een toelage op grond van dat hoofdstuk, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 70% of meer bedraagt van het dagloon, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
 - d na beëindiging van zijn dienstbetrekking een uitkering ontvangt op grond van de Ziektewet over de maximale duur, bedoeld in artikel 29, tweede lid, van die wet;
 - e een uitkering ontvangt, die naar aard en strekking overeenkomt met een uitkering bedoeld onder a of d;
- worden, indien deze uitkeringen worden ontvangen in verband met een gewezen dienstbetrekking van 8 of meer uren per week, in aanmerking genomen voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid, en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid.
- 5 Voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid, worden perioden waarin een persoon een tot zijn huishouden behorend kind:
- a beneden de leeftijd van 6 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid, volledig, en
 - b vanaf de leeftijd van 6 jaar doch beneden de leeftijd van 12 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid, voor de helft in aanmerking genomen.
- 6 Voor de toepassing van het vijfde lid worden als periode van verzorging niet meegeteld de periode waarin:
- a de verzorgende persoon als werknemer in de zin van een wettelijke regeling inzake werkloosheid recht heeft op een uitkering ter zake van werkloosheid, of
 - b de verzorging buiten Nederland plaatsvindt anders dan tijdens vakanties.
- 7 Indien er in een gezamenlijke huishouding meer verzorgende personen zijn als bedoeld in het vijfde lid, wordt voor de toepassing van dat lid als verzorgende persoon van het kind beschouwd, degene van deze personen die zij als zodanig hebben aangewezen. Ingeval geen verzorgende persoon wordt aangewezen, is het college bevoegd een van hen die naar het oordeel van het college als verzorgende persoon moet worden beschouwd, als zodanig aan te wijzen.
- 8 Voor de toepassing van het vijfde en zevende lid wordt onder:
- a een kind verstaan een eigen, aangehuwd of pleegkind;
 - b een pleegkind verstaan een kind dat als eigen kind wordt onderhouden en opgevoed.
- 9 De regels die gesteld zijn krachtens artikel 17b, zevende lid, van de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing.

Artikel 11:8

- 1 In afwijking van artikel 11:7, eerste en tweede lid, wordt, indien dit leidt tot een langere uitkeringsduur, waarin tevens voor zover van toepassing de bijzondere verlenging als bedoeld in het vierde lid van dit artikel is begrepen, de duur van de uitkering vastgesteld overeenkomstig de volgende leden.
- 2 De duur van de uitkering wordt vastgesteld op een aantal maanden, gelijk aan 1/6 deel van de diensttijd, waarna de uitkomst naar boven wordt afgerond op hele maanden.
- 3 De ingevolge het tweede lid berekende uitkeringsduur wordt ten hoogste vastgesteld op 24 maanden.
- 4 Indien een betrokkene ten tijde van het ontslag een diensttijd van ten minste tien jaren heeft volbracht en de som van zijn leeftijd en diensttijd, die hij ten tijde van het ontslag heeft bereikt, 60 jaren of meer bedraagt, wordt hem na afloop van de termijn waarover uitkering is toegekend aansluitend gedurende een periode van zes maanden een bijzondere verlenging verleend.

Vervoluitkering

Artikel 11:9

- 1 De betrokkene, die het einde van de uitkeringsduur, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, heeft bereikt, heeft in aansluiting op die uitkering recht op een vervoluitkering.
- 2 De betrokkene die:
 - a het einde van de uitkeringsduur, bedoeld in artikel 11:7, eerste lid, heeft bereikt, en
 - b voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, onderdeel a of b, doch uitsluitend wegens zijn arbeidsverleden geen recht heeft op verlenging van de uitkeringsduur, heeft recht op een vervoluitkering.
- 3 Behoudens het gestelde in de volgende leden is de duur van de vervoluitkering een jaar.
- 4 De duur van de vervoluitkering voor de betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is, bedraagt drie en een half jaar.
- 5 De betrokkene aan wie ingevolge artikel 11:8 een uitkering is toegekend, heeft aansluitend recht op een vervoluitkering indien de toegekende uitkering eindigt op een tijdstip gelegen binnen een jaar na de datum waarop zijn uitkering zou zijn beëindigd, wanneer deze zou zijn toegekend ingevolge artikel 11:7.
De vervoluitkering eindigt op het tijdstip gelegen een jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.
- 6 De betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is en aan wie ingevolge artikel 11:8 een uitkering is toegekend, heeft aansluitend recht op een vervoluitkering indien de toegekende uitkering eindigt op een tijdstip gelegen binnen drie en een half jaar na de datum waarop zijn uitkering zou zijn beëindigd, wanneer deze zou zijn toegekend ingevolge artikel 11:7. De vervoluitkering eindigt op het tijdstip gelegen drie en een half jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.
- 7 Tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald, zijn bepalingen van de uitkering van overeenkomstige toepassing op de vervoluitkering.

Bedrag van de uitkering

Artikel 11:10

- 1 Het bedrag van de uitkering is gedurende de eerste twee maanden gelijk aan 87% van de bezoldiging, gedurende de volgende twee maanden 77% en vervolgens 67% van de bezoldiging.
- 2 Het bedrag van de uitkering is gedurende de termijn van de bijzondere verlenging ingevolge artikel 11:8, vierde lid, 67% van de bezoldiging.
- 3 Bij intrekking van de Wet van 20 december 1984 (Stb. 1984, 657) worden de percentages, genoemd in het eerste en tweede lid, met 3 procentpunten verhoogd.

Bedrag van de vervoluitkering

Artikel 11:11

- 1 Het bedrag van de vervoluitkering is gelijk aan het minimumloon, met dien verstande dat dit bedrag nooit meer kan bedragen dan 70% van de bezoldiging.

- 2 Voor de toepassing van dit artikel wordt onder minimumloon verstaan het maandbedrag van het minimumloon bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, of, indien het een betrokkene jonger dan 23 jaar betreft, het voor zijn leeftijd geldende minimumloon, bedoeld in artikel 7, derde lid, en artikel 8, derde lid, van genoemde wet, beide vermeerderd met de daarvoor berekende vakantie- bijslag, bedoeld in artikel 15 van die wet.

Verhuiskosten

Artikel 11:12

Aan de betrokkene bedoeld in artikel 11:8, eerste lid, kan, indien hij elders arbeid of bedrijf ter hand gaat nemen, door het college een op de voet van de Verplaatsingskostenregeling te bepalen vergoeding in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing worden toegekend.

Vermindering

Artikel 11:13

- 1 Wanneer de betrokkene inkomsten verkrijgt uit of in verband met arbeid, waaronder mede wordt verstaan een uitkering krachtens de WAJONG of de WAZ, of bedrijf, ter hand genomen op of na de dag waarop hem het ontslag is verleend dan wel schriftelijk mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, wordt op de in artikel 11:6 bedoelde uitkering een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee die inkomsten en uitkering samen de bezoldiging te boven gaan. Voor de bepaling van het bedrag waarmee de uitkering vermeerderd met inkomsten zoals bedoeld in de eerste volzin, de bezoldiging overschrijdt, wordt een vermindering van de uitkering ingevolge artikel 11:23, eerste lid, niet in aanmerking genomen.
- 2 Ten aanzien van de betrokkene aan wie een uitkering is toegekend en die wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn betrekking ontslag is verleend uit de betrekking die hij gedurende de met recht op uitkering doorgebrachte tijd bekleedde en waarin hij deelnemer was in de zin van het pensioenreglement, worden inkomsten bedoeld in het eerste lid als volgt verrekend. De inkomsten, ter hand genomen met ingang van of na de dag waarop het ontslag plaats vond uit de betrekking die door betrokkene gedurende de met recht op uitkering doorgebrachte tijd werd bekleed, worden verrekend over de maand waarop zij betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben. In afwijking van het gestelde in het eerste lid, geschiedt deze verrekening op zodanige wijze dat de oorspronkelijk toegekende uitkering wordt verminderd met het bedrag waarmee het pensioen al dan niet aangevuld met een wachtgeld of uitkering, vermeerderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf met inbegrip van de oorspronkelijk toegekende uitkering de oorspronkelijke bezoldiging overschrijdt. Indien na die vermindering een bedrag aan overschrijding van de bezoldiging resteert, wordt het aanvullende wachtgeld of de aanvullende uitkering verminderd met het resterende bedrag aan overschrijding.
- 3 Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende vakantie, verlof of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem de uitkering is toegekend.
- 4 Wanneer de betrokkene op of na de dag bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór evenbedoelde dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing. De hierbedoelde vermindering vindt echter niet plaats, indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien betrokkene aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met het ontslag.
- 5 Onder inkomsten bedoeld in de voorgaande leden worden niet verstaan inkomsten, verkregen wegens overwerk of gratificatie.

Opgave van inkomsten

Artikel 11:14

- 1 De betrokkene doet van het ter hand nemen van arbeid of bedrijf op of na de dag waarop hem ontslag is verleend of hem schriftelijk mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, onverwijld mededeling aan het college of aan een door het college aan te wijzen ambtenaar. Daarbij doet hij voor zover mogelijk opgave van de inkomsten die hij uit dan wel in verband met die arbeid of dat bedrijf zal verkrijgen. Tijdelijke of blijvende wijzigingen in alle evengenoemde bedragen geeft hij tijdig voor het verschijnen van de eerstvolgende uitkeringstermijn op.
- 2 Indien de in het eerste lid bedoelde bedragen niet vooraf door de betrokkene zijn op te geven doet hij vóór het verschijnen van elke uitkeringstermijn opgave van hetgeen hij sedert het ter hand nemen van de arbeid of het bedrijf dan wel sedert de vorige opgave heeft verkregen. Brengt de aard van de arbeid of het bedrijf, ter beoordeling van het college, mede dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, welke echter niet langer dan een jaar mag zijn, dan geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt het bedrag van de vermindering voorlopig vastgesteld onder voorbehoud van verrekening aan het einde van evenbedoelde termijn.
- 3 Bij de vaststelling van het bedrag van de vermindering kan van een opgave, bedoeld in het tweede lid, worden afgeweken.
- 4 Het in de voorgaande leden bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van de arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 11:13, het derde en vierde lid.

Overlijdensuitkering

Artikel 11:15

- 1 Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene, bedoeld in artikel 11:6 wordt aan de nagelaten echtgenoot of geregistreerd partner een bedrag uitgekeerd gelijk aan de bezoldiging als bedoeld in artikel 11:5 over een tijdvak van drie maanden. Laat de overledene geen echtgenoot of geregistreerd partner na dan geschiedt de uitkering ten behoeve van zijn minderjarige wettige of natuurlijke kinderen dan wel minderjarige pleegkinderen. Ontbreken ook zodanige kinderen dan geschiedt de uitkering ten behoeve van ouders, broers, zusters of meerderjarige kinderen van wie de overledene kostwinner was.
- 2 Indien ter zake van zijn overlijden aan de in het eerste lid bedoelde betrekkingen een bedrag wordt toegekend uit hoofde van een door de overledene vervulde andere betrekking, ten gevolge waarvan op de uitkering een vermindering werd toegepast op grond van artikel 11:13, wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan de verminderde uitkering over een tijdvak van drie maanden, voor zover nodig aangevuld, zodanig dat de som van beide bedragen gelijk is aan het bedrag, bedoeld in het eerste lid.
- 3 Indien de overledene geen betrekkingen bedoeld in het eerste lid nalaat, kan het bedrag van de uitkering geheel of ten dele worden aangewend voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte of van de lijkbezorging als de nalatenschap van de overledene daartoe ontoereikend is.
- 4 Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de gewezen ambtenaar ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enig wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

Verplichtingen bij ziekte

Artikel 11:16

- 1 Indien betrokkene wegens ziekte ongeschikt is arbeid te verrichten, of daarvan is hersteld, is hij verplicht daarvan terstond mededeling te doen aan het college.
- 2 Het college stelt nadere voorschriften vast met betrekking tot de geneeskundige begeleiding van betrokkene als bedoeld in het eerste lid.
- 3 Indien betrokkene door het UWV schriftelijk in kennis is gesteld van de mogelijkheid van het doen van een aanvraag voor een WAO-uitkering, is hij verplicht binnen de bij of krachtens de WAO gestelde termijnen een WAO-uitkering aan te vragen en alle medewerking te verlenen die noodzakelijk is voor het verkrijgen van deze uitkering.

- 4 Indien betrokkene als bedoeld in het derde lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk rekening gehouden met de WAO-uitkering behorende bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.
- 5 Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene als bedoeld in het vierde lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit hoofdstuk steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

Uitkering bij ziekte

Artikel 11:17

- 1 Indien de betrokkene binnen de termijn waarover hij aanspraak heeft op een van de uitkeringen bedoeld in de artikelen 11:6 tot en met 11:15 dan wel uiterlijk een maand na afloop van die termijn wegens ziekte verhinderd is arbeid te verrichten, wordt hem telkens met ingang van de vierde dag van die verhindering een uitkering toegekend van 80% van zijn bezoldiging.
- 2 De in het eerste lid bedoelde uitkering eindigt zodra de betrokkene deze over tezamen 260 werkdagen bij een vijfdaagse werkweek heeft genoten. De bepalingen van hoofdstuk 7 van deze regeling zoals dit luidde voor 1 januari 2001 zijn voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.

[Toelichting](#)

Samenloop

Artikel 11:18

Zolang de betrokkene de uitkering geniet, bedoeld in artikel 11:17, eerste lid, wordt met ingang van de dag waarop de verhindering wegens ziekte aanvangt, de uitbetaling van de uitkering, bedoeld in de artikelen 11:6 tot en met 11:15, opgeschort.

[Toelichting](#)

Afkoop

Artikel 11:19

Op verzoek van de betrokkene die voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, onderdeel a of b, kan het recht op uitkering geheel of ten dele worden afgekocht.

Verval en opnieuw toekennen van het recht op uitkering

Artikel 11:20

- 1 Het recht op uitkering dat in verband met het niet voldoen aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, onderdeel a of b, uitsluitend wordt vastgesteld ingevolge artikel 11:7, eerste lid, vervalt met ingang van de dag waarop de werkloosheid eindigt en wordt bij weer intredende onvrijwillige werkloosheid opnieuw toegekend voor de resterende duur met ingang van de dag waarop de laatstbedoelde werkloosheid ingaat, tenzij de betrokkene ter zake van deze laatstelijk opgetreden werkloosheid aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of krachtens enige publiekrechtelijke regeling inzake wachtgeld of uitkering.
- 2 Voor toepassing van dit artikel wordt onder beëindiging van de werkloosheid begrepen:
 - a het aanvaard hebben van een naar zijn aard vaste dienstbetrekking;
 - b het gedurende een periode van een maand vervuld hebben van een naar zijn aard tijdelijke dienstbetrekking bij dezelfde werkgever, voorzover de omvang van de nieuwe dienstbetrekking ten minste gelijk is aan die van de dienstbetrekking op basis waarvan het recht op uitkering bestaat.
- 3 Een betrokkene die bij afloop van de opnieuw toegekende uitkering als bedoeld in het eerste lid, nog onvrijwillig werkloos is, heeft opnieuw recht op een uitkering, mits de betrokkene
 - a binnen 6 maanden na de dag waarop het recht op uitkering ontstond als bedoeld in artikel 11:6, eerste lid, onder a, arbeid in dienstbetrekking heeft aanvaard; en

b in ten minste 13 weken opnieuw werkzaam is geweest als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet.

4 Voor de toepassing van het derde lid worden weken waarop de betrokkene zonder te werken loon heeft ontvangen, gelijkgesteld met gewerkte weken.

5 De duur van de uitkering als bedoeld in het derde lid, bedraagt zes maanden, verminderd met de resterende duur van de opnieuw toegekende uitkering als bedoeld in het eerste lid.

6 Het college beslist over het opnieuw toekennen van de uitkering als bedoeld in het eerste lid en op toekenning van een uitkering als bedoeld in het derde lid, op aanvraag door de betrokkene.

7 Het recht op uitkering vervalt wanneer de daartoe strekkende aanvraag, bedoeld in het zesde lid en in 11:6, negende lid, niet binnen een termijn van twee jaren na het ontstaan van dat recht bij het college is ingekomen.

[Toelichting](#)

Verplichtingen

Artikel 11:21

1 Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaren niet heeft bereikt is hij verplicht een hem aangeboden betrekking, die hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen, te aanvaarden dan wel tot het verkrijgen van inkomsten gebruik te maken van elke gelegenheid die in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden passend kan worden geacht.

2 Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is hij verplicht zich bij het arbeidsbureau van zijn woonplaats als werkzoekende te doen inschrijven op de eerste werkdag, volgende op die waarop het ontslag ingaat. Hij dient binnen veertien dagen daarna een bewijs van inschrijving als werkzoekende van het arbeidsbureau aan het college over te leggen.

3 De betrokkene, die op de dag van het ontslag metterwoon verblijf houdt in het buitenland dan wel nadien metterwoon verblijf gaat houden in het buitenland en die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is verplicht zich te doen inschrijven als werkzoekende bij een aldaar gevestigde instantie van arbeidsbemiddeling die daartoe de mogelijkheid biedt en die naar het oordeel van het college vergelijkbaar is met het arbeidsbureau.

4 Het college kan bepalen dat de in het tweede en derde lid omschreven verplichting niet geldt voor bepaalde betrokkenen of groepen van betrokkenen.

5 De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, is voorts verplicht zich te gedragen naar de voorschriften die hem door het college in het algemeen of voor enig bijzonder geval worden gegeven, strekkende tot het verkrijgen van een betrekking of andere bron van inkomsten.

6 Door het aanvaarden van de uitkering wordt de betrokkene geacht er in toe te stemmen dat zij, die naar het oordeel van het college daarvoor in aanmerking komen, alle voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijke inlichtingen geven.

Opschorting

Artikel 11:22

1 Indien de betrokkene na zijn ontslag uit hoofde van ziekte aanspraak op doorbetaling van bezoldiging heeft of krijgt of een uitkering ten bedrage van de laatstgenoten bezoldiging in verband met de betrekking waaruit hem ontslag is verleend, wordt de uitvoering of verdere uitvoering van de uitkeringsregeling vervat in deze regeling opgeschort tot het einde van het tijdvak waarover die aanspraak bestaat.

2 Het college kan op verzoek van de betrokkene die zich als dienstplichtige in militaire dienst bevindt of moet begeven, de uitvoering of verdere uitvoering van de uitkeringsregeling vervat in deze regeling opschorten tot het einde van het tijdvak van diens militaire dienst.

Samenloop

Artikel 11:23

- 1 Indien de betrokkene ter zake van de dienstbetrekking waaruit hij met recht op uitkering is ontslagen, aanspraak heeft op een WAO-uitkering en in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%, wordt het geldende bedrag van de uitkering, toegekend ter zake van hetzelfde ontslag, met het hierna genoemde percentage verminderd.
Deze vermindering bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van
65% tot 80%: 80%;
55% tot 65%: 60%;
45% tot 55%: 50%;
35% tot 45%: 40%;
25% tot 35%: 30%;
15% tot 25%: 20%;
minder dan 15%: 0%.
De som van de in de eerste volzin bedoelde WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, en de verminderde uitkering bedraagt voorts niet meer dan de onverminderde uitkering die wordt genoten indien er geen sprake is van samenloop. Ingeval van overschrijding wordt het overschrijdende bedrag op de uitkering in mindering gebracht.
- 2 Indien de betrokkene, bedoeld in het eerste lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met de WAO-uitkering dan wel de uitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering waarbij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer behoort.
- 3 Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, bedoeld in het eerste lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat dan wel het recht op deze uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit artikel steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

Artikel 11:24

Indien de betrokkene aanspraken krijgt op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of de Ziektewet, worden gedurende de termijn, waarover die aanspraken bestaan, de op grond van deze regeling toegekende uitkeringen niet uitbetaald.

Betaling

Artikel 11:25

- 1 Het bedrag van de uitkering, over een jaar berekend, wordt naar boven tot een volle euro afgerond en in dezelfde termijnen uitbetaald als de bezoldiging welke vóór de toekenning van de uitkering werd genoten.
- 2 Met toestemming van de betrokkene kan de uitbetaling van de uitkering over langere termijnen geschieden.

Verval van uitkering

Artikel 11:26

- 1 De uitkeringen kunnen geheel of gedeeltelijk vervallen worden verklaard:
 - a indien de betrokkene bedoeld in artikel 11:6, de opgave bedoeld in artikel 11:14, eerste en tweede lid, nalaat dan wel onjuist of onvolledig doet;
 - b indien de betrokkene niet voldoet aan het bepaalde in artikel 11:21, tweede en derde lid, dan wel indien hij zonder toestemming van het college gedurende de tijd, waarin hij een uitkering geniet, de in evenge-noemde leden bedoelde inschrijving teniet doet of nalaat deze op de door het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling bepaalde tijdstippen te doen verlengen;
 - c indien de betrokkene enig op grond van artikel 11:21, vijfde lid, gegeven voorschrift niet nakomt, tenzij hem hiervan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, dan wel indien er overigens gegronde reden is om aan te nemen dat hij niet ernstig tracht werk te vinden;

- d indien de betrokkene zich zonder toestemming van het college in het buitenland vestigt of geacht moet worden aldaar duurzaam te verblijven;
 - e indien betrokkene niet voldoet aan de verplichtingen die bij of krachtens artikel 11:16, eerste en tweede lid zijn gesteld;
 - f indien de betrokkene zich zodanig gedraagt, dat hem ontslag zou zijn verleend als hij in dienst was gebleven;
 - g indien achteraf blijkt, dat voor het aan de betrokkene verleende ontslag zich feiten en/of omstandigheden hebben voorgedaan die, zo deze eerder bekend waren, aanleiding zouden hebben gevormd hem als ambtenaar met toepassing van artikel 8:13 van deze regeling ontslag te verlenen;
 - h indien de betrokkene niet ernstig tracht werk te vinden.
- 2 Het voorgaande lid is, voor zover nodig, van overeenkomstige toepassing op een uitkering, bedoeld in artikel 11:17.
- 3 Indien de betrokkene de verplichting bedoeld in artikel 11:21, eerste lid, niet nakomt dan wel indien hij als ingeschrevene bij het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling opzettelijk of door nalatigheid verzuimt gevolg te geven aan een oproeping of aanwijzing van het arbeidsbureau, welke kan leiden tot het verkrijgen van werk dat hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen of indien hij weigert dergelijk werk te aanvaarden, vervalt de uitkering voor het gedeelte waarmee deze tezamen met de verzuimde of verloren gegane inkomsten, de bezoldiging te boven zou zijn gegaan.
- 4 Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht indien het niet nakomen van voorschriften, het weigeren of geen gebruik maken van een aangeboden betrekking of van een gelegenheid tot het verkrijgen van inkomsten geschiedt tijdens een staking of uitsluiting, behoudens het geval dat het naar het oordeel van het college noodzakelijk is dat de ambtenaar werkzaamheden verricht ter vervanging van stakers of uitgeslotenen of om werknemers behulpzaam te zijn, zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst.

Einde van het recht op uitkering

Artikel 11:27

- 1 Het recht op uitkering eindigt:
- a met ingang van de eerste dag van de kalendermaand volgende op die waarin de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
 - b met ingang van de dag volgende op die waarop de betrokkene is overleden;
 - c indien het recht op uitkering geheel wordt afgekocht.
- 2 Het recht op uitkering eindigt met ingang van de dag waarop de betrokkene recht verkrijgt op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Artikel 11:6, achtste lid, is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat van deze uitkering de duur, voor zover deze wordt bepaald aan de hand van artikel 11:8, en de hoogte worden vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag.
- 3 De voorgaande leden zijn, voor zover nodig van overeenkomstige toepassing op een uitkering, bedoeld in artikel 11:17.

Nadere voorschriften

Artikel 11:28

Ter uitvoering van dit hoofdstuk kan het college nadere voorschriften geven.

Overgangsbepalingen

Artikel 11:29

- 1 Op de uitkeringen toegekend krachtens de bepalingen van de uitkeringsregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991, worden voor de resterende duur na 30 juli 1991, de bepalingen van de uitkeringsregeling zoals deze luiden met ingang van 1 augustus 1991 toegepast, met dien verstande

dat de hoogte, voor de reeds vastgestelde duur, nooit lager zal zijn dan op grond van de uitkeringsregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991.

- 2 Ten aanzien van de uitkeringen, als bedoeld in het eerste lid, die voortduren na 30 juli 1991, wordt op basis van de desbetreffende bepalingen in de uitkeringsregeling zoals deze luiden met ingang van 1 augustus 1991, de duur opnieuw berekend. Indien de aldus berekende duur van de toegekende uitkering langer is dan de oorspronkelijk vastgestelde duur, wordt deze laatstgenoemde duur verlengd met het verschil tussen beide.
- 3 De betrokkene aan wie een uitkering was toegekend op grond van artikel 11, eerste lid, van de uitkeringsregeling, zoals deze luidde tot 1 augustus 1991, en welke als gevolg van beëindiging van de werkloosheid is vervallen, behoudt binnen de in artikel 13, tweede lid genoemde termijn en overeenkomstig de overige daarvoor genoemde voorwaarden het recht op opnieuw toekennen van de uitkering. Artikel 13, eerste lid van de uitkeringsregeling zoals deze luidde tot 1 augustus 1991, blijft van toepassing op een weder toegekende uitkering als bedoeld in de vorige volzin, met dien verstande dat de duur van de toegekende uitkering wordt herberekend op grond van het tweede lid.

Artikel 11:30

- 1 Degene aan wie voor 1 januari 1995 een uitkering is toegekend op basis van de bepalingen van de uitkeringsverordening zoals deze luidde voor 1 januari 1995, en waarvan de duur doorloopt tot na 31 december 1994, behoudt wat betreft de hoogte van deze uitkering de aanspraken zoals deze zijn vastgelegd in evengenoemde verordening.
- 2 Het voorgaande geldt eveneens ten aanzien van degene aan wie voor 1 januari 1995 een uitkering is toegekend op basis van dit hoofdstuk.

Artikel 11:31

Vervallen.

Slotbepaling

Artikel 11:32

- 1 Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later.
- 2 Bij de verwijzingen in dit hoofdstuk naar artikelen elders uit de CAR en/of UWO moet, voorzover niet anders is bepaald, worden uitgegaan van de tekst van deze artikelen zoals deze luidde op 31 december 2000.

11a Suppletie

Begripsomschrijvingen

Artikel 11a:1

- 1 Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
- a arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 18, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
 - b arbeidsongeschiktheidsuitkering: een periodieke uitkering, toegekend op grond van arbeidsongeschiktheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene;
 - c WAO-uitkering: uitkering op grond van de WAO;
 - d betrokkene: de overheidswerknemer, bedoeld in artikel 2 van de WPA, aan wie op grond van artikel 8:5 ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte, en die ten tijde van dat ontslag minder dan 80% arbeidsongeschikt is, met uitzondering van degene die zijn resterende verdienvermogen volledig benut in een of meer aangehouden betrekkingen;
 - e bestuursorgaan: het orgaan als bedoeld in artikel 8:5, eerste lid, dat bevoegd is betrokkene ontslag te verlenen;
 - f suppletie: de suppletie, bedoeld in artikel 11a:6;
 - g dagloon: het dagloon in de zin van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, vermeerderd met het bedrag aan pensioenpremie, bedoeld in artikel 10 van de Wet financiële voorzieningen privatisering ABP, en in voorkomend geval verminderd met bijdragen strekkende tot betaling van de premie van een door of voor de betrokkene afgesloten particuliere ziektekostenverzekering als bedoeld in artikel 1, tweede lid, onderdeel b, van het Besluit Algemene Dagloonregelen WAO;
 - h berekeningsgrondslag van de suppletie: het dagloon van betrokkene op de dag voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem recht op suppletie wordt toegekend, voor zover dat betrekking heeft op het inkomen uit de betrekking waaraan het recht op suppletie wordt ontleend;
 - i werkloosheidsuitkering: een periodieke uitkering ter zake van ontslag of werkloosheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene.
- 2 Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

[Toelichting](#)

Recht op suppletie

Artikel 11a:2

- 1 Betrokkene heeft recht op suppletie vanaf het tijdstip dat aan hem ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte.
- 2 Het eerste lid is niet van toepassing indien het in dat lid bedoelde ontslag wordt verleend na het moment dat de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte 90 maanden onafgebroken heeft geduurd. Voor het bepalen van genoemde periode van 90 maanden worden

perioden van ziekte samengeteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

[Toelichting](#)

Artikel 11a:3

- 1 Het verplichtingen en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op het recht op suppletie.
- 2 Onverminderd het eerste lid, omvat passende arbeid in de zin van de Werkloosheidswet voor de toepassing van de suppletie mede gangbare arbeid. Hierbij wordt onder gangbare arbeid verstaan: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is.

[Toelichting](#)

Artikel 11a:4

Het recht op suppletie komt niet tot uitbetaling voor zolang:

- a betrokkene een WAO-uitkering ontvangt, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
- b betrokkene is herplaatst in een functie waaraan hij recht kan ontlenen op herplaatsings-toelage als bedoeld in hoofdstuk 12 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 11a:5

Het recht op suppletie eindigt:

- a na ommekomst van de duur van de suppletie;
- b met ingang van de dag volgende op die waarop de betrokkene is overleden;
- c met ingang van de eerste dag van de maand waarin de betrokkene de leeftijd van 65 jaar bereikt.

[Toelichting](#)

Suppletie

Artikel 11a:6

- 1 De suppletie bedraagt een percentage van de berekeningsgrondslag van de suppletie.
- 2 De berekeningsgrondslag van de suppletie wordt telkens aangepast aan de voor de sector gemeenten geldende algemene bezoldigingswijziging.
- 3 Het in het eerste lid bedoelde percentage bedraagt:
 - a gedurende de eerste drieëndertig maanden 80%; en
 - b gedurende de daaropvolgende drieëndertig maanden 70%.

Artikel 11a:7

- 1 In afwijking van artikel 11a:6, derde lid, wordt, indien het in artikel 11a:2 bedoelde ontslag is verleend op een latere datum dan het moment waarop de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte 24 maanden onafgebroken heeft geduurd, de in artikel 11a:6, derde lid, genoemde periode verminderd met de periode die gelegen is tussen de ontslag datum en het moment waarop genoemde ongeschiktheid 24 maanden onafgebroken heeft geduurd. Deze vermindering vindt plaats, te beginnen met de periode gedurende welke de betrokkene recht heeft op 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie.
- 2 Voor het bepalen van de in het eerste lid bedoelde periode van 24 maanden worden perioden van ziekte samengeteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

[Toelichting](#)

Artikel 11a:8

- 1 Indien de betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie, ter zake van de dienstbetrekking waaruit dat recht op suppletie is ontstaan, een werkloosheidsuitkering, een Waz-uitkering dan wel een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, wordt het bedrag van genoemde

uitkering of uitkeringen in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen als overheidswerknemer recht heeft op een WAO-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de eerste volzin, toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

- 2 Indien de betrokkene recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering die kan worden toegerekend aan een dienstbetrekking, waaruit hij is ontslagen op een datum, gelegen vóór de datum van ontslag uit de dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, welk recht voortduurt na laatstgenoemde datum, wordt, in geval van een verhoging van de mate van de arbeidsongeschiktheid waardoor het bedrag van die arbeidsongeschiktheidsuitkering verhoogd wordt, uitsluitend het bedrag van die verhoging van die arbeidsongeschiktheidsuitkering in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen als overheidswerknemer recht heeft op een WAO-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de in die volzin eerstgenoemde dienstbetrekking, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.
- 3 Indien de toerekeningswijze, bedoeld in het tweede lid, in een individueel geval naar het oordeel van het bestuursorgaan leidt tot een kennelijk onredelijke uitkomst voor de betrokkene, kan het bestuursorgaan ten gunste van die betrokkene tot een wijze van toerekenen besluiten die met de strekking van dit artikel overeenkomt.

[Toelichting](#)

Artikel 11a:9

- 1 Indien betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie inkomsten verwerft uit of in verband met arbeid of bedrijf, anders dan bedoeld in artikel 11a:8, wordt de berekeningsgrondslag van de suppletie verminderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf.
- 2 Onder inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, bedoeld in het eerste lid, worden begrepen inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die zijn ontstaan:
 - a met ingang van of na de dag waarop het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, hem is aangezegd;
 - b gedurende non-activiteit, vakantie of verlof onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend;
 - c vóór de dag van het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, anders dan bedoeld in onderdeel a en b, en artikel 11a:8, tweede lid, voor zover uit deze arbeid of dit bedrijf na die dag inkomsten of meer inkomsten worden genoten door de betrokkene, terwijl die inkomsten of die meerdere inkomsten of een gedeelte daarvan, het gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid dan wel verband houden met het ontslag.
- 3 In bijzondere gevallen kan het bestuursorgaan ten gunste van betrokkene afwijken van het tweede lid.

[Toelichting](#)

Artikel 11a:10

Voor de toepassing van artikel 11a:8 en 11a:9 worden uitkeringen steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten indien, als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, één of meer werkloosheidsuitkeringen, een Waz-uitkering, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht heeft:

- a vermindering ondergaan;
- b blijvend geheel geweigerd worden;
- c tijdelijk of blijvend gedeeltelijk geweigerd worden; dan wel
- d in uitkeringsduur beperkt worden.

[Toelichting](#)

Artikel 11a:11

- 1 Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene, aan wie een suppletie is toegekend, keert het bestuursorgaan een bedrag uit, gelijk aan de berekeningsgrondslag van de suppletie van betrokkene over een tijdvak van drie maanden.
- 2 Het in het eerste lid bedoelde bedrag wordt uitgekeerd:
 - a aan de langstlevende der echtgenoten of geregistreerde partners indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot of geregistreerde partner gescheiden leefde;
 - b bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon aan de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
 - c bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.
- 3 Voor de toepassing van het tweede lid worden mede als echtgenoot of geregistreerde partner aangemerkt niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
- 4 Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in het derde lid, kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
- 5 Op het uit te keren bedrag, bedoeld in het eerste lid, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een of meer werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht had.

Betaling van de suppletie

Artikel 11a:12

- 1 Het bestuursorgaan stelt op aanvraag vast of er recht op suppletie bestaat.
- 2 Een aanvraag wordt ingediend door middel van een door het bestuursorgaan beschikbaar gesteld aanvraagformulier.
- 3 Het bestuursorgaan betaalt de suppletie zo spoedig mogelijk uit, doch uiterlijk binnen een maand nadat het het recht op die suppletie heeft vastgesteld. Het bestuursorgaan betaalt de suppletie in de regel per maand achteraf.
- 4 De suppletie die niet in ontvangst is genomen of is ingevorderd binnen 3 maanden na de dag van betaalbaarstelling, wordt niet meer betaald. Het bestuursorgaan kan in bijzondere gevallen ten gunste van betrokkene afwijken van de eerste volzin.

[Toelichting](#)

Artikel 11a:13

- 1 Het bestuursorgaan betaalt ambtshalve een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie indien uitsluitend onzekerheid bestaat omtrent de hoogte van de suppletie, omtrent het van de suppletie aan de betrokkene te betalen bedrag of omtrent het nakomen van een verplichting als bedoeld in artikel 11a:3.
- 2 Het bestuursorgaan kan op verzoek van de betrokkene een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie betalen indien onzekerheid bestaat omtrent het recht op suppletie.
- 3 Een voorschot, bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt beschouwd als een suppletie.

Scholing, opleiding en onbeloonde activiteiten

Artikel 11a:14

- 1 Het bestuursorgaan kan regels stellen op grond waarvan in bij die regels aan te geven gevallen en met inachtneming van bij die regels te stel en beperkingen de betrokkene bevoegd is deel te nemen aan een opleiding of scholing in dagonderwijs.

- 2 Indien de betrokkene die recht heeft op suppletie gaat deelnemen aan een voor hem naar het oordeel van het bestuursorgaan noodzakelijke opleiding of scholing, blijft volgens door het bestuursorgaan te stellen regels het recht op suppletie bestaan totdat die opleiding of scholing is geëindigd.
- 3 In de door het bestuursorgaan te stellen regels, bedoeld in het tweede lid, worden in ieder geval voorschriften en beperkingen gegeven met betrekking tot de aard, de omvang en de duur van de in het tweede lid bedoelde opleiding of scholing.

Artikel 11a:15

- 1 De betrokkene die onbeloonde activiteiten verricht, is verplicht daarvan mededeling te doen aan het bestuursorgaan.
- 2 De betrokkene heeft voor het verrichten van bijzondere vormen van onbeloonde activiteiten voorafgaande toestemming van het bestuursorgaan nodig.

Uitvoeringsvoorschriften

Artikel 11a:16

- 1 Het bestuursorgaan stelt nadere regels vast met betrekking tot:
 - a de wijze waarop de controle van betrokkene plaatsvindt;
 - b het genieten van vakantie tijdens de duur van de suppletie;
- 2 het bestuursorgaan kan nadere regels stellen met betrekking tot artikel 11a: 15.

Toelichting

Conversie herplaatsingswachtgeld en bezoldiging of uitkering wegens ziekte

Artikel 11a:17

- 1 Degene die op 31 december 1995 uit hoofde van een ontslag uit de sector gemeenten recht heeft op een herplaatsingswachtgeld als bedoeld in artikel K 4, tweede lid, juncto artikel K 6 van de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals die Wet luidde op die datum, en waarvan de duur op 1 januari 1996 nog niet is verstreken, heeft recht op suppletie.

- 2 Het in het eerste lid bedoelde recht op suppletie bedraagt bij een op 31 december 1995 genoten recht op herplaatsingswachtgeld van:

1 maand :	gedurende de eerste	27 maanden	80%,	vervolgens	33 maanden	70%;
2 maanden:	gedurende de eerste	26 maanden	80%,	vervolgens	33 maanden	70%;
3 maanden:	"	25	80%,		33	70%;
4 maanden:	"	24	80%,		33	70%;
5 maanden:	"	22	80%,		33	70%;
6 maanden:	"	21	80%,		33	70%;
7 maanden:	"	20	80%,		33	70%;
8 maanden:	"	19	80%,		33	70%;
9 maanden:	"	18	80%,		33	70%;
10 maanden:	"	17	80%,		33	70%;
11 maanden:	"	16	80%,		33	70%;
12 maanden:	"	15	80%,		33	70%;
13 maanden:	"	14	80%,		33	70%;
14 maanden:	"	13	80%,		33	70%;
15 maanden:	"	12	80%,		33	70%;
16 maanden:	"	11	80%,		33	70%;
17 maanden:	"	10	80%,		33	70%;
18 maanden:	"	9	80%,		33	70%;
19 maanden:	"	9	80%,		33	70%;
20 maanden:	"	8	80%,		33	70%;
21 maanden:	"	7	80%,		33	70%;
22 maanden:	"	6	80%,		33	70%;
23 maanden:	"	5	80%,		33	70%;

24 maanden:	"	4	80%,	33	70%;
25 maanden:	"	3	80%,	33	70%;
26 maanden:	"	2	80%,	33	70%;
27 maanden:	"	1 maand	80%,	33	70%;
28 maanden:	gedurende	33 maanden	70%;		
29 maanden:	"	32	"	70%;	
30 maanden:	"	31	"	70%;	
31 maanden:	"	30	"	70%;	
32 maanden:	"	29	"	70%;	
33 maanden:	"	28	"	70%;	
34 maanden:	"	27	"	70%;	
35 maanden:	"	26	"	70%;	
36 maanden:	"	25	"	70%;	
37 maanden:	"	24	"	70%;	
38 maanden:	"	23	"	70%;	
39 maanden:	"	22	"	70%;	
40 maanden:	"	21	"	70%;	
41 maanden:	"	20	"	70%;	
42 maanden:	"	19	"	70%;	
43 maanden:	"	18	"	70%;	
44 maanden:	"	17	"	70%;	
45 maanden:	"	16	"	70%;	
46 maanden:	"	15	"	70%;	
47 maanden:	"	14	"	70%;	
48 maanden:	"	13	"	70%;	
49 maanden:	"	11	"	70%;	
50 maanden:	"	10	"	70%;	
51 maanden:	"	9	"	70%;	
52 maanden:	"	8	"	70%;	
53 maanden:	"	7	"	70%;	
54 maanden:	"	6	"	70%;	
55 maanden:	"	5	"	70%;	
56 maanden:	"	4	"	70%;	
57 maanden:	"	3	"	70%;	
58 maanden:	"	2	"	70%;	
59 maanden:	gedurende	1 maand	70%.		

- 3 De artikelen 11a:3 tot en met 11a:5, 11a:6, tweede lid, 11a:7 tot en met 11a:11, alsmede artikel 11a:12, derde lid tot en met 11a:16 zijn van overeenkomstige toepassing.
- 4 Het bestuursorgaan stelt ambtshalve van iedere overheidswerknemer als bedoeld in het eerste lid, het recht op suppletie vast met inachtneming van het in dit artikel bepaalde.
- 5 Artikel 11a:6, eerste lid, is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat voor de vaststelling van de berekeningsgrondslag voor de betrokkene als dagloon geldt het dagloon zoals bepaald in artikel 42, derde en vierde lid, van de WPA, zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.
- 6 Bij de bepaling op 1 januari 1996 van de periode waarover herplaatsingswachtgeld is genoten, wordt deze periode naar beneden afgerond op een hele maand.

Toelichting

Artikel 11a:18

Indien de overheidswerknemer, bedoeld in artikel 2 van de WPA, op 1 januari 1996 gedurende een periode van 52 weken of langer onafgebroken arbeidsongeschikt is geweest in de zin van artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de mate van zijn algemene invaliditeit op grond van het

pensioenreglement is vastgesteld op ten minste 15 procent dan wel de mate van arbeidsongeschiktheid ingevolge de ministeriële regeling op grond van artikel 8, derde lid, van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet is vastgesteld op ten minste 25 procent, binnen een periode van zes maanden is aan te merken als betrokkene, geldt voor hem als dagloon het dagloon zoals bepaald in artikel 39, vierde en vijfde lid, van de WPA, zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.

[Toelichting](#)

Overige en slotbepalingen

Artikel 11a:19

Indien het niveau van de WAO-conforme uitkering als bedoeld in paragraaf 9 van de WPA een algemene neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, tenzij de LOGA-partners anders overeenkomen, binnen zes maanden na de datum van het Staatsblad, waarin de maatregel is gepubliceerd, op overeenkomstige wijze ten aanzien van de suppletie doorgevoerd vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad.

[Toelichting](#)

Artikel 11a:20

Dit hoofdstuk treedt in werking met ingang van 1 januari 1996.

Artikel 11a:21

- 1 Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen op of na 1 januari 2004 en die op of na 1 januari 2007 op grond van artikel 8:5 is ontslagen, met uitzondering van de ambtenaar die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering.
- 2 Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen op of na 1 januari 2004 en die tussen 1 juli 2006 en 1 januari 2007 op grond van artikel 8:5 is ontslagen en volledig arbeidsongeschikt is, met uitzondering van de ambtenaar die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering.

[Toelichting](#)

12 Overleg met organisaties van overheidspersoneel

Algemene bepalingen

Artikel 12:1

- 1 Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
 - a de commissie: de in artikel 12:2 bedoelde commissie voor georganiseerd overleg;
 - b de ambtenaren: de ambtenaren in de zin van de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en de werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst;
 - c de organisaties: de plaatselijk werkende groeperingen van de landelijke verenigingen van overheidspersoneel, aangesloten bij de centrales welke zijn toegelaten tot het centraal overleg met het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.
- 2 Er is een commissie voor georganiseerd overleg, die is samengesteld uit een vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en een vertegenwoordiging van de toegelaten organisaties.
- 3 Onder toegelaten organisaties worden verstaan:
 - de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP);
 - de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijzend Personeel (CCOOP) en
 - de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF),dan wel een van de bij deze centrales aangesloten bonden, voorzover deze centrales, respectievelijk bonden voldoende representatief geacht kunnen worden.
- 4 De leden van ABVAKABO en NOVON die op 1 juli 1998 zitting hebben in de commissie namens ACOP of Ambtenarencentrum, dan wel namens ABVAKABO of NOVON, behouden hun zetels als vertegenwoordigers van ACOP dan wel ABVAKABO FNV/NOVON.
Indien deze leden ophouden lid van de commissie te zijn, worden ze niet vervangen totdat het aantal leden namens ACOP dan wel ABVAKABO FNV/NOVON in overeenstemming is met het aantal als genoemd in de bepaling van de samenstelling van de commissie.
Uiterlijk op 1 juli 2002 wordt het aantal leden in overeenstemming gebracht met de hier geldende bepalingen.
- 5 Andere vakorganisaties dan bedoeld in het derde lid kunnen toegelaten worden indien ze representatief geacht kunnen worden. Een desbetreffend verzoek wordt in het georganiseerd overleg besproken.
- 6 Organisaties die tot het georganiseerd overleg zijn toegelaten, verliezen hun toegang tot dit overleg zodra zij niet meer voldoende representatief geacht worden.

[Toelichting](#)

Samenstelling

Artikel 12:1:1

- 1 Voor de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur in de commissie, bedoeld in artikel 12:1, wijst het college uit zijn midden een of meer vertegenwoordigers en hun plaatsvervanger aan. De aanwijzing geschiedt bij elke nieuwe zittingsperiode van de raad en voorts telkens ter vervanging van hen die ophouden lid van het college te zijn.
- 2 Voor de vertegenwoordiging van de toegelaten organisaties in de commissie, bedoeld in artikel 12:1, worden per centrale, bedoeld in artikel 12:1, derde lid, twee leden en hun plaatsvervangers aangewezen. Deze aanwijzing geschiedt door en uit de organisaties, welke een minimum aantal ambtenaren tot haar leden tellen. Indien verschillende organisaties deel uitmaken van een zelfde centrale, geldt het in de vorige zin bepaalde voor deze organisaties gezamenlijk. In een nader vast te stellen regeling wordt het bedoelde minimum aantal ambtenaren bepaald.

[Toelichting](#)

Artikel 12:1:2

- 1 Uiterlijk 1 februari van elk jaar doet elke organisatie, bedoeld in artikel 12:1:1, tweede lid, aan het college opgaaf van het aantal der op 1 januari van dat jaar bij haar aangesloten ambtenaren.
- 2 Degene, die als lid of als plaatsvervanger door een organisatie is aangewezen, houdt op dit te zijn zodra hij geen lid van de organisatie of geen ambtenaar meer is, alsmede indien de organisatie schriftelijk aan het college doet weten dat zijn aanwijzing als vertegenwoordiger of plaatsvervanger is ingetrokken. In deze gevallen wordt zo spoedig mogelijk een opvolger aangewezen.

[Toelichting](#)

Artikel 12:1:3

- 1 Voorzitter van de commissie is de door het college aangewezen vertegenwoordiger of bij afwezigheid zijn plaatsvervanger.
- 2 Het college wijst een ambtenaar, niet behorende tot de vertegenwoordiging van de organisaties, tot secretaris van de commissie aan, alsmede diens plaatsvervanger. Zo nodig stelt het college verder personeel voor het secretariaat ter beschikking.
- 3 De secretaris kan aan de besprekingen deelnemen.

[Toelichting](#)

Mededeling omtrent regeling arbeidsvoorwaarden gemeente Roermond

Artikel 12:1:4

Ingeval het LOGA tussen het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de centrales van overheidspersoneel leidt tot overeenstemming, als gevolg waarvan de tekst van de CAR wijzigt, doet het college daarvan mededeling aan de commissie voor georganiseerd overleg.

[Toelichting](#)

Artikel 12:1:5

- 1 Indien door het bevoegde bestuursorgaan wordt voorgesteld verandering te brengen in de inrichting van enig dienstonderdeel, wijziging in de behoefte aan arbeidskrachten daaronder begrepen, stelt het college het overleg als bedoeld in artikel 12:2 hiervan op de hoogte.
- 2 Het college stelt in geval van een ingrijpende verandering in de inrichting van enig dienstonderdeel regels vast betreffende:
 - a de fase waarin ter zake van die verandering het overleg als bedoeld in artikel 12:2 wordt gevoerd;
 - b de wijze waarop en de fase waarin de bij die verandering betrokken ambtenaren worden gehoord;
 - c de personele gevolgen van die verandering.
- 3 Over het voornemen al dan niet regels, bedoeld in het vorig lid, vast te stellen wordt overleg gevoerd als bedoeld in artikel 12:2.

[Toelichting](#)

Taak en bevoegdheden

Artikel 12:2

- 1 De commissie voert overleg 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. De commissie kan niet overleggen over onderwerpen die voorbehouden zijn aan het LOGA tussen het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de centrales van overheidspersoneel.
- 2 Er worden nadere regels gesteld over de werkwijze van de commissie voor georganiseerd overleg.
- 3 De nadere regels, bedoeld in het tweede lid, bevatten een bepaling hoe moet worden gehandeld indien een geschil niet tot overeenstemming leidt.

[Toelichting](#)

Artikel 12:2:1

Besluiten omtrent de onderwerpen, bedoeld in artikel 12:2, eerste lid, worden door het college en de raad niet genomen, noch voorstellen daaromtrent gedaan, dan nadat de commissie haar gevoelen over de conceptbesluiten, respectievelijk voorstellen heeft kenbaar gemaakt.

[Toelichting](#)

Artikel 12:2:2

- 1 De commissie, alsmede de vertegenwoordiging van de organisaties, is bevoegd aangaande de in artikel 12:2, eerste lid, bedoelde onderwerpen voorstellen te doen aan het college.
- 2 Heeft een voorstel betrekking op onderwerpen behorende tot de bevoegdheid van het college, dan neemt het college daaromtrent een beslissing. Behoort het voorstel tot de bevoegdheid van de raad, dan legt het college het voorstel, voorzien van zijn advies, ter besluitvorming voor aan de raad.
- 3 De besluiten, welke worden genomen naar aanleiding van voorstellen van de commissie, worden meegedeeld aan de vertegenwoordiging van de organisaties en aan de hoofdbesturen van de vertegenwoordigde organisaties.

[Toelichting](#)

Artikel 12:2:3

- 1 De commissie kan een subcommissie instellen, bestaande uit door haar aan te wijzen voorzitter en leden, indien dit voor de behandeling van een bepaald onderwerp nodig wordt geacht.
- 2 De secretaris van de commissie is tevens secretaris van de subcommissie. Hij kan zich doen bijstaan of vervangen door degenen die ingevolge artikel 12:1:3, tweede lid, ter beschikking staan.
- 3 Het bepaalde in artikel 12:2:7 is van overeenkomstige toepassing.

Vergaderingen

Artikel 12:2:4

- 1 De commissie vergadert indien de voorzitter dit nodig oordeelt op door hem te bepalen tijdstippen.
- 2 Voorts belegt de voorzitter een vergadering indien ten minste drie leden van de commissie hem dit schriftelijk met opgave van redenen verzoeken en wel uiterlijk binnen één maand na ontvangst van het verzoek.

Artikel 12:2:5

- 1 De commissie wordt tijdig, in de regel 14 dagen van tevoren, ter vergadering opgeroepen. De oproepingsbrief vermeldt zoveel mogelijk de te behandelen onderwerpen.
- 2 Een vergadering kan slechts plaatshebben indien de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur aanwezig is en ten minste de helft van de organisaties is vertegenwoordigd. Wanneer de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur bestaat uit twee of meer leden van het college kan de vergadering slechts plaatshebben indien ten minste de helft van de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur aanwezig is en ten minste de helft van de organisaties is vertegenwoordigd.
- 3 Indien wegens onvoltalligheid in de zin van het tweede lid een vergadering niet kan plaatshebben, worden de aan de orde zijnde onderwerpen door de voorzitter geplaatst op de agenda van een binnen 14 dagen te houden nieuwe vergadering, in welke vergadering die onderwerpen in elk geval kunnen worden behandeld.

[Toelichting](#)

Artikel 12:2:6

Elk lid heeft het recht onderwerpen ter behandeling aanhangig te maken door deze schriftelijk op te geven aan de voorzitter. Deze stelt die onderwerpen zoveel mogelijk in de eerstvolgende vergadering aan de orde.

Artikel 12:2:7

- 1 De vergaderingen zijn niet openbaar.
- 2 De voorzitter kan hoofden van dienst of andere ambtenaren de vergadering laten bijwonen. Deze kunnen aan de besprekingen deelnemen.

- 3 De vertegenwoordigers van de organisaties kunnen zich laten bijstaan door een vertegenwoordiger van het hoofdbestuur van hun organisatie; zij zijn voorts bevoegd de onderwerpen van de agenda binnen de grenzen van een doelmatige en vertrouwelijke behandeling van zaken aan voorbespreking in eigen kring te onderwerpen.
- 4 De voorzitter kan omtrent het in de vergadering behandelde en omtrent de inhoud van aan de commissie overgelegde stukken geheimhouding opleggen. Deze geheimhouding geldt niet ten opzichte van het college en van de raad, alsmede niet tegenover de hoofdbesturen van de vertegenwoordigende organisaties.

[Toelichting](#)

Artikel 12:2:8

De voorzitter kan op verzoek van ten minste twee leden of zo dikwijls hij dit nodig acht, de vergadering schorsen voor een door hem te bepalen tijd.

Artikel 12:2:9

- 1 Indien in de vergadering moet worden gestemd brengt elke vertegenwoordiging, bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, één stem uit.
- 2 De stem van de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur wordt bepaald door hoofdelijke stemming van de aanwezige leden in of buiten de vergadering. Bij staking van stemmen beslist de stem van de voorzitter.
- 3 De stem van de vertegenwoordiging van de organisaties wordt bepaald door stemming per vertegenwoordigende organisatie, waarbij voor elke organisatie zoveel stemmen worden uitgebracht als ambtenaren bij haar zijn aangesloten op de eerste dag van het lopende jaar, met dien verstande dat voor een organisatie niet meer stemmen in aanmerking komen dan het totaal aantal stemmen dat door de andere organisaties gezamenlijk wordt uitgebracht. Bij staking van stemmen wordt de vertegenwoordiging geacht tegen te hebben gestemd.
- 4 Indien een organisatie in de loop van het jaar wordt vertegenwoordigd, geldt voor de toepassing van het derde lid het aantal aangesloten ambtenaren op dat tijdstip.

[Toelichting](#)

Artikel 12:2:10

Het in de vergadering behandelde wordt zakelijk weergegeven in de notulen, welke zo spoedig mogelijk in afschrift aan de leden worden gezonden, tenzij in het reglement, bedoeld in artikel 12:2:11, anders is bepaald.

Artikel 12:2:11

Indien door de commissie een reglement van orde voor de vergaderingen wordt vastgesteld, behoeft dit de goedkeuring van het college.

Advies- en arbitragecommissie

Artikel 12:3:1

De artikelen 12:3:2 tot en met 12:3:8 zijn slechts van toepassing in die gemeenten die zijn aangesloten bij de advies- en arbitragecommissie.

[Toelichting](#)

Artikel 12:3:2

Voor de toepassing van de artikelen 12:3:4 tot en met 12:3:8 wordt verstaan onder:

- a deelnemers aan het overleg: de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en de vertegenwoordigers van de organisaties genoemd in artikel 12:1, derde lid;
- b advies- en arbitragecommissie: de advies- en arbitragecommissie ingesteld door het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

[Toelichting](#)

Artikel 12:3:3

De artikelen 12:3:4 tot en met 12:3:8 zijn slechts van toepassing op geschillen inzake aangelegenheden, bedoeld in artikel 12:2, eerste lid, voor zover die aangelegenheden uitsluitend de rechtstoestand van ambtenaren betreffen, met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd.

Artikel 12:3:4

Indien een of meer van de deelnemers aan het overleg tijdens het overleg tot het oordeel komen dat dit overleg niet zal leiden tot een uitkomst die de instemming van alle deelnemers aan het overleg zal hebben, brengen zij dat oordeel binnen zes dagen, nadat zij daarvan in het overleg blijkt hebben gegeven, schriftelijk ter kennis van de overige deelnemers aan het overleg.

Artikel 12:3:5

- 1 Binnen tien dagen na de kennisgeving, bedoeld in artikel 12:3:4, schrijft de voorzitter een vergadering uit van de commissie voor georganiseerd overleg. De vergadering moet worden gehouden binnen zeven dagen nadat deze is uitgeschreven.
- 2 Tenzij door de commissie, bedoeld in het eerste lid, wordt besloten het overleg voort te zetten dan wel te beëindigen, wordt in de vergadering nagegaan of overeenstemming bestaat over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is en of een oplossing van dat geschil zal worden gezocht door middel van voortzetting van het overleg nadat het advies is ingewonnen van de advies- en arbitragecommissie dan wel door onderwerping van het geschil aan een arbitrale uitspraak van die commissie.
- 3 Tot het inwinnen van advies zijn - ieder voor zich - de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en een meerderheid van alle toegelaten organisaties, als bedoeld in artikel 12:1, derde en vierde lid.
- 4 Voor onderwerping van het geschil aan arbitrage is overeenstemming vereist tussen de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en de toegelaten organisaties, als bedoeld in artikel 12:1, derde en vierde lid. Het bepaalde in artikel 12:2:9 is hierbij onverkort van toepassing.

Artikel 12:3:6

- 1 Binnen zes dagen na de vergadering, bedoeld in artikel 12:3:5, wordt het verzoek om advies ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie.
Het verzoek wordt ondertekend door de deelnemers aan het overleg die zich voor inwinning van het advies hebben uitgesproken en bevat ten minste het onderwerp en de inhoud van het geschil.
Indien in de vergadering bedoeld in artikel 12:3:5 geen overeenstemming is bereikt tussen alle deelnemers aan het overleg over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is, brengen de overige deelnemers aan het overleg hun visie op het onderwerp en de inhoud van het geschil eveneens binnen zes dagen na eerdergenoemde vergadering ter kennis van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie.
- 2 Binnen zes dagen na de vergadering bedoeld in artikel 12:3:5 wordt het verzoek om arbitrage ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie.
Het verzoek daartoe wordt ondertekend door alle deelnemers aan het overleg en dient ten minste te bevatten:
 - a het onderwerp en de inhoud van het geschil;
 - b de standpunten van alle deelnemers aan het overleg omtrent onderwerp en inhoud van het geschil.

Artikel 12:3:7

Binnen twee weken na ontvangst van het advies wordt het overleg over het geschil voortgezet.

Artikel 12:3:8

De arbitrale uitspraak van de advies- en arbitragecommissie heeft bindende kracht.

Artikel 12:3:9

In de gevallen, waarin deze regeling niet voorziet, beslist het college, na overleg met de commissie van georganiseerd overleg.

13 Vervallen

14 Instelling en samenstelling ondernemingsraad

Artikel 14:1

Aan het begin van iedere zittingsperiode van de OR sluiten de ondernemer en de (centrale) ondernemingsraad een convenant over de benodigde inzet voor het OR-werk, de compensatie daarvoor en het (maximum) aantal zittingstermijnen.

[Toelichting](#)

Artikel 14:1:1

Gelet op het bepaalde in artikel 5a, eerste lid van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) zijn gemeenten voor hun onderneming of onderdelen daarvan als bedoeld in artikel 4 van de WOR, verplicht een ondernemingsraad in te stellen indien en voor zolang in hun onderneming ten minste 35 personen werkzaam zijn als bedoeld in artikel 1, tweede en derde lid, van de WOR.

15 Overige rechten en verplichtingen

Verplichtingen

Artikel 15:1

De ambtenaar is gehouden zijn betrekking nauwgezet en ijverig te vervullen en zich ook overigens te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt.

[Toelichting](#)

Artikel 15:1a

De ambtenaar is verplicht de eed of belofte af te leggen die bij wet, bij instructie of bij besluit van het college is voorgeschreven.

[Toelichting](#)

Persoonlijk gebruik van goederen of diensten

Artikel 15:1b

Het is de ambtenaar verboden, behoudens toestemming verleend door het college in bijzondere gevallen, ten eigen bate:

- a diensten te laten verrichten door personen in gemeentedienst;
- b aan de gemeente toebehorende eigendommen te gebruiken;
- c gebruik te maken van hetgeen hem in of in verband met zijn betrekking ter kennis is gekomen.

Aannemen van geschenken en gelden

Artikel 15:1c

Het is de ambtenaar verboden:

- a in verband met zijn betrekking vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, anders dan met toestemming van het college;
- b steekpenningen aan te nemen.

[Toelichting](#)

Artikel 15:1d

- 1 De ambtenaar is verplicht zich te gedragen naar de maatregelen van orde die ten aanzien van het verblijf in de kantoren, werkplaatsen of op andere arbeidsterreinen zijn vastgesteld.
- 2 Indien de ambtenaar verhinderd is zijn betrekking te vervullen, is hij verplicht dit zo spoedig mogelijk mede te delen of te doen mededelen.

Nevenwerkzaamheden

Artikel 15:1e

- 1 De ambtenaar is verplicht aan het college, op een door dit orgaan te bepalen wijze, opgave te doen van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te gaan verrichten, die de belangen van de dienst, voorzover deze in verband staan met zijn functievervulling, kunnen raken.
- 2 Er wordt een registratie gevoerd op basis van de ingevolge het eerste lid gedane opgaven.
- 3 Het is de ambtenaar verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voorzover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.
- 4 Het college regelt de openbaarmaking van de in het eerste lid bedoelde nevenwerkzaamheden van de gemeentesecretaris en directeuren van gemeentelijke diensten en bedrijven, alsmede van andere ambtenaren aangesteld in een functie waarvoor ter bescherming van de integriteit van de openbare dienst openbaarmaking van nevenwerkzaamheden noodzakelijk is.

[Toelichting](#)

Melding financiële belangen

Artikel 15:1f

- 1 Het college wijst ambtenaren aan die zijn aangesteld in een functie waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstrengeling of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie verbonden is.
- 2 De ambtenaar bedoeld in het eerste lid meldt aan het college, op een door dit orgaan te bepalen wijze, zijn financiële belangen respectievelijk bezit van en transacties in effecten, die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen raken.
- 3 Er wordt een registratie gevoerd van de meldingen bedoeld in het tweede lid.
- 4 Het is de ambtenaar verboden financiële belangen te hebben, effecten te bezitten en transacties in effecten te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voorzover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.

Toelichting

Artikel 15:1:7

Vervallen.

Aanneming en levering ten behoeve van de openbare dienst

Artikel 15:1g

- 1 Het is de ambtenaar verboden middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van de openbare dienst.
- 2 Het college kan regelen stellen betreffende het deelnemen van de ambtenaar, middellijk of onmiddellijk, aan aannemingen en leveringen ten behoeve van anderen.

Artikel 15:1:9

Vervallen.

Plicht tot aanvaarden andere betrekking

Artikel 15:1:10

- 1 De ambtenaar is verplicht - nadat hij is gehoord - een andere betrekking te aanvaarden voor de vervulling waarvan hij in het belang van de dienst is aangewezen, indien deze betrekking hem redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen.
- 2 Indien het college dit in het dienstbelang nodig acht is de ambtenaar verplicht om:
 - a tijdelijk niet tot zijn betrekking behorende werkzaamheden te verrichten, dan wel tijdelijk een andere betrekking waar te nemen;
 - b tijdelijk werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem vastgestelde werktijden;
 - c zich buiten de voor zijn betrekking vastgestelde werktijden ter beschikking te houden. Voor het gedurende onbepaalde tijd periodiek verrichten van deze beschikbaarheidsdiensten wordt de ambtenaar schriftelijk aangewezen, indien deze diensten ten minste op gemiddeld zestig kalenderdagen in een periode van twaalf maanden zullen moeten worden verricht, hetgeen uit de schriftelijke aanwijzing moet blijken.
- 3 Wanneer de ambtenaar meent, dat in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden de in het tweede lid bedoelde werkzaamheden redelijkerwijs niet van hem kunnen worden gevergd, geeft hij - onverminderd zijn verplichting om die werkzaamheden terstond aan te vangen - daarvan door tussenkomst van het hoofd van dienst terstond kennis aan het college, dat zo spoedig mogelijk een beslissing terzake neemt.
- 4 De ambtenaar kan niet worden verplicht, indien bij enig particulier werkgever een staking is uitgebroken of een uitsluiting plaats heeft, ter vervanging van stakers of uitgesloten werkzaamheden te verrichten of werknemers bij het verrichten van werkzaamheden behulpzaam te zijn, tenzij naar het

oordeel van het college zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst van de gemeente noodzakelijk is.

- 5 Ter zake van de toepassing van het bepaalde in het vierde lid wordt zo spoedig mogelijk overleg gepleegd in de commissie, bedoeld in artikel 12:1 tweede lid.

[Toelichting](#)

Aanvaarden andere werkzaamheden

Artikel 15:1:11

- 1 De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door het college wordt aangewezen, in tijden van oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden andere werkzaamheden te verrichten dan die welke hij gewoonlijk verricht, mits deze werkzaamheden strekken ter uitvoering van de taak die de gemeente in die tijden heeft of zal krijgen, dan wel ertoe strekken een zo goed en ongestoord mogelijke uitvoering van die taak te verzekeren.
- 2 De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door het college wordt aangewezen, taken te verrichten in het kader van de Wet rampen en zware ongevallen.
- 3 In geval van een ramp of zwaar ongeval als bedoeld in artikel 1, sub b, Wet rampen en zware ongevallen, is de ambtenaar die is aangewezen op grond van het tweede lid van dit artikel verplicht de taken in het kader van de Wet rampen en zware ongevallen te verrichten onder leiding en toezicht van het college waar de ramp of het zware ongeval plaatsvindt.
- 4 De ambtenaar, op grond van het eerste of tweede lid aangewezen, is te allen tijde verplicht lessen te volgen en deel te nemen aan oefeningen welke verband houden met zijn in dat lid aangeduide taak.
- 5 De aanwijzing, bedoeld in het eerste of tweede lid geschiedt slechts, indien de persoonlijke omstandigheden van de ambtenaar zulks redelijkerwijs toelaten.

[Toelichting](#)

Vergoeding van schade

Artikel 15:1:12

- 1 De ambtenaar kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de gemeente geleden schade, voor zover deze aan zijn schuld of nalatigheid is te wijten.
- 2 Het bedrag van de schadevergoeding en de wijze van inhouding daarvan op zijn bezoldiging worden niet vastgesteld dan nadat de ambtenaar in de gelegenheid is gesteld zich schriftelijk of mondeling te verantwoorden en ter zake van de wijze van inhouding zijn wensen kenbaar te maken.

[Toelichting](#)

Plichten rekenplichtige ambtenaar

Artikel 15:1:13

- 1 De rekenplichtige ambtenaar wordt voor de verplichting tot aanzuivering van een tekort geheel of gedeeltelijk ontheven naarmate hij het beheer nauwgezet heeft gevoerd en de nodige voorzorgen heeft genomen voor de bewaring van gelden en geldswaardige papieren.
- 2 Vloeit de verplichting tot aanzuivering van een tekort voort uit een aansprakelijkheid voor ondergeschikt personeel dan wordt bovendien in aanmerking genomen in hoeverre hij op de handelingen van dat personeel deugdelijk toezicht heeft gehouden.
- 3 De rekenplichtige ambtenaar is van zijn verantwoordelijkheid ontheven gedurende de tijd dat hij door ziekte of wettige afwezigheid zijn beheer niet persoonlijk heeft gevoerd, indien gedurende die tijd zijn betrekking wordt waargenomen krachtens aanwijzing door het college.

[Toelichting](#)

Artikel 15:1:14

Vervallen.

Beoordeling van de ambtenaar

Artikel 15:1:15

- 1 Het college kan bepalen, dat met inachtneming van door het college te stellen regelen over de ambtenaar periodiek een beoordeling wordt uitgebracht omtrent de wijze waarop hij zijn betrekking vervult en omtrent zijn gedragingen tijdens de uitoefening van die betrekking.
- 2 Onverminderd het bepaalde in het eerste lid wordt met de ambtenaar zijn gedrag besproken tijdens de uitoefening van zijn betrekking of de wijze waarop hij zijn betrekking vervult, voor zover deze aanleiding geven tot aanmerkingen, waarbij tevens aandacht wordt geschonken aan de wijze waarop het gedrag of de wijze waarop hij zijn betrekking vervult naar het oordeel van het college verbeterd kan worden.

[Toelichting](#)

Dragen van uniform of dienstkleeding

Artikel 15:1:16

- 1 De ambtenaar is verplicht tijdens de vervulling van zijn betrekking de door het college voor die betrekking of voor bepaalde werkzaamheden voorgeschreven kleding of uniform en onderscheidingstekenen te dragen.
- 2 Het deelnemen aan betogingen en optochten in het voorgeschreven uniform is de ambtenaar slechts toegestaan, indien daarvoor door het college toestemming is gegeven.
- 3 Het is de ambtenaar verboden om bij gekleed gaan in uniform insignes of andere onderscheidingstekens of in dienst uniformkledingstukken te dragen, een en ander voor zover die niet van gemeentewege zijn verstrekt of voorgeschreven of tot het dragen waarvan niet door het college vergunning is verleend. Dit verbod is niet van toepassing ten aanzien van ordetekenen tot het aannemen of dragen waarvan door het hoger bestuursorgaan verlof is verleend.
- 4 Bij afzonderlijke regeling kunnen regelen worden gesteld betreffende de verstrekking, reiniging en herstelling van de in het eerste lid bedoelde kleding.

[Toelichting](#)

Standplaats

Artikel 15:1:17

- 1 Indien het dienstbelang dit eist, kan de ambtenaar de verplichting worden opgelegd in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen.
- 2 Onder standplaats dient te worden verstaan: de gemeente of het met name genoemde gedeelte van de gemeente, waar de ambtenaar gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
- 3 Het college kan ter uitvoering van het in het eerste lid bepaalde nadere regels stellen.

[Toelichting](#)

Dienstwoning

Artikel 15:1:18

- 1 De ambtenaar is verplicht, indien hem door het college een dienstwoning is aangewezen, deze te betrekken en zich ter zake van de bewoning en het gebruik te gedragen naar de voorschriften die daaromtrent zijn gesteld.
- 2 Hij draagt de onderhoudskosten welke volgens de wet en het plaatselijk gebruik gemeenlijk voor rekening van de huurder zijn, tenzij terzake een afwijkende regeling is vastgesteld.

[Toelichting](#)

Verbod betreden arbeidsterrein

Artikel 15:1:19

Aan de ambtenaar kan door het college de toegang tot de kantoren, werkplaatsen of andere arbeidsterreinen, dan wel het verblijf aldaar worden ontzegd.

Infectieziekten

Artikel 15:1:20

- 1 De ambtenaar die in contact staat of kort geleden gestaan heeft met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de Infectieziektenwet bepaalde een nominatieve aangifteplicht geldt, mag zijn betrekking niet vervullen en heeft geen toegang tot de dienstgebouwen, -lokalen en -terreinen voor zolang de hoofdinspecteur of de inspecteur van het staatstoezicht op de volksgezondheid niet heeft verklaard, dat hij het gevaar voor overbrenging van een infectieziekte, of het gevaar dat hij verdacht moet worden te lijden aan zodanige ziekte, geweken acht.
- 2 De ambtenaar die verkeert in de in het vorige lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan het college. Hij is gehouden zich te gedragen naar de door het college gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek.
- 3 De ambtenaar geniet over de tijd, gedurende welke het hem overeenkomstig het bepaalde in dit artikel verboden is zijn betrekking te vervullen, zijn volledige bezoldiging.

Artikel 15:1:21

Vervallen.

Reis- en verblijfkosten

Artikel 15:1:22

- 1 De ambtenaar heeft recht op vergoeding van reis- en verblijfkosten ter zake van reizen in het belang van de dienst.
- 2 Deze vergoeding wordt vastgesteld en uitgekeerd overeenkomstig de daarvoor door het college gestelde regelen.

[Toelichting](#)

Vergoeden van schade

Artikel 15:1:23

- 1 Aan de ambtenaar wordt de schade aan hem toebehorende kleding en uitrusting, geen motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen zijnde, vergoed welke hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn betrekking, voor zover die schade niet bestaat uit de normale slijtage dier goederen.
- 2 Aan de ambtenaar wordt schade vergoed aan een aan hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen welke hij lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn betrekking, tenzij:
 - a die schade bestaat uit de normale slijtage of
 - b er sprake is van aan opzet of bewuste roekeloosheid grenzende verwijtbaarheid of
 - c de ambtenaar in de regel 10.000 of meer kilometers per jaar rijdt ten behoeve van de dienst en per kilometer een vergoeding ontvangt gelijk aan of hoger dan het belastingvrije bedrag per kilometer.

[Toelichting](#)

Gebruik motorrijtuig

Artikel 15:1:24

Het is de ambtenaar slechts toegestaan een hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen bij de vervulling van zijn betrekking te gebruiken, indien en voor zover hem daartoe door het college toestemming is verleend. Aan deze toestemming kunnen bepaalde voorwaarden worden verbonden.

[Toelichting](#)

Artikel 15:1:25

Het college kan bepalen in welke niet elders voorziene gevallen schadeloosstelling en vergoeding van kosten zullen worden verleend.

[Toelichting](#)

Volgen van een opleiding

Artikel 15:1:26

De ambtenaar is, indien het college dit bepaalt, verplicht zich voor het volgen van een bijzondere vakopleiding beschikbaar te stellen of enig ander door het college nader aan te duiden onderwijs te volgen. De aan het volgen van het in dit artikel bedoelde onderwijs verbonden kosten komen ten laste van de gemeente.

Artikel 15:1:27

Aan de ambtenaar beneden de leeftijd van 18 jaar wordt, indien hij dit wenst en voor zolang de belangen van de dienst zich daartegen niet verzetten, gedurende ten hoogste één dag per week verlof met behoud van bezoldiging verleend voor het volgen van lessen aan inrichtingen voor voortgezet, herhalings- of vakonderwijs en vormingsinstituten voor leerplichtvrije jeugd.

Bijzondere prestaties

Artikel 15:1:28

Wegens buitengewone toewijding of bijzonder loffelijke vervulling van de betrekking kan aan de ambtenaar, naast een tevredenheidsbetuiging, een bijzondere beloning worden toegekend in de vorm van:

- a extra verlof;
- b gratificatie;
- c buitengewone verhoging van de bezoldiging.

Artikel 15:1:29

Ter zake van niet-naleving van bepalingen welke redelijkerwijs niet kunnen worden geacht de ambtenaar bekend te zijn, worden hem geen voordelen onthouden of nadelen toegebracht.

Borstvoeding

Artikel 15:1:30

Aan de vrouwelijke ambtenaar, die een borstkind heeft, wordt gedurende ten hoogste 1 jaar na de geboorte van het kind de gelegenheid gegeven haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven.

[Toelichting](#)

Voorkomen benadeling lid Georganiseerd Overleg

Artikel 15:1:31

De gemeente draagt er zorg voor dat degene die als lid of als plaatsvervangend lid door een organisatie is aangewezen voor de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, dan wel activiteiten vervult waarvoor hij krachtens artikel 6:4:2 buitengewoon verlof kan genieten, niet uit hoofde van zijn lidmaatschap of activiteiten wordt benadeeld in zijn positie in de gemeentelijke organisatie.

[Toelichting](#)

Klokkenluiders

Artikel 15:2

- 1 Het college stelt een regeling vast voor het omgaan met vermoedens van misstanden.
- 2 Ambtenaren en door het college aangewezen interne vertrouwenspersonen die misstanden conform de vast te stellen regeling aan de orde stellen, mogen niet om die reden worden ontslagen of anderszins in hun positie binnen de gemeente benadeeld worden.

[Toelichting](#)

16 Disciplinaire straffen

Plichtsverzuim

Artikel 16:1:1

- 1 De ambtenaar die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt dan wel bij herhaling aanleiding geeft tot toepassing te zijnen aanzien van maatregelen van inhouding, beslag of korting, als bedoeld in de tweede titel van de Ambtenarenwet, kan deswege disciplinair worden gestraft.
- 2 Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

[Toelichting](#)

Disciplinaire straffen

Artikel 16:1:2

- 1 Naast de mogelijkheid genoemd in artikel 8:13, kunnen de volgende disciplinaire straffen worden toegepast:
 - a schriftelijke berisping;
 - b arbeid buiten de voor de betrekking van de ambtenaar vastgestelde werktijden zonder vergoeding of tegen een lagere dan de normale vergoeding voor ten hoogste zes uren met een maximum van drie uren per dag en met dien verstande dat deze arbeid niet kan worden opgelegd op zondag en op de voor de ambtenaar geldende kerkelijke feestdagen;
 - c vermindering van vakantie met ten hoogste 1/3 van het aantal uren waarop de ambtenaar voor het desbetreffende kalenderjaar aanspraak heeft;
 - d geldboete tot ten hoogste 1% van het bedrag van het salaris per jaar;
 - e niet-betaling van het salaris, doch ten hoogste tot een bedrag overeenkomende met het salaris over een halve maand;
 - f stilstand van verhoging van salaris, met uitzondering van verhogingen als gevolg van algemene loonmaatregelen, een herwaardering van de betrekking daaronder begrepen, voor ten hoogste vier jaren;
 - g vermindering van salaris met ten hoogste het bedrag van de laatste twee periodieke verhogingen, of, indien aan de door de ambtenaar beklede betrekking geen schaal is verbonden, vermindering van het salaris met ten hoogste 5%, een en ander voor de tijd van niet langer dan twee jaren;
 - h plaatsing in een andere betrekking, al of niet in een ander onderdeel van de dienst, voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van bezoldiging;
 - i schorsing voor een bepaalde tijd zonder of met gedeeltelijk genot van bezoldiging.
- 2 De straffen genoemd in het eerste lid, onder a t/m g, worden opgelegd door het college; de straffen genoemd onder h en i, alsmede de straf genoemd in artikel 8:13, worden opgelegd door het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling in de laatstelijk door de ambtenaar vervulde betrekking.
- 3 Bij het opleggen van een straf kan worden bepaald, dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd indien de betrokken ambtenaar zich gedurende de bij het opleggen van de straf te bepalen termijn niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstig plichtsverzuim en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel te stellen bijzondere voorwaarden.

[Toelichting](#)

Verantwoording

Artikel 16:1:3

- 1 De verantwoording door de ambtenaar geschiedt, indien deze niet schriftelijk plaatsvindt, ten overstaan van het college of ten overstaan van een door het college aangewezen vertegenwoordiger. De

verantwoording vindt niet eerder dan 6 maal 24 uur en niet later dan 12 maal 24 uur plaats. Op verzoek van de ambtenaar kan van deze termijn worden afgeweken.

- 2 Geschiedt de verantwoording mondeling, dan wordt daarvan binnen 36 uur proces-verbaal opgemaakt, dat na voorlezing wordt getekend door hem te wiens overstaan de verantwoording plaats heeft en door de ambtenaar. Weigert de ambtenaar de ondertekening, dan wordt daarvan in het proces-verbaal, zo mogelijk met vermelding van de redenen, melding gemaakt. Een afschrift van het proces-verbaal wordt de ambtenaar uitgereikt.
- 3 Indien de ambtenaar zulks verlangt, worden hij en zijn raadsman in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van de ambtelijke rapporten of andere bescheiden welke op de hem ten laste gelegde feiten betrekking hebben.

[Toelichting](#)

Artikel 16:1:4

De ambtenaar verstrekt het college een bewijs van ontvangst van het schriftelijk besluit tot strafoplegging.

Artikel 16:1:5

De straf, behalve die van schriftelijke berisping, wordt niet ten uitvoer gelegd zolang zij niet onherroepelijk is geworden, tenzij bij de strafoplegging onmiddellijke tenuitvoerlegging is bevolen.

17 Studiefaciliteiten

Voorwaarden

Artikel 17:1:1

- 1 Het college kan, indien en voorzover het belang van de dienst zulks toelaat en met inachtneming van artikel 1:2:1, aan een ambtenaar op diens verzoek een of meer van de in de volgende artikelen omschreven studiefaciliteiten toekennen, indien:
 - a met de studie een gemeentelijk belang wordt gediend, en
 - b de opleiding door het college deugdelijk wordt geoordeeld.
- 2 Een gemeentelijk belang wordt gediend door:
 - a opleidingen, gericht op het terrein waarop de ambtenaar in zijn huidige functie werkzaam is;
 - b opleidingen, die niet direct betrekking hebben op de tegenwoordige functie van de ambtenaar, maar gericht zijn op een functie, waarvoor de ambtenaar op een later tijdstip in aanmerking kan komen;
 - c andere door het college aan te wijzen opleidingen.

Studieadvies en psychologisch onderzoek

Artikel 17:1:2

- 1 Alvorens studiefaciliteiten te verlenen kan het college -al dan niet op verzoek van de ambtenaar- een gericht studieadvies inwinnen.
- 2 In bijzondere gevallen kan het college in overleg met de ambtenaar een psychologisch onderzoek doen instellen.

Termijn studiefaciliteiten

Artikel 17:1:3

- 1 De studiefaciliteiten worden verleend voor een door het college bij de verlening te bepalen termijn, die wordt afgeleid van de normaal te achten duur van de studie.
- 2 Het college kan de in het eerste lid bedoelde termijn verlengen tot de eerstvolgende examendatum, doch maximaal voor de duur van één jaar. Slechts in zeer bijzondere gevallen kan de termijn nogmaals worden verlengd.
- 3 De in het eerste en tweede lid bedoelde termijnen worden geacht in elk geval te zijn verstreken op de datum, waarop het dienstverband van de ambtenaar met de gemeente eindigt.

Artikel 17:1:4

- 1 Indien het college op grond van door hen ingewonnen inlichtingen van oordeel zijn, dat de ambtenaar niet regelmatig of niet voldoende studeert, waardoor hij niet in staat kan worden geacht zijn studie binnen de termijn, bedoeld in artikel 17:1:3 te volbrengen, zijn zij bevoegd de verleende studiefaciliteiten - al dan niet tijdelijk - in te trekken. Deze intrekking vindt echter niet plaats, indien de ambtenaar aannemelijk maakt, dat de onregelmatige of onvoldoende studie het gevolg is van feiten of omstandigheden, die niet aan hem zelf zijn te wijten.
- 2 De ambtenaar is verplicht de inlichtingen te geven, die het college voor de toepassing van dit hoofdstuk nodig achten.

Bekend maken resultaten

Artikel 17:1:5

De ambtenaar, aan wie studiefaciliteiten zijn toegekend, is verplicht zich na het verstrijken van de in artikel 17:1:3 bedoelde termijn aan het eerstvolgende voor zijn studie geldende examen te onderwerpen en de uitslag daarvan aan het college mede te delen, tenzij zulks op grond van persoonlijke omstandigheden niet kan worden verlangd.

Vergoeding van studiekosten

Artikel 17:1:6

- 1 De door een ambtenaar met een volledige betrekking naar het oordeel van het college redelijk gemaakte studiekosten worden vergoed tot een percentage van:
 - 100 voor cursus-, les- of collegegelden, examen- en diplomagelden, alsmede studiemateriaal met uitzondering van schrijfbehoeften, verzendkosten, duurzame gebruiksartikelen en niet verplicht voorgeschreven met de studie verband houdende boeken.
 - 100 voor noodzakelijke reiskosten, met dien verstande, dat de reiskosten worden berekend naar de kosten van vervoer met een openbaar middel van vervoer, ongeacht de klasse waarin is gereisd. De kosten voor gebruik van de eigen auto komen eerst voor vergoeding in aanmerking als de leidinggevende voor het gebruik daarvan toestemming heeft verleend. Deze toestemming moet blijken uit de ingevulde en ondertekende verklaring op het declaratieformulier.
- 2 Het college kan bepalen dat de vergoeding voor de ambtenaar die geen volledige betrekking vervult een, in evenredigheid tot het aantal uren van een volledige betrekking berekend, deel van de vergoeding bedraagt als bedoeld in het eerste lid.

Terugbetalen van studiekostenvergoeding

Artikel 17:1:7

- 1 Vergoeding van studiekosten wordt eerst gegeven, nadat de ambtenaar schriftelijk heeft verklaard, dat hij de uit dien hoofde genoten bedragen zal terugbetalen, indien:
 - a hij de hem ingevolge artikel 17:1:5 opgelegde verplichting niet nakomt;
 - b hij de studie, waarvoor de vergoeding is verleend, beëindigt voordat de in artikel 17:1:3 bedoelde termijn is verstreken zonder dat de studie tot het behalen van een diploma heeft geleid;
 - c de vergoeding wordt gestaakt op grond van artikel 17:1:4;
 - d hij op eigen verzoek of ten gevolge van aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden wordt ontslagen voor het einde van de studie waarvoor vergoeding is toegekend of binnen twee jaren na het behalen van het voor deze studie geldende diploma;
 - e hij op eigen verzoek of ten gevolge van aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden wordt ontslagen binnen twee jaren na het beëindigen van de studie zonder dat het door hem - na het verstrijken van de termijn bedoeld in artikel 17:1:3 - afgelegde examen tot het behalen van een diploma heeft geleid.
- 2 De terugbetalingsverplichting op grond van het gestelde in het eerste lid, onder b, van dit artikel vervalst, indien voortzetting van de studie redelijkerwijs niet van hem kan worden verlangd.
- 3 Geen terugbetaling op grond van het gestelde in het eerste lid, onder d en e, behoeft te geschieden, indien de opleidingskosten (inclusief reiskosten) minder dan € 4.538,- hebben bedragen én de ambtenaar aansluitend aan zijn ontslag een betrekking aanvaardt, waaraan het deelnemerschap in de zin van het pensioenreglement is verbonden.
- 4 Het college kan de ambtenaar op zijn verzoek, geheel of gedeeltelijk en al dan niet tijdelijk, ontheffen van de op hem rustende verplichting tot terugbetaling.

Artikel 17:1:8

Vervallen.

Artikel 17:1:9

- 1 Het college kan ter uitvoering van dit hoofdstuk nadere regelen stellen.
- 2 Het college is bevoegd in gevallen waarin dit hoofdstuk niet of niet in redelijkheid voorziet een voorziening te treffen.

Loopbaanadvies

Artikel 17:2

De ambtenaar heeft na elke periode van vijf jaar recht op loopbaanadvies bij een door het college aangewezen interne of externe deskundige.

18 Verplaatsingskosten

Begripsomschrijvingen

Artikel 18:1:1

- 1 Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:
- a betrokkene: de ambtenaar of gewezen ambtenaar in de zin van de CAR die binnen een termijn van drie maanden na indiensttreding schriftelijk te kennen heeft gegeven te willen verhuizen;
 - b woonplaats: de gemeente of het bij name genoemde deel daarvan, waar de belanghebbende metterwoon is gevestigd;
 - c plaats van tewerkstelling: de gebruikelijke ingang van het gebouw, gebouwencomplex, terrein of vaartuigen waar de belanghebbende gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht, dan wel, indien de uitoefening van het ambt zich uitstrekt over een ambtsgebied, de door het bevoegde gezag aangewezen plaats;
 - d gezinsleden: de echtgenoot of geregistreerd partner van de betrokkene en de kinderen, stief- en pleegkinderen van de betrokkene en/of van de echtgenoot of geregistreerd partner, voor zover zij samenwonen;
 - e eigen huishouding voeren: het zelfstandig en voor eigen rekening bewonen van woonruimte, voorzien van eigen meubilair en stoffering, een en ander ter beoordeling van het bevoegde gezag;
 - f berekeningsbasis: het twaalfvoud van de bezoldiging - in de zin van artikel 3:1, dan wel hetgeen daarmee overeenkomt ingeval dat artikel niet op hem van toepassing is - die betrokkene geniet op het berekeningstijdstip, vermeerderd met de aanspraak op de vakantie-uitkering en in voorkomende gevallen vermeerderd met:
 - 1 genoten wachtgeld of uitkering krachtens hoofdstuk 10 of 11 of een genoten werkloosheidsuitkering krachtens de WW en eventueel hoofdstuk 10a;
 - 2 genoten uitkering krachtens dan wel overeenkomstig hoofdstuk 9 of het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering;
 - 3 genoten herplaatsingstoelage krachtens hoofdstuk 12 van het pensioenreglement;
 - g berekeningstijdstip:
 - 1e datum waarop de betrokkene verhuist;
 - 2e indien de betrokkene verhuist voor de datum dat de functie feitelijk wordt vervuld, de datum van ingang van de functievervulling;
 - 3e bij het overlijden of ontslag van de betrokkene, de datum waarop laatstelijk bezoldiging werd genoten;
 - h verplaatsen en verplaatsing: verhuizen of verhuizing in opdracht van of met toestemming van het college in het belang van de dienst;
 - i levenspartner: degene met wie de niet-gehuwde ambtenaar samenwoont, hetgeen blijkt uit een notarieel samenlevingscontract.
- 2 Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

[Toelichting](#)

Tegemoetkoming verhuiskosten

Artikel 18:1:2

- 1 De betrokkene, die in verband met een verplaatsing of indiensttreding is verhuisd en een woning heeft betrokken binnen het gebied als bedoeld in artikel 15:1:17, tweede lid, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend.

- 2 De betrokkene, die in verband met een indiensttreding is verhuisd en aan wie binnen twee jaar na verhuizing ontslag op verzoek wordt verleend of die ten gevolge van aan hem te wijten feiten of omstandigheden binnen twee jaren na de verhuizing wordt ontslagen, dient de hem toegekende tegemoetkoming in verhuiskosten terug te betalen.
Overgang zonder onderbreking naar een andere tak van dienst van dezelfde gemeente of naar een van haar bedrijven of instellingen wordt niet als ontslag op verzoek beschouwd.
- 3 De tegemoetkoming in verhuiskosten wordt aan de betrokkene slechts verleend, indien hij schriftelijk heeft verklaard dat een verplichting tot terugbetalen als bedoeld in het vorige lid hem bekend is.

Toelichting

Artikel 18:1:3
vervallen

Artikel 18:1:4

Geen tegemoetkoming in verhuiskosten ingevolge het artikel 18:1:2 wordt verleend, indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaar na de datum van indiensttreding dan wel na de datum van het ontslag, het overlijden of de verplaatsing.

Een verlenging van deze periode is niet mogelijk.

Artikel 18:1:5

- 1 De tegemoetkoming in verhuiskosten kan slechts bestaan uit:
 - a een bedrag voor de kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de betrokkene en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken van breekbare zaken;
 - b een bedrag voor dubbele woonkosten, gelijk aan de noodzakelijk te maken kosten, met een maximum van € 279,08 per maand met dien verstande dat de tegemoetkoming ten hoogste vier maanden wordt verleend;
 - c een bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten, met een maximum van € 5.581,13.
- 2 Indien de betrokkene op de dag van de verhuizing een eigen huishouding voert, wordt het bedrag bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, voor zover bij of krachtens dit artikel niet anders is bepaald, gesteld op een tegemoetkoming van 3% van de berekeningsbasis voor ieder woon- of slaapvertrek, tot een maximum van vier van deze vertrekken, die de achtergelaten woning telt, met dien verstande dat het maximumbedrag genoemd in het eerste lid, onderdeel c, niet overschreden wordt.
- 3 Indien het betreft een verhuizing van een gezin, waarin de echtgenoten of geregistreerde partners beide betrokkene zijn in de zin van dit hoofdstuk en afzonderlijk opdracht hebben om te verhuizen of zijn verplaatst, wordt voor beide betrokkenen de berekeningsbasis vastgesteld. Ingeval beide betrokkenen een deeltijdbetrekking hebben en niet tevens een deeltijdbetrekking bij een andere werkgever die aanspraak geeft op een tegemoetkoming in verhuiskosten, wordt de berekeningsbasis vastgesteld als ware er sprake van een voltijdbetrekking. De tegemoetkoming wordt toegekend op grond van de hoogste berekeningsbasis.
- 4 Indien de betrokkene geen eigen huishouding voert, wordt geen tegemoetkoming als bedoeld in het eerste lid, onder c, verleend. Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan voor deze kosten niettemin een tegemoetkoming worden verleend van 3% van de berekeningsbasis.

Toelichting

Tegemoetkoming woon - werkverkeer

Artikel 18:1:6

- 1 De betrokkene die schriftelijk te kennen heeft gegeven naar het gebied bedoeld in artikel 15:1:17 te verhuizen en daarin, ondanks alle pogingen daartoe, niet slaagt heeft tot uiterlijk één jaar na de datum van indiensttreding aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten voor het dagelijks reizen tussen

de woning en de plaats van tewerkstelling, zolang hij bij de verhuizing in aanmerking zou kunnen komen voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten.

- 2 Een betrokkene als bedoeld in het eerste lid, die naar het oordeel van het bevoegde gezag niet dagelijks heen en weer kan reizen, heeft, tenzij van gemeentewege al dan niet tegen betaling in huisvesting wordt voorzien, aanspraak op een tegemoetkoming in de pensionkosten voor verblijf in een pension in of nabij het gebied als bedoeld in artikel 15:1:17, benevens een tegemoetkoming voor ten hoogste eenmaal per week in de reiskosten naar de plaats waar hij metterwoon nog gevestigd is.
- 3 Indien een betrokkene als bedoeld in het eerste en tweede lid, naar het oordeel van het bevoegde gezag niet alles, wat redelijkerwijs van hem mag worden verwacht, heeft gedaan om zo spoedig mogelijk te verhuizen, komt hij niet langer in aanmerking voor tegemoetkomingen als bedoeld in het eerste en tweede lid.
- 4 Een betrokkene die een functie voor betrekkelijk korte duur bekleedt of voor betrekkelijk korte duur elders is geplaatst en als gevolg daarvan niet hoeft te verhuizen kan een tegemoetkoming in de reiskosten als bedoeld in het eerste lid worden verleend, dan wel een tegemoetkoming overeenkomstig het tweede lid, indien de betrokkene naar het oordeel van het bevoegde gezag niet dagelijks heen en weer kan reizen.
- 5 De betrokkene die aanspraak kan maken op een tegemoetkoming als bedoeld in de leden een en twee dient schriftelijk te verklaren dat de te ontvangen vergoedingen zullen worden gerestitueerd indien de verhuizing niet binnen een periode van twee jaren als bedoeld in artikel 18:1:4 heeft plaatsgevonden.

[Toelichting](#)

Hoogte tegemoetkoming

Artikel 18:1:7

- 1 De tegemoetkoming in reiskosten bedoeld in artikel 18:1:6, eerste en vierde lid, is gelijk aan de gemaakte kosten van het openbaar vervoer op basis van het tarief van de tweede klasse.
- 2 De vergoeding die plaatsvindt op basis van het eerste lid is voor dat deel dat gebruik wordt gemaakt van de trein gemaximeerd op het bedrag van € 3.451,= per jaar.
- 3 De betrokkene die met de trein reist en van de woning of het pension met het ander (aansluitend) openbaar vervoer naar het eerst mogelijke station kan reizen maar van dit openbaar vervoer geen gebruik maakt en in plaats daarvan met eigen vervoer naar dat station reist, ontvangt een tegemoetkoming van € 93,28 op jaarbasis.
- 4 De tegemoetkoming in reiskosten bedoeld in artikel 18:1:6, eerste en vierde lid, is, indien het college de plaats van tewerkstelling van een betrokkene heeft aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet door openbaar vervoer is te bereiken, of indien de betrokkene behoort tot een aangewezen groep voor wie de plaats van tewerkstelling vanwege de opgedragen werktijden niet per openbaar vervoer is te bereiken, € 0,15 per kilometer met een maximum van 20 kilometer enkele reis.
- 5 De betrokkene, die naar het oordeel van het college de plaats van tewerkstelling met het openbaar vervoer kan bereiken maar daarvan geen gebruik maakt, heeft aanspraak op een tegemoetkoming van 25% van de tegemoetkoming bedoeld in het vierde lid.

Niet verhuisplichtig, toch een tegemoetkoming woon-werkverkeer

Artikel 18:1:8

Indien het bevoegde gezag de plaats van tewerkstelling van een betrokkene die niet conform artikel 15:1:17 verhuisplichtig is, heeft aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet met het openbaar vervoer is te bereiken, of indien de betrokkene behoort tot een aangewezen groep voor wie de plaats van tewerkstelling vanwege de opgedragen werktijden niet per openbaar vervoer is te bereiken, wordt aan betrokkene voor de gehele duur van het dienstverband een vergoeding per afgelegde kilometer verstrekt. De hoogte van deze vergoeding wordt vastgesteld door het bevoegde gezag.

[Toelichting](#)

Pensionkosten

Artikel 18:1:9

- 1 De tegemoetkoming in pensionkosten als bedoeld in artikel 18:1:6, tweede lid, bedraagt voor de betrokkene die gewoonlijk met gezinsleden samenwoont 90% en voor de overige betrokkenen 60% van de betaalde pensionkosten, voor zover deze kosten niet uitgaan boven de door het bestuursorgaan redelijk geoordeelde pensionkosten.
- 2 De tegemoetkoming in reiskosten voor gezinsbezoek dan wel voor het bezoeken van de plaats waar betrokkene nog is gehuisvest is gelijk aan de kosten van het gebruik van het openbaar vervoer en wel naar het tarief van de laagste klasse.

[Toelichting](#)

Duur tegemoetkoming reis- en pensionkosten

Artikel 18:1:10

- 1 De tegemoetkoming ingevolge het bepaalde in de artikelen 18:1:7, eerste lid, en 18:1:9 wordt voor de eerste keer voor niet langer dan zes maanden verleend. Het bevoegde gezag kan deze termijn op verzoek van betrokkene telkens voor niet langer dan zes maanden verlengen.
- 2 Geen aanspraak op tegemoetkoming in reis- en/of pensionkosten bestaat indien de declaratie van de in een kalendermaand gemaakte kosten conform artikel 18:1:7 eerste lid en artikel 18:1:14, in geval wordt gekozen voor het vergoedingssysteem zoals deze gold voor 1 juli 2004, niet binnen drie maanden na die kalendermaand bij het bevoegde gezag is ingediend.
- 3 Het college is bevoegd te bepalen dat de tegemoetkomingen vastgesteld op basis van artikel 18:1:7 eerste lid en 18:1:14 maandelijks zonder declaratie worden uitbetaald met inachtneming van een korting op de bedragen van 6%.

[Toelichting](#)

Procedure tegemoetkoming verhuiskosten

Artikel 18:1:11

- 1 De aanvraag voor een tegemoetkoming in verhuiskosten dient voor de datum van de verhuizing bij het bevoegde gezag te zijn ingediend.
- 2 Zo spoedig mogelijk na de verhuizing doch in ieder geval binnen zes maanden daarna doet de betrokkene bij het bevoegde gezag opgave van de kosten als bedoeld in artikel 18:1:5, eerste lid, onder b.

[Toelichting](#)

Voorschot

Artikel 18:1:12

Het bevoegde gezag kan ter zake van de in dit hoofdstuk bedoelde tegemoetkomingen een voorschot verlenen tot maximaal 80% van het in artikel 18:1:5 lid 2 bedoelde bedrag.

Slotbepaling

Artikel 18:1:13

Het college kan voor zover nodig in afwijking van de bij of krachtens dit hoofdstuk gestelde regels beslissen in individuele gevallen, waarin deze regelen naar het oordeel van het college niet of niet naar redelijkheid voorzien.

[Toelichting](#)

Overgangsrecht

Artikel 18:1:14

De betrokkene aan wie voor 1 juli 2004 een tegemoetkoming woon-werkverkeer op grond van artikel 18:1:7, vierde lid zoals dat luidde voor 1 juli 2004, is toegekend, heeft gedurende de periode van maximaal twee jaar, welke ingaat op het moment van toekenning, recht op een tegemoetkoming woon-werkverkeer conform de

vergoedingssystematiek zoals die gold voor 1 juli 2004. Indien de vergoedingssystematiek zoals die geldt vanaf 1 juli 2004 financieel voordeliger is voor deze betrokkene, dan heeft hij recht op een tegemoetkoming conform de laatstgenoemde vergoedingssystematiek. Indien de medewerker gehoor heeft gegeven aan de verhuisplicht, vervalt de tegemoetkoming woon-werkverkeer.

19 Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Werkingsfeer

Artikel 19:1

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die door het college aangesteld is als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer.

[Toelichting](#)

Begripsbepaling

Artikel 19:2

Hoofdwerkgever: de werkgever waarbij de vrijwilliger in loondienst is.

Overleg met vakorganisaties

Artikel 19:3

Het overleg over de aangelegenheden die van algemeen belang zijn voor de rechtstoestand van de vrijwilligers vindt plaats in de op grond van artikel 12:1, tweede lid, van de CAR ingestelde commissie voor georganiseerd overleg. Dit geldt ook voor de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid gevoerd zal worden.

[Toelichting](#)

Informatievoorziening aan de vrijwilliger

Artikel 19:4

- 1 De vrijwilliger ontvangt op zijn verzoek kosteloos een exemplaar van dit hoofdstuk, van de wijzigingen daarvan en van alle andere schriftelijke regels die hij bij de uitvoering van zijn werkzaamheden heeft na te leven.
- 2 De vrijwilliger die regels heeft na te leven die niet schriftelijk zijn vastgesteld wordt hierover naar behoren geïnformeerd.

Informatievoorziening aan derden

Artikel 19:5

Een exemplaar van dit hoofdstuk, van de wijzigingen daarvan en van alle regels die ter uitvoering van artikel 125 van de Ambtenarenwet voor de vrijwilliger worden getroffen met inbegrip van de wijzigingen daarop, worden kosteloos ter beschikking gesteld aan:

- de vakorganisaties die deelnemen aan het georganiseerd overleg bedoeld in artikel 19:3, eerste lid;
- ieder ander die daarvoor naar het oordeel van het college in aanmerking komt.

Paragraaf 2 Aanstelling en bevordering

Aanstelling in vaste of tijdelijke dienst

Artikel 19:6

- 1 Het college kan de vrijwilliger aanstellen in vaste dienst, of in tijdelijke dienst voor een bepaalde periode.
- 2 Een aanstelling in tijdelijke dienst wordt alleen verleend bij wijze van proef.
- 3 Een aanstelling in tijdelijke dienst wordt voor een periode van maximaal twee jaar verleend. In bijzondere gevallen kan de tijdelijke aanstelling verlengd worden met een periode van ten hoogste een jaar.
- 4 Het college verleent de vrijwilliger een vaste aanstelling zodra de maximale termijn voor een tijdelijke aanstelling verstreken is, tenzij de proef niet geslaagd is.

[Toelichting](#)

Voorwaarden voor aanstelling

Artikel 19:7

- 1 Voor aanstelling als vrijwilliger kunnen alleen die personen in aanmerking komen die voldoen aan de eisen die het Besluit personeel veiligheidsregio's daarvoor stelt.
- 2 Degene die in aanmerking wil komen voor aanstelling als vrijwilliger voldoet bovendien aan de volgende voorwaarden:
 - a hij beschikt over de voor de brandweerdienst vereiste karaktereigenschappen;
 - b hij is door de aard en de plaats van zijn dagelijkse werkzaamheden en de ligging van zijn woning, in staat om zijn taak bij de gemeentelijke brandweerdienst naar behoren te vervullen;
 - c hij is ten minste 18 jaar.

[Toelichting](#)

Artikel 19:7a

- 1 Het college kan bepalen dat voor bepaalde functies, waarbij aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid moeten worden gesteld, aanstelling alleen mogelijk is na een geneeskundig onderzoek gericht op de te vervullen betrekking, waaruit blijkt dat tegen het vervullen van de betrekking uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan. Het geneeskundig onderzoek wordt ingesteld door de geneeskundige(n), daartoe aangewezen door het college.
- 2 De kosten van het geneeskundig onderzoek komen ten laste van de gemeente.

[Toelichting](#)

Bericht van aanstelling

Artikel 19:8

- 1 De vrijwilliger ontvangt voor indiensttreding kosteloos een bericht van aanstelling. Hierin wordt vermeld:
 - a de naam, voornamen, geboorteplaats en geboortedatum van de vrijwilliger;
 - b de duur van de aanstelling; bij een tijdelijke aanstelling wordt de periode waarvoor de aanstelling is aangegaan zo nauwkeurig mogelijk omschreven;
 - c de ingangsdatum van de aanstelling;
 - d de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld en de vergoeding die aan hem wordt toegekend.
- 2 Het college deelt wijzigingen in de punten b tot en met d zo spoedig mogelijk, kosteloos, mee aan de vrijwilliger.

Bevordering

Artikel 19:9

Het college kan een vrijwilliger alleen tot een hogere functie bevorderen wanneer hij voldoet aan de eisen die het Besluit personeel veiligheidsregio's daarvoor stelt. In het besluit tot bevordering worden ten minste de nieuwe functie en de daaraan verbonden vergoeding vermeld.

[Toelichting](#)

Medische keuring

Artikel 19:10

De vrijwilliger die in verband met de uitoefening van zijn werkzaamheden aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, dan wel voor een goede invulling van zijn betrekking aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, is verplicht zich aan een periodiek geneeskundig onderzoek te onderwerpen, indien dat naar het oordeel van het college, na overleg met de arbo-arts, noodzakelijk is.

[Toelichting](#)

Paragraaf 3 Relatie hoofdwerkgever

Informatie over hoofdwerkgever

Artikel 19:11

- 1 De vrijwilliger die in loondienst is verstrekt het college bij indiensttreding de contactgegevens van zijn hoofdwerkgever en informeert het college over zijn werktijden aldaar. De vrijwilliger informeert het college zo spoedig mogelijk over wijzigingen.
- 2 De vrijwilliger die werkzaam is als zelfstandig ondernemer informeert het college bij zijn indiensttreding hierover en verstrekt gegevens over de aard van zijn werkzaamheden en het tijdsbeslag daarvan. De vrijwilliger informeert het college zo spoedig mogelijk over wijzigingen.

Informatie aan hoofdwerkgever

Artikel 19:12

De vrijwilliger bericht zijn hoofdwerkgever zo spoedig mogelijk na indiensttreding dat:

- a hij aangesteld is als vrijwilliger bij de brandweer;
- b hij tijdens werktijd ingezet kan worden voor brandweerwerkzaamheden;
- c de Arbeidstijdenwet van toepassing is op zijn werkzaamheden voor de brandweer en dat bij de vaststelling van zijn werktijden hier rekening mee gehouden moet worden;
- d de gemeente hem een vergoeding verstrekt voor brandweeractiviteiten tijdens werktijd;
- e ingeval van ziekte als gevolg van een dienstongeval bij de brandweer, de hoofdwerkgever recht heeft op een vergoeding.

[Toelichting](#)

Paragraaf 4 Vergoedingen

Vergoeding

Artikel 19:13

- 1 De vrijwilliger ontvangt zolang de aanstelling duurt een vergoeding overeenkomstig de regels van dit hoofdstuk en bijlage IIb van de CAR-UWO.
- 2 In afwijking van het eerste lid, ontvangt de medewerker die vanaf 31 december 1979 onafgebroken ambtenaar en als vrijwilliger werkzaam is, zolang de aanstelling duurt een vergoeding overeenkomstig de regels van dit hoofdstuk en bijlage IIc van de CAR-UWO.

[Toelichting](#)

Jaarvergoeding

Artikel 19:14

- 1 De vrijwilliger ontvangt elk kalenderjaar een jaarvergoeding.
- 2 De jaarvergoeding wordt vastgesteld op het bedrag dat in de bijlage, genoemd in artikel 19:13 is vermeld achter de functiecategorie, behorende bij defunctie waarin de vrijwilliger is aangesteld, in de tweede kolom.

[Naar bijlage](#)

Vergoeding voor oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden

Artikel 19:15

- 1 De vrijwilliger die deelneemt aan een oefening, een cursus volgt met toestemming van het college, of in opdracht van het college overige werkzaamheden verricht heeft recht op een vergoeding.
- 2 De vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van het uurbedrag dat in de bijlage, genoemd in artikel 19:13 staat vermeld achter de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld, in de derde kolom. Wanneer de vergoeding op nul is gesteld heeft de vrijwilliger voor die activiteit geen recht op vergoeding.

[Toelichting](#)

Vergoeding voor daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening

Artikel 19:16

- 1 De vrijwilliger die zich, na hiertoe opgeroepen te zijn, bezighoudt met daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening ontvangt hiervoor een vergoeding.
- 2 De vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van het uurbedrag dat in de bijlage, genoemd in artikel 19:13 staat vermeld achter de functiecategorie, behorende bij de functie van de vrijwilliger, in de vierde kolom.

Vergoeding voor langdurige aanwezigheid

Artikel 19:17

- 1 De vrijwilliger die, in opdracht van het college, vijf uur of langer ingezet wordt voor oefeningen, cursussen of overige brandweerwerkzaamheden ontvangt een vergoeding voor langdurige aanwezigheid. De vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van het uurbedrag dat in de bijlage, genoemd in artikel 19:13 staat vermeld achter de functiecategorie, behorende bij de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld, in de vijfde kolom.
- 2 Wanneer de vergoeding op nul is gesteld heeft de vrijwilliger geen recht op een vergoeding voor langdurige aanwezigheid.
- 3 De vergoeding voor langdurige aanwezigheid wordt alleen verstrekt over die uren waarin de vrijwilliger daadwerkelijk geoefend heeft, een cursus gevolgd heeft of overige brandweerwerkzaamheden verricht heeft.

[Toelichting](#)

Consignatievergoeding

Artikel 19:18

De vrijwilliger die zich ter beschikking moet houden om opgeroepen te worden voor werkzaamheden ontvangt een consignatievergoeding.

Deze vergoeding bedraagt:

- a Per uur 16% van het bedrag genoemd in kolom drie van de bijlagen, genoemd in artikel 19:13 op zondagen, nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd en iedere andere dag die daarnaast door het college wordt aangewezen als feestdag;
- b per uur 10% van het bedrag genoemd in kolom drie van de bijlagen, genoemd in artikel 19:13 voor alle overige dagen.

[Toelichting](#)

Kazerneringsdienst

Artikel 19:19

Het college kan bij lokale regeling regels stellen over de vergoeding van kazerneringsdiensten.

[Toelichting](#)

Vergoeding tijdens en in verband met zwangerschap

Artikel 19:20

- 1 De vrijwilliger bedoeld in artikel 19:29 heeft gedurende de periode dat zij niet ingezet wordt in de repressieve brandweerdienst, of niet deelneemt aan oefeningen recht op doorbetaling van de vergoedingen bedoeld in artikel 19:15 tot en met 19:18.
- 2 De hoogte van deze vergoeding wordt berekend op basis van het bedrag dat de vrijwilliger gemiddeld over het kwartaal voorafgaand aan de eerste dag van het verlof ontvangen heeft. Indien het arbeidspatroon in deze periode sterk afwijkt van het gebruikelijke, past het college deze berekening toe op een kalenderkwartaal waarin wel sprake was van een gebruikelijk arbeidspatroon.

Opleidingskosten

Artikel 19:21

Het college vergoedt de kosten van het volgen van een opleiding of een cursus, deelname aan examens en het bijwonen van bijeenkomsten, voor zover deze in opdracht van of met toestemming van het college zijn gemaakt.

Gratificatie

Artikel 19:22

Bij lokale regeling kan het college regels vaststellen voor het toekennen van een gratificatie.

[Toelichting](#)

Fiscaal aantrekkelijke regelingen

Artikel 19:23

De vrijwilliger kan gebruik maken van de lokale regeling met fiscaal gunstige personeelsvoorzieningen.

[Toelichting](#)

Salarismutaties

Artikel 19:24

De algemene salarismutaties voor de sector gemeenten zoals die in het LOGA worden overeengekomen, zijn wat betreft het percentage en de ingangsdatum van overeenkomstige toepassing op de bedragen genoemd in bijlage bij artikel 19:13.

De overeenkomstig het vorige lid berekende vergoedingen worden wat betreft de jaarvergoeding afgerond op hele euro's en wat betreft de overige vergoedingen op eurocenten.

Paragraaf 5 Verzekeringen en schadevergoeding

Ongevallenverzekering

Artikel 19:25

- 1 Het college sluit een ongevallenverzekering af voor de vrijwilliger.
- 2 De ongevallenverzekering keert uit bij overlijden, tijdelijke en blijvende arbeidsongeschiktheid als gevolg van een dienstongeval, overeenkomstig de polisvoorwaarden.
- 3 De vrijwilliger wordt bij indiensttreding geïnformeerd over de inhoud van de verzekering.
- 4 Wijzigingen worden zo spoedig mogelijk ter kennis van de vrijwilliger gebracht.
- 5 De vrijwilliger ontvangt op zijn verzoek kosteloos een afschrift van de polisvoorwaarden.

[Toelichting](#)

Vergoeding geneeskundige kosten

Artikel 19:26

- 1 Het college vergoedt de vrijwilliger de noodzakelijk gemaakte medische kosten die ontstaan zijn als gevolg van een dienstongeval en die voor zijn rekening blijven. De vergoeding bedraagt ten hoogste het bedrag waarvoor het college zich terzake heeft verzekerd.
- 2 Indien het verzekerde bedrag niet toereikend is om de in het eerste lid genoemde medische kosten van de vrijwilliger te vergoeden, kan het college in bijzondere gevallen een tegemoetkoming verstrekken in de hogere kosten.

[Toelichting](#)

Verzekering zelfstandig ondernemers

Artikel 19:27

- 1 Het college kan voor de vrijwilliger die zelfstandig ondernemer is een aanvullende verzekering sluiten die voorziet in een uitkering bij blijvende arbeidsongeschiktheid als gevolg van een dienstongeval.

- 2 Het college informeert de vrijwilliger die het betreft bij indiensttreding of deze verzekering voor hem is afgesloten en indien dat het geval is wordt de vrijwilliger geïnformeerd over de dekking van de verzekering.

[Toelichting](#)

Schade aan kleding en uitrusting

Artikel 19:28

Het college vergoedt de vrijwilliger de schade aan zijn kleding, uitrusting en een hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen, die hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de door hem verrichtte werkzaamheden, voor zover de schade niet bestaat uit normale slijtage van die goederen.

[Toelichting](#)

Paragraaf 6 Zwangerschap

Zwangerschap

Artikel 19:29

- 1 De vrijwilliger meldt haar zwangerschap in een zo vroeg mogelijk stadium bij het college.
- 2 Gedurende de zwangerschap, tot zes maanden daarna en tijdens de periode van borstvoeding wordt de vrijwilliger niet ingezet voor repressieve brandweeractiviteiten.
- 3 Deelname aan brandweeroefeningen in de in het tweede lid genoemde situaties vindt alleen plaats na voorafgaande toestemming door de bedrijfsarts.

[Toelichting](#)

Paragraaf 7 Beschikbaarheid en overige plichten vrijwilliger

Beschikbaarheid van de vrijwilliger

Artikel 19:30

- 1 Het college stelt regels over de beschikbaarheid van de vrijwilliger voor de brandweerdienst.
- 2 De vrijwilliger neemt deel aan oefeningen, bijeenkomsten en cursussen die door of vanwege het college zijn georganiseerd.
- 3 De vrijwilliger die niet beschikbaar is voor de brandweerdienst, of niet kan deelnemen aan een oefening, bijeenkomst of cursus doet daarvan tijdig melding, onder opgave van redenen en overeenkomstig de instructie van het college.

[Toelichting](#)

Verplichtingen

Artikel 19:31

De vrijwilliger dient zijn werkzaamheden nauwgezet en ijverig te verrichten en zich te gedragen als een goed vrijwilliger.

[Toelichting](#)

Eed of belofte

Artikel 19:32

De vrijwilliger is verplicht de eed of belofte af te leggen die bij wet, bij instructie of bij besluit van het college is voorgeschreven.

[Toelichting](#)

Verboden

Artikel 19:33

Het is de vrijwilliger verboden:

- a de aan de gemeente toebehorende eigendommen aan te wenden voor persoonlijk gebruik, tenzij hiervoor toestemming is verleend door of namens het college;
- b vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, tenzij hiervoor toestemming is verleend door of namens het college;
- c steekpenningen aan te nemen.

[Toelichting](#)

Gebruik van motorrijtuig

Artikel 19:34

Het is de vrijwilliger slechts toegestaan een motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen te gebruiken ten behoeve van zijn werkzaamheden als vrijwilliger, indien hem daartoe door het college toestemming is verleend. Aan deze toestemming kunnen bepaalde voorwaarden worden verbonden.

[Toelichting](#)

Kledingvoorschriften

Artikel 19:35

- 1 De vrijwilliger is verplicht tijdens zijn werkzaamheden de door het college voorgeschreven dienstkleding en uitrustingsstukken te dragen.
- 2 De dienstkleding en uitrustingsstukken worden door het college kosteloos in bruikleen verstrekt aan de vrijwilliger, die bij ontslag verplicht is deze bij het college in te leveren.
- 3 De vrijwilliger draagt zorg voor het onderhoud van de hem in bruikleen verstrekte dienstkleding en uitrustingsstukken en hij is verplicht deze te doen onderwerpen aan inspectie en controle, wanneer daartoe door het college opdracht is gegeven.
- 4 Het college is verantwoordelijk voor reparatie van de dienstkleding en uitrustingsstukken.

[Toelichting](#)

Verboden ten aanzien van de kleding

Artikel 19:36

Het is de vrijwilliger verboden:

- a de dienstkleding en uitrustingsstukken te dragen wanneer hij geen werkzaamheden als vrijwilliger verricht, behalve in de gevallen waarin het college daarvoor toestemming heeft verleend;
- b de dienstkleding en uitrustingsstukken aan derden in bruikleen te geven;
- c dienstkleding te dragen voorzien van:
 - i andere rangonderscheidingstekenen dan die verbonden aan de rang, behorende bij de functie die de vrijwilliger bekleedt;
 - ii insignes en andere onderscheidingstekenen, tenzij tot het dragen daarvan door de staat of door het college toestemming is verleend.

Vergoeding van schade

Artikel 19:37

- 1 De vrijwilliger die door zijn schuld of nalatigheid de gemeente schade toebrengt kan verplicht worden deze schade geheel of gedeeltelijk te vergoeden.
- 2 De vrijwilliger wordt in de gelegenheid gesteld om zijn wensen kenbaar te maken ten aanzien van de inhouding van de schadevergoeding op zijn vergoeding.

Paragraaf 8 Disciplinaire maatregelen schorsing in het belang van de dienst

Plichtsverzuim

Artikel 19:38

- 1 De vrijwilliger die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan disciplinair worden gestraft.

- 2 Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van een voorschrift als het overigens doen of nalaten van iets dat een goed vrijwilliger in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

Disciplinaire straffen

Artikel 19:39

De volgende disciplinaire straffen kunnen worden opgelegd:

- a schriftelijke berisping;
- b inhouding van een deel van de jaarvergoeding bedoeld in artikel 19:14;
- c schorsing voor een bepaalde tijd, al dan niet met inhouding van de vergoeding;
- d ongevraagd ontslag.

Toelichting

Schorsing in het belang van de dienst

Artikel 19:40

De vrijwilliger kan voor een bepaalde tijd geschorst worden:

- a wanneer hem de straf van disciplinair ontslag is opgelegd of hem het voornemen daartoe kenbaar is gemaakt;
- b wanneer tegen hem, op grond van het daartoe bepaalde in het Wetboek van Strafvordering, een bevel tot in verzekeringstelling of voorlopige hechtenis ten uitvoer wordt gelegd;
- c wanneer tegen hem een strafrechtelijke vervolging is ingesteld wegens misdrijf;
- d in andere gevallen waarin het belang van de dienst dit noodzakelijk maakt.

Paragraaf 9 Ontslag

Ontslag op eigen verzoek

Artikel 19:41

- 1 Het college verleent eervol ontslag aan de vrijwilliger die daarom verzoekt.
- 2 Dit ontslag wordt verleend met ingang van een datum die ten minste een maand en ten hoogste drie maanden ligt na de datum van ontvangst van het verzoek.
- 3 Het college kan een beslissing op het verzoek om eervol ontslag aanhouden, wanneer tegen de vrijwilliger een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf loopt, of wanneer overwogen wordt de vrijwilliger disciplinair te straffen. Beslissing op het ontslagverzoek vindt plaats zodra de uitspraak van de rechter onherroepelijk geworden is, respectievelijk zodra besloten is de vrijwilliger al dan niet disciplinair te straffen.

Ongevraagd ontslag

Artikel 19:42

- 1 Het college kan de vrijwilliger ongevraagd ontslag verlenen op grond van:
 - a het eindigen van de noodzaak tot beschikbaarheidsstelling of wegens verandering van de brandweerorganisatie;
 - b de omstandigheid dat hij door de aard of de plaats van zijn dagelijkse werkzaamheden dan wel de ligging van zijn woning geacht moet worden niet langer in staat te zijn taak bij de brandweer te vervullen;
 - c onbekwaamheid of ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werkzaamheden op grond van ziekten of gebreken;
 - d onbekwaamheid of ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werkzaamheden anders dan op grond van ziekten of gebreken;
 - e onder curatelestelling;
 - f toepassing van lijfswang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
 - g onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;

- h een in het ontslagbesluit genoemde andere grond;
 - i. de omstandigheid dat uit de medische keuring is gebleken dat de vrijwilliger medisch, fysiek, of psychisch niet meer geschikt is, of binnen een redelijke termijn te maken is, voor de brandweerdienst.
- 2 Het ongevraagd ontslag wordt eervol verleend, met uitzondering van het ontslag op de grond genoemd in het eerste lid, onderdeel g van dit artikel.

Einde tijdelijk dienstverband

Artikel 19:43

- 1 De tijdelijke aanstelling eindigt van rechtswege op de laatste dag van de periode waarvoor deze is aangegaan. Wordt het dienstverband nadien feitelijk gehandhaafd zonder dat opnieuw een tijdelijke aanstelling is verleend, dan is de vrijwilliger met ingang van de eerste dag na het verstrijken van vorenbedoelde periode in vaste dienst.
- 2 De tijdelijke aanstelling kan tussentijds ongevraagd beëindigd worden op een van de gronden genoemd in artikel 19:42.

20 Vergoeding piketdienst beroepsbrandweer

Artikel 20:1:1

De ambtenaar, op wie de verplichting rust zich buiten de voor hem geldende werktijden ter beschikking te houden ten behoeve van de brandweerdienst, heeft aanspraak op een vergoeding.

Artikel 20:1:2

Deze vergoeding bestaat uit verlof, dat door de commandant wordt verleend zo spoedig mogelijk - in de regel binnen zes kalenderweken - na het tijdvak waarin de ambtenaar zich ter beschikking moest houden. Het verlof bedraagt 16% van het aantal uren, waarin hij zich ter beschikking moest houden, voor zover deze vielen op zondag, nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd en iedere andere dag, die daarboven door het college wordt aangewezen en 10% van het aantal uren waarin hij zich ter beschikking moest houden, indien deze uren vielen op andere dagen.

Artikel 20:1:3

Indien naar het oordeel van de commandant het dienstbelang zich verzet tegen het toekennen van verlof, wordt een vergoeding in geld gegeven. De vergoeding bedraagt 16% van het 1/156 gedeelte van het salaris per maand voor elk uur, waarin de ambtenaar zich ter beschikking moet houden, voor zover deze uren vielen op zondag, nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd en iedere andere dag die daarboven door het college wordt aangewezen en 10% van dat salarisgedeelte voor elk uur, waarin hij zich ter beschikking moest houden, indien deze uren vielen op andere dagen. De uitbetaling heeft zo spoedig mogelijk plaats.

21 De rechtspositionele erkenning van alternatieve samenlevingsvormen

Begripsomschrijving

[Toelichting](#)

Artikel 21:1:1

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder levenspartner verstaan: een persoon met wie de niet-gehuwde ambtenaar samenwoont en - met het oogmerk duurzaam samen te leven - een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een notarieel samenlevingscontract. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner worden aangemerkt.

Gelijkstelling levenspartner met echtgenoot

Artikel 21:1:2

De bepalingen die gelden voor de gehuwde ambtenaar, zijn op overeenkomstige wijze van toepassing op de ambtenaar met een levenspartner. Waar in deze bepalingen staat 'echtgenoot' moet tevens worden gelezen 'levenspartner'.

Artikel 21:1:3

(vervallen).

Artikel 21:1:4

In gevallen waarin dit hoofdstuk niet of niet naar redelijkheid voorziet, treft het college een passende voorziening.

22 Overgangs- en slotbepaling

Artikel 22:1:1

Deze regeling, die kan worden aangehaald als Regeling Arbeidsvoorwaarden gemeente Roermond, treedt in werking per 1 januari 2007.

DEEL II UITVOERINGSBESLUITEN

Bezoldigingsverordening 2008

Hoofdstuk I Algemene bepalingen

Definities

Artikel 1

Voor de toepassing van deze verordening wordt verstaan onder:

- | | | |
|---|-------------------------|--|
| a | salaris: | het salaris als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, onder b, van deel I; |
| b | schaal: | de schaal als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid onder a, van deel I, opgenomen in bijlage IIa; |
| c | bezoldiging: | de bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid onder c, van deel I; |
| d | betrekking: | de betrekking als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid onder b, van deel I; |
| e | periodiek: | een aanduiding, bestaande uit een getal, dat in een salarisschaal bij een salaris is vermeld; |
| f | salarisklasse: | de drie salarisklassen die onderscheiden worden, te weten de aanloopklasse, de functieklasse en de uitloopklasse; |
| g | aanloopklasse: | de salarisschaal voorafgaand aan de functieschaal ten behoeve van de ambtenaar die qua opleiding en/of ervaring nog niet voldoet aan de functie-eisen; |
| h | functieklasse: | de salarisschaal die op grond van functiewaardering via de conversietabel wordt vastgesteld voor de ambtenaar die voldoet aan de functie-eisen; |
| i | uitloopklasse: | een salarisverhoging die op grond van goed functioneren en diensttijd kan worden toegekend; zij omvat een toelage van respectievelijk 3%, 6% en 9% van het maximum salaris van de functieklasse; |
| j | maximum salaris: | het hoogste bedrag van een salarisschaal; |
| k | toelagen: | alle toelagen waarop ingevolge of krachtens deze verordening aanspraak bestaat; |
| l | formatieplaats/functie: | het geheel van taken of taakonderdelen/activiteiten die blijkens opdracht van het college zijn te verrichten en zoals beschreven in de formatieplaatsbeschrijving; |
| m | anciënniteitdatum: | een vaste datum waarop de ambtenaar aanspraak heeft op een verhoogde periodiek. |

[Toelichting](#)

Recht op salaris

Artikel 2

- 1 Met ingang van de dag waarop het dienstverband ingaat heeft de ambtenaar recht op salaris.
- 2 Het recht op salaris eindigt, in geval van ontslag, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat.

Betaling salaris en toelagen

Artikel 3

- 1 Het salaris en de toelagen worden maandelijks uitbetaald.
- 2 Wanneer het salaris of een toelage moet worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal dagen van die kalendermaand.
- 3 Over de tijd gedurende welke de ambtenaar in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn betrekking te vervullen, wordt hem zijn bezoldiging niet uitgekeerd.

Artikel 3a

Declaraties van vergoedingen, tegemoetkomingen, toelagen, of dergelijk, als bedoeld in de Regeling Arbeidsvoorwaarden Gemeente Roermond, die onderworpen zijn aan loonheffing, dienen uiterlijk de achtste van de tweede maand nadat het recht daarop is ontstaan te worden ingediend bij de salarisadministratie.

[Toelichting](#)

Hoofdstuk II Vaststelling van het salaris

Uitgangspunten

Artikel 4

- 1 Uitgangspunt voor het vaststellen van het salaris is het niveau van de formatieplaats waarop de ambtenaar is aangesteld. Het niveau wordt vastgesteld volgens de Uitvoeringsregeling functiewaardering Roermond.
Voor geüniformeerd brandweerpersoneel wordt het niveau vastgesteld volgens bijlage I, waarbij de rang bepalend is voor de schaal.
- 2 Afhankelijk van opleiding en ervaring wordt de ambtenaar aangesteld in de aanloopklasse of de functieklasse.

Bepalen van het salaris

Artikel 5

- 1 Het college bepaalt welke salarisschaal en welke periodiek voor de ambtenaar geldt, zulks met inachtneming van de bepalingen in deze verordening.
- 2 Het salaris van de ambtenaar wordt vastgesteld op een bedrag dat is vermeld in de salarisschalen opgenomen in bijlage IIa van de RAGR, tenzij toepassing is gegeven aan artikel 4a:3 van deel I, in welk geval het salaris gelijk is aan het verlaagde bedrag.
- 3 Het salaris van de ambtenaar die is aangesteld voor een onvolledige werktijd, wordt vastgesteld op een evenredig deel van het salaris dat hij bij een volledige werktijd zou genieten.
- 4 De bedragen van de bijlage IIa van de RAGR worden gewijzigd door het college in overeenstemming met de LOGA afspraken.
- 5 Anders dan bij het aanvaarden van passende of gangbare arbeid, dan wel bij wijze van disciplinaire straf als bedoeld in hoofdstuk 16 van deel I kan zonder voorafgaand ontslag voor een ambtenaar geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris dan dat van de reeds voor hem geldende salarisschaal.
- 6 Het vorige lid is niet van toepassing indien bij de bepaling van de daar bedoelde geldende salarisschaal aan de ambtenaar schriftelijk is medegedeeld dat, omdat zijn functie een tijdelijk karakter heeft, die salarisschaal slechts tijdelijk zal gelden.
- 7 Indien een ambtenaar op grond van het bepaalde in lid 5 salaris blijft ontvangen conform de op dat moment voor hem geldende salarisschaal, behoudt hij aanspraak op de nog niet in die salarisschaal genoten periodieke verhogingen. In bijzondere gevallen kan het college bepalen dat daarnaast eveneens aanspraak bestaat op toelagen in de uitloopklasse.

Vaststelling van het salaris bij aanstelling

Artikel 6

- 1 De ambtenaar wordt aangesteld in de aanloopklasse of de functieklasse waarbij zijn salaris wordt vastgesteld op periodiek 0 van de voor hem geldende salarisschaal.
- 2 Van het bepaalde in lid 1 kan worden afgeweken door het toekennen van een hoger salaris, ingeval daartoe naar het oordeel van het college aanleiding bestaat.

[Toelichting](#)

Hoofdstuk III Herziening van het salaris

Periodieke verhoging

Artikel 7

- 1 Wanneer de ambtenaar zijn functie met voldoende bekwaamheid, geschiktheid en ijver vervult, wordt het salaris binnen de salarisschaal periodiek verhoogd tot de volgende periodiek.
- 2 Behoudens het bepaalde in lid 3 worden de periodieke verhogingen toegekend op de anciënniteitsdatum. De anciënniteitsdatum is de eerste dag van de maand waarin sinds de aanstelling een jaar is verstreken. De volgende periodieke verhogingen vinden, voor zolang de ambtenaar het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, telkens na één jaar plaats.
- 3 Voor de toepassing van het bepaalde in lid 2 telt niet mee:
 - de tijd, doorgebracht met verlof buiten genot van bezoldiging, indien dit verlof is verleend op verzoek van de ambtenaar voorzover deze een tijdvak van een jaar of langer heeft geduurd;
 - de tijd, gedurende welke de ambtenaar in de uitoefening van zijn ambt is geschorst:
 - a bij wijze van disciplinaire straf;
 - b van rechtswege, behoudens in geval van plaatsing of in bewaringstelling in een krankzinnigengesticht of daarmee gelijk te stellen inrichting;
 - c op grond van het feit, dat een strafrechtelijke vervolging ter zake van misdrijf tegen hem is ingesteld, of hem het voornemen tot oplegging van de straf van onvoorwaardelijk ontslag is aangezegd dan wel hem die straf is opgelegd;
 - d omdat het belang van de dienst de schorsing vorderde;tenzij het college anders bepaalt, dan wel blijkt dat de schorsing ten onrechte heeft plaatsgevonden.

[Toelichting](#)

Extra periodieke verhoging van het salaris

Artikel 8

- 1 Aan de ambtenaar die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kan een extra periodieke salarisverhoging tot een in de salarisschaal genoemd bedrag, niet uitgaande boven het maximumsalaris, worden toegekend op grond van zeer goede of uitstekende vervulling van de betrekking.
- 2 Bij de toepassing van het vorige lid blijft het tijdstip waarop ingevolge artikel 7 een salarisverhoging wordt toegekend onverlet, tenzij anders wordt bepaald.

[Toelichting](#)

Geen periodieke verhoging

Artikel 9

- 1 Wanneer de ambtenaar zijn functie met onvoldoende bekwaamheid, geschiktheid of ijver vervult, kan het college besluiten de salarisverhoging als bedoeld in artikel 7 achterwege te laten.
- 2 Het college kan nadien bepalen dat de salarisverhogingen welke met toepassing van het eerste lid achterwege zijn gelaten, al dan niet met terugwerkende kracht, alsnog worden toegekend.
- 3 Van een beslissing tot toepassing van het eerste lid wordt de ambtenaar zo spoedig mogelijk, doch in elk geval voor de datum waarop anders de salarisverhoging zou ingaan, schriftelijk mededeling gedaan, onder vermelding van de redenen welke tot de beslissing hebben geleid.

[Toelichting](#)

Periodieke verhoging bij ziekte

Artikel 10

Een verhindering wegens ziekte als bedoeld in hoofdstuk 7 van deel I is niet van invloed op het tijdstip van toekenning van periodieke salarisverhogingen.

[Toelichting](#)

Bevordering tot de functieklasse

Artikel 11

De ambtenaar die is ingeschaald in de aanloopklasse kan bevorderd worden tot de functieklasse indien hij voldoet aan de functie-eisen ten aanzien van werk- en denkniveau en tevens voldoet aan de eisen die in een goede functievervulling worden gesteld ten aanzien van bekwaamheid, geschiktheid en ijver.

Bevordering tot de uitloopklasse

Artikel 12

- 1 De ambtenaar die is ingeschaald in de functieklasse kan op de anciënniteitsdatum in aanmerking komen voor een toelage in de uitloopklasse indien hij zes jaar het maximumsalaris in de functieklasse heeft genoten, danwel het maximumsalaris in de functieklasse geniet en de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt. In beide gevallen moet de ambtenaar voldoen aan de eisen die aan een goede functievervulling worden gesteld ten aanzien van bekwaamheid, geschiktheid en ijver.
- 2 Toekenning van volgende toelagen in de uitloopklasse vindt als volgt plaats:
 - a de tweede toelage drie jaar na het tijdstip van toekenning van de eerste toelage als bedoeld in lid 1;
 - b de derde toelage drie jaar na het tijdstip van toekenning van de tweede toelage.

[Toelichting](#)

Plaatsing in een hogere salarisschaal

Artikel 13

- 1 Ingeval krachtens een besluit van het college voor de ambtenaar een salarisschaal gaat gelden met een hoger maximumsalaris dan dat van de tot dan voor hem geldende schaal, wordt het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op het eersthogere bedrag in die schaal, waarmee gerealiseerd wordt dat het verschil tussen het nieuwe salaris en het oude salaris van de ambtenaar tenminste 75% bedraagt van het verschil tussen het bedrag dat de ambtenaar laatstelijk genoot en het naasthogere bedrag in die oude schaal, dan wel het naastlagere bedrag in die oude schaal, indien het salaris in de oude schaal reeds overeenkwam met het hoogste bedrag uit die schaal.
- 2 Het salaris in de nieuwe salarisschaal wordt verhoogd tot een bedrag in die schaal, zodra en voor zover zulks nodig is om te bereiken, dat het blijft uitgaan boven het salaris, dat de ambtenaar in de oude schaal zou hebben genoten.
- 3 Ingeval plaatsing in een hogere salarisschaal geschiedt op de anciënniteitsdatum wordt het op grond van de vorige leden bepaalde schaalbedrag verhoogd met één periodieke verhoging, c.q. een toelage in de uitloopklasse in de nieuwe schaal.

[Toelichting](#)

Arbeidsmarkttoelage

Artikel 14

- 1 Aan de ambtenaar kan om redenen van werving of behoud een toelage worden toegekend.
- 2 De in het eerste lid bedoelde toelage wordt toegekend voor een tijdvak dat tevoren is vastgesteld, met inachtneming van een maximum van drie jaar.
- 3 De hoogte van de toelage als bedoeld in het eerste lid wordt door het college vastgesteld.
- 4 De toelage als bedoeld in het eerste lid eindigt op de ingevolge het tweede lid vastgestelde vervaldatum. Wanneer de arbeidsmarktsituatie waarop de toelage is gebaseerd nog steeds bestaat, kan opnieuw een toelage als bedoeld in het eerste lid aan de ambtenaar worden toegekend.
- 5 Bij het beëindigen van de arbeidsmarkttoelage wordt geen afbouwregeling toegepast.

Hoofdstuk IV Toelagen

Inconveniëntencompensatie

Artikel 15

De ambtenaar die een functie vervult waaraan inconveniënten zijn verbonden kan daarvoor op grond van de vergoedingsregeling inconveniënten een toelage ontvangen.

[Toelichting](#)

E.H.B.O.-toelage

Artikel 16

- 1 Het college kan aan een ambtenaar die in het bezit is van een diploma E.H.B.O. een toelage toekennen indien dit diploma niet uit hoofde van de functie een vereiste is, maar het bezit ervan bij de uitoefening van zijn taak van belang is.
- 2 De in lid 1 bedoelde toelage bedraagt per maand 0,8 procent van het salarisbedrag van schaal 1 met periodiek 5 van bijlage IIa.

Toelage bezwarend werk 24-uursdienst brandweer

Artikel 16a

De medewerker 24-uursdienst brandweer als bedoeld in de 'Regeling aanvullende arbeidsvoorwaarden medewerker 24-uursdienst brandweer' ontvangt voor het bezwarende karakter van de werkzaamheden maandelijks een vergoeding ter grootte van 17% van het maximumsalaris behorende bij schaal 6 van bijlage IIa van de RAGR.

Toelage brandweerdruiker

Artikel 16b

- 1 De ambtenaar als bedoeld in artikel 1 van de 'Regeling aanvullende arbeidsvoorwaarden medewerker 24-uursdienst brandweer', welke is ingedeeld in de duikploeg, ontvangt maandelijks voor het bezwarende karakter van de duikwerkzaamheden een toelage, mits en voor zover hij voor de duiktaak is gecertificeerd én als duiker is aangewezen door de commandant brandweer.
- 2 De toelage als bedoeld in het eerste lid bedraagt 2 procent van het salarisbedrag behorende bij schaal 6 met periodiek 11 van bijlage IIa.

BHV-toelage

Artikel 17

- 1 Het college kan de ambtenaar die lid is van de bedrijfshulpverlening en over een geldig diploma beschikt een toelage toekennen.
- 2 De in lid 1 bedoelde toelage bedraagt per maand 1,3 procent van het salarisbedrag van schaal 1 met periodieke verhoging 1 van bijlage IIa.

Referte-tijdvak

Artikel 18

Voor de toepassing van hoofdstuk 7 van deel I worden de vergoedingen bedoeld in artikel 15 en 15:1:28 van deel I, slechts geacht te behoren tot de bezoldiging tot een bedrag dat overeenkomt met hetgeen in de drie kalendermaanden, voorafgaande aan de datum waarop de verhindering tot het vervullen van de betrekking is ontstaan, gemiddeld per maand is toegekend aan die vergoeding of die beloning. Voor zover de ambtenaar op evenbedoelde datum minder dan drie kalendermaanden zijn betrekking heeft vervuld, wordt gerekend met het bedrag dat hem gemiddeld per maand is toegekend over het tijdvak waarin hij vóór het ontstaan van de verhindering in dienst is geweest.

[Toelichting](#)

Hoofdstuk V Overgangs- en slotbepalingen

Niet-voorziening-regeling

Artikel 19

- 1 In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het college.
- 2 Het college kan ter nadere uitwerking van één of meer artikelen van deze regeling nadere regels stellen.

Artikel 20

Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2008.

Uitvoeringsregeling toelage onregelmatige dienst

Artikel 1

- 1 Aan de ambtenaar wiens salaris bij een volledige betrekking niet meer bedraagt dan het maximum salaris van schaal 11 van bijlage IIa van deel I en die anders dan bij wijze van overwerk, geregeld of vrij geregeld arbeid verricht op de in het volgende lid genoemde tijdstippen, wordt een toelage toegekend.
- 2 De in het eerste lid bedoelde toelage bedraagt per gewerkt uur op de werkdagen:
 - a maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 en 7.00 uur en tussen 18.00 en 22.00 uur: 20%;
 - b zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur en maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 6.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur: 40%;
 - c op zondagen en daarmee ingevolge artikel 4:2:1 van deel I gelijk gestelde dagen tussen 0.00 en 24.00 uur: 65%van het salaris per uur, met dien verstande dat genoemde percentages ten hoogste worden berekend over een bedrag gelijk aan 1/156 deel van het salaris per maand behorende bij schaal 6, 11e periodiek van de bijlage IIa.
- 3 In bijzondere gevallen kan door het college een regeling worden getroffen welke het bepaalde in de vorige leden aanvult of daarvan afwijkt.

Artikel 2

- 1 Aan de ambtenaar wiens bezoldiging, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 1, een blijvende verlaging ondergaat welke tenminste 3% bedraagt van de som van het salaris en de toelage, wordt een aflopende toelage toegekend, mits hij eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende tenminste 2 jaren zonder een onderbreking van langer dan 2 maanden heeft genoten.
- 2 Aan de ambtenaar van 60 jaar of ouder wiens bezoldiging, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 1, een blijvende verlaging ondergaat, wordt een blijvende toelage toegekend, mits hij eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende tenminste 10 jaren zonder een onderbreking van langer dan 2 maanden heeft genoten.
- 3 De in het eerste lid bedoelde aflopende toelage gaat, wanneer de ambtenaar de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt en hij, onmiddellijk vóór de aanvang van die toelage, gedurende tenminste 10 jaren zonder een onderbreking van langer dan twee maanden een onregelmatigheidstoelage heeft genoten, over in een blijvende toelage als bedoeld in het vorige lid.
- 4 De in de voorafgaande leden bedoelde aflopende toelage bedraagt gedurende 12 maanden 75%, gedurende de daarop volgende 12 maanden 50% en tenslotte gedurende 12 maanden 25% van het ontstane verschil.
- 5 In bijzondere gevallen kan door het college een regeling worden getroffen welke het bepaalde in de vorige leden aanvult of daarvan afwijkt.

Artikel 3

- 1 De toelage onregelmatige dienst als bedoeld in deze regeling telt mee voor de berekening van de vakantietoelage als bedoeld in artikel 6:3 van deel I en behoort tot het ambtelijk inkomen als bedoeld in de Pensioenwet ABP.
- 2 Voor de toepassing van hoofdstuk 7 van deel I wordt de toelage onregelmatige dienst geacht te behoren tot de bezoldiging tot een bedrag dat overeenkomt met hetgeen in de drie kalendermaanden, voorafgaande aan de datum waarop de verhindering tot het vervullen van de betrekking is ontstaan, gemiddeld per maand is toegekend aan die vergoeding. Voor zover de ambtenaar op evenbedoelde datum minder dan drie kalendermaanden zijn betrekking heeft vervuld, wordt gerekend met het bedrag

dat hem gemiddeld per maand is toegekend over het tijdvak waarin hij vóór het ontstaan van de verhindering in dienst is geweest.

Consignatieregeling

Artikel 1

- 1 In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a consignatie: de tijd tussen twee elkaar opeenvolgende diensten, waarin de werknemer verplicht is beschikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten
 - b consignatievergoeding: de vergoeding die wordt toegekend voor consignatieuren die buiten de bedrijfstijd vallen
 - c bereikbaarheid: de ambtenaar dient tijdens consignatie steeds permanent en direct bereikbaar te zijn.
- 2 Deze regeling is niet van toepassing op het geüniformeerde brandweerpersoneel.

Artikel 2

De plicht tot het verrichten van consignatiediensten blijkt uit een aanwijzing of uit de beschrijving van de formatieplaats die de ambtenaar vervult.

Artikel 3

- 1 Tijdstippen waarop de ambtenaar geconsigneerd is blijken uit een door de bureauchef c.q. het afdelingshoofd daartoe opgesteld rooster, hetgeen uiterlijk 72 uur van te voren bekend wordt gemaakt.
- 2 Om dringende redenen van dienstbelang kan van het rooster worden afgeweken.
- 3 Indien het dienstbelang er zich niet tegen verzet kan de bureauchef c.q. het afdelingshoofd de ambtenaar op diens verzoek vrijstellen van consignatie.

Artikel 4

De vergoeding als bedoeld in artikel 1, sub b, bedraagt per vol uur consignatie:

- a voor uren waarop volgens artikel 3:2:1, lid 5, van deel I, een overwerkvergoeding geldt van 100%:
 - 1‰ van het schaalbedrag behorende bij schaal 1, met 8 periodieke verhogingen, van bijlage IIa;
- b voor alle overige uren:
 - ½‰ van het schaalbedrag behorende bij schaal 1, met 8 periodieke verhogingen, van bijlage IIa.

Artikel 5

- 1 Voor het verrichten van overwerk tijdens consignatie wordt een vergoeding uitbetaald conform het bepaalde in artikel 3:2:1, lid 4, van deel I.
- 2 Bij een oproep tijdens consignatie geldt de feitelijk gewerkte tijd als werktijd.
- 3 Bij een oproep geldt de reistijd bij opkomst van woon- naar werkadres en bij het weer naar huis gaan van werk- naar woonadres eveneens als werktijd.
- 4 De tijdens de consignatiedienst gewerkte tijd wordt niet in mindering gebracht op de ingevolge artikel 4 berekende consignatievergoeding.

Artikel 6

- 1 Behoudens de in de artikelen 4 en 5 genoemde vergoedingen ontvangt de geconsigneerde ambtenaar bij elke opkomst een kilometervergoeding voor het woon- werkverkeer indien hij daarbij gebruik maakt van zijn privé auto.
- 2 De in lid 1 bedoelde vergoeding is gelijk aan de kilometervergoeding als bedoeld in artikel 2 van de autovergoedingsregeling in deel III.

Beëindiging consignatievergoeding

Artikel 7

- 1 Indien het inkomen van de ambtenaar als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen van de toelage als bedoeld in artikel 4 een blijvende verlaging ondergaat welke tenminste 3% bedraagt van de bezoldiging, inclusief de conform lid 2 berekende consignatievergoeding, wordt een aflopende toelage toegekend, mits hij de consignatievergoeding, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging ervan, gedurende tenminste 10 jaren zonder een onderbreking van langer dan 3 maanden heeft genoten.
- 2 Voor de berekening van de in lid 1 bedoelde verlaging van het inkomen, wordt de consignatievergoeding als bedoeld in artikel 4 vastgesteld op de gemiddeld ontvangen vergoeding per maand, berekend over een tijdvak van 36 maanden direct voorafgaande aan bedoelde beëindiging van de consignatievergoeding.
- 3 De in lid 1 bedoelde aflopende toelage bedraagt gedurende 12 maanden 75%, gedurende de daarop volgende 12 maanden 50% en tenslotte gedurende 12 maanden 25% van het ontstane verschil.
- 4 In bijzondere gevallen kan door het college een regeling worden getroffen welke het bepaalde in de vorige leden aanvult of daarvan afwijkt.

Artikel 8

Deze regeling kan worden aangehaald als consignatieregeling.

Afbouwregeling piketvergoeding beroepsbrandweer

Artikel 1

- 1 Indien het inkomen van de ambtenaar als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen van de toelage als bedoeld in hoofdstuk 20 van deel I een blijvende verlaging ondergaat welke tenminste 3% bedraagt van de bezoldiging, inclusief de conform lid 2 berekende piketvergoeding, wordt een aflopende toelage toegekend, mits hij de piketvergoeding, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging ervan, gedurende tenminste 10 jaren zonder een onderbreking van langer dan 3 maanden heeft genoten.
- 2 Voor de berekening van de in lid 1 bedoelde verlaging van het inkomen, wordt de piketvergoeding vastgesteld op de gemiddeld ontvangen vergoeding per maand, berekend over een tijdvak van 36 maanden direct voorafgaande aan bedoelde beëindiging van de piketvergoeding.
- 3 De in lid 1 bedoelde aflopende toelage bedraagt gedurende 12 maanden 75%, gedurende de daarop volgende 12 maanden 50% en tenslotte gedurende 12 maanden 25% van het ontstane verschil.
- 4 In bijzondere gevallen kan door het college een regeling worden getroffen welke het bepaalde in de vorige leden aanvult of daarvan afwijkt.

Artikel 2

- 1 Deze regeling kan worden aangehaald als afbouwregeling piketvergoeding beroepsbrandweer en is een nadere aanvulling op hoofdstuk 20 van deel I.
- 2 Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 april 2006 en werkt terug tot 1 oktober 2005.

Kledingreglement brandweer Roermond

Hoofdstuk I Algemeen

Artikel 1

De commandant bepaalt de modellen van de diverse soorten kleding en de daarvoor te bezigen materialen.

Artikel 2

Brandweerkleding wordt verstrekt bij indiensttreding en vervangen naar behoefte met inachtneming van het gestelde in de bijlage. Noodzaak tot reparaties en vervanging worden door of vanwege de commandant beoordeeld. Vervangen kleding wordt ingenomen.

Artikel 3

Brandweerkleding wordt uitsluitend gedragen bij brandweeractiviteiten.

Artikel 4

De commandant bepaalt, of en welke kleding wordt verstrekt aan personeel in tijdelijke dienst.

Artikel 5

De verstrekte kleding wordt bij het verlaten van de dienst ingeleverd.

Artikel 6

Bij speciale gelegenheden kan door de commandant de te dragen kleding voorgeschreven worden.

Artikel 7

Voor de vorm van de uitmonstering en de onderscheidingstekenen en de wijze waarop deze op de kleding worden aangebracht, zijn de door de minister van binnenlandse zaken gegeven richtlijnen van toepassing.

Artikel 8

Onder minimale draagtijd genoemd in de bijlage wordt verstaan: een tijdsduur die voor het betreffende kledingstuk bij normaal gebruik minimaal in acht wordt genomen alvorens tot eventuele vervanging wordt overgegaan.

Vervanging in afwijking van de gestelde termijn wordt door of vanwege de commandant beoordeeld.

Artikel 9

Alle kledingstukken dienen in goede staat te verkeren, te worden gehouden en te worden gedragen volgens de voorschriften.

Artikel 10

Het gewone onderhoud, kleine herstellingen en het reinigen en wassen van de kleding, met uitzondering van het stomen en ritsreparaties, geschiedt door de zorg van de medewerker.

Artikel 11

Bij bevordering worden de noodzakelijke veranderingen in de uitmonstering en onderscheidingstekens op de kleding tegen inlevering van de te vervangen uitmonstering en onderscheidingstekens uitgevoerd vanwege de dienst.

Artikel 12

Bij niet volledig dienstverband wordt de minimum draagtijd of het aantal van de volgende verstrekking naar rato aangepast.

Artikel 13

De kleding dient te worden gedragen overeenkomstig het daarop van toepassing zijnde dienstvoorschrift.

Artikel 14

In gevallen, waarin dit reglement niet voorziet, beslist de commandant.

Hoofdstuk II Soorten tenue

1 Uitruktenue

Ten behoeve van alle medewerkers in vaste dienst met een uitrukfunctie wordt de in de bijlage vermelde uitrukkleding verstrekt. De uitrukkleding wordt gedragen in uitruksituaties en bij oefeningen. Het uitruktenue bestaat uit:

- blusjas
- overbroek
- helm
- laarzen
- sokken (dik)
- sjaal (zwart)
- werkhandschoenen
- T-shirt - overhemd
- bivakmuts
- veiligheidsbril.

2 Uitgaanstenue

Alle medewerkers in vaste dienst bij de afdeling Preventie danwel de afdeling Repressie beschikken over een uitgaanstenue. Het uitgaanstenue wordt gedragen gedurende de dienst, voor zover de functie dat verlangt, en bij officiële gelegenheden, hetgeen door de commandant bepaald wordt.

Het uitgaanstenue bestaat uit:

Heren:

- tuniek
- pantalon
- sokken
- schoenen (zwart)
- overhemd
- stropdas
- pet

Dames:

- tuniek
- pantalon/rok
- panty
- schoenen
- overhemd
- stropdas of sjoker
- pet

en naar behoefte in opdracht van de commandant aanvullende kledingstukken afhankelijk van de situatie.

3 Dagelijks tenue

De dagelijkse kleding wordt onderscheiden in een zomertenuue en een wintertenuue. Het zomertenuue bestaat uit schoenen, sokken, pantalon en een overhemd met korte mouwen met een beraapte kraag. Het wintertenuue bestaat uit een overhemd met lange mouwen en een stropdas. In beide situaties kan het tenue worden aangevuld met een trui of spencer waarvoor geldt, V-hals dan is stropdas verplicht, ronde hals stropdas is dan niet verplicht.

Voor het gekleed zijn binnen de kazerne mag het overhemd vervangen worden door een donkerblauw T-shirt. Bij het dagelijks tenue zijn veiligheidsschoenen verplicht.

Bijlage bij kledingreglement

Te verstrekken kledingstukken:

- t.b.v. alle uitrukfunctionarissen.

Kledingstuk	Aantal	Minimum eerste verstrekking (jaren)	Volgende * draagtijd	verstrekking
-------------	--------	---	-------------------------	--------------

Uitrukkleding

Blusjas		1	8	1
Overbroek		1	5	1
Helm		1	10	1
Laarzen (leer)		1	5	1
Das, zwart		1	4	1
Werkhandschoenen		1	1	1
Commando trui		1	4	1
Bivakmuts		1	5	1
T-shirt	2	2	2	

- t.b.v. beroepsbrandweerpersoneel

Uniformkleding

Tuniek		1	5	1
Pantalon		3	3	2
Pet		1	5	1
Overhemd lange mouw/ korte mouw		5	1}	5
Stropdas		1	3	1
Sokken (dik/dun)		6	1	4
Epauletten		3	4	1
Riem		2	4	1
Jack, kort		1	6	1
Handschoenen (glacé)		1	4	1
Ondergoed		3 paar1		3
Veiligheidsschoenen		1 paar**	1	
Schoenen		1 paar**		
Spencer/V-trui		1	4	1
Vistramjas		1	6	1

** vast bedrag per jaar

- t.b.v. vrijwillig brandweerpersoneel

Uniformkleding

Tuniek		1	8	1
Pantalon		2	4	1

Pet	1	6	1
Overhemd lange mouw	2	1	1
Overhemd korte mouw	2	1	1
Stropdas	1	4	1
Sokken dun	2	1	1
Sokken dik	2	1	1
Epauletten	3	8	1
Riem	1	5	1
Jack, kort	1	8	1
Veiligheidsschoen	1	5	1

* Afhankelijk van toestand kleding.

Protocol aanstellingskeuringen

Begripsomschrijving

Artikel 1

In dit protocol wordt verstaan onder:

- | | | |
|---|------------------------------|---|
| a | keurling: | de persoon (sollicitant) die de keuring ondergaat; |
| b | aanstellingskeuring: | vragen over de gezondheidstoestand van de keurling en het verrichten van medisch onderzoek in het kader van een geschiktheidsonderzoek naar uit de functie voortvloeiende medische eisen; |
| c | keurend arts: | arts onder wiens verantwoordelijkheid de aanstellingskeuring wordt verricht en die de opdrachtgever zijn gevolgtrekking mededeelt; |
| d | keuringvrager/opdrachtgever: | de (aanstaand) werkgever die een aanstellingskeuring van de sollicitant vergt. |

[Toelichting](#)

Doel van de aanstellingskeuring

Artikel 2

Het doel van een aanstellingskeuring is de beoordeling van de huidige belastbaarheid van de keurling ten opzichte van de belasting door de betreffende functie.

[Toelichting](#)

Voorwaarden waaronder een aanstellingskeuring moet plaatsvinden

Artikel 3

- 1 Een aanstellingskeuring kan alleen plaatsvinden indien specifieke functie-eisen voor de vervulling van de functie zijn geformuleerd die in medische termen kunnen worden vertaald.
- 2 Een aanstellingskeuring vindt plaats voorafgaand aan de aanstelling.
- 3 Een aanstellingskeuring wordt eerst verricht nadat alle overige beoordelingen van de geschiktheid van de aspirant-werknemer hebben plaats gevonden en de werkgever op grond daarvan voornemens is de keurling aan te stellen.
- 4 De keurend arts moet een professioneel onafhankelijke positie hebben ten opzichte van de opdrachtgever.
- 5 De keurend arts mag niet tegelijkertijd de behandelend c.q. begeleidend arts van de keurling zijn.
- 6 De keurend arts moet aantoonbaar voldoende kennis en vaardigheden hebben om de belastbaarheid ten opzichte van de te verwachten belasting door de functie te kunnen beoordelen.
- 7 De te stellen vragen en de uit te voeren onderzoeken moeten aantoonbaar relevant zijn voor de aanstellingskeuring en moeten nodig zijn om informatie te verkrijgen over de huidige belastbaarheid ten opzichte van de belasting door de functie.
- 8 Onderzoeken en vragen die in het kader van de aanstellingskeuring worden uitgevoerd of gesteld, mogen geen onevenredige inbreuk maken op de fysieke en psychische integriteit en persoonlijke levenssfeer van de keurling. Worden desondanks dergelijke vragen gesteld of dergelijk onderzoek voorgesteld dan heeft de keurling het recht medewerking daaraan te weigeren, zonder consequenties voor de uitslag van de keuring.
- 9 De opdrachtgever is verantwoordelijk voor een goede procedure en de kosten van de keuring. Voor de adequate uitvoering is de keurend arts verantwoordelijk.

[Toelichting](#)

Informatie

Artikel 4

- 1 De keurling dient tijdig voor de aanvang van de aanstellingskeuring schriftelijk informatie te ontvangen over doel en inhoud van de keuring, alsmede over de procedure en het tijdpad.

- 2 De keurling dient de keurend arts naar beste weten de inlichtingen te geven en de medewerking te verlenen die deze redelijkerwijs voor de beoordeling van de medische geschiktheid voor de functie behoeft.
- 3 De keurend arts mag informatie, voor zover relevant voor de aanstellingskeuring, slechts bij derden opvragen na gerichte toestemming van de keurling.
- 4 De keurling heeft het recht als eerste geïnformeerd te worden over de uitslag van de aanstellingskeuring.

[Toelichting](#)

Rapportage en verslaglegging

Artikel 5

- 1 De keurend arts richt een dossier in met betrekking tot de aanstellingskeuring. Hierin dienen de bevindingen en de gevolgtrekking van de keuring op een inzichtelijke en heldere wijze schriftelijk te worden vastgelegd.
- 2 De gevolgtrekking van de aanstellingskeuring kan inhouden:
 - een positieve uitslag;
 - een positieve uitslag onder bepaalde beperkingen;
 - een negatieve uitslag.
- 3 Indien de medische gegevens tijdens de aanstellingskeuring niet volledig zijn kan de uitslag voor een periode van uiterlijk 4 weken worden aangehouden teneinde nader onderzoek te doen of aanvullende gegevens te ontvangen.
- 4 Rapportage aan de opdrachtgever bevat alleen de gevolgtrekking van de aanstellingskeuring en kan alleen plaatsvinden na toestemming van de keurling.
- 5 Nadat de totale sollicitatieprocedure is afgerond, dient het medisch dossier betreffende de aanstellingskeuring te worden vernietigd, indien niet tot aanstelling wordt overgedaan.

[Toelichting](#)

Inzage

Artikel 6

- 1 De keurend arts verstrekt aan de keurling desgevraagd zo spoedig mogelijk inzage in en afschrift van het dossier, bevattende de stukken die betrekking hebben op de totstandkoming van de keuringsbeslissing.
- 2 De keurend arts mag zonder gerichte toestemming van de keurling geen inlichtingen aan derden (inclusief de opdrachtgever) over de keurling verstrekken.

[Toelichting](#)

Herkeuring

Artikel 7

- 1 Bij een negatieve uitslag of een positieve uitslag onder bepaalde beperkingen dient de keurling de mogelijkheid te worden geboden zich terug te trekken of een herkeuring aan te vragen alvorens rapportage aan de werkgever plaatsvindt.
- 2 De keurling heeft recht op een onafhankelijke herkeuring.
- 3 De opdrachtgever is verantwoordelijk voor een goede procedure en de kosten van de herkeuring. Voor de adequate uitvoering is de keurend arts verantwoordelijk.
- 4 De uitslag van de herkeuring is bindend en de keurling wordt als eerste geïnformeerd alvorens de uitslag aan de opdrachtgever wordt medegedeeld door de keurend arts.
- 5 Op de herkeuring zijn overigens de artikelen 1 tot en met 6 en 8 van dit protocol van toepassing.

[Toelichting](#)

Regeling overwerk

Artikel 1

- 1 Voor het verrichten van overwerk is toestemming van het managementteam noodzakelijk.
- 2 Indien overwerk vooraf niet voorzienbaar was, en het managementteam er om die reden vooraf niet mee heeft kunnen instemmen, dan dient de bureauchef dit overwerk achteraf alsnog voor akkoord te paraferen.

Artikel 2

Geen aanspraak op een vergoeding voor overwerk heeft de ambtenaar in de functie van diensthoofd, sectordirecteur of afdelingshoofd.

Artikel 3

Deze regeling kan worden aangehaald als Regeling Overwerk.

Regeling Klokkenluiders gemeente Roermond 2006.

Toelichting

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- ambtenaar: de ambtenaar bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, onderdeel a en artikel 1:2, onderdeel a; d; e en f van de Regeling Arbeidsvoorwaarden Gemeente Roermond;
- vertrouwenspersoon: de functionaris die als zodanig door het college is aangewezen;
- meldpunt: een externe commissie of persoon die als zodanig door het college is aangewezen;
- vermoeden van een misstand: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot de gemeentelijke organisatie waar de ambtenaar werkzaam is omtrent:
 - a een strafbaar feit;
 - b een schending van regelgeving of beleidsregels;
 - c het misleiden van justitie;
 - d een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu, of
 - e het bewust achterhouden van informatie over deze feiten.

Toelichting

Interne procedure

Artikel 2 Interne melding

- 1 De ambtenaar die een vermoeden van een misstand wil melden, doet dit bij zijn direct leidinggevende, diens leidinggevende of de vertrouwenspersoon.
- 2 De ambtenaar kan de vertrouwenspersoon verzoeken zijn identiteit bij het college niet bekend te maken. De ambtenaar kan dit verzoek te allen tijde herroepen.
- 3 De leidinggevende dan wel de vertrouwenspersoon draagt er zorg voor dat het college onverwijld op de hoogte worden gesteld van een gemeld vermoeden van een misstand en van de datum waarop de melding ontvangen is.
- 4 Naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand stelt het college onverwijld een onderzoek in.
- 5 Het college zendt aan de ambtenaar dan wel de vertrouwenspersoon die een vermoeden van een misstand heeft gemeld, een ontvangstbevestiging. De ontvangstbevestiging bevat het gemelde vermoeden van een misstand en het moment waarop de ambtenaar het vermoeden aan de leidinggevende of de vertrouwenspersoon heeft gemeld.

Toelichting

Artikel 3 Standpunt

- 1 Het college stelt de ambtenaar dan wel de vertrouwenspersoon, binnen zes weken schriftelijk op de hoogte van zijn standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand.
- 2 Indien het standpunt niet binnen zes weken kan worden gegeven, kan het college de afhandeling voor ten hoogste vier weken verdagen. Het college stelt de ambtenaar dan wel de vertrouwenspersoon hiervan schriftelijk in kennis.

Toelichting

Externe procedure

Artikel 4 Het meldpunt

- 1 Het college wijst een of meer personen aan die het meldpunt vormt of vormen.

- 2 Het meldpunt heeft tot taak een door de ambtenaar gemeld vermoeden van een misstand te onderzoeken en het college daaromtrent te adviseren.
- 3 Indien het meldpunt uit meerdere personen bestaat, is dit altijd een oneven aantal, inclusief de voorzitter. Tevens kunnen in dat geval een secretaris, een plaatsvervangend voorzitter en andere plaatsvervangende leden worden benoemd. Zij beslissen bij gewone meerderheid van stemmen.

[Toelichting](#)

Artikel 5 Melding bij het meldpunt

- 1 De ambtenaar kan het vermoeden van een misstand binnen redelijke termijn melden bij het meldpunt, indien:
 - a hij het niet eens is met het standpunt bedoeld in artikel 3;
 - b hij geen standpunt ontvangen heeft binnen de termijnen bedoeld in artikel 3.
- 2 De ambtenaar kan het meldpunt verzoeken zijn identiteit niet bekend te maken. Hij kan dit verzoek te allen tijde herroepen.

[Toelichting](#)

Artikel 5a Rechtstreekse melding bij het meldpunt

In het geval zwaarwegende belangen de toepassing van de interne procedure in weg staan, kan de ambtenaar, in afwijking van de artikelen 2, 3 en 5, eerste lid, het vermoeden van een misstand rechtstreeks melden bij het meldpunt.

[Toelichting](#)

Artikel 6 Ontvangstbevestiging en onderzoek

- 1 Het meldpunt bevestigt de ontvangst van een melding van een vermoeden van een misstand aan de ambtenaar die het vermoeden heeft gemeld.
- 2 Indien het meldpunt dit voor de uitoefening van zijn taak noodzakelijk acht, stelt het een onderzoek in.
- 3 Ten behoeve van het onderzoek omtrent een melding van een vermoeden van een misstand is het meldpunt bevoegd bij het college alle inlichtingen in te winnen die het voor de vorming van zijn advies nodig acht. Het college verschaft het meldpunt de gevraagde inlichtingen.
- 4 Het meldpunt kan het onderzoek of gedeelten daarvan opdragen aan één van de leden of een deskundige.
- 5 Wanneer de inhoud van bepaalde door het college verstrekte informatie vanwege het vertrouwelijke karakter uitsluitend ter kennisneming van het meldpunt dient te blijven, wordt dit aan het meldpunt meegedeeld. Het meldpunt beveiligd informatie met een vertrouwelijk karakter tegen kennisneming door onbevoegden.

[Toelichting](#)

Artikel 7 Niet ontvankelijkheid

Het meldpunt verklaart de melding niet ontvankelijk indien:

- a de misstand niet van voldoende gewicht is;
- b de ambtenaar de procedure bedoeld in artikel 2 niet heeft gevolgd en artikel 5a niet van toepassing is, of
- c de ambtenaar de procedure bedoeld in artikel 2 heeft gevolgd, maar de termijnen bedoeld in artikel 3 nog niet zijn verstreken;
- d de melding niet binnen redelijke termijn is geschied.

[Toelichting](#)

Artikel 8 Inhoudelijk advies van het meldpunt

- 1 Indien het gemelde vermoeden van een misstand ontvankelijk is, legt het meldpunt binnen zes weken zijn bevindingen omtrent de melding van een vermoeden van een misstand neer in een advies aan het

college. Het meldpunt zendt een afschrift van het advies aan de ambtenaar met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van de aan het meldpunt verstrekte informatie.

- 2 Indien het advies niet binnen zes weken kan worden gegeven, wordt de termijn door het meldpunt met ten hoogste vier weken verlengd. Het meldpunt stelt het college alsmede de ambtenaar daarvan schriftelijk in kennis.
- 3 Het advies wordt in geanonimiseerde vorm en met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van aan het meldpunt verstrekte informatie en de ter zake geldende wettelijke bepalingen openbaar gemaakt op een wijze die het meldpunt geëigend acht, tenzij zwaarwegende belangen zich daartegen verzetten.

[Toelichting](#)

Artikel 9 Nader standpunt

- 1 Het college stelt binnen twee weken na ontvangst van het advies bedoeld in artikel 8, de ambtenaar alsmede het meldpunt, schriftelijk op de hoogte van zijn nader standpunt.
- 2 Aan de ambtenaar die het meldpunt heeft verzocht zijn identiteit niet bekend te maken geschiedt de berichtgeving van het nader standpunt via het meldpunt.
- 3 Een van het advies afwijkend nader standpunt wordt gemotiveerd.

[Toelichting](#)

Artikel 10 Jaarverslag

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

Slotbepaling

Artikel 11 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt inwerking op 1 juni 2006.

Regeling werknemersvertegenwoordiging commissie voor georganiseerd overleg

Artikel 1

Vertegenwoordigers van een organisatie worden tot de commissie voor georganiseerd overleg toegelaten als de organisatie ten minste 10 ambtenaren tot haar leden telt.

Artikel 2

- 1 Uiterlijk 15 februari van elk jaar doet de organisatie als bedoeld in artikel 12:1 van deel I van de RAGR aan het college een opgave van het aantal van de op 1 januari van dat jaar bij haar aangesloten ambtenaren.
- 2 Bij het niet tijdig verstrekken van de in lid 1 bedoelde opgave verliest de organisatie automatisch het recht op vertegenwoordiging in de commissie voor georganiseerd overleg.

Regeling woongebied

Artikel 1

- 1 De ambtenaar die is aangesteld in een betrekking als genoemd in bijlage 1, onder a, van dit besluit is verplicht te wonen in de gemeente Roermond.
- 2 Voor de functionaris genoemd in bijlage 1, onder b, van dit besluit is het zeer wenselijk dat hij woont in de gemeente Roermond.

Artikel 2

- 1 Aan de ambtenaar, die op grond van dit besluit verplicht is te wonen binnen de gemeente Roermond kan door het college ontheffing worden verleend als daar dringende redenen voor zijn.
- 2 Een op grond van het voorafgaande lid verleende ontheffing kan worden ingetrokken wanneer het gemeentebelang haar niet langer gedooft.

Bijlage 1

- A Vestiging in de gemeente Roermond is verplicht voor:
- de medewerker openbare orde en veiligheid.
- B Hoge wenselijkheid voor huisvesting in de gemeente Roermond geldt voor:
- alle (dienst)hoofden
 - de voorlichtingsfunctionaris
 - de medewerker cultuur.

Regels bestuurslidmaatschappen van stichtingen of verenigingen

Artikel 1

Het is niet gewenst dat ambtenaren ambtshalve functioneren als bestuurder van een stichting of vereniging, tenzij er door het college vanwege een bijzondere situatie een expliciet besluit daaromtrent is genomen, waarin de verantwoordingsplicht naar het college is geregeld.

Artikel 2

Het als burger van de stad deelnemen in het bestuur van een instelling moet zoveel mogelijk onbelemmerd mogelijk zijn.

Artikel 3

Het voorkomen van belangenverstrengeling of zelfs maar het vermoeden daarvan en garanties voor een zo groot mogelijke objectiviteit zijn zo belangrijk, dat bestuurslidmaatschappen van verenigingen of stichtingen, die geregeld in aanraking komen of krachtens hun opzet kunnen komen met de gemeente ontoegankelijk zijn voor:

- a ambtenaren die adviseren omtrent aangelegenheden die vereniging of stichting betreffende of besluiten daaromtrent uitvoeren en hun leidinggevend;
- b diegenen die ten opzichte van behandelende ambtenaren als hiervoor bedoeld of de betrokken instellingen een toetsende taak hebben en hun leidinggevend.

Reisbesluit 1999

Begripsomschrijvingen

Artikel 1

In dit besluit wordt verstaan onder:

- a betrokkene: degene die op grond van een aanstelling of een arbeidsovereenkomst bij de gemeente werkzaam is;
- b plaats van tewerkstelling: het gebouw of plek van waaruit de betrokkene naar het oordeel van het bevoegde gezag gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
- c dienstreis: een naar het oordeel van het bevoegde gezag noodzakelijke verplaatsing van een betrokkene tot het verrichten van dienst buiten de plaats van tewerkstelling, alsmede het hiermee verband houdende verblijf buiten deze plaats. Een reis in het kader van opleiding of studie valt niet onder dit begrip.

Begin en einde van de dienstreis

Artikel 2

- 1 Voor de vergoeding van reis- en verblijfskosten geldt dat de plaats van tewerkstelling het beginpunt en het eindpunt is van de dienstreis.
- 2 In afwijking van het bepaalde in het eerste lid kan de woning van betrokkene of een andere plaats als beginpunt respectievelijk eindpunt van de dienstreis worden aangemerkt, tenzij op de heenreis respectievelijk terugreis de plaats van tewerkstelling wordt bezocht.

Vervoermiddel

Artikel 3

- 1 Betrokkene dient voor de dienstreis gebruik te maken van het openbaar vervoer.
- 2 Slechts met toestemming van de leidinggevende kan betrokkene voor de dienstreis gebruik maken van zijn privé-auto. De toestemming van de leidinggevende moet blijken uit de ingevulde en ondertekende verklaring op het declaratieformulier.

Openbaar vervoer

Artikel 4

Voor reizen met het openbaar vervoer dient zo mogelijk gebruik te worden gemaakt van de door gemeentewege verstrekte reisdocumenten. Slechts in geval geen reisdocument gebruikt kan worden zullen de door betrokkene gemaakte reiskosten vergoed worden. De bewijsstukken dienen bij de declaratie te worden gevoegd.

Vergoeding

Artikel 5

- 1 De betrokkene die reist met het openbaar vervoer en daarbij geen gebruik heeft kunnen maken van een door gemeentewege verstrekt reisdocument, is gerechtigd eerste klasse te reizen.
- 2 Indien een dienstreis met instemming van het bevoegde gezag met de eigen auto is gemaakt, bedraagt de vergoeding per kilometer een bedrag van €0,37. Parkeer-, tol- en veergelden worden niet vergoed.
- 3 Indien een dienstreis zonder instemming van het bevoegde gezag op eigen risico met de eigen auto is gemaakt, bedraagt de vergoeding per kilometer een bedrag gelijk aan het in het kader van de wet op de Loonbelasting 1964 (Stbl. 521) vrijgestelde vergoedingsbedrag. Parkeer-, tol- en veergelden worden niet vergoed.

Taxi

Artikel 6

Indien naar het oordeel van het bevoegde gezag het dienstbelang er mee gebaat is dat tijdens een dienstreis naast openbaar vervoer ook gebruik wordt gemaakt van een (trein)taxi, dan worden de aan dat taxigebruik verbonden kosten volledig vergoed.

Verblijfskosten

Artikel 7

- 1 De vergoeding wegens verblijfskosten kent de volgende componenten:
 - a een dagcomponent, zijnde een vergoeding voor kleine uitgaven overdag;
 - b een avondcomponent, zijnde een vergoeding voor kleine uitgaven 's avonds;
 - c een lunchcomponent, zijnde een vergoeding voor de lunch;
 - d een dinercomponent, zijnde een vergoeding voor een avondmaaltijd;
 - e een logiescomponent, zijnde een vergoeding voor logies;
 - f een ontbijtcomponent, zijnde een vergoeding voor een ontbijt.
- 2 Aanspraak op een vergoeding als bedoeld in lid 1 onder c tot en met f, bestaat eerst indien daadwerkelijk kosten zijn gemaakt in daarvoor bestemde gelegenheden.
- 3 De in lid 1 genoemde componenten worden eerst betaalbaar gesteld als aan de navolgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a dagcomponent: aanspraak hierop bestaat eerst als de dienstreis ten minste 4 uren heeft geduurd;
 - b avond- en ontbijtcomponent: aanspraak hierop bestaat eerst als er sprake is van een overnachting;
 - c lunchcomponent: aanspraak hierop bestaat indien de tijd tussen 12.00 uur en 14.00 uur volledig in de dienstreis valt;
 - d dinercomponent: aanspraak hierop bestaat indien de tijd tussen 18.00 uur en 20.00 uur volledig in de dienstreis valt.
- 4 Indien een dienstreis een vol etmaal duurt, bestaat enkel recht op de logiescomponent.
- 5 De vergoeding van de kosten voor een overnachting zijn gelijk aan de werkelijke kosten.
- 6 De vergoedingen als bedoeld in lid 1 zijn gelijk aan de gemaakte kosten, met dien verstande dat de vergoedingsbedragen van de verschillende componenten maximaal bedragen de overeenkomstig de door de Minister van Binnenlandse Zaken terzake vastgestelde vergoedingen voor het burgerlijk rijksperoneel. Van de gemaakte kosten dienen bewijsstukken bij de declaratie te worden gevoegd.
- 7 Geen aanspraak op een vergoeding wegens verblijfskosten bestaat voor een dienstreis korter dan vier uur.

Reisdeclaraties

Artikel 8

Het declareren van de reis- en verblijfskosten geschiedt op het daarvoor bestemde formulier, onder bijvoeging van de vereiste bewijsstukken.

Hardheidsclausule

Artikel 9

Het college kan, voor zover in individuele gevallen en ten aanzien van een groep van betrokkenen, in afwijking van de bij of krachtens dit besluit gestelde regels besluiten, indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.

Citeertitel

Artikel 10

Dit besluit kan worden aangehaald als Reisbesluit 1999.

Uitvoeringsvoorschriften suppletierегeling hoofdstuk 11a

Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a suppletierегeling: de suppletierегeling die is opgenomen in hoofdstuk 11a;
- b suppletie: de suppletie, bedoeld in artikel 11a:6 van de suppletierегeling;
- c betrokkene: de betrokkene, bedoeld in artikel 11a:1, onder d, van de suppletierегeling;
- d Tica: het Tijdelijke instituut voor coördinatie en afstemming dat is erkend op grond van artikel 31 van de Organisatiewet sociale verzekeringen en is ingesteld op grond van artikel 35 van die wet;
- e uitvoeringsinstelling: de instelling aan wie het bestuursorgaan, belast met de uitvoering van de suppletierегeling, de werkzaamheden, verbonden aan de uitvoering van de suppletierегeling, heeft opgedragen.

Artikel 2

- 1 De artikelen 1 tot en met 8 van het Model-uitkeringsreglement Werkloosheidswet gelden voor zoveel mogelijk als uitvoeringsvoorschriften ten behoeve van een doelmatige controle van betrokkenen en als uitvoeringsvoorschriften met betrekking tot het genieten van vakantie tijdens de duur van de suppletie, met dien verstande dat voor de hierna te noemen begrippen uit het model-uitkeringsreglement moet worden gelezen:
 - a bedrijfsvereniging: het bestuursorgaan belast met de uitvoering van de suppletierегeling;
 - b bestuur: de uitvoeringsinstelling;
 - c werknemer: betrokkene;
 - d werkgever: het bestuursorgaan dat bevoegd is betrokkenen ontslag te verlenen;
 - e uitkering: suppletie;
 - f Werkloosheidswet, wat de toepassing van art. 7 betreft: suppletierегeling.
- 2 Met betrekking tot het genieten van vakantie tijdens de duur van de suppletie gelden als uitvoeringsvoorschriften de Regels betreffende het begrip vakantie en de perioden van vakantie met behoud van recht op uitkering, vastgesteld bij besluit van de toenmalige Sociale verzekeringsraad, d.d. 23 januari 1992 (Stcrt. 1992, 19) welke ingevolge artikel XLVII van de Invoeringswet Organisatiewet sociale verzekeringen gelden als het besluit van het Tica op grond van artikel 19, vijfde lid, van de Werkloosheidswet, met dien verstande dat voor uitvoering dient te worden gelezen: suppletie.
- 3 Wijzigingen in het in het eerste lid genoemde modelreglement onderscheidenlijk de in het tweede lid genoemde Regels, gelden, voor zover deze als uitvoeringsvoorschriften van de suppletierегeling zijn aangeduid, als wijzigingen van deze uitvoeringsvoorschriften.

Artikel 3

Betrokkene is verplicht om met inachtneming van de nadere aanwijzingen van de uitvoeringsinstelling, het ontstaan van de ziekte als gevolg waarvan hij verhinderd is arbeid te verrichten, aan de uitvoeringsinstelling te melden, alsook zijn herstel daarvan.

Artikel 4

Het recht op suppletie van de betrokkene die gaat deelnemen aan een voor hem naar het oordeel van de uitvoeringsinstelling noodzakelijke opleiding of scholing, blijft bestaan totdat die opleiding of scholing is beëindigd, indien:

- a de opleiding of scholing arbeidsmarktgericht is, deel uitmaakt van het reïntegratieplan dat door de uitvoeringsinstelling in samenspraak met betrokkene is vastgesteld en naar aard en omvang niet meer omvat dan in het reïntegratieplan is vastgesteld; of

- b de opleiding of scholing arbeidsmarktgericht is en, wanneer er geen reïntegratieplan is, zoals bedoeld in onderdeel a, de uitvoeringsinstelling daarvoor toestemming geeft.

Artikel 5

In afwijking van artikel 4 blijft het recht op suppletie van de betrokkene die gaat deelnemen aan een voor hem naar het oordeel van de uitvoeringsinstelling noodzakelijke opleiding of scholing, na afloop van de ingevolge de artikelen 11a:2, 11a:6 en 11a:7, onderscheidenlijk artikel 11a:17 van de suppletieregeling vastgestelde reguliere duur van de suppletie niet bestaan totdat die opleiding of scholing is beëindigd, indien:

- a tijdens de opleiding of scholing ter zake van die opleiding of scholing recht bestaat op een voorziening in de derving van de inkomsten;
- b de opleiding of scholing de strekking heeft om na afloop daarvan werkzaamheden bij één bepaalde onderneming of één bepaald bestuursorgaan te gaan verrichten;
- c de opleiding of scholing langer duurt dan één jaar;
- d tijdens de opleiding of scholing sprake is van het verrichten van productieve werkzaamheden.

Artikel 6

De betrokkene kan de in artikel 11a:15 van de suppletieregeling bedoelde onbeloonde activiteiten verrichten met behoud van suppletie, indien naar het oordeel van de uitvoeringsinstelling:

- a de betreffende activiteiten van de betrokkene geen bedrijfsmatig karakter hebben;
- b de betreffende activiteiten van de betrokkene in de gegeven situatie doorgaans niet door een betaalde kracht zullen of kunnen worden verricht; en
- c de instelling die of het bestuursorgaan dat de niet betaalde werkzaamheden organiseert, geen subsidie heeft of kan verkrijgen wat de loonkosten betreft.

Vergoedingsregeling inconveniënten

Begripsomschrijving

Artikel 1

Deze regeling verstaat onder:

inconveniënt:	een omstandigheid voortvloeiende uit het werk, de werkmethode en/of de werkomgeving, die - afhankelijk van maatschappelijke factoren - als bezwarend wordt ervaren en die in redelijkheid niet vermijdbaar is;
functie:	het geheel van taken of taakonderdelen/activiteiten die blijkens opdracht van het college zijn te verrichten en zoals beschreven in de formatieplaatsbeschrijving;
incwa-methodiek:	de inconveniëntenwaarderingsmethode zoals opgenomen in deze regeling.

Aanwijzen functies

Artikel 2

- 1 Het college bepaalt aan welke functies zodanige inconveniënten zijn verbonden dat daarvoor op grond van deze regeling een compensatie wordt gegeven.
- 2 Op bezwarende werkomstandigheden waarvoor reeds op grond van andere regels een compensatie wordt gegeven is deze regeling niet van toepassing.

Omschrijving inconveniënten

Artikel 3

Onder bezwarende werkomstandigheden worden verstaan:

- 1 Gevaarlijk werk: Hiervan is sprake als gewerkt moet worden onder werkomstandigheden welke een verhoogd gevaar voor arbeidsongeschiktheid met zich meebrengen;
- 2 Fysiek zwaar werk: Hiervan is sprake als de werkzaamheden een extra zware fysieke belasting vormen en waar organisatorische maatregelen en (mechanische) hulpmiddelen niet mogelijk zijn of geen oplossing bieden. Hieronder wordt ook begrepen het werken met trillende apparatuur of het verrichten van werkzaamheden waarbij beschermende kleding moet worden gedragen die een belemmering vormt bij bv. bewegingsmogelijkheden;
- 3 Hinderlijk/onprettig werk: Hiervan is sprake als lange tijd werkzaamheden moeten worden verricht in een:
 - a natte en/of droge omgeving
 - b warme en/of koude omgeving
 - c lawaaiige omgevingen waarbij het gebruik van beschermende kleding en/of voorwerpen niet mogelijk is of afdoende bescherming biedt en werkzaamheden die een zeer sterke afkeer oproepen.

Procedure

Artikel 4

- 1 Het afdelingshoofd beschrijft de functies van zijn afdeling waarbij sprake is van bezwarende werkomstandigheden. Daarbij wordt tevens vermeld of de inconveniënten
 - a in beperkte mate (meer dan 5 uur, maar minder dan 18 uur per week)
 - b in overwegende mate (meer dan 18 uur per week)voorkomen en of er sprake is van meerdere inconveniënten gelijktijdig.

- 2 De beschrijving wordt voorgelegd aan de sectordirecteur en een adviseur personeelsmanagement en, bij instemming, door hen voor akkoord getekend. Vervolgens wordt de beschrijving ter voorlopige vaststelling voorgelegd aan het diensthoofd.
- 3 De beschreven functies worden door de afdeling personeel, organisatie en informatie opgenomen in een functielijst welke wordt gekoppeld aan de formatieplaatsbeschrijvingen.
- 4 Eenmaal per twee kalenderjaren worden door het afdelingshoofd de op de functielijst voorkomende functies van zijn afdeling op actualiteit getoetst. Waar nodig zal de beschrijving worden aangepast.
- 5 Wijzigingen van beschrijvingen zijn steeds mogelijk
 - a bij wijziging van de bestaande functies
 - b bij het ontstaan van nieuwe functies
 - c ingeval het afdelingshoofd dat noodzakelijk acht.
- 6 De functielijst, alsmede een wijziging daarvan, wordt ter vaststelling voorgelegd aan het college.

Weging

Artikel 5

- 1 De compensatie voor inconveniënten is afhankelijk van de volgende omstandigheden:
 - a is er sprake van een of meer inconveniënten gelijktijdig
 - b de duur van de inconveniënt(en).
- 2 Ten aanzien van het bepaalde in lid 1, sub b, is van belang of de inconveniënt(en) zich wekelijks
 - a in beperkte mate
 - b in overwegende mate
 voordoet(n).

Compensatie

Artikel 6

De compensatie voor inconveniënten bestaat uit een bedrag per maand als bedoeld in artikel 7. De hoogte van deze compensatie wordt als volgt vastgesteld:

- | | | |
|---|---|-------------|
| a | bij 1 in beperkte mate voorkomende inconveniënt: | categorie 1 |
| b | bij 1 in overwegende mate voorkomende inconveniënt: | categorie 2 |
| c | bij 2 of meer in beperkte mate voorkomende inconveniënten: | categorie 2 |
| d | bij 2 of meer in overwegende mate voorkomende inconveniënten: | categorie 3 |

Bedrag per maand

Artikel 7

- 1 Het inconveniëntenvergoedingsbedrag bedraagt per maand een percentage van het maximum salaris behorende bij schaal 7 van bijlage IIa en wel voor:
 - a categorie 1: 1%
 - b categorie 2: 2%
 - c categorie 3: 3%
- 2 Voor de ambtenaar met een deeltijdfunctie wordt de vergoeding vastgesteld op een evenredig deel van de vergoeding bij een volledige werktijd.

Tijdelijke vergoeding

Artikel 8

Indien de ambtenaar tijdelijk onder bezwarende omstandigheden arbeid moet verrichten kan het college een incidentele vergoeding toekennen overeenkomstig deze regeling.

Afbouwregeling

Artikel 9

- 1 Het recht op een vergoeding vervalt:
 - a indien het bezwarende karakter van de werkomstandigheden wegvalt;

- b indien de ambtenaar, anders dan op eigen verzoek, een functie gaat vervullen waaraan geen inconveniënten verbonden zijn;
 - c indien de ambtenaar op eigen verzoek wordt benoemd in een functie waaraan geen inconveniënten verbonden zijn.
- 2 Ingeval er sprake is van een omstandigheid als bedoeld in lid 1, onder a of b, heeft de ambtenaar die, onmiddellijk voorafgaande aan het vervallen van een vergoeding, gedurende tenminste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking de vergoeding heeft ontvangen, recht op een afbouwtoelage gedurende een periode die overeenkomt met 50% van de termijn gedurende welke hij de inconveniëntenvergoeding heeft ontvangen. Een onderbreking van minder dan twee maanden wordt daarbij als niet wezenlijk beschouwd.
- 3 Indien op grond van artikel 4, leden 4 of 5, voor de betreffende functie een lager vergoedingsbedrag gaat gelden, geldt voor het verschil in vergoeding dezelfde afbouwregeling als genoemd in lid 2.
- 4 De in de leden 2 en 3 bedoelde afbouwtoelage bedraagt gedurende
- 1/3 van de afbouwtermijn 75% van de laatstgenoten vergoeding cq. het verschil in vergoeding;
 - vervolgens gedurende 1/3 van de afbouwtermijn 50% van de laatstgenoten vergoeding cq. het verschil in vergoeding;
 - en tenslotte gedurende 1/3 van de afbouwtermijn 25% van de laatstgenoten vergoeding cq. het verschil in vergoeding.
- 5 In plaats van een afbouwtoelage als bedoeld in lid 4, kan de ambtenaar ook verzoeken om uitbetaling van een bedrag ineens. Dit bedrag ineens bedraagt 75% van het berekende bedrag van de totale afbouwtoelage.
- 6 Indien de ambtenaar tijdelijk met andere werkzaamheden wordt belast, waaraan geen of in mindere mate inconveniënten zijn verbonden, behoudt hij de volledige vergoeding gedurende maximaal 3 maanden. Daarna wordt een afbouw toegepast op dezelfde wijze als vermeld in lid 3.
- 7 a Bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd behoudt de ambtenaar de op dat moment geldende afbouwtoelage tot het moment van ontslag.
- b De ambtenaar van 60 jaar en ouder behoudt bij het vervallen of verminderen van de inconveniënten de hem toegekende vergoeding tot het moment van ontslag.
- 8 Bij ziekte behoudt de ambtenaar de volledige vergoeding.

Vergoedingsregeling wachtdiensten vrijwilligers bij de brandweer

Artikel 1

Voor het verrichten van wachtdiensten in de brandweerkazerne wordt een vergoeding per uur uitbetaald van 45% van het uurbedrag oefeningen en cursussen e.d. als vermeld in de Vergoedingentabel in bijlage III.

Artikel 2

Deze regeling kan worden aangehaald als Vergoedingsregeling wachtdiensten vrijwilligers bij de brandweer en is een uitwerking van het bepaalde in artikel 19:19 van deel I.

Werktijdenregeling 2005

Toelichting

Begripsomschrijving

Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

- Arbeidsduur: De vooraf vastgestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode gedurende welke door de werknemer arbeid moet worden verricht.
- Arbeidsduur per dag: De arbeidsduur zoals die voor de werknemer voor een bepaalde dag is vastgesteld.
- Formele arbeidsduur per week: De arbeidsduur volgens de aanstelling.
- Feitelijke arbeidsduur per week: De arbeidsduur zoals die voor de werknemer voor een bepaalde week is vastgesteld.
- Arbeidsduur per jaar: De naar jaarbasis herleide formele arbeidsduur per week, gecorrigeerd voor feestdagen.
- Volledige betrekking: Een betrekking waarbij de arbeidsduur per jaar ten hoogste 1836 uur en de formele arbeidsduur per week 36 uur bedraagt.
- Werkdag: Een dag waarop de werknemer arbeid moet verrichten.
- Werktijd: De periode tussen vastgestelde tijdstippen gedurende welke door de werknemer arbeid moet worden verricht.
- Pauze: Een tijdruimte van tenminste 15 achtereenvolgende minuten, waarmee de arbeid tijdens de dienst wordt onderbroken en de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid.
- Dienst: Een aaneengesloten periode waarin arbeid wordt verricht. De duur van de dienst wordt begrensd door twee periodes van onafgebroken rusttijden.
- Consignatie: Consignatie is een periode tussen twee elkaar opvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is om bereikbaar te zijn. Bij onvoorziene omstandigheden moet hij, na oproep, de bedongen arbeid zo spoedig mogelijk verrichten.
- Aanwezigheidsdienst: Een aaneengesloten tijdruimte van ten hoogste 24 uur, waarin de werknemer, zonodig naast het verrichten van de bedongen arbeid, consignatie wordt opgelegd waarbij de werknemer, in verband met zijn bereikbaarheid, verplicht op de arbeidsplaats aanwezig moet zijn.
- Overwerk: De periode dat de werknemer in dienstopdracht arbeid verricht buiten zijn feitelijke arbeidsduur per week.
- Bedrijfstijd: De tijd waarbinnen producten en diensten worden voortgebracht.
- Openingstijd: De tijd waarop al of niet geplande klantcontacten tot stand kunnen komen.
- Rooster: Een door de werknemer in overleg met zijn afdelingshoofd opgesteld jaarrooster, waarin opgenomen de dagelijkse werktijdkeuze. Het rooster geldt, behoudens dringende redenen, in principe voor het volledige kalenderjaar. Elk jaar kan de werknemer vóór 1 november verzoeken om aanpassing van het rooster voor het volgende kalenderjaar.

- Meeruren / minderuren De door een werknemer buiten het rooster extra –niet zijnde overwerk - gewerkte uren resp. minder gewerkte uren.

[Toelichting](#)

Arbeidsduur per jaar

Artikel 2

- 1 De formele arbeidsduur per week bedraagt voor een voltijder 36 uur en per jaar ten hoogste 1836 uur. Voor deeltijders geldt de arbeidsduur naar rato van de aanstelling.
- 2 De arbeidsduur wordt jaarlijks vastgesteld aan de hand van de volgende formule:
$$\frac{\text{werkdagen} - \text{feestdagen} \times \text{formele arbeidsduur per week}}{5}$$

De feitelijk arbeidsduur per week kan op grond van het bepaalde in artikel 4:1 van deel I variëren.
- 3 De arbeidsduur per jaar kan op grond van bepalingen in deel I van de RAGR afwijken.

[Toelichting](#)

Arbeidsduur per dag / week

Artikel 3

- 1 De arbeidsduur bedraagt ten hoogste elf uur per dag en 50 uur per week. Indien de bedrijfsvoering dit vereist kan de arbeidsduur eenmaal per week op tien uur worden gesteld.
- 2 De omvang van de arbeidsduur per dag, inclusief overwerk, mag maximaal twaalf uur bedragen.

[Toelichting](#)

Pauze

Artikel 4

- 1 Bij een werktijd van meer dan 5½ uur per dag bedraagt de pauze minimaal dertig minuten.
- 2 Bij een werktijd vanaf 9 uur per dag bedraagt de pauze minimaal vijfenveertig minuten, waarvan minstens een ½ uur aaneengesloten.
- 3 De pauze moet liggen in de tijdsperiode tussen twee uur na aanvang en twee uur voor het einde van de dienst.

[Toelichting](#)

Artsenbezoek

Artikel 5

Ten aanzien van artsen- of specialistenbezoek c.q. behandeling en medische onderzoeken geldt dat deze in eigen tijd dienen plaats te vinden. In bijzondere omstandigheden kan het afdelingshoofd anders beslissen.

[Toelichting](#)

De roosters

Artikel 6

- 1 De arbeidsduur die is afgesproken wordt verdeeld over de werkdagen. Daarbij wordt rekening gehouden met werkgevers- en werknemersbelangen, waarbij de werkgever belang heeft bij een verdeling in relatie tot werkaanbod, werkdruk en bezetting en het werknemersbelang wordt bepaald door vrije tijd, zorgtaken en andere wensen.
- 2 Iedere werknemer maakt uiterlijk 1 november voor het volgende kalenderjaar een jaarrooster in overleg met leidinggevende en collega's, waarin zo optimaal mogelijk rekening wordt gehouden met de belangen van de organisatie en werknemer. Het rooster wordt geaccordeerd door de leidinggevende.
- 3 In het rooster wordt rekening gehouden met de formele arbeidsduur per week. Bij het opstellen van het rooster dient eveneens rekening te worden gehouden met de arbeidsduur zoals die is vastgesteld op grond van het bepaalde in artikel 4:1 van deel I.
- 4 Het totaal ingeroosterd aantal uren over het gehele jaar moet overeenkomen met de overeengekomen arbeidsduur.

- 5 Zowel vanuit de organisatie als vanuit de werknemer kan in de loop van het jaar behoefte ontstaan om wijzigingen aan te brengen in het aantal ingeroosterde uren op bepaalde dagen.

[Toelichting](#)

Meeruren / minderuren

Artikel 7

- 1 Naast de in het rooster overeengekomen werktijd is het de werknemer toegestaan meer- en minderuren te werken, tenzij het afdelingshoofd anders beslist. De meeruren kunnen op een later moment worden gecompenseerd met vrije tijd.
- 2 De meer- en minderuren zijn binnen de tijdregistratie zichtbaar.
- 3 Het maximum aantal op te bouwen meeruren bedraagt per saldo 100.
- 4 De aan het eind van het kalenderjaar niet opgenomen meeruren kunnen, voor zover het aantal niet meer bedraagt dan overeenkomende met 50% van de formele arbeidsduur per week, worden overgeschreven naar het volgende kalenderjaar. Een hoger tegoed vervalt automatisch.
- 5 Een negatief saldo aan werkuren (minuren) mag niet meer bedragen van 50% van de formele arbeidsduur per week.

[Toelichting](#)

De begin - en eindtijden

Artikel 8

Het college stelt op advies van het MT de bedrijfstijd en openingstijd vast.

[Toelichting](#)

Urenregistratie

Artikel 9

Elk begin en elk einde van de werktijd dient door middel van elektronische registratie plaats te vinden.

[Toelichting](#)

Regels voor verlof

Artikel 10

- 1 De duur van het vakantieverlof bedraagt per kalenderjaar bij een volledige betrekking:
 - 166 uren: indien het salaris lager is dan het maximum van schaal 9 van bijlage IIa van de RAGR;
 - 173 uren: indien het salaris gelijk is aan of hoger is dan het maximum van schaal 9 van bijlage IIa van de RAGR.
- 2 Boven het in lid 1 genoemde aantal vakantie-uren heeft de werknemer vanaf het jaar waarin hij genoemde leeftijd bereikt recht op extra vakantie-uren op grond van het bereiken van de volgende leeftijd:
 - 15 uren bij het bereiken van de 35-jarige leeftijd
 - 29 uren bij het bereiken van de 45-jarige leeftijd
 - 44 uren bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd.
- 3 Op het eind van het kalenderjaar mag aan vakantie-uren maximaal 50% van de voor dat jaar geldende verlofaanspraak als bedoeld in de leden 1 en 2 worden overgeschreven naar het volgende kalenderjaar. Een hoger tegoed aan uren vervalt in principe, tenzij de werknemer uiterlijk 1 november van het aflopende kalenderjaar het college schriftelijk heeft verzocht de in dat jaar niet opgenomen vakantie-uren te mogen opnemen in het volgende kalenderjaar. Daarbij dient de werknemer aan te geven welke zeer bijzonder omstandigheden oorzaak waren voor het niet opnemen van de vakantie-uren. Het college kan, indien het verzoek om overschrijving wordt ingewilligd, voorwaarden hieraan verbinden.
- 4 Een negatief saldo aan vakantie-uren is niet toegestaan.

[Toelichting](#)

Artikel 11

Bij de bepaling van het totaal aantal naar het volgende kalenderjaar over te schrijven meeruren als bedoeld in artikel 7, lid 4, en vakantie-uren als bedoeld in artikel 10, lid 3, worden saldi onderling zodanig verdeeld dat het maximum aantal uren wordt overgeboekt.

[Toelichting](#)

Toekenning van verlof

Artikel 12

- 1 Een verzoek om verlof wordt toegekend voor zover de dienst c.q. het werk dat toelaat. Er kan verlof worden opgenomen van het tegoed aan vakantie-uren of van de meeruren.
- 2 De minimale verlofopname is één uur.

[Toelichting](#)

Spaarverlof

Artikel 13

- 1 Verlofopname is eveneens mogelijk op grond van het in het kader van het spaarverlof opgebouwde verloftegoed. Daarbij gelden de afspraken zoals die zijn gemaakt tussen werknemer en werkgever bij het aangaan van het spaarurencontract. Een verzoek om opname kan door de werkgever worden geweigerd om organisatorische redenen.
- 2 De extra te werken uren in het kader van het spaarurencontract worden in het rooster opgenomen.

[Toelichting](#)

Brugdagen

Artikel 14

- 1 Jaarlijks kan het college, op advies van het managementteam, brugdagen vaststellen. Het managementteam heeft, alvorens het college te adviseren, over het voorstel overleg gevoerd met de ondernemingsraad.
- 2 Het totaal aan brugdagen bedraagt maximaal 36 uur per jaar.
- 3 Een brugdag is een in het rooster opgenomen werkdag waarop de dienst gesloten is en er niet wordt gewerkt. Voor de niet gewerkte uren dienen meeruren of vakantie-uren te worden ingeleverd.

[Toelichting](#)

Overwerk

Artikel 15

- 1 Er is sprake van overwerk wanneer in dienstopdracht de ingeroosterde arbeidsduur per week wordt overschreden. Overwerkuren tellen niet mee bij de jaarlijkse arbeidsduur.
- 2 Enkel het compensatieverlof voor overwerk verricht in de laatste kalendermaand van het kalenderjaar mag in het volgende kalenderjaar worden opgenomen.

[Toelichting](#)

Consignatie / piket

Artikel 16

In het belang van de organisatie kan consignatie- c.q. piketdienst worden opgelegd. De uren dat de werknemer geconsigneerd is c.q. piketdienst heeft, hebben geen invloed op de arbeidsduur.

[Toelichting](#)

Ziekte en zwangerschap

Artikel 17

Bij ziekte en/of zwangerschapsverlof bouwt de werknemer het aantal uren op dat volgens rooster gewerkt zou worden.

[Toelichting](#)

Ouderschapsverlof

Artikel 18

In geval van ouderschapsverlof zal het rooster overeenkomstig worden gewijzigd.

[Toelichting](#)

Buitengewoon verlof

Artikel 19

Buitengewoon verlof heeft betrekking op een bijzondere, niet in het rooster te plannen gebeurtenis. De ingeplande uren die als buitengewoon verlof toegekend worden, maken onderdeel uit van de werkuren op jaarbasis.

[Toelichting](#)

Brandweer

Artikel 20

Voor de repressieve dienst van de brandweer gelden aparte afspraken. Zij zijn op basis van een aanwezigheidsdienst werkzaam in een continu rooster (7 dagen per week / 24 uur per dag). Hiervoor gelden andere regels.

[Toelichting](#)

Voorziening

Artikel 21

Het college kan in gevallen waarin de bepalingen van deze regeling niet voorzien afwijkende en/of aanvullende voorschriften geven.

Inwerkingtreding

Artikel 22

Deze regeling kan worden aangehaald als “werktijdenregeling 2005” en treedt in werking op 1 januari 2005 onder gelijktijdige intrekking van de thans geldende regeling.

Werktijdenregeling medewerker 24-uursdienst brandweer 2008

Begripsomschrijving

Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

- Arbeidsduur: De vooraf vastgestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode gedurende welke door de werknemer arbeid moet worden verricht.
- Arbeidsduur per dag: De arbeidsduur zoals die voor de werknemer voor een bepaalde dag is vastgesteld.
- Formele arbeidsduur per week:
- Feitelijke arbeidsduur per week: De arbeidsduur volgens de aanstelling.
De arbeidsduur zoals die voor de werknemer voor een bepaalde week is vastgesteld.
- Arbeidsduur per jaar: De naar jaarbasis herleide formele arbeidsduur per week, gecorrigeerd voor feestdagen.
- Volledige betrekking: Een betrekking waarbij de arbeidsduur per jaar ten hoogste 2458 uur en de formele arbeidsduur per week gemiddeld 48 uur bedraagt.
- Maatwerkregeling: Een schriftelijk vastgelegde afspraak tussen werkgever en de werknemer die aanwezigheidsdiensten verricht op grond waarvan de werknemer ten hoogste gemiddeld 60 uur per week arbeid verricht. De maatwerkregeling geldt voor een periode van 26 weken en wordt telkens stilzwijgend verlengd met eenzelfde periode, tenzij werknemer uiterlijk 6 weken voor de afloopdatum te kennen heeft gegeven niet met een verlenging te kunnen instemmen.
- Werkdag: Een dag waarop de werknemer arbeid moet verrichten.
- Werktijd: De periode tussen vastgestelde tijdstippen gedurende welke door de werknemer arbeid moet worden verricht.
- Pauze: Een tijdruimte van tenminste 15 achtereenvolgende minuten binnen de aanwezigheidsdienst, waarmee de arbeid tijdens de dienst wordt onderbroken.
- Dienst: Een aaneengesloten periode waarin arbeid wordt verricht. De duur van de dienst wordt begrensd door twee periodes van onafgebroken rusttijden.
- Continudienst: doorlopende bezetting van de brandweerkazerne door middel van ploegendienst.
- Ploegendienst: dienst door drie ploegen, afwisselend gedurende een aaneengesloten tijdvak van 24 uur per ploeg, waarbinnen 24-uurswachten en 12-uurswachten voorkomen.
- Piket: Een periode tussen twee elkaar opvolgende diensten waarin de werknemer uitsluitend verplicht is om bereikbaar te zijn. Bij onvoorziene omstandigheden moet hij, na oproep, de bedongen arbeid zo spoedig mogelijk verrichten.
- Aanwezigheidsdienst: Een aaneengesloten tijdruimte van ten hoogste 24 uur, waarin de werknemer, zonodig naast het verrichten van de bedongen arbeid, verplicht op de arbeidsplaats aanwezig moet zijn en beschikbaar is de bedongen arbeid te verrichten.
- Overwerk: De periode dat de werknemer in dienststopdracht arbeid verricht buiten zijn arbeidsduur.

- Rooster: Een door de werknemer en werkgever in gezamenlijk overleg opgesteld jaarrooster, waarin opgenomen de dagelijkse werktijd. Het rooster geldt, behoudens dringende redenen, in principe voor het volledige kalenderjaar.

[Toelichting](#)

Arbeidsduur per jaar

Artikel 2

- 1 De formele arbeidsduur per week bedraagt voor een voltijder gemiddeld ten hoogste 48 uur en per jaar ten hoogste 2458 uur. Voor deeltijders geldt de arbeidsduur naar rato van de aanstelling.
- 2 De arbeidsduur wordt jaarlijks vastgesteld aan de hand van de volgende formule:
werkdagen - feestdagen x formele arbeidsduur per week

5

- 3 De arbeidsduur per jaar kan op grond van bepalingen in deel I van de RAGR afwijken.

[Toelichting](#)

Artsenbezoek

Artikel 3

Ten aanzien van artsen- of specialistenbezoek c.q. behandeling en medische onderzoeken geldt dat deze in eigen tijd dienen plaats te vinden. In bijzondere omstandigheden kan het afdelingshoofd anders beslissen.

[Toelichting](#)

De roosters

Artikel 4

- 1 De arbeidsduur die is afgesproken wordt verdeeld over de weekdays. Daarbij wordt rekening gehouden met werkgevers- en werknemersbelangen, waarbij de werkgever belang heeft bij een verdeling in relatie tot werkaanbod, werkdruk en bezetting en het werknemersbelang wordt bepaald door vrije tijd, zorgtaken en andere wensen.
- 2 Het rooster wordt jaarlijks opgesteld en minstens vier weken voor ingangsdatum aan werknemer meegedeeld.
- 3 In het rooster wordt rekening gehouden met de formele arbeidsduur per week.
- 4 Zowel vanuit de organisatie als vanuit de werknemer kan in de loop van het jaar behoefte ontstaan om wijzigingen aan te brengen in het aantal ingeroosterde uren op bepaalde dagen.
- 5 Het rooster is ingedeeld in 24-uurswachten en 12-uurswachten.

[Toelichting](#)

Dagindeling en werkuren

Artikel 5

- 1 De dienst bestaat uit de navolgende activiteiten:
 - werken: het verrichten van werkzaamheden verband houdende met de uitrukdienst en de door of namens de commandant brandweer opgedragen andere werkzaamheden in of buiten de brandweerkazerne;
 - wachten: de aanwezigheidsdienst in de brandweerkazerne in verband met de paraatheid. Hieronder wordt mede verstaan het verrichten van werkzaamheden van huishoudelijke aard die voortvloeien uit het langdurig verblijf in de kazerne;
 - slapen: 8 uur per etmaal in de 24-uurswacht, die men geacht wordt te hebben geslapen.
- 2 Het effectieve aantal werkuren per dienst bedraagt:
 - 24-uurswacht door de week: 11 uur
 - 24-uurswacht in het weekend: 5 uur
 - 12-uurswacht door de week: 9½ uur.

[Toelichting](#)

Urenregistratie

Artikel 6

Werkzaamheden verricht buiten het opgestelde rooster dienen bij elk begin en elk einde door middel van elektronische registratie te worden geregistreerd.

[Toelichting](#)

Regels voor verlof

Artikel 7

- 1 De duur van het vakantieverlof bedraagt per kalenderjaar bij een volledige betrekking en 48-urige werkweek:
 - 221 uren: indien het salaris lager is dan het maximum van schaal 9 van bijlage IIa van de RAGR;
 - 231 uren: indien het salaris gelijk is aan of hoger is dan het maximum van schaal 9 van bijlage IIa van de RAGR.
- 2 Boven het in lid 1 genoemde aantal vakantie-uren heeft de werknemer vanaf het jaar waarin hij genoemde leeftijd bereikt recht op extra vakantie-uren op grond van het bereiken van de volgende leeftijd:
 - 20 uren bij het bereiken van de 35-jarige leeftijd
 - 39 uren bij het bereiken van de 45-jarige leeftijd
 - 59 uren bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd.
- 3 Op het eind van het kalenderjaar mag aan vakantie-uren maximaal 50% van de voor dat jaar geldende verlofaanspraak als bedoeld in de leden 1 en 2 worden overgeschreven naar het volgende kalenderjaar. Een hoger tegoed aan uren vervalt in principe, tenzij de werknemer uiterlijk 1 november van het aflopende kalenderjaar het college schriftelijk heeft verzocht de in dat jaar niet opgenomen vakantie-uren te mogen opnemen in het volgende kalenderjaar. Daarbij dient de werknemer aan te geven welke zeer bijzonder omstandigheden oorzaak waren voor het niet opnemen van de vakantie-uren. Het college kan, indien het verzoek om overschrijving wordt ingewilligd, voorwaarden hieraan verbinden.
- 4 Een negatief saldo aan vakantie-uren is niet toegestaan.

[Toelichting](#)

Toekenning van verlof

Artikel 8

- 1 Een verzoek om verlof wordt toegekend voor zover de dienst cq. het werk dat toelaat.
- 2 De minimale verlofopname is twaalf uur.

[Toelichting](#)

Overwerk

Artikel 9

Er is sprake van overwerk wanneer in dienststopdracht de ingeroosterde arbeidsduur wordt overschreden. Overwerkuren tellen niet mee bij de jaarlijkse arbeidsduur.

[Toelichting](#)

Piket

Artikel 10

In het belang van de organisatie kan piketdienst worden opgelegd. De uren dat de werknemer piketdienst heeft, hebben geen invloed op de arbeidsduur.

[Toelichting](#)

Ziekte en zwangerschap

Artikel 11

Bij ziekte en/of zwangerschapsverlof bouwt de werknemer het aantal uren op dat volgens rooster gewerkt zou worden.

Ouderschapsverlof

Artikel 12

In geval van ouderschapsverlof zal het rooster overeenkomstig worden gewijzigd.

[Toelichting](#)

Buitengewoon verlof

Artikel 13

Buitengewoon verlof heeft betrekking op een bijzondere, niet in het rooster te plannen gebeurtenis. De ingeplande uren die als buitengewoon verlof toegekend worden, maken onderdeel uit van de werkuren op jaarbasis.

Voorziening

Artikel 14

Het college kan in gevallen waarin de bepalingen van deze regeling niet voorzien afwijkende en/of aanvullende voorschriften geven.

Inwerkingtreding

Artikel 15

Deze regeling kan worden aangehaald als "werktijdenregeling medewerker 24-uursdienst brandweer 2008" en treedt in werking op 1 januari 2008 onder gelijktijdige intrekking van de thans geldende regeling.

Regeling aanvullende arbeidsvoorwaarden medewerker 24-uursdienst brandweer

Artikel 1

In afwijking van het elders bepaalde in de delen I, II en III van de RAGR geldt voor de medewerker 24-uursdienst brandweer, hierna te noemen medewerker, het in deze regeling bepaalde.

Artikel 2

De medewerker wordt benoemd in een functie als bedoeld in het Besluit personeel veiligheidsregio's.

Artikel 3

Voor de medewerker geldt de 'werktijdenregeling medewerker 24-uursdienst brandweer 2008', hierna te noemen werktijdenregeling 24-uursdienst.

Artikel 4

- 1 De medewerker, welke conform het bepaalde in de werktijdenregeling 24-uursdienst wordt belast met piketdienst, heeft voor deze bereikbaarheidsdienst aanspraak op de vergoeding als bedoeld in hoofdstuk 20 van deel I van de RAGR.
- 2 De medewerker, aan wie piket is opgedragen, is verplicht zich zo spoedig mogelijk na oproep te vervoegen bij de brandweerkazerne.

Artikel 5

- 1 De medewerker is op grond van het bepaalde in artikel 7:2:4 van deel I verplicht zich te onderwerpen aan een periodiek medisch onderzoek.
- 2 Ingeval van weigering kan de ambtenaar eervol worden ontslagen.

Artikel 6

- 1 De medewerker ontvangt voor zijn werkzaamheden en bereikbaarheid een alarmontvanger.
- 2 De medewerker is verplicht de alarmontvanger ten behoeve van alarmering steeds op ontvangst te hebben ingesteld.

Artikel 7

- 1 Het verlof van de medewerker wordt jaarlijks conform het bepaalde in artikel 6:2:1, lid 4, van deel I van de RAGR vermeerderd, waarbij voor 14,4 uren wordt gelezen 19,2 uren.
- 2 Ter compensatie van het gemis van de niet op zaterdag of zondag vallende feestdagen, als bedoeld in deel I van de RAGR, wordt de vakantie van de medewerker jaarlijks met een gelijk aantal dagen vermeerderd.

Artikel 8

De medewerker is verplicht tijdens de vervulling van zijn betrekking het door het college voorgeschreven uniform en onderscheidingstekenen te dragen.

Artikel 9

Voor gevallen waarin deze regeling niet voorziet beslist het college.

Artikel 10

Deze regeling kan worden aangehaald als 'Regeling aanvullende arbeidsvoorwaarden medewerker 24-uursdienst brandweer' en treedt in werking met ingang van 1 januari 2008.

DEEL III OVERIGE REGELINGEN

Autovergoedingsregeling

Begripsomschrijving

Artikel 1

In deze regeling wordt onder belanghebbende verstaan de ambtenaar die een functie vervult waarbij het gebruik van een auto een voorwaarde is om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen, een en ander blijkende uit een bij de formatieplaatsbeschrijving gevoegde lijst met aanvullende condities.

Vergoeding

Artikel 2

Voor het feitelijk gebruik van de eigen auto voor de uitoefening van de functie bestaat aanspraak op:

- 1 Een vaste maandelijkse vergoeding voor zolang de medewerker een functie vervuld als bedoeld in artikel 1. Deze vergoeding bedraagt voor de ambtenaar die conform de bepalingen van de 'Regeling vergoeding reiskosten woon/werkverkeer 2008' woont:
 - a binnen een straal van 10 kilometer:
een bedrag als vermeld in bijlage IV van de RAGR in de kolom 'reisafstand 20 km. en meer';
 - b op een afstand groter dan 10 kilometer:
een bedrag als vermeld in bijlage IV van de RAGR in de kolom 'reisafstand 15 t/m 19,9 km.';
- 2 De vergoeding als bedoeld in het vorige lid vervalt vanaf het moment dat de ambtenaar:
 - a in verband met ziekte de functie gedurende 6 weken niet meer heeft vervuld;
 - b (al dan niet tijdelijk) belast wordt met andere werkzaamheden, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;
- 3 Een vergoeding van bruto €0,37 per voor de dienst gereden kilometer.

Privé gebruik

Artikel 3

Het zich per auto van huis naar het werkobject begeven en omgekeerd, wordt als privé-gebruik aangemerkt.

Dagverantwoording

Artikel 4

- 1 De belanghebbende is verplicht een dagverantwoordingsstaat bij te houden, vermeldende datum, reisdoel, kilometerstanden en aantallen kilometers per rit.
- 2 De onder 1 genoemde dagverantwoordingsstaat dient eens per maand voor akkoordverklaring bij de leidinggevende te worden ingeleverd.
- 3 De vergoeding als bedoeld in artikel 2, lid 3, wordt na afloop van elke kalendermaand uitbetaald aan de hand van de op de dagverantwoordingsstaat vermelde kilometers.

Regeling loopbaangesprek

Preambule

Artikel 1

Deze regeling omvat een type loopbaangesprek, waarbij het functioneren van de werknemer centraal staat en waarbij aandacht wordt geschonken aan de ontwikkeling van de werknemer. Deze ontwikkeling betreft zowel de ontwikkeling binnen de functie als ook de persoonlijke ontwikkeling die gericht is op het mogelijk vervullen van andere functies.

Basis voor het gesprek zijn de afspraken die met de betrokken werknemer zijn gemaakt in een eerder gevoerd loopbaangesprek, mede op basis van de bij de functie behorende functiebeschrijving of opgedragen taken en de afspraken met betrekking tot de persoonlijke ontwikkeling.

Begripsbepalingen

Artikel 2

In deze regeling wordt verstaan onder:

- werknemer: de werknemer als bedoeld in de Regeling Arbeidsvoorwaarden Gemeente Roermond;
- leidinggevende: degene aan wie de werknemer voor wat betreft zijn dagelijkse werkzaamheden direct verantwoording verschuldigd is en tevens belast is met het toezicht op en het geven van aanwijzingen aan werknemer betreffende zijn werkzaamheden;
- regeling: de Regeling Loopbaangesprek gemeente Roermond;
- formulier: het Formulier Loopbaangesprek ten behoeve van de verslaglegging van het Loopbaangesprek
- verslag: de weergave van de bevindingen en afspraken op het daartoe bestemde Formulier Loopbaangesprek

Onderwerpen van het loopbaangesprek

Artikel 3

- 1 Het loopbaangesprek richt zich op de volgende onderwerpen:
 - resultaatgebieden/inhoud functie;
 - gedrags- en houdingsaspecten (kernkwaliteiten);
 - persoonlijke ontwikkeling en loopbaanwensen cq. –activiteiten.
- 2 Een resultaatgebied heeft betrekking op een activiteit binnen een functiebeschrijving of opgedragen werkzaamheden. In de functiebeschrijving is opgenomen uit welke taken een functie bestaat, waarbij elke taak is beschreven door middel van het aangeven van activiteiten waaruit die taak bestaat. Ten aanzien van elke taak worden, waar mogelijk mede aan de hand van prestatie-indicatoren, de bevindingen door de leidinggevende uitgesproken en met de medewerker besproken.
- 3 De kernkwaliteiten omvatten de volgende gedrags- en houdingsaspecten:
 - klantgericht;
 - deskundig;
 - betrouwbaar;
 - samenwerking;
 - verbeteringsgericht;
 - resultaatgericht.Leidinggevende zal ten aanzien van elk van de kernkwaliteiten zijn bevindingen met werknemer bespreken.
- 4 Ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling, zowel gerelateerd aan de functie cq. opgedragen werkzaamheden als ook aan verdere loopbaanwensen/-activiteiten, worden in het gesprek de wenselijke en mogelijke acties besproken

- 5 Ten aanzien van de onderwerpen van het loopbaangesprek worden afspraken/acties uit het vorige loopbaangesprek geëvalueerd en worden afspraken gemaakt voor de komende periode.

Artikel 3a

- 1 In het loopbaangesprek met een ambtenaar van 50 jaar en ouder stelt de leidinggevende zijn belasting en belastbaarheid aan de orde. Zonodig worden naar aanleiding hiervan afspraken gemaakt over aanpassingen in het individuele takenpakket.
- 2 Het college past voor de ambtenaar van 62 tot 65 jaar, binnen de mogelijkheden van de fiscale wetgeving, een 'premiekorting in dienst hebben oudere werknemers' toe. Het bedrag van de korting wordt gebruikt voor verhoging van de inzetbaarheid van de ambtenaar. Het college en de ambtenaar bepalen in overleg de besteding van het bedrag

Frequentie

Artikel 4

De leidinggevende voert tenminste éénmaal per jaar een loopbaangesprek met de werknemer. De leidinggevende draagt de verantwoordelijkheid dat een loopbaangesprek ook daadwerkelijk tenminste éénmaal per jaar plaatsvindt.

[Toelichting](#)

Uitnodiging

Artikel 5

Uiterlijk twee weken voordat het loopbaangesprek plaatsvindt, nodigt de leidinggevende de werknemer schriftelijk uit.

Formulier loopbaangesprek

Artikel 6

- 1 Uiterlijk één week voordat het loopbaangesprek plaatsvindt hebben zowel de leidinggevende als de werknemer de pagina "Uitwisseling van informatie" van het Formulier Loopbaangesprek ingevuld en aan elkaar overhandigd.
- 2 Op het in lid 1 bedoelde formulier wordt door zowel werknemer als leidinggevende naar ieders eigen mening – zowel kwantitatief als ook kwalitatief – verslag gedaan omtrent de door de werknemer behaalde resultaten en ontwikkelingen sedert het vorige loopbaangesprek. Daarnaast kunnen ook onderwerpen van gesprek voor het aanstaande loopbaangesprek worden aangedragen.

Verslag

Artikel 7

- 1 De leidinggevende is verantwoordelijk voor het opstellen van een deugdelijk verslag van het loopbaangesprek.
- 2 De leidinggevende draagt er zorg voor dat de werknemer binnen twee weken na het loopbaangesprek een door de leidinggevende ondertekend exemplaar van het gespreksverslag en de gemaakte afspraken rondom de te behalen resultaten en ontwikkelingen ontvangt.
- 3 De werknemer tekent binnen een week na ontvangst het gespreksverslag met de daarin vastgelegde afspraken rondom de te behalen resultaten en ontwikkelingen voor de komende periode voor akkoord en levert het ondertekende formulier bij leidinggevende in.
- 4 Het origineel van het gespreksverslag, i.c. het Formulier Loopbaangesprek inclusief de pagina "Uitwisseling van informatie", wordt bewaard in het persoonsdossier van werknemer en wordt daartoe door de leidinggevende toegezonden aan de afdeling Personeel, organisatie en informatie.

[Toelichting](#)

Bewaartermijn verslag

Artikel 8

Een verslag van een loopbaangesprek wordt in het persoonsdossier bewaard voor een periode van tenminste 5 jaren. Na deze termijn kan de medewerker een schriftelijk verzoek richten aan het college van burgemeester en wethouders om het betreffende verslag uit het persoonsdossier te verwijderen en te vernietigen. Aan dit verzoek zal dan terstond en onvoorwaardelijk worden voldaan. Van de uitvoering van dit verzoek ontvangt de medewerker een schriftelijke bevestiging.

Overgangsbepaling

Artikel 9

In het eerste loopbaangesprek, na de datum van inwerkingtreding van deze regeling, vindt de oordeelsvorming van de behaalde resultaten van een werknemer plaats aan de hand van het laatst gehouden functioneringsgesprek dan wel beoordelingsgesprek en/of overige schriftelijke afspraken en instructies.

Toepassingsbereik en uitzonderingen

Artikel 10

Indien ten aanzien van een werknemer sprake is van een dienstverband voor bepaalde tijd voor maximaal één jaar, en het kennelijk niet in de bedoeling ligt een duurzame arbeidsrelatie met die betreffende werknemer aan te gaan, kan de toepassing van hetgeen in deze regeling is bepaald achterwege blijven.

Slotbepalingen

Artikel 11

- 1 In bijzondere gevallen kan het college van het gestelde in deze regeling afwijken.
- 2 In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het college.
- 3 Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2008 en kan worden aangehaald als "Regeling loopbaangesprek gemeente Roermond".
- 4 De 'Handleiding functioneringsgesprekken' en het 'Beoordelingsreglement gemeente Roermond 2007' zoals die op de dag van inwerkingtreding van deze regeling golden, vervallen met ingang van de dag dat deze regeling in werking treedt.

Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen

I Algemeen

Doelgroep

Artikel 1

Binnen deze klachtenregeling wordt uitgegaan van alle personen die werkzaam zijn bij de gemeente Roermond (hierna genoemd: personeelsleden).

Doel

Artikel 2

Het scheppen van een mogelijkheid voor personeelsleden om klachten in te dienen met betrekking tot ongewenste omgangsvormen.

Definitie

Artikel 3

Ongewenste omgangsvormen zijn woordelijke en/of lichamelijke gedragingen c.q. intimiteiten, waarbij de geïntimideerde partij verbaal en/of non-verbaal te kennen geeft hier geen prijs op te stellen.

II Klachtencommissie

Artikel 4

Het college benoemt een klachtencommissie.

Artikel 5

De klachtencommissie dient te worden beschouwd als een uiterste middel ter behandeling van klachten met betrekking tot ongewenste omgangsvormen. De commissie wordt alleen bij elkaar geroepen als bemiddeling is mislukt of de klaagster/klager een formele afhandeling wenst.

Samenstelling van de klachtencommissie

Artikel 6

- 1 De klachtencommissie bestaat uit drie externe leden, te weten:
 - a één lid wordt benoemd op voordracht van de afdeling personeel, organisatie en informatie, op basis van inhoudelijke deskundigheid, procedurele en juridische kennis;
 - b één lid wordt benoemd op voordracht van de Medezeggenschapscommissie;De beide onder a en b genoemde leden dragen gezamenlijk een derde lid ter benoeming voor.
- 2 Voor elk lid wordt een plaatsvervangend lid benoemd.
- 3 Leden en plaatsvervangende leden worden voor een termijn van vier jaar benoemd. Bij aftreden kunnen zij worden herbenoemd. Een lid dat is benoemd ter vervulling van een tussentijds opengevallen plaats, treedt af op het tijdstip waarop degene in wiens plaats hij is benoemd had moeten aftreden.
Zij kunnen als commissielid door het college worden ontslagen.
- 4 De commissieleden dienen kennis te hebben van de emotionele en de formele aspecten van ongewenste omgangsvormen.
- 5 De commissie kiest uit haar midden een voorzit(s)ter en een secretaris.
- 6 De leden van de commissie zijn verplicht tot geheimhouding van hetgeen hen bij de behandeling van een klacht bekend wordt.

Taken van de klachtencommissie

Artikel 7

- 1 De commissie onderzoekt klachten van personeelsleden die tijdens hun werk zijn geconfronteerd met ongewenste omgangsvormen en kan daartoe een hoorzitting beleggen.
- 2 De commissie neemt een besluit over de ontvankelijkheid en/of de gegrondheid van de klacht en brengt daarover advies uit aan het college.
- 3 De commissie kan aan het college haar zienswijze omtrent eventueel te nemen maatregelen bekend maken, in die gevallen dat zij een klacht ontvankelijk en gegrond acht.
- 4 De commissie kan aan het college voorstellen doen om algemene maatregelen te nemen waardoor klachten over ongewenste omgangsvormen kunnen worden voorkomen.
- 5 De commissie brengt jaarlijks verslag uit aan het college over haar werkzaamheden van het voorafgaande jaar.
- 6 De commissie verstrekt ten behoeve van het jaarverslag informatie over het aantal, de aard en de omvang van de door haar behandelde klachten.
- 7 Bij de verslaggeving dient de commissie de grootst mogelijke zorgvuldigheid in acht te nemen om de privacy, van de bij de klachten betrokken personen, te waarborgen.

Het onderzoek

Artikel 8

- 1 Een klacht over ongewenste omgangsvormen wordt door de persoon die daarvan nadelige gevolgen ondervindt of heeft ondervonden of door de vertrouwenspersoon schriftelijk ingediend bij de secretaris van de commissie.
- 2 Anonieme klachten worden door de commissie niet in behandeling genomen.
- 3 Klachten die worden ingediend langer dan twee jaar nadat de (laatste) gebeurtenis, waarop de klacht betrekking heeft, plaatsvond worden niet door de commissie in behandeling genomen.
- 4 De zittingen van de klachtencommissie zijn gesloten.
- 5 Van alle hoorzittingen worden door de secretaris verslagen gemaakt. Deze dienen door betrokkenen voor akkoord te worden ondertekend. Indien een betrokkene dit weigert, wordt de reden daarvan op het verslag aangetekend. Deze verslagen dienen binnen twee weken naar de direct betrokkenen gestuurd te worden.
- 6 Een ieder die wordt gehoord, kan zich tijdens de hoorzittingen laten bijstaan door een door hem/haar te kiezen raadsman/-vrouw.
- 7 De commissie komt zo spoedig mogelijk bijeen om de klacht te bespreken.
- 8 Het personeelslid tegen wie de klacht is ingediend (hierna te noemen: aangeklaagde) moet in kennis worden gesteld van het indienen van de klacht.
- 9 De commissie bepaalt vooraf en per geval of de betrokken personen in elkaars aanwezigheid worden gehoord, dan wel afzonderlijk.
- 10 De klaagster/klager en aangeklaagde worden door de commissie gehoord.
- 11 De commissie heeft tevens de bevoegdheid tot:
 - a het horen van getuigen en andere betrokkenen die inlichtingen kunnen verschaffen omtrent de omstandigheden waaronder de ongewenste omgangsvormen hebben plaats gevonden;
 - b het horen van de vertrouwenspersoon als deskundige;
 - c het betreden van een werkplek al dan niet naar aanleiding van een klacht;
 - d het voeren van gesprekken met de verantwoordelijke personen op een afdeling over de werksfeer en onderlinge verhoudingen;
 - e indien zij het nodig vindt kan zij ook personen horen die niet in dienst zijn van de gemeente;
 - f het verkrijgen van inzage in het verloop en ziekteverzuim onder het vrouwelijk en allochtoon personeel.
- 12 Indien klaagster/klager en/of aangeklaagde zonder geldige reden geen gevolg geeft aan de oproep om gehoord te worden, vindt de behandeling van de klacht bij verstek plaats.

De uitspraak

Artikel 9

- 1 De commissie stelt gemotiveerd vast:
 - of en, zo ja, in welke mate de klacht naar haar mening gegrond is;
 - ten aanzien van wie de ongewenste omgangsvormen zich manifesteerden;
 - op welke wijze en met welke frequentie de ongewenste omgangsvormen zich manifesteerden dan wel dit aannemelijk is gemaakt.
- 2 De commissie neemt binnen drie maanden na aanvang van haar onderzoek een besluit over de ontvankelijkheid en/of gegrondheid van de klacht.
- 3 De commissie besluit met een meerderheid van stemmen. Alle leden van de commissie hebben een gelijke stem.
- 4 Indien de commissie een klacht niet ontvankelijk of ongegrond acht, doet zij daarvan schriftelijk en gemotiveerd mededeling aan klaagster/klager, aangeklaagde, vertrouwenspersoon en het college.
- 5 Indien de commissie een klacht ontvankelijk en gegrond acht, doet zij daarvan schriftelijk en gemotiveerd mededeling aan klaagster/klager, aangeklaagde, vertrouwenspersoon en het college.
- 6 Binnen twee weken na ontvangst van de mededeling c.q. het advies van de commissie, neemt het college een besluit. Het college dient klaagster/klager, aangeklaagde en de commissie direct in kennis te stellen van hun besluit.
- 7 Indien het college afwijkt van het advies van de commissie dan moet dit vergezeld gaan van een motivering.
- 8 Het college is verantwoordelijk voor de uitvoering van dit besluit.

Rechtspositieregeling voor de buitengewoon ambtenaar burgerlijke stand van de gemeente Roermond.

Begripsomschrijving

Artikel 1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a buitengewoon ambtenaar: de bezoldigd buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand zoals bedoeld in het Reglement op de burgerlijke stand.
- b RAGR: de Regeling Arbeidsvoorwaarden Gemeente Roermond.

[Toelichting](#)

Aanstelling

Artikel 2

- 1 Aanstelling geschiedt in vaste dienst of in tijdelijke dienst voor bepaalde tijd.
- 2 Een aanstelling voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege.

[Toelichting](#)

Bezoldiging

Artikel 3

- 1 De buitengewoon ambtenaar ontvangt een bezoldiging in de vorm van een vergoeding per voltrokken huwelijk of geregistreerd partnerschap waarvan de hoogte c.q. het aantal uren afhankelijk is van de weekdag en het tijdstip van de voltrekking conform onderstaande tabel. De vergoeding wordt berekend naar het uurloon behorende bij schaal 8 met 11 periodieke verhogingen van bijlage IIa van de RAGR.

Tijdstip	werkdag	zaterdag	zon- en feestdagen
08.00 – 18.00 uur bescheiden ceremonie	2 uur	3 uur	4 uur
08.00 – 18.00 uur uitgebreide ceremonie	4 uur	6 uur	8 uur
18.00 – 08.00 uur bescheiden ceremonie	3 uur	4 uur	5 uur
18.00 – 08.00 uur uitgebreide ceremonie	5 uur	7 uur	9 uur

- 2 De vergoeding bedoeld in het eerste lid, wordt opgehoogd met het percentage van de vakantietoelage van artikel 6:3, tweede lid, van de RAGR.
- 3 De vergoeding bedoeld in het eerste lid wordt opgehoogd met het percentage van de eindejaarsuitkering van artikel 3:6 van de RAGR.
- 4 De vergoeding bedoeld in het eerste lid wordt opgehoogd met een percentage van 9% ter compensatie van het niet genieten van het vakantieverlof.

[Toelichting](#)

Aanspraken bij ziekte

Artikel 4

- 1 Bij ziekte van de buitengewoon ambtenaar jonger dan 65 jaar zijn de artikelen 7:1 tot en met 7:3 (definities, begeleiding en recht op bezoldiging bij ziekte), 7:9 tot en met 7:14 (verplichtingen en sancties) en 7:19 tot en met 7:21 (samenloop doorbetaling bezoldiging en uitkering) van de RAGR van overeenkomstige toepassing.
- 2 Voor toepassing van dit artikel wordt onder bezoldiging verstaan: het gemiddelde van het totaal aan vergoedingen bedoeld in artikel 3, over de 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan de eerste dag van ongeschiktheid van de buitengewoon ambtenaar. Voor zover de ambtenaar op deze datum zijn

betrekking nog geen 12 maanden heeft vervuld, wordt gerekend met het bedrag dat hem gemiddeld per maand is toegekend over de periode waarin hij in dienst is.

3 Voor de toepassing van dit artikel wordt onder de eerste dag van ongeschiktheid van de buitengewoon ambtenaar verstaan: de dag waarop de ambtenaar is aangewezen om een huwelijk of geregistreerd partnerschap te voltrekken, waarvoor hij wegens ziekte is verhinderd.

4 Burgemeester en wethouders kunnen nadere regels stellen.

[Toelichting](#)

Ontslag en schorsing

Artikel 5

1 Ontslag kan worden verleend overeenkomstig de artikelen 8:1 (op verzoek), 8:2 en 8:2a (na ouderdomspensioen), 8:4 (wegens reorganisatie), 8:5 (wegens arbeidsongeschiktheid), 8:6 (wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid), 8:7 en 8:8 (overige ontslaggronden), 8:11 (wegens FPU), 8:12 en 8:12:1 (van rechtswege en tussentijdse ontslag uit tijdelijke aanstelling) en 8:13 (als disciplinaire straf) van de RAGR.

2 Schorsing van de buitengewoon ambtenaar vindt plaats overeenkomstig artikel 8:15:1 en 8:15:2 van de RAGR.

[Toelichting](#)

Overige rechten en verplichtingen

Artikel 6

De artikelen 15:1, 15:1b tot en met 15:1g (verplichtingen rond integriteit), 15:1:12 (vergoeding van schade), 15:1:15 (beoordeling van de ambtenaar), 15:1:16 (uniform of dienstkleding), 15:1:19 (verbod betreden arbeidsterrein), 15:1:20 (infectieziekten), 15:1:22 (reis- en verblijfkosten), 15:1:23 tot en met 15:1:25 (vergoeden van schade) en 15:2 van de RAGR zijn van overeenkomstige toepassing.

[Toelichting](#)

Plichtsverzuim

Artikel 7

De buitengewoon ambtenaar die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens schuldig maakt aan plichtsverzuim, kan disciplinair worden gestraft, overeenkomstig hoofdstuk 16 van de RAGR.

Artikel 8

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2008.

Artikel 9

Deze regeling kan worden aangehaald als de rechtspositieregeling voor de buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand van de gemeente Roermond.

Regeling vergoeding reiskosten woon/werkverkeer 2008

Toelichting

Begripsbepalingen

Artikel 1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- werknemer: de ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1, sub a, van deel I, met uitzondering van de leden van de vrijwillige brandweer als bedoeld in hoofdstuk 19 van deel I en de bijzondere ambtenaar van de burgerlijke stand (BABS);
- huisadres: het adres van de woning van werknemer in de gemeente of het met name bekende afzonderlijk liggend deel van die gemeente;
- plaats van tewerkstelling: het gebouw, gebouwencomplex of terrein dat de werknemer voor de normale uitoefening van zijn functie is aangewezen;
- verplicht zakelijk autogebruik: het verplichte gebruik van de privé auto bij de uitoefening van de functie, blijvende uit de vermelding op het formulier 'functiegerelateerde aanspraken en verplichtingen' gevoegd bij het formatieoverzicht;
- POI: de afdeling personeel, organisatie en informatie.

Aanspraak

Artikel 2

- 1 Werknemer heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de reiskosten voor het dagelijks reizen tussen het huisadres en de plaats van tewerkstelling. De aard en hoogte van de tegemoetkoming wordt als volgt bepaald:
 - a indien de te reizen afstand maximaal tien kilometer bedraagt, kan werknemer deelnemen aan het fietsproject als beschreven in de artikelen 5 t/m 8. Werknemer ontvangt, afhankelijk van zijn keuze, van de werkgever een vergoeding, voor de door werknemer ten behoeve van het woon-werkverkeer te kopen fiets, van maximaal:
 - € 600,- bij aanschaf van een fiets voor een periode van minimaal vijf jaar;
 - € 480,- bij aanschaf van een fiets voor een periode van minimaal vier jaar;
 - € 360,- bij aanschaf van een fiets voor een periode van minimaal drie jaar.Andere termijnen zijn niet mogelijk.
 - b indien de te reizen afstand meer dan tien kilometer bedraagt, kan werknemer kiezen tussen openbaar vervoer en gebruik van eigen vervoer.
 - i Bij keuze voor eigen vervoer is de hoogte van de tegemoetkoming in de reiskosten gelijk aan het bedrag genoemd in bijlage IV voor de geldende gebruikelijke reisafstand en het aantal reisdagen.
 - ii Bij keuze voor openbaar vervoer is de hoogte van de tegemoetkoming gelijk aan 75% van de noodzakelijk te maken reiskosten.

Werknemer kan bij keuze voor het openbaar vervoer eveneens deelnemen aan het fietsproject als bedoeld onder a voor het vervoer van het huisadres naar het openbaar vervoeradres. Voorwaarde daarbij is dat werknemer met het openbaar vervoer reist op basis van een jaar(traject)kaart. Deze keuze kan werknemer gedurende de looptijd van het fietsproject niet wijzigen.
- 2 Geen aanspraak op een tegemoetkoming als bedoeld in lid 1, onder a, c.q. b sub ii, heeft de ambtenaar die een functie vervult waarbij sprake is van verplicht zakelijk autogebruik.
- 3 a Indien in verband met ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof en/of langdurig verlof over een aaneengesloten tijdvak van meer dan zes weken niet heen en weer is gereisd, bestaat vanaf dat moment geen aanspraak meer op een reiskostenvergoeding als bedoeld in lid 1, onder b.

- b Bij gehele of gedeeltelijke werkhervatting zal de op grond van de onder a beëindigde reiskostenvergoeding weer worden uitbetaald, waarbij rekening zal worden gehouden met het aantal dagen waarop er sprake is van werkhervatting. Werkhervatting in verband met reïntegratie en/of op therapeutische basis wordt daarbij ook beschouwd als werkhervatting. Het is in dit verband van belang mutaties in het aantal dagen waarop wordt gewerkt steeds tijdig te melden bij POI.
- 4 Indien, ongeacht de reden hiervan,
- werknemer een andere keuze maakt in de wijze van vervoermiddel voor het woon-werkverkeer;
 - de reisafstand tussen het huisadres en de plaats van tewerkstelling wijzigt;
 - het bepaalde in lid 1, sub b, onder ii laatste volzin van toepassing is
- zal zonodig een teveel of ten onrechte ontvangen vergoeding worden teruggevorderd c.q. verrekend.
- 5 Wanneer de werknemer met ontslag gaat zal een evenredig deel van de ontvangen vergoeding voor het openbaar vervoer of de aankoop van een fiets met het nettosalaris worden verrekend.

[Toelichting](#)

Bepalen reisafstand woon/werkadres

Artikel 3

- 1 De reisafstand is de afstand van deur tot deur.
- 2 Het berekenen van de reisafstand dient te geschieden met de via het computernetwerk beschikbaar gestelde aangewezen software, op de wijze zoals bekend gemaakt.

[Toelichting](#)

Noodzakelijk te maken reiskosten

Artikel 4

- 1 Onder noodzakelijk te maken reiskosten als bedoeld in artikel 2, lid 1, sub b, onder ii wordt verstaan de kosten van het reizen met openbare vervoermiddelen op de voor de werkgever minst kostbare wijze.
- 2 Werknemer dient bij het aanvragen van de vergoeding van de kosten van het openbaar vervoer de volgende bescheiden te overleggen:
- in geval van een jaar(traject)kaart de door werknemer ontvangen OV-verklaring;
 - in geval van maanddeclaraties de originele reisbescheiden en betaalbewijzen.

[Toelichting](#)

Deelname fietsproject

Artikel 5

- 1 Indien werknemer aan alle voorwaarden voldoet voor deelname aan het fietsproject gaat hij zelf over tot aankoop van een fiets.
- 2 Behoudens de fiets mag werknemer gelijktijdig met de aankoop van de fiets ook met de fiets samenhangende zaken ten behoeve van het woon-werkverkeer kopen, alsmede een fietsverzekering afsluiten.
- 3 Voor het aanvragen van de werkgeversvergoeding dient werknemer uiterlijk 30 dagen na levering van de fiets een schriftelijk verzoek om uitbetaling in bij werkgever. Daarvoor dient het door werkgever vastgestelde formulier te worden gebruikt, waarin werknemer eveneens aangeeft of hij gebruik wenst te maken van de fiscale regeling en op welke wijze (cafetariakeuze). De werknemer stuurt het aanvraagformulier met de originele aankoopfactuur naar POI. De factuur van de aankoop van de fiets, de met de fiets samenhangende zaken en de fietsverzekering moet op naam van de werknemer staan.
- 4 Voor de financiering van
- het voor eigen rekening komende deel in de kosten van de fiets, gelegen tussen het fiscaal vrijgestelde bedrag en de werkgeversvergoeding;
 - de kosten van de gekochte met de fiets samenhangende zaken tot het fiscaal vrijgestelde bedrag;
 - de kosten van de fietsverzekering;

kan werknemer gebruik maken van het cafetariakeuzesysteem, waarbij belaste looncomponenten kunnen worden uitgeruild tegen een belastingvrije vergoeding voor de fiets, de met de fiets samenhangende zaken en de fietsverzekering. Hiertoe dient werknemer gelijktijdig met de aanvraag van de werkgeversvergoeding voor de fiets een verzoek in, waarbij werknemer aangeeft welke looncomponenten hij in het kader van het cafetariasysteem wil inzetten ter compensatie.

[Toelichting](#)

Voorwaarden voor deelname fietsproject

Artikel 6

- 1 De werknemer kan deelnemen aan de regeling voor het gebruik van een fiets voor woon-werkverkeer, indien:
 - hij de fiets op meer dan de helft van de dagen dat hij reist gebruikt voor het afleggen van (een gedeelte van) het woon-werkverkeer;
 - de werkgever in het kalenderjaar en de twee, c.q. drie, c.q. vier voorafgaande kalenderjaren geen fiets aan hem heeft verstrekt, ter beschikking heeft gesteld of heeft vergoed.
- 2 Deelname is mogelijk, tenzij met zekerheid vast staat, dat de werknemer binnen een tijdvak van drie, c.q. vier, c.q. vijf jaren, na datum van aanvraag tot deelname aan de regeling, met ontslag gaat.
- 3 De werknemer dient schriftelijk te verklaren, dat:
 - hij de fiets op meer dan de helft van de dagen, dat hij reist, gebruikt voor (een gedeelte van) het woon-werkverkeer;
 - hij de fiscale gevolgen voor zijn rekening neemt indien de belastingdienst vaststelt dat niet is voldaan aan de gestelde voorwaarden;
 - hij de fiets niet zal vervreemden, belenen, verpanden, verhuren dan wel op een andere wijze, al dan niet tegen betaling, af zal staan aan anderen binnen een tijdvak van drie, c.q. vier, c.q. vijf jaren na datum van deelname aan de regeling;
 - de werkgever in het kalenderjaar en de twee, c.q. drie, c.q. vier voorafgaande jaren geen fiets heeft verstrekt, ter beschikking heeft gesteld of heeft vergoed;
 - hij niet een tweede werkgever heeft of een voormalige werkgever heeft gehad waar hij eveneens gebruik maakt of heeft gemaakt van een vergelijkbare fietsregeling over hetzelfde dan wel overlappend tijdvak van drie jaren.

[Toelichting](#)

Beperkende bepalingen deelname fietsproject

Artikel 7

Deelname aan de regeling voor de aanschaf van de fiets, de met de fiets samenhangende zaken en de fietsverzekering is uitgesloten als al eerder in het kalenderjaar of de twee, c.q. drie, c.q. vier voorafgaande kalenderjaren een fiscaal voordeel voor een fiets is genoten.

[Toelichting](#)

Onvoorzien ontslag

Artikel 8

In geval van een onvoorzien ontslag binnen het tijdvak genoemd in artikel 6, tweede lid, vindt geen herberekening door de gemeente plaats over het fiscaal genoten voordeel.

[Toelichting](#)

Tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks heen en weer reizen, ingeval van verhuizing bij indiensttreding

Artikel 9

Indien werknemer bij indiensttreding niet in de gemeente Roermond woont en tijdig op de daarvoor geldende wijze heeft aangegeven te zullen verhuizen naar Roermond, en de te reizen afstand meer dan tien kilometer

bedraagt, kan hij kiezen tussen een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer als bedoeld in deze regeling of een tegemoetkoming als bedoeld in de artikelen 18:1:6 en 18:1:7 van deel I van de RAGR.

[Toelichting](#)

Aanpassing bedragen

Artikel 10

De bedragen genoemd in de tabel als bedoeld in artikel 2, lid 1, sub b, onder i, zullen worden aangepast gelijktijdig met en conform de procentuele aanpassing van de gemeentelijke salarisschaalbedragen als opgenomen in bijlage IIa.

Bijzondere omstandigheden

Artikel 11

In de gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het college van burgemeester en wethouders.

Artikel 12

Deze regeling, die kan worden aangehaald als 'Regeling vergoeding reiskosten woon-werkverkeer 2008', treedt in werking per 1 mei 2008.

Sociaal statuut van de gemeente Roermond

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Definities

Artikel 1:1

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

- ambtenaar: de ambtenaar in de zin van de RAGR, alsmede de werknemer met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft afgesloten;
- werkgever: de gemeente Roermond;
- organisatiewijziging: een belangrijke inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van de gemeente (of een onderdeel daarvan) of een belangrijke wijziging van de laatst vastgestelde organisatiestructuur van de gemeente (of een onderdeel daarvan), die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt;
- omvangrijke organisatiewijziging: een organisatiewijziging als hiervoor bedoeld die gevolgen heeft voor een hele sector, dan wel voor tenminste 50 functies;
- privatisering: organisatiewijziging die het gevolg is van de verzelfstandiging van een deel van de organisatie tot een nieuwe (privaatrechtelijke) rechtspersoon of de overdracht van een deel van de organisatie aan een derde (privaatrechtelijke) partij;
- publiekrechtelijke taakoverheveling: organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan;
- personele gevolgen: gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaren;
- salaris: het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de RAGR;
- salarisperspectief: de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de ambtenaar en, op voorwaarde van goed functioneren, tot en met het hoogste bedrag van de uitloopschaal van de ambtenaar;
- bezoldiging: het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen;
- toelage: de toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd ingevolge de Bezoldigingsverordening van de gemeente Roermond;
- functie: het geheel van werkzaamheden dat de ambtenaar volgens zijn functiebeschrijving verricht;
- ongewijzigde functie: een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de ambtenaar voor de organisatiewijziging vervulde;
- passende functie: een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal één niveau lager zijn dan de oude functie;
- geschikte functie: een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen;
- RAGR: de Regeling Arbeidsvoorwaarden Gemeente Roermond;
- georganiseerd overleg: de commissie voor georganiseerd overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de RAGR;
- ondernemingsraad: de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden;

- sociaal plan: nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit sociaal statuut, met betrekking tot de personele gevolgen van een privatisering of taakoverheveling.

Werkingsfeer

Artikel 1:2

Dit sociaal statuut is van toepassing op alle organisatiewijzigingen in de gemeentelijke organisatie, niet zijnde een organisatiewijziging als gevolg van een gemeentelijke herindeling.

Bevoegdheid tot het nemen van het besluit tot organisatiewijziging

Artikel 1:3

Het college is bevoegd tot het nemen van besluiten over de omvangrijke wijziging van de ambtelijke organisatie.

Bevoegdheid tot het nemen van besluiten betreffende individuele ambtenaren

Artikel 1:4

Het college is bevoegd tot het nemen van besluiten over wijziging van de aanstelling, overplaatsing en ontslag van ambtenaren, tenzij bij of krachtens wet of raadsbesluit anders is bepaald.

Hoofdstuk 2 Procedurele bepalingen

Onderzoek naar organisatiewijziging

Artikel 2:1

- 1 Als de werkgever voornemens is de mogelijkheid en wenselijkheid van een organisatiewijziging te onderzoeken, worden de ondernemingsraad en de betrokken ambtenaren hier in een vroeg stadium van op de hoogte gesteld.
- 2 Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de ondernemingsraad zijn mening over het onderzoek kenbaar kan maken.
- 3 De ambtenaren en de ondernemingsraad worden zo veel mogelijk betrokken bij de uitvoering van het onderzoek. Bovendien worden zij, indien mogelijk, tussentijds op de hoogte gehouden van de vorderingen van het onderzoek.
- 4 De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming toegezonden aan de ondernemingsraad en het georganiseerd overleg.

Extern advies

Artikel 2:2

Indien de werkgever voornemens is om over de wenselijkheid van de organisatiewijziging extern advies te vragen, wordt de ondernemingsraad om advies gevraagd over het verstrekken en formuleren van de adviesopdracht, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.

Overleg over de personele gevolgen en maatregelen

Artikel 2:3

- 1 Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van een omvangrijke organisatiewijziging, wordt in het georganiseerd overleg, overleg gevoerd over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen.
- 2 Als het georganiseerd overleg van mening is dat de organisatiewijziging zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de werkgever een sociaal plan opgesteld. Over dit sociaal plan moet in het georganiseerd overleg overeenstemming worden bereikt.
- 3 De leden van het georganiseerd overleg kunnen tussentijds bijeen worden geroepen dan wel schriftelijk worden geraadpleegd, wanneer de omstandigheden een versnelde procedure vereisen.

Advies ondernemingsraad over organisatiewijziging

Artikel 2:4

- 1 Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt de ondernemingsraad schriftelijk om advies gevraagd, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.
- 2 De adviesaanvraag bevat een heldere omschrijving van het voorgenomen besluit, de beweegredenen van het besluit, de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen personele maatregelen.
- 3 Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

Taakverdeling tussen ondernemingsraad en georganiseerd overleg

Artikel 2:5

Ten aanzien van de medezeggenschap van ambtenaren en vakcentrales geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen die gedurende het proces van organisatiewijziging aan bod komen, primair door één orgaan worden behandeld.

Kennisgeving en uitvoering besluit

Artikel 2:6:

- 1 Als er een definitief besluit is genomen tot wijziging van de organisatie, wordt dit besluit zo spoedig mogelijk meegedeeld aan het georganiseerd overleg, de ondernemingsraad en de betrokken ambtenaren. Daarbij wordt tevens ingegaan op de personele gevolgen van het besluit.
- 2 Als in het besluit wordt afgeweken van het advies van de ondernemingsraad, zal deze afwijking duidelijk worden gemotiveerd. De uitvoering van het besluit tot organisatiewijziging wordt in dit geval uitgesteld tot op zijn vroegst een maand nadat de ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld, conform artikel 25, zesde lid, van de Wet op de ondernemingsraden.

Hoofdstuk 3 Algemene uitgangspunten voor sociaal beleid bij interne organisatiewijziging

Werkings sfeer hoofdstuk

Artikel 3:1

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op interne organisatiewijzigingen, niet zijnde privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

Werkgelegenheid bij interne organisatiewijziging

Artikel 3:2

In het kader van het principe "mens volgt werk" zal de werkgever zich tot het uiterste inspannen om te voorkomen dat de bij de organisatiewijziging betrokken ambtenaren onvrijwillig werkloos raken. Daarbij zal inzet van alle relevante instrumenten worden overwogen.

Voorkeursvolgorde bij herplaatsing

Artikel 3:3

- 1 De werkgever hanteert, bij het nemen van besluiten ten aanzien van de ambtenaren die betrokken zijn bij de organisatiewijziging, de volgende voorkeursvolgorde:
 - 1 de ambtenaar blijft zijn eigen, ongewijzigde functie vervullen;
 - 2 de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie;
 - 3 de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie.
- 2 Herplaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid onder 2 en 3 worden genomen met inachtneming van de herplaatsingsprocedure, zoals beschreven in hoofdstuk 4.

Uitgangspunten herplaatsing

Artikel 3:4

- 1 Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 3:3, eerste lid, wordt met de volgende gegevens rekening gehouden:
 - a de geschiktheid van de ambtenaar voor een functie, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, beoordelingsgesprekken en eventuele geschiktheidstesten;
 - b de voorkeur van de ambtenaar voor bepaalde functies;
 - c de diensttijd van de ambtenaar bij de gemeente Roermond;
 - d de leeftijd van de ambtenaar;
 - e het type dienstverband van de ambtenaar.
- 2 De ambtenaar is verplicht om mee te werken aan gesprekken en tests die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als genoemd in het eerste lid onder a. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van de werkgever.

Belangstellingsregistratie

Artikel 3:5

Voordat herplaatsingsbesluiten als bedoeld in artikel 3:3, eerste lid onder 2 en 3, worden genomen, wordt de betrokken ambtenaar in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor maximaal drie functies kenbaar te maken.

Geen passende of geschikte functie

Artikel 3:6

- 1 Indien de werkgever er niet in slaagt om de ambtenaar een passende dan wel geschikte functie aan te bieden binnen de gemeentelijke organisatie, zullen de werkgever en de ambtenaar zich inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden.
- 2 Onderdeel van de in lid 1 bedoelde oplossing kunnen zijn:
 - bij- en/of omscholing;
 - tijdelijke tewerkstelling binnen de gemeentelijke organisatie, al dan niet bovenformatief;
 - een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie, die na de herplaatsingsprocedure is ontstaan;
 - tijdelijke detachering naar een externe organisatie;
 - outplacementbegeleiding;
 - een passende functie buiten de gemeentelijke organisatie;
 - flankerende maatregelen.
- 3 De kosten van bijscholing, omscholing en outplacementbegeleiding zijn voor rekening van de werkgever.
- 4 Indien de werkgever na zorgvuldig onderzoek constateert dat geen structurele oplossing als bedoeld in het eerste lid kan worden gevonden, zal de ambtenaar eervol ontslag wegens reorganisatie worden verleend, als bedoeld in artikel 8:3 van deel I. De bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringsregeling van deel I, hoofdstuk 10d, is van toepassing, indien recht bestaat op een uitkering krachtens de WW.

Verplichting ambtenaar

Artikel 3:7

- 1 De ambtenaar is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een passende functie die hem met inachtneming van de herplaatsingsprocedure is toegewezen, te aanvaarden.
- 2 Wanneer de ambtenaar na herhaald en zorgvuldig overleg weigerachtig is ten aanzien van aanvaarding van een passende functie of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing als bedoeld in artikel 3:6, eerste lid, kan het college overgaan tot ontslag. Daarbij kan het college melding maken bij de instelling die de Werkloosheidswet uitvoert, dat de betreffende ambtenaar weigert een passende functie te aanvaarden of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing als bedoeld in artikel 3:6, lid 1.

Salarisgarantie

Artikel 3:8

De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt recht op het salaris en het salarisperspectief, zoals die voor hem golden in de oude functie.

Functiegebonden toelagen

Artikel 3:9

- 1 Voor de ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie vervallen de functiegebonden toelagen.
- 2 Aan de ambtenaar, wiens bezoldiging als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaat, wordt een aflopende compensatie toegekend indien:
 - a de blijvende verlaging ten minste 3% bedraagt van de bezoldiging;
 - b de ambtenaar deze toelagen gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
- 3 Deze compensatie kent het volgende verloop:
 - 1 het eerste jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 75% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - 2 het tweede jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 50% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 - 3 het derde jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 25% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen.

Persoonsgebonden toelagen

Artikel 3:10

De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen.

Studiefaciliteiten

Artikel 3:11

- 1 De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt de rechten die hem op grond van de studiefaciliteitenregeling zijn toegekend, indien hij de studie voortzet.
- 2 De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie en die in overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de studiefaciliteitenregeling.

Aanvullende scholing

Artikel 3:12

De werkgever onderzoekt of het nodig is de ambtenaar, die is overgeplaatst naar een passende of geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie, bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie. De kosten van de scholing zijn voor rekening van de gemeente.

Functie buiten de gemeentelijke organisatie

Artikel 3:13

- 1 Indien de ambtenaar, waarvoor in de herplaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, een functie accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, wordt hem eervol ontslag verleend.
- 2 De ambtenaar die overeenkomstig het eerste lid ontslag wordt verleend, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de studiefaciliteitenregeling, de verhuiskostenregeling, de regeling betaald ouderschapsverlof of deelname aan regelingen in het kader van het cafetariasysteem.

- 3 Indien de ambtenaar als bedoeld in het eerste lid een functie van ten minste een gelijke betrekkingsovervang accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, vult de werkgever het brutosalair gedurende één jaar aan tot aan het niveau van het brutosalair dat de ambtenaar genoot direct voorafgaand aan het ontslag. De ambtenaar die een functie accepteert met een kleinere betrekkingsovervang ontvangt gedurende één jaar een aanvulling van zijn brutosalair naar rato.

Hoofdstuk 4 Herplaatsingsprocedure

Herplaatsingsbesluiten

Artikel 4:1

- 1 Het college neemt een principebesluit tot herplaatsing van de betrokken ambtenaar, dan wel tot het vooralsnog niet aanbieden van een passende of geschikte functie. Tegen dit principebesluit kan de ambtenaar binnen 14 dagen schriftelijk zijn bedenkingen indienen bij het college. De ambtenaar kan daarbij verzoeken om mondeling te worden gehoord door (een vertegenwoordiging van) het college. Deze hoorzitting vindt plaats binnen 14 dagen. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.
- 2 Van het definitieve besluit van het college tot herplaatsing van de betrokken ambtenaar wordt de betrokkene zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend.
- 3 De ambtenaar voor wie in de herplaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk van dit besluit in kennis gesteld. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend.
- 4 De ambtenaar kan bezwaar en beroep aantekenen tegen de besluiten, zoals bedoeld in het tweede en derde lid, conform de Algemene wet bestuursrecht.

Hoofdstuk 5 Privatisering en taakoverheveling

Werkingsfeer hoofdstuk

Artikel 5:1

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

Werkgelegenheid

Artikel 5:2

- 1 De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om ervoor te zorgen dat de werkgelegenheid van de bij de privatisering of overheveling van taken betrokken ambtenaren behouden blijft.
- 2 De werkgever treedt met de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie in overleg over de overname van de ambtenaren van het desbetreffende organisatieonderdeel. Gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
- 3 Voordat de werkgever een besluit neemt over de overgang van een ambtenaar naar de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie, biedt hij de betrokkene de gelegenheid om zijn belangstelling kenbaar te maken voor passende functies die op dat moment vacant zijn of op korte termijn vacant worden in de gemeentelijke organisatie. De ambtenaar zal als interne kandidaat in de selectieprocedure worden betrokken.
- 4 Indien binnen een termijn van 6 maanden, nadat de overgang van de ambtenaar naar een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie een feit is, een voor de betrokkene passende functie vacant wordt, kan hij hierop solliciteren en zal hij als interne kandidaat in de selectieprocedure worden betrokken.

Geen passende of geschikte functie

Artikel 5:3

- 1 Indien de werkgever er niet in slaagt om de ambtenaar onder te brengen bij de nieuwe werkgever dan wel een passende functie aan te bieden binnen de gemeentelijke organisatie, zullen de werkgever en de ambtenaar zich inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden.
- 2 Onderdeel van de in lid 1 bedoelde oplossing kunnen zijn:
 - bij- en/of omscholing;
 - tijdelijke tewerkstelling binnen de gemeentelijke organisatie, al dan niet bovenformatief;
 - een geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie;
 - een na de plaatsingsprocedure vrijgekomen passende functie binnen de gemeentelijke organisatie;
 - tijdelijke detachering naar een externe organisatie;
 - outplacementbegeleiding;
 - een passende functie buiten de gemeentelijke organisatie;
 - flankerende maatregelen, die erop gericht zijn financiële nadelen voor betrokkene van een mogelijke oplossing weg te nemen.
- 3 De kosten van bijscholing, omscholing en outplacementbegeleiding zijn voor rekening van de werkgever.
- 4 Indien de werkgever na zorgvuldig onderzoek constateert dat geen structurele oplossing als bedoeld in het eerste lid kan worden gevonden, zal de ambtenaar eervol ontslag wegens reorganisatie worden verleend, als bedoeld in artikel 8:3 van deel I. De bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringsregeling van deel I, hoofdstuk 10d, is van toepassing, indien recht bestaat op een uitkering krachtens de WW.

Sociaal plan

Artikel 5:4

- 1 Indien de privatisering of taakoverheveling zeer ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt, kunnen hierover aanvullende afspraken worden gemaakt. Deze afspraken worden door de werkgever vastgelegd in een sociaal plan. Dit plan regelt de overplaatsingsprocedure (inclusief de ontslag- en aanstellingsprocedure van het over te plaatsen personeel) en bevat rechtspositionele bepalingen, alsmede eventuele afspraken betreffende een mogelijke terugkomgarantie. Over dit sociaal plan moet overeenstemming worden bereikt in het georganiseerd overleg.
- 2 Er worden geen definitieve besluiten genomen ten aanzien van ambtenaren voordat er overeenstemming is over het sociaal plan.

Rechtspositievergelijking

Artikel 5:5

- 1 Indien de betrokken ambtenaren overgaan naar een privaatrechtelijke of een andere publiekrechtelijke werkgever waarvoor een afwijkende rechtspositieregeling of CAO geldt, maakt de werkgever een vergelijking tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten die van toepassing zijn op de gemeentelijke werkgever en de nieuwe werkgever.
- 2 Indien uit de vergelijking blijkt dat het totaalpakket van arbeidsvoorwaarden (bestaande uit in ieder geval salaris, uitkeringen en toelagen, (pré)pensioen, vakantie, ziektekostenregeling en werkloosheidsuitkering) bij de nieuwe werkgever minder is dan het totaalpakket bij de gemeentelijke werkgever, worden in het sociaal plan nadere afspraken gemaakt over afbouw, behoud of compensatie van aanspraken.
- 3 Het sociaal plan bevat in ieder geval de volgende garanties:
 - a netto-nettogarantie van het salaris en het salarisperspectief;
 - b ambtenaren die een vaste aanstelling hebben, krijgen bij de nieuwe werkgever een vaste aanstelling dan wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.

Hoofdstuk 6 Slotbepalingen

Hardheidsclausule

Artikel 6:1

In gevallen waarin toepassing van het sociaal statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, kan het college van het statuut afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.

Citeertitel

Artikel 6:2

Deze regeling wordt aangehaald als: Sociaal statuut gemeente Roermond 2002.

Inwerkingtreding

Artikel 6:3

Dit sociaal statuut treedt in werking met ingang van 1 januari 2002.

Regeling functiewaardering

Hoofdstuk 1 Uitvoeringsregeling functiewaardering

Begripsomschrijvingen

Artikel 1

- a ambtenaar: degene die overeenkomstig de bepalingen in deel I in vaste dan wel tijdelijke dienst is aangesteld;
- b functiewaardering: het totaal van systematische activiteiten, omvattend functiebeschrijving/functieprofiel, functieanalyse, functieclassificatie en conversie, dat gericht is op het vaststellen van de bij een functiebeschrijving behorende functieklassen;
- c functiebeschrijving / functieprofiel: op een daarvoor bestemd formulier de door het hoofd van dienst vastgestelde:
- doelstelling van de functie;
 - taken en activiteiten door een ambtenaar te verrichten die hem namens het college worden opgedragen;
- d functieanalyse: het ontleden van de functiebeschrijving/functieprofiel vanuit de in het gemeentelijk functiewaarderingssysteem opgenomen hoofdgroep en secundaire gezichtspunten;
- e functieclassificatie: het toekennen van scores aan functies op basis van de in de analyse onderscheiden gezichtspunten;
- f conversie: de door het college vastgestelde tabel voor het omzetten van de classificatie-uitkomsten in functieklassen;
- g functieklassen: de salarisschaal die op basis van functiewaardering via de conversietabel wordt vastgesteld voor de ambtenaar die 21 jaar of ouder is en die aan de functie-eisen voldoet;
- h leidinggevend: de sectordirecteur en het hoofd van dienst onder wier verantwoordelijkheid de functie valt;
- i waarderingsadvies: het advies inzake de uitkomsten van de functieclassificatie en de functieklassen.

Systeem

Artikel 2

- 1 Het niveau van alle voorkomende functies, waarvoor een bezoldiging van gemeentewege wordt vastgesteld, wordt bepaald volgens het door het college in hoofdstuk 2 vastgestelde functiewaarderingssysteem.
- 2 De aan de functie verbonden bezwarende werkomstandigheden worden, geheel onafhankelijk van het niveau van de functie, op basis van de vergoedingsregeling inconveniënten apart gewaardeerd en gehonoreerd.

Functiebeschrijving

Artikel 3

- 1 Een functiebeschrijving wordt opgemaakt:
- a bij uitbreiding van de functieomvang;
 - b bij verandering in de organisatie voor die functie(s), welke daardoor een wezenlijke en blijvende wijziging ondergaat /ondergaan;
 - c bij het ontstaan van een vacature, voorzover de sectordirecteur de functiebeschrijving niet meer actueel acht;

- d bij wijziging van het functiewaarderingssysteem, voor die functies waarvoor het hoofd van dienst dit noodzakelijk acht.
- 2 De direct leidinggevende stelt een conceptfunctiebeschrijving / functieprofiel op.
 - 3 De conceptbeschrijving wordt door de direct leidinggevende besproken met de naasthogere leidinggevende en een adviseur personeelsmanagement. Het concept wordt daarbij getoetst op juistheid, duidelijkheid en volledigheid, zowel t.a.v. de beschrijving als t.a.v. de organisatorische aspecten en door bovengenoemden voor akkoord ondertekend.
 - 4 Na de in lid 3 genoemde instemming wordt de ambtenaar die de functie vervult of die de functie wordt opgedragen in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze schriftelijk in te dienen binnen twee weken nadat de voor akkoord ondertekende conceptfunctiebeschrijving aan hem is uitgereikt.
 - 5 Naar aanleiding van de ingebrachte zienswijze wordt in overleg tussen de in lid 3 genoemde personen bezien of de conceptfunctiebeschrijving aangepast dient te worden.
 - 6 De al dan niet aangepaste conceptbeschrijving wordt, samen met de zienswijze van de ambtenaar, aan het hoofd van dienst ter vaststelling voorgelegd.

De analyse, classificatie en waardering

Artikel 4

- 1 Binnen 4 weken na de vaststelling van de functiebeschrijving / functieprofiel vervaardigt een functiewaarderingsdeskundige van of namens de sector bedrijfsmiddelen en organisatie een conceptanalyse, conceptclassificatie en concept waarderingsadvies.
- 2 Het conceptadvies wordt door het hoofd van de afdeling personeel, organisatie en informatie besproken met de directe en naasthogere leidinggevende. Het concept wordt daarbij getoetst op consistentie en evenwichtigheid.
- 3 Leidt het in lid 2 bedoelde overleg niet tot een eenstemmig advies, dan wordt, alvorens het conceptadvies ter vaststelling doorgeleid wordt naar het college, het bindende advies ingewonnen van het diensthoofd.
- 4 Na instemming met het waarderingsadvies wordt de ambtenaar in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze in te brengen. Deze zienswijze dient hij schriftelijk in te dienen bij het hoofd van de afdeling personeel, organisatie en informatie binnen twee weken nadat het advies aan hem is voorgelegd.
- 5 Naar aanleiding van deze zienswijze beziet het hoofd van de afdeling personeel, organisatie en informatie, samen met de directe en naasthogere leidinggevende, of het waarderingsadvies aanpassing behoeft.
- 6 Het, al dan niet aangepaste, conceptadvies wordt vervolgens binnen 4 weken door de leidinggevendenden ter vaststelling voorgelegd aan het college.
- 7 Na vaststelling door het college wordt het vaststellingsbesluit de bezetter van de functie in handen gesteld.

Slot- en overgangsbepalingen

Artikel 5

- 1 Deze regeling kan aangehaald worden als "Regeling functiewaardering".
- 2 In die gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet beslist het college.
- 3 Deze regeling treedt in werking op 1 januari 1999, onder gelijktijdige intrekking van de Methode functiewaardering en de Uitvoeringsregeling functiewaardering Roermond 1992, zoals deze golden sedert 1 januari 1992.
- 4 De onder de vigeur van de vorige regelingen vastgestelde waarderingen blijven van kracht tot het moment waarop zij vervangen worden door waarderingen op basis van deze regeling.

Bijlage: Conversietabel gemeente Roermond

Schaal	HOOFDGROEPEN
---------------	---------------------

	I	II	III	IV	V	VI
1	4 t/m 5					
2	6 t/m 7					
3	8 >	4 t/m 6				
4		7 t/m 9				
5		10 t/m 11	4 t/m 6			
6		12 >	7 t/m 8			
7			9 t/m 11	4 t/m 6		
8			12 t/m 14	7 t/m 8		
9			15 >	9 t/m 11		
10				12 t/m 14	6 t/m 9	
10a						
11				15 t/m 18	10 t/m 12	
11a						
12				19 t/m 20	13 t/m 15	
13					16 t/m 18	
14					19 t/m 20	
15						B
16						A
17						
18						

Hoofdstuk 2 Methode functiewaardering

A Inleiding

- 1 De methode waarmee functies worden gewaardeerd is ontleend aan het "Gemeentelijk functiewaarderingssysteem 1991" van ODRP organisatie-adviesbureau VNG bv.
- 2 In beginsel kent het begrip functie bij functiewaarderen twee varianten, de zgn. mensfunctie en de zgn. organieke functie. Gekozen is voor het principe van de organieke functie i.c. het systeem van functiebeschrijvingen. Hoofdstuk 1 is volgens dit principe vormgegeven.

B De hoofdlijnen van de methode

- 1 Uitgangspunt bij de bepaling van het functieniveau is de indeling van de functies in een zestal hoofdgroepen. Met behulp van een vijftal criteria, de secundaire factoren, wordt binnen de hoofdgroepen I t/m V de nodige verfijning verkregen. Voor hoofdgroep VI geldt een andere indeling.
- 2 In bijzondere situaties waarin het systeem niet of niet goed toepasbaar is kan het bevoegd gezag een aanvullende interpretatie geven. Deze interpretatie mag niet in strijd zijn met de tekst van het systeem. Zij dient, indien zij algemeen geldigheid heeft, overeenkomstig de daarvoor geldende procedure te worden vastgesteld.
- 3 Bij het gemeentelijk functiewaarderingssysteem is de hoofdgroepindeling gebaseerd op het denk- en werkniveau, wat wil zeggen het niveau dat nodig is om de functie op normaal goede wijze te vervullen. De begrippen werken en denken zijn niet in tegenstellende zin bedoeld. Het woord "werkniveau" alleen zou toereikend zijn; de toevoeging geeft slechts aan dat het niveau van denken (in en ten behoeve van het werk) een belangrijke rol speelt bij de hoofdgroepindeling.
- 4 In de karakteristieken van de hoofdgroepen is het algemeen denk- en werkniveau verwoord dat als basis dient voor de indeling van de functie in de desbetreffende hoofdgroep. Hierbij kan als indicatie worden gehanteerd de voor de werkzaamheden van belang zijnde opleiding. Indien in de advertentietekst een te hoge opleiding wordt gevraagd kan dit consequenties hebben voor de indeling van een functionaris in een salarisschaal.
- 5 Het mag duidelijk zijn dat het niet gaat om officiële kwalificaties van de persoon, maar om de functie-eisen. Bij de werving van personeel zullen in de advertentietekst opleidingen dienen te worden vermeld die direct aansluiten bij het beoogde werk- en denkniveau.
- 6 De wijze waarop het onder beroepsvorming vermelde kennisniveau is verkregen, bijvoorbeeld door opleiding, vorming, ervaring of anderszins, is van geen belang.
- 7 Bij het algemeen werk- en denkniveau gaat het om een ondeelbaar begrip. Hierbij kan het "intellectuele" (opleidings)aspect wel eens te exclusief aandacht krijgen. Vooropgesteld dat reële opleidingseisen een zeer bruikbare indicatie verschaffen, dient bij het bepalen van de hoofdgroep niet alleen naar de vereiste opleiding te worden gekeken. Indien het gaat om bijvoorbeeld een leidinggevende functie met een aantal functies van hoofdgroep II, dan behoeft dit nog niet in te houden dat deze leidinggevende functie een trapje hoger moet worden ingedeeld. Dat hangt namelijk af van het gehalte van het chefschap. Wanneer deze leidinggevende functie een beroep doet op kwaliteiten als bijvoorbeeld het vermogen tot organiseren, coördineren, meedenken en samenspelen in een breder verband e.d., dan ligt indeling in hoofdgroep III voor de hand, ook al wordt voor de leidinggevende functie geen MBO (bijvoorbeeld MTS/MEAO) als selectie-eis gesteld. Kernvraag voor de indeling is: wat is het karakter en het gehalte van de betreffende functie.
- 8 Hoofdgroep en functionele vorming zijn niet van elkaar te scheiden; ze geven het totale werk- en denkniveau weer.
- 9 Onder opleidingsniveau, voor zover betrekking hebbend op de hoofdgroepindeling, wordt verstaan de totale theoretische opleiding plus de tijd die nodig is om de opgedane kennis in praktijk toe te leren passen. De tijd die nodig is om bedoelde kennis operationeel te maken wordt bij de bepaling van de

score voor functionele vorming buiten beschouwing gelaten. Om op het aangegeven niveau te kunnen functioneren, is als regel de volgende, niet mee te tellen ervaring nodig:

hoofdgroep I	0 jaar
hoofdgroep II	ca. 1 jaar
hoofdgroep III	ca. 2 jaar
hoofdgroep IV	ca. 3 jaar
hoofdgroep V	ca. 4 à 5 jaar.

- 10 Het aantal jaren dat men een functie vervult, voor zover niet betrekking hebbend op opleiding, wordt bij functiewaardering buiten beschouwing gelaten.
- 11 Studie voor het op peil houden van vakkennis wordt bij functiewaardering buiten beschouwing gelaten.
- 12 Vervanging bij ziekte, verlof, vakantie of andere tijdelijke afwezigheid wordt niet bij de functiewaardering betrokken. In geval door structurele afwezigheid van een andere functionaris, geautoriseerd, een deel van diens werkzaamheden wordt verricht, wordt dit bij de functiewaardering meegenomen overeenkomstig het beschrevene in het desbetreffende functiebestanddeel.

C Niveau-indeling in hoofdgroepen

Hoofdgroep I

Werkzaamheden die in het algemeen worden gevormd door op zichzelf staande, dan wel in eenvoudige combinatie voorkomende, afzonderlijke handelingen, waartoe de vaardigheid vooral door routine en veelal ook door een belangrijke fysieke component wordt bepaald en kan worden verworven door training of scholing in de werksituatie c.q. bedrijfsopleiding of anderszins, op basis van lagere algemeen vormende scholing.

Hoofdgroep II

Werkzaamheden waartoe de vaardigheid en bekwaamheid in het algemeen slechts denkbaar is op basis van een afgeronde vaktechnische scholing (LBO) of algemeen vormende scholing. Hoewel deze vaardigheid en bekwaamheid in belangrijke mate is bepaald door routine in de toepassing van nauw bepaalde werkwijzen en door ervaringskennis bij deze toepassing, treden daarnaast (in verband met de samengesteldheid van het werkobject, de in acht te nemen samenhangen of de zich voordoende variaties) eigen oordeel, handelingskeuze of gedragsbepaling ter realisering van gestelde taken, werkprogramma's of te leveren producten, naar voren.

Hoofdgroep III

Werkzaamheden waartoe de bekwaamheid in het algemeen slechts denkbaar is op basis van een afgeronde middelbare vaktechnische scholing (MBO) en welke behalve op praktische vaardigheid mede berust op theoretische kennis en beschouwing van de materie en op breder inzicht in technische, organisatorische, economische en/of maatschappelijke samenhangen. De werkzaamheden als zodanig zijn in het algemeen nog bepaald tot een vrij nauw afgebakend werkgebied of takenpakket, maar vereisen eigen analyse, interpretatie, conceptie en aanpak, c.q. optreden en gedragsbepaling.

Hoofdgroep IV

Werkzaamheden waarbij, veelal in direct samenspel met beleidsfunctionarissen en/of uitgaande van globaal geformuleerde algemene beleidslijnen, wordt deelgenomen aan de beleidsvoorbereiding, hoog gekwalificeerde uitvoerende en/of controlerende werkzaamheden op een afzonderlijk terrein van overheidszorg, management of beheer (onderdeel van apparaatzorg) of welke, veelal in direct samenspel met op wetenschappelijk niveau werkzame functionarissen en/of uitgaande van globaal geformuleerde algemene richtlijnen, anderszins betrekking hebben op afzonderlijke terreinen van wetenschap en techniek. Het gaat om werkzaamheden, waartoe de bekwaamheid in het algemeen slechts denkbaar is op basis van een afgeronde hogere vaktechnische scholing (HBO). Deze bekwaamheid steunt, behalve op praktisch inzicht en praktijkkennis, vooral ook op kennis van theoretische grondslagen, alsmede op een meer dan oppervlakkige oriëntatie buiten het eigen vakgebied of arbeidsveld (ten aanzien van bijvoorbeeld meer

algemene maatschappelijke, financiële of economische samenhangen en/of ten aanzien van andersgerichte vakgebieden en werksectoren).

Het arbeidsveld of vakgebied als zodanig is meestal nog begrensd, maar heeft aanraking met andere terreinen en vakrichtingen, waarop, veelal met eigen onderkenning van raak- en coördinatiepunten, moet worden ingespeeld.

Opmerking.

Onder beleid wordt verstaan: het formuleren van doelstellingen en de weg die moet worden gegaan om de doelstellingen te bereiken. Kenmerken van beleid zijn: visie ontwikkelen geldend voor langere termijn, breed terrein, grensoverschrijdend naar andere vakdisciplines.

Hoofdgroep V

Werkzaamheden in de sfeer van bestuur en beleid op onderscheiden terreinen van overheidszorg en apparaatsbeheer en/of (toegepaste) wetenschapsbeoefening, waartoe de bekwaamheid in het algemeen slechts denkbaar is op basis van voltooide universitaire studie.

Het gaat bij deze bekwaamheid vooral om kwaliteit van analytisch, synthetisch-methodisch denken, creatieve zin en onafhankelijke oordeelsvorming onder andere tot gelding komende in het uitwerken (prognose, planning, onderzoek) van beleidsideeën en het ontwikkelen van beleidslijnen op breed terrein en lange termijn, in standpuntbepaling en belangenbehartiging met de contactuele instelling welke ter zake (in communicatie, coördinatie, ambtelijk beraad, contacten met maatschappelijke groeperingen, in commissies enz., ook internationaal) is vereist, in het (mede) geven van richting aan de ontwikkeling van grote technische of maatschappelijke projecten, of in de conceptie daarvan.

Hoofdgroep VI

Leiding van zware beleids- en staforganen, wetenschappelijke instituten of diensten, die inhoudt het volledig uitwerken en uitdragen (eventueel ook in internationaal verband) van het op het hoogste niveau overeengekomen -veelal zelf geïnitieerde- beleid, gepaard aan de verantwoordelijkheid voor het management van de desbetreffende instellingen; beleidswerkzaamheden of wetenschappelijke arbeid (wetenschappelijk onderzoek of wetenschapstoepassing) op topniveau.

Opmerking:

Binnen hoofdgroep VI wordt niet gewerkt met secundaire factoren. De functies dienen zowel onderling paarsgewijs te worden vergeleken, als met functies uit hoofdgroep V en met functies buiten de organisatie waarvan inhoud en niveau bekend zijn. Bij de plaatsbepaling van de functies binnen hoofdgroep VI spelen ondermeer een belangrijke rol:

- de mate waarin leiding wordt gegeven aan een organisatorische eenheid die voor een belangrijk deel bestaat uit een groot aantal beleidsfuncties op academisch niveau;
- of op vrij intensieve wijze nieuw beleid wordt geïnitieerd en er richting aan wordt gegeven, rekening houdend met maatschappelijke ontwikkelingen;
- of er sprake is van een breed beleidsveld, waarvan de diepte en breedte omvangrijk zijn.

Inschaling binnen hoofdgroep VI is afhankelijk van de mate waarin deze aspecten in de functie aanwezig zijn en van de onderlinge vergelijking met overige functionarissen binnen deze hoofdgroep.

D De verfijning met secundaire factoren

Binnen de hoofdgroepen I t/m V kan met de zogenaamde secundaire factoren tot de nodige differentiatie worden gekomen.

Als criteria worden gehanteerd:

- a functionele vorming;
- b handelingsvrijheid;
- c keuzemogelijkheden;
- d leiding geven;
- e contact.

Voor elk van deze criteria kunnen 1, 2, 3 of 4 punten worden behaald, met dien verstande dat voor het criterium leiding geven ook een score 0 mogelijk is.

De som van de behaalde scores is bepalend voor de plaats binnen de hoofdgroep.

Functionele vorming

Functionele vorming omvat de theoretische en praktische kennis, die de functie verlangt, uitgaande boven het denk- en werkniveau dat bepalend is geweest voor de hoofdgroepindeling.

De functionele vorming wordt uitgedrukt in het totaal benodigde aantal jaren school- en praktijkopleiding en omvat ook de normaal te achten studie thuis. Ter benadering van de gradering kunnen fictieve opleidingen worden geconstrueerd.

Score Omschrijving

- 1 Na de beroepsopleiding is maximaal 1 jaar school- en/of praktijkopleiding nodig.
- 2 Na de beroepsopleiding is meer dan 1 jaar t/m 2 jaar school- en/of praktijkopleiding nodig.
- 3 Na de beroepsopleiding is meer dan 2 jaar t/m 4 jaar school- en/of praktijkopleiding nodig.
- 4 Na de beroepsopleiding is meer dan 4 jaar t/m 7 c.q. 8 jaar school- en/of praktijkopleiding nodig.

Indien de aanvullende kennis meer dan 7 à 8 jaar bedraagt wordt de functie ingedeeld in de naasthogere hoofdgroep.

Handelingsvrijheid (mate van vrijheid in de functie).

Het gaat hierbij om de mogelijkheid die de functie biedt, beslissingen naar eigen inzicht te nemen. Deze mogelijkheid wordt onder meer beperkt door toezicht, controle, toetsing, beoordeling door of namens de leiding, een en ander afhankelijk van de aard van de werkzaamheden. Deze controle/toetsing/beoordeling kan plaatsvinden door onder meer: de chef, een hogere chef, een namens de leiding met controle/toetsing/beoordeling belaste functionaris, al dan niet in het kader van een bepaalde procedure of werkproces, of een in een procedure of werkproces ingebrachte zelfcontrole.

De frequentie van deze controle/toetsing/beoordeling wordt mede als maatstaf gehanteerd voor het bepalen van de score. Voor de bepaling van de score mogen uitsluitend die werkzaamheden (functiebestanddelen) in aanmerking komen die van overwegende invloed zijn geweest voor de bepaling van het totale werk- en denkniveau (= hoofdgroep en functionele vorming).

Score Omschrijving

- 1 Het werk of werkresultaat is aan een vrijwel volledige controle/toetsing/beoordeling onderworpen.
- 2 Het werk of werkresultaat wordt steekproefsgewijs, dan wel in grote lijnen gecontroleerd/getoetst/beoordeeld.
- 3 Het werk of werkresultaat kan aan een eindcontrole/-toetsing/-beoordeling worden onderworpen. In de praktijk vindt deze evenwel niet of nauwelijks plaats.
- 4 Beoordeling/toetsing van het werk of werkresultaat kan slechts plaatsvinden op grond van de uitwerking in de praktijk.

Keuzemogelijkheden (het ontwikkelen van eigen initiatieven).

Het gaat hierbij om de mate waarin de organisatie en de (aard van de) werkzaamheden de functionaris de mogelijkheid bieden tot het ontwikkelen van initiatieven, het bewandelen van andere wegen dan de gebruikelijke en het oplossen van de zich voordoende problemen naar eigen inzicht. Deze keuzen kunnen worden beperkt door voorschriften, richtlijnen (bijvoorbeeld NEN-bladen, vakvoorschriften, overheidsvoorschriften, overheidsrichtlijnen, veiligheidsvoorschriften en andere), instructies, werkafspraken en dergelijke.

Bij de bepaling van de score mogen uitsluitend die werkzaamheden (functiebestanddelen) in aanmerking worden genomen, die van overwegende invloed zijn geweest voor de bepaling van het totale werk- en denkniveau (hoofdgroep en functionele vorming).

Score Omschrijving

- 1 Door voorschriften en gedragsregels liggen werkmethoden en/of werkvolgorde vast; er wordt slechts vrijheid gelaten in tevoren bepaalde gevallen (details en routinebeslissingen).
- 2 Het werk of een onderdeel daarvan kan op meerdere, maar wel bekende manieren worden uitgevoerd. Afhankelijk van de omstandigheden dient een keuze te worden gemaakt.

- 3 Het werk omvat het ontwerpen en realiseren van nieuwe oplossingen voor problemen in de uitvoerings sfeer. Als regel zijn dit eenmalige oplossingen.
- 4 Het werk omvat het ontwerpen en realiseren van nieuwe oplossingen voor problemen in de sfeer van het beleid. Als regel zijn dit algemeen geldende structurele oplossingen.

Leiding geven

Leiding geven is het richting geven aan de activiteiten van functionarissen, die hiërarchisch direct of indirect ondergeschikt zijn -of zich in een situatie bevinden die daarmee vergelijkbaar is- teneinde de gestelde doelen te bereiken. Het leiding geven kenmerkt zich in beginsel door de aanwezigheid van een gezagssituatie, waarbij de medewerkers zich (uiteindelijk) hebben te voegen naar hetgeen de leidinggevende juist of noodzakelijk acht. Bij leiding geven wordt onderscheid gemaakt naar het echelon van leiding geven. Binnen de gemeentelijke organisatie is gekozen voor een platte organisatiestructuur. Daarin passen onder het niveau van gemeentesecretaris slechts twee managementlagen, te weten:

- a management van overkoepelende organieke eenheden dat vooral gericht is op de strategische en tactische sturing van bedrijfsprocessen, de coördinatie daarvan en het middelenbeheer;
- b management van operationele organieke eenheden dat gericht is op de tactische en operationele sturing van de werkprocessen binnen de eenheden en de inzet van de beschikbare bedrijfsmiddelen.

Operationele organieke eenheden zijn samengesteld op basis van de principes:

- bundelen wat functioneel samenhangt;
- bundelen van beleidsvoorbereiding en beleidsuitvoering;
- bundelen binnen de grenzen van een effectieve "span of control".

In enkele eenheden waar de "span of control" overschreden werd is een hulpconstructie gemaakt, omdat het criterium functionele samenhang prevaleerde. Deze hulpconstructie heeft geleid tot functies met van de cheffunctie afgeleide leidinggevende aspecten in zich en die in termen van de systeemhouder als partieel leidinggeven zijn te karakteriseren. Er is sprake van een beperkte hiërarchische relatie met verantwoordelijkheid voor de planning en de controle van de uit te voeren werkzaamheden.

Ten aanzien van het gezichtspunt leiding geven worden daarom de volgende echelons onderscheiden:

- 1^e echelon: managementfuncties van overkoepelende organieke eenheden als secretariessectoren;
- 2^e echelon: managementfuncties van operationele organieke eenheden waaruit de overkoepelende organieke eenheden zijn samengesteld zoals de afdelingen van de secretarie;
- 3^e echelon: overige functies binnen de operationele organieke eenheden met leidinggevende aspecten zoals opzichters en daarmee vergelijkbare functies.

De score voor leidinggeven in het 3e echelon kent geen differentiatie naar de omvang van de organieke eenheid zoals bij het eerste en tweede echelon. Er is immers geen sprake van een managementverantwoordelijkheid voor een organieke eenheid met alle aspecten van leidinggeven die daarbij behoren. Een evenwichtige verhouding tot het tweede en eerste echelon vraagt om een fixatie van deze score op 1.

Tot het 3e echelon wordt ook gerekend formeel projectleiderschap, voor zover dit gedurende enige jaren minimaal 25% van de werktijd vergt en voor zover de projectleider verantwoordelijk is voor het eindproduct. Bovendien dient projectleiderschap het leiding geven aan meerdere projectmedewerkers te omvatten. In dit geval bestaat er overigens geen hiërarchische relatie met de personen waaraan leiding wordt gegeven. Tot dit echelon wordt niet gerekend de voorman, de coördinator, kameroudste, 1e medewerker e.d. De meerwaarde van deze formatieplaatsen, waaraan geen hiërarchische bevoegdheden zijn gekoppeld, kan -voorzover dit aan de orde is- bij de secundaire aspecten "handelingsvrijheid", "keuzemogelijkheden" of "functionele vorming" tot uitdrukking gebracht worden.

De kwaliteitseisen die aan het leiding geven worden gesteld komen in de hoofdgroepindeling, alsmede bij de aspecten "functionele vorming" en "keuzemogelijkheden" c.q. "zelfstandigheid" tot uitdrukking.

Score		Omschrijving	
-------	--	--------------	--

	1e echelon	2e echelon	3e echelon
0			
1			X
2		...12	
3	... 20	>12	
4	> 20		

1^e echelon = sectordirecteuren

2^e echelon = afdelingshoofden

3^e echelon = opzichters, teamcoaches WI, projectleiders, e.d.

Contact

Hierbij komen tot uitdrukking de eisen, die aan de contactvaardigheid in de functie worden gesteld met betrekking tot personen waarmee de functionaris in een niet hiërarchische verhouding staat.

Ervaringskennis op het terrein van de menselijke verhoudingen, kennis van mentaliteit, levensgewoonten, sociale omstandigheden, levensbeschouwelijke invloeden met betrekking tot bepaalde (groepen) personen e.d., worden als kennis aangemerkt. Bezinning op de wijze waarop gerezen moeilijkheden in de contactverhoudingen moeten worden aangepakt of voorkomen, alsmede overwegingen welke gedragslijn te volgen, worden in het gezichtspunt "keuzemogelijkheden" c.q. zelfstandigheid gewaardeerd.

Score Omschrijving

- 1 Aan het contact worden geen bijzondere eisen gesteld. Het gaat hierbij om het informeren en signaleren, het overdragen of inwinnen van feitelijke informatie. Hierbij heeft de ander geen belang bij het achterhouden van informatie.
- 2 Het contact is een essentieel onderdeel van de functie. Het gaat hierbij om het behulpzaam zijn en/of om het verkrijgen van begrip.
- 3 Het verkrijgen van medewerking. Er is sprake van een duidelijke belangentegenstelling, waarbij echter de beslissing vastligt, zodat het gaat om anderen ertoe te brengen tot actie over te gaan, dan wel zulks juist niet te doen. Vaak is een machtsmiddel aanwezig.
- 4 Er is sprake van een controversiële situatie, waarbij een beslissing tot stand komt, hetzij door overtuigen, hetzij door onderhandelen.

Regeling melding financiële belangen bij de gemeente Roermond

Artikel 1

Deze regeling heeft ten doel te regelen welke functionarissen verplicht zijn hun financiële belangen te melden die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen raken.

Artikel 2

Onder financiële belangen worden in het kader van deze regeling onder andere verstaan:

- het bezit van effecten
- het bezit van vorderingsrechten
- het bezit van relevant onroerend goed
- het bezit van relevante bouwgrond
- de financiële deelneming in ondernemingen
- negatieve belangen zoals schulden.

Artikel 3

Deze regeling is van toepassing op de bekleder van de volgende functies:

- de gemeentesecretaris
- de sectordirecteuren
- de commandant van de brandweer
- de afdelingshoofden.

Artikel 3

- 1 Melding dient te geschieden met gebruikmaking van bijgevoegd meldingsformulier.
- 2 Zodra er een wijziging optreedt in de gemelde situatie dient belanghebbende ongevraagd terstond een nieuwe melding te doen.
- 3 De in het kader van deze regeling gemelde financiële belangen worden vertrouwelijk behandeld.

Artikel 4

- 1 De melding vindt plaats bij het hoofd van de afdeling personeel, organisatie en informatie.
- 2 De afdeling personeel, organisatie en informatie is verantwoordelijk voor de vertrouwelijke registratie van de gegevens.

Artikel 5

- 1 Indien de verstrekte gegevens daartoe aanleiding geven is de in artikel 3 genoemde functionaris verplicht aan het hoofd van de afdeling personeel, organisatie en informatie, mondeling dan wel schriftelijk, een nadere toelichting te geven dan wel inzage te verstrekken in de relevante stukken. Indien de toelichting mondeling wordt verstrekt zal het hoofd van de afdeling personeel, organisatie en informatie zorgdragen voor een schriftelijke verslaglegging daarvan.
- 2 Bij onverenigbaarheid van financiële belangen zal het hoofd van de afdeling personeel, organisatie en informatie het college adviseren hoe in voorkomend geval te handelen.

Artikel 7

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 juli 2007.

Regeling melding financiële belangen van ambtenaren van de griffie van de gemeente Roermond

Artikel 1

Deze regeling heeft ten doel te regelen welke functionarissen verplicht zijn hun financiële belangen te melden die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met de functie vervulling, kunnen raken.

Artikel 2

Onder financiële belangen worden in het kader van deze regeling onder andere verstaan:

- het bezit van effecten
- het bezit van vorderingsrechten
- het bezit van relevant onroerend goed
- het bezit van relevante bouwgrond
- de financiële deelneming in ondernemingen
- negatieve belangen zoals schulden.

Artikel 3

Deze regeling is van toepassing op de bekleder van de volgende functies:

- de griffier
- de plv. griffier

Artikel 3

- 1 Melding dient te geschieden met gebruikmaking van bijgevoegd meldingsformulier.
- 2 Zodra er een wijziging optreedt in de gemelde situatie dient belanghebbende ongeveraagd terstond een nieuwe melding te doen.
- 3 De in het kader van deze regeling gemelde financiële belangen worden vertrouwelijk behandeld.

Artikel 4

- 1 De melding vindt plaats bij het hoofd van de afdeling personeel, organisatie en informatie.
- 2 De afdeling personeel, organisatie en informatie is verantwoordelijk voor de vertrouwelijke registratie van de gegevens.

Artikel 5

- 1 Indien de verstrekte gegevens daartoe aanleiding geven is de in artikel 3 genoemde functionaris verplicht aan het hoofd van de afdeling personeel, organisatie en informatie, mondeling dan wel schriftelijk, een nadere toelichting te geven dan wel inzage te verstrekken in de relevante stukken. Indien de toelichting mondeling wordt verstrekt zal het hoofd van de afdeling personeel, organisatie en informatie zorgdragen voor een schriftelijke verslaglegging daarvan.
- 2 Bij onverenigbaarheid van financiële belangen zal het hoofd van de afdeling personeel, organisatie en informatie de raad adviseren hoe in voorkomend geval te handelen.

Artikel 7

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 oktober 2007.

Melding financiële belangen

Voorletters en naam:

Functie:

Aard van financieel belang/financiële belangen:

1

Ingangsdatum:

2

Ingangsdatum:

3

Ingangsdatum:

Ik verklaar bovenstaande naar waarheid te hebben ingevuld en een wijziging in de situatie terstond te melden.

Datum,

Handtekening,

.....

Regeling openbaarmaking nevenfuncties van topambtenaren bij de gemeente Roermond

Artikel 1

Deze regeling is van toepassing op de volgende functies:

- 1 gemeentesecretaris
- 2 sectordirecteur
- 3 commandant van de brandweer
- 4 de concerncontroller.

Artikel 2

Deze regeling heeft ten doel te regelen op welke wijze nevenwerkzaamheden openbaar worden gemaakt die de belangen van de dienst, voorzover deze in verband staan met de functieervulling, kunnen raken en die verricht worden door de ambtenaar die een functie als bedoeld in artikel 1 van deze regeling vervult.

Artikel 3

Openbaarmaking van de nevenwerkzaamheden geschiedt door een actuele opgave van nevenwerkzaamheden te publiceren op de gemeentelijke website.

Artikel 4

De opgave vermeldt:

- a de hoofdfunctie;
- b de nevenwerkzaamheden en de instanties waarbij deze verricht worden;
- c de datum van ingang van de nevenwerkzaamheden;
- d de eventueel aan het uitoefenen van de nevenwerkzaamheden gestelde beperkingen.

Artikel 5

Het hoofd van de afdeling personeel, organisatie en informatie is verantwoordelijk voor uitvoering van deze regeling.

Artikel 6

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 juli 2007.

Regeling openbaarmaking nevenfuncties van ambtenaren van de griffie van de gemeente Roermond

Artikel 1

Deze regeling is van toepassing op de volgende functies:

- 1 de griffier
- 2 de plaatsvervangend griffier

Artikel 2

Deze regeling heeft ten doel te regelen op welke wijze nevenwerkzaamheden openbaar worden gemaakt die de belangen van de dienst, voorzover deze in verband staan met de functieervulling, kunnen raken en die verricht worden door de ambtenaar die een functie als bedoeld in artikel 1 van deze regeling vervult.

Artikel 3

Openbaarmaking van de nevenwerkzaamheden geschiedt door een actuele opgave van nevenwerkzaamheden te publiceren op de gemeentelijke website.

Artikel 4

De opgave vermeldt:

- a de hoofdfunctie
- b de nevenwerkzaamheden en de instanties waarbij deze verricht worden
- c de datum van ingang van de nevenwerkzaamheden
- d de eventueel aan het uitoefenen van de nevenwerkzaamheden gestelde beperkingen
- e de ingangsdatum van de nevenwerkzaamheden

Artikel 5

Het hoofd van de afdeling personeel, organisatie en informatie is verantwoordelijk uitvoering van deze regeling.

Artikel 6

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 oktober 2007

Regeling stagiaires

Inleiding

Vanuit verschillende opleidingen bestaat de verplichting voor de studenten om gedurende de opleiding praktijkervaring op te doen in de vorm van een stage.

Het is in het algemeen gebruikelijk dat organisaties naar vermogen hun medewerking verlenen aan het vervullen van deze stages.

Opleidingen zijn dus aangewezen op de medewerking van organisaties bij overheid en bedrijfsleven, maar omgekeerd kunnen ook organisaties er belang bij hebben om deze medewerking te verlenen. Dit vereist echter wel een visie c.q. beleid van de betreffende organisatie ten aanzien van de doelstellingen die de organisatie met het verlenen van stagemogelijkheden wenst na te streven. Daarnaast dient ook duidelijkheid te bestaan ten aanzien van een aantal praktische zaken die het verlenen van stagemogelijkheden met zich meebrengen.

In het navolgende zullen deze zaken met betrekking tot de gemeente Roermond aan de orde komen.

Doelstelling(en) van het stagebeleid.

Doelstellingen van een stagebeleid dienen geformuleerd te worden vanuit verschillende gezichtspunten: enerzijds vanuit de organisatie zelf en anderzijds vanuit de stagiair(e) / opleiding. Beide invalshoeken staan niet los van elkaar doch dienen als complementair gezien te worden. Vanuit deze opvatting kan het stagebeleid van de gemeente Roermond in termen van de volgende doelstellingen omschreven worden: Organisatie.

- Door middel van stages bekendheid geven aan de gemeente Roermond als arbeidsorganisatie (de stagiair(e) van vandaag kan de medewerk(st)er van morgen zijn). In het algemeen zou ook gesteld kunnen worden: bekendheid geven aan de overheid als potentiële werkgever. In vergelijking met het bedrijfsleven heeft de overheid nog steeds een "slechte" naam.
Stages zouden daar verandering in kunnen brengen.
- Door middel van stages en de daaruit voortvloeiende contacten met onderwijsinstututen op de hoogte blijven van de ontwikkelingen binnen het onderwijs.
- Door middel van stages bepaalde werkzaamheden laten uitvoeren. De organisatie investeert in inwerken begeleidingstijd en daar mag en kan ook "productie" tegenover staan. Het is echter uitdrukkelijk niet de bedoeling dat een stagiair de plaats van b.v. een medewerk(st)er of uitzendkracht inneemt.

Stagiair/opleiding.

- Studenten in staat stellen kennis te maken met de arbeidscultuur.
- Studenten een informatiebron verschaffen over beroepsmogelijkheden bij de gemeentelijke overheid.
- Studenten in staat stellen praktijkervaring op te doen.

Soorten stages.

Niet alle stages hebben uiteindelijk hetzelfde leerdoel. In het algemeen zijn drie soorten stages te onderscheiden:

- 1 Arbeidsoriënterende stages.
In deze stages brengen studenten in het algemeen weinig of geen beroepskwalificaties met zich mee. Dit soort stages is vooral op te vatten als een eerste stap in de richting van beroeps- en/of studiekeuze en duren vaak maar erg kort (\pm 1 week).
- 2 Beroepsoriënterende stages.
Doel van deze stages is een eerste kennismaking met een bepaald beroep in de praktijk. Deze stages vinden meestal plaats in de eerste fase van een opleiding en de studenten beschikken al over enkele beroepskwalificaties en hebben zich al uitgesproken voor een bepaald beroep of vakrichting. In de regel duren deze stages wat langer dan de arbeidsoriënterende stages, doch zelden langer dan drie à zes weken.
- 3 Beroepsopleidende stages.

Doel van deze stages is het in de praktijk brengen van kennis en vaardigheden met betrekking tot het gekozen beroep waarbij vormen van specialisatie gestalte kunnen krijgen. Deze stages vinden plaats in de tweede fase van de opleiding en duren langer dan de beide voorgaande stagevormen, variërend van drie maanden tot een jaar.

Gezien de doelstellingen van het stagebeleid van de gemeente Roermond ligt het voor de hand dat de investering in inwerk- en begeleidingstijd voornamelijk gericht zal worden op beroepsopleidende stages. De medewerking aan arbeidsoriënterende en/of beroepsoriënterende stages zal afgezet moeten worden tegen de capaciteit (inwerken en begeleiden) die aan beroepsopleidende stages wordt besteed. In de regel zal medewerking aan de eerste twee stagesoorten dan ook beperkt zijn.

Stagevergoeding.

Stagevergoedingen beperken zich tot de beroepsopleidende stages. Bij het toekennen van de vergoedingen wordt er een onderscheid gemaakt naar opleidingsniveau, te weten MBO, HBO en WO. Per opleidingsniveau zijn de bruto vergoedingen als volgt (uitgaande van een 36-urige stage week):

MBO: € 200,-- per maand

HBO: € 360,-- per maand

WO: € 450,-- per maand*

* afhankelijk van de marktwaarde van de stageopdracht op WO-niveau kan een toeslag worden toegekend van maximaal € 250,-- per maand.

Wanneer stages in deeltijd worden uitgevoerd ontvangen de stagiaires voorgaande bedragen proportioneel.

Praktische richtlijnen.

Teneinde de medewerking van de gemeente Roermond, voor het verlenen stages, in goede banen te leiden zijn de volgende richtlijnen van belang:

- met stagiaires worden bedoeld diegenen die in het kader van hun opleiding (verplicht zijn) een of meer stages (te) vervullen c.q. afstudeeropdrachten uitvoeren;
- werving en selectie van stagiaires geschiedt door afdelingshoofden;
- stageaanvragen gericht aan de gemeente Roermond (door opleidingsinstituten en/of studenten) zullen door de afdeling personeel, organisatie en informatie (POI) worden doorgeleid naar daarvoor in aanmerking komende afdelingen/sectoren;
- stagiaires dienen tijdig voor de aanvang van hun werkzaamheden te worden geregistreerd bij de afdeling POI;
- de stagiair(e) heeft binnen de gemeente Roermond een vaste stagebegeleid(st)er;
- de stagiair(e), het opleidingsinstituut en de gemeente Roermond (hoofd afdeling POI) tekenen aan het begin van de stageperiode een stageovereenkomst. Indien het betreffende opleidingsinstituut geen eigen overeenkomst heeft is er op de afdeling POI een model stageovereenkomst te verkrijgen. De gemeente Roermond behoudt zich het recht voor om in stageovereenkomsten van opleidingsinstituten aanvullende bepalingen op te nemen;
- aan het begin van elke stageperiode dienen de stagewerkzaamheden omschreven te worden;
- de stagebegeleid(st)er draagt zorg voor de introductie van de stagiair op de werkplek en in de organisatie van de gemeente Roermond;
- de stagiair(e) is gedurende de stageperiode gebonden aan de gedragsregels en werktijden die gelden voor de medewerk(st)ers van de gemeente Roermond;
- de contacten met de school c.q. begeleidend docent(e) van de stagiair(e) worden onderhouden door de stagebegeleid(st)er;
- een beoordeling aan het einde van de stageperiode wordt opgemaakt door de stagebegeleid(st)er;
- indien de stage 3 maanden of langer duurt heeft de stagiair recht op vakantieverlof conform de werktijdenregeling 2005. De aan het einde van de stage niet opgenomen vakantieverlof en klokuren worden niet uitbetaald. Buitengewoon verlof wordt verleend voor het bijwonen van schoolactiviteiten.
- stagiaires zijn opgenomen in de sociale verzekering voor wat betreft:

- de ziektewet
- de WIA
- de zorgverzekeringswet.

Inwerkingtreding.

De uitgangspunten en de uitvoeringsmaatregelen, zoals die zijn verwoord in deze nota gaan in per 1 september 1991. Stagiaires die op de gestelde datum reeds een stageplaats vervullen bij de gemeente Roermond en onder de werkingssfeer van deze nota vallen hebben per 1 september 1991 recht op een stagevergoeding.

Regeling viering afscheid en jubileum

Toelichting

Hoofdstuk I: Jubileum

Artikel 1

- 1 De ambtenaar kan bij gelegenheid van zijn 25, 40 of 50-jarig overheidsjubileum, indien hij dat wenst, dit jubileum op formele dan wel informele wijze vieren.
- 2
 - a Bij een formele viering zijn de kosten hiervan voor rekening van de gemeente;
 - b Bij een informele viering ontvangt de jubilaris een bijdrage van € 14,- per genodigde. Afrekening geschiedt na overlegging van rekeningen.
- 3 Zowel bij een formele als een informele viering wordt het aantal genodigden vastgesteld in overleg met het afdelingshoofd.

Artikel 2

- 1 Een formele viering zal plaatsvinden in de tuinzaal van het stadhuis.
- 2 Daarnaast bestaat ook de mogelijkheid het jubileum te vieren in een nevenvestiging (bv. CWI, zwembad, museum) op voorwaarde dat het betreffende gebouw beschikt over faciliteiten die nodig zijn voor een officiële viering.

Artikel 3

De jubilaris zal een geschenk worden aangeboden ter waarde van:

- a € 140,- bij het 25-jarig overheidsjubileum
- b € 230,- bij het 40 en 50-jarige overheidsjubileum.

Het geschenkbedrag kan niet onder couvert worden verstrekt.

Artikel 4

- 1 De afdeling personeel, organisatie en informatie zal het afdelingshoofd van de jubilaris tijdig op het naderende jubileum attenderen.
- 2 Het afdelingshoofd neemt vervolgens contact op met de jubilaris om diens wensen te inventariseren. Vervolgens maakt het afdelingshoofd een collegevoorstel waarin de wensen van de jubilaris zijn verwerkt en waarin mede is verwerkt een opgave van de te verwachten kosten.

Hoofdstuk II: Afscheid in verband met pensionering, vervroegde pensionering, FLO of medische arbeidsongeschiktheid

Artikel 5

- 1 De ambtenaar die de organisatie verlaat in verband met ouderdomspensioen, vervroegde pensionering, functioneel leeftijdsontslag (FLO) of medische arbeidsongeschiktheid kan, indien hij dat wenst, kiezen uit een formeel of een informeel afscheid.
 - a Bij een formeel afscheid zijn de kosten hiervan voor rekening van de gemeente;
 - b Bij een informeel afscheid ontvangt de jubilaris een bijdrage van € 14,- per genodigde. Afrekening geschiedt na overlegging van rekeningen.
- 2 Zowel bij een formeel als een informeel afscheid wordt het aantal genodigden vastgesteld in overleg met het afdelingshoofd.

Artikel 6

- 1 Een formeel afscheid zal plaatsvinden in de tuinzaal van het stadhuis.
- 2 Daarnaast bestaat ook de mogelijkheid de afscheidsbijeenkomst te organiseren in een nevenvestiging (bv. CWI, zwembad, museum) op voorwaarde dat het betreffende gebouw beschikt over faciliteiten die nodig zijn voor een officiële viering.

Artikel 7

De afscheid nemende ambtenaar zal een geschenk worden aangeboden ter waarde van € 140,-. Het geschenkbedrag kan niet onder couvert worden verstrekt.

Artikel 8

Het afdelingshoofd neemt contact op met de afscheid nemende ambtenaar om diens wensen te inventariseren. Vervolgens maakt het afdelingshoofd een collegevoorstel waarin de wensen zijn verwerkt en waarin mede is verwerkt een opgave van de te verwachten kosten.

Hoofdstuk III: Afscheid in verband met aanvaarding functie elders

Artikel 9

- 1 De ambtenaar die de organisatie verlaat in verband met een benoeming elders kan, mits het dienstverband bij de gemeente minimaal 5 jaar heeft geduurd en er sprake is geweest van een goede staat van dienst, zulks ter beoordeling door het afdelingshoofd, indien hij dat wenst kiezen uit een formeel of een informeel afscheid.
- 2
 - a Bij een formeel afscheid zijn de kosten hiervan voor rekening van de gemeente;
 - b Bij een informeel afscheid ontvangt de ambtenaar een bijdrage van € 14,- per genodigde. Afrekening geschiedt na overlegging van rekeningen.
- 3 Zowel bij een formeel als een informeel afscheid wordt het aantal genodigden vastgesteld in overleg met het afdelingshoofd.

Artikel 10

- 1 Een formeel afscheid zal plaatsvinden in de tuinzaal van het stadhuis.
- 2 Daarnaast bestaat ook de mogelijkheid de afscheidsbijeenkomst te organiseren in een nevenvestiging (bv. CWI, zwembad, museum) op voorwaarde dat het betreffende gebouw beschikt over faciliteiten die nodig zijn voor een officiële viering.

Artikel 11

De afscheid nemende ambtenaar zal, voor zover hij voldoet aan de voorwaarden als bedoeld in artikel 9, lid 1, een geschenk worden aangeboden ter waarde van € 70,-. Het geschenkbedrag kan niet onder couvert worden verstrekt.

Artikel 12

Het afdelingshoofd neemt contact op met de afscheid nemende ambtenaar om diens wensen te inventariseren. Vervolgens maakt het afdelingshoofd een collegevoorstel waarin de wensen zijn verwerkt en waarin mede is verwerkt een opgave van de te verwachten kosten.

Hoofdstuk IV: Algemeen

Artikel 13

De bedragen genoemd in de artikelen 1, lid 2, sub b, 5, lid 1, sub b en 9, lid 2, sub b worden elke 5 jaar geïndexeerd op basis van de begrotingsindex, voor de eerste maal per 1 januari 2013.

Artikel 14

Voor gevallen waarin deze regeling niet of niet in billijkheid voorziet beslist het college.

Artikel 15

Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2004.

Protocol ziekteverzuim

Hoofdstuk 1: Verzuimmelding door werknemer

1:1 Meldingsprocedure

- 1:1:1 Bij verzuim dient werknemer op dezelfde dag zijn verzuim persoonlijk zo vroeg mogelijk, doch in elk geval vóór 09.15 uur, bij de direct leidinggevende te melden. Bij afwijkende werktijden (bijvoorbeeld i.v.m. roosters) dient de verzuimmelding zo spoedig mogelijk doch uiterlijk een uur vóór aanvang van het werk plaats te vinden.
- 1:1:2 Is de eerste verzuimdag een vaste vrije dag of een weekenddag, dan moet dat bij de verzuimmelding worden gemeld.
- 1:1:3 Bij de verzuimmelding informeert de direct leidinggevende naar c.q. geeft de werknemer aan:
- a wat de oorzaak van het verzuim is en wat werknemer van plan is te doen om het verzuim te beperken;
 - b of het verzuim
 - i een gevolg is van een ongeval;
 - ii verband houdt met zwangerschap of bevalling;
 - iii is veroorzaakt door het werk of door de werkomstandigheden;
 - c de verwachte duur van het verzuim of een indicatie hiervan;
 - d wat de werkgever kan doen om reïntegratie te bevorderen;
 - e welke werkzaamheden mogelijk wel uitgevoerd kunnen worden;
 - f waar en hoe werknemer bereikbaar is;
 - g of er sprake is van over te nemen taken / het afzeggen van afspraken.
- Daarnaast wordt een volgend contact tussen werknemer en de direct leidinggevende afgesproken.
- 1:1:4 Tijdens het verzuim hebben de direct leidinggevende en werknemer regelmatig contact. Het onderhouden van contacten, zo mogelijk op de werkvloer, is een wederzijdse verantwoordelijkheid.
- 1:1:5 Al bij de verzuimmelding zal de direct leidinggevende aan de hand van de oorzaak van het verzuim beoordelen of alternatief werk tot de mogelijkheden behoort.
- 1:1:6 Nog dezelfde dag wordt uiterlijk 10.00 uur (behoudens in geval van afwijkende werktijden, bijv. i.v.m. roosters; dan vindt verzuimmelding zo spoedig mogelijk plaats) de verzuimmelding door of namens de direct leidinggevende gemeld bij de afdeling personeel, organisatie en informatie (POI).
- 1:1:7 De afdeling POI geeft de verzuimmelding dezelfde dag nog door aan de Arbo-dienst.

1:2 Verzuimmelding tijdens vakantie / verlof (u hebt verlof en wordt ziek)

In geval van ziekte tijdens vakantie / verlof dient de verzuimmelding eveneens terstond plaats te vinden (eventueel dus vanaf het vakantieadres). Daarbij zijn ook de volgende zaken van belang:

- a Het verblijf- en/of verzorgadres moet worden doorgegeven, alsmede de wijze waarop men bereikbaar is.
- b Bij verblijf op een vakantieadres (in binnen- of buitenland) moet de reden van verzuim in alle gevallen schriftelijk worden bevestigd door een arts. Diens verklaring moet bij terugkeer bij de direct leidinggevende worden ingeleverd, waarna verlof kan worden gecorrigeerd. Zonder deze verklaring is verlofrestitutie niet mogelijk.

1:3 Vakantie / verlof tijdens verzuim (u verzuimt en wil met verlof / vakantie)

Wil werknemer tijdens geheel of gedeeltelijk verzuim met vakantie / verlof, dan gelden daarvoor de volgende regels:

- a De direct leidinggevende moet vooraf tijdig om toestemming worden gevraagd; de direct leidinggevende kan advies inwinnen van de bedrijfsarts.
- b Tijdens de vakantie / het verlof mag niets worden ondernomen dat het herstel negatief zou kunnen beïnvloeden.

- c Bij vakantie / verlof tijdens gedeeltelijk verzuim wordt voor het genoten verlof volledig verlof afgeschreven.

Hoofdstuk 2: Melding werkhervatting

- 2:1 Op de eerste dag na het verzuim dient werknemer zijn werkhervatting persoonlijk direct bij zijn direct leidinggevende te melden. Hierbij is van belang de juiste hersteldatum door te geven (bijv. werkhervatting op maandag; herstel was er al op zaterdag).
- 2:2 Nog dezelfde dag wordt uiterlijk 10.00 uur (behoudens in geval van afwijkende werktijden, bijv. i.v.m. roosters; dan vindt melding werkhervatting zo spoedig mogelijk plaats) de - gehele of gedeeltelijke - werkhervatting door of namens de direct leidinggevende gemeld bij de afdeling POI. Daarbij wordt eveneens de juiste hersteldatum (zie hierboven) doorgegeven.
- 2:3 Gedeeltelijke werkhervatting is enkel na overleg met de direct leidinggevende mogelijk; de direct leidinggevende kan zich laten adviseren door de bedrijfsarts.
- 2:4 Na een verzuim van 52 weken is altijd vooraf toestemming van de direct leidinggevende vereist indien de werknemer het werk geheel of gedeeltelijk wil hervatten; ook hierbij kan de direct leidinggevende zich laten adviseren door de bedrijfsarts.
- 2:5 Indien de werknemer met de direct leidinggevende een afspraak heeft gemaakt over de datum van werkhervatting, die de werknemer vervolgens niet kan nakomen omdat hij op de afgesproken datum nog blijft verzuimen, dient hij direct contact op te nemen met de direct leidinggevende.
- 2:6 Is er sprake van een werkhervatting op basis van aangepaste werkzaamheden, dan meldt de direct leidinggevende dat bij de afdeling POI. De afdeling POI bepaalt vervolgens de loonwaarde van deze werkzaamheden.
- 2:7 De afdeling POI meldt de - gehele of gedeeltelijke - werkhervatting nog dezelfde dag bij de Arbo-dienst.
- 2:8 Ingeval er in verband met de werkhervatting afspraken zijn gemaakt (bv. ander werk, andere taken, andere werktijden) wordt dit door de direct leidinggevende geregeld.

Hoofdstuk 3: Tijdens verzuim

- 3:1 Werknemer geeft de bedrijfsarts op diens verzoek alle relevante informatie omtrent zijn klachten.
- 3:2 Het eerste contact met de bedrijfsarts wordt, al of niet op verzoek van de medewerker, geïnitieerd door de direct leidinggevende.
- 3:3 De oproep voor het spreekuur van de bedrijfsarts vindt plaats binnen twee dagen nadat daarom is verzocht. De oproep geschiedt door de Arbo-dienst.
- 3:4 Oproepen voor vervolgspraken voor het spreekuur van de bedrijfsarts vinden – door de Arbo-dienst – steeds in overleg met de direct leidinggevende plaats.
- 3:5 De bedrijfsarts adviseert de direct leidinggevende o.a.:
- betreffende het mogelijke tijdstip waarop medewerker zijn werkzaamheden weer geheel of gedeeltelijk kan hervatten;
 - of het – in het kader van een snelle werkhervatting – nodig is de werkplek, werktijden of werkinhoud (al dan niet tijdelijk) aan te passen.
- 3:6 De bedrijfsarts zal de werkgever geen medische gegevens of andere bijzonderheden die de persoonlijke levenssfeer betreffen verstrekken. Mocht verstrekking van dergelijke gegevens aan de werkgever of derden wenselijk zijn, dan kan dit alleen met toestemming van werknemer.
- 3:7 Doel is steeds een snelle werkhervatting. Indien dat – tijdelijk of blijvend – niet in de eigen functie mogelijk is, zal werkgever zo mogelijk aangepast werk aanbieden, in de eigen organisatie, en als dat niet mogelijk is, buiten de eigen organisatie. De werknemer is verplicht om dit aangepaste werk te accepteren. De Arbo-dienst adviseert wat passend werk is. Daarbij gaat het om de mogelijkheden, op grond van conditie, aandoening en daarmee gepaard gaande beperkingen en aspecten als algemene opleiding en vaardigheden van de werknemer. Bij langdurig verzuim of bij blijvende beperkingen kan eventueel een arbeidskundige worden ingeschakeld.

- 3:8 Het verzuim wordt elk kwartaal besproken binnen het Sociaal Medisch Team (SMT). Het SMT bestaat uit afdelingshoofd, sectordirecteur en bedrijfsarts. Een adviseur personeelsmanagement van de afdeling POI verzorgt de organisatie, voorbereiding, agendering en verslaglegging van het SMT.
- 3:9 Er vindt in elk geval een frequent-verzuimgesprek plaats indien medewerker in een periode van 12 maanden drie maal heeft verzuimd. Doel van het frequent-verzuimgesprek is te achterhalen wat de oorzaak is van het frequente verzuim in een relatief korte periode en op welke wijze de werknemer, geholpen door de werkgever, dit patroon kan doorbreken.

Hoofdstuk 4: Dossiervorming

- 4:1 Vanaf de eerste verzuimdag begint de direct leidinggevende met de verzuimbegeleiding. Hij begint met en is verantwoordelijk voor de opbouw van het verzuim- en reïntegratiedossier. Hierin worden alle activiteiten vermeld die de direct leidinggevende en de werknemer hebben ondernomen om terugkeer naar eigen werk mogelijk te maken.
- 4:2 Het verzuim- en reïntegratiedossier bevat in ieder geval:
- a data en inhoud van contacten met de werknemer, telefonisch of anderszins;
 - b het verloop van het verzuim van de werknemer;
 - c de probleemanalyse en het advies van de bedrijfsarts;
 - d plan van aanpak;
 - e de spreekuurberichten van de bedrijfsarts;
 - f de activiteiten die werkgever en werknemer hebben ondernomen om weer aan het werk te gaan;
 - g alle documenten en correspondentie die betrekking hebben op de ondernomen activiteiten.
- Met de informatie die in het dossier wordt bijgehouden kan in een later stadium het reïntegratieverslag worden opgesteld. De werknemer ontvangt op verzoek een afschrift van documenten die in het dossier worden opgenomen.
- 4:3 De Arbo-dienst beheert het medische deel van het verzuim- en reïntegratiedossier; de afdeling POI beheert het niet medische deel, waarvan de stukken door de direct leidinggevende worden aangeboden.
- 4:4 Voornoemde gegevens zijn enkel toegankelijk voor functionarissen die deze direct nodig hebben voor de uitvoering van hun taak.

Hoofdstuk 5: Arbo spreekuur

- 5:1 Een medewerker kan op eigen initiatief contact opnemen met de Arbo-dienst over gezondheid en werk door een afspraak te maken voor het open spreekuur. Over deze contacten hoeft de werkgever niet te worden ingelicht.

Hoofdstuk 6: Langdurige arbeidsongeschiktheid / reïntegratieactiviteiten

- 6:1 In geval van een langer durende arbeidsongeschiktheid eist het UWV dat de arbeidsongeschikte werknemer én diens werkgever alle nodige stappen zetten om te voorkomen dat de werknemer in de arbeidsongeschiktheidsregeling belandt. UWV geeft boetes als werknemer en werkgever niet genoeg gedaan hebben: de werknemer krijgt geen arbeidsongeschiktheidsuitkering, de werkgever moet het loon langer doorbetalen.
- 6:2 Uiterlijk in week 6 van de arbeidsongeschiktheid maakt de Arbo-dienst een probleemanalyse. Daarnaast geeft de Arbo-dienst een reïntegratieadvies: welke stappen en acties zijn nodig voor werkhervatting, bij voorkeur in de eigen functie.
- 6:3 Uiterlijk in week 8 van het verzuim bespreekt de direct leidinggevende dit reïntegratieadvies met de medewerker. Samen wordt 'een plan van aanpak' opgesteld, gericht op herstel en terugkeer naar werk. Alle gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
- 6:4 Dat gesprek heet het eerste reïntegratieoverleg. De bedrijfsarts kan hierbij aanwezig zijn. Er vindt regelmatig, maar tenminste eens per zes weken, vervolgoverleg plaats.

- 6:5 Ook werknemer zal alles doen om terugkeer te bespoedigen c.q. mogelijk te maken (bv. een uurtje per dag / een paar uurtjes per week op de werkplek zijn, aangepast werk accepteren, bedrijfsmaatschappelijk werk bezoeken, etc.).
- 6:6 Is reïntegreren bij de eigen werkgever niet mogelijk, dan zoekt werkgever naar reïntegratiemogelijkheden bij een andere werkgever. Werknemer is verplicht hier aan mee te werken.
- 6:7 Verzuim van langer dan dertien weken, wordt door de Arbo-dienst gemeld bij UWV.
- 6:8 Uiterlijk in week 52 vindt een evaluatie plaats van alle gedurende het eerste ziektejaar ondernomen reïntegratieactiviteiten. UWV wordt hiervan in kennis gesteld door de afdeling POI.
- 6:9 Duurt het verzuim langer dan 87 weken dan stellen direct leidinggevende en Arbo-dienst het reïntegratieverslag samen. Bij dat verslag moet ook de visie van werknemer op het verloop van de reïntegratie tot dusver en op de inspanningen van de werkgever en de Arbo-dienst worden gevoegd.
- 6:10 Uiterlijk in week 91 vraagt werknemer de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling aan bij UWV. Daartoe moet hij bij de arbeidsongeschiktheidsaanvraag het reïntegratieverslag indienen.
- 6:11 Tussen week 91 en week 94 kan werknemer samen met de werkgever ook uitstel van de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling aanvragen. Dat is een optie als er op redelijk korte termijn zicht is op herstel en werkhervatting.
- 6:12 Werknemer behoudt de eerste twee jaar (104 weken) vanaf de eerste verzuimdag recht op loondoorbetaling. De hoogte van de loondoorbetaling is vastgelegd in deel I van de RAGR.
- 6:13 In geval van arbeidsongeschiktheid ontstaat na week 104 recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Samenvatting

Dag 1:	De werknemer meldt zijn verzuim bij de werkgever. De werkgever geeft de verzuimmelding door aan de Arbo-dienst.
Week 6-8:	De Arbo-dienst maakt een <u>probleemanalyse</u> en geeft een reïntegratieadvies.
Week 8:	De werkgever en de werknemer maken samen (op schrift) een <u>plan van aanpak</u> voor de reïntegratie op basis van de probleemanalyse of het reïntegratieadvies van de Arbo-dienst.
Minimaal elke 6 weken:	De werkgever, de werknemer en de Arbo-dienst onderhouden regelmatig contact en registreren de afspraken / voortgang van de uitvoering van het plan van aanpak.
Week 8 t/m 104:	De werkgever en de zieke werknemer voeren samen het plan van aanpak uit en evalueren minimaal elke zes weken de voortgang.
Week 13:	De Arbo-dienst geeft de ziektemelding door aan het UWV.
Week 46-52:	De werkgever en werknemer evalueren de reïntegratie-inspanningen van het eerste verzuimjaar.
Week 87:	Het UWV stuurt aanvraagformulieren voor arbeidsongeschiktheid naar de werknemer. De werkgever en de werknemer maken samen een reïntegratieverslag.
Week 91:	De werknemer dient uiterlijk in week 91 de arbeidsongeschiktheidsaanvraag samen met het reïntegratieverslag naar het UWV te zenden.
Week 92-104:	Het UWV beoordeelt het reïntegratieverslag (en deelt eventueel sancties uit).

Het UWV keurt de werknemer (arbeidsongeschiktheidskeuring) en bepaalt op basis daarvan in hoeverre de werknemer arbeidsongeschikt wordt verklaard.

Week 104:

Als het UWV de werknemer arbeidsongeschikt verklaart, krijgt deze recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering en volgt na week 104 het einde van de wettelijke ontslagbescherming.

Rouwprotocol

Algemeen

Dit protocol is een handreiking voor leidinggevenden en medewerkers hoe te handelen wanneer een collega wordt geconfronteerd met een persoonlijk verlies.

Het protocol schrijft voor dat een medewerker die te maken krijgt met een sterfgeval van een naaste op een zorgvuldige wijze door leidinggevenden en collega's wordt benaderd. De zorgvuldigheid houdt in dat afhankelijk van de wijze waarop een individuele medewerker dit verlies verwerkt c.q. kan verwerken, er desgewenst in de werksituatie zoveel mogelijk met hem of haar rekening wordt gehouden.

Het protocol biedt een gedragslijn om de getroffen medewerker zo goed mogelijk op te vangen.

Leidinggevenden en collega's wordt aanbevolen een actieve houding aan te nemen tegenover de nabestaande: stap op de rouwende af, zoek contact en maak het verlies bespreekbaar. Luisteren en erkennen is daarbij belangrijker dan het geven van adviezen. Verkeerde woorden worden doorgaans minder erg gevonden dan stilzwijgen.

Terminale ziekte naaste

Rouwverwerking kan al starten wanneer er sprake is van een langdurige terminale ziekte van een naaste. In situaties dat een medewerker verlof op wil nemen voor de verzorging van een partner, ouder of kind met een levensbedreigende ziekte, kan deze medewerker een beroep doen op zijn recht op langdurig zorgverlof, hetgeen is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Waz).

Naast het recht op langdurig zorgverlof kunnen tussen werknemer en leidinggevende ook afspraken worden gemaakt over het eventueel tijdelijk aanpassen van de werktijden, functie en werkzaamheden.

Overlijden naaste

Komt er een melding in de organisatie binnen van het overlijden van een naaste uit de directe omgeving van een medewerker, dan wordt zo snel mogelijk contact met hem of haar opgenomen. De leidinggevende heeft de verantwoordelijkheid hiervoor. De inhoud van het contact zal afhangen van de behoefte van de medewerker, maar is in eerste instantie alleen gericht op het tonen van medeleven en het overleggen van enkele korte praktische zaken:

- Is er een contactpersoon in de organisatie waarmee de medewerker de komende periode contact wil hebben?
- Welke collega's en relaties in zakelijke sfeer moeten worden geïnformeerd?
- Moeten dringende werkzaamheden of afspraken worden overgenomen of afgezegd?

De leidinggevende roept de afdeling bij elkaar en bespreekt de situatie. De leidinggevende deelt mee wat van de nabestaande is vernomen. Er worden afspraken gemaakt over de handelingen die verricht moeten worden, zoals het bestellen van bloemen, het plaatsen van een overlijdensadvertentie en het informeren van collega's. De medewerkers worden in de gelegenheid gesteld hun medeleven te tonen.

De begrafenis of crematie

Collegae die zijn uitgenodigd voor de begrafenis/crematie worden in de gelegenheid gesteld hiervoor verlof op te nemen. Aandachtspunt daarbij is de minimale bezetting op de afdeling.

Direct na de uitvaart

- De leidinggevende of contactpersoon neemt (enkele dagen) na de uitvaart contact op met de medewerker. Besproken wordt of, en zo ja wanneer, de medewerker verwacht weer aan het werk te gaan. De behoefte van rouwenden kan heel verschillend zijn. Terugkeer naar het werk kan voor de één afleiding betekenen, terwijl het voor een ander in eerste instantie een zware al dan niet onmogelijke opgave is. De leidinggevende probeert de medewerker zoveel mogelijk in zijn wensen tegemoet te

komen. Het belangrijkste is om contact te hebben en te houden met de medewerker. Desgewenst wordt er ruimte geboden voor aangepaste werktijden.

- De leidinggevende informeert of de medewerker wel of geen telefonisch contact met collega's en/of klanten wenst te hebben.
- De leidinggevende houdt collega's op de hoogte van de stand van zaken en biedt hen de mogelijkheid tot onderling overleg over de gedragsvormen en eventuele initiatieven.
- De leidinggevende informeert de bedrijfsarts en/of bedrijfsmaatschappelijk werker over de situatie.
- De contactpersoon en/of leidinggevende houdt contact met de rouwende medewerker.

Werkhervatting

De leidinggevende heeft een gesprek met de medewerker wanneer deze aangeeft weer in staat te zijn (geheel of gedeeltelijk) te werken. Aandachtspunten hierbij zijn:

- Tijdelijke aanpassing van werktijden of werkzaamheden;
- Mogelijkheden voor het opnemen van verlof(uren);
- Een verwijzing, indien gewenst, naar mogelijkheden voor begeleiding;
- De samenwerking met en opvang door collega's.

Omgangsvormen

Bij de rouwverwerking van de medewerker is het van belang om aan de volgende punten aandacht te besteden:

- Het is mogelijk tijdens de aanwezigheid van de medewerker op het werk één contactpersoon aan te wijzen, om aandacht voor de medewerker te doseren. Dit kan een collega of de leidinggevende zijn. Deze persoon blijft op de hoogte van de situatie en de behoeften van de medewerker. Dit laat onverlet dat collega's en leidinggevende belangstelling kunnen tonen voor de situatie van de betreffende collega;
- Het is van belang ook na verloop van tijd, bijvoorbeeld na het eerste half jaar, aandacht te besteden aan de nabestaande;
- De omgeving dient er rekening mee te houden dat de rouwende medewerker psychische en fysieke reacties kan krijgen, zoals concentratiestoornissen of slapeloosheid;

De leidinggevende en/of contactpersoon dient besef te hebben van het vertrouwelijke karakter van het verwerkingsproces.

Spaarloonregeling

Begripsomschrijving

Artikel 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

- werkgever: gemeente Roermond te Roermond
- bestuur: het college van burgemeester en wethouders
- deelnemer: het personeelslid, dat deelneemt aan de spaarloonregeling, waarop dit reglement van toepassing is
- spaarloon: een bedrag dat ingevolge een inhouding op het brutoloon van de deelnemer respectievelijk een toekenning door de werkgever aan de deelnemer op de speciale spaarrekening ten name van de deelnemer is gestort
- bank: Centraal Beheer Achmea speciale spaarrekening: de door de bank ten name van de deelnemer geopende spaarloonrekening, waarop het spaarloon wordt bijgeschreven.

Deelneming

Artikel 2

- 1 Aan de spaarloonregeling mag worden deelgenomen door alle personeelsleden die een aanstelling (in vaste of tijdelijke dienst) of een arbeidsovereenkomst hebben voor onbepaalde tijd.
- 2 Deelnemer wordt men door ondertekening van een deelnameformulier, hetwelk daarna ten kantore van de werkgever moet worden ingeleverd.
- 3 De deelneming eindigt:
 - a bij beëindiging van het dienstverband tussen de werkgever en de deelnemer;
 - b bij schriftelijke opzegging door de deelnemer;
 - c bij faillissement van de deelnemer;
 - d bij daadwerkelijk verhaal op basis van een executoriale titel ten laste van de deelnemer;
 - e bij van toepassing verklaring van een wettelijke schuldsaneringsregeling op de deelnemer;
 - f bij uitsluiting door het bestuur wegens verpanding, bezwaring of vervreemding als genoemd in artikel 16.

Spaarloon

Artikel 3

- 1 Het in te houden spaarloon zal tenminste € 10,- per maand en maximaal € 613,- per jaar bedragen. Dit laatste bedrag zal jaarlijks aangepast worden aan het dan geldend geïndexeerd maximum, genoemd in artikel 4, lid 2.
Wijzigingen van het spaarbedrag kunnen maximaal twee keer per jaar worden doorgegeven. De wijziging dient uiterlijk de 15e dag van de maand voorafgaand aan de ingangsdatum aan de salarisadministratie te zijn doorgegeven.
- 2 Bij arbeidsongeschiktheid van de deelnemer wordt het spaarbedrag ingehouden van de uitkeringen krachtens de Ziektewet of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, voor zover deze uitkeringen geschieden door bemiddeling van de werkgever en op deze uitkeringen de witte tabel in het kader van de Wet op de loonbelasting van toepassing is.
- 3 Indien de deelnemer voor de eerste oefening zijn militaire dienstplicht vervult en het dienstverband niet is beëindigd, wordt de inhouding opgeschort tot het tijdstip, waarop de deelnemer zijn werkzaamheden hervat.
- 4 Gedurende de periode welke de deelnemer voor herhalingsoefeningen in militaire dienst doorbrengt, mag de deelnemer het spaarloon laten inhouden van de in die periode van de werkgever genoten uitkeringen.

Artikel 4

- 1 Het spaarloon wordt aan het einde van elke maand door de werkgever op de speciale spaarrekening ten name van de deelnemer bij de bank gestort.
- 2 Het op de speciale spaarrekening van de deelnemer te storten bedrag zal per kalenderjaar niet meer mogen bedragen dan het in artikel 11, eerste lid, onderdeel h, onder 2 van de Wet op de loonbelasting 1964 genoemde maximum.
- 3 Het is de deelnemer niet toegestaan gelden rechtstreeks op zijn speciale spaarrekening te storten of te doen storten, anders dan de op de in lid 1 vermelde wijze, met uitzondering van het in artikel 11, lid 2 genoemde geval.

Blokkeringsperiode

Artikel 5

Behoudens het bepaalde in artikel 6, lid 2, dient het spaarloon gedurende vier kalenderjaren, gerekend vanaf 1 januari volgend op het jaar van storting, op de speciale spaarrekening te blijven staan.

Opneming van spaarloon

Artikel 6

- 1 De deelnemer of diens rechtverkrijgende(n) kan bij de bank over het spaarloon, dat korter dan vier kalenderjaren op de speciale rekening heeft uitgestaan, beschikken in geval:
 - a bij besteding ten behoeve van de in artikel 8 genoemde doeleinden;
 - b bij beëindiging van het dienstverband tussen de werkgever en de deelnemer.
- 2 Indien (door de deelnemer) over het spaarloon wordt beschikt in strijd met de spaarloonregeling, waaronder begrepen beschikking als gevolg van:
 - a faillissement van de deelnemer;
 - b daadwerkelijk verhaal op basis van een executoriale titel ten laste van de deelnemer;
 - c van toepassing verklaring van een wettelijke schuldsanering op de deelnemer;
 - d verpanding, bezwaring of vervreemding van het spaartegoed,wordt dit loon voor de toepassing van de Wet op de loonbelasting 1964 en de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen aangemerkt als loon, niet zijnde spaarloon.

Artikel 7

Bij het opnemen of overboeken van spaarloon als bedoeld in artikel 6, zullen steeds de laatst bijgeschreven bedragen geacht worden te zijn opgenomen of overgeboekt.

Bestedingsdoeleinden

Artikel 8

Als bestedingsdoel wordt erkend:

- a verwerving van een tot hoofdverblijf dienende eigen woning door de deelnemer of diens echtgenoot;
- b premies of koopsommen, verschuldigd ingevolge een door de deelnemer of diens echtgenoot gesloten overeenkomst van levensverzekering, mits de desbetreffende overeenkomst voldoet aan de in artikel 9 genoemde voorwaarden;
- c de kosten van het volgen van een opleiding of studie door de deelnemer, met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning met uitzondering van kosten:
 - 1 die verband houden met een werk- of studeerruimte, daaronder begrepen de inrichting;
 - 2 van binnenlandse reizen voor zover die meer bedragen dan het bedrag per kilometer, bedoeld in artikel 15b, eerste lid, onderdeel b, van de Wet op de loonbelasting 1964;en ter zake van cursussen, congressen, seminars, symposia, excursies, studiereizen en dergelijke, gevolgd door deelnemer ter behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking.
- d een opname binnen zes maanden nadat de deelnemer activiteiten is gestart uit welke de deelnemer vermoedelijk, als ondernemer in de zin van artikel 3.4 van de Wet inkomstenbelasting 2001, winst uit onderneming als bedoeld in artikel 3.8 van de Wet inkomstenbelasting 2001 zal gaan genieten. Deze

periode van zes maanden wordt verlengd met de periode welke ligt tussen het moment waarop door de deelnemer een beschikking wordt aangevraagd en het moment waarop die beschikking wordt afgegeven door de inspecteur. De aanwezigheid van activiteiten moet blijken uit deze voor bezwaar vatbare beschikking. Voor toepassing van dit onderdeel wordt aangenomen dat de activiteiten zijn gestart op het moment waarop de inschrijving in het register van de Kamer van Koophandel heeft plaatsgevonden, dan wel had moeten plaatsvinden. Voor ondernemingen die niet kunnen worden ingeschreven in het register van de Kamer van Koophandel moet de datum waarop de activiteiten zijn gestart worden bepaald aan de hand van feiten en omstandigheden.

- e de op de deelnemer drukkende kosten van kinderopvang, tot ten hoogste een zesde deel van de aan de deelnemer of zijn partner in rekening gebrachte kosten, als bedoeld in artikel 16c van de Wet op de loonbelasting 1964.

Artikel 9

- 1 Met betrekking tot ten laste van de speciale spaarrekening voldane premies, andere dan premies ingevolge een pensioenregeling, welke verschuldigd zijn ingevolge een overeenkomst van levensverzekering waarbij een lijfrente als bedoeld in artikel 45, eerste lid, onderdeel g, onder 1^o, 3^o, 4^o of 5^o, en vierde lid van de Wet op de inkomstenbelasting 1964 is verzekerd bij een verzekeraar als bedoeld in het vijfde lid van dat artikel, mag het daarin begrepen bedrag aan ingehouden spaargelden worden gelijkgesteld met ingehouden spaargelden op de speciale spaarrekening, zolang de polis onbezwaard deel uitmaakt van het vermogen van de deelnemer of dat van zijn echtgenoot, mits de termijnen voor de lijfrente, behoudens in geval van overlijden, niet eerder kunnen ingaan dan in het vijfde jaar nadat de premies zijn voldaan.
- 2 Met betrekking tot ten laste van de speciale spaarrekening voldane premies, andere dan premies ingevolge een pensioenregeling, welke verschuldigd zijn ingevolge een overeenkomst van levensverzekering waarbij een kapitaaluitkering bij in leven zijn is verzekerd, mag het daarin begrepen bedrag aan ingehouden spaargelden worden gelijkgesteld met ingehouden spaargelden op de speciale spaarrekening, zolang de polis onbezwaard deel uitmaakt van het vermogen van de deelnemer of dat van zijn echtgenoot, dan wel, ingeval de deelnemer ongehuwd is, de partner met wie hij duurzaam een gezamenlijke huishouding voert.
- 3 De in het tweede lid bedoelde overeenkomst van levensverzekering moet:
 - a voldoen aan artikel 1, eerste lid, onderdeel b, van de Wet toezicht verzekeringsbedrijf en zijn aangegaan met een levensverzekeraar als bedoeld in onderdeel g van dat lid;
 - b door de deelnemer of zijn echtgenoot dan wel, ingeval de deelnemer ongehuwd is, door de partner met wie hij duurzaam een gezamenlijke huishouding voert, zijn gesloten, hetzij op het leven van de deelnemer, hetzij op dat van zijn echtgenoot of partner, dan wel kinderen voor wie de deelnemer, zijn echtgenoot of partner op 1 januari van het jaar waarin de premie is voldaan recht had op kinderbijslag ingevolge de Algemene Kinderbijslagwet of die zelf recht hadden op studiefinanciering ingevolge hoofdstuk II van de Wet op de studiefinanciering;
 - c voor zover het tijdstip van de uitkering niet wordt bepaald door het overlijden van de verzekerde, voorzien in een looptijd van ten minste vier jaren.
- 4 Voor de toepassing van dit artikel worden mede aangemerkt als ingevolge een overeenkomst van levensverzekering verschuldigde premies: regelmatige inleggingen bij een instelling als bedoeld in artikel 2, achtste lid van de Uitvoeringsregeling, waartoe de deelnemer of zijn echtgenoot dan wel, ingeval de deelnemer ongehuwd is, de partner met wie hij duurzaam een gezamenlijke huishouding voert, zich ingevolge een overeenkomst tot sparen met levensverzekering heeft verplicht. Het tweede en derde lid van dit artikel vinden overeenkomstige toepassing.
- 5 Rechtstreekse betalingen van premies voor levensverzekeringen als bedoeld in het eerste en tweede lid van inleggingen voor een spaarovereenkomst als bedoeld in het vierde lid, door de deelnemer, mogen voor de toepassing van dit artikel worden gelijkgesteld met ten laste van de speciale spaarrekening voldane premies.
- 6 Met betrekking tot de in artikel 7 onder b, genoemde bestedingen zullen slechts twee opnames per jaar ten laste van de speciale spaarrekening worden toegestaan.

Artikel 10

In de artikelen 8 en 9 wordt onder "echtgenoot" mede begrepen de partner mits:

- 1 de deelnemer en zijn partner beiden ongehuwd zijn, geen bloed- of aanverwant in de rechte lijn van elkaar zijn en gedurende tenminste een half jaar een gezamenlijke huishouding voeren
- én
- 2 beschikt wordt over een notarieel verleden samenlevingscontract, inhoudende (enige) vermogensrechtelijke aangelegenheden.

Belegging in effecten

Artikel 11

- 1 Het is de deelnemer toegestaan het op de speciale spaarrekening uitstaande spaarloon aan te wenden voor belegging in effecten, mits:
 - a de aankoop en de verkoop geschieden door bemiddeling van de bank of de werkgever;
 - b de effecten bij of onder verantwoordelijkheid van de bank of de werkgever in bewaring worden gegeven;
 - c de effecten onbezwaard deel uitmaken van het vermogen van de deelnemer.
- 2 Bij verkoop van effecten binnen de in artikel 5 genoemde termijn van vier kalenderjaren, dient de opbrengst - tot het bij aankoop ten laste van de speciale spaarrekening opgenomen bedrag - onverwijld op de speciale spaarrekening te worden teruggestort.
- 3 Bij beëindiging van de deelneming aan deze spaarloonregeling is het bepaalde in artikel 15 van overeenkomstige toepassing.

Rente

Artikel 12

De op de speciale spaarrekening gekweekte rente zal jaarlijks op deze rekening worden bijgeschreven. Nadat rentebijdriving heeft plaatsgevonden kan de deelnemer te allen tijde over deze rente beschikken, zonder dat vooraf goedkeuring van het bestuur vereist is.

Saldo-opgaven

Artikel 13

De bank zal uiterlijk in de maand februari van elk jaar aan iedere deelnemer een opgave zenden van de mutaties op zijn speciale spaarrekening in het voorafgaande jaar, de in dat jaar gekweekte rente en de grootte van het spaartegoed per 31 december van dat jaar. Overzichten van deze saldo-opgaven zullen door de bank aan het bestuur worden gezonden.

Overboeking naar vrije rekening

Artikel 14

Uiterlijk in de maand februari van elk jaar zal het spaarloon, dat gedurende vier kalenderjaren op de speciale spaarrekening heeft uitgestaan, naar de vrije rekening ten name van de deelnemer worden overgeboekt.

Beëindiging dienstverband

Artikel 15

Bij beëindiging van het dienstverband tussen de werkgever en de deelnemer door:

- 1
 - a het overlijden van de deelnemer;
 - b het faillissement van de werkgever zal de speciale spaarrekening worden opgeheven en zal aan de deelnemer c.q. diens rechtverkrijgende(n) goedkeuring worden verleend tot het opnemen van het op de speciale spaarrekening uitstaande spaarloon, onverminderd het bepaalde in lid 3 van dit artikel.

- 2 Indien de deelneming eindigt wegens beëindiging van het dienstverband tussen de werkgever en de deelnemer om andere dan de in lid 1 van dit artikel genoemde redenen zal ter keuze van de deelnemer:
 - a de speciale spaarrekening worden aangehouden.
Het bepaalde in dit reglement blijft voorzover van toepassing onverminderd van kracht;
ofwel
 - b de speciale spaarrekening worden opgeheven.
- 3 Indien het spaarloon door de deelnemer of diens rechtverkrijgende(n) is opgenomen bij beëindiging van het dienstverband, daaronder begrepen het overlijden van de deelnemer, wordt voor de toepassing van de Wet op de loonbelasting 1964 en de Coördinatiewet Sociale Verzekering voor elke volle maand gedurende welke het spaarloon binnen een termijn van vier jaren is opgenomen een evenredig deel van het spaarloon aangemerkt als loon, niet zijnde spaarloon.

Verpanding, bezwaring en vervreemding

Artikel 16

Het is de deelnemer niet toegestaan zijn door de speciale spaarrekening aangewezen vordering op de bank geheel of gedeeltelijk te verpanden, te bezwaren of te vervreemden.

Bij overtreding van deze bepaling is het in artikel 6, lid 3 bepaalde van toepassing. Het bestuur heeft in voorkomende gevallen het recht de deelnemer van verdere deelneming aan de spaarloonregeling uit te sluiten.

Slotbepalingen

Artikel 17

- 1 Deze spaarloonregeling kan te allen tijde door het bestuur worden gewijzigd of opgeheven, met dien verstande, dat ten aanzien van het vóór de wijziging of opheffing gestort spaarloon het bepaalde in dit reglement onverminderd van kracht blijft.
- 2 Zowel bij wijziging als opheffing van deze spaarloonregeling zal - voor zoveel vereist - vooraf goedkeuring van de bevoegde instantie(s) moeten zijn verkregen.

Artikel 18

Deze spaarloonregeling treedt in werking op 1 januari 1994.

Reglement bedrijfsfitness 2010

Begrippen

Artikel 1

Werkgever:	het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Roermond;
Deelnemer:	de medewerker in vaste of tijdelijke dienst bij werkgever, met uitzondering van leden van de vrijwillige brandweer en de bijzondere ambtenaar van de burgerlijke stand (BABS), welke op basis van dit reglement deelneemt aan bedrijfsfitness;
Bedrijfsfitness:	sport, conditie- of krachttraining, georganiseerd door werkgever die plaatsvindt onder deskundig toezicht;
Aanbieder:	Fitlife Dennenmarken B.V., Elmpterweg 46 te Roermond;
POI:	de afdeling personeel, organisatie en informatie.

Aanmelding

Artikel 2

- 1 Aanmelden voor bedrijfsfitness kan enkel met behulp van een daarvoor bestemd formulier, beschikbaar op Int-Ro.
- 2 Na invulling van het aanmeldingsformulier stuurt deelnemer dit naar POI.
- 3 Na akkoord van POI wordt deelnemer aangemeld bij aanbieder.
- 4 Aanmelden voor deelname aan bedrijfsfitness kan ieder moment; feitelijke deelname is steeds per de eerste dag van een kalendermaand.

Test

Artikel 3

- 1 Na eerste aanmelding zal er een fittest plaatsvinden, waarna plaatsing kan worden gerealiseerd.
- 2 Op verzoek van deelnemer kan de fittest worden herhaald. Een dergelijk verzoek moet worden gedaan bij de aanbieder.
- 3 Aan de testen zijn geen kosten verbonden.

Toegangspas

Artikel 4

- 1 De deelnemer ontvangt een persoonlijke pas waarmee hij toegang heeft tot de accommodatie van aanbieder een waarmee hij deelname registreert. Deze pas wordt in bruikleen verstrekt. Bij beëindiging van de deelname aan bedrijfsfitness dient deelnemer de pas direct, doch uiterlijk binnen vijf dagen na afloop van de deelnameperiode, in te leveren bij POI.
- 2 Bij verlies, beschadiging of niet tijdig inleveren van de pas is deelnemer een vergoeding verschuldigd van € 25,-. Met inhouding van dit bedrag op het salaris indien een van genoemde fietsen aan de orde is, stemt deelnemer in door ondertekening van het aanmeldingsformulier.

Minimale deelnameduur

Artikel 5

Deelnemer verplicht zich om na aanmelding gedurende minimaal drie volle kalendermaanden deel te nemen aan bedrijfsfitness.

Afmelding

Artikel 6

Deelnemers kunnen zich per de eerste van elke volgende kalendermaand afmelden. Afmelding dient minimaal 10 werkdagen van te voren schriftelijk plaats te vinden via een daarvoor bestemd formulier, verkrijgbaar via Int-Ro. Het afmeldingsformulier moet worden ingeleverd bij POI.

Kosten

Artikel 7

- 1 Voor deelname aan bedrijfsfitness is een eigen bijdrage verschuldigd van € 12,00 per maand.
- 2 De bijdrage wordt ingehouden op het netto salaris van deelnemer.

Overige regels en verplichtingen

Artikel 8

- 1 Tijdens de openingstijden van het fitnesscentrum kan onbeperkt worden gesport.
- 2 Deelnemer is verplicht om gemiddeld eenmaal per week het fitnesscentrum te bezoeken om te sporten. Indien bij controle blijkt dat hieraan niet wordt voldaan, kan het abonnement worden beëindigd.
- 3 De deelnamefrequentie van gemiddeld eenmaal per week wordt per kalenderkwartaal door werkgever beoordeeld.
- 4 Naast de deelname aan de sportmogelijkheden kan de deelnemer onbeperkt gebruik maken van de overige onderdelen van het all-inclusive arrangement van aanbieder.
- 5 Werkgever wil geïnformeerd zijn over deelnamefrequentie van deelnemers. Aanbieder zal daarover rapporteren aan de werkgever.
- 6 Tijdens vakanties is de deelnemer niet verplicht om aan de minimale deelname van één maal per week te voldoen.
- 7 De huisregels van aanbieder zijn op alle deelnemers van toepassing.
- 8 Bij – mogelijke – langdurige uitval van 4 weken of meer in verband met ziekte en/of blessure, kan de deelname tijdelijk worden stopgezet. Deelnemer neemt hiervoor tijdig contact op met POI.
- 9 Indien – bijvoorbeeld uit de rapportage als bedoeld onder 5 – blijkt dat deelnemer feitelijk gestopt is met bedrijfsfitness maar heeft verzuimd zich af te melden, of in onvoldoende mate heeft deelgenomen, wordt naast de eigen bijdrage als bedoeld in artikel 7 een bedrag in rekening gebracht van € 36,00 per maand, welk bedrag op het salaris van deelnemer wordt ingehouden.

Tijd

Artikel 9

Deelname aan bedrijfsfitness dient in eigen tijd plaats te vinden.

Instemming

Artikel 10

- 1 Door deelname aan bedrijfsfitness stemt deelnemer onvoorwaardelijk in met de bepalingen in dit reglement.
- 2 Indien het reglement een wijzigingen ondergaat zal dit steeds tijdig bekend worden gemaakt, waarna deelnemer kan besluiten zijn deelname voort te zetten onder de nieuwe bepalingen, dan wel zijn deelname te beëindigen.

Inwerkingtreding

Artikel 11

- 1 Dit reglement, dat kan worden aangehaals als Reglement bedrijfsfitness 2010, wordt geacht in werking te zijn getreden met ingang van 1 oktober 2010.
- 2 Met inwerkingtreding van dit reglement vervalt het Reglement bedrijfsfitness 2007 zoals dat voorheen gold.

Voorziening suppletie FPU-aanspraken

Op initiatief van het college kunnen met individuele medewerkers afspraken worden gemaakt betreffende een suppletie op de uitkering als bedoeld in artikel 1, aanhef, onder r, van het FPU-reglement basisuitkering en aanvullende uitkering (hierna genoemd FPU-reglement). Daarbij gelden de volgende voorwaarden:

- 1 De betreffende medewerker, hierna genoemd belanghebbende, dient aanspraak te kunnen maken en recht te hebben op een uitkering als bedoeld in voornoemd artikel van het FPU-reglement.
- 2 De ingangsdatum, de duur en de hoogte van de suppletie worden met belanghebbende overeen gekomen.
- 3 Toekenning van een suppletie is mogelijk indien door de vervroegde uittreding van belanghebbende:
 - feitelijk een bezuiniging kan worden gerealiseerd, dan wel
 - de vervroegde uittreding bijdraagt aan de organisatorische doelstelling.
- 4 Belanghebbende waarmee een suppletie is overeen gekomen zal ontslag op eigen verzoek worden verleend.
- 5
 - a In geval belanghebbende neveninkomsten of hogere neveninkomsten gaat genieten, worden deze neveninkomsten cq. hogere neveninkomsten gekort op de in deze regeling bedoelde suppletie;
 - b neveninkomsten die belanghebbende reeds genoot gedurende minimaal 6 maanden direct voorafgaande aan de ontslagdatum zijn uitgezonderd van de onder a genoemde kortingsbepaling;
 - c onder neveninkomsten worden verstaan inkomsten uit arbeid of bedrijf.
- 6 Het gaan ontvangen van neveninkomsten als bedoeld onder 5 dient belanghebbende onmiddellijk te melden bij de afdeling Personeel, organisatie en informatie van de gemeente Roermond.

Het verschil tussen het in het vooruitzicht gestelde uitkeringsniveau en het uitkeringsniveau dat wordt bereikt ingevolge het FPU-reglement (de suppletie), zal namens de gemeente Roermond betaalbaar worden gesteld door de Stichting fonds vrijwillig vervroegd uittreden overheidspersoneel (hierna genoemd VUT-fonds), waartoe door de gemeente Roermond met het VUT-fonds een overeenkomst is gesloten.

Deze voorziening treedt in werking op 1 mei 2005 en geldt tot wederopzegging door burgemeester en wethouders.

BIJLAGEN

Bijlage I Salarisverhoging

In de bijlage van de in artikel 3:1, eerste lid, bedoelde bezoldigingsregeling worden met ingang van 1 april de daarin opgenomen schaalbedragen verhoogd met 2%. 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 verpleegtehuizen 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.

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%.

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

Per 1 juni 1997 worden de schaalbedragen met 3,0% verhoogd.

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 gemeente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van f 350,-- bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt door naar de postactieven.

Degenen die op 1 april 2000 in dienst zijn van de gemeente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van f 350,-bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld, De uitkering werkt door naar de postactieven.

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 een gelijktijdige eenmalige verhoging van het minimale bedrag met f 250,--. Dit resulteert voor 2000 in een eindejaarsuitkering van 1,3% met een minimaal bedrag van f 650,--.
- Met ingang van 1 januari 2001 worden de schaalbedragen 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.

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.

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 bruto € 200,-- 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.

Met ingang van 1 juni 2005 worden de schaalbedragen verhoogd met 1%.

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

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,=.

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,=.

In 2010 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 5,5%. De bodem in de eindejaarsuitkering wordt verhoogd van € 836,- naar € 1.750,-. Degenen die (een deel van) de maand april 2010 in dienst zijn van de gemeente ontvangen een eenmalige uitkering van 1% en een eenmalige uitkering van 0,5%. Beide eenmalige uitkeringen worden berekend over het salaris dat de medewerker ontvangen heeft in de maand april 2010 vermenigvuldigd met de factor 12. Voor medewerkers met een deeltijdbetrekking worden de twee eenmalige uitkeringen vastgesteld naar rato van de betrekkingsomvang. De eenmalige uitkeringen zijn pensioengevend en hebben geen invloed op de hoogte van bovenwettelijke uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid (uitkeringen op grond van hoofdstuk 9, 9a, 9b, 9c, 10, 10a, 10d, 11 en 11a van de CAR).

Met ingang van 1 januari 2011 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,5% en wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 6,0%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 1.750, -.

Bijlage IIa

Bijlage IIa		SALARISSCHALEN PER 1-1-2011 in EURO's																			
SCHAAL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10a	11	11a	12	13	14	15	16	17	18	
0	1357	1390	1426	1468	1512	1616	1819	2089	2324	2510	2772	3016	3325	3634	4063	4319	4648	4980	5516	6119	
1	1390	1438	1487	1536	1587	1692	1898	2176	2425	2629	2894	3143	3452	3761	4187	4469	4821	5182	5734	6354	
2	1425	1487	1548	1604	1661	1768	1977	2262	2526	2748	3016	3270	3579	3886	4311	4619	4995	5384	5952	6588	
3	1460	1535	1609	1671	1736	1844	2055	2349	2627	2867	3138	3397	3705	4010	4435	4769	5168	5587	6170	6823	
4	1495	1583	1670	1739	1810	1920	2134	2435	2728	2986	3260	3523	3831	4135	4560	4919	5342	5789	6388	7057	
5	1530	1631	1731	1807	1884	1995	2213	2522	2829	3105	3382	3650	3956	4259	4684	5070	5515	5991	6606	7291	
6	1566	1679	1792	1874	1959	2071	2292	2609	2930	3224	3504	3778	4080	4383	4808	5220	5689	6193	6824	7525	
7	1601	1727	1852	1942	2033	2147	2370	2696	3031	3343	3626	3903	4204	4507	4933	5370	5863	6395	7042	7760	
8	1636	1776	1913	2010	2108	2223	2449	2782	3132	3463	3748	4027	4329	4632	5057	5520	6036	6597	7260	7994	
9	1671	1824	1974	2077	2182	2299	2528	2869	3233	3582	3869	4151	4453	4756	5181	5670	6209	6799	7478	8229	
10	1706	1872	2035	2145	2256	2374	2607	2956	3335	3700	3989	4276	4577	4880	5305	5820	6383	7001	7696	8463	
11	1741	1921	2096	2213	2331	2450	2685	3042	3436	3819	4109	4400	4701	5005	5430	5970	6557	7203	7914	8697	
Bij bevordering minimale vooruitgang van:																					
75%	26	37	46	51	56	57	59	65	76	89	90	93	93	94	94	113	131	152	164	176	

Bijlage IIb**Vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 januari 2011**

	Jaarvergoeding	Uurbedrag voor oefeningen, cursussen e.d.	Uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	Uurbedrag voor langdurige aanwezigheid
1 aspirant manschap a	316	9,76	18,26	12,17
2 manschap a, chauffeur, voertuigbediener, gaspakdrager, brandweerdruiker, verkenner gevaarlijke stoffen	316	11,23	21,09	14,06
3 manschap b, duikploegleider, langer dan 5 jaar manschap a, manschap a en ten minste twee specialisaties uit categorie 2	316	12,44	23,33	15,55
4 bevelvoerder	473	15,58	29,30	19,53
5 officier van dienst	3735	0	37,35	0
6 hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	5363	0	53,63	0
7 commandant van dienst	7978	0	59,85	0

Bijlage IIc**Gebruteerde vergoedingentabel vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 januari 2011**

	Jaarvergoeding	Uurbedrag voor oefeningen, cursussen e.d.	Uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	Uurbedrag voor langdurige aanwezigheid
1 aspirant manschap a	320	9,90	18,56	12,37
2 manschap a, chauffeur, voertuigbediener, gaspakdrager, brandweerdruiker, verkenner gevaarlijke stoffen	320	11,43	21,51	14,34
3 manschap b, duikploegleider, langer dan 5 jaar manschap a, manschap a en ten minste twee specialisaties uit categorie 2	320	12,66	23,71	15,81
4 bevelvoerder	481	15,85	29,75	19,83
5 officier van dienst	3807	0	38,07	0
6 hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	5459	0	54,59	0
7 commandant van dienst	8128	0	60,91	0

Bijlage IV Reiskostenvergoeding eigen vervoer woon-werkverkeer

Bedragen per: 01-01-2011

Aantal reisdagen per week	Reisafstand		
	10,1 t/m 14,9 km.	15 t/m 19,9 km.	20 km. en meer
1	€ 7,75	€ 10,75	€ 16,25
2	€ 15,50	€ 21,50	€ 32,50
3	€ 23,25	€ 32,25	€ 48,75
4 en meer	€ 31,00	€ 43,00	€ 65,00

Toelichting op de RAGR deel I

NAAR VERORDENING

1 Algemene bepalingen

[Naar artikel](#)

Artikel 1:1

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 gelijk zijn aan de formele arbeidsduur per week, maar kan daar door toepassing van artikel 4:1, eerste lid, ook van afwijken.

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 $5 \frac{6}{7}$ dag per jaar. De in aanmerking genomen feestdagen zijn Nieuwjaarsdag (gemiddeld per jaar $5 \frac{7}{7}$ dag), 2e paasdag ($7 \frac{7}{7}$), Koninginnedag ($5 \frac{7}{7}$), Hemelvaartsdag ($7 \frac{7}{7}$), 2e pinksterdag ($7 \frac{7}{7}$) en de beide kerstdagen ($10 \frac{7}{7}$).

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

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 $5 \frac{7}{7}$ 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. Door toepassing van artikel 4:1, eerste lid, kan de feitelijke arbeidsduur in een bepaalde week afwijken van de formele arbeidsduur.

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 x 52 weken : 12 maanden = 156 uur per maand.

Artikel 1:2

[Naar artikel](#)

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 bijzonder 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 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 - in nevenfunctie - functioneert in de hoedanigheid van 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 BOAakte verleend.

Gemeenten krijgen door het toevoegen van onderdeel g 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 h 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 i.

Lid 2

Voordat ambtenaren zoals genoemd in onderdeel f of g 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.

Lid 3

Niet als ambtenaar in de zin van de CAR-UWO wordt beschouwd de vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer. De rechtspositie voor deze categorie is geregeld in hoofdstuk 19 van de UWO. Het personeel van de beroepsbrandweer is wel ambtenaar in de zin van de CAR-UWO.

Artikel 1:2:2

[Naar artikel](#)

Algemeen

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2004 – 2005 hebben LOGA-partijen afspraken gemaakt over de aanpak van jeugdwerkloosheid. Door middel van het bieden van scholing en het laten opdoen van werkervaring in de gemeentelijke sector willen partijen zich inzetten om de arbeidsmarktpositie van jonge werkzoekenden te verbeteren. Eén van de mogelijkheden om jongeren te ondersteunen bij het vinden van betaald werk is het aanbieden van een leer-werkbaan. Dit artikel regelt de rechtspositionele aspecten van een leer-werkbaan.

Leden 1 tot en met 3

Voor een leer-werkbaan komen jongeren tussen de 16 en 25 jaar in aanmerking. De jongere moet tenminste drie maanden ingeschreven staan als werkzoekend bij het CWI. De duur van de uitkering of de periode van werkloosheid is niet doorslaggevend maar bepalend is de termijn dat een jongere is ingeschreven bij het CWI.

De eerste fase van een leer-werkbaan duurt drie tot zes maanden. De werkzoekende is in deze periode niet aangesteld bij de gemeente, maar kan door middel van een werkstage bij de gemeentelijke organisatie werkzaamheden verrichten.

Lid 5

Wanneer beide partijen vinden dat de eerste periode in de leer-werkbaan goed verlopen is kan het college besluiten de werkzoekende een tijdelijke aanstelling te geven. De beslissing hierover ligt bij het college; overwegingen kunnen, onder meer, zijn de mogelijkheden die er binnen de gemeente zijn om de werkzoekende te begeleiden en de beschikbaarheid van voldoende relevante werkzaamheden. De werkzoekende vervult geen reguliere betrekking. Als voorwaarde voor een tijdelijke aanstelling kan dus niet de beschikbaarheid van vacatureruimte gelden. De werkzoekende in tijdelijke dienst wordt ingeschaald in schaal 1. Hiermee wordt ook aangeduid dat het niet een reguliere betrekking betreft maar een baan om werkervaring op te doen.

Goede begeleiding en scholing zijn belangrijk; de werkzoekende komt primair om te leren. Gedurende de tijdelijke aanstelling zorgt het college voor de juiste begeleiding van de werkzoekende. Afhankelijk van de individuele situatie kan het college na overleg met de werkzoekende besluiten scholing aan te bieden. Deze scholing vindt plaats op kosten van de gemeente.

Artikel 1:2:3

[Naar artikel](#)

Het instapplan is bedoeld voor jongeren die op de arbeidsmarkt komen met een adequate startkwalificatie. Om hen meer kans te bieden op een baan wordt hen door middel van een tijdelijke aanstelling de mogelijkheid geboden werkervaring op te doen binnen de gemeentelijke organisatie. Aanbieding van scholing of opleiding is mogelijk. Omdat het hier werkzoekenden met een startkwalificatie betreft is opleiding of scholing niet verplicht gekoppeld aan een instapplan.

Artikel 1:3

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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

Artikel 1:4:4

[Naar artikel](#)

Voor de volledigheid: voor iedere ambtenaar, ook de gemeentesecretaris, is het bevoegd bestuursorgaan het college. Dit geldt niet voor de griffier en de griffiemedewerkers. Zij dienen hun belangen bij de gemeenteraad voor te dragen.

Artikel 1:5

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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.

2 Aanstelling en arbeidsovereenkomst

Artikel 2:1

[Naar artikel](#)

De gemeentesecretaris en de overige ambtenaren die werkzaam zijn voor het college, worden benoemd door het college. De griffier en de griffiemedewerkers worden benoemd door de gemeenteraad.

Artikel 2:2

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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, dienen in overleg met de Arbo-dienst geïnventariseerd te worden. In de regel zullen deze functies in een lijst worden opgenomen. Wanneer een regeling wordt opgesteld, waarin criteria zijn opgenomen aan de hand waarvan bepaald wordt of voor een functie en aanstellingskeuring wenselijk is, heeft de ondernemingsraad (OR) op grond van artikel 27, eerste lid, onderdeel f, van de Wet op de ondernemingsraden instemmingsrecht omtrent deze regeling.

De lijst van functies die uit deze lijst voortvloeit hoeft in dat geval niet aan de OR te worden voorgelegd. Wanneer er voor gekozen wordt om niet eerst een regeling te ontwerpen, maar direct een lijst op te stellen, heeft de OR instemmingsrecht wat betreft deze lijst. Het verdient aanbeveling de lijst met functies waarvoor een aanstellingskeuring geldt openbaar te maken en in sollicitatieprocedures met betrekking tot dergelijke functies al in het beginstadium aan te geven dat de keuring deel uitmaakt van de sollicitatieprocedure.

Het ligt voor de hand dat de aanstellingskeuring wordt uitgevoerd door de geneeskundigen van de Arbo-dienst waarbij de gemeente is aangesloten.

Artikel 2:4

[Naar artikel](#)

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 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 deze tijdelijke aanstelling wordt omgezet in een vaste aanstelling. Voor deze termijnen en het maximum aantal aanstellingen is aangesloten bij de systematiek van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Stb. 1998, 300).

Deze restricties gelden niet voor een aanstelling voor een project met een eenmalig én uniek karakter. Hierbij mag, mits dit bij aanvang van de tijdelijke aanstelling is aangegeven, de termijn van 36 maanden worden overschreden zonder dat de tijdelijke aanstelling wordt omgezet in een vaste aanstelling. Bij de toepassing van het derde lid moet aan beide criteria worden voldaan. Er moet dus sprake zijn van een project met een eenmalig en uniek karakter. Een groot bouwproject valt daar bijvoorbeeld niet onder, aangezien dat weliswaar een eenmalig iets kan zijn, maar zeker niet uniek. Een dergelijk project zal meerdere keren voorkomen.

Ook voor een aanstelling bij wijze van proef gelden andere, zij het beperktere, regels. Deze aanstelling mag namelijk maximaal (inclusief eventuele verlengingen) 24 maanden duren, voordat omzetting in een vaste aanstelling plaatsvindt. Overigens geldt dit artikel ook voor arbeidsovereenkomsten (zie artikel 2:5:1).

Artikel 2:4:1

[Naar artikel](#)

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 2:5

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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. Zie ook de LOGA-brief van 6 mei 1994, kenmerk ARZ/403483.

Artikel 2:5:3

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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 ziekte-uitkering wordt gevormd door het inkomen dat de oproepkracht gedurende het laatste kwartaal genoot.

Artikel 2:6

[Naar artikel](#)

Uit dit artikel blijkt dat het nieuwe hoofdstuk 2 pas gaat gelden voor tijdelijke aanstellingen die ná 1 juli 2001 zijn aangegaan. Voor oproepcontracten die zijn aangegaan voor 1 mei 1994, de datum waarop de 2-uur-per-oproep-bepaling en de 15-uursgarantie zijn ingevoerd, wordt een uitzondering gemaakt voor artikel 2:5:2. Uit het tweede lid blijkt dat de aanstelling die volgt op de aanstelling die reeds voor 1 juli 2001 is aangegaan en die na 1 juli 2001 nog doorloopt, onder de nieuwe regels valt.

Artikel 2:7

[Naar artikel](#)

Algemeen

Als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet aanpassing arbeidsduur van 1 juli 2000 (Stb. 2000, 114) wordt het voor werknemers mogelijk om een verzoek in te dienen voor meer of minder uren werken binnen de huidige functie. De werkgever kan een verzoek van de werknemer afwijzen op basis van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Lid 1 en 2

In het eerste lid worden hiermee in ieder geval problemen bedoeld die ontstaan ten aanzien van de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren, op het gebied van de veiligheid, of van roostertechnische aard. In het tweede lid worden in ieder geval bedoeld problemen van financiële of organisatorische aard, het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting ontoereikend is. In de wet zijn enkele nadere voorwaarden opgenomen, waaronder:

- de werknemer moet minimaal één jaar in dienst zijn voorafgaand aan het beoogde tijdstip

- van ingang van de aanpassing van de arbeidsduur;
- het verzoek om aanpassing moet ten minste vier maanden voor het beoogde tijdstip van ingang schriftelijk worden ingediend met daarin vermeld de gewenste omvang en spreiding over de week;
- de werkgever is verplicht overleg te plegen met de werknemer;
- de werkgever dient een beslissing te hebben genomen ten minste één maand voor het beoogde tijdstip van inwerkingtreding en dit schriftelijk aan de werknemer mee te delen. Wanneer de werkgever dit nalaat, kan het verzoek door de werknemer als ingewilligd worden beschouwd;
- de werknemer kan maximaal eenmaal per twee jaar een verzoek indienen.

Lid 3

De Wet aanpassing arbeidsduur geeft aan op welke gronden een verzoek om meer of minder te gaan werken kan worden afgewezen.

Bij in- en doorstroombanen is sprake van een ernstig financieel probleem indien het verzoek meer uren te gaan werken leidt tot het verlies van subsidie ervoor. Een tekortschietende subsidie wordt gelijk gesteld met een ernstig financieel probleem en vormt een grond voor afwijzing.

Er zijn echter gevallen denkbaar waarin een verzoek om meer te gaan werken niet zou leiden tot het verlies van subsidie. Dat hangt namelijk af van de wijze waarop een gemeente het totale aantal in het kader van het Besluit in- en doorstroombanen (Stb. 1999, 591) beschikbare uren over de betreffende medewerkers heeft verdeeld. Daarnaast biedt het Besluit (artikel 13, zesde en zevende lid) nog mogelijkheden voor compensatie.

Een verzoek kan pas gemotiveerd afgewezen worden indien over het verlies van de subsidie zekerheid bestaat.

Artikel 2:7a

[Naar artikel](#)

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.

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.

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.

3 Salaris en vergoedingsregelingen

Inleiding

In artikel 3:1 wordt melding gemaakt van een bezoldigingsregeling. Tevens wordt in verschillende artikelen de formulering gehanteerd waarbij vermeld wordt dat zaken in een nader vast te stellen regeling worden uitgewerkt.

In aansluiting op het regime van de Gemeentewet is ervoor gekozen uitsluitend de term regeling te gebruiken in die gevallen waarbij het om een algemene regeling gaat, zoals een bezoldigings- of een werktijdenregeling. In dit verband wordt nog opgemerkt dat de term regeling uitsluitend een modernisering inhoudt ten opzichte van de term verordening en dat hiermee geen inhoudelijke wijziging wordt beoogd.

In dit verband is het van belang te wijzen op het onderscheid tussen de verplichting danwel de mogelijkheid nadere regels te stellen. In dit hoofdstuk wordt in de artikelen 3:2 tot en met 3:4 bepaald wat ten minste de inhoud dient te zijn van de nader vast te stellen regeling waarin voorschriften staan omtrent het aanspraak maken op bijvoorbeeld een overwerkvergoeding of een toelage onregelmatige dienst. In deze gevallen dient een nadere regeling te worden vastgesteld.

Artikel 3:1

[Naar artikel](#)

Algemeen

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 1995/1997 is overeengekomen dat een nieuwe salarisstructuur wordt ingevoerd. In deze structuur worden onder meer de aanvangssalarissen verlaagd, de schaalmaxima verhoogd en vervallen de wachtjaren in de schalen 1 tot en met 5. Inzake de wijze van conversie van de oude naar de nieuwe structuur is afgesproken dat het zittende personeel geen nadelige gevolgen ondervindt van de nieuwe inschaling en dat degenen die op het maximum van hun schaal staan per 31 maart 1997 overgaan naar het nieuw vastgestelde schaalmaximum. Het gevolg van deze afspraken is dat gedurende een aantal jaren binnen een gemeente twee salaristabellen naast elkaar gebruikt worden. In dit verband wordt verwezen naar de brief van het LOGA van 20 december 1995, kenmerk ARZ/509414, met als onderwerp de formalisering van het arbeidsvoorwaardenakkoord 1995-1997, wat betreft de onderdelen van het akkoord die per 1 april 1996 ingaan.

Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt duidelijk gemaakt dat de artikelen 3:3 en 3:3:1 niet van toepassing zijn op de oproepkracht, en dat hoofdstuk 3 niet van toepassing is op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming, de vakantiekracht 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.

Lid 2

Het tweede lid beoogt de lokale bezoldigingsregeling in zoverre te uniformeren dat de kernbegrippen van de bezoldigingsregeling eensluidend zijn.

Lid 3

In het derde lid wordt bepaald dat bijlage II (de 'oude' salarisstructuur) en bijlage IIa (de salarisstructuur per 1 april 1996) van de CAR met de schaalindeling - de salaristabellen - onderdeel uitmaakt van de bezoldigingsregeling. Per 1 april 1996 is bijlage II van toepassing op de ambtenaar die reeds op 31 maart 1996 een salaris genoot op grond van bijlage II (de lopende gevallen). Bijlage IIa is van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 april 1996 een betrekking gaat vervullen in de zin van de CAR, zonder dat betrokkene daaraan voorafgaand een betrekking in de zin van de CAR heeft vervuld. Bijlage IIa is ook van toepassing op degene die aansluitend aan een betrekking waaraan een salaris was verbonden, een nieuwe betrekking gaat vervullen waaraan een beter salarisperspectief is verbonden (de nieuwe gevallen).

Lid 4

Het vierde lid bepaalt dat in de bezoldigingsregeling nadere regels worden gesteld inzake de wijze waarop de inschaling in de nieuwe salaristabel (tabel IIa) plaatsvindt van degenen die op 31 maart 1996 op basis van de oude salaristabel (tabel II) zijn ingeschaald. Bij deze regels moet het gestelde in artikel 3:1, derde en vijfde lid, in acht worden genomen.

Lid 5

Het vijfde lid bepaalt dat:

- degene die voor 1 april 1997 het maximum van de geldende salarisschaal heeft bereikt en geen perspectief heeft op een hogere salarisschaal, pas per 1 april 1997 een salaris ontvangt op basis van het maximum van dezelfde schaal ingevolge bijlage IIa;
- degene met een salaris op grond van bijlage II die op of na 1 april 1997 het maximum van zijn schaal ontvangt en geen perspectief heeft op een hogere schaal binnen zijn functie, op het moment dat het maximum is bereikt, een salaris ontvangt op basis van het maximum van dezelfde schaal ingevolge bijlage IIa.

Lid 7

Dit artikel biedt de mogelijkheid dat een ambtenaar in het kader van seniorenbeleid de laatste jaren van de loopbaan een rustiger functie kan aanvaarden en op die wijze de loopbaan kan afbouwen. De werkgever wordt de mogelijkheid geboden het salaris op het niveau van de nieuwe functie uit te betalen. Deze teruggang in salaris als gevolg van 'een stapje terug' heeft geen gevolgen voor de pensioenopbouw. Dit is geregeld in artikel 5a:9.

Lid 8

In artikel 7:16, tweede lid, is de grondslag opgenomen voor definitieve herplaatsing na 24 maanden van ziekte in de eigen of een passende functie. Bij herplaatsing zal het salaris aangepast moeten worden aan de gewijzigde functie.

Artikel 3:1:1

[Naar artikel](#)

Lid 1

In dit artikel wordt geregeld dat het salaris wordt bepaald op grond van functiewaardering (de aard van de betrekking) en beoordeling (de wijze van functievervulling). Tevens kan uit dit artikellid worden afgeleid, maar dit dient in de bezoldigingsverordening nader te worden uitgewerkt, dat de ambtenaar niet vanzelfsprekend in het minimum van de desbetreffende schaal dient te worden ingepast. Het college (respectievelijk de gemeenteraad in het geval dat het de griffier en de griffiemedewerkers betreft) kan hiervan afwijken, bijvoorbeeld als de aan te stellen ambtenaar in zijn vorige betrekking reeds een hogere bezoldiging genoot of als de situatie op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft (andere bekwaamheid en geschiktheid, leeftijd, dienstjaren).

In de regel wordt bij aanstelling ingepast op het minimum van de voor de functie geldende schaal.

Lid 3

De in dit artikellid genoemde nadere regels kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op de datum waarop de uitbetaling plaatsvindt en de wijze hoe hiermee wordt omgegaan ingeval deze datum in het weekeinde of op een feestdag valt.

Lid 4

Op grond van dit artikellid wordt de bezoldiging ingehouden als een ambtenaar zijn betrekking niet vervult. Bijvoorbeeld: als een ambtenaar zijn functie niet vervult vanwege het deelnemen aan een collectieve actie, kan worden overwogen om zijn bezoldiging over de vrijwillig niet gewerkte tijd in te houden. (Zie hierover onze ledenbrief van 27 mei 1997, kenmerk ARZ/703071.) Dit is evenwel géén disciplinaire straf! (Zie hiervoor hoofdstuk 16.) De opzet om het werk niet te verrichten moet worden vastgesteld. Dit zal in veel gevallen niet

moeilijk zijn, maar er kunnen zich situaties voordoen waarin twijfel kan rijzen of de ambtenaar wel verantwoordelijk kan worden gesteld voor zijn nalatigheid, gelet op zijn fysieke en/of psychische gesteldheid. Dit zal dan nader moeten worden uitgezocht.

Voor de volledigheid verwijzen wij hier naar artikel 7:13:1 en 7:13:2. Hierin staan de situaties waarin geen aanspraak op doorbetaling van de bezoldiging bestaat dan wel de doorbetaling van de bezoldiging wordt gestaakt.

Artikel 3:1:2

[Naar artikel](#)

Lid 1

Ingevolge dit lid ontvangt de ambtenaar die een andere betrekking 'volledig' waarneemt een vergoeding indien voor die betrekking een hogere schaal geldt. Het is vaak moeilijk vast te stellen of een waarneming 'volledig' is. In de praktijk verdient het aanbeveling om met een globale benadering te volstaan. Echter: zie ook het vijfde lid van dit artikel.

Lid 2

De waarnemingstoelage bedraagt 8% van het eigen salaris gedurende de periode van waarneming. Niet alle ambtenaren die krachtens een daartoe door het college verstrekte opdracht een betrekking waarnemen waarvoor een hogere schaal geldt, kunnen aanspraak maken op een waarnemingstoelage. Vanaf een bepaalde salarisschaal moet de waarneming ten minste 20 volle werkdagen, in zes aaneengesloten weken, hebben geduurd. Het college dient een besluit te nemen voor wélke salarisschaal dit geldt. In de praktijk is dit vaak vanaf schaal 9.

Lid 4

Een bijzondere regeling kan bijvoorbeeld gelden voor de functie van waarnemend hoofd. Uit de aard van de functie volgt dat de persoon die deze functie vervult, het hoofd vervangt bij afwezigheid. In voorkomend geval ontvangt het waarnemend hoofd uit dit voorbeeld geen waarnemingstoelage.

Lid 5

Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de situatie waarin de ambtenaar de functie niet volledig waarneemt. Het college kan voor een dergelijke situatie een vergoeding toekennen.

Artikel 3:2

[Naar artikel](#)

De artikelen 3:2 tot en met 3:5 kennen eenzelfde terminologie, in die zin dat wordt bepaald dat in een nader vast te stellen regeling zaken omtrent het recht op bijvoorbeeld een overwerkvergoeding worden uitgewerkt. Om bij hetzelfde voorbeeld te blijven, het recht op een overwerkvergoeding (artikel 3:2) vormt het uitgangspunt, in een nadere regeling - in veel gevallen is dit de Uitwerkingsovereenkomst (UWO) - wordt bepaald hoe hoog de vergoeding is en/of in welke gevallen een uitzondering geldt.

Artikel 3:2:1

[Naar artikel](#)

Lid 3

Het omzetten van de verlofuren die het gevolg zijn van de overwerkvergoeding in vakantie als bedoeld in artikel 6:2, eerste lid, dient op hetzelfde moment plaats te vinden als de keuze voor de opbouw van extra vakantie-uren als bedoeld in artikel 6:2, tweede lid. Afhankelijk van de vraag of gebruik wordt gemaakt van de opbouw van extra vakantie-uren als bedoeld in artikel 6:2 en zo ja voor hoeveel uren, kan een inschatting worden gemaakt hoeveel uren overwerkvergoeding kunnen worden omgezet in vakantie-uren.

Lid 5, onderdeel a

Voorbeeld

Een ambtenaar werkt in één week in totaal 10 uur over. De verdeling is:
maandag van 19.00 tot 21.00 uur (twee uur);
dinsdag van 17.00 tot 20.00 uur (drie uur);
zaterdag van 9.00 tot 12.00 uur (drie uur);
zondag van 9.00 tot 11.00 uur (twee uur).

De ambtenaar heeft aanspraak op een vergoeding bestaande uit verlof en een bedrag. De vergoeding in verlof is gelijk aan het aantal uren overwerk en bedraagt dus 10 uur. Het bedrag van de vergoeding wordt als volgt bepaald:

- maandag: 1 uur à 25% - 1 uur à 50%
- dinsdag: 3 uur à 25%
- zaterdag: 3 uur à 75%
- zondag: 2 uur à 100%

Lid 5, onderdeel c

Indien een ambtenaar volgens rooster moet werken op een zondag of een daarmee gelijkgestelde vrije dag (nadrukkelijk wordt géén lokale feestdag bedoeld), en vervolgens ook nog overwerkt op die dag, dan is in principe de normale overwerkvergoeding van toepassing. Het college heeft de bevoegdheid om in plaats van bedoelde vergoedingsregeling een vergoedingspercentage van 80 toe te kennen, ongeacht de uren waarop overwerk werd verricht.

Lid 6

Dit artikellid ziet op de mogelijkheid dat het college een regeling treft waardoor ambtenaren vanaf een bepaalde salarisschaal niet meer in aanmerking komen voor overwerkvergoeding. In de praktijk is dit vaak salarisschaal 11.

Lid 8

De overwerkregeling is niet van toepassing bij indienstroeping vanwege oorlog, oorlogsgevaar of andere bijzondere omstandigheden, of bij toepassing van de Rampenwet. Het college kan op een andere wijze de vergoeding voor dergelijke werkzaamheden regelen.

Artikel 3:3

[Naar artikel](#)

Algemeen

De artikelen 3:2 tot en met 3:5 kennen eenzelfde terminologie, in die zin dat wordt bepaald dat in een nader vast te stellen regeling zaken omtrent het recht op bijvoorbeeld een overwerkvergoeding worden uitgewerkt. Om bij hetzelfde voorbeeld te blijven, het recht op een overwerkvergoeding (artikel 3:2) vormt het uitgangspunt, in een nadere regeling - in veel gevallen is dit de Uitwerkingsovereenkomst (UWO) - wordt bepaald hoe hoog de vergoeding is en/of in welke gevallen een uitzondering geldt.

Lid 1

De regeling toelage onregelmatige dienst (TOD), die herzien is met ingang van 1 januari 1997, kent als hoofdregel dat aanspraak op TOD gemaakt kan worden over vastgestelde werktijden die als onregelmatig kunnen worden beschouwd. Onregelmatig zijn werktijden die vallen op tijdstippen buiten de periode van 8.00 uur tot en met 18.00 uur op maandag tot en met vrijdag. De hoogte van de vergoeding is een lokale aangelegenheid.

Lid 2

In afwijking van de hoofdregel wordt, indien slechts eenmaal per week werktijd wordt aangewezen in één

aaneengesloten periode van ten hoogste 3 uur die tussen 18.00 uur en 08.00 uur op maandag tot en met vrijdag of op zaterdag valt, deze niet als onregelmatig beschouwd. Er bestaat in dat geval dan ook geen recht op een toelage. Indien meer werktijd wordt aangewezen (al dan niet aansluitend aan de genoemde periode van ten hoogste 3 uur), die valt buiten de regelmatige uren is er recht op een vergoeding (dus ook over de periode van ten hoogste 3 uur).

Lid 3

Het derde lid geeft een garantie voor degenen voor wie al voor 1 januari 1997 in de regel werktijd op zaterdag werd vastgesteld. Ook na 1 januari 1997 behouden zij recht op een toelage, ook indien het slechts een periode van 3 uur (of minder) betreft. Gewezen wordt nog op het bepaalde in artikel 4:2, tweede lid onder d, dat beoogt ontwijken van de hier neergelegde garantie te voorkomen.

Lid 4

Geeft de mogelijkheid om nader te regelen in welke gevallen geen aanspraak op vergoeding bestaat. Hiervan is bijvoorbeeld in artikel 3:3:1 gebruikgemaakt.

Artikel 3:3:1

[Naar artikel](#)

Met dit artikel wordt duidelijk dat voor de beschikbaarheidsdiensten een afzonderlijke vergoedingsregeling door het college wordt vastgesteld. Voor beschikbaarheidsdiensten geldt dus niet automatisch een toelage onregelmatige dienst.

Artikel 3:4:1

[Naar artikel](#)

Er ontstaat recht op een verschuivingsvergoeding indien de vooraf feitelijk vastgestelde arbeidsduur en/of de vastgestelde werktijden, anders dan op verzoek van de ambtenaar, worden verschoven binnen een aangegeven tijdsbestek. Indien de verschuiving plaatsvindt binnen 72 uur voor aanvang, ontstaat er altijd recht op de verschuivingsvergoeding. Als de verschuiving tussen een maand en 72 uur voor aanvang plaatsvindt, ontstaat er alleen recht op de verschuivingsvergoeding als de verschuiving plaatsvindt zonder dat het dienstbelang dit vereist. Bijvoorbeeld: de ambtenaar is in week 14 voor 36 uur en in week 15 voor 38 uur ingeroosterd. Binnen 72 uur voor aanvang, dus bijvoorbeeld op zaterdag, wordt de arbeidsduur voor deze weken verschoven week 14 wordt 40 uur en week 15 wordt 34 uur. De ambtenaar heeft dan recht op een verschuivingsvergoeding over de 4 uur die in week 14 zijn verschoven (in feite verschoven van week 15 naar week 14). In deze situatie is er geen sprake van overwerk.

Artikel 3:5:1

[Naar artikel](#)

Voor het bepalen van de datum van een ambtsjubileum komt in aanmerking de al of niet aansluitende tijd, doorgebracht in een betrekking bij de overheid (voltijd en/of deeltijd). Het maakt daarbij niet uit of het een aanstelling of een arbeidsovereenkomst is. De nadere vaststelling van het begrip 'overheid' kan geschieden in de vorm van een regeling. In de praktijk zoeken veel gemeenten aansluiting bij de terzake geldende rijksregeling, zoals opgenomen in de ministeriële regeling van 9 november 1989, Stcrt. 223. De tijd doorgebracht als vrijwilliger bij de brandweer telt dan bijvoorbeeld niet mee, evenmin onbezoldigde baantjes of stages. Militaire diensttijd telt wél mee.

Overigens is een ambtsjubileumgratificatie niet in alle gevallen onbelast; het is derhalve raadzaam dit bij de Belastingdienst te controleren.

NB: er zijn lokale regelingen waarin een ambtsjubileumgratificatie bij een 12 1/2-jarig overheidsdienstverband wordt toegekend. Een dergelijke uitkering is altijd belast.

Lid 2

Een proportionele ambtsjubileumgratificatie wordt alleen verstrekt bij reorganisatieontslag, bij ontslag op

grond van arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer en bij ontslag wegens pré-VUT en FPU, voor zover dit volledig ontslag betreft. Van deze ontslaggronden is alleen ontslag op grond van artikel 8:3 gedeeltelijk mogelijk. Alleen in deze situatie kan het dus voorkomen dat een proportionele ambtsjubileumgratificatie verstrekt moet worden naar rato van het aantal uren waarvoor ontslag is verleend.

Artikel 3:6

[Naar artikel](#)

Lid 1

De hoogte van de structurele eindejaarsuitkering bedraagt: $0,0275 \times$ het salaris op jaarbasis. Voor degenen met een deeltijdaanstelling of arbeidsovereenkomst wordt de eindejaarsuitkering conform het salaris vermenigvuldigd met de deeltijdfactor.

Lid 3

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.

4 Arbeidsduur en werktijden

Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een onderscheid gemaakt tussen arbeidsduur en werktijden. Arbeidsduur heeft te maken met de omvang van de betrekking, bij een volledige betrekking is deze 36 uur per week. Bij de arbeidsduur wordt een onderscheid gemaakt tussen de formele en de feitelijke arbeidsduur. Zie hiervoor de toelichting bij artikel 1:1.

Naast de arbeidsduur wordt in dit hoofdstuk gesproken over de werktijd. Onder werktijd wordt verstaan de periode tussen vastgestelde tijdstippen gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht. De werktijd kan geheel of gedeeltelijk worden vastgelegd. Indien de werktijden gedeeltelijk zijn vastgelegd, spreekt men bijvoorbeeld van bloktijden.

Artikel 4:1

[Naar artikel](#)

Dit artikel biedt de werkgever de mogelijkheid om de feitelijke arbeidsduur per week van de ambtenaar in overleg met hem op een andere omvang vast te stellen dan de formele arbeidsduur per week. Hierdoor kunnen medewerkers in drukke tijden meer ingezet worden en in rustiger tijden minder. Ook biedt deze regeling de mogelijkheid om de werktijden van de ambtenaar beter aan te laten sluiten op zijn privésituatie. Steeds meer werknemers moeten arbeid immers combineren met zorgtaken. LOGA partijen vinden het belangrijk dat medewerkers in staat gesteld worden om mantelzorg te verrichten. Daarom is afgesproken dat wanneer een medewerker mantelzorg gaat verlenen, deze medewerker in overleg met de werkgever afspraken maakt over de te verlenen mantelzorg zelf en de indeling van de werktijden. Zo kan een medewerker bijvoorbeeld tijdelijk minder werken ten behoeve van het verlenen van mantelzorg; deze uren worden op een af te spreken moment weer ingehaald.

Tot aan de invoering van de CAO 2009-2011 kon afwijking van de formele arbeidsduur per week slechts plaatsvinden binnen vastgestelde marges, de zogeheten bandbreedtesystematiek. Deze bandbreedtesystematiek is verlaten, hierdoor zijn de mogelijkheden om te differentiëren in de feitelijke arbeidsduur verruimd. De grenzen staan genoemd in het eerste en tweede lid. De voor de ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar mag niet overschreden worden en er gelden maxima voor de arbeidsduur per dag (11) en per week (50). Deze grenzen hebben alleen betrekking op de toepassing van dit artikel. Gebruikmaking van bijvoorbeeld de artikelen 2:7a en 6:2, tweede lid, leidt wel tot overschrijding van de voor de ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar en dat is toegestaan. Het opdragen van overwerk kan ertoe leiden dat de maximale arbeidsduur per dag/week overschreden wordt; ook dat is toegestaan. De werkgever dient er wel altijd strikt op toe te zien dat de Arbeidstijdenwet/het Arbeidstijdenbesluit nageleefd wordt.

De bezoldiging van de ambtenaar ondergaat geen wijziging als gevolg van toepassing van dit artikel. Wordt een ambtenaar ontslag verleend gedurende het kalenderjaar dan zal zo spoedig mogelijk een berekening gemaakt worden van de te veel/ te weinig gewerkte uren in relatie tot de formele arbeidsduur per week. Het positieve/negatieve saldo wordt gecompenseerd door in de resterende periode dat de ambtenaar in dienst is bij de gemeente minder/meer te werken. Is dit niet – volledig - mogelijk dan vindt bij de eindafrekening financiële verrekening plaats.

Artikel 4:2

[Naar artikel](#)

Algemeen

Op grond van de bepalingen in artikel 4:1 moet de arbeidsduur, indien deze afwijkt van de formele arbeidsduur per week, ruim van te voren (ten minste één maand voor aanvang) aan de ambtenaar worden bekend gemaakt. Op grond van de bepalingen in artikel 4:2 kunnen de werktijden worden vastgesteld. Indien aan de ambtenaar wisselende werktijden worden opgedragen, moeten de werktijden in een rooster worden vastgesteld. De werktijden moeten dan ruim van te voren (eveneens tenminste één maand) aan de

ambtenaar bekend gemaakt worden. Beide bepalingen noodzaken een goede planning. Bij het vaststellen van de werktijden hoort rekening te worden gehouden met de bepalingen van de Arbeidstijdenwet (ATW).

Lid 2, onder d

Het hier bepaalde moet in nadrukkelijke samenhang gezien worden met het bepaalde in artikel 3:3, derde lid. Dit onderdeel beoogt slechts te voorkomen dat personen die al vóór 1 januari 1997 in de regel op zaterdag werkten - en die dus krachtens artikel 3:3, derde lid recht zouden hebben op een toelage - tegen hun zin vervangen worden door personen die vóór 1 januari 1997 niet in de regel op zaterdag werkten - en dus volgens de regels van artikel 3:3, tweede lid geen recht op een toelage hebben.

Artikel 4:2:1

[Naar artikel](#)

Lid 1

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.

In de berekening voor het vaststellen van de arbeidsduur per jaar wordt rekening gehouden met de feestdagen.

Indien bijvoorbeeld op tweede paasdag toch gewerkt moet worden en de werktijd wordt ingeroosterd, ontstaat er geen overwerk. Derhalve komt deze tijd ook niet voor een overwerkvergoeding in aanmerking. De gewerkte tijd telt wel mee voor de berekening van de arbeidsduur op jaarbasis.

Moet de ambtenaar buiten de voor hem vastgestelde werktijd arbeid verrichten, dan is er wel sprake van overwerk. Voor de bepaling van de hoogte van de overwerkvergoeding voor gewerkte tijd op 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

Dit artikellid bepaalt dat lokale feestdagen voor de regeling van de werktijd beschouwd worden als een zondag. Dat betekent dat in principe op een lokale feestdag niet gewerkt wordt. Gelijkstelling met een zondag betekent echter niet dat overwerk op een lokale feestdag als overwerk op zondag moet worden gezien. Dat is immers niet in dit artikel geregeld, maar in artikel 3:2:1.

Dergelijke aangewezen dagen moeten in de berekening van de arbeidsduur op jaarbasis worden meegenomen.

Voorbeelden van bovengenoemde door het college aangewezen feestdagen zijn de carnavalsmaandag, maar ook de 5-meiviering. Met betrekking tot 5 mei wordt het volgende opgemerkt. 5 mei is een algemeen erkende feestdag in het kader van de Algemene Termijnenwet en in 1990 is de dag erkend als een jaarlijkse nationale feestdag (Koninklijk Besluit 24 september 1990).

Vaak wordt er gedacht dat 5 mei eens in de vijf jaar een nationaal erkende dag en dus een doorbetaalde vrije dag is. Dit berust op een misverstand. Vóór 1990 was 5 mei eens in de vijf jaar een erkende nationale feestdag. In 1990 meende het kabinet dat de dag inmiddels voldoende verankerd was in de samenleving, dat het gerechtvaardigd was om het als nationale feestdag aan te wijzen. Ook in lustrumjaren is 5 mei echter

geen vrije dag voor gemeenteambtenaren; sociale partners in de gemeentelijke sector hebben hierover immers geen afspraken gemaakt.

Bevrijdingsdag, 5 mei, is dus niet een feestdag als bedoeld in het derde lid. Voor gemeenteambtenaren is 5 mei dan ook een gewone werkdag, tenzij lokaal anders is geregeld. In dat geval is artikel 4:2:1, lid 4, van toepassing.

Artikel 4:3

[Naar artikel](#)

Algemeen

Vanaf 1 april 2006 is niet meer mogelijk om extra uren te werken en deze uren te sparen. De medewerker die deelnam aan de verlofspaarregeling behoudt zijn reeds opgebouwde verloftegoed. Werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg hoe het opgebouwde spaartegoed wordt aangewend. Er zijn hierbij twee scenario's denkbaar. In het eerste scenario behoudt de medewerker zijn reeds opgebouwde verloftegoed en werkgever en medewerker bepalen in onderling overleg wanneer dat verlof wordt genoten. In het tweede scenario wordt het verloftegoed van de medewerker gekapitaliseerd en gestort in de levensloopregeling.

Lid 1

Tot 1 april 2006 had de ambtenaar de mogelijkheid om gedurende een afgesproken spaarperiode ten hoogste gemiddeld 1/9 deel van de voor die spaarperiode geldende formele arbeidsduur per week aan spaaruren op te bouwen. Vanaf 1 april 2006 vindt geen opbouw van spaarverlof meer plaats.

Lid 2

Wanneer het opgebouwde verloftegoed wordt behouden, dienen ambtenaar en college overeen te komen wanneer dit verlof wordt genoten. Dit verlof kan op elk willekeurig moment worden genoten, ook voorafgaand aan pensionering en een periode van levensloopverlof. Voor het toekennen van het reeds opgebouwde spaarverlof gelden de normale regels zoals die gelden bij het toekennen van vakantieverlof. De medewerker geeft aan op welk moment hij het verlof wil genieten en tenzij de belangen van de dienst zich hiertegen verzetten, wordt het verlof verleend.

Lid 3

Werkgever en medewerker kunnen in onderling overleg besluiten het opgebouwde verloftegoed om te zetten in een geldbedrag (kapitaliseren van verlof) en dit bedrag te storten op de levensloprekening van de medewerker. De werkgever is niet verplicht om in te stemmen met een verzoek tot kapitalisatie van het verlof. Ook wanneer een medewerker zijn verlofspartegoed niet wenst te kapitaliseren kan hij hiertoe niet worden verplicht.

Wanneer zowel werkgever als medewerker besluiten tot het kapitaliseren van verlof kan dit enkel binnen de randvoorwaarden zoals die worden gesteld in hoofdstuk 6a De gemeentelijke levensloopregeling en in de wettelijke bepalingen omtrent de levensloopregeling. Dit houdt in dat enkel tot kapitalisatie van het verloftegoed kan worden overgegaan wanneer het levensloopsaldo van een medewerker aan het begin van het kalenderjaar minder bedraagt dan 210% van het loon over het voorgaande kalenderjaar. De wettelijke levensloopregeling bepaalt dat een medewerker niet meer mag sparen wanneer het saldo op de levensloprekening meer bedraagt dan 210% van het loon over het voorgaande kalenderjaar. Ook geldt de voorwaarde dat jaarlijks maximaal 12% van het loon in het kalenderjaar mag worden ingelegd. Met het loon in een kalenderjaar wordt het belastbare loon in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964 bedoeld, m.a.w. het loon voor de loonheffing, kolom 6 (veelal zal dit het brutoloon zijn dat vermeld staat op de loonstrook van de medewerker).

Voor medewerkers geboren na 1949 en voor 1955 geldt dit laatste maximum van 12% van het loon in het kalenderjaar niet. Zie artikel 61 e lid 1 Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001.

Per verlofuur wordt een bedrag uitgekeerd ten hoogte van het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de ambtenaar. Omdat dit bedrag wordt gestort op de levensloprekening van de medewerker

worden op dit bedrag geen loonbelasting en premies volksverzekeringen ingehouden, wel premies werknemersverzekering en pensioenpremie. De inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage wordt niet over dit bedrag ingehouden.

Voorbeeld 1

Een medewerker die is geboren in 1970 heeft een verlofspaartegoed van 352 uur. Zijn salaris (schaalbedrag) bedraagt € 2000. Zijn jaarinkomen is € 28.000. Hij heeft nog geen tegoed op zijn levensloprekening.

- - De waarde van een verlofuur moet worden berekend. Dit is het schaalbedrag * 1/156 (artikel 1:1, eerste lid onder o) = $2000/156 = € 12,82$.
- - De totale waarde van zijn verloftegoed bedraagt $€ 12,82 * 352 = € 4512,64$.
- - Op basis van zijn jaarinkomen mag hij maximaal 12 % van € 28.000 = € 3360 sparen op zijn levensloprekening.
- - Er kan dit jaar dus maximaal 262 uur (= $3360/12,82$ afgerond) worden gekapitaliseerd. Dit komt overeen met een bedrag van € 3359. De overige uren ($352-262 = 90$) blijven staan als verlof en kunnen eventueel in een volgend jaar worden gekapitaliseerd.

Voorbeeld 2

Een medewerker die is geboren in 1951 heeft een verlofspaartegoed van 300 uur. Zijn salaris (schaalbedrag) is € 3250. Zijn jaarinkomen bedraagt € 45.000. Hij heeft een saldo van € 90.000 op zijn levensloprekening.

- Omdat deze persoon al een tegoed heeft op zijn levensloprekening wordt eerst bekeken of hij nog verder mag sparen. Het saldo mag niet meer bedragen dan 210% van zijn jaarinkomen. In dit voorbeeld mag het saldo dus niet meer bedragen dan $210\% * € 45.000 = € 94.500$. Dit jaar mag er nog € 4.500 ($94.500 - 90.000$) worden gespaard. De bepaling dat jaarlijks maximaal 12% van zijn jaarinkomen mag worden ingelegd is niet van toepassing op deze ambtenaar omdat hij is geboren na 1949 en voor 1955.
- De waarde van een verlofuur bedraagt $€ 3250/156 = € 20,83$.
- De totale waarde van zijn verloftegoed bedraagt $€ 20,83 * 300 = € 6249$. Dit is meer dan het maximale dat nog kan worden gespaard.
- Er kan dit jaar dus maximaal 216 uur (= $4500/20,83$) worden gekapitaliseerd. Dit komt overeen met een bedrag van € 4499. De overige uren ($300-216 = 84$) blijven staan als verlof en kunnen eventueel in een volgend jaar worden gekapitaliseerd indien dit binnen de gestelde voorwaarden mogelijk is.

De medewerker en werkgever kunnen indien zij besluiten over te gaan tot kapitalisatie van het verlofspaartegoed dit op elk gewenst moment doen. Wanneer dit jaar niet wordt overgegaan tot kapitalisatie van het verlof kan in een volgend jaar alsnog worden besloten dit wel te doen. Wanneer dit jaar wordt overgegaan tot de kapitalisatie van een deel van het opgebouwde verloftegoed kan eventueel in een volgend jaar het resterende verloftegoed worden gekapitaliseerd. De ambtenaar dient hiertoe een verzoek in en het college beslist of aan dit verzoek kan worden voldaan.

Lid 4 t/m 9

In het vierde tot en met negende lid is vastgelegd hoe er moet worden omgegaan met het opgebouwde verloftegoed in geval van ontslag of in geval van overlijden van de ambtenaar.

Wanneer een ambtenaar ontslag wordt verleend, gelden de volgende regels met betrekking tot het verloftegoed. Bij ontslag op verzoek (artikel 8:1 CAR) worden de verlofuren zoveel mogelijk voor de ontslagdatum opgenomen. In overeenstemming met de medewerker kan hiervoor de maximale opzegtermijn zonodig worden verlengd. Wanneer dit niet mogelijk is in verband met het aanvaarden van een andere betrekking worden de verlofuren die nog resteren aan de ambtenaar uitbetaald.

Als een ambtenaar wordt ontslagen wegens reorganisatie (artikel 8:3 CAR), onbekwaamheid of ongeschiktheid (artikel 8:6 CAR), Pré-vut (artikel 8:10 CAR), FPU (artikel 8:11 CAR) of op overige

ontslaggronden (artikel 8:7, 8:8 CAR) wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld om voorafgaand aan het ontslag de verlofuren die nog resteren op te nemen. Indien dit niet mogelijk is, wordt het niet opgenomen verloftegoed uitbetaald.

Wanneer een medewerker wordt ontslagen in verband met het niet nakomen van bepaalde verplichtingen bij ziekte (artikel 8:5a CAR) of als disciplinaire straf (artikel 8:13 CAR) is de ambtenaar verplicht het resterende opgebouwde verloftegoed op te nemen met ingang van de dag dat het voornemen tot ontslag aan de medewerker is meegedeeld. Het ontslag gaat in na de eerste dag na afloop van de opname van het opgebouwde verloftegoed.

In geval van ontslag wegens arbeidsongeschiktheid (artikel 8:4 en 8:5 CAR) of ontslag aansluitend op politiek verlof (artikel 8:9 CAR) wordt het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald. Wanneer de ambtenaar overlijdt, wordt aan de nabestaanden het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald.

Als het ontslag zoals hierboven beschreven gedeeltelijk ontslag betreft, worden tussen de ambtenaar en werkgever nadere afspraken gemaakt over de opname van het resterende opgebouwde verloftegoed.

Lid 10

De ambtenaar ontvangt voor ieder verlofjaar een bedrag dat gelijk staat aan het geldende uurloon van de ambtenaar op het moment van uitbetalen. Op het uitgekeerde moet niet alleen loonbelasting en sociale premies worden ingehouden maar ook de inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage (6,5%) en de pensioenpremie. Wanneer dit bedrag wordt gestort op de levenslooptrekening van de medewerker worden over dit bedrag geen loonbelasting en premies volksverzekeringen en inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage ingehouden, wel premies werknemersverzekering en pensioenpremie.

4a Uitwisselen van arbeidsvoorwaarden

Het uitwisselen van vrije tijd tegen geld en omgekeerd is een van de elementen van een cafetariamodel of CAO a la carte. Artikel 4a:1 maakt het mogelijk om vakantie-uren te verkopen en artikel 4a:2 maakt het mogelijk om extra vakantie-uren te kopen. Artikel 4a:3 maakt het mogelijk om een lokale regeling te treffen met fiscaal gunstige personeelsvoorzieningen.

Artikel 4a:1

[Naar artikel](#)

Lid 2 en 3

Het maximum aantal uren dat per jaar mag worden verkocht is 72 uur. Bij een volledige betrekking moet na verkoop van vakantie-uren, 144 verlofuren resteren (tweede lid). Het minimum aantal uren is ontleend aan artikel 634 van boek 7, titel 10 van het BW, waarin is bepaald dat de werknemer ten minste recht heeft op vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week. Bij een volledige formele arbeidsduur gaat het dus om 4×36 uur = 144 uur. Hoewel formeel het BW niet van toepassing is, hebben LOGA-partijen afgesproken op dit punt het BW te volgen. Bij een volledige formele arbeidsduur is het aantal vakantie-uren op grond van artikel 6:2, eerste lid, 158,4 uren per kalenderjaar. Echter op basis van het tweede lid van artikel 6:2 kan dit aantal uren worden verhoogd met maximaal 50,4 uren (voor voltijders) door in een kalenderjaar 50,4 uur meer te werken dan de arbeidsduur per jaar. Op deze wijze wordt het aantal vakantie-uren verhoogd tot 208,8 uur en kan maximaal 64,8 uur worden verkocht. Het verkopen van het maximale aantal vakantie-uren (72 uur) is uitsluitend mogelijk voor werknemers die verlofuren van het vorige jaar hebben meegenomen. Verder is het mogelijk om op grond van artikel 3:2:1 verlofuren die het gevolg zijn van de vergoeding van overwerk om te zetten in vakantie-uren. Overigens is dit omzetten niet onbeperkt. De som van het aantal uren op grond van artikel 3:2:1, tweede lid, en het aantal uren op grond van artikel 6:2, tweede lid is maximaal 50,4 uren.

Voor deeltijders geldt steeds een aantal uren naar rato van de deeltijdfactor. Voor medewerkers die van de seniorenmaatregel gebruikmaken geldt hetzelfde principe (zie ook artikel 6:2:1, zesde lid).

Lid 4

De werkgever wijst een verzoek toe tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Van zo'n belang is in ieder geval sprake indien toekenning van de aanvraag leidt tot ernstige problemen:

- a. van financiële en organisatorische aard;
- b. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of
- c. omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe geen ruimte biedt.

De werkgever rapporteert de toegewezen verzoeken met betrekking tot vakantie voor geld en omgekeerd aan de OR, zodat deze zicht heeft op het totale gebruik van de mogelijkheden. Dit is een uitvloeisel van artikel 28 van de Wet op de ondernemingsraden, waarin is geregeld dat de OR de naleving bevordert van de voor de onderneming geldende voorschriften op het gebied van arbeidsvoorwaarden.

Lid 5

Indien een medewerker vakantie-uren verkoopt, ontvangt hij per vakantie-uur een vergoeding van een (bruto) uursalaris bovenop zijn normale (bruto) salaris. Dit is zijn eigen uursalaris, tenzij lokaal anders is overeengekomen. Door het verkopen van vakantie-uren worden de grondslagen voor WAO/WIA-premie, pseudo-premie WW, UFO-premie, Zorgverzekeringswet, loonheffing en inkomstenbelasting verhoogd. De uitkeringen (op basis van de WAO, WIA, WW en ZW) en suppletie worden tevens verhoogd. Het verkopen van vakantie-uren heeft geen gevolgen voor de hoogte van de eindejaarsuitkering, vakantie-uitkering en levensloopbijdrage. Het verkopen van vakantie-uren is op basis van het Pensioenreglement pensioengevend. Het ABP hanteert echter de peildatumsystematiek waardoor de pensioengrondslag gedurende een jaar niet kan worden gewijzigd. De verhoging van het pensioengevend inkomen vanwege het verkopen van vakantie-

uren kan in het pensioengevend inkomen van het volgende jaar worden verwerkt. De opbrengst van de verkoop van uren kan worden ingezet voor de gemeentelijke levensloopregeling zoals vastgelegd in hoofdstuk 6a. De tegenwaarde van de uren wordt dan gestort op de levenslooprekening van de medewerker.

Artikel 4a:2

[Naar artikel](#)

Dit artikel is de tegenhanger van artikel 4a:1. Door middel van dit artikel kan de ambtenaar geld uitwisselen voor vrije uren. Een werknemer met een formele arbeidsduur van 36 uur kan maximaal 72 vakantie-uren in een kalenderjaar kopen. Voor de deeltijder geldt dit naar rato. Verrekening geschiedt door middel van inhouding van een geldbedrag.

Door het kopen van vakantie-uren worden de grondslagen voor WAO/WIA-premie, pseudo-premie WW, UFO-premie, Zorgverzekeringswet, loonheffing en inkomstenbelasting lager. In tegenstelling tot bij het verkopen van uren blijven de uitkeringen (op basis van de WAO, WIA, WW en ZW) en suppletie onveranderd.

De eindejaarsuitkering, vakantie-uitkering en levensloopbijdrage blijven ook onveranderd. Het pensioengevend inkomen als genoemd in artikel 3.1 van het Pensioenreglement wijzigt bij de aankoop van vakantie-uren niet mits wordt voldaan aan de voorwaarden van het besluit van 22 februari 2002, CPP2001/3047M.

Lid 3

Van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zoals vermeld in lid 3 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 4a:3

[Naar artikel](#)

Lid 1

Dit artikel lid biedt de mogelijkheid om de bezoldiging, eindejaarsuitkering, vakantie-uitkering of de vergoeding voor extra te werken uren te verlagen in ruil voor andere bestedingsmogelijkheden. Te denken valt aan zaken als PC-privé-projecten, fiets-privé-projecten, etc. Dit kan een fiscaal voordeel opleveren voor de ambtenaar, als aan de fiscale voorwaarden wordt voldaan. In ieder geval wordt door deze bepaling aan de voorwaarde van de fiscus voldaan dat er een basis in de arbeidsvoorwaardenregeling is gelegd voor het inleveren van bezoldiging, eindejaarsuitkering, vakantie-uitkering en vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren. De vergoeding voor extra te werken uren, als bedoeld in artikel 4a:1, vijfde lid, kan pas per 1 januari 2000 worden verlaagd of ingeleverd ten behoeve van een PC-privé-regeling, omdat de eerste vergoeding pas in het kalenderjaar 2000 kan worden verstrekt.

Lid 2

In een lokaal te treffen PC-privé-regeling, fiets-privé-regeling etc. kunnen de voorschriften en de voorwaarden worden vastgelegd, rekening houdend met de fiscale randvoorwaarden.

De lokale bezoldigingsverordening mag een dergelijke tijdelijke verlaging van de bezoldiging niet in de weg staan.

5 Seniorenmaatregelen

Artikel 5:1

[Naar artikel](#)

Algemeen

Artikel 5:1 voorziet in de mogelijkheid voor degene die de leeftijd van 56 jaar heeft bereikt en aan bepaalde voorwaarden voldoet, op verzoek de geldende werktijd terug te brengen met een vijfde deel. Ook degene die in deeltijd werkt, heeft dus de mogelijkheid van de seniorenregeling gebruik te maken. De enige restrictie is dat na vermindering een werktijd van acht uur resteert. De bezoldiging van de 'senior' wordt voor 90% uitbetaald. Ten aanzien van de lopende gevallen - degenen die op 1 april 1996 reeds gebruikmaken van de seniorenregeling - geldt dat zij de volledige bezoldiging behouden.

De bepaling bevat in het eerste lid, onderdeel b, een voorbehoud wat betreft het dienstbelang. Wanneer de 'senior' binnen de gemeentelijke organisatie een sleutelfunctie bekleedt waarbij een voltijdse aanwezigheid vereist is en vervanging tot problemen leidt, bestaat de mogelijkheid het verzoek tot terugbrengen van de werktijd af te wijzen. Partijen kunnen overeenstemming bereiken over een andere oplossing. Het seniorenverlof kan bijvoorbeeld worden gespreid over de werkweek en in de vorm van enkele uren per dag worden opgenomen.

Lid 3

Indien een ambtenaar gebruikmaakt van de 56-jarigenregeling, waardoor de seniorenarbeidsduur met een vijfde wordt teruggebracht, moet voor het hanteren van de bandbreedte worden uitgegaan van de teruggebrachte arbeidsduur. Bijvoorbeeld, voor een ambtenaar wordt de formele arbeidsduur teruggebracht van 36 naar 28,8 uur. De bandbreedte wijzigt hierdoor niet. Echter, wordt voor een ambtenaar de seniorenarbeid teruggebracht van 25 naar 20 uur, dan wijzigt de bandbreedte wel, namelijk van +/- 6 uur naar +/- 4 uur.

Artikel 5:2

[Naar artikel](#)

Het gaat hier om de mogelijkheid vervroegd uit te treden vanaf het moment dat de werknemer de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt. De duur van deze regeling is één jaar. Deze gemeentelijke pré-VUT-regeling is geënt op de VUT-regeling zoals die laatstelijk luidde voor 1 april 1987. Dit betekent dat aan de betrokkene - op grond van het bepaalde in artikel 8:10 - ontslag wordt verleend.

De uitkering eindigt met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarop betrokkene de leeftijd van 61 jaar heeft bereikt. Vanaf dat moment kan betrokkene een FPU-uitkering aanvragen.

Het recht op een pré-VUT-uitkering ontstaat op de dag waarop hij de leeftijd van 60 jaar bereikt. De uitkering wordt betaald met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de dag waarop hij 60 jaar is geworden. Een voorbeeld: een ambtenaar wordt op 15 juni 60 jaar en wil gebruikmaken van de pré-VUT. Het recht op de pré-VUT-uitkering ontstaat per 15 juni, de betaling van de uitkering begint echter op 1 juli (de eerste dag van de volgende maand). Om de bezoldiging naadloos te laten overgaan in de pré-VUT-uitkering is het raadzaam betrokkene per 30 juni pré-VUT-ontslag te verlenen.

Het derde lid bepaalt dat de ambtenaar die ervoor gekozen heeft gebruik te maken van de 56jarigen- of 60-jarigenregeling, niet vervroegd kan uittreden op grond van de pre-VUT-regeling.

Artikel 5:3

[Naar artikel](#)

Algemeen

Dit artikel voorziet in de mogelijkheid voor de ambtenaar die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, de werktijd tot de helft terug te brengen waarbij de bezoldiging gedurende een jaar voor 95% wordt uitbetaald.

Als nadere voorwaarde geldt dat betrokkene ten minste 14,4 uur per week werkzaam is en een ononderbroken diensttijd heeft van tien jaar. Daarbij geldt het vereiste dat het verzoek van werkgevers- of van werknemerszijde tot vermindering van de werktijd is ingewilligd.

Het verzoek van de ambtenaar gebruik te kunnen maken van de 60-jarigenregeling kan vanuit werkgeverszijde worden geweigerd wanneer er sprake is van een organisatorisch belang. Wanneer de werkgever de ambtenaar verzoekt gebruik te maken van de 60-jarigenregeling, kan de ambtenaar om redenen die voor hem van belang zijn weigeren op dit verzoek in te gaan.

Wanneer het verzoek tot arbeidsduurvermindering is gehonoreerd, wordt de bezoldiging voor 95% uitbetaald waarbij de arbeidsduur met de helft wordt teruggebracht. Betrokkene krijgt de bezoldiging voor 95% doorbetaald tot het moment dat de leeftijd van 61 jaar is bereikt. Let wel, het gaat hier uitsluitend om het bereiken van de leeftijd van 61 jaar. Dit betekent dat degene die reeds 40 dienstjaren heeft voordat de leeftijd van 61 jaar wordt bereikt of op het moment dat betrokkene 60 jaar wordt, niettemin 95% van de bezoldiging behoudt tot het moment van bereiken van de leeftijd van 61 jaar. De ambtenaar met 40 dienstjaren kan op deze wijze gedurende een jaar van de 60-jarigenregeling gebruikmaken.

Indien de ambtenaar bij het bereiken van de leeftijd van 61 jaar geen gebruikmaakt van de mogelijkheid van FPU dan wel niet volledig uittreedt maar slechts voor een deel (deeltijd-FPU), ontstaat de volgende situatie:

1. geen FPU-ontslag De formele arbeidsduur blijft gehandhaafd op 100%, de verminderde seniorenarbeitsduur blijft gehandhaafd op 50%; de doorbetaling van de bezoldiging wordt in overeenstemming gebracht met de omvang van de verminderde seniorenarbeitsduur en komt daarmee op 50% van de oorspronkelijke bezoldiging.
2. gedeeltelijk FPU-ontslag Van de ambtenaar die voor 50% of minder van de oorspronkelijke betrekkingsovervang uittreedt, wordt de formele arbeidsduur dienovereenkomstig aangepast. De verminderde seniorenarbeitsduur wordt echter gehandhaafd op 50% van de oorspronkelijke formele arbeidsduur. De doorbetaling van de bezoldiging wordt in overeenstemming gebracht met de omvang van de verminderde seniorenarbeitsduur. Van de ambtenaar die voor meer dan 50% uittreedt, worden de formele en de seniorenarbeitsduur teruggebracht met eenzelfde percentage. De doorbetaling van de bezoldiging komt overeen met de betrekkingsovervang die resteert.

Dat levert voor een ambtenaar met een aanstelling van 36 uur per week het volgende beeld op:

- Indien er geen sprake is van FPU-ontslag bij het bereiken van de leeftijd van 61 jaar; De formele arbeidsduur blijft gehandhaafd op 36 uur, de seniorenarbeitsduur op 18; de bezoldiging wordt voor 50% doorbetaald en dus gebaseerd op 18 uur.
- Indien er sprake is van 50% FPU-ontslag bij 61 jaar: Als gevolg van 50% FPU-ontslag, wordt de formele arbeidsduur teruggebracht tot 18 uur, de seniorenarbeitsduur wordt gehandhaafd op 18 uur. De bezoldiging wordt voor dat gedeelte doorbetaald dat gelijk is aan de omvang van de seniorenarbeitsduur en dus gebaseerd op 18 uur. Voor het 'FPU-deel' ontvangt de ambtenaar een FPU-uitkering.
- Indien er sprake is van 30% FPU-ontslag bij 61 jaar: Wanneer de ambtenaar bij het bereiken van de leeftijd van 61 jaar voor 30% uittreedt, wordt de formele arbeidsduur dienovereenkomstig aangepast. Er resteert dan een formele arbeidsduur van 70% van de oorspronkelijke. De seniorenarbeitsduur wordt echter gehandhaafd op 18 uur. De bezoldiging wordt voor dat gedeelte doorbetaald dat overeenkomstig met de omvang van de seniorenarbeitsduur en dus gebaseerd op 18 uur. De ambtenaar krijgt dus geen 70% maar 50% van zijn oorspronkelijke bezoldiging doorbetaald. Voor het 'FPU-deel' ontvangt de ambtenaar een FPU-uitkering.
- Indien er sprake is van 70% FPU-ontslag bij 61 jaar: De formele arbeidsduur, de seniorenarbeitsduur en de bezoldiging worden dienovereenkomstig aangepast. Dat betekent dat de formele arbeidsduur van deze ambtenaar wordt gesteld op 30% van de oorspronkelijke; zijn bezoldiging bedraagt ook 30% van de oorspronkelijke bezoldiging. Voor het 'FPU-deel' ontvangt de ambtenaar een FPU-uitkering.

Lid 2

Het tweede lid regelt de situatie van degene die reeds gebruikmaakt van de 56-jarigenregeling en vervolgens voor de 60-jarigenregeling in aanmerking wenst te komen. Er zijn twee categorieën te onderscheiden, te weten degenen die voor 1 april reeds gebruikmaken van de 56-jarigenregeling en degenen die vanaf 1 april

1996 van deze mogelijkheid gebruik gaan maken.

Degenen die voor 1 april reeds hun seniorenarbeidsduur met een vijfde deel hebben teruggebracht, krijgen tot 1 mei 1996 de mogelijkheid kenbaar te maken dat zij van de 60jarigenregeling gebruik wensen te maken. Wanneer het verzoek gebruik te maken van de 60jarigenregeling wordt ingewilligd, wordt de bezoldiging per 1 mei 1996 voor 90% uitbetaald. Bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd, wordt de bezoldiging voor 82,5% uitbetaald.

T.a.v. degenen die vanaf 1 april 1996 gebruikmaken van de 56-jarigenregeling, geldt dat de bezoldiging voor 90% wordt uitbetaald vanaf het moment dat de seniorenarbeidsduur met een vijfde deel wordt teruggebracht. Wanneer vervolgens bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar de seniorenarbeidsduur tot de helft wordt teruggebracht, wordt de bezoldiging voor 82,5 uitbetaald. Dit geldt dus uitsluitend voor degenen die reeds van de 56-jarigenregeling gebruikmaken op het moment dat zij de seniorenarbeidsduur verder terugbrengen. Hierbij wordt nog opgemerkt dat bij het tot de helft terugbrengen van de seniorenarbeidsduur, die reeds met een vijfde deel was teruggebracht, wordt uitgegaan van de oorspronkelijke betrekkingsomvang. Het is dus niet zo dat de seniorenarbeidsduur van degene die van de 56jarigenregeling gebruikmaakt bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar tot 0,4 van de oorspronkelijke betrekkingsomvang wordt teruggebracht.

Lid 4

Bij de 60-jarigenregeling geldt dezelfde bepaling als bij de 56-jarigenregeling. Zie hiervoor de toelichting bij artikel 5:1, derde lid.

Lid 5 e.v.

Het vijfde lid en verder bepalen de wijze van verrekenen van neveninkomsten. Deze worden op de bezoldiging in mindering gebracht, met dien verstande dat in alle gevallen 50% van de bezoldiging resteert. Onder neveninkomsten wordt niet verstaan een uitkering op grond van de FPU-regeling.

Als laatste wordt ingegaan op een relevant onderscheid tussen de 56- en de 60-jarigenregeling enerzijds en het sectorale preVut-regime anderzijds. Bij de 56- en 60-jarigenregeling wordt betrokkene geen ontslag verleend, enkel de werktijd wordt teruggebracht. De bezoldiging blijft gehandhaafd, deze wordt slechts gedeeltelijk uitbetaald. Het gebruikmaken van de 56- of de 60-jarigenregeling heeft evenmin gevolgen voor de pensioenopbouw.

Overzicht mogelijkheden en gevolgen bij 61 jaar na gebruik van de 60-jarigenregeling

situatie bij 61 jaar	formele arbeidsduur (1)	bezoldiging (2)	FPU-uitkering (3)	verminderde senioren arbeidsduur (4)	doorbetaling bezoldiging (5)
voorbeeld 1 geen FPU-ontslag	blijft 100%	blijft 100%	geen	blijft 50%	blijft 50%
voorbeeld 2 50% FPU-ontslag	wordt 50%	wordt 50%	gebaseerd op 50% ontslag	blijft 50%	wordt 50%
voorbeeld 3 30% FPU-ontslag (6)	wordt 70%	wordt 70%	gebaseerd op 30% ontslag	blijft 50%	wordt 50%
voorbeeld 4 70 % FPU-ontslag (7)	wordt 30%	wordt 30%	gebaseerd op 70 % ontslag	wordt 30%	wordt 30%

1. Het betreft hier de formele arbeidsduur - dit is de arbeidsduur volgens de aanstelling - zoals deze was voor het gebruik van de 60-jarigenregeling. Het percentage in de kolom duidt dus niet op een volledige of deeltijdaanstelling maar is een percentage van de oorspronkelijke arbeidsduur.

2. De bezoldiging is altijd in overeenstemming met de formele arbeidsduur, maar de doorbetaling kan verminderd zijn; zie daarvoor de laatste kolom.
3. Het in deze kolom genoemde percentage is het percentage van het oorspronkelijke dienstverband waarover FPU-ontslag is verleend en derhalve een FPU-uitkering wordt gegeven. Het zegt echter niets over de hoogte van de uitkering.
4. De verminderde seniorenarbeidsduur is uitgedrukt in een percentage van de oorspronkelijke formele arbeidsduur.
5. Na 61 jaar is de doorbetaling van de bezoldiging altijd in overeenstemming met de verminderde seniorenarbeidsduur.
6. Dit voorbeeld is bij een ander percentage FPU-ontslag op gelijke wijze van toepassing zolang het percentage niet meer bedraagt dan 50.
7. Dit voorbeeld is bij een ander percentage FPU-ontslag op gelijke wijze van toepassing zolang het percentage niet meer bedraagt dan 50.

Artikel 5:4

[Naar artikel](#)

In dit artikel wordt, in navolging van hetgeen is bepaald in het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering, onderscheid gemaakt tussen het tijdstip waarop het recht ontstaat gebruik te maken van een onderdeel van het seniorenbeleid (de 56-jarigen- of de 60-jarigenregeling) en het tijdstip van vermindering van de werktijd en de bezoldiging danwel het tijdstip van vervroegd uittreden.

Artikel 5:6

[Naar artikel](#)

In dit artikel is samen met artikel 5a:1, tweede lid, het overgangsrecht geregeld met betrekking tot het gebruik van de seniorenregelingen uit hoofdstuk 5. Wanneer een ambtenaar gebruik heeft gemaakt van de FPU Gemeenten, kan hij niet deelnemen aan een seniorenregeling uit hoofdstuk 5. Bovendien is het recht op het gebruik van de seniorenregelingen uit hoofdstuk 5 beperkt tot diegenen die vóór 1 januari 1945 geboren zijn.

5a FPU Gemeenten en nieuwe seniorenmaatregelen

Artikel 5a:1

[Naar artikel](#)

In dit artikel wordt gesproken over de Aanvulling werkgever. Dit is een aanvullende uitkering op de FPU-uitkering. Deze Aanvulling werkgever vormt samen met de FPU-uitkering de gemeentelijke FPU-uitkering. De Aanvulling werkgever komt volledig voor rekening van de werkgever.

In dit artikel staan de voorwaarden voor een Aanvulling werkgever.

Ten eerste moet ontslag zijn verleend op grond van artikel 8:11 (FPU-ontslag). Dit is het geval zodra het bestuur van de Stichting fonds vrijwillig vervoegd uittreden overheidspersoneel en het bestuur van de Stichting pensioenfonds ABP hebben vastgesteld dat er recht bestaat op een uitkering op grond van de desbetreffende regeling (basis- en aanvullende uitkering, respectievelijk de FPU-uitkering). Om voor een dergelijke uitkering in aanmerking te komen moet er een ononderbroken diensttijd zijn van ten minste 10 jaar, direct voorafgaande aan het tijdstip van vervoegde uittreding, bij een of meer werkgevers die zijn aangesloten bij het ABP. Voltijd of deeltijd maakt daarbij geen verschil. Een onderbreking van twee maanden is toegestaan. Wel geldt dat in de zes maanden direct voorafgaande aan de FPU, de ambtenaar werknemer moet zijn geweest bij een werkgever die aangesloten is bij het ABP.

De tweede voorwaarde is dat de ambtenaar niet reeds gebruikmaakt of heeft gemaakt van de op 1 januari 2000 bestaande seniorenregelingen (de 56-jarigenregeling, de pré-VUT en de 60-jarigen-regeling). Een ambtenaar die op 1 januari 2000 deelneemt aan een van de genoemde regelingen, kan deze deelname gewoon voortzetten. Een ambtenaar die op de genoemde datum tussen 55 en 65 jaar oud is, kan kiezen tussen de oude regelingen en de nieuwe gemeentelijke FPU. Een keuze voor het een betekent dat geen recht meer bestaat op het ander. De ambtenaar die op de genoemde datum jonger is dan 55 jaar, heeft geen keuze en kan uitsluitend gebruikmaken van de FPU Gemeenten (dit is niet in dit artikel opgenomen, maar in artikel 5:6).

De derde voorwaarde is dat een ambtenaar die een 'FLO-functie' vervult, geen gebruik kan maken van de FPU Gemeenten.

Bij deelname aan de FPU Gemeenten vervallen de leeftijdsverlofdagen. Dit is geregeld in artikel 6:2:1, zevende lid.

Artikel 5a:2

[Naar artikel](#)

Lid 1

De aanpassing van de berekeningsgrondslag aan de salarisontwikkeling (=indexatie) vindt plaats op een overeenkomstige wijze en op hetzelfde moment als de indexatie van de FPU uitkering. Concreet betekent dit dat de salarisontwikkeling in de sector gemeenten niet rechtstreeks doorwerkt in de berekeningsgrondslag, maar via het gewogen gemiddelde van de salarisontwikkeling van alle overheidssectoren. Op grond van de uitkomst van dit gewogen gemiddelde indexeert het ABP jaarlijks - in beginsel per 1 januari - de FPU-uitkering.

Lid 2

Uit de definitie van berekeningsgrondslag volgt dat de berekeningsgrondslag voor een voltijder even hoog is als voor een deeltijder. Om te bereiken dat de toeslag voor een deeltijder een naar rato percentage bedraagt van de toeslag van een voltijder is in het tweede lid geregeld dat de toeslag bij een deeltijdbetrekking wordt vermenigvuldigd met de desbetreffende deeltijdfactor.

Artikel 5a:3

[Naar artikel](#)

Lid 1

Anders dan bij de FPU-uitkering is de Aanvulling werkgever niet afhankelijk van de mate van uittreden. Dit

betekent dat wanneer een ambtenaar in stapjes uittreedt de Aanvulling werkgever op het moment van het eerste deeltijdontslag wordt vastgesteld en nadien niet meer wijzigt (er vindt wel een indexatie plaats: zie artikel 5a:2).

Per 1 juli 2006 zijn dit de percentages 'Aanvulling werkgever'. Partijen hebben hierover overeenstemming bereikt in de CAO 2005-2007. Voor de hoogte van de Aanvulling is de leeftijd van de ambtenaar op 31 december 2005 én het moment van uittreden belangrijk. Het in de tabel genoemde aanvullingspercentage is de Aanvulling bij uittreden op spilleeftijd. Later of eerder uittreden leidt tot een hogere respectievelijk lagere uitkering.

Lid 2

Dit artikel regelt de in de wetgeving inzake VUT, prepensioen en levensloop voorgeschreven actuariële herrekening van een uitkering bij later uittreden (Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling). Ook bij eerdere uittreding is afgesproken de uitkering actuarieel te herrekenen. Uitgangspunt is de uitkering op de spilleeftijd (deze uitkering is afhankelijk van de leeftijd van betrokkene op 31 december 2005).

Lid 3

De spilleeftijd van de ambtenaar is de spilleeftijd zoals bedoeld in het 'hoofdlijnenakkoord inzake aanpassing ABP-regelingen aan VPL-wetgeving' (zie ledenbrief) 18 juli 2005, MARZ/CvA/U200515077).

Artikel 5a:4

[Naar artikel](#)

Per 1 januari 2006 is de fiscale wetgeving voor vroegpensioenregelingen (waaronder de FPU Gemeenten) gewijzigd. Onderdeel van deze wijziging is dat bij uittreding na de spilleeftijd de uitkering geheel ten goede moet komen aan de ambtenaar. Aftopping op 100% is mogelijk, maar het meerdere wordt doorgeschoven naar het ouderdomspensioen van de ambtenaar. Wanneer men uittreedt vóór het bereiken van de spilleeftijd dan kan er nog wel sprake zijn van aftopping op 90%.

Op ieder moment dat er sprake is van uittreding (bij deeltjduittreden dus op meerdere momenten) wordt bepaald of het uittreden vóór of ná de spilleeftijd is. Voorbeeld: een ambtenaar gaat vóór zijn spilleeftijd 10% met FPU. Dan kan er sprake zijn van een aftopping op 90%. Gaat hij vervolgens ná zijn spilleeftijd voor nog 50% met FPU, dan is er geen sprake meer van een aftopping op 90%, maar wordt er afgetopt op 100% en wordt het meerdere doorgeschoven naar het ouderdoms- en nabestaandenpensioen vanaf 65 jaar. Het feit dat er bij de eerste deeltjduitdiensttreding wel aftopping plaatsvond tot 90% is niet meer van belang.

De spilleeftijd van de ambtenaar is de spilleeftijd zoals bedoeld in het 'hoofdlijnenakkoord inzake aanpassing ABP-regelingen aan VPL-wetgeving' (zie ledenbrief) 18 juli 2005, MARZ/CvA/U200515077). Tot vóór 1 juli 2006 kende de FPU Gemeenten een afwijkende spilleeftijd ten opzichte van de spilleeftijd in het hoofdlijnenakkoord. In de CAO 2005-2007 is invulling gegeven aan het overgangsrecht FPU Gemeenten. Hierbij is onder andere aangesloten bij de spilleeftijd in het hoofdlijnenakkoord.

Artikel 5a:4a

[Naar artikel](#)

Per 1 januari 2006 is de fiscale wetgeving voor vroegpensioenregelingen (waaronder de FPU Gemeenten) gewijzigd. Onderdeel van deze wijziging is dat bij uittreding na de spilleeftijd de uitkering geheel ten goede moet komen aan de ambtenaar. Aftopping op 100% is mogelijk, maar het meerdere wordt doorgeschoven naar het ouderdomspensioen van de ambtenaar. Wanneer men uittreedt vóór het bereiken van de spilleeftijd dan kan er nog wel sprake zijn van aftopping op 90%.

Op ieder moment dat er sprake is van uittreding (bij deeltjduittreden dus op meerdere momenten) wordt bepaald of het uittreden vóór of ná de spilleeftijd is. Voorbeeld: een ambtenaar gaat vóór zijn spilleeftijd 10% met FPU. Dan kan er sprake zijn van een aftopping op 90%. Gaat hij vervolgens ná zijn spilleeftijd voor nog 50% met FPU, dan is er geen sprake meer van een aftopping op 90%, maar wordt er afgetopt op 100% en

wordt het meerdere doorgeschoven naar het ouderdoms- en nabestaandenpensioen vanaf 65 jaar. Het feit dat er bij de eerste deeltijduitdiensttreding wel aftopping plaatsvond tot 90% is niet meer van belang.

De spilleeftijd van de ambtenaar is de spilleeftijd zoals bedoeld in het 'hoofdlijnenakkoord inzake aanpassing ABP-regelingen aan VPL-wetgeving' (zie ledenbrief) 18 juli 2005, MARZ/CvA/U200515077). Tot vóór 1 juli 2006 kende de FPU Gemeenten een afwijkende spilleeftijd ten opzichte van de spilleeftijd in het hoofdlijnenakkoord. In de CAO 2005-2007 is invulling gegeven aan het overgangsrecht FPU Gemeenten. Hierbij is onder andere aangesloten bij de spilleeftijd in het hoofdlijnenakkoord.

Artikel 5a:4b

[Naar artikel](#)

Dit artikel regelt de aftopping. Het af te toppen bedrag wordt voor het eerst vastgesteld bij het eerste FPU-ontslag en vervolgens telkens bij een nieuw FPU-ontslag. Als het totaalinkomen boven 90% van de berekeningsgrondslag uitkomt, wordt het meerdere in mindering gebracht op de Aanvulling werkgever. Een voorbeeld kan dit verduidelijken:

Een ambtenaar gaat op 56-jarige leeftijd met deeltijd-FPU-ontslag voor 20%. Hij ontvangt dan 80% bezoldiging, een FPU-uitkering van 4,6% (willekeurig percentage; dit moet bij het Abp worden opgevraagd) en een Aanvulling werkgever van 8,9% (uit de tabel). Totaal: 93,5%. Er vindt dan een aftopping plaats tot 90%. De aftopping van 3,5% wordt in mindering gebracht op de Aanvulling werkgever van 8,9% zodat een Aanvulling werkgever resteert van 5,4%. In totaal bedraagt dan het inkomen: 80% (bezoldiging) en 4,6% (FPU-uitkering) en 5,4% (Aanvulling werkgever). Totaal: 90%.

Bij een volgend ontslag op grond van artikel 8:11 wordt opnieuw beoordeeld of en welke aftopping aan de orde is.

In het vierde lid is geregeld dat een individueel bijverzekerde FPU-uitkering niet wordt betrokken bij de aftopping.

In het vijfde lid is geregeld dat inkomsten die op of na het FPU-ontslag worden verkregen uit verhoogde werkzaamheid (bijvoorbeeld een nieuwe baan) of nog voortvloeien uit ziekte, in de betrekking voor het FPU-ontslag niet van invloed zijn op de hoogte van de Aanvulling werkgever. Dergelijke inkomsten kunnen krachtens het FPU-reglement leiden tot een vermindering van de FPU-uitkering. Zonder lid 5 zou de situatie kunnen optreden dat deze vermindering van de FPU-uitkering wordt gecompenseerd door een hogere Aanvulling werkgever.

Artikel 5a:5

[Naar artikel](#)

Bij een ontslag om een andere reden dan FPU vervallen de (resterende)aanspraken op de Aanvulling werkgever. Dit betekent dat als een ambtenaar enige tijd gebruik heeft gemaakt van de FPU Gemeenten en vervolgens ontslag neemt of krijgt (bijvoorbeeld vanwege een andere baan of arbeidsongeschiktheid), er geen beroep kan worden gedaan op uitbetaling van de resterende FPU-toeslagen.

De Aanvulling werkgever is gekoppeld aan het recht op FPU. Dit betekent dat op het moment dat er geen recht meer bestaat op de FPU (bij ouderdomspensioen of overlijden), de Aanvulling werkgever stopt.

Artikel 5a:6

[Naar artikel](#)

Bij de invoering van de FPU Gemeenten is overeengekomen dat deelnemers aan de regeling over de periode dat gebruik wordt gemaakt van de regeling, pensioenopbouw moeten kunnen hebben. Deze pensioenopbouw moet uiteindelijk tegen doorsneepremie en met de gebruikelijke premieverdeling tussen werkgever en werknemer worden gerealiseerd. Op dit moment laat het Abp-pensioenreglement dit niet toe. Tot het moment waarop dit wél mogelijk is, heeft de werkgever aan de ambtenaar die gebruikmaakt van de regeling recht op een Vergoeding pensioenpremie, ten laste van de werkgever, die overeenkomt met de

werkgeversbijdrage in de Abp-doorsneepremie die vereist is voor 20% pensioenopbouw over de FPU gedurende de periode dat van de regeling gebruik wordt gemaakt. De Vergoeding pensioenpremie kan door de werknemer worden gebruikt om zélf, op basis van artikel 16.3 van het pensioenreglement, pensioenopbouw te verzekeren. Op grond van artikel 16.3 van het pensioenreglement kan de ambtenaar vier jaar lang 50% pensioenopbouw vrijwillig verzekeren. De premie hiervoor komt volledig voor rekening van de werknemer (waarbij de eerdergenoemde werkgeversbijdrage op de volledige premie in mindering kan worden gebracht). De werknemer is niet verplicht om de werkgeversbijdrage te besteden aan een pensioenvoorziening op grond van artikel 16.3 van het pensioenreglement. Hij kan ook kiezen voor een andere verzekeringsmaatschappij of een ander bestedingsdoel.

Een voorbeeld. Een ambtenaar treedt op 60-jarige leeftijd volledig uit op grond van de FPU. Dit betekent dat er dan gedurende vijf jaar een volledige FPU-uitkering is, samen met een Aanvulling werkgever. Op grond van dit artikel is er een werkgeverbijdrage in de pensioenopbouw gedurende die vijf jaar die overeenkomt met de werkgeversbijdrage in de doorsneepremie bij 20% pensioenopbouw over die periode. Omdat de verdeling werkgever – werknemer in de doorsneepremie 70% -30% is, komt dus 70% van de benodigde premie voor rekening van de werkgever. Bij een doorsneepremie van bijvoorbeeld 12% zou de werkgeversbijdrage in dit geval dus $12\% \times 20\% \times 70\%$ bedragen, derhalve 1,68%. In de situatie dat er sprake is van deeltijd-FPU-ontslag, is de werkgeversbijdrage voor pensioenopbouw over het FPU-deel, uiteraard naar rato van het percentage FPU-ontslag. Bij een FPU-ontslag van 30% en een doorsneepremie van bijvoorbeeld 12% bedraagt de werkgeversbijdrage in het kader van deze regeling dan 0,504% ($12\% \times 20\% \times 70\% \times 30\%$).

Artikel 5a:7

[Naar artikel](#)

Gebruik maken van de FPU Gemeenten is een recht voor de ambtenaar. Op lokaal niveau kan de werkgever het gebruik beïnvloeden door op maat gesneden faciliteiten aan te bieden die een werknemer kan stimuleren dan wel weerhouden om een beroep op de regeling te doen. Te denken valt aan enerzijds scholingsfaciliteiten, taakverlichting en extra verlof of anderzijds een extra financiële prikkel tot FPU-ontslag. Hiervoor is op lokaal niveau 0,1% van de loonsom beschikbaar. Op lokaal niveau wordt een regeling opgesteld op welke wijze de werkgever dit budget kan inzetten. Hierover dient overeenstemming te bestaan in het georganiseerd overleg dan wel de ondernemingsraad.

Artikel 5a:9

[Naar artikel](#)

Dit artikel is de basis voor artikel 3.5 van het pensioenreglement. Het artikel regelt dat bij teruggang in salaris na de leeftijd van 55 jaar de pensioenopbouw gebaseerd blijft op de oude inschaling. Op de oude salarisschaal, die voor de pensioenopbouw van de ambtenaar blijft gelden, wordt de in de CAO afgesproken salarisverhoging toegepast.

Teruggang in functieschaal en mogelijk ook teruggang in salaris bij afbouw van de loopbaan vanaf 55 jaar wordt, slechts in overleg met de ambtenaar, mogelijk gemaakt door artikel 3:1, lid 7.

Wanneer een ambtenaar van 55 jaar of ouder in een andere gemeente een functie met een lagere functieschaal betreft en hierdoor teruggaat in salaris, blijft de grondslag voor de pensioenopbouw slechts dan ongewijzigd als de wisseling van functie voortkomt uit het seniorenbeleid van de oude werkgever.

Wanneer een ambtenaar in het kader van seniorenbeleid naast het accepteren van een lagere functie ook een (kleinere) deeltijdfactor accepteert, dan wordt de pensioenopbouw naar rato gecontinueerd op basis van de oude salarisschaal.

Is sprake van afbouw van de loopbaan door vermindering van de formele arbeidsduur, zonder dat sprake is van een nieuwe functie, dan blijft de pensioengrondslag ongewijzigd, omdat voor de ambtenaar geen lagere functieschaal gaat gelden. Artikel 5a:9 is in dat geval niet van toepassing. De gevolgen voor de reeds opgebouwde pensioenrechten zijn in deze situatie niet aanwezig. De pensioengrondslag wijzigt namelijk niet; op de pensioenberekening wordt slechts - voor de laatste jaren - een deeltijdfactor losgelaten.

6 Vakantie, vakantietoelage en (zwangerschaps- en bevallings)verlof

Artikel 6:1:1

[Naar artikel](#)

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 UWV. 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

[Naar artikel](#)

Lid 1

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 volledige betrekking) meer te werken dan de maximale arbeidsduur van 1836 uur die uit artikel 4:1 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. Niet voor niets is hiervoor de zelfde formulering gekozen als in de artikelen 4a:1, eerste lid, en artikel 4a:2, eerste lid (het verzoek tot verkoop dan wel koop van vakantie-uren). Gelet op de samenhang met het cafetariamodel 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 4a:1;
- koop van vakantie-uren op basis van artikel 4a:2.

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.

Verder is het ook mogelijk om verlofuren die op grond van artikel 3:2:1 het gevolg zijn van de vergoeding van overwerk om te zetten in vakantie-uren. Overigens is dit omzetten niet onbeperkt. De som van het aantal uren op grond van artikel 3:2:1, tweede lid, en het aantal uren op grond van artikel 6:2, tweede lid is maximaal 50,4 uren. Voor deeltijders geldt steeds een aantal uren naar rato van de deeltijdfactor.

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

[Naar artikel](#)

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. 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

Door middel van een lokale regeling voorziet het college ten aanzien van (een groep) ambtenaren in een vermeerdering van de vakantie op grond van 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 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.

Lid 4

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 6

Dit artikellid geldt voor ambtenaren waarbij de seniorenarbeidsduur is teruggebracht op grond van artikel 5:1 en 5:3 CAR. 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 beide seniorenregelingen komen alle leeftijd- en diensttijdverlofdagen te vervallen.

Artikel 6:2:2

[Naar artikel](#)

Lid 2

Ten aanzien van de mogelijkheid die de tweede volzin van dit 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

[Naar artikel](#)

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. Ingeval van ziekte en militaire dienst geldt lid 3 van dit artikel.

Lid 3

Onder a wordt bepaald dat bij afwezigheid wegens zwangerschap en bevalling of ziekte die niet aan schuld of nalatigheid van de ambtenaar is te wijten, geen vermindering wordt toegepast gedurende de laatste zes maanden van de periode van afwezigheid. Of er een vermindering plaatsvindt, kan pas na afloop van de periode van afwezigheid worden vastgesteld.

Indien de ambtenaar voor ten hoogste 55% van de voor hem vastgestelde werktijd wegens ziekte verhinderd is zijn betrekking te vervullen (ofwel voor 45% of meer arbeidsgeschikt), dan vindt de vermindering niet plaats. Indien betrokkene gebruikmaakt van een seniorenregeling, moet dit percentage genomen worden van de werktijd zoals die voor hem geldt na toepassing van de seniorenregeling. Dit betekent dat voor een zieke senior wordt uitgegaan van de seniorenarbeidsduur.

Tijdvakken gedurende welke hieraan wordt voldaan, blijven derhalve buiten beschouwing voor de vermindering. Bovendien wordt bepaald dat de periode van zes maanden opnieuw gaat tellen na een periode van volledig herstel gedurende ten minste vier weken.

Geadviseerd wordt om de beperking van de vakantieopbouw tijdens ziekte omwille van de eenvoud zodanig toe te passen dat deze vermindering wordt uitgedrukt in maanden. Enkele voorbeelden ter illustratie:

- indien betrokkene zeven maanden volledig ziek is, vindt er gedurende zes maanden vakantieopbouw plaats, 1/12 van het aantal verlofuren wordt gekort;
- bij een ziekte van vijf maanden, gevolgd door een periode van vijf maanden gedurende welke sprake is van de arbeidsgeschiktheid van 50%, vindt gedurende de gehele periode de volledige vakantieopbouw plaats;
- indien de ziekte negen maanden duurt waarbij gedurende twee maanden sprake is van arbeidsongeschiktheid van 50%, wordt het aantal vakantiedagen met 1/12 gekort;
- bij een ziekte van twee maanden, gevolgd door een periode van volledig herstel gedurende vijf weken waarna een periode van ziekte volgt van zeven maanden, wordt het aantal vakantiedagen met 1/12 gekort.

Lid 4

Indien een ambtenaar wegens ziekte slechts gedeeltelijk werkt, bijvoorbeeld voor halve dagen, en hij in deze periode vakantiedagen wil opnemen, dan gelden deze dagen als volle vakantiedagen, met andere woorden: er dient dan het aantal uren van zijn vakantietegoed te worden afgeschreven alsof de ambtenaar volledig werkt. Onder het gedeeltelijk hervatten van werk wordt niet het werken op therapeutische basis verstaan. Therapeutisch werk wordt namelijk gelijkgesteld met ziekte. Indien betrokkene bij therapeutisch werk vakantie wil opnemen, dan behoeft derhalve geen verlof van de verlofkaart te worden 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 betrekking herberekend - salaris van de ambtenaar per maand (artikel 1:1, eerste lid, sub o van de CAR). Het salaris is het bedrag van de schaal welke aan de ambtenaar is toegekend of, indien voor de betrekking een vast bedrag geldt, dit bedrag (zie artikel 3:1, tweede lid onder b CAR).

Op de vergoedingen worden naast sociale zekerheidspremies, Zvw-bijdragen en loonheffing ook ABP-premies ingehouden.

Artikel 6:2:4

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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 187,2 uren vakantieverlof kan, wanneer op zijn verzoek dit verlof in zijn geheel wordt overgeboekt naar een volgend kalenderjaar, nooit meer dan $1,5 \times 187,2 = 280,8$ 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 6:3

[Naar artikel](#)

Lid 1

Het eerste lid bepaalt dat de ambtenaar geen aanspraak heeft op vakantietoelage gedurende de periode dat betrokkene geen aanspraak heeft op bezoldiging (bijvoorbeeld tijdens een periode van non-activiteit). Voor de berekening van een evenredig deel van de vakantietoelage wordt de maand gesteld op 30 dagen.

Lid 2

In het tweede lid wordt bepaald dat de vakantietoelage per kalendermaand wordt berekend over de in die maand geldende bezoldiging. De omschrijving van het begrip bezoldiging in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel c, leidt ertoe dat ook over de in de bezoldigingsregeling genoemde toelagen vakantietoelage berekend dient te worden. Een onkostenvergoeding wordt niet gerekend tot de toelagen.

De minimum vakantietoelage bedraagt € 146,65 per maand.

Artikel 6:3:1

[Naar artikel](#)

Lid 3

Dit artikellid bepaalt onder andere dat indien een deel van de bezoldiging wordt ingehouden in geval van een disciplinaire maatregel of een schorsing, over deze periode geen vakantietoelage wordt uitbetaald. Voorwaarde is wel dat dit expliciet bij de strafoplegging of schorsing is bepaald. Is dat niet dat geval, dan ontvangt betrokkene een vakantietoelage over dat deel van de bezoldiging dat niet is ingehouden.

Artikel 6:4

[Naar artikel](#)

Algemeen

De Wet arbeid en zorg (Waz) is per 1 december 2001 in werking getreden (Stb. 2001, 567) en is van toepassing op werknemers en ambtenaren. Het doel van de Waz is werknemers en ambtenaren in de gelegenheid te stellen betaald werk te combineren met zorgtaken. In de Waz zijn daarom regels gesteld omtrent diverse vormen van verlof, zoals calamiteiten- en kortverzuimverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, verlof bij adoptie en pleegzorg, kraamverlof, ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof. De bepalingen van de Waz 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 Waz overgenomen.

Lid 1

In het eerste lid is, onder verwijzing naar de Waz, geregeld dat de ambtenaar die calamiteiten-, ander kort verzuim- of kraamverlof geniet, aanspraak heeft op doorbetaling van zijn bezoldiging.

Calamiteiten- en ander kortverzuimverlof

De ambtenaar heeft op grond van de Waz recht op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:

- a. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
- b. een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de invulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
- c. de uitoefening van het actief kiesrecht.

Ad a

In de Waz is bepaald dat onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden in elk geval begrepen worden:

- de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.

Deze opsomming is niet limitatief. Dit betekent dat onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden ook andere gebeurtenissen kunnen worden begrepen. Een voorbeeld hiervan is plotselinge ziekte van kinderen.

Ad b

Hierbij kan worden gedacht aan het doen van aangifte van geboorte of overlijden.

Kraamverlof

De ambtenaar heeft op grond van de Waz na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent, recht op twee dagen verlof op dagen waarop hij gewoonlijk arbeid pleegt te verrichten. Het recht op verlof bestaat gedurende een tijdvak van vier weken. Dit tijdvak gaat in vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont. De twee dagen kraamverlof hoeven niet aaneensluitend opgenomen te worden.

Meldingsprocedure

In de Waz is een regeling getroffen inzake de meldingsverplichting van de ambtenaar bij opname van calamiteiten- en ander kort verzuimverlof of kraamverlof. De ambtenaar moet voordat hij calamiteiten- en ander kort verzuimverlof of kraamverlof wil opnemen de werkgever melden dát hij verlof wil opnemen en waarom hij verlof wil opnemen. In geval van acute noodsituaties zal dit niet altijd mogelijk zijn; in die gevallen meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever, onder opgave van redenen. De werkgever mag achteraf van de ambtenaar verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft kunnen verrichten vanwege een calamiteit of een situatie die noodzaakte tot kort verzuim of het opnemen van kraamverlof.

Samenloop van calamiteiten- en kort verzuimverlof met kraamverlof

De bevalling van de partner levert een grond op om kort verzuimverlof op te nemen. In beginsel zal het verlof dan één dag bedragen. De ambtenaar kan dan eventueel aansluitend twee dagen kraamverlof opnemen.

Samenloop van calamiteiten- en kort verzuimverlof met kortdurend zorgverlof

De Waz regelt niet precies de duur van het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, maar bepaalt dat het gaat om een korte naar billijkheid te berekenen tijd. Daarom heeft de wetgever 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 Waz 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 2

Het tweede lid bepaalt dat een nadere regeling vastgesteld dient te worden, inzake de mogelijkheid in andere dan in het eerste lid genoemde gevallen buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging te verlenen. De UWO bevat een dergelijke regeling (artikel 6:4:1).

Lid 3

Het derde lid stelt dat er ook een regeling getroffen dient te worden die aanspraak op vakbondsverlof regelt (artikel 6:4:2).

Lid 4

In het geval er tijdens non-activiteit elders pensioen wordt opgebouwd, is het verhaal van de VUT-fonds-premie zowel het werkgevers- als het werknemersaandeel. Omdat er elders pensioen wordt opgebouwd, vindt er géén verhaal plaats van ABP-ouderdoms- en ABP-nabestaandenpensioenpremie. Omdat betrokkene verzekerd blijft voor de bovenwettelijke IP-regeling, blijft de volledige invaliditeitspensioenpremie verschuldigd. Bij het verhaal van deze premie wordt er van uitgegaan alsof er géén verlof is.

Artikel 6:4:1

[Naar artikel](#)

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

Artikel 6:4:1a

[Naar artikel](#)

Algemeen

Op 1 juni 2005 is de Wet arbeid en zorg gewijzigd in verband met het tot stand brengen van een recht op langdurend zorgverlof (Stb. 2005, 275). De Waz is van toepassing op werknemers en op ambtenaren. De ambtenaar heeft recht op langdurend zorgverlof voor de verzorging van de volgende naasten:

- a. de echtgenoot, de geregistreerde partner, of de persoon met wie de ambtenaar ongehuwd samenwoont;
- b. het eigen kind, een kind van de onder a genoemde personen, een pleegkind als bedoeld in 5:1 lid 1, onderdeel d van de Waz;
- c. een bloedverwant in de eerste graad van de ambtenaar.

Er is recht op langdurig zorgverlof ingeval de naaste voor wie gezorgd wordt levensbedreigend ziek is.

Hieronder wordt verstaan dat het leven van de naaste op korte termijn ernstig in gevaar is.

Het recht op langdurend zorgverlof bedraagt in elke achtereenvolgende periode van 12 kalendermaanden maximaal zes maal de arbeidsduur per week. De standaardvorm voor langdurend zorgverlof is dat de werknemer gedurende 12 weken verlof opneemt voor de helft van zijn betrekking. De ambtenaar kan de werkgever verzoeken om meer verlof per week op te nemen gedurende minder dan 12 weken. Ook is spreiding van het verlof over meer weken mogelijk; hieraan is een maximum verbonden van 18 weken. De Waz bepaalt dat de aanvraag voor het verlof tenminste twee weken voor de beoogde ingangsdatum schriftelijk ingediend moet worden. De ambtenaar geeft hierbij aan wat de reden van het verzoek om verlof is en voor wie gezorgd zal gaan worden. Bij de verlofaanvraag geeft de ambtenaar ook aan hoe hij het verlof wil opnemen en wat de ingangsdatum is.

De werkgever moet uiterlijk een week voor de beoogde ingangsdatum van het verlof op het verzoek beslissen; laat de werkgever dit na dan gaat het verlof in op de door de ambtenaar aangevraagde wijze. De werkgever kan het langdurend zorgverlof weigeren ingeval van zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dat het belang van de ambtenaar daarvoor op grond van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Zo die situatie zich voordoet moet de werkgever in overleg treden met de ambtenaar; zodoende kan bezien worden of een andere invulling van het langdurig zorgverlof tot de mogelijkheden behoort.

Het verlof eindigt door het verstrijken van de periode waarvoor het verlof is verleend. Indien de naaste tijdens het verlof overlijdt of niet meer levensbedreigend ziek is, eindigt het verlof de dag volgend op de dag waarop deze omstandigheid zich heeft voorgedaan.

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.

Leden 2 tot en met 7

Ten aanzien van de opbouw van vakantie-uren en vakantietoelage geldt een vergelijkbare regeling als bij het ouderschapsverlof. Ziekte schort het langdurend zorgverlof niet op. Ingeval van samenloop tussen langdurend zorgverlof en ziekte heeft de ambtenaar na 7 kalenderdagen ziekte aanspraak op zijn volledige bezoldiging, wordt de vermindering van de duur van de vakantie beëindigd en vindt de opbouw van de vakantietoelage weer plaats op basis van de volledige bezoldiging.

Artikel 6:4:2

[Naar artikel](#)

Lid 2

Zie lid 5 ten aanzien van het maximum van het verlof.

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.

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.

Lid 8

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

[Naar artikel](#)

Algemeen

De Wet arbeid en zorg (Waz) is per 1 december 2001 in werking getreden (Stb. 2001, 567) en is van toepassing op werknemers en ambtenaren. Het doel van de Waz is werknemers en ambtenaren in de gelegenheid te stellen betaald werk te combineren met zorgtaken. In de Waz zijn daarom regels gesteld omtrent diverse vormen van verlof, zoals calamiteiten- en kortverzuimverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, verlof bij adoptie en pleegzorg, kraamverlof, ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof. De bepalingen van de Waz 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 Waz overgenomen.

De ambtenaar heeft op grond van de Waz recht op kortdurend zorgverlof wanneer hij genoodzaakt is om voor een zieke naaste te zorgen. Recht op kortdurend zorgverlof bestaat voor de volgende personen:

- de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de ambtenaar ongehuwd samenwoont;
- een inwonend kind tot wie de ambtenaar als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
- een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de partner ongehuwd samenwoont;
- een pleegkind dat blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de ambtenaar en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 39 van de Wet op de jeugdhulpverlening;
- een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind.

Meldingprocedure

In de Waz is een regeling getroffen inzake de meldingsverplichting van de ambtenaar bij opname van kortdurend zorgverlof. De ambtenaar moet voordat hij kortdurend zorgverlof wil opnemen de werkgever melden dát hij verlof wil opnemen en waarom hij verlof wil opnemen. In geval van acute noodsituaties zal dit niet altijd mogelijk zijn; in die gevallen meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever, onder opgave van redenen. De werkgever mag achteraf van de ambtenaar verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft kunnen verrichten in verband met de noodzakelijke verzorging van een persoon genoemd in de Waz.

Op grond van de Waz kunnen zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen voor de werkgever reden zijn om het kortdurend zorgverlof te beëindigen of niet te doen aanvangen. Een werkgever 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.

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 Waz 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 betrekkingssomvang 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 helft voor rekening van de werkgever komt. Voor de verrekening van het verlof kan worden gedacht aan de inlevering van regulier verlof, verlof in verband met de toepassing van het cafetariamodel en verlof dat is opgebouwd in het kader van de verlofspaarregeling. Ook kan de mogelijkheid worden geboden om het verlof op een later moment in te halen. In geval van ernstige ziekte is artikel 6:4:1 eerste lid, onderdeel b van toepassing. Het college bepaalt in overleg met de ambtenaar hoe de verrekening van het verlof zal plaatsvinden.

Artikel 6:4:4

[Naar artikel](#)

Ten aanzien van afdracht van pensioen- en vutpremies tijdens het verlof zoals bedoeld in dit artikellid wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4, vierde lid, van de CAR.

Artikel 6:4:5

[Naar artikel](#)

Lid 1

Het is aan de gemeente om invulling te geven aan dit artikel. Het kan bijvoorbeeld gaan om verlof wanneer het langdurend zorgverlof niet toereikend blijkt te zijn (zie daarvoor ook artikel 6:4:1a) of om verlof om het overlijden van een verwant te verwerken (rouwverlof).

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

[Naar artikel](#)

Lid 2

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

Artikel 6:5

[Naar artikel](#)

Algemeen

Lid 1 en 2

De ambtenaar die werkzaam is bij een gemeente met een regeling betaald ouderschapsverlof en die op grond van de Waz 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 minus het bedrag van de fiscale tegemoetkoming van de Belastingdienst waarop de ambtenaar, voor de uren waarvoor hij betaald ouderschapsverlof krijgt, aanspraak kan maken. Met deze fiscale tegemoetkoming wordt de zogeheten ouderschapsverlofkorting bedoeld. Bij het vaststellen van het bedrag dat de werkgever moet doorbetalen over de uren ouderschapsverlof wordt ervan uitgegaan dat de ambtenaar over deze uren het maximale uurbedrag aan ouderschapsverlofkorting krijgt van de Belastingdienst. Of hij dit maximale bedrag daadwerkelijk krijgt, doet niet ter zake.

Voorbeeld

Een medewerker werkt fulltime (36 uur), heeft maandelijks recht op een bezoldiging van € 2500 en is ingeschaald in schaal 9. Deze medewerker neemt gedurende een periode van één jaar (van 1 januari tot en met 31 december), 18 uur per week ouderschapsverlof op. De medewerker kiest ervoor om de eerste 26 weken betaald ouderschapsverlof te genieten en de tweede periode van 26 weken onbetaald ouderschapsverlof.

Ouderschapsverlofkorting

Deze medewerker neemt 52 weken x 18 uur = 936 uur ouderschapsverlof op. Per uur ouderschapsverlof ontvangt deze medewerker maximaal € 3,99 ouderschapsverlofkorting. Van de Belastingdienst ontvangt deze medewerker over 936

uur ouderschapsverlof x € 3,99 = € 3734,64. Dit is 311,22 per maand.

Gedeeltelijk betaald versus onbetaald verlof

Deze medewerker neemt 936 uur ouderschapsverlof op. Gedurende de eerste 26 weken bestaat recht op 50% van de bezoldiging. Over de laatste 26 weken van het jaar bestaat geen recht op doorbetaling van de bezoldiging.

Berekening doorbetaling van de bezoldiging tijdens de periode van gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof

Deze medewerker ontvangt van zijn werkgever tijdens de periode van betaald ouderschapsverlof maandelijks:

50% (18 uur) van € 2500 = € 1250

50% x 50% (18 uur ouderschapsverlof) van € 2500 = 625

Over de dag ouderschapsverlof krijgt deze medewerker de helft doorbetaald omdat hij is ingeschaald in schaal 9. Dit betekent dat de medewerker voor deze 18 uur maximaal € 625 ontvangt. Hiervan ontvangt de medewerker van zijn werkgever: € 625 - € 311,22 (ouderschapsverlofkorting) = € 313,78.

In totaal ontvangt deze medewerker van zijn werkgever: € 1250 + 313,78 = € 1563,78. Wanneer deze medewerker ook het maximale uurbedrag aan ouderschapsverlofkorting van de Belastingdienst krijgt, ontvangt hij in totaal: € 1573,92 + € 311,22 = € 1885,14.

Berekening doorbetaling van de bezoldiging tijdens de periode van onbetaald ouderschapsverlof

Deze medewerker ontvangt van zijn werkgever tijdens de periode van onbetaald ouderschapsverlof maandelijks:

50% (18 uur) van € 2500 = € 1250

Over 50% (18 uur ouderschapsverlof) is er sprake van onbetaald verlof.

Wanneer deze medewerker ook het maximale uurbedrag aan ouderschapsverlofkorting van de Belastingdienst krijgt (311,22 per maand) ontvangt deze medewerker in totaal € 1250 (van zijn werkgever) en € 311,22 (ouderschapsverlofkorting) = € 1561,22.

De berekening in dit voorbeeld is gebaseerd op het bedrag van de ouderschapsverlofkorting zoals dat geldt op 1 januari 2009. Dit bedrag en daarmee de berekening in dit voorbeeld kan aan verandering onderhevig zijn door een wijziging van de fiscale regelgeving.

Werkings sfeer

Op grond van de Waz hebben ouders recht op ouderschapsverlof voor kinderen onder de leeftijd van acht jaar tot wie zij in een familierechtelijke betrekking staan of die zij als hun eigen kind opvoeden en verzorgen en dat blijkt uit een verklaring uit het bevolkingsregister op hetzelfde adres als de ambtenaar woont.

Voor de bepaling of de werknemer op hetzelfde adres woont als het kind geldt het moment van ingang van het verlof (artikel 6:1, lid 2, Waz). Ingeval bijvoorbeeld de werknemer gedurende de verlofperiode verhuist en daardoor niet meer op hetzelfde adres als het kind woont, heeft dit geen consequenties voor het resterende verlofrecht: het verlof loopt dan gewoon door.

Indien het kind door gescheiden ouders gezamenlijk, maar apart, wordt opgevoed, bestaat er eveneens recht op ouderschapsverlof. Beide ouders staan immers in een familierechtelijke betrekking tot het kind.

De vereiste dat het verlof dient te zijn genoten voor het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt, heeft betrekking op de gehele verlofperiode. Indien het kind op het moment van ingang van het verlof bijvoorbeeld

zeven jaar en negen maanden is, kan slechts drie maanden verlof worden genoten. Het verlof vervalt dan zodra het kind acht jaar is geworden (artikel 6:4 Waz).

Voordat de ambtenaar ouderschapsverlof kan opnemen, moet hij tenminste een jaar in dienst zijn bij de gemeente (artikel 6:3 lid 1 Waz). Heeft de ambtenaar verschillende keren op tijdelijke basis bij dezelfde gemeente gewerkt, dan worden deze perioden bij elkaar opgeteld, voorzover zij elkaar met onderbrekingen van niet meer dan drie maanden opvolgen. Hetzelfde geldt indien de ambtenaar voorafgaande aan zijn indiensttreding voor dezelfde gemeente op uitzend- of detacheringbasis gewerkt heeft; deze perioden worden meegeteld voor de berekening van de periode van 1 jaar, voorzover er geen sprake is van een onderbreking van meer dan drie maanden.

Intrekking of wijziging aanvraag

Een ambtenaar kan verzoeken het aangevraagde ouderschapsverlof niet op te nemen dan wel niet voort te zetten (artikel 6:6 Waz). Het college kan een dergelijk verzoek afwijzen als zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. Aan een dergelijk verzoek hoeft niet eerder gevolg te worden gegeven dan vier weken na het verzoek. Als het ouderschapsverlof is opgedeeld in meerdere perioden dan geldt dit voor elke afzonderlijke periode.

De CAR/UWO regelt echter expliciet dat er bij ziekte geen sprake is van opschorting van het ouderschapsverlof (artikel 6:5:3, eerste lid). De aanvraag van de ambtenaar om wijziging van de aanvraag om die reden, kan worden afgewezen.

Nieuwe werkgever

In de situatie dat een werknemer bij de oude werkgever het ouderschapsverlof heeft gesplitst en de arbeidsverhouding wordt beëindigd voordat het totale verlof is genoten, heeft de werknemer, als hij een nieuwe arbeidsovereenkomst of aanstelling aangaat, tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op het resterende deel van het verlof dat hij nog niet heeft genoten bij zijn vorige werkgever. Het komt erop neer dat indien de oude werkgever heeft ingestemd met een splitsing van het verlof en de nieuwe werkgever daaraan is gebonden. Wanneer een medewerker van werkgever verandert moet hij eerst een jaar in dienst zijn alvorens hij aanspraak kan maken op het resterende deel van het ouderschapsverlof (artikel 6:3 lid 1 Waz).

Artikel 6:5a

[Naar artikel](#)

Deze overgangsregeling is bedoeld voor ambtenaren die op 31 december 2005 ten minste één jaar in dienst zijn van de gemeente en die op die datum één of meer kinderen hebben die jonger zijn dan acht jaar en waarvoor nog geen ouderschapsverlof genoten is. De overgangsregeling is inhoudelijk een voortzetting van de regeling zoals die gold op 31 december 2005. De ambtenaar die gebruikmaakt van de overgangsregeling betaald ouderschapsverlof komt in principe ook in aanmerking voor de fiscale tegemoetkoming van de Belastingdienst. De ambtenaar ontvangt dan over de uren dat hij betaald ouderschapsverlof geniet het percentage van de bezoldiging zoals bepaald in het tweede en derde lid minus de daaraan gekoppelde ouderschapsverlofkorting waarop de ambtenaar aanspraak kan maken bij de Belastingdienst. Of hij dit maximale bedrag daadwerkelijk krijgt, doet niet ter zake.

Artikel 6:5:1

[Naar artikel](#)

Dit artikel schrijft voor dat de ambtenaar de wens tot het opnemen van het verlof tijdig aan de werkgever kenbaar moet maken: minimaal drie maanden vóór de geplande ingangsdatum. Als een ambtenaar ervoor kiest om het verlof op te knippen in verschillende perioden dan zal hij ook telkens drie maanden van tevoren moeten melden dat hij weer een deel van zijn verlof wenst op te nemen. Uiteraard kunnen deze perioden ook vooraf vastgelegd worden, aan de driemaandentermijn is dan bij de eerste verlofaanvraag al voldaan. De ambtenaar kan het verlof pas genieten nadat drie maanden na de voorgeschreven melding zijn verstreken. Vanwege de organisatorische gevolgen van het opnemen van ouderschapsverlof is bepaald dat

de melding via een aanvraagformulier dient te geschieden. Deze meldingsprocedure is opgenomen met het oog op het goed functioneren van de arbeidsorganisatie. De gemeente heeft op deze wijze de gelegenheid tijdig de nodige voorzieningen te treffen in verband met de tijdelijke (gedeeltelijke) afwezigheid van de ambtenaar.

Als de ambtenaar het ouderschapsverlof wil koppelen aan het einde van het bevallingsverlof, dan mag de precieze ingangsdatum in het midden gelaten worden, totdat duidelijkheid bestaat over het moment dat het bevallingsverlof eindigt.

Vaderschapsverlof

Door gebruik te maken van de mogelijkheid om het ouderschapsverlof te knippen kan voorzien worden in de behoefte van veel vaders om rondom de geboorte van hun kind korte of langere tijd verlof op te nemen. De ingangsdatum van het verlof kan gekoppeld worden aan de datum van de bevalling.

Artikel 6:5:2

[Naar artikel](#)

Bij twee- of meerlingen bestaat slechts voor één kind aanspraak op betaald ouderschapsverlof. Voor de overige kinderen van de twee- of meerling geldt wel het recht op ouderschapsverlof volgens de Waz, doch zonder doorbetaling van de bezoldiging. Voor het ouderschapsverlof van de overige kinderen zijn de bepalingen uit artikel 6:5:1, 6:5:3, 6:5:4, 6:5:6 en 6:5:7 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 6:5:3

[Naar artikel](#)

Lid 1

Dit artikellid bepaalt dat bij ziekte geen opschorting van het ouderschapsverlof plaatsvindt. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen gehele of gedeeltelijke ziekte. Ook wordt geen onderscheid gemaakt tussen betaald en onbetaald ouderschapsverlof.

Als de ambtenaar zwangerschaps-, bevallingsverlof of adoptieverlof op wil nemen en de periode van dit verlof valt samen met het ouderschapsverlof, dan kan het ouderschapsverlof wel worden opgeschort. De ambtenaar moet hiervoor een verzoek indienen. Het college kan dit verzoek alleen afwijzen, indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet (artikel 6:6 Waz). De ambtenaar mag dan het onderbroken ouderschapsverlof op een latere datum opnemen. Hij blijft dus recht houden op (het resterende) ouderschapsverlof.

Als de ambtenaar het ouderschapsverlof om een andere reden dan zwangerschap, bevalling of adoptie stopzet of onderbreekt, vervalt het recht op de rest van het verlof.

Lid 2

Dit artikel heeft enkel betrekking op de betaling van bezoldiging in geval van ziekte. Indien de ambtenaar langdurig ziek is, wordt de korting van de bezoldiging vanaf de vijftiende kalenderdag beëindigd. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen gehele of gedeeltelijke ziekte. Het ouderschapsverlof schort echter niet op (zie lid 1).

Artikel 6:5:4

[Naar artikel](#)

Lid 1 en 2

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).

Een uitzondering wordt gemaakt voor die gevallen dat het ouderschapsverlof wordt genoten en de ambtenaar ziek wordt. Indien deze ziekteperiode langer duurt dan 14 kalenderdagen, wordt de korting van het vakantieverlof beëindigd en vindt derhalve vanaf de vijftiende kalenderdag weer volledige opbouw van het vakantieverlof plaats (artikel 6:5:4, tweede lid).

Lid 3 en 4

Lid 3 bepaalt dat de opbouw van de vakantietoelage tijdens ouderschapsverlof plaatsvindt op basis van de bezoldiging, die tijdens het ouderschapsverlof wordt doorbetaald. Bij betaald ouderschapsverlof wordt dus gedeeltelijk vakantietoelage opgebouwd. Bij onbetaald ouderschapsverlof wordt geen vakantietoelage opgebouwd.

Wanneer sprake is van ziekte gedurende het ouderschapsverlof en deze ziekte duurt langer dan 14 kalenderdagen, wordt de korting van de bezoldiging beëindigd en vindt derhalve vanaf de vijftiende kalenderdag weer opbouw van de vakantietoelage plaats over de gehele bezoldiging (artikel 6:5:4, vierde lid). Dit geldt, ongeacht of er sprake is van betaald of onbetaald ouderschapsverlof.

Artikel 6:5:5

[Naar artikel](#)

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 werknemer heeft ouderschapsverlof opgenomen voor de helft van zijn betrekking. Zijn aanstelling

bedraagt 36 uur en zijn feitelijke arbeidsduur bedraagt gedurende het ouderschapsverlof 18 uur. De werknemer 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 deze bezoldiging dient terug te betalen; dus 6 uur x 26 weken x 75% 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 de 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 75% 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 6:7

[Naar artikel](#)

Algemeen

De Wet arbeid en zorg (Waz) is per 1 december 2001 in werking getreden (Stb. 2001, 567) en is van toepassing op werknemers en ambtenaren. Het doel van de Waz is werknemers en ambtenaren in de gelegenheid te stellen betaald werk te combineren met zorgtaken. In de Waz zijn daarom regels gesteld omtrent diverse vormen van verlof, zoals calamiteiten- en kortverzuimverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, verlof bij adoptie en pleegzorg, kraamverlof, ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof. De bepalingen van de Waz 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 Waz overgenomen.

In dit artikel is opgenomen dat een vrouwelijke ambtenaar recht heeft op doorbetaling van de bezoldiging als zij zwangerschaps- en bevallingsverlof geniet op grond van de Waz. De bepalingen van Waz gelden voor zover daarvan niet is afgeweken in artikel 6:7.

De vrouwelijke ambtenaar heeft gedurende minimaal 16 weken recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag van de vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een aan de werkgever overlegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag na de vermoedelijke datum van de bevalling ([artikel 3:1](#) lid 2 Waz). De vrouwelijke ambtenaar meldt aan de werkgever de dag met ingang waarvan zij het zwangerschapsverlof opneemt uiterlijk drie weken voor de dag dat het zwangerschapsverlof aanvangt. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van de bevalling ([artikel 3:1](#) lid 2 Waz). De vrouwelijke ambtenaar meldt haar bevalling uiterlijk op de tweede dag volgend op die van de bevalling ([artikel 3:3](#) lid 1 en 2 Waz).

Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van de bevalling, minder dan zes weken heeft bedragen ([artikel 3:1](#) lid 3 Waz). De duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof samen is langer dan 16 weken als de bevalling later heeft plaatsgevonden dan op de uiterekende datum.

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 Waz). 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 Waz). 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 bij de werkgever de informatie overleggen die de werkgever nodig heeft voor het ontvangen van de uitkering op grond van de Waz (artikel 3:11 lid 1 Waz).

Deze informatie dient uiterlijk twee weken voor de datum van de ingang van het zwangerschapsverlof aan de werkgever te zijn gemeld (artikel 3:11 lid 2 Waz).

De informatie betreft:

- a. de vermoedelijke datum van de bevalling, onder overlegging van de verklaring van een arts of van een verloskundige waarin die datum is aangegeven;
- b. de datum waarop het zwangerschapsverlof ingaat.

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 Waz-uitkering door het UWV aan de gemeentelijke werkgever.

Lid 5

Het tijdvak waarover zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten, schort de termijn van 18 maanden van artikel 7:3 gedurende welk het termijn recht bestaat op doorbetaling van de volledige bezoldiging niet op. Dit betekent dat indien een ambtenaar ziek is en tijdens de ziekte zwangerschaps- en bevallingsverlof geniet, het verlof onderdeel uitmaakt van de 18 maanden termijn.

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 Waz). 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.

Hier zijn enkele voorbeelden ter verduidelijking.

Een vrouw kiest ervoor vier weken voor de bevalling met zwangerschapsverlof te gaan en dus 12 weken bevallingsverlof te genieten. Zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum wordt zij volledig ziek. Op dit moment gaat haar zwangerschaps- en bevallingsverlof in. In principe heeft zij dus recht op zes weken zwangerschapsverlof (er worden twee weken bij de gemaakte keuze opgeteld) en tien weken bevallingsverlof (er vindt een korting van twee weken plaats ten opzichte van de keuze).

A Vijf weken voor de uitgerekende datum vindt de bevalling plaats. Haar zwangerschapsverlof heeft slechts 1 week geduurd. De vijf resterende weken worden bij het bevallingsverlof opgeteld. Zij heeft dus nog recht op 15 weken bevallingsverlof. In totaal is betrokkene 16 weken afwezig wegens haar zwangerschap en bevalling.

B De bevalling vindt plaats drie weken na de uitgerekende datum. Dit betekent dat de betrokken ambtenaar 9 zwangerschapsverlof heeft gehad. Vervolgens heeft zij nog recht op 10 weken bevallingsverlof. In totaal is de betrokken ambtenaar 19 weken afwezig (negen weken zwangerschapsverlof en 10 weken bevallingsverlof). Een vrouw kiest ervoor vier weken voor de bevalling met zwangerschapsverlof te gaan. Op het moment dat ze vijf maanden zwanger is, werkt zij wegens ziekte halve dagen.

C Het zwangerschaps- en bevallingsverlof gaat zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum in. In principe heeft zij dus recht op zes weken zwangerschapsverlof en 10 weken bevallingsverlof. De datum van de bevalling bepaalt hoe lang het zwangerschapsverlof en het bevallingsverlof uiteindelijk duurt (zie voorbeelden A en B hiervoor).

Artikel 6:8

[Naar artikel](#)

Algemeen

De Wet arbeid en zorg (Waz) is per 1 december 2001 in werking getreden (Stb. 2001, 567) en is van toepassing op werknemers en ambtenaren. Een onderdeel van deze wet is het recht op adoptie- en pleegzorgverlof. Het doel van de Waz is werknemers en ambtenaren in de gelegenheid te stellen betaald werk te combineren met zorgtaken. In de Waz zijn daarom regels gesteld omtrent diverse vormen van verlof, zoals calamiteiten- en kortverzuimverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, verlof bij adoptie en pleegzorg, kraamverlof, ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof. De bepalingen van de Waz zijn niet opgenomen in de CAR en de UWO; dit is niet nodig omdat de wet rechtstreeks van toepassing is op gemeenteamttenaren. 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 Waz overgenomen.

Het recht op adoptie- en pleegzorgverlof bestaat gedurende een tijdvak van 18 weken en bedraagt ten hoogste 4 aaneengesloten weken. Het recht bestaat vanaf 2 weken vóór de eerste dag dat de feitelijke opnemings- of pleegzorg een aanvang heeft genomen of zal nemen, zoals die dag is aangeduid in een door de ambtenaar aan het bevoegd gezag overlegd document waaruit blijkt dat een kind ter adoptie of pleegzorg is of zal worden opgenomen (artikel 3:2 lid 2 Waz).

Indien als gevolg van adoptie- of pleegzorg tegelijkertijd meerdere kinderen worden opgenomen, bestaat het recht op verlof slechts ten aanzien van één van die kinderen (artikel 3:2 lid 3 Waz).

De ambtenaar meldt aan de werkgever het opnemen van het verlof in verband met adoptie of pleegzorg zo mogelijk uiterlijk drie weken voor de dag van ingang van het verlof onder opgave van de omvang van het verlof. Bij de melding worden documenten gevoegd waaruit blijkt dat een kind ter adoptie of pleegzorg is of zal worden opgenomen (artikel 3:3 lid 2 Waz).

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.

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 Waz).

Artikel 6:9

[Naar artikel](#)

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 levenslooptegeling 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

[Naar artikel](#)

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 levenslooptegoed 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 de vakantietoelage, levensloopbijdrage en eindejaarsuitkering 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 levensloopuitkering

Bij onbetaald verlof zonder levensloopuitkering vindt gedurende de gehele verlofperiode de pensioenopbouw plaats alsof er geen sprake van verlof is (artikel 3:4, eerste lid, van het pensioenreglement). De ambtenaar blijft dus ongewijzigd pensioen opbouwen.

Onbetaald verlof met levensloopuitkering

- Als de levensloopuitkering 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 levensloopuitkering 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 levensloopuitkering 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 3.4, tweede lid, 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 doorsneepremie 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 levensloop dan loopt de pensioenopbouw ook na één jaar door op basis van de doorsneepremie van het ABP. De ambtenaar betaalt de volledige premie zelf.

Voor de pensioenvormen ANW, AAOP (arbeidsongeschiktheidspensioen) en FPU (VUTfondsbijdrage) 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 ontleen.

3) Verhalen premie

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

- Als de ambtenaar een levensloopuitkering geniet tijdens het onbezoldigd verlof houdt het college daar de door de ambtenaar verschuldigde pensioenpremie direct op in.
- Als de ambtenaar geen levensloopuitkering 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

[Naar artikel](#)

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. Door de Wet onbetaald verlof en sociale verzekeringen zal de werknemer na afloop van de afgesproken verlofperiode echter geen nadeel ondervinden voor de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

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

[Naar artikel](#)

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

[Naar hoofdstuk](#)

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 levenslooptekening 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

[Naar artikel](#)

Verzekeraars, banken, dochters van pensioenfondsen of pensioenuitvoeringsbedrijven en beleggingsinstellingen mogen de levensloopregeling uitvoeren. De ambtenaar bepaalt zelf bij welke instelling hij de levenslooptekening (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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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 levensloopinstelling 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 levensloopinstelling 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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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 melding 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 op de eerste dag van de maand waarin hij 65 jaar wordt. Deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling eindigt om die reden op de dag voordat zijn dienstverband eindigt. Als de ambtenaar het levenslooptegoed nog niet heeft opgenomen voor die datum, keert het college het tegoed uit onder inhouding van de verschuldigde loonheffing en inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage. Zie ook de toelichting op artikel 6a:9 CAR.

De deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling wordt tevens beëindigd als de bronnen die de ambtenaar kan inzetten niet meer toereikend zijn. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn indien er beslag wordt gelegd op de bezoldiging van de ambtenaar of indien een wettelijke schuldsaneringsregeling van toepassing wordt verklaard op de ambtenaar.

Artikel 6a:9

[Naar artikel](#)

Lid 1

In dit artikel is geregeld dat het levenslooptegoed alleen mag worden opgenomen als er echt sprake is van verlof van de ambtenaar (dus niet van bijvoorbeeld de partner). Het is niet mogelijk dat het spaarsaldo wordt opgenomen als aanvulling op het reguliere salaris, ook niet indien er sprake is van een teruggang in inkomen zoals bij bijvoorbeeld demotie en ziekte het geval is.

Verder is in dit artikel geregeld op welke wijze het levenslooptegoed geheel of gedeeltelijk kan worden aangewend voor extra pensioen. Omzetting van (een deel van) het levenslooptegoed in extra pensioen kan op elk willekeurig moment plaatsvinden zolang na die omzetting de totale pensioenaanspraken binnen de grenzen van hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbelasting 1964 blijft. De omzetting mag bijvoorbeeld niet leiden tot een ouderdomspensioen dat hoger is dan 100% van het pensioengevend loon dat geldt op het tijdstip waarop dat ouderdomspensioen ingaat.

Op het moment dat een ambtenaar met pensioen gaat en nog een levenslooptegoed heeft, biedt de wet twee mogelijkheden. In de eerste plaats kan het levenslooptegoed contant worden opgenomen door de ambtenaar 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 zoals bedoeld in dit artikel. De hoogte van de uitkering bij overlijden, hangt af van de voorwaarden die de instelling hanteert waarbij het levenslooptegoed is ondergebracht.

Lid 2

Het college moet op verzoek van de ambtenaar het levenslooptegoed (periodiek) uitkeren aan de ambtenaar gedurende een periode van verlof dan wel het tegoed omzetten in een extra pensioenaanspraak. Op de uitkering bij verlof wordt de eventueel verschuldigde loonheffing, de inkomensafhankelijke bijdrage, pensioenpremies en premies aan de geselecteerde zorgverzekeraar op grond van artikel 7:25b CAR 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 voorzover 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.

Lid 3

De werkgever mag op grond van de wet geheel of gedeeltelijke afkoop wel toestaan bij het beëindigen van de dienstbetrekking. Indien de ambtenaar hiervoor kiest wordt het levenslooptegoed door het college op dat moment ineens uitgekeerd aan de ambtenaar (als loon uit vroegere dienstbetrekking). Bij afkoop van het levenslooptegoed heeft de ambtenaar geen recht op de levensloopverlofkorting.

Lid 4

Het opnemen van dit artikel is wettelijk voorgeschreven. Indien het levenslooptegoed op enigerlei wijze geheel of gedeeltelijk voor een ander doel zou kunnen worden ingezet dan als genoemd in lid 1, is de levensloopregeling in strijd met de wet en kan geen gebruik worden gemaakt van de fiscale faciliteit. De enige uitzondering die is gemaakt is voor de verpanding als bedoeld in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 ten behoeve van buitenlandse aanbieders die door de fiscus zijn aangewezen als instelling in de zin van artikel 19g Wet op de loonbelasting 1964.

Artikel 6a:10

[Naar artikel](#)

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.

7 Aanspraken bij ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek

Artikel 7:1

[Naar artikel](#)

Lid 1

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

[Naar artikel](#)

Artikel 7:2 geeft de basis aan voor UWO-artikelen die het onderwerp bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek nader regelen. Dat betekent dat voor UWO-gemeenten de bedrijfsgeneeskundige begeleiding in de artikelen 7:2:1 tot en met 7:2:7 inhoudelijk volledig is uitgewerkt. UWO-gemeenten kunnen derhalve weliswaar geen nadere regels aan deze UWO-artikelen toevoegen, wel kunnen UWO-gemeenten nadere uitvoeringsregels vaststellen ter uitvoering van de UWO-artikelen voor zover noodzakelijk. Voor alle gemeenten is in artikel 7:12 het geneeskundig onderzoek nader uitgewerkt.

Artikel 7:2:1

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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. De brochure 'Slim omgaan met subsidies voor arbeidsgehandicapten' van het A+O-fonds geeft hierover uitgebreide informatie.

Artikel 7:3

[Naar artikel](#)

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 ziekingeld 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 ziekingeld ter hoogte van 100% van haar dagloon over de perioden van zwangerschapsgerelateerde ziekte voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en daarna.

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 zwangerschapsgerelateerd 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 ziekteperiodes 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 Ziektewet heeft de vrouwelijke ambtenaar over de periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte recht op ziekengeld ter hoogte van 100% van haar dagloon. In artikel 7:19 is de samenloop van bezoldiging bij ziekte met het ziekengeld geregeld.

Lid 11

Volgens het elfde lid worden ziekteperiodes 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 ziekteperiodes 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 ziekteperiodes. 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 periodes 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 19 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[Naar artikel](#)

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[Naar artikel](#)

Volgens dit artikel dient het referetijdvak dat in acht wordt genomen voor de vaststelling van de gemiddelde hoogte van de toelage onregelmatige dienst, de overgangstoelage onregelmatige dienst, alsmede de prestatiebeloning in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt. Het ligt voor de hand om dit in de lokale bezoldigingsverordening te regelen.

Artikel 7:8:2[Naar artikel](#)

Het onderwerp periodieke salarisverhogingen tijdens ziekte dient volgens dit artikel in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt. Gelet op de aard van het onderwerp ligt het voor de hand om hiervoor de lokale bezoldigingsverordening te gebruiken.

Artikel 7:8:3[Naar artikel](#)**Lid 1**

Als een ambtenaar van de seniorenregeling uit hoofdstuk 5 gebruik maakt en op grond daarvan zijn feitelijke arbeidstijd is teruggebracht, kan hij niet verplicht worden tot aanvaarding van een functie met zijn oude betrekkingssomvang. De ambtenaar wiens arbeidstijd is teruggebracht, kan dus alleen verplicht worden een baan te accepteren voor die verminderde betrekkingssomvang.

Lid 2

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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

In artikel 7:11 zijn de algemene verplichtingen opgenomen die, ook in het derde ziektejaar, in het kader van ziekteverzuim en reïntegratie voor de werknemer 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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

Artikel 7:13:1 bepaalt in welke gevallen geen recht bestaat op doorbetaling van de bezoldiging. Het gaat hierbij om situaties waarin al vrij snel na de eerste ziektedag bekend is dat:

- de ambtenaar de verhindering tot het vervullen van de betrekking 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 de betrekking 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 doorbetaling van de bezoldiging.

Artikel 7:13:2

[Naar artikel](#)

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 de bezoldiging 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 doorbetaling van de bezoldiging wordt gestaakt wanneer bijvoorbeeld de ambtenaar nalaat zich onder geneeskundige behandeling te stellen of zich niet houdt aan voorschriften van behandelende geneeskundigen.

Als van het gedrag van de ambtenaar geen verwijt gemaakt kan worden op grond van zijn geestelijke toestand, vindt doorbetaling van de bezoldiging wel plaats. De gemeente moet zich voor het besluit om de bezoldiging te staken dus vergewissen van de geestestoestand van de ambtenaar.

Artikel 7:14

[Naar artikel](#)

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 de bezoldiging 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:

- 1 het niet naleven van het ziekteverzuimprotocol;
- 2 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;
- 3 het niet meewerken aan het plan van aanpak en
- 4 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 van het gedrag van de ambtenaar, als genoemd in het tweede lid, geen verwijt gemaakt kan worden op grond van zijn geestelijke toestand, vindt doorbetaling van de bezoldiging wel plaats. De gemeente moet zich voor het besluit om de bezoldiging te staken dus vergewissen van de geestestoestand van de ambtenaar.

Artikel 7:15:1

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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 restverdiencapaciteit benut. Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die 35% tot 80% arbeidsongeschikt is, is dat hij met de passende arbeid 50% of meer van zijn restverdiencapaciteit 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 terugkeer in de oude betrekking nog mogelijk wordt geacht en de ambtenaar bijvoorbeeld passende arbeid verricht, (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 waarbij rekening moet worden gehouden met het restverdiencapaciteit van de ambtenaar die afhankelijk is van de mate van arbeidsgeschiktheid:
- 2 volledige invulling restverdiencapaciteit bij 35% of minder arbeidsongeschiktheid, 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 de bezoldiging te staken, wanneer de ambtenaar zonder deugdelijke grond de aangeboden passende arbeid weigert. Bij de beoordeling van de 'deugdelijkheid' van de weigeringgrond 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 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 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 termijn van 24 dan wel 12 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 meegeteld 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 eigenrisicodrager 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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

Lid 1

De Ziektewet bepaalt wanneer recht op ziekengeld bestaat. De hoofdregel is dat er geen recht op ziekengeld 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:

6. vrouwelijke ambtenaren die op basis van artikel 29a ZW recht op een uitkering hebben;
7. medewerkers die wegens orgaandonatie ongeschikt zijn hun betrekking te vervullen;
8. 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 ziekengeld 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 zwangerschapsgerelateerde 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

[Naar artikel](#)

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 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

[Naar artikel](#)

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 Pemba-premie 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

[Naar artikel](#)

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 7:24

[Naar artikel](#)

De VNG heeft in overleg met de bonden een contract met IZA Zorgverzekeraar NV voor de periode 1 januari 2009 tot 1 januari 2012. Het contract is een exclusief collectief zorgverzekeringscontract voor gemeenteambtenaren, postactieven en inactieven. De definitie van postactieven en inactieven staat in artikel 7:1, eerste lid.

Artikel 7:24a

[Naar artikel](#)

Lid 1

De tegemoetkoming in ziektekosten is een onkostenvergoeding en maakt daarom geen onderdeel uit van de bezoldiging.

Artikel 7:25

[Naar artikel](#)

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 7:25b

[Naar artikel](#)

De premies voor de basis- en/of aanvullende verzekering worden door de gemeente in beginsel ingehouden op de netto bezoldiging. De geselecteerde zorgverzekeraar voorziet de gemeenten van de benodigde informatie. Indien de ambtenaar bezwaar aantekent tegen de inhouding van de premies op zijn salaris kan de ambtenaar verwachten dat hij een aantal voordelen kwijtraakt van het collectieve arrangement met de geselecteerde zorgverzekeraar. Hij kan dan geconfronteerd worden met zaken als het door de zorgverzekeraar in rekening brengen van extra kosten voor de premieheffing en eisen als premiebetaling vooraf. Ook in het geval de netto bezoldiging lager is dan de som van de af te dragen premies (zoals het geval kan zijn bij kleine deeltijders) hoeft de werkgever de premies niet in te houden op het salaris.

Artikel 7:26

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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 restverdiencapaciteit 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 restverdiencapaciteit benut. De bezoldiging in de nieuwe betrekking bedraagt € 1.250,-. Omdat hij zijn volledige restverdiencapaciteit benut, heeft hij tevens recht op herplaatsingstoelage (HPT).

Het totale inkomen van de ambtenaar ziet er als volgt uit:

- bezoldiging uit nieuwe betrekking € 2.500,-
- arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO + IP) € 875,-(35% van € 2.500,-)
- herplaatsingstoelage € 375,-

Totaal € 1.250,-

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 restverdiencapaciteit 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 restverdiencapaciteit 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

[Naar artikel](#)

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.

Lid 5

De hoogte van de loondoorbetaling als bedoeld in de leden een tot en met vier van artikel 7:3 gelden vanaf 1 januari 2006 voor medewerkers die op of na 1 januari 2004 ziek zijn geworden. Voor de ambtenaar van wie de eerste ziektedag lag voor 1 januari 2004, vangt een nieuwe ziekteperiode ingevolge artikel 7:3, vierde lid (zoals dat artikel gold op 31 december) aan, als sprake is geweest van een onderbreking in 2004 van 4

weken of langer. Er is sprake van een nieuwe ziekteperiode die is aangevangen na 1 januari 2004. Hetzelfde geldt voor de zieke medewerker van voor 1 januari 2004, die in 2004 definitief is herplaatst op grond van artikel 7:16, eerste lid, onder c (zoals dat artikel gold op 31 december 2005). Als de medewerker in de gewijzigde aanstelling opnieuw ziek wordt, is sprake van een ziekteperiode die is aangevangen na 1 januari 2004.

Dit betekent voor een medewerker van wie bijvoorbeeld de eerste ziekedag lag op 1 maart 2005, dat hij op 1 januari 2006 10 maanden ziek is. Op grond van artikel 7:3, tweede lid, heeft hij met ingang van 1 januari 2006 recht op doorbetaling van 90% van zijn bezoldiging. Met ingang van 1 maart 2006 is de ambtenaar 12 maanden ziek en heeft hij ingevolge artikel 7:3, derde lid, recht op doorbetaling van 75% van zijn bezoldiging.

Op doorlopende ziektegevallen van voor 1 januari 2004 blijven de percentages van de loondoorbetaling gelden, die zijn opgenomen in artikel 7:3, zoals die bepaling gold op 31 december 2005 (eerste 18 maanden 100%, daarna 80% van de bezoldiging).

Artikel 7:28:1

[Naar artikel](#)

Voor de strekking van dit overgangsartikel zij verwezen naar de toelichting bij artikel 7:28, eerste en tweede lid.

Artikel 7:28a

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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 eigenrisicodragend 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.

8 Ontslag

Artikel 8:1

[Naar artikel](#)

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 echter het college 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

[Naar artikel](#)

Lid 1

Dit artikellid bepaalt dat de opzegtermijn bij ontslag op eigen verzoek tussen een 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 vooralsnog 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

[Naar artikel](#)

Lid 1

Bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd dient de ambtenaar eervol ontslag te worden verleend. Het ontslag gaat in op de eerste dag van de maand waarin betrokkene 65 jaar wordt.

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, bijvoorbeeld tijdens een herindeling, kan het wenselijk zijn dat een bepaalde ambtenaar na zijn 65-jarige leeftijd tijdelijk doorwerkt. Als betrokkene hiermee instemt, wordt hem op een latere datum 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, op grond van het pensioenreglement, ook langer pensioen opbouwen: inhouding van pensioenpremie op zijn bezoldiging is derhalve dan ook aan de orde. In het tweede geval, waarbij een nieuw dienstverband wordt aangegaan na de 65-jarige leeftijd, heeft de ambtenaar de keuze of er verder pensioenopbouw plaatsvindt. Dit is geregeld in artikel 16.1 van het pensioenreglement.

Wordt gekozen voor de mogelijkheid om geen pensioen op te bouwen na 65 jaar, dan kan de nieuwe aanstelling niet plaatsvinden aansluitend aan het ontslag op grond van het eerste lid van dit artikel. Het ontslag zou dan namelijk ingaan op de eerste dag van de maand *waarin* de ambtenaar 65 wordt. Als dan vervolgens de nieuwe aanstelling direct ingaat dan wordt de ambtenaar *vóór* zijn 65^{ste} aangesteld en is er wel sprake van verplichte pensioenopbouw. De nieuwe aanstelling moet dus ingaan op een later moment dan 65 jaar. Uiteraard kan een kleine maand gewacht worden met het aanstellen van de ambtenaar. Maar het college kan dan ook gebruik maken van de mogelijkheid voor een afwijkende ontslagdatum en kiezen voor de eerste van de maand volgend op die waarin de ambtenaar 65 is geworden. Als de betrokkene op diezelfde dag aangesteld wordt, is geen sprake meer van verplichte pensioenopbouw en – dus – inhouding van pensioenpremies..

Door het verkrijgen van het recht op ouderdomspensioen worden financiële belemmeringen weggenomen bij ambtenaar en werkgever om een dienstverband aan te gaan dat geheel en al aansluit bij de wens van beide partijen. Zo kan de ambtenaar de wens hebben een minder belastende functie te krijgen, bijvoorbeeld in de vorm van minder uren en/of lager functieniveau met bijbehorende lagere betaling.

Bij voortzetting van het dienstverband verschilt het bruto-netto traject en de premieafdrachten van de situatie waarin na de leeftijd van 65 jaar een nieuw dienstverband is aangegaan. Het aangaan van een nieuw dienstverband is voor zowel werkgever als 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	M.i.v. eerste van de maand volgend op die waarin betrokkene 65 jaar wordt
Opbouw OP/NP	Tot einde dienstverband	Stopt op eerste van de maand volgend op die waarin betrokkene 65 jaar wordt
Premie AAOP	Ja	Nee
Premie OP	Ja	Nee
Premie NP	Ja	Nee
Premie FPU	Nee	Nee
Pseudopremie WW	Nee	Nee
Premie WAO	Nee	nee

Artikel 8:2a

[Naar artikel](#)

Op twee manieren kunnen mensen na de leeftijd van 65 jaar in dienst zijn van de gemeente. De eerste mogelijkheid is dat iemand na de leeftijd van 65 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, tweede lid, na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar is voortgezet.

Bij dit soort aanstellingen is de wens van een van de partijen voldoende om de aanstelling te beëindigen.

Artikel 8:3

[Naar artikel](#)

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.

Artikel 8:4

[Naar artikel](#)

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:

Volledig arbeidsongeschikt wordt bevonden door UWV (80% tot 100% arbeidsongeschikt) en recht heeft op een WGA-uitkering

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.

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. 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 Ziekwet. 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. Verlenging van deze laatste aangifte leidt dus niet tot verlenging van de termijn van 24 maanden.

Artikel 8:5

[Naar artikel](#)

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 de 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 21^e en 24^e maand of de medewerker recht heeft op een WIA-uitkering. De medewerker die 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 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 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

[Naar artikel](#)

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 het tweede lid 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

[Naar artikel](#)

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 een eventuele aanspraak op wachtgeld artikel 10:1).

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

[Naar artikel](#)

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 'zwagerschap' 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

[Naar artikel](#)

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 incompatibilite d'humeur). Het bestuursorgaan is vrij in de keuze wie van beiden ontslagen dient te worden, als het ten minste in redelijkheid van oordeel kan zijn dat het ontslag voor de gerezen moeilijkheden een afdoende oplossing biedt en degene die niet ontslagen wordt wel met een ander zal kunnen samenwerken.

Artikel 8:9

[Naar artikel](#)

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 8:10

[Naar artikel](#)

Een ambtenaar die met de Vut gaat krijgt eervol ontslag mits het bestuur van het Abp heeft beslist dat na het ontslag recht bestaat op een uitkering op basis van de Vut-wet. Het ontslag gaat in met ingang van de dag waarop het recht op een Vut-uitkering bestaat.

Een ambtenaar die met de pre-VUT gaat, krijgt eervol ontslag mits het bestuur van het Vutfonds heeft beslist dat na het ontslag recht bestaat op een uitkering op basis van het FPUreglement basis- en aanvullende uitkering. Het ontslag gaat in principe in met ingang van de dag waarop het recht op de uitkering bestaat. Omdat de uitkering pas ingaat op de eerste dag van de maand volgend op die waarin het recht op de uitkering ontstaat, kan worden overwogen om het ontslag uit te stellen tot het moment waarop de uitkering ingaat.

Artikel 8:11

[Naar artikel](#)

Per 1 januari 2006 is de FPU-regeling van het ABP komen te vervallen. Een bepaalde groep medewerkers kan nog gebruik maken van een aangepaste FPU-regeling. Dit zijn degenen die geboren zijn vóór 1950 én op 1 april 1997 deelnemer waren bij het ABP én dat sindsdien zijn gebleven. Voor hen geldt dat zij nog kunnen worden ontslagen op grond van dit artikel en nog recht hebben op een aanvulling van de FPU volgens hoofdstuk 5a.

Voor degenen die niet onder het overgangsrecht van de FPU vallen, geldt dat zij (onder voorwaarden) extra ouderdomspensioen opbouwen hetgeen zij eerder kunnen laten ingaan dan op 65 jaar. Ontslag vindt dan plaats op grond van 8:2. Gemeenten zijn over de afschaffing van de FPU en het overgangsrecht geïnformeerd middels de ledenbrief van 18 juli 2005, Lbr. 05/74.

Artikel 8:12

[Naar artikel](#)

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 urenluitbreiding. Wanneer er sprake is van een tijdelijke urenluitbreiding 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 urenluitbreiding is afgesproken, leidt tot een nieuwe urenluitbreiding met dezelfde duur als de eerste urenluitbreiding. Is er sprake van een tijdelijke urenluitbreiding 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 urenluitbreiding voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd kan plaatsvinden. Bij een urenluitbreiding voor bepaalde tijd hoeft geen reden te worden genoemd; verstrijken van de termijn is reden voor beëindiging van de tijdelijke urenluitbreiding. Bij een urenluitbreiding 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 urenluitbreiding 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 urenluitbreiding aangegaan, dan geldt deze urenluitbreiding als een vaste aanstelling.

Voor de aanspraak op een eventuele aanvullende uitkering: zie hoofdstuk 10a.

Artikel 8:12:1

[Naar artikel](#)

In artikel 8:12:1 is expliciet opgenomen dat een ambtenaar met een tijdelijke aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd dan wel een tijdelijke urenluitbreiding 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

[Naar artikel](#)

In dit artikel staan de opzegtermijnen voor een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd, dan wel een tijdelijke urenluitbreiding voor onbepaalde tijd. Bij de formulering van de opzegtermijnen wordt gesproken van 'maanden': dit hoeven dus geen kalendermaanden te zijn.

Artikel 8:13

[Naar artikel](#)

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 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

[Naar artikel](#)

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, wél mogelijk.

De bescherming tegen benadeling als bedoeld in het eerste lid van genoemd wetsartikel, is weer wél 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 artikelleden 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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

Lid 1

Het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling, is eveneens bevoegd tot ontslag.

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:

1. 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);
2. ontslagdatum;
3. of er eervol ontslag wordt verleend (of niet);

4. welke uitkering betrokkene na het ontslag ontvangt: een FLO-uitkering, een pensioenuitkering, een wachtgeld, etc.;
5. het ontslagbesluit is een besluit in de zin van de Awb; betrokkene kan binnen zes weken bezwaar aantekenen.

Artikel 8:16:2

[Naar artikel](#)

Hier wordt nadrukkelijk van 'bezoldiging' gesproken en niet van salaris. Dit betekent dat eventuele toelagen moeten worden meegenomen in het uit te keren bedrag.

Artikel 8:16:3

[Naar artikel](#)

Het feit dat een huis 'dienstwoning' wordt genoemd, betekent nog niet dat dit huis ook een dienstwoning in de zin van dit artikel is. Slechts als het voor een goede vervulling van zijn werkzaamheden noodzakelijk is dat de ambtenaar in een bepaald huis woont, is er sprake van een dienstwoning in eigenlijke zin. Te denken valt aan een portierswoning of een conciërgewoning. Beëindiging van het dienstverband brengt dan de verplichting met zich mee de dienstwoning te verlaten. De woning die door een 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 in het spraakgebruik ook wel dienstwoning genoemd, maar is in feite een normale huurwoning. Einde van het dienstverband betekent dan niet automatisch einde van de huurovereenkomst. In die gevallen geldt de normale huurbescherming.

Artikel 8:16a

[Naar artikel](#)

Nabestaanden van medewerkers die als gevolg van een ongeval in en door de dienst overlijden krijgen deze overlijdensuitkering bij een ongeval in en door de dienst naast de overlijdensuitkering van artikel 8:16:2 CAR-UWO.

De hoogte van de uitkering is één jaarbezoldiging waarbij de 12 kalendermaanden direct voorafgaand aan de maand van overlijden de referentieperiode is. Ziekte van de medewerker in die referentieperiode waarbij zijn bezoldiging gekort is onder toepassing van de regels omtrent loondoorbetaling bij ziekte, heeft geen invloed op hoogte van deze overlijdensuitkering. Voor de jaarbezoldiging wordt gerekend met de ongekorte bezoldiging. Ook bij toepassing van lid 3 zijn de 12 kalendermaanden voorafgaand aan de maand van overlijden de referentieperiode voor vaststelling van de jaarbezoldiging.

Artikel 8:17

[Naar artikel](#)

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 suppletieregeling 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

[Naar artikel](#)

Leden 1 en 2

Dit artikel is van toepassing op de medewerker van wie de eerste ziektedag lag 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 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 oude artikelen 8:5 en 8:5a zoals die golden op 30 juni 2006, is op hen van toepassing.

Artikel 8:19

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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 verlichting 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 10d:1

Naar artikel

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

Artikel 10d:2

Naar artikel

Ad werkloosheidsuitkering

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

Artikel 10d:3

Naar artikel

Lid 1

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

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

Lid 2

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

Artikel 10d:4

Naar artikel

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

Artikel 10d:5

Naar artikel

Lid 1

Het doel van de reïntegratiefase is het voorkomen van werkloosheid.

Lid 2 en 3

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

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

Lid 5 en 6

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

Voor ontslag op grond van artikel 8:3 betekent dit dat, individuele gevallen uitgezonderd, overeenstemming is bereikt over het sociaal statuut. Op het moment dat het sociaal statuut gereed is en duidelijk is dat de functie van betrokkene na de reorganisatie niet terugkomt dan wel als duidelijk is dat de betrokken medewerker niet meer terugkomt op zijn functie, kan het ontslagbesluit worden genomen. Van dit laatste is sprake als bijvoorbeeld van de vijf beleidsmedewerkers er na de reorganisatie maar drie terugkeren. Op grond van lokale regels wordt dan bepaald welke twee medewerkers niet kunnen terugkeren.

Als ook geen andere passende functie beschikbaar is, kan het ontslagbesluit worden genomen. Pas daarna vindt, als hoofdstuk 10d van toepassing is, tijdens de reïntegratiefase intern en extern een onderzoek plaats naar een andere functie voor de medewerker.

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

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

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

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

Artikel 10d:6

Naar artikel

Lid 1

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

Lid 2

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

Onderdeel van de afspraken kan bij ontslag op grond van artikel 8:3 en 8:6 ook zijn welke eisen de ambtenaar mag stellen aan de aangeboden functie. Als de ambtenaar een functie die aan dergelijke eisen voldoet, niet accepteert, kan eveneens vóór het aflopen van de reïntegratietermijn ontslag plaatsvinden op grond van artikel 8:3 of 8:6.

Naarmate de reïntegratiefase langer duurt, mag een bredere oriëntatie op arbeid verwacht worden. Op grond van jurisprudentie kan dat, afhankelijk van de omstandigheden van het geval, betekenen dat de ambtenaar na verloop van tijd een functie moet aanvaarden, waaraan een salaris is verbonden van maximaal 2 schalen lager.

Lid 3

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

Artikel 10d:7

Naar artikel

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

Artikel 10d:8

Naar artikel

Lid 1 en 2

Als de ambtenaar levensloopte goed opneemt voor zijn volledige arbeidsduur, kan zijn dienstverband worden voortgezet. Dit betekent in ieder geval dat zijn WW pas later ingaat. Belangrijker is dat hij van werk naar werk kan overstappen, wat het vinden van een baan over het algemeen makkelijker maakt. De verlenging van de reïntegratiefase wordt slechts toegestaan, wanneer de ambtenaar tijdens die fase aan zijn reïntegratie blijft werken.

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

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

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 reïntegratieactiviteiten en de ambtenaar houdt zich niet aan deze afspraken, wordt voor het aflopen van de verlengde reïntegratiefase het ontslag verleend op grond van artikel 8:3 of 8:6.

Artikel 10d:9

Naar artikel

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

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

Lid 1

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

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

Lid 4

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

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

Artikel 10d:10

Naar artikel

Lid 1, sub b

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

Lid 1, sub c

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

Lid 2

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

Artikel 10d:11

Naar artikel

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

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

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

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

Artikel 10d:12

Naar artikel

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

Artikel 10d:13

Naar artikel

Lid 1

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

Lid 3

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

Artikel 10d:14

Naar artikel

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

Herleving aanvullende uitkering

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

Artikel 10d:15

Naar artikel

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:16) en het door de gemeente te voeren sanctiebeleid (zie artikel 10d:19).

Lid 2

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

Artikel 10d:16

Naar artikel

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 nawettelijke 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:17

Naar artikel

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

Artikel 10d:18

Naar artikel

Lid 2

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

Lid 3

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

Artikel 10d:20

Naar artikel

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

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

Artikel 10d:21

Naar artikel

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 restverdien capaciteit kan voorzien, een bijzondere uitkering.

Artikel 10d:24

Naar artikel

Artikel 10d:24

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

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

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

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

Artikel 10a:16

1 De duur van de aansluitende uitkering wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:

- a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de dienstduur;
- b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de dienstduur en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5%.

2 De in het eerste lid berekende duur wordt verminderd met:

- a. de duur van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet, zoals deze is vastgesteld op de eerste dag van de werkloosheid en
- b. twee jaar.

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

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

Lid 1 eerste zin: 3 maanden = 0,25

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

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

Lid 2, onderdeel b: - 2

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

NOTA BENE: Op www.car-uwo.nl staat een rekenmodule, waarin gemeenten alleen de factoren X en Y hoeven in te vullen. De duur van de na-wettelijke uitkering op grond van het overgangsrecht verschijnt dan op het scherm.

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

9 Uitkering functioneel leeftijdsontslag

Inleiding

Voor een aantal functies binnen de gemeenten kunnen leeftijdsgrenzen zijn vastgesteld. Deze leeftijdsgrenzen worden door de raad vastgesteld omdat men van oordeel is dat deze functies dermate belastend zijn dat een beëindiging vóór het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wenselijk is. Vaak wordt deze leeftijdsgrens op 55 jaar of 60 jaar gesteld. Met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin die leeftijdsgrens is bereikt, krijgt betrokkene FLO-ontslag en recht op een FLO-uitkering. Het kan bijvoorbeeld gaan om brandweerpersoneel, ambulancepersoneel en de huisvuilbeladers. De uitkering komt ten laste van de gemeente en loopt door tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Artikel 9:2

[Naar artikel](#)

Lid 1

De FLO-uitkering bedraagt gedurende de eerste 60 maanden minimaal 80% van de laatstelijk genoten bezoldiging. Dit percentage kan oplopen, als het aantal pensioengeldige jaren ten minste meer dan 30 bedraagt, tot maximaal 85%. Na deze 60 maanden bedraagt de uitkering 70% van de laatstgenoten bezoldiging, tot aan de pensioendatum.

Lid 2

Voor de bezoldiging tellen, overeenkomstig artikel 3:1, de vaste toelagen mee waarbij de toelage onregelmatige dienst en de prestatiebeloning worden vastgesteld op basis van de gemiddelde vergoeding per maand, berekend over de laatste 12 maanden voorafgaand aan het ontslag.

Artikel 9:3

[Naar artikel](#)

Er is tussen LOGA-partijen een akkoord gesloten over de financiering van het functioneel leeftijdsontslag. Dit akkoord voorziet in een tijdelijke en een structurele voorziening. De tijdelijke voorziening geldt uitsluitend voor FLO'ers die met 55 jaar ontslag krijgen, niet onder FPU-regeling vallen en op of vóór 1 april 1997 zijn ontslagen. De kosten daarvan worden door werkgevers en werknemers gezamenlijk gedragen in de vorm van een opslag op de FPU-premie (de VSG-premie). De verplichting om deze premie te betalen is in artikel 9:3 geformaliseerd.

Artikel 9:4

[Naar artikel](#)

Algemeen

Dit artikel regelt de samenloop van een FLO-uitkering met een FPU-uitkering.

Lid 1

De ambtenaar van 55 jaar en ouder die FLO-ontslag krijgt na 1 april 1997 is verplicht een FPU-uitkering aan te vragen. Tevens moet hij toestemming verlenen om deze FPU-uitkering via de werkgever te laten uitbetalen. Indien hij geen toestemming verleent, komt de FLO-uitkering niet tot uitbetaling.

Lid 2

Indien de ambtenaar als bedoeld in het eerste lid de FPU-uitkering verwijtbaar niet of te laat aanvraagt wordt voor de periode waarin hij geen FPU-uitkering ontvangt wel rekening gehouden met de FPU-uitkering die hij had ontvangen als hij de FPU-uitkering wel tijdig had aangevraagd. Het bedrag aan FPU-uitkering dat de betrokkene had kunnen ontvangen wordt dus met in achtname van het derde lid wel in mindering gebracht op de FLO-uitkering.

Lid 3

Op grond van het derde lid wordt het bedrag van de FPU-uitkering in mindering gebracht op de FLO-uitkering. Indien de FPU-uitkering is verminderd in verband met de samenloop met inkomsten uit of in verband met arbeid wordt niet de totale FPU-uitkering, maar deze verminderde FPU-uitkering in mindering gebracht op de FLO-uitkering. Let op: Indien de ambtenaar op vrijwillige basis met gebruikmaking van artikel 16.2, 16.3 of 16.4 een hogere FPU-uitkering ontvangt dan hij normaliter ontvangen zou hebben wordt dit op vrijwillige basis bijeengespaarde bedrag aan FPU-uitkering niet in mindering gebracht op de FLO-uitkering.

Voorbeelden

Voorbeeld 1

Situatie: Een ambtenaar krijgt FLO-ontslag wegens het bereiken van de leeftijd van 55 jaar. Op de ontslagdatum heeft de betrokkene een diensttijd geldig voor pensioen van 33 jaar.

Op grond van artikel 9:1 in combinatie met artikel 9:2 heeft de betrokkene bij 33 pensioenjaren recht op een uitkering van 81,5% van zijn laatste bezoldiging. De bezoldiging van de betrokkene, vermeerderd met de vakantietoelage, bedraagt € 3.000,- per maand.

De betrokkene wordt in dit voorbeeld ontslagen op een datum gelegen na 1 mei 1997 en heeft tevens recht op een FPU-uitkering, in dit voorbeeld bestaande uit twee componenten: een basisuitkering en een flexibel pensioen. De betrokkene heeft in dit voorbeeld geen recht op een mogelijk derde component, de aanvullende uitkering. De uitkering op grond van de regeling FPU bedraagt € 605,- per maand, te weten € 331,50 basisuitkering en € 273,50 flexibel pensioen (fictieve bedragen).

De betrokkene heeft geen inkomsten uit arbeid.

Op grond van artikel 9:1 in combinatie met artikel 9:2 heeft de betrokkene recht op een FLO-uitkering van € 2.445,-.

Dit bedrag van € 2.445,- moet op grond van artikel 9:4, derde lid, worden verminderd met de uitkering krachtens de regeling FPU, te weten € 605,- (€ 331,50 plus € 273,50), waardoor voor de betrokkene een bedrag aan FLO-uitkering resteert van € 1.840,-.

Per saldo heeft de betrokkene daardoor een inkomen van € 2.445,-:

FLO € 1.840,- FPU € 605,- (€ 331,50 basisuitkering + € 273,50 flexibel pensioen)

Voorbeeld 2

Als in voorbeeld 1, maar nu is € 50,- van de totale FPU-uitkering van € 605,- op vrijwillige basis bijeengespaard met gebruikmaking van artikel 16.2, 16.3 of 16.4 van het pensioenreglement.

Op grond van 9:1 in combinatie met 9:2 heeft de betrokkene recht op een FLO-uitkering van € 2.445,-. Dit bedrag van € 2.445,- moet op grond van artikel 9:4, derde lid, worden verminderd met € 555,-, waardoor voor de betrokkene een bedrag aan FLO-uitkering resteert van € 1.890,-.

Per saldo heeft de betrokkene daardoor een inkomen van € 2.495,-:

FLO € 1.890,-

FPU € 605,- (€ 331,50 basisuitkering + € 273,50 flexibel pensioen + € 50,- vrijwillige opbouw)

Lid 4

Indien de FPU-uitkering van een ambtenaar geheel of gedeeltelijk vervallen is verklaard, een sanctie als gevolg van eigen schuld of toedoen, wordt desalniettemin de FLO-uitkering verminderd met het bedrag van de FPU-uitkering dat de betrokken ambtenaar had kunnen ontvangen indien er geen sprake was geweest van schuld of toedoen. Het is immers niet de bedoeling dat dergelijk verwijtbaar gedrag van de ambtenaar wordt gecompenseerd door de werkgever door een hoger bedrag aan FLO-uitkering.

Artikel 9:4:1

[Naar artikel](#)

Lid 1

Dit lid regelt de vermindering van de uitkering in verband met inkomsten uit of in verband met arbeid ter hand genomen op of na de dag van ontslag.

Benadrukt zij dat voor de berekening van het bedrag van de vermindering wordt uitgegaan van de onverminderde FLO-uitkering, dus het bedrag van de FLO-uitkering voordat dit in voorkomend geval reeds is verminderd in verband met samenloop met een FPU-uitkering (artikel 9:4). Het bedrag van de vermindering dat op die wijze wordt verkregen door toepassing van lid 1 van artikel 9:4:1 wordt vervolgens in mindering gebracht op het bedrag van de FLO-uitkering dat resteert na toepassing van artikel 9:4.

Hoewel inkomsten uit of in verband met arbeid in principe ook in mindering worden gebracht op enkele onderdelen van de FPU-uitkering, leidt de in dit artikel neergelegde samenloopbepaling niet tot een dubbele verrekening van inkomsten uit of in verband met arbeid. Immers, een verlaagde FPU-uitkering als gevolg van inkomsten uit of in verband met arbeid leidt, door de redactie van artikel 9:4, derde lid, weer tot een navenant hogere FLO-uitkering. Onderstaande rekenvoorbeelden zijn ook vermeld in bijlage 6 bij de LOGA-brief van 17 januari 1997, kenmerk LOGA 96/36.

Voorbeeld 1

Situatie

Een ambtenaar krijgt FLO-ontslag wegens het bereiken van de leeftijd van 55 jaar. Op de ontslagdatum heeft de betrokkene een diensttijd geldig voor pensioen van 33 jaar.

Op grond van artikel 9:1 in combinatie met artikel 9:2 heeft de betrokkene bij 33 pensioenjaren recht op een uitkering van 81,5% van zijn laatste bezoldiging. De bezoldiging van de betrokkene, vermeerderd met de vakantietoelage, bedraagt 3000 euro per maand.

De betrokkene wordt in dit voorbeeld ontslagen op een datum gelegen na 1 mei 1997 en heeft tevens recht op een FPU-uitkering, in dit voorbeeld bestaande uit twee componenten: een basisuitkering en een flexibel pensioen. De betrokkene heeft in dit voorbeeld geen recht op een mogelijk derde component, de aanvullende uitkering.

De uitkering op grond van de regeling FPU bedraagt € 605,- per maand, te weten € 331,50 basisuitkering en € 273,50 flexibel pensioen (fictieve bedragen).

De betrokkene heeft inkomsten uit arbeid ter grootte van € 1.500,- per maand.

Op grond van de regeling FPU wordt het bedrag van de basisuitkering vermindert met het bedrag waarmee de inkomsten uit arbeid, de basisuitkering, de aanvullende uitkering en het flexibel pensioen tezamen het oude inkomen van de betrokkene te boven gaan.

In het onderhavige geval is de som van de inkomsten uit arbeid en de totale uitkering FPU lager dan de oude bezoldiging, waardoor het bedrag van de basisuitkering niet wordt vermindert.

Dientengevolge bedraagt de totale uitkering op grond van de regeling FPU € 605,- per maand, te weten € 331,50 basisuitkering en € 273,50 flexibel pensioen.

Op grond van artikel 9:1 in combinatie met artikel 9:2 heeft de betrokkene recht op een FLO-uitkering van € 2.445,-.

Op grond van artikel 9:4, derde lid moet dit bedrag van € 2.445,- worden vermindert met het bedrag van de uitkering krachtens de regeling FPU, te weten € 605,- (€ 331,50 plus € 273,50).

Omdat er sprake is van inkomsten uit arbeid, moet eveneens toepassing worden gegeven aan artikel 9:4:1, eerste lid. Vermindering vindt dan plaats voorzover de inkomsten en de onverminderde uitkering samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaat.

Toepassing van artikel 9:4:1, eerste lid leidt tot de volgende vermindering:

bedrag vermindering = bedrag onverminderde uitkering + inkomsten uit arbeid - oude bezoldiging

In cijfers:

bedrag vermindering = € 2.445,- + € 1.500,- - € 3.000,-

bedrag vermindering = € 945,-

Samenvattend leidt de toepassing van de artikelen 9:4 en 9:4:1 tot een uit te keren bedrag aan FLO van € 895,- (2445 - 605 - 945 = 895)

Per saldo heeft de betrokkene daardoor een inkomen van € 3.000,-:

FLO € 895,-

FPU € 605,-

Inkomsten uit arbeid € 1.500,-

Voorbeeld 2

Als voorbeeld 1, maar nu heeft de betrokkene inkomsten uit arbeid ter grootte van € 2.500,- per maand.

Op grond van het Reglement FPU wordt het bedrag van de basisuitkering verminderd met het bedrag waarmee de inkomsten uit arbeid, de basisuitkering, de aanvullende uitkering en het flexibel pensioen tezamen het oude inkomen van de betrokkene te boven gaan.

In het onderhavige geval bedraagt de som van de inkomsten uit arbeid en de totale uitkering FPU € 3.105,-, waarmee de oude bezoldiging met € 105,- wordt overschreden en welk bedrag dientengevolge in mindering wordt gebracht op de basisuitkering.

Dientengevolge bedraagt de totale uitkering op grond van de regeling € 500,- per maand, te weten € 226,50 basisuitkering (€ 331,50 - € 105,- = € 226,50) en € 273,50 flexibel pensioen.

Op grond van artikel 9:1 in combinatie met artikel 9:2 heeft de betrokkene recht op een FLO uitkering van € 2.445,-.

Op grond van artikel 9:4, derde lid moet dit bedrag van € 2.445,- worden verminderd met het bedrag van de uitkering krachtens de regeling FPU, te weten € 500,- (€ 226,50 plus € 273,50).

Omdat er sprake is van inkomsten uit arbeid moet eveneens toepassing worden gegeven aan artikel 9:4:1, eerste lid.

Toepassing van artikel 9:4:1, eerste lid leidt tot de volgende vermindering:

bedrag vermindering = bedrag onverminderde uitkering + inkomsten uit arbeid - oude bezoldiging

In cijfers:

bedrag vermindering = € 2.445,- + € 2.500,- - € 3.000,-

bedrag vermindering = € 1.945,-

Samenvattend leidt de toepassing van de artikelen 9:4 en 9:4:1 tot een uit te keren bedrag aan FLO van € 0,- (2.445 - 500 - 1.945 = 0)

Per saldo heeft de betrokkene daardoor een inkomen van € 3.000,-:

FLO € 0,-

FPU € 500,-

Inkomsten uit arbeid € 2.500,-

Voorbeeld 3

Als voorbeeld 1, maar nu heeft de betrokkene inkomsten uit arbeid ter grootte van € 3.000,- per maand.

Op grond van het Reglement FPU wordt het bedrag van de basisuitkering verminderd met het bedrag waarmee de inkomsten uit arbeid, de basisuitkering, de aanvullende uitkering en het flexibel pensioen tezamen het oude inkomen van de betrokkene te boven gaan.

In het onderhavige geval bedraagt de som van de inkomsten uit arbeid en de totale uitkering FPU € 3.605,-, waarmee de oude bezoldiging met € 605,- wordt overschreden en welk bedrag in principe geheel in

minderung wordt gebracht op de basisuitkering. Daar de basisuitkering slechts € 331,50 bedraagt, kan deze echter met maximaal € 331,50 worden verminderd.

Dientengevolge bedraagt de totale uitkering op grond van de regeling FPU € 273,50 per maand, te weten € 0,- basisuitkering ($€ 331,50 - € 331,50 = € 0,-$) en € 273,50 flexibel pensioen.

Op grond van artikel 9:1 in combinatie met artikel 9:2 heeft de betrokkene recht op een FLO-uitkering van € 2.445,-.

Op grond van artikel 9:4, derde lid moet dit bedrag van € 2.445,- worden verminderd met het bedrag van de uitkering krachtens de regeling FPU, te weten € 273,50 ($€ 0,-$ plus € 273,50).

Omdat er sprake is van inkomsten uit arbeid, moet eveneens toepassing worden gegeven aan artikel 9:4:1, eerste lid.

Toepassing van artikel 9:4:1, eerste lid leidt tot de volgende vermindering:

bedrag vermindering = bedrag onverminderde uitkering + inkomsten uit arbeid - oude bezoldiging

In cijfers:

bedrag vermindering = € 2.445,- + € 3.000,- - € 3.000,-

bedrag vermindering = € 2.445,-

Samenvattend leidt de toepassing van de artikelen 9:4 en 9:4:1 tot een uit te keren bedrag aan FLO van € 0,- ($2.445 - 227,50 - 2.445$).

Per saldo heeft de betrokkene daardoor een inkomen van € 3.273,50:

FLO € 0,-

FPU € 273,50

Inkomsten uit arbeid € 3.000,-

Artikel 9:5

[Naar artikel](#)

Lid 1

Op grond van artikel 16.3 van het pensioenreglement kan, na afloop van de periode van verplichte opbouw van de helft van het pensioen, de ambtenaar op eigen kosten en tegen een individueel vast te stellen premie zijn pensioenopbouw op vrijwillige basis gedurende een bepaalde periode voortzetten. Lid 1 bepaalt dat de kosten van deze individuele premie voor

zover zij 30% van de doorsneepremie (de premie die geldt bij verplichte pensioenopbouw) te boven gaan, worden gedragen door de gemeente. Hiermee wordt feitelijk geregeld dat de ambtenaar die FLO-ontslag heeft gekregen ook tussen zijn 62-ste en 65-ste levensjaar pensioen kan opbouwen tegen dezelfde kosten als die hij zou hebben gehad indien hij nog verplicht pensioen zou opbouwen. Artikel 16.3 geeft ook de mogelijkheid tot een aanvullende pensioenopbouw (100% i.p.v. 50%). De kosten van deze aanvullende pensioenopbouw komen ten alle tijde volledig ten laste van de werknemer.

Artikel 9:12

[Naar artikel](#)

Aangezien het overgangsrecht op 1 juli 2006 van kracht is geworden, kan artikel 9:12 vanaf 1 juli 2006 niet meer worden toegepast.

Artikel 9:14

[Naar artikel](#)

In de CAO 2005-2007 is de FLO afgeschaft en is overgangsrecht afgesproken voor mensen die op 31 december 2005 al in een bezwarende functie bij de brandweer of ambulance bekleedden. Per 1 juli 2006 is het overeengekomen overgangsrecht in CAR-tekst omgezet.

Omdat het kon voorkomen dat mensen tussen 1 januari 2006 en 1 juli 2006 op grond van de CAO bepaalde rechten hadden, die op dat moment nog niet in regelgeving was omgezet, was een tijdelijke voorziening getroffen (artikel 9:11 en 9:12). Vanaf 1 juli 2006 kan er geen uitkering meer worden verleend op grond van hoofdstuk 9. Ambtenaren die recht hebben op FLO-overgangsrecht, vallen onder één van de paragrafen van hoofdstuk 9b.

Hoofdstuk 9a Ambtenaren die vanaf 1 januari 2006 in dienst zijn getreden op een bezwarende functie

Artikel 9a:2

[Naar artikel](#)

De functie, waarop de ambtenaar uiteindelijk geplaatst wordt, moet aansluiten bij de richting die in het loopbaanplan is afgesproken. Bij het bepalen van die richting worden de interesses en competenties van de ambtenaar betrokken (artikel 9a:5, lid 9, onderdeel b).

De ambtenaar mag een aangeboden functie weigeren, wanneer deze meer dan 2 salarisschalen verschilt van het salaris van de functie die de ambtenaar vervulde, tenzij deze functie met medeweten van de ambtenaar is gezocht en hierover in het kader van het loopbaanplan afspraken zijn gemaakt.

Wanneer de ambtenaar een betrekking aanvaardt met een lager inkomen dan het inkomen dat hij met de bezwarende functie verdiende, heeft hij op grond van artikel 9a:11 recht op een salarisgarantie.

Artikel 9a:3

[Naar artikel](#)

De verplichte onafhankelijke Periodiek Arbeidsgeneeskundige Monitor (PAM) houdt de ontwikkeling van de fysieke en psychische belastbaarheid van ambtenaren bij. Met dit instrument wordt periodiek de belastbaarheid ten aanzien van de specifieke taken die bij de functie horen gemeten en worden voorspellingen gedaan over de ontwikkeling van de belastbaarheid in de toekomst. De keuring vindt periodiek plaats. Hoe vaak de keuring plaatsvindt, zal afhankelijk zijn van de leeftijd van de ambtenaar en zwaarte van de functie. Dit wordt nader uitgewerkt in de PAM.

Artikel 9a:5

[Naar artikel](#)

Het loopbaangesprek kan onderdeel uitmaken van het functioneringsgesprek of het beoordelingsgesprek. De gemeentelijke werkgever kan er ook voor kiezen om het loopbaantraject afzonderlijk te benaderen. Welke keuze ook gemaakt wordt, er moet een goed dossier zijn van de afspraken, de voortgang en de resultaten. Ook moet duidelijk zijn wie het aanspreekpunt is. Dit kan de direct leidinggevende zijn, maar kan ook een andere functionaris zijn.

Lid 2

Brandweermedewerkers in bezwarende functies moeten worden opgeleid tot MBO-niveau voor zover ze dit nog niet hebben. Daarbij moet het gaan om extern erkende opleidingen. De reden van deze opleiding tot MBO-niveau is dat het gewenst is dat ambtenaren uiteindelijk zo breed mogelijk inzetbaar zijn. Een brede opleiding vergroot de kansen van ambtenaren in bezwarende functies op de arbeidsmarkt.

Lid 6

Deze belangen zijn onder andere het arbeidsmarktperspectief van de opleiding die gewenst is. Ook de capaciteiten van de ambtenaar spelen een rol in de opleiding die hij wenst. De opleiding moet derhalve aansluiten bij de capaciteiten van de ambtenaar. Verder kan ook de Periodiek Arbeidsgeneeskundige Monitor (PAM) een rol spelen bij de belangen van de gemeentelijke werkgever en ambtenaar. Als de PAM uitwijst dat bepaalde aspecten van de bezwarende functie niet meer uitgeoefend kunnen worden, kan dat van invloed zijn op de tweede loopbaan na afloop van het uitoefenen van de bezwarende functie.

Lid 9 onderdeel b

Vastgelegd moet worden in welke richting de tweede loopbaan gezocht wordt. Dit is namelijk medebepalend voor de activiteiten en opleidingen die gedaan, respectievelijk gevolgd moeten worden. Bij het bepalen van de richting van de tweede loopbaan wordt rekening gehouden met de competenties en interesses van de ambtenaar.

Artikel 9a:6

[Naar artikel](#)

Bij het afbreken van de opleiding zonder geldige reden kan sprake zijn van evident misbruik. De ambtenaar moet er op het moment dat de loopbaanfaciliteiten bekostigd worden op gewezen worden dat hij bij evident misbruik de kosten moet terugbetalen.

Artikel 9a:8

[Naar artikel](#)

Als de ambtenaar zich niet houdt aan de verplichtingen uit het loopbaanplan, wordt een disciplinaire straf opgelegd. Hierbij gelden de bepalingen van hoofdstuk 16. De zwaarte van de straf moet overeenkomen met de ernst van de gedragingen.

Van de voortgang van het loopbaanplan moet een dossier bijgehouden worden. Hiermee kan beoordeeld worden of het niet kunnen starten van de tweede loopbaan van de medewerker aan het einde van het loopbaantraject aan de medewerker te wijten is.

Artikel 9a:9

[Naar artikel](#)

Wanneer het college zijn inspanningen uit het loopbaanplan niet nakomt en de tweede loopbaan om die reden niet begonnen kan worden, blijft de ambtenaar in de bezwarende functie doorwerken. De tweede reden dat de ambtenaar werkzaam kan blijven in de bezwarende functie is als het college en de ambtenaar gezamenlijk daartoe besluiten.

Uiteraard moet de ambtenaar medisch geschikt zijn om in de functie te kunnen doorwerken. Of de ambtenaar medisch geschikt is, kan blijken uit de PAM, maar kan ook aan de orde worden gesteld door de ambtenaar zelf die zich heeft ziek gemeld. Op dat moment wordt hoofdstuk 7 van toepassing en geldt het ziekteverzuimprotocol. Ook kan het college op grond van hoofdstuk 7 besluiten de ambtenaar aan een medisch onderzoek te onderwerpen, wanneer getwijfeld wordt aan de medische geschiktheid om de functie uit te oefenen.

Het feit dat de tweede loopbaan na 20 jaar nog niet gestart heeft kunnen worden, betekent niet dat van een tweede loopbaan helemaal geen sprake meer is. Het loopbaanplan wordt voortgezet. Feitelijk betekent dit dus dat de termijn van 20 jaar wordt opgerekt.

Artikel 9a:10

[Naar artikel](#)

Vanaf het moment van ziekmelding begint de normale procedure te lopen, die voor een zieke medewerker geldt. Hoofdstuk 7 CAR is dus gewoon van toepassing. Vanaf het eerste moment van ziekte moeten college en ambtenaar werken aan reïntegratie. Dat de medewerker niet meer geschikt is om in zijn bezwarende functie door te werken betekent dus dat gezocht moet worden naar ander werk binnen dan wel buiten de gemeentelijke dienst.

Dat hoofdstuk 7 van toepassing is, betekent ook dat de ambtenaar na verloop van tijd minder hoge eisen mag stellen aan de nieuwe functie. Zie verder de toelichting bij hoofdstuk 7.

Lid 2

Het feit dat gekozen is voor de terminologie "een bezwarende functie" betekent dat ook bij overstap van de ene naar de andere gemeente of van de ene bezwarende functie naar de andere bezwarende functie de opbouw van de overbruggingsuitkering geldt. De gemeente, van waaruit de ambtenaar arbeidsongeschikt raakt, betaalt de overbruggingsuitkering.

Lid 3

De overbruggingsuitkering wordt gedurende maximaal 20 jaar opgebouwd. Dit resulteert in een totale maximale duur van 24 maanden.

Artikel 9a:11

[Naar artikel](#)

Lid 1

Bij ledenbrief van 4 september 2006 (Marz/CvA/U200601402; CvA/LOGA 06/35) is een uitputtende definitie gegeven van het begrip bezoldiging. Ook is in die ledenbrief bevestigd dat de garantietoelagen uit artikel 9a:11 uitgaan van bevroren bedragen (zie hierna de toelichting op overige leden van artikel 9a:11).

De nieuwe definitie van het begrip bezoldiging is in lid 1 vastgelegd. De limitatieve opsomming houdt in dat bijvoorbeeld de overwerkvergoeding niet meegenomen wordt in de berekeningsgrondslag.

De middeling over de 12 maanden voorafgaande aan de datum die bepalend is voor de opgesomde artikelen betekent dat periodieken en generieke salarisstijgingen omgerekend worden naar een periode van 12 maanden.

Gedurende het dienstverband bij gemeenten kunnen ambtenaren gebruik maken van diverse verlofvormen. Bijvoorbeeld ouderschapsverlof of kort- of langdurend zorgverlof. Deze verlofopname kan ook plaatsvinden in de 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan het begin van de tweede loopbaan. Als verlofopname door de ambtenaar leidt tot een wijziging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging, werkt die wijziging door in de oude bezoldiging.

Een wijziging van de bezoldiging als gevolg van keuzes in het kader van het cafetariamodel heeft geen gevolgen voor de oude bezoldiging.

Voorbeeld

De tweede loopbaan van Pieter start op 1 augustus 2009. Pieter geniet van 1 januari tot 1 april 2009 drie maanden fulltime ouderschapsverlof. Stel Pieter krijgt in deze periode van ouderschapsverlof, geleid op de ouderschapsverlofkorting, 35% van de bezoldiging doorbetaald vanuit de werkgever. Deze daling van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging in de 12 maanden voorafgaand aan de tweede loopbaan werkt door in de oude bezoldiging. De oude bezoldiging van Pieter is uiteindelijk (9 maanden 100% en 3 maanden 35% =) 83,75% van de oude bezoldiging die Pieter gehad zou hebben als hij geen ouderschapsverlof had opgenomen.

Alleen als verlofopname in de 12 maanden voorafgaand aan het begin van de tweede loopbaan heeft geleid tot een wijziging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging, werkt die wijziging door in de oude bezoldiging. Andere invloeden, bijvoorbeeld ziekte of gebruikmaking van het cafetariamodel, hebben geen effect op de oude bezoldiging.

Lid 2

Het tweede lid biedt een salarisgarantie, waarbij sprake is van een bevroering van het oude salarisbedrag. Het gaat daarbij om een garantie van het salarisbedrag dat betrokkene maandelijks ontving. Als iemand een functie had in schaal 6 en betaald werd naar periodiek 5 (bedrag: € 1856) en zijn nieuwe functie is een functie in schaal 5, waarbij hij ingedeeld wordt in periodiek 7 (bedrag: € 1891), dan ontvangt hij geen garantietoelage.

De hoogte van de toelage kan veranderen als sprake is van een algemene salariswijziging. De toelage bedraagt het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris. Dit betekent dat als het nieuwe salaris stijgt, de toelage minder groot en uiteindelijk wellicht nihil wordt.

Voorbeeld

Oud salaris 30.000	nieuw salaris 28.000
Oude toelagen 8.000	nieuwe toelagen 4.000

Lid 2 geeft recht op een garantietoelage van 2.000.

Lid 3

In dit artikellid wordt een garantie gegeven tot het bedrag van de oude bezoldiging, waarbij sprake is van een bevroren bezoldigingsbedrag.

Voorbeeld

Oud salaris 30.000	nieuw salaris 25.000
Oude toelagen 8.000	nieuwe toelagen 10.000

Lid 2 geeft recht op een garantietoelage van 5.000.

Maar omdat het nieuwe salaris samen met de nieuwe toelagen én de op grond van het tweede lid berekende garantie hoger is dan de oude bezoldiging, wordt de garantietoelage verminderd met een bedrag van 2.000. De garantietoelage bedraagt daarom 3.000.

Lid 4

In dit artikellid wordt een garantie gegeven tot een aflopend percentage van de oude toelagen, waarbij sprake is van bevroren bedragen.

Voorbeeld

Oud salaris 30.000	nieuw salaris 28.000
Oude toelagen 8.000	nieuwe toelagen 4.000

Lid 4 geeft recht op een afbouwtoelage van 4.000, 3.000, 2.000 en 1.000.

Lid 5

In dit artikellid wordt een garantie gegeven tot het bedrag van de oude bezoldiging, waarbij sprake is van een bevroren bezoldigingsbedrag.

Voorbeeld

Oud salaris 30.000	nieuw salaris 32.000
Oude toelagen 8.000	nieuwe toelagen 4.000

Lid 4 geeft recht op een afbouwtoelage van 4.000, 3.000, 2.000 en 1.000.

Maar omdat het nieuwe salaris, samen met de nieuwe toelagen én de afbouwtoelage in het eerste en tweede jaar leiden tot een hoger totaalinkomen dan de oude bezoldiging, komt de afbouwtoelage in het eerste en tweede jaar niet geheel tot uitbetaling. In het eerste jaar wordt de afbouwtoelage verminderd met een bedrag van 2.000 en bedraagt de afbouwtoelage dus 2.000. In het tweede jaar wordt de afbouwtoelage verminderd met een bedrag van 1.000 en bedraagt de afbouwtoelage dus 2.000.

Lid 6

Het percentage van 175% is als volgt opgebouwd.

Gedurende vier jaar lang wordt een aflopende compensatie gegeven van het inkomensverschil, waarbij het eerste jaar 100% van het inkomensverschil wordt vergoed, het tweede jaar 75%, het derde jaar 50% en het vierde jaar 25% van het

inkomensverschil. In totaal wordt dus 250% van het inkomensverschil vergoed.

Vervolgens wordt dit bedrag met 70% vermenigvuldigd. Het percentage van 70% heeft te maken met het voordeel dat de medewerker heeft doordat een bedrag ineens wordt verstrekt. Wanneer deze percentages met elkaar vermenigvuldigd worden, wordt $70\% \cdot 250\% = 175\%$ van het inkomensverschil vergoed.

Voorbeeld:

Oude functie	Nieuwe functie
Salaris 30.000	salaris 28.000
Toelagen 8.000	Toelagen 6.000

De medewerker zakt in totaalinkomen van 38.000 naar 34.000.

De medewerker ontvangt een afkoopbedrag ter hoogte van $(38.000 - 34.000) * 250\% * 70\% = 7.000$.

Hoofdstuk 9b Overgangsrecht ambtenaren in een functie die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die op 31 december 2005 een functie bekleed heeft die – op 31 december 2005 – recht gaf op functioneel leeftijdsontslag op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005. Ook moet hij sinds die datum onafgebroken in een dergelijke functie gewerkt hebben. Dit hoeft niet bij een en dezelfde organisatie te zijn geweest.

De tekst van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, luidt:

“Indien door het college bij afzonderlijke regeling leeftijdsgrenzen zijn bepaald voor de vervulling van in die regeling vermelde en voor zover nodig nader omschreven betrekkingen, wordt de ambtenaar die een zodanige betrekking vervult en de daarvoor bepaalde leeftijdsgrens heeft overschreden, eervol ontslag verleend.”

De rechten die deze ambtenaren hebben, zijn vervolgens afhankelijk van:

- het aantal dienstjaren dat de ambtenaar op 1 januari 2006 in een functie werkzaam is geweest, die recht gaf op functioneel leeftijdsontslag.
- het feit of de functie bezwarend was.
- de geboortedatum van de ambtenaar: is de ambtenaar voor 1950 of na 1949 geboren.

In aparte paragrafen worden deze rechten verder uitgewerkt.

De rechten komen ten laste van de gemeente, van waaruit betrokkene van de in dit hoofdstuk bepaalde rechten gebruik maakt en het college de plichten aan de betrokkene oplegt.

Artikel 9b:1

[Naar artikel](#)

Lid 1

De ambtenaar moet op 31 december 2005 bij een gemeentelijk beroepsbrandweerkorps of een gemeentelijke ambulancedienst een functie bekleed hebben die - op 31 december 2005 - recht gaf op functioneel leeftijdsontslag op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005. Ook moet hij sinds die datum onafgebroken in deze functie gewerkt hebben.

Onder onafgebrokenheid genoemd in lid 1 onder c wordt ook verstaan een overstap naar een andere functie binnen dezelfde gemeente of ambulancedienst of naar een functie bij een ander gemeentelijk beroepsbrandweerkorps of andere gemeentelijke ambulancedienst. Voorwaarde voor de functie waarnaar wordt overgestapt is dat ook die functie - op 31 december 2005 - recht gaf op functioneel leeftijdsontslag op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005. Het overgangsrecht bij wijziging van functie of wijziging van werkgever loopt dus door, mits dit een overstap is van de ene naar de andere bezwarende functie.

Doorlopen van het overgangsrecht betekent dat ook bij de nieuwe werkgever de rechten ontstaan op grond van paragraaf 2 of 3 van dit hoofdstuk. Of paragraaf 2 of 3 van toepassing is, blijft afhankelijk van het aantal dienstjaren op 1 januari 2006.

Er is een uitzondering op het doorlopen van het overgangsrecht en dat is als de nieuwe werkgever met de medewerker afsprekt dat het overgangsrecht niet wordt voortgezet. De medewerker kan namelijk ook anderszins voordeel hebben van de overstap op grond waarvan het voor hem minder belangrijk is dat het overgangsrecht wordt voortgezet.

Artikel 9b:2

[Naar artikel](#)

Onderdeel a

De in onderdeel a gegeven definitie van bezoldiging geldt alleen voor de in dit artikel genoemde artikelen. Dat betekent dat in de andere gevallen:

- de definitie van artikel 3:1 geldt (artikel 9b:20, eerste lid, eerste maal en artikel 9b:25, zesde lid, eerste maal); of
- de nieuwe definitie wel geldt, maar dit via een inhoudelijke koppeling met een van de wel genoemde artikelen geregeld is (zo wordt in artikel 9b:10 verwezen naar artikel 9b:4; het is dus niet nodig om artikel 9b:10 in de opsomming in onderdeel a op te nemen); of
- dat de definitie van bezoldiging niet ter zake doet, omdat het begrip bezoldiging daar slechts gekoppeld is aan een periode en niet inhoudelijk van betekenis is (bijvoorbeeld artikel 9b:9).

De limitatieve opsomming van de elementen die onder het begrip bezoldiging vallen houdt in dat bijvoorbeeld de overwerkvergoeding niet meegenomen wordt in de berekeningsgrondslag.

De middeling over de 12 maanden voorafgaande aan de datum die bepalend is voor de opgesomde artikelen betekent dat periodieken en generieke salarisstijgingen omgerekend worden naar deze periode van 12 maanden.

Voorbeeld

Iemand wordt op 1 juni 2007 55 jaar. Op dat moment wil hij 50% gaan werken tegen doorbetaling van 90% van de bezoldiging. Op 1 februari 2007 is een generieke salarisverhoging afgesproken van 0,8%. Deze telt voor de gemiddelde bezoldiging van de 12 maanden voorafgaand aan 1 juni 2007 voor 4/12 mee, omdat deze slechts over 4 van de 12 voorafgaande maanden is genoten.

In de definitie van bezoldiging wordt verwezen naar de datum die “voortvloeit uit de toepassing van ...” bepaalde artikelen. Hiermee wordt het volgende bedoeld. Artikel 9b:4 geeft de ambtenaar de keuze om op de oud FLO-leeftijd te stoppen met werken, tegen doorbetaling van 80% van de bezoldiging. Als hij dat daadwerkelijk doet, wordt uitgegaan van de gemiddelde bezoldiging die hij in de periode 54 tot 55 jaar ontving. Maakt hij echter gebruik van de mogelijkheid tot opschuiven (lid 5) en schuift hij de ingangsdatum van de keuzemogelijkheden op met 2 jaar, dan stopt hij pas op 57-jarige leeftijd met werken en geldt de bezoldiging in de periode 56 tot 57 jaar.

Gedurende het dienstverband bij gemeenten kunnen ambtenaren gebruik maken van diverse verlofvormen. Bijvoorbeeld ouderschapsverlof of kort- of langdurend zorgverlof. Deze verlofopname kan ook plaatsvinden in de referentieperiode van het begrip bezoldiging (12 maanden voorafgaand aan de datum bedoeld in het eerste lid). Als verlofopname door de ambtenaar in deze referentieperiode leidt tot een wijziging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging genoemd in artikel 3:1, lid 2, onderdeel c, werkt die wijziging door in de bezoldiging.

Een wijziging van de bezoldiging als gevolg van keuzes in het kader van het cafetariamodel heeft geen gevolgen voor de bezoldiging.

Voorbeeld

Henk heeft 20 dienstjaren en kan op zijn 55-ste verjaardag, op 1 augustus 2009, met volledig buitengewoon verlof. Henk geniet van 1 januari tot 1 april 2009 drie maanden fulltime ouderschapsverlof. Stel Henk krijgt in deze periode van ouderschapsverlof, gelet op de ouderschapsverlofkorting, 35% van de bezoldiging doorbetaald vanuit de werkgever. Deze daling van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging in de referentieperiode werkt door in de bezoldiging. De bezoldiging van Henk is uiteindelijk (9 maanden 100% en 3 maanden 35% =) 83,75% van de bezoldiging die Henk gehad zou hebben als hij geen ouderschapsverlof had opgenomen.

Alleen als verlofopname in de 12 maanden van de referentieperiode heeft geleid tot een wijziging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging genoemd in artikel 3:1, lid 2, onderdeel c, werkt die wijziging door in

de bezoldiging. Andere invloeden, bijvoorbeeld ziekte of gebruikmaking van het cafetariamodel, hebben geen effect op de bezoldiging.

Onderdeel b en f

In artikel 9b:1 is vastgesteld dat het moet gaan om een betrekking die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005. Deze eis geldt zowel bij de bezwarende als bij de niet-bezwarende functie.

Artikel 9b:3

[Naar artikel](#)

In artikel 9b:1 is al genoemd dat de ambtenaar vanaf 31 december 2005 onafgebroken in de functie gewerkt moeten hebben, die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag.

Artikel 9b:4

[Naar artikel](#)

Uitgangspunt bij dit artikel is dat op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, op 31 december 2005 een leeftijdsgrens was vastgesteld van 55 jaar. Dit betekent dat de keuze in principe 4 jaar lang geldt. Op eerste dag van de maand volgende op de maand waarin de medewerker 59 jaar wordt, gaat namelijk het onbezoldigd volledig verlof in. Was de zogeheten FLO-leeftijd bepaald op een hogere leeftijd, dan is de periode van de keuze korter dan 4 jaar. Lid 7 biedt overigens de mogelijkheid om na ingang van de keuzeperiode over te stappen naar een andere keuze. Zie ook de toelichting bij lid 7.

Lid 1 en 2

Het overgangsrecht dat in de CAO 2005-2007 is overeengekomen, is gebaseerd op de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar.

Hier is sprake van een nieuwe vorm van verlof, die, in tegenstelling tot het verlof als bedoeld in artikel 6:4:5, verleend kan worden voor maximaal 4 jaar. Het buitengewoon verlof wordt gezien als een vroegpensioenregeling. Daarom wordt dit fiscaal extra belast.

De overige keuzes gelden voor zover het dienstbelang dit toelaat. Het dienstbelang houdt onder meer in dat er voldoende werk voorhanden moet zijn om de ambtenaar van de eerste twee opties gebruik te laten maken.

Dat 60% werken tegen 95% van de bezoldiging voor ambulancepersoneel als alternatief geldt voor 50% werken tegen 90% van de bezoldiging heeft met de mogelijkheid te maken dat ambulancepersoneel in verband met vakbekwaamheidseisen minimaal 60% van een volledige betrekking (= 60% van 36 uur per week) moet werken.

Lid 3

Als op 31 december 2005 voor de functie van de betreffende ambtenaar een FLO-leeftijd van 56 was vastgesteld, gelden de keuzes van het eerste lid pas vanaf de eerste van de maand volgend op die waarin de ambtenaar 56 jaar wordt. Ditzelfde geldt naar analogie bij een FLOleeftijd van 57 en 58.

In al deze gevallen geldt echter wel dat het onbezoldigd volledig verlof ingaat vanaf de eerste dag van de maand waarin de ambtenaar 59 jaar wordt.

Ambtenaren met een functie, waarvoor een FLO-leeftijd was vastgesteld van 59 of 60 jaar, gaan dus direct met onbezoldigd volledig verlof. Op hen is artikel 9b:4 feitelijk niet van toepassing. De leeftijd waarop zij met onbezoldigd volledig verlof gaan, komt namelijk eerder dan de leeftijd bedoeld in artikel 9b:4. Zie voor een toelichting op ambtenaren met een functie, waarvoor een FLO-leeftijd gold van 59 jaar, de toelichting op lid

5. Voor de toelichting op ambtenaren, werkzaam in een functie, waarvoor een FLO-leeftijd van 60 jaar was gesteld, het tweede lid van artikel 9b: 11.

De duur van de door de ambtenaar gemaakte keuze wordt dus korter naarmate een hogere FLO-leeftijd dan 55 jaar gold.

Lid 4

De medische ongeschiktheid kan zowel blijken uit de mening van de arbo-arts, die op grond van hoofdstuk 7 wordt ingeschakeld, als uit het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek, dat opgelegd wordt.

Lid 5

Men kan er ook voor kiezen om later dan bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar het overgangsrecht in te laten gaan. In dit geval gaat ook het onbezoldigd volledig verlof van artikel 9b:11 later in.

Als iemand hiervoor kiest, kan hij ook het ouderdomspensioen later laten ingaan. Het ouderdomspensioen wordt dan over minder jaren gespreid, waardoor de uitkering per jaar hoger wordt. Zie verder de toelichting op artikel 9b:11.

De ambtenaar met een bezwarende functie, waarvoor het college op 31 december 2005 een FLO-leeftijd van 59 jaar had vastgesteld, heeft geen andere keuze dan onbezoldigd volledig verlof, ingaande vanaf de eerste dag van de maand volgende op de maand waarin de ambtenaar 59 jaar wordt. In artikel 9b:11 is opgenomen dat de ingangsdatum van dit onbezoldigd volledig verlof opgeschoven kan worden. Het onbezoldigd volledig verlof van de ambtenaar met een bezwarende functie, waarvoor het college op 31 december 2005 een FLO-leeftijd van 60 jaar had vastgesteld, gaat in vanaf de leeftijd van 60 jaar. Ook hij kan de ingangsdatum van dit onbezoldigd volledig verlof opschuiven.

Ten aanzien van de medische geschiktheid wordt verwezen naar de toelichting op lid 4.

Lid 6

Het college moet conform de Algemene wet bestuursrecht binnen 8 weken op het verzoek van de ambtenaar beslissen.

Lid 7

In lid 7 wordt het mogelijk gemaakt om gedurende de periode van 55 tot 59 jaar de gemaakte keuze te herzien. Het dienstbelang moet deze herziening toelaten. Een van de andere voorwaarden is dat alleen minder gewerkt kan worden dan de in eerste instantie gemaakte keuze. Dit betekent dat als de ambtenaar gekozen had om 50% te gaan werken tegen 90% van de bezoldiging, hij na herziening alleen nog kan kiezen voor stoppen met werken tegen doorbetaling van 80% van de bezoldiging dan wel ontslag nemen tegen uitbetaling van een bonus van een jaarsalaris. Deze bonus wordt berekend naar rato van de tijd die resteert tot betrokkene de leeftijd van 59 jaar bereikt.

Lid 8

Het FLO-overgangsrecht ondervindt gevolgen van onder andere wijzigingen in pensioenregels en het ziektekostenstelsel. Hierdoor bestaat er verschil in inkomen van ambtenaren die gebruik konden maken van het oude FLO en medewerkers met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 die na die datum gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheid in het FLO-overgangsrecht om volledig te stoppen met werken tegen doorbetaling van 80% van de bezoldiging. In de CAO sector Gemeenten 2007-2009 is een compensatie afgesproken voor ambtenaren met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 die in schaal 6 of lager zaten en die gebruik maken van de mogelijkheid om volledig te stoppen met werken tegen 80% bezoldiging. Deze ambtenaren hebben, als zij in de jaren 2006 tot en met 2010 gebruik maken van deze mogelijkheid, recht op

een netto bedrag van € 500,- per jaar. Als zij niet een volledig kalenderjaar gebruik hebben gemaakt van genoemde regeling dan ontvangen zij het bedrag naar rato.

Voorbeelden

Iemand die vanaf 1 juli 2006 in het kader van FLO overgangsrecht van voornoemde mogelijkheid gebruik heeft gemaakt, heeft dus in 2006 recht op een vergoeding van € 250, in 2007 tot en met 2009 jaarlijks recht op een netto vergoeding van € 500 en in 2010 een vergoeding van € 250. Op 1 juli 2010 wordt de medewerker 59 jaar en gaat hij met onbezoldigd volledig verlof. Iemand die vanaf 1 juli 2007 in het kader van FLO overgangsrecht van voornoemde mogelijkheid gebruik heeft gemaakt, heeft in 2007 recht op een vergoeding van € 250 en in 2008 tot en met 2010 jaarlijks recht op een netto vergoeding van € 500. Iemand die vanaf 1 april 2008 in het kader van FLO overgangsrecht van voornoemde mogelijkheid gebruik maakt, heeft in 2008 recht op een netto vergoeding van 9/12 maal € 500 en in 2009 en 2010 jaarlijks recht op een netto vergoeding van € 500.

Wanneer er lokaal al een compensatie van de betreffende medewerkers heeft plaatsgevonden, bestaat slechts recht op de bovenstaande netto vergoeding voor dat gedeelte dat hoger is dan wat de gemeente al aan de betrokken medewerker netto heeft uitbetaald dan wel heeft toegezegd. Dit wordt berekend over de gehele periode van 1 januari 2006 tot 1 januari 2011. (zie voorbeeld 1 en 2)

Er kan ook sprake van zijn dat medewerkers om andere redenen de bovengenoemde inkomensachteruitgang niet of slechts gedeeltelijk ondervonden. Wanneer geen sprake is geweest van een achteruitgang in inkomen, bestaat uiteraard geen recht op vergoeding op basis van de CAR. Wanneer de inkomensachteruitgang niet of slechts gedeeltelijk heeft plaatsgevonden bestaat slechts aanspraak op de vergoeding op basis van de CAR voor dat deel dat er minder is ontvangen dan de netto vergoeding van € 500 per jaar. Dit wordt berekend over de gehele periode van 1 januari 2006 tot 1 januari 2011 (zie voorbeeld 3).

Voorbeeld 1

Een gemeente heeft voorafgaand aan de CAO lokaal al toegezegd om in de jaren 2006 tot en met 2008 een netto compensatie te verlenen van € 250 netto per jaar. Een medewerker die op 1 januari 2007 gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid om vanaf de oud FLO-leeftijd te stoppen met werken tegen uitbetaling van 80% van de bezoldiging heeft op basis van de CAR nog recht op een nabetaling van € 250 netto per jaar over 2007. In 2008 heeft hij recht op een netto uitkering van € 500 (€ 250 op basis van de lokaal gemaakte afspraak en € 250 op basis van de CAR). In 2009 en 2010 heeft hij recht op de compensatie van € 500 netto per jaar (op basis van de CAR).

Voorbeeld 2

Een medewerker heeft op 1 januari 2006 gebruik gemaakt van de mogelijkheid om vanaf de oud FLO-leeftijd te stoppen met werken tegen uitbetaling van 80% van de bezoldiging. De gemeente heeft in 2006 en 2007 een compensatie verleend voor de inkomensachteruitgang van € 1000 netto per jaar. Dit betekent dat deze medewerker in de periode 2006-2007 al een compensatie heeft ontvangen van € 2000 netto. Omdat dit gelijk is aan 4 x € 500 waarop op basis van de CAR recht bestaat, bestaat geen recht meer op extra compensatie.

⁵ Een medewerker heeft maximaal 4 jaar recht op de compensatie, immers vanaf het moment dat de medewerker 59 jaar is gaat hij met onbezoldigd volledig verlof (levensloop).

Voorbeeld 3

Een medewerker heeft per 1 januari 2006 gebruik gemaakt van de mogelijkheid om vanaf de oud FLO-leeftijd te stoppen met werken. Deze medewerker is vanaf dat moment niet meer oproepbaar. Op basis van de CAR moet dit tegen uitbetaling van 80% van de bezoldiging. Echter om administratieve redenen is deze medewerker het hele jaar 2006 volledig doorbetaald (100% van de bezoldiging). Pas vanaf 1 januari 2007 is de doorbetaling van de bezoldiging verlaagd naar 80%. De uitbetaling in 2006 bedroeg hierdoor € 2000 netto

per maand terwijl dit € 1600 netto per maand was geweest wanneer de CAR was toegepast. De medewerker heeft hierdoor in 2006 € 4800 (12*(2000-1600)) ontvangen. In totaal zou hij op grond van de CAR maximaal € 2000 kunnen ontvangen. Omdat hij in feite al meer heeft ontvangen dan dat bedrag, heeft deze medewerker geen recht meer op de compensatie bruto-netto FLO.

Artikel 9b:5

[Naar artikel](#)

De opbouw van pensioen is geregeld in het ABP-reglement. Tijdens de periode van (gedeeltelijk) betaald verlof is de pensioenopbouw als ware er geen sprake van verlof. In de periode van artikel 9b:4 bouwt de medewerker dus pensioen op over de volledige bezoldiging. In het pensioenreglement is wel ruimte gelaten om in de CAO afspraken te maken over de pensioenopbouw van (hoge) bonussen. Er is voor gekozen om de bonussen in artikel 9b:4 niet tot de pensieongrondslag te laten behoren.

Artikel 9b:6

[Naar artikel](#)

Als de ambtenaar ervoor kiest om volledig door te werken, bouwt hij ook volledig vakantie op. Kiest hij ervoor om niet te werken, tegen doorbetaling van 80% van de bezoldiging, dan bouwt hij geen vakantie-uren op. Uiteraard wordt bij 50% werken (respectievelijk 60% voor ambulancepersoneel) voor 50, respectievelijk 60% vakantie opgebouwd.

Artikel 9b:7

[Naar artikel](#)

Omdat de toelage onregelmatige dienst onderdeel uitmaakt van de bezoldiging, die grondslag is voor de betaling die op grond van artikel 9b:4 gedaan wordt, bestaat geen apart recht op een toelage onregelmatige dienst. Deze toelage zou dan namelijk dubbel betaald worden. Ditzelfde geldt voor de eindejaarsuitkering en de vakantietoelage.

Artikel 9b:10

[Naar artikel](#)

Verrekening van inkomsten vindt plaats als er ten laste van de gemeente bezoldiging of een uitkering wordt verstrekt, zonder dat daar die arbeid tegenover staat, die behoort bij de doorbetaalde bezoldiging of uitkering. Dit is bij ambtenaren met, op 1 januari 2006, 20 dienstjaren of meer tijdens de periode van:

volledig buitengewoon verlof tegen doorbetaling van 80% van de bezoldiging (artikel 9b:4, eerste lid, eerste volzin);

50% werken tegen doorbetaling van 80% van de bezoldiging (of 60% werken tegen 95% bezoldiging voor ambulancepersoneel) (artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel b).

Tijdens de periode van onbezoldigd volledig verlof (artikel 9b:11), wordt ten laste van de gemeente geen betaling aan de ambtenaar gedaan. Tijdens die periode is dan ook geen sprake van verrekening van inkomsten.

Artikel 9b:11

[Naar artikel](#)

Algemeen

Betrokkene kan zijn verlof financieren door gebruik te maken van de levensloopvoorziening. Om ervoor te zorgen dat de ambtenaar, die een bezwarende functie bekleedt waaraan een FLO-leeftijd van 55, 56, 57, 58 of 59 jaar was gekoppeld, drie jaar kan overbruggen, zorgt het college voor een zodanige bijdrage in de levensloopvoorziening, dat betrokkene - bij het volgen van het LOGA-pad (zie hoofdstuk 9e) - vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 59 jaar bereikt gedurende 3 jaar in een inkomen kan voorzien van 70% van zijn oude bezoldiging per jaar. Voor ambtenaren die een bezwarende functie bekleden, waaraan een FLO-leeftijd van 60 was gekoppeld, geldt dat het college zorgt voor een bijdrage in

de levensloopvoorziening, waarmee - bij het volgen van het LOGA-pad (zie hoofdstuk 9e) - vanaf de eerste dag van de maand, volgend op die, waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt, gedurende 2 jaar in een inkomen kan worden voorzien van 70% van de oude bezoldiging. Dit is geregeld in artikel 9b:21.

Maakt de ambtenaar gedurende een andere periode van verlof gebruik van de levensloopvoorziening, dan verlaagt hij daarmee de mogelijke opname van de levensloopvoorziening tijdens de periode van onbezoldigd volledig verlof of verkort hij de periode dat zijn opname uit de levensloopvoorziening 70% van de oude bezoldiging bedraagt.

Vanaf de eerste van de maand volgend op die waarin de ambtenaar de leeftijd van 62 jaar bereikt, kan betrokkene zijn OP laten ingaan (dit is het naar voren halen van het versterkt OP). Wanneer hij dat wil, moet hem op dat moment ontslag verleend worden op grond van artikel 8:2.

De ambtenaar kan er ook voor kiezen zijn ouderdomspensioen later te laten ingaan. Het pensioen dat hij op 62-jarige leeftijd zou ontvangen, wordt actuariael verhoogd naarmate het OP later ingaat. Als betrokkene een eigen financieringsbron heeft voor een lange periode van onbezoldigd volledig verlof, kan dit gunstig zijn.

Als de ambtenaar gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid van het vijfde lid van artikel 9b:4, gaat het onbezoldigd volledig verlof zoveel later in als de keuze van artikel 9b:4 later is ingegaan.

Het later laten ingaan van de keuzemogelijkheden van artikel 9b:4 betekent dat een kortere periode overbrugd moet worden tot de pensioengerechtigde leeftijd. De ambtenaar is vrij in de manier waarop hij deze periode financiert. De ambtenaar kan bijvoorbeeld minder lang gebruik maken van de levensloopregeling (bijvoorbeeld omdat hij al eerder van de levensloopregeling gebruik heeft gemaakt of omdat hij gedurende kortere tijd een hogere uitkering wil uit de levensloopregeling). Ook kan de ambtenaar er voor kiezen om zijn ouderdomspensioen later dan vanaf 62 jaar te laten ingaan (het versterkt OP wordt dan minder ver naar voren gehaald). Omdat het ouderdomspensioen daardoor over een kortere periode wordt verspreid, resulteert dit in een hoger ouderdomspensioen. Voor ambtenaren met een lage OP-opbouw kan dit een interessante optie zijn.

Het later laten ingaan van de keuzemogelijkheden van artikel 9b:4 betekent dat over een langere periode ouderdomspensioen wordt opgebouwd.

Lid 1

Hier is sprake van een nieuwe vorm van verlof. Het verschil met het verlof, bedoeld in artikel 6:9, is dat de werkgever deze vorm van verlof kan opleggen. Omdat sprake is van een nieuwe vorm van onbezoldigd verlof, is ook artikel 6:10 lid 4 niet van toepassing. Artikel 6:10, lid 4, regelt namelijk dat de pensioenopbouw tijdens de periode van verlof volledig voor rekening komt van de ambtenaar, tenzij het verlof voor ten hoogste drie maanden is verleend. Bij de vorm van onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b: 11, volgt de premie gedurende de gehele periode van verlof met een maximum van drie, respectievelijk twee jaar de normale werkgeverswerknemersverdeling. Zie ook artikel 9b:12.

Lid 2

Als het college op 31 december 2005 aan de functie van de ambtenaar een FLO-leeftijd gekoppeld had van 60 jaar gaat het onbezoldigd volledig verlof in op de eerste van de maand volgend op de maand waarin de ambtenaar de leeftijd van 60 jaar bereikt.

Lid 4

Bij ambtenaren op wie artikel 9b:4 feitelijk van toepassing is en die hebben gekozen voor het vijfde lid van artikel 9b:4 schuift de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof automatisch op. Op de ambtenaar met een functie, waaraan het college op 31 december 2005 een FLO-leeftijd gekoppeld had van

59 of 60 jaar, is artikel 9b:4 feitelijk niet van toepassing. De leeftijd waarop onbezoldigd volledig verlof wordt verleend, ligt namelijk op hetzelfde moment (bij FLO-leeftijd 59 jaar) of komt eerder (bij FLO-leeftijd 60 jaar) dan het moment, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid. Om ook deze ambtenaren de mogelijkheid te bieden langer ouderdomspensioen op te bouwen door langer door te werken tegen de normale bezoldiging, is de keuzevrijheid voor het later laten ingaan van het onbezoldigd volledig verlof in dit artikel opgenomen.

Het voordeel van langer doorwerken is dat de ambtenaar langer ouderdomspensioen opbouwt.

De voorwaarde is dat de ambtenaar medisch geschikt is om langer door te werken. De medische ongeschiktheid kan zowel blijken uit de mening van de arbo-arts, die op grond van hoofdstuk 7 wordt ingeschakeld, als uit het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek, dat opgelegd wordt.

Lid 5

De periode dat de dienstbetrekking voortduurt, kan ook korter zijn, wanneer de ambtenaar eerder dan na 3 jaar ontslag neemt. De periode van 3 respectievelijk 2 jaar is gekoppeld aan de verwachte deelname aan de levensloopregeling voor 3 respectievelijk 2 jaar tegen een uitkering van 70%. Het college zorgt namelijk voor een zodanige bijdrage in de levensloopvoorziening, dat ambtenaren die een bezwarende functie bekleden, waaraan een FLO-leeftijd was gekoppeld van 55, 56, 57, 58 of 59 jaar vanaf de leeftijd van 59 jaar - bij het volgen van het LOGA-pad (zie hoofdstuk 9e) - gedurende 3 jaar in een inkomen kunnen voorzien van 70% van de oude bezoldiging per jaar. Voor ambtenaren die een bezwarende functie bekleden, waaraan een FLO-leeftijd van 60 was gekoppeld, geldt dat het college zorgt voor een bijdrage in de levensloopvoorziening, waarmee - bij het volgen van het LOGA-pad (zie hoofdstuk 9e) - vanaf de leeftijd van 60 jaar gedurende 2 jaar in een inkomen kan worden voorzien van 70% van de oude bezoldiging.

Het college moet conform de Algemene wet bestuursrecht binnen 8 weken op het verzoek van de ambtenaar beslissen.

Artikel 9b:12

[Naar artikel](#)

Zolang deze ambtenaren in dienst zijn van de gemeente wordt conform het Pensioenreglement pensioen opgebouwd. Het Pensioenreglement zegt echter niets over de premieverdeling. Dit artikel regelt de premieverdeling tussen werkgever en ambtenaar bij pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof, voor zover dit verlof langer is dan drie, respectievelijk twee jaar.

Voor de volledigheid wordt het complete beeld geschetst van:

- de grondslag voor pensioenopbouw
- de duur van pensioenopbouw tegen doorsneepremie
- de premieverdeling tussen werkgever en ambtenaar van pensioenopbouw binnen het FLO-overgangsrecht

De grondslag voor pensioenopbouw

In het Pensioenreglement wordt verschil gemaakt in de grondslag voor pensioenopbouw bij onbezoldigd volledig verlof

- met opname van levenslooptegoed en
- zonder opname van levenslooptegoed.

Onbezoldigd volledig verlof met opname van levenslooptegoed

Het Pensioenreglement bepaalt dat in een situatie van onbetaald verlof met opname van levenslooptegoed pensioen wordt opgebouwd over de volledige bezoldiging, tenzij de opname uit de levenslooppot minder bedraagt dan 70%. In dat laatste geval wordt pensioen opgebouwd over dat lagere percentage.

Onbezoldigd volledig verlof zonder opname van levenslooptegoed

Het Pensioenreglement bepaalt dat in een situatie van onbetaald verlof zonder opname van levenslooptegoed pensioenopbouw plaatsvindt over zijn oude inkomen, als ware er geen sprake van onbetaald verlof. Er vindt dus pensioenopbouw plaats over de volledige bezoldiging.

De duur van pensioenopbouw tegen doorsneepremie

In het Pensioenreglement is geregeld dat reguliere ambtenaren tijdens onbetaald verlof met opname van levenslooptegoed maximaal één jaar pensioen op kunnen bouwen tegen de doorsneepremie. Voor ambtenaren met FLO-overgangsrecht maakt het Pensioenreglement een uitzondering. Zij bouwen tijdens het onbetaald verlof met opname van levenslooptegoed voor een onbeperkte periode pensioen op tegen de doorsneepremie. Voorwaarde daarbij is wel dat zij dat onbetaald verlof direct voorafgaand aan het ouderdomspensioen genieten.

Bij onbezoldigd volledig verlof zonder opname van levenslooptegoed bouwen ambtenaren met FLO-overgangsrecht net als andere ambtenaren voor onbeperkte duur pensioen op tegen doorsneepremie.

De premieverdeling tussen werkgever en ambtenaar van pensioenopbouw binnen het FLO-overgangsrecht

In de Pensioenovereenkomst wordt geregeld dat de normale werkgeverswerknemerspremieverdeling gelijk is aan 70%-30%. Dit betekent dat de gemeentelijke werkgever 30% van de premie (namelijk het werknemersdeel) op de ambtenaar verhaalt. Dit wordt ook gehanteerd gedurende de eerste drie, respectievelijk twee, jaar van het onbezoldigd volledig verlof.

Na deze drie respectievelijk twee jaar komt 100% van alle voor de ambtenaar verschuldigde premies ten laste van die ambtenaar zelf. De werkgever, die de verschuldigde premies afdraagt aan het ABP verhaalt na drie respectievelijk twee jaar 100% op de ambtenaar. Dit regelt artikel 9b:12.

Het verhaal van de premie (30% in de eerste drie/twee jaar, 100% daarna) kan op de volgende manieren:

- Als de ambtenaar levenslooptegoed opneemt tijdens het onbezoldigd verlof kan de werkgever het werknemersdeel van de pensioenpremie direct inhouden op de uitbetaling van de levenslooptuitkering.
- Als de ambtenaar geen levenslooptegoed opneemt tijdens het onbezoldigd verlof kan het bedrag dat de werkgever wil verhalen op de medewerker 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. Vast staat wel dat er feitelijke betaling van de ambtenaar aan de gemeente dient plaats te vinden. Er volgen immers geen perioden meer waarin de gemeente de vordering kan verrekenen met betalingen aan de ambtenaar; het onbezoldigd volledig verlof duurt voort totdat het ouderdomspensioen ingaat.

Artikel 9b:13

[Naar artikel](#)

Vanaf het moment dat de ambtenaar onbezoldigd volledig verlof geniet, wordt hij voor de premie van de IZA-verzekering beschouwd als postactieve. In de ledenbrief van 21 december 2005 (lbr. 05/132), bijlage 5, wordt omschreven onder welke voorwaarden en op welke manier de IZA-premie voor postactieven wordt berekend.

Artikel 9b:19

[Naar artikel](#)

Als iemand arbeidsongeschikt raakt gelden de normale regels bij arbeidsongeschiktheid. Hoofdstuk 7 is dus van toepassing. Betrokkene en college zoeken naar een andere functie. Ook volgt de bezoldiging de reguliere regels van loondoorbetaling bij ziekte.

Lid 1

Dat artikel 8:4 en artikel 8:5 niet van toepassing zijn, betekent dat, anders dan bij 'reguliere' gedeeltelijk

arbeidsongeschikten, er na een periode van 24 maanden (bij volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikten), dan wel 36 maanden (bij gedeeltelijk arbeidsongeschikten), geen sprake mag zijn van ontslag. Definitieve herplaatsing is wel mogelijk.

Deze regels gelden ook voor ambtenaren die volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Omdat zij echter – tijdelijk – geen restverdiencapaciteit hebben, heeft bij hen het zoeken naar een andere functie geen nut en zal om die reden ook geen sprake zijn van definitieve herplaatsing. Als deze ambtenaren herstellen, gaan de regels gelden, zoals deze gelden voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

De ambtenaar die tussen de leeftijd van 50 en 55 jaar volledig en duurzaam arbeidsongeschikt raakt, mag 24 maanden na arbeidsongeschiktheid (of zoveel eerder als UWV daar toestemming voor geeft) ontslag verleend worden.

Lid 2

Om te realiseren dat de gedeeltelijk arbeidsongeschikte of de volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikte vanaf zijn 55e gelijke rechten heeft als iemand die niet (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is, moet de betrokken ambtenaar indien hij niet herplaatst is, beter gemeld worden op de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij 55 wordt. Hij heeft vanaf dat moment dezelfde keuzes als een ambtenaar die niet ziek is, zij het dat 50% doorwerken tegen 90% salaris wegens ziekte waarschijnlijk niet mogelijk is voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten, dat 50% werken tegen 90% salaris zeker niet mogelijk is voor volledig, maar niet duurzaam arbeidsongeschikten en dat 100% doorwerken met een bonus voor beide categorieën in ieder geval niet mogelijk is.

Omdat de betrokken ambtenaren beter gemeld zijn, is artikel 7:3 (de regels rond loondoorbetaling bij ziekte) vanaf dat moment niet meer van toepassing. De bezoldiging van betrokkene wordt uitbetaald conform de regels van het overgangsrecht.

Vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin de ambtenaar 59 wordt, krijgen deze ambtenaren onbezoldigd volledig verlof, waarvan zij de eerste periode gebruik kunnen maken van de levensloopregeling en de leeftijd van 62 jaar van het versterkt OP.

Lid 3

Als een hogere FLO-leeftijd dan 55 jaar was gesteld, wordt de ambtenaar op de eerste dag van de maand volgens op die waarin hij die leeftijd bereikt, hersteld verklaard.

Lid 4

Op de ambtenaar die ziek wordt tussen zijn 50e en zijn 55e jaar, blijven artikel 9b:4 tot en met 9b:18 van toepassing. Artikel 9b:4 blijft van toepassing, voor zover de keuzes die daarin worden genoemd, gezien de medische geschiktheid nog mogelijk zijn. Dat kan betekenen dat alleen de opties niet werken met doorbetaling van 80% van de bezoldiging of ontslag onder toekenning van een bonus nog mogelijk zijn.

Lid 5

Uitgangspunt hierbij is een FLO-leeftijd van 55 jaar. Dat betekent dat hij vanaf zijn 55e al gebruik maakt van de keuzes van artikel 9b:4. In het zesde lid is opgenomen dat een hogere leeftijd geldt, als een hogere FLO-leeftijd was vastgesteld.

De ambtenaar die vanaf zijn 55e jaar arbeidsongeschikt raakt, wordt niet ziek gemeld. Hij blijft gebruik maken van de keuzes van artikel 9b:4, voor zover dat medisch gezien mogelijk is.

Als de ambtenaar gekozen had om 100% door te werken met een bonus, en hij dat wegens ziekte niet meer kan, moet hij een van de andere opties van artikel 9b:4, eerste lid, kiezen. Als hij vanwege ziekte ook niet meer de keuze heeft om 50% te werken tegen 90% van het salaris, resteren voor hem alleen nog de keuze van volledig buitengewoon verlof, tegen doorbetaling van 80% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging en de keuze van volledig ontslag op grond van artikel 8:1, waarbij een bonus wordt verstrekt van 100% van het voor de ambtenaar geldende jaarsalaris in het jaar voorafgaande aan toekenning van de

bonus. Deze bonus wordt berekend naar rato van de tijd die resteert tot het moment, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid.

Het is niet eenduidig vast te stellen na hoeveel tijd van ziekte vast staat dat de ambtenaar de door hem gemaakte keuze niet meer kan voortzetten. Dat zal per ziektegeval verschillen. De arbo-arts speelt hierin een rol.

Lid 6

Als een hogere FLO-leeftijd dan 55 jaar was gesteld, geldt het vijfde lid bij het bereiken van die hogere leeftijd. Het vijfde lid is dus pas van toepassing als de keuze op grond van artikel 9b:4 daadwerkelijk geëffectueerd is.

Artikel 9b:20

[Naar artikel](#)

Lid 1

In het eerste lid is een salarisbevriazing geregeld voor de ambtenaar die ziek is geworden en die in het kader van deze ziekte herplaatst wordt.

Lid 2

Als het totaalinkomen (onder andere loon + vergoedingen + toelagen) in de nieuwe functie buiten de gemeentelijke organisatie lager is, maken gemeente en medewerker afspraken over een financiële regeling.

Artikel 9b:21

[Naar artikel](#)

In hoofdstuk 9e, de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht, is onder andere geregeld dat de ambtenaar een zodanige levensloopbijdrage ontvangt dat hij op de leeftijd waarop het onbezoldigd volledig verlof ingaat (standaard op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de ambtenaar de leeftijd van 59 jaar bereikt) een tegoed kan bereiken overeenkomend met 210% van zijn bezoldiging. Voor een ambtenaar die een FLO-functie bekleedde waaraan een FLO-leeftijd van 60 was verbonden, geldt dat hij op de leeftijd waarop het onbezoldigd volledig verlof ingaat (standaard op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de ambtenaar de leeftijd van 59 jaar bereikt) een tegoed bereikt kan hebben overeenkomend met 140%.

Artikel 9b:22

[Naar artikel](#)

In ledenbrief van 27 november 2008 (FLO-overgangsrecht:inkoop pensioen) is uitgebreid ingegaan op de inkoop van extra ouderdomspensioen.

Lid 1

Voor het begrip dienstjaren geldt de definitie van artikel 9b:2.

Het recht op inkoop extra ouderdomspensioen geldt alleen voor mensen die op 1 januari 2006 en hierna onafgebroken in een bezwarende functie hebben gewerkt. Omdat dit artikel onderdeel is van de paragraaf die deze "overgangsgroep" behandelt, is dit niet expliciet in lid 1 opgenomen.

ABP geeft op verzoek van de werkgever voor de door de werkgever aangegeven jaren aan wat het inkomen en de deeltijdfactor was. Hierop wordt het bedrag gebaseerd dat op 53-jarige leeftijd wordt gestort. Het streven van deze storting is dat de medewerker op de leeftijd van 62 jaar een bedrag heeft ter hoogte van 9 maanden x 76% van het gemiddelde loon over de dienstjaren als brandweer- of ambulancemedewerker tot 53 jaar. Hoe hoog het uiteindelijke pensioen van de medewerker is, is van veel factoren afhankelijk (dienstjaren, deeltijdfactoren, moment van uittreden etc). LOGA-partijen hebben hierover dus geen individuele garanties afgesproken.

Goed om te weten is dat ABP over de jaren tot 2004 het loon doorgeeft van 2004. Voor die tijd hanteerde ABP het eindloonsysteem en zijn geen loongegevens bewaard van voorliggende jaren.

Wanneer ABP de gevraagde gegevens niet heeft, bijvoorbeeld omdat het vrijwilligersjaren betreft of jaren buiten de dienst van de gemeente (zie definitie van artikel 9b:2), moet de medewerker aantonen wat het inkomen is geweest, zodat een berekening gemaakt kan worden van de storting die op 53-jarige leeftijd wordt gedaan. Als de medewerker dit niet kan aantonen en dat inkomen is ook niet (meer) bekend bij de gemeente, dan kan de gemeente de volgende leidraad hanteren. Voor vrijwilligersjaren kan de gemeente uitgaan van het inkomen van een vrijwilliger dat in het jaar voorafgaand aan de storting voor een vrijwilliger gold. Dit bedrag hoeft niet meer te worden geïndexeerd. Daarbij geldt het inkomen dat hoort bij de rang die de betreffende medewerker als vrijwilliger had. Voor medewerkers die werkzaam waren bij een ambulancedienst in de particuliere sector kan de gemeente het salaris uit het jaar voorafgaand aan de storting hanteren dat gekoppeld was aan een vergelijkbare functie binnen de gemeentelijke ambulancedienst. Ook dit bedrag hoeft niet meer te worden geïndexeerd.

Welke elementen van dit inkomen als inkomen gebruikt moet worden in de formule uit de eerste zin van het eerste lid, wordt bepaald naar analogie van artikel 3.1 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Op de storting in ABP Extra Pensioen is de omkeerregel van toepassing. Dit betekent dat bij storting in AEP geen loonbelasting, premies volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en premies zorgverzekeringwet worden ingehouden.

De indexatiefactor wordt jaarlijks door ABP vastgesteld. De werkgever vraagt de indexatiefactoren op bij het ABP.

Wat moet de werkgever doen?

Als de medewerker 53 jaar wordt, berekent de werkgever het bedrag dat moet worden gestort in AEP. De gegevens die de werkgever nodig heeft voor de berekening kunnen worden opgevraagd bij het ABP.

1. De werkgever signaleert dat de betrokken medewerker binnenkort 53 jaar wordt.
2. De werkgever laat medewerker een formulier tekenen waarmee de medewerker toestemming geeft aan het ABP om de benodigde gegevens aan de werkgever te verstrekken. Geeft de medewerker geen toestemming dan kan de werkgever het ouderdomspensioen van die medewerker niet versterken. Er vindt dan geen storting van de werkgever plaats. De werkgever heeft de toestemming nodig om de gegevens op te vragen die nodig zijn om de benodigde storting te kunnen berekenen. Bij de ledenbrief van 27 november 2008 (FLO-overgangsrecht:inkoop pensioen) is een voorbeeldbrief opgenomen waarmee de werkgever de werknemer om toestemming kan verzoeken.
3. De werkgever vraagt bij het ABP de pensioengevende inkomens en deeltijdfactoren per jaar op van dienstjaren van betrokken medewerker bij de brandweer of ambulance. Ook vraagt de werkgever de indexatiefactoren over de betreffende dienstjaren op. Hiertoe neemt de werkgever contact op met de BUV-SV, Verstrekken Informatie Klantgroepen (VIK) van het ABP, postbus 4806, 6401 JL Heerlen.
4. De werkgever vermenigvuldigt de inkomens per dienstjaar met de deeltijdfactor, met de indexatiefactor, telt deze bedragen bij elkaar op en deelt ze door het totaal aantal jaar. Tenslotte vermenigvuldigt hij dit bedrag met 57%. Vervolgens vermenigvuldigt hij dit met de leeftijdsafhankelijke factor zoals die op dat moment bij leeftijd 53 geldt.
5. De werkgever stort het bedrag in AEP van betrokkene. Het bedrag wordt gestort op de rekening van het ABP Extra Pensioen (59.34.95.004, ABN/AMRO in Heerlen) onder vermelding van 81, direct gevolgd met het klantnummer van de medewerker (dus bijvoorbeeld als de medewerker klantnummer 123456789 heeft: o.v.v. 81123456789)

Bij stap 3 geldt dat het pensioengevend inkomen, zoals dat bij ABP bekend is, over de jaren tot 2004 afgerekend wordt op het inkomen van peildatum 1 januari 2004. Dit houdt verband met de wijziging van eindloonstelsel naar middelloonstelsel, dat per 1 januari 2004 is ingevoerd.

Lid 2

Om diverse redenen kan de fiscale ruimte zodanig zijn, dat niet de gehele storting uit lid 1 gedaan kan worden. ABP controleert jaarlijks eenmaal, in november, of de medewerker voldoende fiscale ruimte heeft. Het kan zijn dat de werkgever de storting in ABP Extra Pensioen al voor die tijd heeft gedaan, omdat de medewerker al voor november 53 jaar is geworden. Blijkt dat er onvoldoende fiscale ruimte was om de volledige storting in ABP Extra Pensioen te doen, dan stort ABP het teveel na de controle terug naar de werkgever, die dat op zijn beurt doorstort naar de medewerker.

Wanneer een bedrag aan de medewerker wordt overgemaakt, is hier het reguliere bruto-nettotraject op van toepassing. Dit betekent dat er loonbelasting, premies volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en premies zorgverzekeringswet over worden betaald en ingehouden.

Lid 3

De medewerker die om welke reden dan ook eerder uittreedt dan op de leeftijd van 53 jaar, heeft ook recht op het bedrag dat in lid 1 genoemd is. Dat bedrag wordt bij uitdiensttreden in AEP gestort. Omdat dat bedrag dus langer kan renderen, wordt een andere leeftijdsafhankelijke factor toegepast (zie artikel 9b:22a), namelijk die factor die bij de leeftijd van uitreden hoort. Lid 2 is hierbij van overeenkomstige toepassing.

Lid 4

Het bedrag dat in AEP wordt gestort en het bedrag dat wegens onvoldoende ruimte aan de medewerker wordt overgemaakt, behoort niet tot het pensioengevend inkomen. Hierover wordt dus geen pensioen opgebouwd en worden dus geen pensioenpremies afgedragen.

Lid 5

Het bedrag dat in AEP wordt gestort en het bedrag dat wegens onvoldoende ruimte aan de medewerker wordt overgemaakt, behoort niet tot de bezoldiging. Dit betekent dat hierover geen vakantietoeslag wordt betaald. Omdat het tevens geen salaris is, wordt hierover ook geen eindejaarsuitkering berekend.

Artikel 9b:22a

[Naar artikel](#)

De leeftijdsafhankelijke factor is afhankelijk van de actuariële tarieven die ABP hanteert. Vanaf 2010 hanteert ABP een tarief van 3,25% voor OP/NP en 3,0% voor ABP Extra Pensioen. Hieruit vloeit een leeftijdsafhankelijke factor op leeftijd 53 jaar voort van 0.791. In de tabel zijn meerdere leeftijdsafhankelijke factoren genoemd. Welke factor gebruikt moet worden is afhankelijk van de leeftijd die de ambtenaar heeft op het moment dat de werkgever de storting in ABP Extra Pensioen doet. In principe is dat op de leeftijd van 53 jaar, maar er zijn uitzonderingen denkbaar dat de storting op een andere leeftijd geschiedt. Voor meer informatie over de diverse uitzonderingen zie ledenbrief van 27 november 2008 (FLO-overgangsrecht:inkoop pensioen).

Voorbeeld

Stel dat op de leeftijd van 62 jaar een bedrag gegenereerd moet zijn van € 10.000 (fictief bedrag). Om dit te bereiken moet, bij de rendementen die ABP verwacht op de leeftijd van 53 jaar een bedrag van €7.910 gestort worden ($€ 10.000 \times 0,791$). Als er op een later moment dan op 53-jarige wordt gestort, dan wordt het te storten bedrag ieder jaar hoger.'

Om dit te bereiken moet, bij een verwacht rendement van 3%, op de leeftijd van 53 jaar een bedrag van € 8.230 gestort worden ($€ 10.000 \times 0,823$). Als er op een later moment dan op 53-jarige wordt gestort, dan wordt het te storten bedrag ieder jaar hoger. Het gestorte bedrag kan namelijk minder lang renderen. Op

leeftijd 54 is het bedrag vanwege verwachte behaalde rendementen € 8.230 + 3% = € 8.480. Op leeftijd 55 is dit bedrag € 8.480 + 3% = € 8.730. En zo verder tot het bedrag op 62 jaar € 10.000 is.

Als ABP de actuariële tarieven wijzigt, wijzigen LOGA-partijen ook de leeftijdsafhankelijke factor.

Artikel 9b:22b

[Naar artikel](#)

In artikel 9b:22, lid 3, is geregeld dat de werkgever een bedrag in ABP Extra Pensioen stort als de ambtenaar vóór de leeftijd van 53 jaar uit de bezwarende functie treedt. Bij de regionalisering treedt de ambtenaar uit de bezwarende functie. Als de ambtenaar ten tijde van deze regionalisering jonger is dan 53 jaar, zou de werkgever dus op dat moment een storting moeten doen. Deze storting op een eerder moment dan 53 jaar heeft gevolgen voor de uiteindelijke hoogte van het pensioen. Deze gevolgen kunnen positief of negatief zijn, afhankelijk van het rendement dat het gestorte bedrag oplevert. Door de eerdere storting wordt het rendementsrisico dus bij de ambtenaar gelegd. Dit wijkt af van het FLO-overgangsrecht.

Om zo dicht mogelijk bij de afspraken van het FLO-overgangsrecht te blijven, is geregeld dat bij overgang naar een bezwarende functie vanwege de regionalisering, er voor de ambtenaar geen verandering komt in de afspraak over het inkopen van extra pensioen. Dit betekent dat de storting nog steeds op 53 jaar plaatsvindt. De nieuwe werkgever doet een storting naar rato van het totaal aantal dienstjaren in de bezwarende functie, dus zowel die bij de nieuwe werkgever, als die bij de gemeente en diens voorgangers. De gemeente en de nieuwe werkgever moeten samen tot afspraken komen hoe de kosten van inkoop OP verdeeld worden.

Artikel 9b:23

[Naar artikel](#)

In artikel 9b:1 is al genoemd dat ambtenaren vanaf 31 december 2005 onafgebroken in de functie gewerkt moeten hebben, die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag.

Artikel 9b:24

[Naar artikel](#)

Zolang het medisch verantwoord is, blijft de ambtenaar werkzaam in de bezwarende functie tot het moment dat hij op grond van artikel 9b:28 buitengewoon verlof verleend wordt, onder doorbetaling van 75%, respectievelijk 78% of 80% van de bezoldiging. Dit doorwerken gebeurt vanaf de leeftijd van 55 jaar voor 50% werken onder doorbetaling van 90% van de bezoldiging (voor ambulancepersoneel kan dit zijn 60% werken tegen doorbetaling van 95% van de bezoldiging).

Dit doorwerken gebeurt vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin de ambtenaar de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, voor 50% werken onder doorbetaling van 90% van de bezoldiging geldt niet als ambtenaren in het kader van het loopbaanplan op grond van artikel 9b:25 een andere functie aanvaarden of als er anderszins in het kader van het loopbaanplan hierover andere afspraken gemaakt worden. In artikel 9b:25 wordt hoofdstuk 9a van toepassing verklaard op ambtenaren in een bezwarende functie, die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren hadden. Hoofdstuk 9a verplicht hen mee te werken aan de tweede loopbaan.

Het toewerken naar deze tweede loopbaan is onder meer van belang om hiermee voortijdige uitval wegens arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Uit het rapport van het Coronel-instituut van 2004 blijkt dat gezondheidsrisico's vaak al ver voor het bereiken van de 55-jarige leeftijd ontstaan. Een aanzienlijk percentage van de medewerkers kan om die reden niet tot de leeftijd van 55 jaar doorwerken in de bezwarende functie. Om die reden moet met al deze ambtenaren tijdig een loopbaanplan worden opgesteld, waarin afspraken worden gemaakt over opleiding en begeleiding naar een aangepaste functie-invulling of een andere functie voorafgaand aan het moment dat het uitoefenen van de bezwarende functie om gezondheidsredenen niet langer verantwoord is.

Artikel 9b:25

[Naar artikel](#)

Lid 1

Ambtenaren met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie moeten meewerken aan een tweede loopbaan. Deze plicht geldt tot de eerste van de maand volgend op de maand waarin zij de leeftijd van 55 jaar bereiken. Gedurende deze periode gelden alle bepalingen uit hoofdstuk 9a, voor zover daar in dit artikel niet van is afgeweken.

Als de ambtenaar op de leeftijd van 55 jaar niet is begonnen aan een tweede loopbaan, gelden de artikelen 9b:26 tot en met 9b:43. Deze ambtenaar gaat op de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, 50% werken tegen 90% bezoldiging (of, voor ambulancepersoneel 60% werken tegen 95% van de bezoldiging). Vervolgens gaat hij op een latere leeftijd met gedeeltelijk betaald buitengewoon verlof en gaat hij op de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 59 jaar heeft bereikt met onbezoldigd verlof. Wanneer de ambtenaar voor de leeftijd van 55 jaar in het kader van de tweede loopbaan een functie heeft aanvaard, geldt vanaf dat moment de gewone rechtspositie en vallen zij niet meer onder dit hoofdstuk.

In de leden 3 tot en met 7 zijn bepalingen opgenomen die afwijken van de bepalingen van hoofdstuk 9a.

Lid 2

Als een hogere FLO-leeftijd dan 55 jaar was gesteld, geldt de plicht om mee te werken aan de tweede loopbaan tot het bereiken van die hogere leeftijd. Als de tweede loopbaan op die leeftijd niet is begonnen, gelden de artikelen 9b:26 tot en met 9b:43 vanaf dat moment.

Lid 3

Dit recht geldt alleen voor brandweerpersoneel. De verwachting is dat ambulancepersoneel extern meer geschikte functies zal kunnen vinden.

Lid 6

Deze salarisbevroezing is ruimer dan de salarisgarantie van artikel 9a:11.

Lid 7

Als het totaalinkomen (onder andere loon + vergoedingen + toelagen) in de nieuwe functie buiten de gemeentelijke organisatie lager is, maken gemeente en medewerker in het kader van het loopbaanplan afspraken over een financiële regeling.

Artikel 9b:26

[Naar artikel](#)

Uitgangspunt bij dit artikel is dat op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, op 31 december 2005 een leeftijdsgrens was vastgesteld van 55 jaar.

Lid 1

Het overgangsrecht dat in de CAO 2005-2007 is overeengekomen, is gebaseerd op de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar.

De duur van de periode dat 50% gewerkt wordt tegen doorbetaling van 90% van het salaris is afhankelijk van het aantal dienstjaren dat betrokkene op 1 januari 2006 had. De duur is namelijk tot het moment dat betrokkene gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof wordt verleend (artikel 9b:28).

Dat 60% werken tegen 95% van de bezoldiging voor ambulancepersoneel als alternatief geldt voor 50% werken tegen 90% van de bezoldiging heeft met de mogelijkheid te maken dat ambulancepersoneel in

verband met vakbekwaamheidseisen minimaal 60% van een volledige betrekking (= 60% van 36 uur per week) moet werken.

Lid 2

Als in een gemeente op 31 december 2005 voor de functie van de betreffende ambtenaar een FLO-leeftijd van 56 of ouder gold, geldt het recht pas vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de ambtenaar die leeftijd bereikt. Het overgangsrecht gaat dus op een later moment in dan vanaf 55 jaar. Ook het moment van gedeeltelijk doorbetaald verlof van artikel 9b:28 schuift dan op.

In al deze gevallen geldt wel dat het onbezoldigd volledig verlof ingaat vanaf de leeftijd van 59 jaar (artikel 9b:35).

Ambtenaren met een functie, waarvoor een FLO-leeftijd was vastgesteld van 59 of 60 jaar, gaan dus direct met onbezoldigd volledig verlof. Op hen is artikel 9b:26 (net als artikel 9b:28; zie de toelichting op artikel 9b:28, lid 2) feitelijk niet van toepassing. De leeftijd waarop zij met onbezoldigd volledig verlof gaan, komt namelijk eerder dan de leeftijd bedoeld in artikel 9b:26 voor 50% gaan werken tegen 90% bezoldiging, respectievelijk 60% werken tegen 95% bezoldiging. Voor de toelichting op ambtenaren, werkzaam in een functie, waarvoor een FLO-leeftijd van 59 jaar was gesteld, zie de toelichting op lid 5. Voor de toelichting op ambtenaren, werkzaam in een functie, waarvoor een FLO-leeftijd van 60 jaar was gesteld, zie het tweede lid van artikel 9b:35.

Lid 3

De medische ongeschiktheid kan zowel blijken uit de mening van de arbo-arts, die op grond van hoofdstuk 7 wordt ingeschakeld, als uit het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek, dat opgelegd wordt.

Lid 4

Zie toelichting op artikel 9b:43.

Lid 5

Men kan er ook voor kiezen om later dan met 55 jaar het overgangsrecht in te laten gaan. In dit geval gaat ook het onbezoldigd volledig verlof van artikel 9b:35 later in. Als iemand hiervoor kiest kan hij het ouderdomspensioen later laten ingaan. Het ouderdomspensioen wordt dan over minder jaren gespreid, waardoor de uitkering per jaar hoger wordt.

De ambtenaar met een bezwarende functie, waarvoor het college op 31 december 2005 een FLO-leeftijd van 59 jaar had vastgesteld, heeft geen andere keuze dan onbezoldigd volledig verlof, ingaande vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 59 jaar heeft bereikt. In artikel 9b:35 is opgenomen dat de ingangsdatum van dit onbezoldigd volledig verlof opgeschoven kan worden. Het onbezoldigd volledig verlof van de ambtenaar met een bezwarende functie, waarvoor het college op 31 december 2005 een FLO-leeftijd van 60 jaar had vastgesteld, gaat in op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de ambtenaar de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt. Ook hij kan de ingangsdatum van dit onbezoldigd volledig verlof opschuiven.

Zie verder ook de toelichting op artikel 9b:35.

Lid 6

Het college moet conform de Algemene wet bestuursrecht binnen 8 weken op het verzoek van de ambtenaar beslissen.

Artikel 9b:27a

[Naar artikel](#)

Omdat de toelage onregelmatige dienst onderdeel uitmaakt van de bezoldiging, die grondslag is voor de betaling die op grond van artikel 9b:26 gedaan wordt, bestaat geen apart recht op een toelage onregelmatige dienst. Deze toelage zou dan namelijk dubbel betaald worden. Ditzelfde geldt voor de eindejaarsuitkering en de vakantietoelage.

Artikel 9b:28

[Naar artikel](#)

Uitgangspunt bij dit artikel is dat op 31 december 2005 een FLO-leeftijd was vastgesteld van 55 jaar.

Lid 1

Hier is sprake van een nieuwe vorm van verlof, die, in tegenstelling tot het verlof als bedoeld in artikel 6:4:5, verleend kan worden voor maximaal 3 jaar. De duur van het verlof is afhankelijk van het aantal dienstjaren op 1 januari 2006 en wordt bepaald op de wijze zoals aangegeven in het eerste lid. Het buitengewoon verlof wordt gezien als een vroegpensioenregeling. Daarom wordt dit fiscaal extra belast.

Lid 2

Voorbeeld

Als op 31 december 2005 voor de functie van de betreffende ambtenaar een FLO-leeftijd van 56 was vastgesteld, en deze ambtenaar had op 1 januari 2006 11 dienstjaren, geldt dat hij tot de leeftijd van 58 jaar (57 + 1) moet doorwerken. Vanaf dat moment wordt, tot het moment van onbezoldigd volledig verlof (59 jaar) 78% van zijn bezoldiging doorbetaald.

Ook als een hogere FLO-leeftijd was vastgesteld, geldt echter wel dat het onbezoldigd volledig verlof ingaat vanaf de eerste van de maand volgend op de maand waarin de ambtenaar de leeftijd van 59 jaar bereikt.

Ambtenaren met een functie, waarvoor een FLO-leeftijd was vastgesteld van 59 of 60 jaar, gaan dus direct met onbezoldigd volledig verlof (vanaf de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de leeftijd van 59, respectievelijk 60 jaar, is bereikt). Op hen is artikel 9b:28 (net als artikel 9b:26, zie de toelichting op artikel 9b:26, lid 2) feitelijk niet van toepassing. De leeftijd waarop zij met onbezoldigd volledig verlof gaan, komt namelijk eerder dan de leeftijd bedoeld in artikel 9b:28 (gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof). Voor hen is in artikel 9b:35 bepaald dat zij de ingangsdatum van het onbezoldigd volledig verlof kunnen opschuiven.

De duur van de door de ambtenaar gemaakte keuze wordt dus korter naarmate een hogere FLO-leeftijd dan 55 jaar gold.

Zie verder de toelichting op artikel 9b:35.

Artikel 9b:29

[Naar artikel](#)

De premie volgt de normale werkgevers-werknemersverdeling. Dit betekent dat de gemeentelijke werkgever de werknemerspremie op de ambtenaar verhaalt.

Artikel 9b:31

[Naar artikel](#)

Gedurende de periode dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:26 voor 50% werkt (respectievelijk 60% voor ambulancepersoneel), bouwt hij voor 50%, respectievelijk 60% vakantie op. Gedurende de periode dat op grond van artikel 9b:28 gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof verleend wordt, wordt geen vakantie opgebouwd.

Artikel 9b:34

[Naar artikel](#)

Verrekening van inkomsten vindt plaats als er ten laste van de gemeente bezoldiging of een uitkering wordt verstrekt, zonder dat daar die arbeid tegenover staat, die behoort bij de doorbetaalde bezoldiging of uitkering. Dit is bij ambtenaren met, op 1 januari 2006, minder dan 20 dienstjaren tijdens de periode van:

- 3 50% werken tegen doorbetaling van 80% van de bezoldiging (of 60% werken tegen 95% bezoldiging voor ambulancepersoneel) (artikel 9b:26);
- 4 volledig buitengewoon verlof tegen doorbetaling van 75%, respectievelijk 78% of 80% van de bezoldiging (artikel 9b:28).

Tijdens de periode van onbezoldigd volledig verlof (artikel 9b:35), wordt ten laste van de gemeente geen betaling aan de ambtenaar gedaan. Tijdens die periode is dan ook geen sprake van verrekening van inkomsten.

Artikel 9b:35

[Naar artikel](#)

Algemeen

Betrokkene kan zijn verlof financieren door gebruik te maken van de levensloopvoorziening. Om ervoor te zorgen dat de ambtenaar, die een bezwarende functie bekleedt waaraan een FLO-leeftijd van 55, 56, 57, 58 of 59 jaar was gekoppeld, drie jaar kan overbruggen, zorgt het college voor een zodanige bijdrage in de levensloopvoorziening, dat betrokkene – uitgaande van het bereiken van 20 dienstjaren of meer op het moment van onbezoldigd volledige verlof – onder voorwaarden **[x4]** vanaf zijn 59e jaar gedurende 3 jaar in een inkomen kan voorzien van 70% van zijn oude bezoldiging per jaar. Voor ambtenaren die een bezwarende functie bekleden, waaraan een FLO-leeftijd van 60 was gekoppeld, geldt dat het college zorgt voor een bijdrage in de levensloopvoorziening, waarmee – uitgaande van het bereiken van 20 dienstjaren op het moment van onbezoldigd volledig verlof – onder voorwaarden **[x5]** vanaf de leeftijd van 60 jaar gedurende 2 jaar in een inkomen kan worden voorzien van 70% van de oude bezoldiging. Dit is geregeld in artikel 9b:44. Maakt de ambtenaar gedurende een andere periode van verlof gebruik van de levensloopvoorziening of heeft hij geen 20 dienstjaren op het moment van ingang van het onbezoldigd volledig verlof, dan verlaagt hij daarmee de mogelijke opname van de levensloopvoorziening tijdens de periode van onbezoldigd volledig verlof of verkort hij de periode dat zijn opname uit de levensloopvoorziening 70% van de oude bezoldiging bedraagt.

Vanaf de leeftijd van 62 jaar kan betrokkene zijn OP laten ingaan (dit is het naar voren halen van het versterkt OP). Wanneer hij dat wil, moet hem op dat moment ontslag verleend worden op grond van artikel 8:2.

De ambtenaar kan er ook voor kiezen zijn ouderdomspensioen later te laten ingaan. Het pensioen dat hij op 62-jarige leeftijd zou ontvangen, wordt actuarieel verhoogd naarmate het OP later ingaat. Als betrokkene een eigen financieringsbron heeft voor een lange periode van onbezoldigd volledig verlof, kan dit gunstig zijn. Als de ambtenaar gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid van het vijfde lid van artikel 9b:26, gaat het onbezoldigd volledig verlof zoveel later in als het moment van artikel 9b:26 later is ingegaan.

Het later laten ingaan van 50% werken tegen 90% salaris betekent dat een kortere periode overbrugd moet worden tot de pensioengerechtigde leeftijd. De ambtenaar is vrij in de manier waarop hij deze periode financiert. De ambtenaar kan bijvoorbeeld minder lang gebruik maken van de levensloopregeling (bijvoorbeeld omdat hij al eerder van de levensloopregeling gebruik heeft gemaakt of omdat hij gedurende kortere tijd een hogere uitkering wil uit de levensloopregeling). Ook kan de ambtenaar er voor kiezen om zijn ouderdomspensioen later dan vanaf de leeftijd van 62 jaar te laten ingaan (het versterkt OP wordt dan minder ver naar voren gehaald). Omdat het ouderdomspensioen daardoor over een kortere periode wordt verspreid, resulteert dit in een hoger ouderdomspensioen. Voor ambtenaren met een lage OP-opbouw kan dit een interessante optie zijn.

Het later laten ingaan van 50% werken tegen 90% salaris betekent dat over een langere periode ouderdomspensioen wordt opgebouwd.

Lid 1

Hier is sprake van een nieuwe vorm van verlof. Het verschil met het verlof, bedoeld in artikel 6:9, is de werkgever deze vorm van verlof kan opleggen. Omdat sprake is van een nieuwe vorm van onbezoldigd verlof, is ook artikel 6:10 lid 4 niet van toepassing. Artikel 6:10, lid 4, regelt namelijk dat de pensioenopbouw tijdens de periode van verlof volledig voor rekening komt van de ambtenaar, tenzij het verlof voor ten hoogste drie maanden wordt verleend. Bij de vorm van onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, volgt de premie gedurende de gehele periode van verlof met een maximum van drie, respectievelijk twee jaar de normale werkgevers- werknemersverdeling. Zie ook artikel 9b:36.

Lid 2

Als het college op 31 december 2005 aan de functie van de ambtenaar een FLO-leeftijd gekoppeld had van 60 jaar gaat het onbezoldigd volledig verlof in bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar.

Lid 4

De ambtenaar met een functie, waaraan het college op 31 december 2005 een FLO-leeftijd gekoppeld had van 59 of 60 jaar, heeft de keuze om het moment van het onbezoldigd volledig verlof later te laten ingaan. Deze ambtenaar moet dan langer doorwerken tegen een volledig salaris. Deze ambtenaren hebben niet het recht, dat artikel 9b:26 biedt. Het moment van onbezoldigd volledig verlof komt namelijk eerder dan of valt gelijk met het moment, bedoeld in artikel 9b:26. De vrijheid die artikel 9b:26, vijfde lid, biedt om het recht later te laten ingaan en daarmee het moment van onbezoldigd volledig verlof later te laten ingaan, is voor ambtenaren in een functie met een FLO-leeftijd van 59 of 60 jaar dus geen automatisme. Daarom is de keuzevrijheid voor het later laten ingaan van het onbezoldigd volledig verlof in dit artikellid opgenomen. Het voordeel voor de ambtenaar is, dat hij langer ouderdomspensioen opbouwt. De voorwaarde is dat de ambtenaar medisch geschikt is om langer door te werken. De medische ongeschiktheid kan zowel blijken uit de mening van de arbo-arts, die op grond van hoofdstuk 7 wordt ingeschakeld, als uit het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek, dat opgelegd wordt.

Lid 5

Het college moet conform de Algemene wet bestuursrecht binnen 8 weken op het verzoek van de ambtenaar beslissen.

Combinatie van artikel 9b:26, 9b;28 en 9b:35

Artikel 9b:26, 9b:28 en 9b:35 samen betekenen, uitgaande van een FLO-leeftijd van 55 jaar, het volgende:

A	B	C	D	E
Dienstjaren op 1 januari 2006	leeftijd ingang 50% werken tegen 90% bezoldiging	leeftijd ingang gedeeltelijk betaald verlof	percentage bezoldiging bij gedeeltelijk betaald verlof	leeftijd ingang onbezoldigd volledig verlof
15-20	55 jaar	56 jaar	80%	59 jaar
10-15	55 jaar	57 jaar	78%	59 jaar
5-10	55 jaar	58 jaar	75%	59 jaar
minder dan 5	55 jaar	59 jaar	--	59 jaar

Bij een hogere FLO-leeftijd dan 55 jaar schuift de datum van kolom B en C op terwijl de datum van kolom E gelijk blijven.

Als de ambtenaar er zelf voor kiest om de datum waarop hij 50% gaat werken tegen 90% van de bezoldiging op te schuiven (hij maakt dan gebruik van het vijfde lid van artikel 9b:26), schuift de datum van kolom B, C en E op.

Op de ambtenaar, waarvoor het college op 31 december 2005, op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld van 59 of 60 jaar, is alleen kolom E van toepassing. Zij

kunnen dit moment opschuiven.

Artikel 9b:36

[Naar artikel](#)

Zolang deze ambtenaren in dienst zijn van de gemeente wordt conform het Pensioenreglement pensioen opgebouwd. Het Pensioenreglement zegt echter niets over de premieverdeling. Dit artikel regelt de premieverdeling tussen werkgever en ambtenaar bij pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof, voor zover dit verlof langer is dan drie, respectievelijk twee jaar.

Voor de volledigheid wordt het complete beeld geschetst van:

- de grondslag voor pensioenopbouw
- de duur van pensioenopbouw tegen doorsneepremie
- de premieverdeling tussen werkgever en ambtenaar van pensioenopbouw binnen het FLO-overgangsrecht.

De grondslag voor pensioenopbouw

In het Pensioenreglement wordt verschil gemaakt in de grondslag voor pensioenopbouw bij onbezoldigd volledig verlof

- met opname van levenslooptegoed en
- zonder opname van levenslooptegoed.

Onbezoldigd volledig verlof met opname van levenslooptegoed

Het Pensioenreglement bepaalt dat in een situatie van onbetaald verlof met opname van levenslooptegoed pensioen wordt opgebouwd over de volledige bezoldiging, tenzij de opname uit de levenslooppot minder bedraagt dan 70%. In dat laatste geval wordt pensioen opgebouwd over dat lagere percentage.

Onbezoldigd volledig verlof zonder opname van levenslooptegoed

Het Pensioenreglement bepaalt dat in een situatie van onbetaald verlof zonder opname van levenslooptegoed pensioenopbouw plaatsvindt over zijn oude inkomen, als ware er geen sprake van onbetaald verlof. Er vindt dus pensioenopbouw plaats over de volledige bezoldiging.

De duur van pensioenopbouw tegen doorsneepremie

In het Pensioenreglement is geregeld dat reguliere ambtenaren tijdens onbetaald verlof met opname van levenslooptegoed maximaal één jaar pensioen op kunnen bouwen tegen de doorsneepremie. Voor ambtenaren met FLO-overgangsrecht maakt het Pensioenreglement een uitzondering. Zij bouwen tijdens het onbetaald verlof met opname van levenslooptegoed voor een onbeperkte periode pensioen op tegen de doorsneepremie.

Voorwaarde daarbij is wel dat zij dat onbetaald verlof direct voorafgaand aan het ouderdomspensioen genieten.

Bij onbezoldigd volledig verlof zonder opname van levenslooptegoed bouwen ambtenaren met FLO-overgangsrecht net als andere ambtenaren voor onbeperkte duur pensioen op tegen doorsneepremie.

De premieverdeling tussen werkgever en ambtenaar van pensioenopbouw binnen het FLOovergangsrecht

In de Pensioenovereenkomst wordt geregeld dat de normale werkgeverswerknemerspremierverdeling gelijk is aan 70%-30%. Dit betekent dat de gemeentelijke werkgever 30% van de premie (namelijk het werknemersdeel) op de ambtenaar verhaalt. Dit wordt ook gehanteerd gedurende de eerste drie, respectievelijk twee, jaar van het onbezoldigd volledig verlof.

Na deze drie respectievelijk twee jaar komt 100% van alle voor de ambtenaar verschuldigde premies ten laste van die ambtenaar zelf. De werkgever, die de verschuldigde premies afdraagt aan het ABP verhaalt na drie respectievelijk twee jaar 100% op de ambtenaar. Dit regelt artikel 9b:36.

Het verhaal van de premie (30% in de eerste drie/twee jaar, 100% daarna) kan op de volgende manieren:

- Als de ambtenaar levenslooptegoed opneemt tijdens het onbezoldigd verlof kan de werkgever het werknemersdeel van de pensioenpremie direct inhouden op de uitbetaling van de levenslooptuitkering.
- Als de ambtenaar geen levenslooptegoed opneemt tijdens het onbezoldigd verlof kan het bedrag dat de werkgever wil verhalen op de medewerker 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. Vast staat wel dat er feitelijke betaling van de ambtenaar aan de gemeente dient plaats te vinden. Er volgen immers geen perioden meer waarin de gemeente de vordering kan verrekenen met betalingen aan de ambtenaar; het onbezoldigd volledig verlof duurt voort totdat het ouderdomspensioen ingaat.

Artikel 9b:37

[Naar artikel](#)

Vanaf het moment dat de ambtenaar onbezoldigd volledig verlof geniet, wordt hij voor de premie van de IZA-verzekering beschouwd als postactieve. In de ledenbrief van 21 december 2005 (lbr. 05/132), bijlage 5, wordt omschreven op welke manier de IZA-premie voor postactieven wordt berekend.

Artikel 9b:43

[Naar artikel](#)

Als iemand arbeidsongeschikt raakt gelden de normale regels bij arbeidsongeschiktheid. Hoofdstuk 7 is dus van toepassing. Betrokkene en werkgever zoeken naar een andere functie. Ook volgt de bezoldiging de reguliere regels van loondoorbetaling bij ziekte.

Lid 1

Lid 1 gaat over de ambtenaar die op grond van ziekte niet conform artikel 9b:26 (50% werken tegen 90% bezoldiging respectievelijk voor ambulancepersoneel 60% werken tegen 95% van de bezoldiging) kan werken. Op hem blijft hoofdstuk 7 van toepassing tot het moment dat de datum bereikt wordt, waarop conform artikel 9b:28 gedeeltelijk betaald verlof verleend wordt. Op dat moment wordt hij hersteld verklaard en wordt hem gedeeltelijk betaald buitengewoon verlof verleend. Op grond van artikel 9b:35 wordt hem vervolgens onbezoldigd volledig verlof verleend.

Lid 2, 3 en 5

De ambtenaar die ziek wordt na de leeftijd van 50 jaar wordt op het moment, bedoeld in artikel 9b:26 hersteld verklaard. Op hem is artikel 9b:26 van toepassing, voor zover zijn medische geschiktheid het mogelijk maakt dat hij 50% werkt tegen 90% van de bezoldiging (voor ambulancepersoneel 60% werkt tegen 95% van de bezoldiging). Is dat niet mogelijk dan is op hem het vierde lid van artikel 9b:26 van toepassing, waarin wordt verwezen naar het eerste lid van dit artikel. Dat betekent dat deze ambtenaar toch weer ziek gemeld wordt en pas beter gemeld wordt op het moment dat op grond van artikel 9b:28 gedeeltelijk betaald buitengewoon verlof verleend wordt. Vervolgens wordt ook hem op grond van artikel 9b:35 onbezoldigd volledig verlof verleend.

Lid 4

Als een hogere FLO-leeftijd was gesteld, wordt de ambtenaar bij het bereiken van die hogere leeftijd hersteld verklaard.

Artikel 9b:44

[Naar artikel](#)

In hoofdstuk 9e, de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht, is onder andere geregeld dat de ambtenaar een zodanige levensloopbijdrage ontvangt dat hij bij het bereiken van 20 dienstjaren op de leeftijd waarop het onbezoldigd volledig verlof ingaat (dit is standaard op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de ambtenaar de leeftijd van 59 jaar heeft bereikt) een tegoed kan bereiken overeenkomend met 210% van zijn bezoldiging. Voor een ambtenaar die een FLO-functie bekleedde waaraan een FLO-leeftijd van 60 was verbonden, geldt dat hij op de leeftijd waarop het onbezoldigd volledig verlof ingaat (standaard op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de ambtenaar de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt) een tegoed bereikt kan hebben overeenkomend met 140%. Als de ambtenaar minder dan 20 dienstjaren bereikt, gelden de 210% of 140% naar rato van het aantal bereikte dienstjaren.

Artikel 9b:45

[Naar artikel](#)

In de ledenbrief van 27 november 2008 (FLO-overgangsrecht:inkoop pensioen) is uitgebreid ingegaan op de inkoop van extra ouderdomspensioen.

Lid 1

Voor het begrip dienstjaren geldt de definitie van artikel 9b:2.

Het recht op inkoop extra ouderdomspensioen geldt alleen voor mensen die op 1 januari 2006 en hierna onafgebroken in een bezwarende functie hebben gewerkt. Omdat dit artikel onderdeel is van de paragraaf die deze "overgangsgroep" behandelt, is dit niet expliciet in lid 1 opgenomen.

ABP geeft op verzoek van de werkgever voor de door de werkgever aangegeven jaren aan wat het inkomen en de deeltijdfactor was. Hierop wordt het bedrag gebaseerd dat op 53-jarige leeftijd wordt gestort. Het streven van deze storting is dat de medewerker, in het geval hij op 59 jaar 20 dienstjaren heeft, op de leeftijd van 62 jaar een bedrag heeft ter hoogte van 9 maanden x 76% van het gemiddelde loon over de dienstjaren als brandweer- of ambulancemedewerker tot 53 jaar. Als het gaat om een medewerker, die een functie had, waaraan, op 31 december 2005, een FLO-leeftijd was verbonden van 60 jaar, is het streven om op 60 jaar een bedrag te hebben ter hoogte van 9 maanden x 76% x het gemiddelde loon over de dienstjaren als brandweer- of ambulancemedewerker tot 53 jaar. Hoe hoog het uiteindelijke pensioen van de medewerker is, is van veel factoren afhankelijk (dienstjaren, deeltijdfactoren, moment van uittreden etc). LOGA-partijen hebben hierover dus geen individuele garanties afgesproken.

Goed om te weten is dat ABP over de jaren tot 2004 het loon doorgeeft van 2004. Voor die tijd hanteerde ABP het eindloonsysteem en zijn geen loongegevens bewaard van voorliggende jaren.

Wanneer ABP de gevraagde gegevens niet heeft, bijvoorbeeld omdat het vrijwilligersjaren betreft of jaren buiten de dienst van de gemeente (zie definitie 9b:2), moet de medewerker aantonen wat het inkomen is geweest, zodat een berekening gemaakt kan worden van de storting die op 53-jarige leeftijd wordt gedaan. Als de medewerker dit niet kan aantonen en dat inkomen is ook niet (meer) bekend bij de gemeente, dan kan de gemeente de volgende leidraad hanteren. Voor vrijwilligersjaren kan de gemeente uitgaan van het inkomen van een vrijwilliger dat in het jaar voorafgaand aan de storting voor een vrijwilliger gold. Dit bedrag hoeft niet meer te worden geïndexeerd. Daarbij geldt het inkomen dat hoort bij de rang die de betreffende medewerker als vrijwilliger had. Voor medewerkers die werkzaam waren bij een ambulancedienst in de particuliere sector kan de gemeente het salaris uit het jaar voorafgaand aan de storting hanteren dat gekoppeld was aan een vergelijkbare functie binnen de gemeentelijke ambulancedienst. Ook dit bedrag hoeft niet meer te worden geïndexeerd.

Welke elementen van dit inkomen als inkomen gebruikt moet worden in de formule uit de eerste zin van het eerste lid, wordt bepaald naar analogie van artikel 3.1 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Op de storting in ABP Extra Pensioen is de omkeerregel van toepassing. Dit betekent dat bij storting in AEP geen loonbelasting, premies volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en premies zorgverzekeringswet worden ingehouden.

De indexatiefactor wordt jaarlijks door ABP vastgesteld. De werkgever vraagt de indexatiefactoren bij het ABP op.

Wat moet de werkgever doen?

Als de medewerker, die onder het overgangsrecht valt, 53 jaar wordt, berekent de werkgever het bedrag dat moet worden gestort in AEP. De gegevens die de werkgever nodig heeft voor de berekening kunnen worden opgevraagd bij het ABP.

- 1 De werkgever signaleert dat de betrokken medewerker binnenkort 53 jaar wordt.
- 2 De werkgever laat medewerker een formulier tekenen waarmee de medewerker toestemming geeft aan het ABP om de benodigde gegevens aan de werkgever te verstrekken. Geeft de medewerker geen toestemming dan kan de werkgever het ouderdomspensioen van die medewerker niet versterken. Er vindt dan geen storting van de werkgever plaats. De werkgever heeft de toestemming nodig om de gegevens op te vragen die nodig zijn om de benodigde storting te kunnen berekenen. Bij de ledenbrief van 27 november 2008 (FLO-overgangsrecht:inkoop pensioen) is een voorbeeldbrief opgenomen waarmee de werkgever de medewerker om toestemming kan verzoeken.
- 3 De werkgever vraagt bij het ABP de pensioengevende inkomens en deeltijdfactoren per jaar op van de dienstjaren van betrokken medewerker bij de brandweer of ambulance. Ook vraagt de werkgever de indexatiefactoren over de betreffende dienstjaren op. Hiertoe neemt de werkgever contact op met de BU-SV, Special Services van het ABP, postbus 4806, 6401 JL Heerlen. Het ABP levert de werkgever de pensioengevende inkomens van de dienstjaren, de bijbehorende deeltijdfactoren en de indexatiefactoren. Zie de toelichting op lid 2 en 3 voor het geval de medewerker nog geen 20 dienstjaren heeft.
- 4 De werkgever vermenigvuldigt de inkomens per dienstjaar met de deeltijdfactor, met de indexatiefactor, telt deze bedragen bij elkaar op en deelt ze door het totaal aantal jaar. Tenslotte vermenigvuldigt hij dit bedrag met 57%, als de medewerker op 53 jarige leeftijd al 20 dienstjaren heeft. Vervolgens vermenigvuldigt hij dit met de leeftijdsafhankelijke factor zoals die op dat moment bij leeftijd 53 geldt.
- 5 De werkgever stort het bedrag in AEP van betrokkene. Het bedrag wordt gestort op de rekening van het ABP Extra Pensioen (59.34.95.004, ABN/AMRO in Heerlen) onder vermelding van 81, direct gevolgd met het klantnummer van de medewerker (dus bijvoorbeeld als de medewerker klantnummer 123456789 heeft: o.v.v. 81123456789)

Bij stap 3 geldt dat het pensioengevend inkomen, zoals dat bij ABP bekend is, over de jaren tot 2004 afgerekend wordt op het inkomen van peildatum 1 januari 2004. Dit houdt verband met de wijziging van eindloonstelsel naar middelloonstelsel, dat per 1 januari 2004 is ingevoerd.

Lid 2 en 3

Het kan zijn dat mensen op de leeftijd van 53 jaar nog geen 20 dienstjaren hebben. Dan hebben zij nog geen recht op een storting van 57% van het gemiddeld loon. Het percentage wat van dit gemiddelde loon wordt gestort is het aantal dienstjaren op het moment van storting gedeeld door 20 maal 57%. Dus als een medewerker 15 dienstjaren heeft op 53 jaar dan stort de werkgever een bedrag van het gemiddelde loon over die 15 jaar maal $15/20^{\text{ste}}$ van 57%.

Bij doorwerken in een bezwarende functie na de leeftijd van 53 jaar wordt ieder jaar een extra bedrag gestort. Het recht op deze stortingen ontstaat bij het bereiken van de eerstvolgende leeftijd. De stortingen stoppen op 59-jarige leeftijd of bij het bereiken van 20 dienstjaren. Het streven van de stortingen is dat, bij het bereiken

van 20 dienstjaren op of voor 59-jarige leeftijd, op de leeftijd van 62 jaar een bedrag beschikbaar is van 9 maanden x 76% x het gemiddelde loon over de dienstjaren als brandweer- of ambulancemedewerker. Heeft de medewerker op 59-jarige leeftijd minder dan 20 dienstjaren, dan geldt dit streven naar rato van het aantal dienstjaren op 59 jaar.

Voor mensen die op 31 december 2005 een functie bekleedden, waarin een FLO-leeftijd van 60 jaar was verbonden, geldt dat de stortingen doorgaan tot 60 jaar, dan wel tot het bereiken van 20 dienstjaren.

Lid 4

Om diverse redenen kan de fiscale ruimte zodanig zijn, dat niet de gehele storting uit lid 1 of lid 3 gedaan kan worden. ABP controleert jaarlijks eenmaal, in november, of de medewerker voldoende fiscale ruimte heeft. Het kan zijn dat de werkgever de storting in ABP Extra Pensioen al voor die tijd heeft gedaan, omdat de medewerker al voor november 53 jaar is geworden. Blijkt dat er onvoldoende fiscale ruimte was om de volledige storting in ABP Extra Pensioen te doen, dan stort ABP het teveel na de controle terug naar de werkgever, die dat op zijn beurt doorstort naar de medewerker.

Wanneer een bedrag aan de medewerker wordt overgemaakt, is hier het reguliere bruto-netto-traject op van toepassing. Dit betekent dat er loonbelasting, premies volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en premies zorgverzekeringswet over worden betaald en ingehouden.

Lid 5

De medewerker die om welke reden dan ook eerder uittreedt dan op de leeftijd van 53 jaar, heeft ook recht op het bedrag genoemd in lid 1 of lid 2 (lid 2 wordt toegepast wanneer de ambtenaar op 53-jarige leeftijd nog geen 20 dienstjaren heeft). Dat bedrag wordt bij uitdiensttreden in AEP gestort.

Maar omdat dat bedrag langer kan renderen, wordt een andere leeftijdsafhankelijke factor toegepast (zie artikel 9b:45a), namelijk die factor die bij de leeftijd van uittreden hoort. Lid 4 is hierbij van overeenkomstige toepassing.

Lid 6

Het bedrag dat in AEP wordt gestort en het bedrag dat eventueel aan de medewerker wordt overgemaakt, behoort niet tot het pensioengevend inkomen. Hierover wordt dus geen pensioen opgebouwd en worden dus geen pensioenpremies afgedragen.

Lid 7

Het bedrag dat in AEP wordt gestort en het bedrag dat eventueel aan de medewerker wordt overgemaakt, behoort niet tot de bezoldiging. Dit betekent dat hierover geen vakantietoeslag wordt betaald. Omdat het tevens geen salaris is, wordt hierover ook geen eindejaarsuitkering berekend.

Lid 8

Iemand kan de werkgever vragen om het moment waarop hij 50% gaat werken tegen doorbetaling van 90% van de bezoldiging (respectievelijk 60% gaat werken tegen doorbetaling van 95% van de bezoldiging) op te schuiven (artikel 9b:26 lid 5). Als hij dit doet, wordt het aantal dienstjaren voor de toepassing van dit artikel niet hoger dan het op 59-jarige leeftijd is.

Dus als de medewerker op 59-jarige leeftijd 15 dienstjaren heeft in een bezwarende functie, is het streven van de storting die op 53-jarige leeftijd en daarna tot 59 jaar wordt gedaan een bedrag van 9 maanden x 76% x het gemiddelde loon van de 15 dienstjaren.

Lid 9

De medewerker met een functie, waaraan op 31 december 2005 een FLO-leeftijd van 59 of 60 was verbonden, gaat direct met onbezoldigd volledig verlof. Voor hem is er dus geen periode van gedeeltelijk betaald verlof. Op hem is artikel 9b:25, lid 5, dus niet van toepassing (zie de toelichting op lid 8). Hij kan wel

verzoeken om het moment van onbezoldigd volledig verlof op te schuiven (artikel 9b:35, lid 4). Als dit verzoek gehonoreerd wordt, wordt het aantal dienstjaren voor de toepassing van dit artikel niet hoger dan het was op 59-jarige respectievelijk 60-jarige leeftijd.

Artikel 9b:45a

[Naar artikel](#)

De leeftijdsafhankelijke factor is afhankelijk van de actuariële tarieven die ABP hanteert. Vanaf 2010 hanteert ABP een tarief van 3,25% voor OP/NP en 3,0% voor ABP Extra Pensioen. Hieruit vloeit een leeftijdsafhankelijke factor op leeftijd 53 jaar voort van 0.791.

In de tabel zijn meerdere leeftijdsafhankelijke factoren genoemd. Welke factor gebruikt moet worden is afhankelijk van de leeftijd die de ambtenaar heeft op het moment dat de werkgever de storting in ABP Extra Pensioen doet. In principe is dat op de leeftijd van 53 jaar, maar er zijn uitzonderingen denkbaar dat de storting op een andere leeftijd geschiedt. Voor meer informatie over de diverse uitzonderingen zie ledenbrief van 27 november 2008 (FLO-overgangsrecht:inkoop pensioen).

Voorbeeld

Stel dat op de leeftijd van 62 jaar een bedrag gegenereerd moet zijn van € 10.000 (fictief bedrag). Om dit te bereiken moet, bij de rendementen die ABP verwacht op de leeftijd van 53 jaar een bedrag van € 7.910 gestort worden ($€ 10.000 \times 0,791$). Als er op een later moment dan op 53-jarige wordt gestort, dan wordt het te storten bedrag ieder jaar hoger. Om dit te bereiken moet, bij een verwacht rendement van 3%, op de leeftijd van 53 jaar een bedrag van € 8.230 gestort worden ($€ 10.000 \times 0,823$). Als er op een later moment dan op 53-jarige wordt gestort, dan wordt het te storten bedrag ieder jaar hoger. Het gestorte bedrag kan namelijk minder lang renderen. Op leeftijd 54 is het bedrag vanwege verwachte behaalde rendementen $€ 8.230 + 3\% = € 8.480$. Op leeftijd 55 is dit bedrag $€ 8.480 + 3\% = € 8.730$. En zo verder tot het bedrag op 62 jaar € 10.000 is.

Als ABP de actuariële tarieven wijzigt, wijzigen LOGA-partijen ook de leeftijdsafhankelijke factor.

Artikel 9b:45b

[Naar artikel](#)

In artikel 9b:45 lid 5 is geregeld dat de werkgever een bedrag in ABP Extra Pensioen stort als de ambtenaar vóór de leeftijd van 53 jaar uit de bezwarende functie treedt. Bij de regionalisering treedt de ambtenaar uit de bezwarende functie. Als de ambtenaar ten tijde van deze regionalisering jonger is dan 53 jaar, zou de werkgever dus op dat moment een storting moeten doen. Deze storting op een eerder moment dan 53 jaar heeft gevolgen voor de uiteindelijke hoogte van het pensioen. Deze gevolgen kunnen positief of negatief zijn, afhankelijk van het rendement dat het gestorte bedrag oplevert. Door de eerdere storting wordt het rendementsrisico dus bij de ambtenaar gelegd. Dit wijkt af van het FLO-overgangsrecht.

Om zo dicht mogelijk bij de afspraken van het FLO-overgangsrecht te blijven, is geregeld dat bij overgang naar een bezwarende functie vanwege de regionalisering, er voor de ambtenaar geen verandering komt in de afspraak over het inkopen van extra pensioen. Dit betekent dat de storting nog steeds op 53 jaar plaatsvindt. De nieuwe werkgever doet een storting naar rato van het totaal aantal dienstjaren in de bezwarende functie, dus zowel die bij de nieuwe werkgever, als die bij de gemeente en diens voorgangers. De gemeente en de nieuwe werkgever moeten samen tot afspraken komen hoe de kosten van inkoop OP verdeeld worden.

Artikel 9b:46

[Naar artikel](#)

In artikel 9b:1 is al genoemd dat de ambtenaar vanaf 31 december 2005 onafgebroken in de functie gewerkt moeten hebben, die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag.

Artikel 9b:47

[Naar artikel](#)

Lid 1

Het overgangsrecht dat in de CAO 2005-2007 is overeengekomen, is gebaseerd op de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar.

Lid 3

De medische ongeschiktheid kan zowel blijken uit de mening van de arbo-arts, die op grond van hoofdstuk 7 wordt ingeschakeld, als uit het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek, dat opgelegd wordt.

Lid 4

Als de FPU-uitkering verlaagd wordt in verband met inkomsten, wordt de aanvulling hoger.

Lid 5

Dit artikel regelt de in de wetgeving inzake VUT, prepensioen en levensloop voorgeschreven actuariële neutrale herrekening van een uitkering bij later uittreden dan op de oude FLO-leeftijd. Dit betekent dat de uitkering wordt verhoogd als de ambtenaar langer doorwerkt. Op die wijze ontvangt de ambtenaar alsnog de totale som aan uitkering waar hij recht op heeft. Hierdoor wordt het langer doorwerken gestimuleerd. Het ABP verzorgt de actuariële herrekening.

Artikel 9b:47a

[Naar artikel](#)

Lid 1

Op grond van artikel 16.3 van het pensioenreglement heeft, na afloop van de periode van verplichte opbouw van de helft van het pensioen, de ambtenaar de mogelijkheid om zijn pensioenopbouw op vrijwillige basis gedurende een bepaalde periode voortzetten. Ambtenaren geboren vóór 2 april 1947 betalen de doorsneepremie. Ambtenaren die later geboren zijn betalen een individuele premie. Lid 1 bepaalt dat de kosten van deze premie voor zover zij 30% van de doorsneepremie (de premie die geldt bij verplichte pensioenopbouw) te boven gaan, worden gedragen door de gemeente. Artikel 16.3 geeft ook de mogelijkheid tot een aanvullende pensioenopbouw (100% i.p.v. 50%). De kosten van deze aanvullende pensioenopbouw komen ten alle tijde volledig ten laste van de werknemer.

Een wijziging van de bezoldiging als gevolg van keuzes in het kader van het cafetariamodel heeft geen gevolgen voor de oude bezoldiging.

Artikel 9b:48

[Naar artikel](#)

Verrekening van inkomsten vindt plaats als er ten laste van de gemeente bezoldiging of een uitkering wordt verstrekt, zonder dat daar die arbeid tegenover staat, die behoort bij de doorbetaalde bezoldiging of uitkering. Dit is bij ambtenaar in een bezwarende functie, die geboren is voor 1950, tijdens de periode na ontslag, wanneer op de FPU-uitkering een aanvulling wordt gegeven (artikel 9b:47).

Artikel 9b:50

[Naar artikel](#)

In artikel 9b:1 is al genoemd dat de ambtenaar vanaf 31 december 2005 onafgebroken in de functie gewerkt moeten hebben, die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag. Artikel 9b:50, 9b:51 en 9b:52 gelden voor de ambtenaar, die ondanks het feit dat een FLO-leeftijd was vastgesteld, geen bezwarende functie vervulde.

Artikel 9b:51

[Naar artikel](#)

Vanaf 1 januari 2006 ontvangen de ambtenaren, geboren na 1949, met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 de reguliere levensloopbijdrage van 1,5%.

Artikel 9b:52

[Naar artikel](#)

Lid 1

De ambtenaar heeft de keuze om

op de leeftijd van 60 jaar en 3 maanden FPU-ontslag te krijgen tegen een aanvulling van de FPU-uitkering tot 80% respectievelijk 70% van de bezoldiging;

na de leeftijd van 60 jaar en 3 maanden FPU-ontslag te krijgen tegen een FPU- en FPU-Gemeenten-uitkering.

Per individuele ambtenaar verschilt welke keuze financieel gunstiger is. Dit is met name afhankelijk van de spilleeftijd voor de FPU cq. FPU-Gemeenten. Daarnaast is van belang of de ambtenaar eerder wil stoppen met werken tegen een lagere uitkering of langer door wil werken tegen daarna een hogere uitkering.

Lid 2

De medische ongeschiktheid kan zowel blijken uit de mening van de arbo-arts, die op grond van hoofdstuk 7 wordt ingeschakeld, als uit het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek, dat opgelegd wordt.

Lid 3

Als de FPU-uitkering verlaagd wordt in verband met inkomsten, wordt de aanvulling hoger.

Artikel 9b:52a

[Naar artikel](#)

Lid 1

Op grond van artikel 16.3 van het pensioenreglement heeft, na afloop van de periode van verplichte opbouw van de helft van het pensioen, de ambtenaar de mogelijkheid om zijn pensioenopbouw op vrijwillige basis gedurende een bepaalde periode voortzetten.

Ambtenaren geboren vóór 2 april 1947 betalen de doorsneepremie. Ambtenaren die later geboren zijn betalen een individuele premie. Lid 1 bepaalt dat de kosten van deze premie voor zover zij 30% van de doorsneepremie (de premie die geldt bij verplichte pensioenopbouw) te boven gaan, worden gedragen door de gemeente. Artikel 16.3 geeft ook de mogelijkheid tot een aanvullende pensioenopbouw (100% i.p.v. 50%). De kosten van deze aanvullende pensioenopbouw komen ten alle tijde volledig ten laste van de werknemer.

Artikel 9b:53

[Naar artikel](#)

Verrekening van inkomsten vindt plaats als er ten laste van de gemeente bezoldiging of een uitkering wordt verstrekt, zonder dat daar die arbeid tegenover staat, die behoort bij de doorbetaalde bezoldiging of uitkering. Dit is bij ambtenaar in een niet bezwarende functie, die geboren is voor 1950, tijdens de periode na ontslag, wanneer op de FPU-uitkering een aanvulling wordt gegeven (artikel 9b:52).

9c Tijdelijke regeling ambtenaren geboren na 1949 die werkzaam zijn in een betrekking bij het gemeentelijk stadsvervoer, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald

Artikel 9c:1

[Naar artikel](#)

In de CAO 2005-2007 is het FLO afgeschaft voor alle functies, behalve de FLO-functies in het gemeentelijke stadsvervoer. Partijen hebben afgesproken dat de oude FLO-regeling op hen van kracht blijft totdat zij een akkoord hebben bereikt over een nieuwe regeling. Vanwege nieuwe fiscale regels is het echter wel noodzakelijk een aanpassing te doen in de bestaande regeling. De regeling valt voor medewerkers geboren vóór 1950 nog onder de oude fiscaal gunstige regels als deze regeling niet openstaat voor jongere medewerkers. Om die reden is er een splitsing aangebracht tussen de regeling voor medewerkers geboren voor 1950 en medewerkers geboren na 1949. In artikelen 9:15 en 9:16 is de regeling opgenomen voor ambtenaren geboren vóór 1950 die werkzaam zijn in een betrekking bij het gemeentelijk stadsvervoer, waarvoor de gemeente leeftijdsgrenzen heeft vastgesteld. De regeling voor ambtenaren geboren na 1949 werkzaam in oud-FLO-betrekkingen is in dit hoofdstuk geregeld. Beide regelingen zullen wijzigen op het moment dat betrokken partijen een akkoord hebben bereikt op dit punt.

9e De gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht

Artikel 9e:1

[Naar artikel](#)

Dit hoofdstuk geldt alleen voor ambtenaren die op 31 december 2005 een FLO-functie bekleedden bij een gemeentelijk beroepsbrandweerkorps of gemeentelijke ambulancedienst en die vanaf 1 januari 2006 onafgebroken een bezwarende functie bekleden, waaraan op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3 leeftijdsgrenzen waren verbonden.

De ambtenaar op wie artikel 9b:49 van toepassing is, is de ambtenaar in een bezwarende oud FLO-functie, die geboren is voor 1950, maar die niet voldoet aan de voorwaarden voor FPU. Hij krijgt dezelfde rechten als ambtenaren in bezwarende oud FLO-functies, die geboren zijn na 1949.

Artikel 9e:2

[Naar artikel](#)

Onderdeel h

Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance bestaat uit een levensloopverzekering en een netto spaarverzekering. Storting op de netto-spaarverzekering van Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance kan nodig zijn omdat de levensloopbijdrage die verstrekt wordt uitstijgt boven het maximale bedrag dat fiscaal gunstig op een levensloopverzekering gestort mag worden.

Lid 2

LOGA-partijen zijn met Loyalis een levensloopproduct overeengekomen, Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance. Dit levensloopproduct biedt onder voorwaarden de garantie dat de individuele ambtenaar op de leeftijd van 59, respectievelijk 60 jaar een tegoed heeft overeenkomend met 210%, respectievelijk 140% van hun bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2 (zie hierna artikel 9e:8 en 9e:9).

Voorwaarde voor deze garantie is dat de ambtenaar

- daadwerkelijk deelneemt aan Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance,
- de werkgever verzoekt om de complete levensloopbijdrage beschikbaar te stellen voor inleg in Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance
- deze complete levensloopbijdrage ook daadwerkelijk inlegt op het moment dat de werkgever deze bijdrage verstrekt
- niet tussentijds tegoed opneemt uit Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance.

De genoemde voorwaarden samen vormen het LOGA-pad. Alleen wanneer ambtenaren dit LOGA-pad volgen, hebben zij de garanties, bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9.

Artikel 9e:6

[Naar artikel](#)

Lid 1 en 2

Onderdeel van het formulier waarop de ambtenaar zijn melding doet is de optie dat hij het LOGA-pad wil volgen en dat hij zijn complete levensloopbijdrage wil inleggen (tot aan de fiscale grens van 12% op de levensloopverzekering plus het eventueel meerdere op de netto spaarverzekering). Hij weet dan niet het exacte bedrag noch de hoogte van het voor hem door Loyalis bepaalde maatwerkpercentage.

Als Loyalis een nieuw maatwerkpercentage doorgeeft, wijzigt het bedrag dat de ambtenaar inlegt op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance, tenzij de ambtenaar aangeeft dat hij een ander bedrag wil inleggen. Legt hij een lager bedrag in, dan wijkt hij daarmee af van het LOGA-pad en vervallen zijn garanties.

Artikel 9e:8

[Naar artikel](#)

Lid 1, 2 en 3

De ambtenaar op wie paragraaf 2 van hoofdstuk 9b van toepassing is, heeft op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer in een oud FLO-functie. Hij moet vanaf 1 januari 2006 onafgebroken een bezwarende oud FLO-functie bekleden.

Deze ambtenaar heeft, als hij tot 59-jarige leeftijd in een bezwarende oud FLO-functie blijft werken en als hij een functie bekleedt met een FLO-leeftijd van 55 tot en met 59 jaar, op 59-jarige leeftijd recht op een tegoed overeenkomend met 210% van zijn bezoldiging. Bekleedt hij een FLO-functie waaraan een FLO-leeftijd van 60 was verbonden, dan geldt een maximum van 140% op 60-jarige leeftijd. De levensloopbijdrage, die – mits het LOGA-pad gevolgd wordt – leidt tot dit tegoed overeenkomend met 210% respectievelijk 140%, ontvangt hij van de werkgever.

Lid 1 en 2 spreken over een tegoed overeenkomend met 210%, respectievelijk 140% van de bezoldiging. De woorden 'overeenkomend met' zien op het feit dat de ambtenaar zowel in de levensloopverzekering als in de netto spaarverzekering kan hebben ingelegd. Genoemde percentages zijn bruto bedragen. De inleg in de levensloopverzekering is ook bruto. De inleg in de netto spaarverzekering is echter netto; hier zijn de loonheffingen (waaronder loonbelasting) al vanaf gehaald. Als sprake is van een combinatie van levenslooptegoed en netto spaarverzekeringstegoed kan dit dus niet worden opgeteld tot 210%, respectievelijk 140%. Voor medewerkers die bij het volgen van het LOGA-pad geen gebruik hebben hoeven maken van de netto spaarverzekering gelden wel de percentages van 210% respectievelijk 140% aan opgebouwd levenslooptegoed.

Het percentage van 210% wordt gebaseerd op de bezoldiging die de grondslag vormt voor de keuzes die de ambtenaar eerder op grond van artikel 9b:4 heeft kunnen maken. Had de ambtenaar een functie met een oud FLO-leeftijd van 55 jaar, dan geldt het keuzemoment op 55-jarige leeftijd en geldt als grondslag de bezoldiging die betrokkene gemiddeld ontving in de 12 maanden voorafgaande aan zijn 55^e. Had de ambtenaar een functie met een oud FLO-leeftijd van 57 jaar, dan geldt het keuzemoment op 57-jarige leeftijd en geldt als grondslag voor de 210% dus de bezoldiging die betrokkene gemiddeld ontving in de 12 maanden voorafgaand aan zijn 57^e. Deze bezoldiging wordt na de leeftijd waarop de keuzes zijn ingegaan geïndexeerd met de generieke salarisverhoging die in de gemeentelijke sector wordt afgesproken.

Had de ambtenaar een functie met een oud FLO-leeftijd van 60 jaar, dan geldt geen keuzemoment en gaat betrokkene op de leeftijd van 60 jaar met onbezoldigd volledig verlof. De grondslag voor het percentage van 140% is dan de bezoldiging, die de ambtenaar gemiddeld ontving in de 12 maanden voordat hij 60 werd.

De levensloopbijdrage stopt op de leeftijd van 59, respectievelijk 60 jaar. Opschuiven van het keuzemoment van artikel 9b:4 leidt tot niet tot langer doorbetalen van de levensloopbijdrage.

Lid 4

Het LOGA-pad is gedefinieerd in artikel 9e:2.

Loyalis bepaalt voor alle ambtenaren op wie paragraaf 2 van hoofdstuk 9b van toepassing is de hoogte van de levensloopbijdrage. De hoogte is gebaseerd op de rente die Loyalis reeds behaald heeft op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance en die voor de toekomst verwacht wordt op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance. Jaarlijks wordt de werkgeversbijdrage bijgesteld op grond van onder meer de rentestand en de ontwikkelingen in de bezoldiging van de individuele ambtenaar.

Lid 5

De levensloopbijdrage is niet pensioengevend.

Lid 6 en 7

De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1. Dit betekent dat er geen vakantietoelage over wordt uitgekeerd. Er wordt ook geen eindejaarsuitkering over uitgekeerd, omdat de eindejaarsuitkering alleen over het salaris wordt berekend.

De levensloopbijdrage behoort ook niet tot de bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2. Dit betekent dat de levensloopbijdrage niet meetelt voor het bepalen van de bezoldiging, waarop de betalingen na de oud FLO-leeftijd gebaseerd zijn.

Artikel 9e:9

[Naar artikel](#)

Zie de toelichting op artikel 9e:8.

Het verschil met 9e:8 is dat het hier gaat om ambtenaren die op 1 januari 2006 (nog) geen 20 dienstjaren hadden bereikt. Het kan zijn dat deze ambtenaren ook op 59-jarige leeftijd nog geen 20 dienstjaren hebben in een oud FLO-functie.

Lid 4 en 5

Van belang is hier dat alle jaren tot 59 jaar respectievelijk tot 60 jaar meetellen. Voor de ambtenaren met een functie met een oud FLO-leeftijd tussen 55 en 59 jaar is dit van belang. Het derde lid impliceert namelijk dat ook de jaren dat zij gedeeltelijk betaald, maar wel volledig verlof hebben ook meetellen als dienstjaren. Opschuiven van het moment waarop de ambtenaar 50% respectievelijk 60% gaat werken tegen 90% respectievelijk 95% van zijn bezoldiging leidt niet tot opschuiven van het moment tot welk het aantal dienstjaren "geteld wordt". Dat moment blijft staan op 59 jaar.

De ambtenaren met een functie met een oud FLO-leeftijd van 60, moeten tot hun 60^e volledig doorwerken. Daarna krijgen zij onbezoldigd volledig verlof. Uiteraard tellen alle jaren tot 60 jaar als dienstjaar mee. Opschuiven van het moment waarop ambtenaren met onbezoldigd volledig verlof gaan leidt niet tot opschuiven van het moment tot welk het aantal dienstjaren "geteld wordt". Dat moment blijft staan op 60 jaar.

Lid 7

Als de ambtenaar inderdaad minder dan 20 dienstjaren heeft op 59-jarige leeftijd respectievelijk 60-jarige leeftijd, geldt dat de levensloopbijdrage leidt tot een tegoed naar rato van het aantal dienstjaren op 59-jarige leeftijd respectievelijk 60-jarige leeftijd. Als betrokkene een oud FLO-leeftijd had van 55 jaar en op 59-jarige leeftijd 18 dienstjaren heeft bereikt, heeft hij op 59-jarige leeftijd recht op een tegoed overeenkomend met $18/20 \times 210\%$ van zijn bezoldiging.

Lid 8

De levensloopbijdrage is niet pensioengevend.

Lid 9 en 10

De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1. Dit betekent dat er geen vakantietoelage over wordt uitgekeerd. Er wordt ook geen eindejaarsuitkering over uitgekeerd, omdat de eindejaarsuitkering alleen over het salaris wordt berekend.

De levensloopbijdrage behoort ook niet tot de bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2. Dit betekent dat de levensloopbijdrage niet meetelt voor het bepalen van de bezoldiging, waarop de betalingen na de oud FLO-leeftijd gebaseerd zijn.

Artikel 9e:10

[Naar artikel](#)

Lid 2, onderdeel a

Wanneer de ambtenaar overlijdt voordat het eerste moment is bereikt waarop hij onbezoldigd volledig verlof kan opnemen, stopt de levensloopbijdrage. Hiermee wordt bedoeld op de leeftijd van 59 jaar (bij een oud FLO-leeftijd van 55 tot en met 59 jaar) respectievelijk 60 jaar (bij een oud FLO-leeftijd van 60 jaar).

Wat er gebeurt met het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed dat tot dat moment is opgebouwd, is afhankelijk van de polis die de ambtenaar heeft afgesloten. Uitgaande van Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance geldt het volgende: heeft de ambtenaar direct voorafgaand aan het overlijden een dekking voor restitutie bij overlijden lopen bij Loyalis, dan ontvangen de nabestaanden 90% van het opgebouwde tegoed waarvoor de ambtenaar zich verzekerd heeft. Heeft de ambtenaar direct voorafgaand aan het overlijden geen dekking voor restitutie bij overlijden, dan komt het tegoed ten goede aan Loyalis.

In geval de ambtenaar geen gebruik maakt van Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance maar de levensloopbijdrage heeft ondergebracht op een ander verzekerings- of spaarproduct, dan gelden bij overlijden de voorwaarden van de desbetreffende bank of verzekeraar.

Lid 2, onderdeel b

De beëindiging van de bezwarende functie kan gelegen zijn in ontslag, maar het is ook mogelijk dat herplaatsing daarvan de oorzaak is.

Het is mogelijk dat de medewerker ontslagen wordt uit zijn bezwarende functie en vervolgens conform artikel 9b:1, tweede lid opnieuw werkzaam wordt in een andere bezwarende ex-FLO-functie. Bij de oud-werkgever stopt de deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht. Indien het FLO-overgangsrecht bij de nieuwe werkgever doorloopt, dan valt de medewerker bij die nieuwe werkgever opnieuw onder de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht.

Indien een ambtenaar herplaatst wordt en hij niet langer aangesteld is in zijn bezwarende functie, stopt deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht. Daarbij maakt het niet uit wat de reden van herplaatsing (wegens ziekte, tweede loopbaan of anderszins) is.

Artikel 9e:11

[Naar artikel](#)

Lid 1 tot en met 5

Wanneer de ambtenaar uit de bezwarende functie ontslag wordt verleend voordat hij met onbezoldigd volledig verlof gaat (dat is op 59-jarige leeftijd of op 60-jarige leeftijd) wordt de levensloopbijdrage afgekocht naar rato van het aantal dienstjaren op het moment van ontslag.

Had iemand op 1 januari 2006 al 20 dienstjaren of meer in een oud FLO-functie, dan heeft hij op dat moment al recht gekregen op een tegoed overeenkomend met 210% respectievelijk 140% op 59- respectievelijk 60-jarige leeftijd. De afkoop van deze rechten bij ontslag voor de 59- of 60-jarige leeftijd moet dan ook kunnen leiden tot een bedrag overeenkomend met 210% respectievelijk 140% van de bezoldiging op het moment van ontslag op die leeftijd.

Had iemand op 1 januari 2006 echter minder dan 20 dienstjaren in een oud FLO-functie, dan is het daadwerkelijke aantal dienstjaren op het moment van ontslag bepalend voor het afkoopbedrag.

Heeft betrokkene op het moment van ontslag 10 dienstjaren in een oud FLO-functie, dan krijgt hij een afkoopbedrag dat in de jaren tot aan de leeftijd van 59 of 60 jaar volgens de uitgangspunten die zijn vastgesteld in het LOGA kan renderen tot $10/20 \times 210\%$ van de bezoldiging op het moment van ontslag (respectievelijk $10/20 \times 140\%$ van de bezoldiging op het moment van ontslag).

Artikel 9e:11a

[Naar artikel](#)

Op basis van het eerste of tweede lid van artikel 9e:11 hebben medewerkers recht op een afkoopbedrag als zij de bezwarende functie verlaten. Artikel 9e:11a regelt hierop een uitzondering voor medewerkers die ontslag krijgen uit de bezwarende functie wegens regionalisering (bijvoorbeeld door het vormen van veiligheidsregio's). Zij hebben geen recht op afkoop van de levensloopbijdrage. Voorwaarde voor die uitzondering is dat de medewerkers ook bij de nieuwe werkgever recht hebben op FLO-overgangsrecht.

Wanneer de nieuwe werkgever het FLO-overgangsrecht van toepassing verklaart, betekent regionalisering geen einde van het FLO-overgangsrecht. Dit houdt in dat ook bij de nieuwe werkgever recht bestaat op een levensloopbijdrage. Deze levensloopbijdragen dragen bij aan hetzelfde doel (zie hierna: Garantie) als de levensloopbijdragen die de gemeente verstrekke.

Anders dan bij individuele gevallen van ontslag, gaat het bij regionalisering vaak om een groot aantal medewerkers dat ineens overgaat naar de nieuwe werkgever. Zou de gemeente verplicht tot afkoop moeten overgaan, dan zou die geconfronteerd worden met afkoopbedragen voor al deze medewerkers. De gemeente zou in een keer dus veel geld moeten uitkeren. Om dit te voorkomen hoeft de gemeente niet tot afkoop over te gaan. De gemeente en de nieuwe werkgever moeten samen tot afspraken komen hoe de kosten van toekomstige levensloopbijdragen verdeeld worden.

Garantie

Of de werkgever nu voor afkoop kiest of voor declaratiestructuur met de nieuwe werkgever, de medewerker behoudt bij het volgen van het LOGA-pad in beide gevallen de garantie dat hij bij het bereiken van 20 dienstjaren op de leeftijd van 59, respectievelijk 60 jaar een tegoed heeft overeenkomend met 210%, respectievelijk 140% van zijn bezoldiging (zie artikel 9e:8 en 9e:9). Bij minder dan 20 dienstjaren geldt een garantie naar rato.

Artikel 9e:12

[Naar artikel](#)

In artikel 9b:1, tweede lid is bepaald dat het FLO-overgangsrecht wordt voortgezet, wanneer de ambtenaar uit de ene bezwarende oud FLO-functie overstapt naar de andere bezwarende oud FLO-functie. Ook in dat geval worden de rechten tot het moment van overstap afgekocht door de "oude werkgever". De nieuwe werkgever betaalt dan weer de levensloopbijdrage, waarbij de hoogte door Loyalis bepaald wordt. Loyalis houdt er hierbij rekening mee dat de afkoop volgens het LOGA-pad gestort is. Dit betekent dat het afkoopbedrag van de "oude werkgever" dus ingelegd is in Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance op het moment van uitbetaling door de werkgever en dat er geen tegoed is opgenomen.

10 Wachtgeld

Artikel 10:1

[Naar artikel](#)

In de CAR is het belanghebbendenbegrip (de Algemene wet bestuursrecht noodzaakt tot de invoering van de term betrokkene) zodanig omschreven dat dit begrip erin voorziet dat alle gevallen waarbij wachtgeldaanspraken kunnen ontstaan nu in één artikel in het hoofdstuk wachtgeld bij elkaar staan.

Op grond van het bepaalde in het tweede lid heeft ook degene recht op wachtgeld die zelf ontslag gevraagd heeft, nadat schriftelijk aan betrokkene kenbaar is gemaakt dat het bestuursorgaan voornemens is ontslag te verlenen wegens reorganisatie danwel wegens arbeidsongeschiktheid.

Artikel 10:3

[Naar artikel](#)

Als hoofdregel geldt dat diensttijd in de zin van het hoofdstuk wachtgeld de tijd is, doorgebracht in overheidsdienst, waaraan het ambtenaarschap in de zin van de Wet privatisering ABP is verbonden, alsmede de tijd waaraan ingevolge het bepaalde in de Regeling beperking en uitbreiding ambtenaarschap in de zin van de pensioenwet (Stcrt. 1994, 98) bovengenoemd ambtenaarschap niet is verbonden. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om diensttijd doorgebracht als seizoenswerker of als deelnemer aan een werkgelegenheidsverruimende maatregel.

Er gelden uitzonderingen, waarvan enkele belangrijke nader worden aangeduid. In de eerste plaats telt de diensttijd die ligt voor een onderbreking van meer dan een jaar niet mee voor de berekening van de wachtgeldduur. Deze tijd doorgebracht in overheidsdienst, voorafgaand aan een onderbreking van langer dan een jaar, telt - op grond van het bepaalde in artikel 10:3, onderdeel a - wel mee bij de beoordeling of betrokkene een diensttijd heeft van ten minste tien jaar, dan wel voor het beoordelen of aanspraak bestaat op een bijzonder verlengd wachtgeld (leeftijd en diensttijd bedraagt meer dan 60).

Diensttijd die reeds in aanmerking is genomen bij de vaststelling van een recht op wachtgeld of een ontsluitkering, telt in de regel niet nogmaals mee bij de vaststelling van wachtgeldaanspraken. Ook deze hoofdregel kent weer uitzonderingen. Deze diensttijd telt namelijk wel weer mee bij de beoordeling of betrokkene aan tien dienstjaren komt, dan wel of de som van leeftijd en diensttijd op de ontslagdatum meer bedraagt dan 60. Deze diensttijd telt ook nogmaals mee wanneer de betrekking waaruit ontslag volgde, werd aanvaard op het moment dat betrokkene wachtgelder was (in het kader van de bijzondere verlenging, artikel 10:8, derde lid). Tijd doorgebracht als wachtgelder wordt dan wel in mindering gebracht op de duur van een nieuw wachtgeld.

In relatie tot het begrip diensttijd wordt nog vermeld dat waardeoverdracht van pensioenopbouw bij een private werkgever naar de Stichting Pensioenfonds ABP niet leidt tot bijtelling van diensttijd voor de opbouw van wachtgeldaanspraken. Het betreft hier tijd die uitsluitend meetelt voor de opbouw van ouderdoms- en nabestaandenpensioen.

Artikel 10:4

[Naar artikel](#)

Voor de omschrijving van het begrip dienstbetrekking wordt aangesloten bij het begrip dienstbetrekking uit de WW. Door de verwijzing naar de artikelen 4, 5 en 6 van de WW wordt bereikt dat de reikwijdte van het begrip dienstbetrekking gelijk is aan die ingevolge de WW.

Artikel 10:6

[Naar artikel](#)

Algemeen

Sinds de Wet terugdringing beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen (Wet TBA) kent het wachtgeldregime de mogelijkheid van samenloop van een WAO-uitkering (tot 1 januari 1996 een invaliditeitspensioen) naar een mate van arbeidsongeschiktheid van minder dan 80% en een wachtgeld. In een situatie van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is immers tevens sprake van werkloosheid, voor zover

betrokken ambtenaar zijn restcapaciteit niet kan benutten.
Hierdoor wordt de kring van rechthebbenden op een wachtgeld verruimd.

Lid 1

Het eerste lid bepaalt in welke gevallen geen recht op een wachtgeld bestaat. In onderdeel b wordt bepaald dat dit het geval is wanneer aanspraak bestaat op een WAO-conforme uitkering naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Betrokkene is in dat geval volledig arbeidsongeschikt en als gevolg daarvan niet in staat arbeid te verrichten. Onderdeel c bepaalt dat er geen recht bestaat op wachtgeld gedurende de periode dat aanspraak op suppletie geldend gemaakt kan worden (zie hoofdstuk 11a).

Lid 2

Het tweede lid voorziet in de mogelijkheid aanspraak op wachtgeld te maken ingeval op de ontslagdatum sprake is van een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, maar waarvan de arbeidsongeschiktheid nadien op een lager percentage wordt vastgesteld. De hoogte en duur van dit alsnog toegekende wachtgeld worden vastgesteld, te rekenen vanaf de ontslagdatum. Het wachtgeld eindigt in beginsel op hetzelfde tijdstip als wanneer het zou eindigen indien het met ingang van de ontslagdatum zou zijn toegekend. Hierbij geldt echter een uitzondering.

Onderdeel a

Onderdeel a van het tweede lid bepaalt dat de duur van het wachtgeld vanaf de datum van de afschatting wordt berekend op basis van de WW-bodembepalingen (artikel 10:7). Ter bepaling van het arbeidsverleden dient daarbij voor de toepassing van artikel 10:7, vierde lid, onderdeel a, tevens te worden begrepen een invaliditeitspensioen vastgesteld naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Daarmee wordt bereikt dat ingeval van afschatting de ambtenaar qua hoogte en duur niet minder uitkering ontvangt dan een verzekerde in de zin van de WW.

Onderdeel b

Onderdeel b van het tweede lid bepaalt dat voor de berekening van de duur van het wachtgeld vanaf de datum van afschatting op basis van de omvang van de ambtelijke diensttijd de datum op grond waarvan het recht op pensioen is ontstaan het uitgangspunt blijft. Artikel 10:8 wordt dus in die zin toegepast dat hierbij wordt uitgegaan van de oorspronkelijke ontslagdatum. De duur van het wachtgeld vanaf de datum van afschatting wordt uiteindelijk vastgesteld volgens de berekeningswijze die de langste duur oplevert.

Lid 3

Het derde lid bepaalt dat na afloop van de suppletie nog aanspraak op wachtgeld gemaakt kan worden. Dit is uitsluitend het geval indien de duur van het wachtgeld meer bedraagt dan de periode van 5,5 jaar (2 x 33 maanden) suppletie. Een dergelijke wachtgeldduur kan alleen worden vastgesteld op basis van de omvang van de diensttijd.

Dit wachtgeld begint op de eerste dag nadat de aanspraak op suppletie is geëindigd en duurt tot het moment waarop het zou eindigen indien het met ingang van de ontslagdatum zou zijn toegekend. De hoogte van dit wachtgeld wordt vastgesteld op zodanige wijze dat gerekend wordt vanaf de oorspronkelijke ontslagdatum.

Artikel 10:7

[Naar artikel](#)

De basisduur van het wachtgeld bedraagt 6 maanden. Degenen die in de periode van 5 jaar onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag gedurende ten minste 3 jaar in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam zijn geweest, komen in aanmerking voor een verlengd wachtgeld. Het gaat hier om de zogenaamde 'arbeidsverledeneis', een eis uit de op dit punt inmiddels gewijzigde WW. (Ingevolge de WW dient betrokkene sinds 1 maart 1995 gedurende een periode van 5 jaar ten minste 4 jaar gewerkt te hebben om voor een verlengde uitkering - met een duur die meer dan zes maanden bedraagt - in aanmerking te komen. Voor het recht op een WW-uitkering is het in de eerste plaats noodzakelijk dat betrokkene,

voorafgaand aan de ontslagdatum, in een periode van 39 weken ten minste gedurende 26 weken werkzaam is geweest). Met het oog op 1 januari 1998, de datum waarop de WW beoogd wordt integraal van toepassing te zijn op overheidspersoneel, is ervoor gekozen deze verzwaarde eis nog niet in ambtelijke regelingen op te nemen. Een uitzondering geldt voor degenen die onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag een uitkering genieten op grond van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet. Zij komen, zonder dat zij aan de 'arbeidsverleden-eis' behoeven te voldoen, voor een verlengd wachtgeld in aanmerking. De duur van het verlengde wachtgeld is afhankelijk van de omvang van het arbeidsverleden, dat bestaat uit een feitelijk en een fictief deel.

Artikel 10:8

[Naar artikel](#)

Lid 1

Het eerste lid bepaalt dat de wachtgeldduur berekend wordt op twee wijzen, op basis van de omvang van de ambtelijke diensttijd en op basis van de omvang van het arbeidsverleden. De wachtgeldduur wordt uiteindelijk vastgesteld op basis van de berekeningswijze die de langste duur oplevert. Bij de vergelijking blijft de duur van het vervolgwachtgeld buiten beschouwing. Dit volgt uit de formulering van het eerste lid, waarbij uitsluitend wordt verwezen naar het bepaalde in artikel 10:7. De verlenging van het wachtgeld op basis van de som van leeftijd en diensttijd (de bijzondere verlenging van het wachtgeld) telt wel mee bij de vergelijking. De wachtgeldduur op basis van de omvang van de ambtelijke diensttijd wordt uitgedrukt in een percentage van de ambtelijke diensttijd. Hoe hoger de leeftijd op de ontslagdatum, des te hoger het percentage waarin de diensttijd wordt uitgedrukt in de duur van het wachtgeld. Het percentage van de diensttijd is minimaal 18 bij een leeftijd van 20 jaar. Daarna neemt het met 1,5% per jaar toe tot maximaal 78%.

Lid 3

Het derde lid bepaalt op welke wijze de diensttijd die bij een eerder toegekend wachtgeld of toegekende uitkering in aanmerking is genomen, nogmaals meetelt voor de berekening van een wachtgeldduur. Diensttijd wordt uitsluitend nogmaals in aanmerking genomen bij de vaststelling van een wachtgeldduur, ingeval betrokkene de dienstbetrekking waaruit ontslag volgde aanvaardde terwijl aanspraak op een wachtgeld bestond. Daarbij geldt als vereiste dat beide wachtgeldten moeten zijn toegekend op basis van een wachtgeldduur, berekend op basis van de omvang van de diensttijd.

Lid 4

Het vierde lid bepaalt dat, wanneer op de ontslagdatum de som van leeftijd en diensttijd 60 of meer bedraagt en een diensttijd van ten minste tien jaar is doorgebracht, de duur van het wachtgeld wordt verlengd tot de pensioengerechtigde leeftijd. Deze fase van bijzondere verlenging gaat in na afloop van de wachtgeldduur, vastgesteld op grond van het bepaalde in het tweede lid.

Artikel 10:9

[Naar artikel](#)

Lid 2

Na afloop van het verlengde wachtgeld, als bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, bestaat aanspraak op een vervolgwachtgeld. Wanneer de ontslagen ambtenaar voldoet aan de arbeidsverleden-eis, maar vanwege de leeftijd op de ontslagdatum geen aanspraak heeft op een verlengd wachtgeld, bestaat na afloop van de basisduur van zes maanden aanspraak op een vervolgwachtgeld. Deze situatie is geregeld in het tweede lid, onderdeel b, waarbij het arbeidsverleden minder dan vijf jaar dient te omvatten. Een dergelijke situatie zal zich zelden voordoen, namelijk alleen in die gevallen waarbij de wachtgelder op de ontslagdatum jonger is dan 23 jaar.

Leden 5 en 6

Het vijfde en zesde lid regelen de situatie waarbij sprake is van recht op een vervolgwachtgeld met een kortere duur dan een jaar, respectievelijk 3,5 jaar. Deze situatie kan zich voordoen wanneer de

wachtgeldduur wordt vastgesteld op basis van de omvang van de ambtelijke diensttijd en het verschil tussen deze duurberekening en die op basis van de omvang van het arbeidsverleden minder bedraagt dan een jaar. In dat geval ontstaat aanspraak op een vervolgwachtgeld met een duur die korter is dan de gebruikelijke duur. Uiteindelijk betekent dit dat het wachtgeld van degene die aanspraak heeft op een wachtgeld op basis van de omvang van de diensttijd met inbegrip van een stukje vervolgwachtgeld, op hetzelfde tijdstip eindigt als wanneer het wachtgeld met inbegrip van het vervolgwachtgeld, geëindigd zou zijn, wanneer het zou zijn toegekend op basis van de omvang van het arbeidsverleden. Het volgende voorbeeld dient als toelichting. berekeningswijze van de wachtgeldduur op basis van artikel 10:7 basisduur verlengde duur vervolgwachtgeld berekeningswijze van de wachtgeldduur op basis van artikel 10:8 vervolgwachtgeld

Artikel 10:10

[Naar artikel](#)

Per 1 januari 1995 zijn de wachtgeldpercentages (90, 80 en 70%) met 3 procentpunten verlaagd. Omdat ingevolge het bepaalde in de "Procentenwet" (wet van 20 december 1984, Stb. 1984, 657) de uitkeringshoogten met 3 procentpunten worden verhoogd, betekent het dat de hoogte van het wachtgeld 90%, 80% en 70% bedraagt (respectievelijk 87%, 77% en 67% vermeerderd met 3%) gehandhaafd blijft. Bij een mogelijk intrekken van de Procentenwet - van een concreet beleidsvoornemen is momenteel nog geen sprake - zullen de percentages met hetzelfde aantal procentpunten verhoogd worden. Het bedrag aan wachtgeld bedraagt ten minste het bedrag aan ouderdomspensioen dat op de ontslagdatum is opgebouwd. Tijdens de bijzondere verlenging (op basis van artikel 10:8, vierde lid) bedraagt het wachtgeld het eerste jaar van deze verlenging ten minste 40% van de bezoldiging, en vervolgens het bedrag aan ouderdomspensioen wanneer dat lager is dan 40%. De gewezen ambtenaar die bijvoorbeeld 20 pensioenjaren heeft, ontvangt gedurende het eerste jaar van de verlenging 40% van zijn bezoldiging en daarna 35% van zijn bezoldiging (20 maal 1,75%).

Artikel 10:11

[Naar artikel](#)

Het bedrag van het vervolgwachtgeld bedraagt het minimumloon, behalve in die gevallen waarbij het minimumloon meer zou bedragen dan 70% van de bezoldiging. Deze laatste toevoeging voorkomt dat bijvoorbeeld degene die uit een deeltijdbetrekking is ontslagen, gedurende de fase van het vervolgwachtgeld met een inkomensvoortgang geconfronteerd zou worden. In dat geval kan het minimumloon meer bedragen dan 70% van de bezoldiging en wordt het vervolgwachtgeld vastgesteld op evengenoemd percentage. Het bedrag aan minimumloon wordt niet aangevuld met 3% op grond van de Procentenwet. Dit geldt ook ingeval het vervolgwachtgeld 70% van de bezoldiging bedraagt.

Artikel 10:12

[Naar artikel](#)

In het kader van privatiseringen van onderdelen van de gemeentelijke organisatie levert de leeftijd van 55 jaar, die als maximum geldt voor de verplichting passende werkzaamheden te aanvaarden, nog wel eens onduidelijkheden op. Degenen van 55 jaar en ouder wiens ambtelijke betrekking wordt omgezet in een private betrekking, zijn op grond van deze bepaling namelijk niet verplicht deze betrekking te aanvaarden. Een vergelijkbaar regime is overigens in de private sector zeer gebruikelijk. Dit in de vorm van regelingen die erin voorzien dat werkloze werknemers die een bepaalde leeftijd hebben bereikt, niet gehouden zijn passende arbeid te aanvaarden.

Artikel 10:13

[Naar artikel](#)

Ook de zieke ambtenaar die in het genot is van een wachtgeld, moet voldoen aan verplichtingen die voor de actieve zieke ambtenaar gelden. Immers, ook de zieke wachtgelder komt in aanmerking voor geneeskundige begeleiding. Daarbij komt dat vastgesteld moet worden of en wanneer recht op een WAO-uitkering ontstaat. Het eerste lid bepaalt dat de wachtgelder die ziek is en daardoor geen werkzaamheden kan verrichten en de

wachtgelder die weer beter is als gevolg waarvan betrokkene weer werkzaam kan zijn, verplicht is het college daarvan op de hoogte te stellen. In de praktijk zal het de afdeling zijn die de wachtgelden uitvoert (doorgaans de afdeling P&O), die in dat geval geïnformeerd dient te worden.

Bij het vaststellen van nadere voorschriften met betrekking tot de geneeskundige begeleiding bij ziekte kan worden aangesloten bij de bepalingen van hoofdstuk 7 van de UWV (voor zover de gemeente daarbij is aangesloten).

Het derde lid regelt de verplichting van een wachtgelder om een WAO-uitkering aan te vragen. In het vierde en vijfde lid zijn sancties opgenomen, ingeval de wachtgelder verwijtbaar verzuimt een WAO-conforme uitkering aan te vragen.

Artikel 10:15

[Naar artikel](#)

Algemeen

Bij de wijze van verrekening van neveninkomsten wordt het uitgangspunt gehanteerd dat het oorspronkelijke niveau van de bezoldiging behouden blijft. Immers, de wachtgelder mag bijverdienen zonder dat er gekort wordt op het wachtgeld, voor zover het gezamenlijke bedrag aan wachtgeld en neveninkomsten de oorspronkelijke bezoldiging niet te boven gaat. Het wachtgeld wordt dus niet opgeschort ingeval er wordt bijverdiend, de einddatum van het wachtgeld blijft ongewijzigd.

Inkomsten wegens arbeid, bijvoorbeeld een loondervingsuitkering, worden op dezelfde wijze verrekend. Dit is van belang voor een gemeente die een wachtgeld uitbetaalt aan een gewezen werknemer, die elders weer gaat werken. De inkomsten uit arbeid, alsmede de uitkering die daar mogelijk uit voorkomt, worden verrekend op bovengenoemde wijze.

Hoofregel is dat neveninkomsten, die reeds werden genoten op de dag voorafgaand aan de ontslagdatum, buiten verrekening blijven.

Lid 1

Artikel 10:15, eerste lid, laatste volzin, bepaalt dat voor de verrekening van neveninkomsten wordt uitgegaan van het bedrag aan wachtgeld, waarbij de vermindering van het wachtgeld als gevolg van het feit dat de wachtgelder gedeeltelijk arbeidsongeschikt is verklaard, buiten beschouwing blijft. Indien zou worden uitgegaan van het verminderde bedrag aan wachtgeld, zou dit er immers toe leiden dat het 'vrije' bedrag (het bedrag dat kan worden bijverdiend zonder dat een korting op het wachtgeld plaatsvindt) hoger wordt. Het totale bedrag aan wachtgeld, neveninkomsten en arbeidsongeschiktheidsuitkering zou hierdoor het bedrag van de laatstgenoten bezoldiging te boven gaan.

Lid 2

Het bepaalde in het tweede lid heeft betrekking op een uitkeringssituatie die zich zelden zal voordoen. Het gaat hierbij om de wachtgelder die tijdens de wachtgeldperiode een nieuwe betrekking heeft aanvaard, waaruit hij arbeidsongeschikt wordt. Als gevolg hiervan wordt betrokkene ontslagen. Er ontstaat aanspraak op een arbeidsongeschiktheidsuitkering eventueel aangevuld met een tweede ambtelijke uitkering. De wachtgelder in deze situatie gaat vervolgens bijverdienen. In een dergelijke situatie zal betrokkene, die arbeidsongeschikt is verklaard voor de betrekking die vervuld werd als wachtgelder in de regel namelijk eveneens arbeidsongeschikt zijn voor de oorspronkelijke betrekking waarin men werkzaam was.

Uitgangspunt bij de verrekening van neveninkomsten in deze situatie is dat deze inkomsten eerst in de wachtgeldsfeer gevolgen hebben, waarbij het niveau van de oorspronkelijke bezoldiging de bovengrens blijft. Wanneer de som van het oorspronkelijk toegekende wachtgeld, de arbeidsongeschiktheidsuitkering al dan niet aangevuld met een tweede ontslaguitkering en de neveninkomsten meer bedraagt dan de oorspronkelijk genoten bezoldiging (uit de functie waaruit het eerste wachtgeld werd toegekend), wordt eerst het oorspronkelijk toegekende wachtgeld verminderd met het overschrijdende bedrag. Indien na deze vermindering nog een bedrag aan overschrijding overblijft, wordt de eventueel toegekende (tweede) ontslaguitkering verminderd met het bedrag aan overschrijding.

In het kader van dit artikel wordt tot slot kort ingegaan op de wijze van verrekenen van neveninkomsten in een situatie waarbij sprake is van samenloop van een arbeidsongeschiktheidsuitkering en een wachtgeld. In dat geval dienen twee verschillende regimes van anti-cumulatie (die ingevolge het pensioenreglement en die ingevolge de hoofdstukken wachtgeld en uitkering) op elkaar aan te sluiten. Neveninkomsten worden eerst in de wachtgeldsfeer verrekend, en nadien in de sfeer van de arbeidsongeschiktheidsregeling. Dit betekent dat neveninkomsten op de arbeidsongeschiktheidsuitkering in mindering worden gebracht, ingeval de neveninkomsten een zodanig bedrag vormen dat het wachtgeld volledig wordt weggekort. Het pensioenreglement bepaalt dat inkomsten uit of in verband met arbeid in mindering worden gebracht op het invaliditeitspensioen, voorzover de som van invaliditeitspensioen, arbeidsongeschiktheidsuitkering en neveninkomsten meer bedraagt dan de berekeningsgrondslag.

Artikel 10:17

[Naar artikel](#)

Dit artikel bepaalt dat de duur van een dienstbetrekking wordt toegevoegd aan de toegekende wachtgeldduur, indien de wachtgelder binnen drie maanden na het ontslag een soortgelijke betrekking gaat vervullen bij de gemeente die het wachtgeld betaalt. Het wachtgeld wordt niet opgeschort, maar verlengd. Tijdens het vervullen van de nieuwe betrekking, loopt het wachtgeld dus gewoon door en worden de inkomsten verrekend.

Voorbeeld

Twee maanden na een reorganisatie-ontslag krijgt betrokkene gedurende zes maanden een vergelijkbare betrekking aangeboden als die waaruit ontslag volgde. De duur van het dienstverband van zes maanden wordt toegevoegd aan de totaal toegekende wachtgeldduur van bijvoorbeeld drie jaar. De ratio van dit artikel is hierin gelegen dat de werkgever 'gestraft' wordt met relatief zware wachtgeldlasten, indien de werkgever korte tijd na een gegeven ontslag met recht op wachtgeld betrokkene soortgelijke werkzaamheden kan aanbieden, als die waaruit het ontslag werd verleend. In dat geval doet zich de vraag voor of het ontslag op dat moment strikt noodzakelijk was.

Artikel 10:18

[Naar artikel](#)

In de situatie waarbij ziekte optreedt binnen een maand na de ontslagdatum - waardoor ingevolge artikel 7:6, eerste lid, zoals dat luidde op 1 januari 2003, aanspraak ontstaat op doorbetaling van de bezoldiging - wordt de uitvoering van dit hoofdstuk opgeschort. Dit betekent dat het recht op wachtgeld ingaat per de datum dat de ontslagen ambtenaar weer arbeidsgeschikt is.

Artikel 10:19

[Naar artikel](#)

Algemeen

Dit artikel regelt de samenloop van een wachtgeld en een uitkering op grond van de WAO, dan wel een WAO-conforme uitkering al dan niet vermeerderd met een invaliditeitspensioen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%. Wanneer een ambtenaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt verklaard, wordt het geldende bedrag aan wachtgeld verminderd met een percentage, afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid. Deze vermindering wordt toegepast met ingang van de ontslagdatum indien per die datum aanspraak ontstaat op zowel een uitkering op grond van de WAO, danwel een WAO-conforme uitkering al dan niet vermeerderd met een invaliditeitspensioen, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%. De vermindering kan ook plaatsvinden vanaf een latere datum, namelijk het moment waarop gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid optreedt. Door deze vermindering resteert een bedrag aan wachtgeld dat afhankelijk is van de mate waarin betrokkene in staat wordt geacht inkomsten te verwerven. Het resterend bedrag aan wachtgeld wordt hierdoor evenredig aan de mate van werkloosheid. Tevens wordt in dit artikel bepaald dat het totale bedrag aan uitkering op grond van de WAO, dan wel het totale bedrag aan WAO-conforme uitkering, al dan niet vermeerderd met een invaliditeitspensioen, en het

verminderde wachtgeld nooit meer kan bedragen dan het volledige bedrag aan wachtgeld dat ontvangen zou zijn, wanneer geen uitkering zou zijn toegekend. Als dat wel het geval is (bijvoorbeeld bij een hoog bedrag aan verdiend pensioen), wordt het overschrijdende bedrag op het wachtgeld in mindering gebracht. Het hanteren van de bovengrens van het volledige wachtgeld leidt ertoe dat al degenen aan wie een wachtgeld is toegekend gelijk behandeld worden. De inkomenspositie van de ontslagen ambtenaar met aanspraak op wachtgeld is hierdoor gelijk aan de positie van degene aan wie naast een wachtgeld tevens een arbeidsongeschiktheidsuitkering naar een mate van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is toegekend. Anderzijds voorkomt deze bovengrens dat ingeval aan wachtgelders een arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt toegekend, er een onbedoelde inkomensstijging plaats vindt.

Leden 2 en 3

In het nieuwe tweede en derde lid is het element verwijtbaarheid ingebracht, in de situatie waarbij geen arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt aangevraagd of wanneer de uitkering niet volledig tot uitbetaling komt.

Artikel 10:21

[Naar artikel](#)

Het college kan een verzoek van betrokkene het wachtgeld af te kopen, honoreren. Over de hoogte van de afkoopsom dient te worden onderhandeld. Indien wordt overwogen een verzoek inzake afkoop van wachtgeld te honoreren, is het raadzaam vooraf de gemeenteraad hierover te raadplegen. De raad moet immers een krediet beschikbaar stellen.

Artikel 10:22

[Naar artikel](#)

Lid 2

In het tweede lid wordt bepaald dat het wachtgeld vervalt voor het deel waarmee het tezamen met de neveninkomsten die verdiend zouden kunnen worden, de bezoldiging te boven zou zijn gegaan. Een rekenvoorbeeld moge dit verduidelijken.

Betrokkene wordt ontslagen uit een betrekking waarin € 2.000,- werd verdiend. Het wachtgeld bedraagt (70% van € 2.000,-) € 1.400,-. Betrokkene weigert een betrekking te aanvaarden waarin € 1.500,- verdiend zou kunnen worden. Bij het aanvaarden van deze betrekking zou het wachtgeld gekort worden met € 900,- (€ 1.400,- + € 1.500,- = € 2.900,-) de bezoldiging wordt met € 900,- overschreden), met dit bedrag wordt het wachtgeld verminderd.

Artikel 10:23

[Naar artikel](#)

Lid 2

Het tweede lid regelt de situatie waarbij het wachtgeld eindigt vanwege het feit dat de wachtgelder voor 80% of meer arbeidsongeschiktheid wordt verklaard. In dat geval is geen sprake van werkloosheid. De verwijzing naar het tweede lid van artikel 10:6 slaat op de gevallen waarbij de mate van arbeidsongeschiktheid, die aanvankelijk op 80% of meer werd vastgesteld, nadien op een lager percentage wordt vastgesteld. In dat geval herleeft het reeds toegekende recht op wachtgeld.

Indien zich een situatie voordoet van een ontslag uit een dienstbetrekking als wachtgelder bekleed, waarbij sprake is van een mate van arbeidsongeschiktheid naar een geringer percentage dan 80%, voorziet artikel 10:19 daarin. Wanneer in een dergelijke situatie neveninkomsten worden verdiend, is artikel 10:15, tweede lid, van toepassing.

Artikel 10:25

[Naar artikel](#)

Per 1 augustus 1991 is de zogenaamde WW-bodem ingevoerd in ambtelijke ontslaguitkeringsregelingen. Dit betekent dat de duur van een ambtelijke ontslaguitkering ten minste de duur bedraagt die zou zijn toegekend wanneer de Werkloosheidswet van toepassing zou zijn geweest. De invoering van de WW-bodem ging

gepaard met een overgangsregime dat erin voorziet dat van alle lopende wachtgeldten op 31 juli 1991 de duur is herberekend.

Artikel 10:26

[Naar artikel](#)

Het overgangsrecht als gevolg van de invoering van de WW-bodem voorziet in een overgangsuitkering voor een bepaalde categorie wachtgelders. Het gaat hierbij om degenen waarvan de duur van het wachtgeld afloopt in de periode 1 augustus 1991 tot en met 31 december 1995. In aansluiting hebben zij recht op een overgangsuitkering. De hoogte van deze uitkering bedraagt het minimumloon. Dit bedrag kan echter nooit meer bedragen dan 70% van de bezoldiging. De duur bedraagt een jaar. In alle gevallen eindigt de overgangsuitkering op 31 december 1995.

Artikel 10:27

[Naar artikel](#)

Per 1 januari 1995 zijn de wachtgeldhoogten met 3 procentpunten verlaagd. In dit artikel wordt bepaald dat deze verlaging niet wordt toegepast ten aanzien van de wachtgeldten die voor 1 januari 1995 zijn toegekend.

10a Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering

Artikel 10a:1

[Naar artikel](#)

Lid 1

De bovenwettelijke uitkering kan bestaan uit een aanvullende uitkering, die tegelijk met de uitkering op basis van de Werkloosheidswet (WW) wordt uitgekeerd en een aansluitende uitkering, die na afloop van de uitkering op basis van de WW tot uitkering komt.

Artikel 16 van de WW spreekt over een situatie waarin sprake is van het verlies van vijf of ten minste de helft van zijn arbeidsuren per kalenderweek, alsmede het recht op onverminderde doorbetaling van het loon over die uren. Ook moet er sprake zijn van beschikbaarheid om arbeid te verrichten. Het cruciale begrip is hier dus verlies van arbeidsuren, terwijl in de wachtgeld- en uitkeringsregeling het begrip ontslag essentieel was. Dit verschil komt heel duidelijk naar voren in de situatie dat een tijdelijke uitbreiding van het aantal arbeidsuren weer ongedaan wordt gemaakt. In de systematiek van de wachtgeld- en uitkeringsregeling kon dit niet tot een recht op uitkering leiden, omdat niet aan het vereiste van een ontslag wordt voldaan. In de systematiek van de WW kan er wel sprake zijn van een recht op een uitkering, omdat er sprake is van verlies van arbeidsuren. In tegenstelling tot de WW kent de bovenwettelijke regeling geen maximum dagloon. Overigens hebben zaken als het deelnemen aan een spaarloonregeling of aan een PC-privéproject invloed op de hoogte van het dagloon. De verlaging hiervan werkt dus door in de hoogte van zowel de wettelijke als de bovenwettelijke uitkering.

De Coördinatiewet Sociale Verzekering kent een maximum dagloon. Dit maximum is opgenomen in artikel 9, eerste lid, van deze wet. Voor de toepassing van de bovenwettelijke regeling bij werkloosheid is dit maximum niet van toepassing. Dit betekent dat de berekeningsgrondslag niet wordt afgetopt. Een eventueel hoger inkomen wordt toch meegerekend voor de bovenwettelijke uitkering.

De aansluiting bij de dagloonbepalingen van de WW (artikelen 44 tot en met 46 WW) betekent tevens, dat de Wet van 20 december 1984, houdende aanpassing van uitkeringspercentages van ontslaguitkerings- en arbeidsongeschiktheidsregelingen voor overheids personeel, onderwijspersoneel en daarmee gelijk te stellen personeel (Stb. 657) niet van toepassing is op de bovenwettelijke regeling bij werkloosheid

Lid 2

Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt duidelijk gemaakt dat hoofdstuk 10a niet van toepassing is op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming, de vakantiekracht 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 10a:2

[Naar artikel](#)

Lid 1

In de artikelen 15 tot en met 21 van de WW zijn de voorwaarden opgenomen, waaraan voldaan moet worden voordat er sprake is van een recht op een loongerelateerde WW-uitkering. Wil men in aanmerking komen voor een (bovenwettelijke) aanvullende uitkering, dan moet men in ieder geval voldoen aan de vereisten voor deze loongerelateerde WW-uitkering. Wanneer er geen recht is op een loongerelateerde uitkering, is er (dus) geen recht op een aanvullende uitkering. In de artikelen 15 tot en met 21 van de WW gaat het om zaken als:

5 het verlies van arbeidsuren, en;

6 een referte-eis van het gewerkt hebben in 26 weken in de 39 weken voorafgaande aan het ontslag en in vier jaar in de vijf jaar voorafgaande aan de eerste werkloosheidsdag over 52 of meer dagen loon te hebben ontvangen.

Ook is vastgelegd dat er in bepaalde situaties geen sprake is van een recht op WW. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om gevallen waarin de betrokkene:

7 recht heeft op een uitkering krachtens de Ziektewet (ZW);

8 volledig arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO;

9 rechtens van zijn vrijheid is beroofd;

10 de 65-jarige leeftijd heeft bereikt.

Naast het feit dat de WW een aantal voorwaarden kent, waaraan voldaan moet worden voordat er sprake is van een recht op WW, leidt ook niet elke ontslaggrond in de CAR/UWO tot een recht op een aanvullende uitkering. De relevante ontslaggronden worden expliciet genoemd.

Het kan voorkomen dat iemand gelijktijdig uit twee betrekkingen werkloos wordt. Het recht op WW-uitkering zal dan worden beoordeeld naar de totale omvang van de werkloosheid. Het recht op een aanvullende uitkering bestaat (echter) alleen voor de omvang van de werkloosheid die is ontstaan uit een dienstbetrekking bij de gemeente. Dus alleen aan een WW-recht voortkomend uit een arbeidsurenverlies als betrokkene in de zin van deze regeling kan een aanspraak op een aanvullende uitkering gekoppeld zijn.

Voorbeeld: iemand werkt zowel bij een gemeente (20 uur) als bij een andere werkgever (16 uur). Wanneer hij uit beide betrekkingen wordt ontslagen, wordt de aanvullende uitkering gerelateerd aan de 20 uur waarvoor er ontslag bij de gemeente wordt gegeven. De 16 uur bij de andere werkgever blijven voor het recht op aanvullende uitkering buiten beeld.

Nu in artikel 8:12 ook het ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd is opgenomen, is vastgelegd dat ook ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd recht kan geven op een aanvullende uitkering. Verder is, nu in artikel 8:12 ook de beëindiging van een tijdelijke urenuitbreiding is opgenomen, vastgelegd dat beëindiging van een tijdelijke urenuitbreiding recht kan geven op een aanvullende uitkering.

Lid 2

Hier wordt geregeld dat de aanvullende uitkering niet tot uitkering komt in de situatie dat de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer recht heeft op een suppletie krachtens hoofdstuk 11a van de CAR. De doelgroep van de suppletieregeling wordt gevormd door de overheidswerknemers die zijn ontslagen uit een dienstbetrekking bij de sector Gemeenten 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 Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO).

Lid 3

De medewerker die is ontslagen wegens volledige arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5) en die in het genot is van een WAO-uitkering, gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer, heeft, nadat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage is gesteld (afschatting) en hij recht heeft op een WW-uitkering, recht op een aanvullende uitkering. Het recht op een aanvullende uitkering heeft betrekking op de gehele duur van de WW-uitkering. In artikel 10a:5, lid 4, is bepaald dat voor de berekening van de hoogte van de aanvullende uitkering wordt uitgegaan van de datum van ontslag. Voor voorbeelden wordt verwezen naar de toelichting bij de artikelen 10a:5, lid 4 en 10a:16, lid 3.

Het recht op de bovenwettelijke uitkering ingevolge dit hoofdstuk is ook van toepassing op medewerkers die wegens volledige arbeidsongeschiktheid zijn ontslagen voor 2001. Dit vloeit voort uit de uitspraak van de

Centrale Raad van Beroep van 27 juni 2005. De Raad heeft in deze uitspraak bepaald dat een gewezen overheidswerknemer die ontslagen was voor 2001 en in 2003 was afgeschat, recht op een WW-uitkering heeft en niet op een wachtgelduitkering. De uitspraak heeft geen terugwerkende kracht; dit betekent dat medewerkers die vanwege arbeidsongeschiktheid zijn ontslagen voor 2001 en die na de datum van de afspraak zijn afgeschat op hun WAO-uitkering (gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer) recht hebben op een WW-uitkering en daarmee een bovenwettelijke uitkering.

Dit artikellid is niet van toepassing op mensen die onder de WIA vallen. Mensen die onder de WIA eerst volledig arbeidsongeschikt waren en een IVA-uitkering ontvingen en daarna worden afgeschat, hebben namelijk geen recht op een WW-uitkering, maar op een WGA-uitkering.

Artikel 10a:3

[Naar artikel](#)

Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvullende uitkering geldt dat de berekeningsystematiek van het dagloon WW wordt gevolgd, echter zonder dat de maximum dagloongrens wordt toegepast. Er zijn verschillen tussen de grondslag bezoldiging en de grondslag dagloon. Zoals al bij de toelichting op artikel 10a:1 werd aangeduid, is het spaarloon hiervan een duidelijk voorbeeld.

Artikel 10a:4

[Naar artikel](#)

Een algemene salarisverhoging in de sector Gemeenten betekent dat de berekeningsgrondslag voor de (aanvullende) uitkering dienovereenkomstig wordt aangepast. Dit is een voortzetting van de regeling zoals die in de wachtgeld- en uitkeringsregeling was opgenomen.

Artikel 10a:5

[Naar artikel](#)

Lid 2

Gedurende de eerste 15 maanden van de periode dat er recht op een bovenwettelijke uitkering bestaat, is de berekeningsgrondslag van deze uitkering hoger dan die van de loongerelateerde uitkering in de WW. Artikel 47 van de WW stelt dat de hoogte van de loongerelateerde uitkering 70% van het (gemaximeerde) dagloon bedraagt, terwijl de aanvullende uitkering uitgaat van 80% van het (ongemaximeerde) dagloon. Na 15 maanden zijn de percentages in de WW en in de regeling voor de aanvullende uitkering gelijk, namelijk 70%. Veelal zal dit betekenen dat er geen aanvullende uitkering tot uitbetaling zal komen. Omdat er bij de berekening van de aanvullende uitkering echter wordt uitgegaan van het ongemaximeerde dagloon, kan er een verschil optreden.

Lid 3

Het recht op een loongerelateerde WW-uitkering kan op een aantal gronden eindigen. Zie artikel 20 WW. Veelal zal het recht eindigen omdat er geen sprake meer is van werkloosheid. Op het moment dat er weer sprake is van werkloosheid, zonder dat er nieuwe WW-rechten zijn opgebouwd, herleeft het recht op uitkering op grond van artikel 21 WW. Op het moment dat er sprake is van een dergelijke herleving van het recht op WW na een gehele eindiging, eindigt het recht op WW zoveel later (dan in de oorspronkelijke berekening) als de periode heeft geduurd dat de uitkering beëindigd is geweest. Het gaat hier om een verlenging van de WW-uitkering op basis van artikel 43 of 50 WW.

Deze verlenging heeft echter geen invloed op de periode van 15 maanden dat er recht bestaat op een uitkering van in totaal 80% van het ongemaximeerde dagloon.

Voorbeeld: er vindt ontslag plaats per 1 januari 2005. Het recht op de loongerelateerde uitkering krachtens de WW eindigt op 1 januari 2007. Per 1 maart 2005 wordt de werkloosheid gedurende drie maanden geheel beëindigd. In dit geval eindigt het recht op een aanvullende uitkering ter hoogte van 80% van het ongemaximeerde dagloon, ondanks de verlenging van de uitkering, op 1 april 2006. Uiteraard eindigt de WW-

uitkering (en daarmee de bovenwettelijke aanvullende uitkering tot 70%) wel drie maanden later, dus op 1 maart 2007.

Zie ook de toelichting op de artikelen 10a:7 en 10a:8.

Lid 4

De medewerker die is ontslagen wegens volledige arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5) en die in het genot is van een WAO-uitkering, gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer, heeft, nadat de mate van arbeids-ongeschiktheid op een lager percentage is gesteld (afschatting) en hij recht heeft op een WW-uitkering, recht op een aanvullende uitkering gedurende de WW-uitkering.

Voor de hoogte van de aanvullende uitkering wordt uitgegaan van de datum van ontslag. Is het ontslag wegens arbeidsongeschiktheid minder dan 15 maanden geleden, heeft betrokkene gedurende een periode tot 15 maanden na ontslag recht op een aanvullende uitkering tot 80% van het ongemaximeerde dagloon. Hierna heeft betrokkene recht op een aansluitende uitkering tot 70% van het ongemaximeerde dagloon.

Een voorbeeld kan dit verduidelijken.

Een medewerker is op 1 januari 2002 ontslag verleend wegens volledige arbeidsongeschiktheid. De medewerker heeft recht op een WAO-uitkering gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer. Op 1 januari 2004 wordt betrokkene afgeschat. Betrokkene heeft na afschatting 3 jaar recht op een WW-uitkering. Gedurende de WW heeft betrokkene recht op een aanvullende uitkering ter hoogte van 70% van het ongemaximeerde dagloon omdat het ontslag langer dan 15 maanden geleden heeft plaatsgevonden. Zie ook de voorbeelden die zijn opgenomen bij de toelichting op artikel 10a:16, lid 3. Dit artikellid is niet van toepassing op mensen die onder de WIA vallen. Mensen die onder de WIA eerst volledig arbeidsongeschikt waren en een IVA-uitkering ontvingen en daarna worden afgeschat, hebben namelijk geen recht op een WW-uitkering, maar op een WGA-uitkering.

Artikel 10a:5a

[Naar artikel](#)

Algemeen

In verband met de afschaffing vervolguitering WW per 11 augustus 2003 is op 7 juli 2004 in het LOGA een akkoord bereikt over de wijze waarop deze wetswijziging WW doorwerkt in de bovenwettelijke werkloosheidsregeling (LOGA-brief van 21 juli 2004, Lbr. 04/107; CvA/LOGA 04/19). Een van de afspraken is dat mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 ontslagen zijn een uitkering krijgen alsof de vervolguitering niet is afgeschaft. Dit betekent dat het vervallen van zowel de vervolguitering als de aanvulling daarop gecompenseerd worden.

Artikel 10a:5a voorziet hierin, voor zover het gaat om de aanvullende uitkering. Artikel 10a:16a voorziet hierin voor zover het gaat om de aansluitende uitkering.

Alle mensen die per 1 augustus 2004 of later zijn ontslagen vallen dus onder artikel 10a:5.

Om het onderscheid met de aanvullende uitkering van artikel 10a:5 te houden, wordt deze overgangsuitkering de verlengde uitkering genoemd.

Lid 1 en 2

De oude vervolguitering op grond van de WW had een vaste duur van twee jaar voor diegenen die op de dag van ontslag jonger waren dan 57,5 en van 3,5 jaar voor diegenen die op de dag van ontslag ouder waren dan 57,5.

Lid 3

Het derde lid regelt de hoogte van de verlengde uitkering. Dit is nodig, omdat een WW-uitkering korter kan zijn dan 15 maanden. De verlengde uitkering moet vervolgens nog wel tot 15 maanden na de eerste werkloosheidsdag recht geven op een uitkering ter hoogte van 80% van de berekeningsgrondslag, zoals

deze in artikel 10a:3 is gedefinieerd.

Lid 4

In het vierde lid is aangegeven dat alle overige bepalingen van hoofdstuk 10a van overeenkomstige toepassing zijn, voor zover toepasbaar. "Voor zover toepasbaar", omdat de bepalingen van de aansluitende uitkering uiteraard niet van toepassing zijn. Door te verwijzen naar heel hoofdstuk 10a wordt echter voorkomen dat bij wijziging van artikelen enkele artikelen onbedoeld buiten benoeming blijven.

Lid 5

Artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet voorkomt dat mensen van wie het recht op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet is ingegaan voor 11 augustus 2003, welke uitkering wegens werkhervatting geëindigd is, na hernieuwde werkloosheid slechter af zijn dan de mensen die voortdurend werkloos zijn gebleven. Artikel 130 h, tweede lid, van de WW bepaalt dat mensen na afloop van de nieuw toegekende loongerelateerde uitkering alsnog een vervolguitkering wordt toegekend, die uiterlijk eindigt op het moment waarop het oorspronkelijke uitkeringsrecht zou zijn geëindigd bij voortdurende werkloosheid.

Het vijfde lid van artikel 10a:5a bepaalt dat deze uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, WW verrekend wordt met de verlengde uitkering. Hiermee wordt voorkomen dat mensen gecumuleerd twee uitkeringen krijgen.

Artikel 10a:5b

[Naar artikel](#)

Bij de inwerkingtreding van de wijziging van de Werkloosheidswet waarin de vervolguitkering is afgeschaft, is door het Kabinet – vanwege de snelheid van invoering – overeengekomen dat er een overgangsrecht is voor onder meer diegenen van wie het ontslag al voor 11 augustus 2003 was aangezegd. Voor deze groep mensen is in artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet bepaald dat de oude bepalingen van de WW blijven gelden en dat zij dus op grond van de oude bepalingen van de WW een vervolguitkering ontvangen. Als dit aan de orde is, bestaat gedurende die vervolguitkering op grond van de bepalingen van hoofdstuk 10a, zoals deze luiden voor 1 augustus 2004, ook recht op een aanvullende uitkering. Artikel 10a:5b voorziet hierin. Op deze groep is artikel 10a:5a dus niet van toepassing.

Artikel 10a:6

[Naar artikel](#)

Wanneer het recht op WW geheel of gedeeltelijk eindigt, betekent dit dat ook het recht op een aanvullende uitkering geheel of gedeeltelijk eindigt. Voor de toepassing van deze bepaling is met name artikel 20 van de WW van belang. Hierin zijn gronden voor beëindiging van het recht op een WW-uitkering opgenomen. Het gaat hierbij om zaken als het niet meer werkloos zijn, het verstrijken van de uitkeringsduur en het in aanmerking komen voor een uitkering krachtens de ZW.

Het van toepassing verklaren van de bepalingen van de WW betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op uitkering impliceert dat achterliggende regels en systematiek (zoals UWV-beleid en jurisprudentie) ook worden gevolgd.

Let wel: oud recht op aanvullende uitkering kan niet meer herleven, indien de betrokkene als werknemer nieuwe werkzaamheden ter hand neemt en daarmee een nieuw recht op WW opbouwt voor hetzelfde aantal uren als waarop het recht op aanvullende uitkering gebaseerd was.

Dit zou reïntegratiebelemmerend zou kunnen werken. Hierin is voorzien door artikel 10a:32: de reïntegratiepremie.

Artikel 10a:7

[Naar artikel](#)

Ook bij deze bepaling is er een duidelijk verband tussen het recht op een WW-uitkering en het recht op een aanvullende uitkering. Hierbij is artikel 21 van de WW van belang. Indien na gehele of gedeeltelijke

beëindiging van het recht, bijvoorbeeld door kortdurende arbeid of ziekte, na afloop van die arbeid of ziekte geen nieuw recht op een WW-uitkering is ontstaan, herleeft het recht op de oude WW-uitkering en de aanvullende uitkering.

Herleving houdt in, dat de hoogte en de duur van de uitkering nog steeds worden bepaald door de eerste werkloosheidsdag van de oorspronkelijke werkloosheid (de WW-klok loopt dus gewoon door). Herleving is dus iets anders dan opschorting. Bij opschorting wordt de uitkering tijdens de onderbreking stopgezet en wordt na de onderbreking de uitkering voortgezet alsof er geen onderbreking is geweest. Zie ook de toelichting op artikel 10a:8.

Artikel 10a:8

[Naar artikel](#)

Het gaat hier om de toepassing van de artikelen 43 en 50 WW, die van overeenkomstige toepassing zijn op artikel 10a:8. De WW-uitkering eindigt, indien na een tijdelijke gehele beëindiging van het recht op een WW-uitkering het recht op WW-uitkering herleeft, zoveel later als de onderbreking heeft geduurd. Dit betekent in feite dat, gerekend vanaf de eerste dag van de werkloosheid, de WW-uitkering met zoveel tijd wordt verlengd als de tijdelijk onderbreking duurt. Het effect van die verlenging komt er praktisch gezien op neer dat de duur van de uitkering wordt opgeschort.

Let wel: de uitkeringshoogte wordt niet opgeschort.

Deze verlenging van de WW-duur en daarmee van de duur van de aanvullende uitkering biedt compensatie voor het feit dat in de wachtgeld- en uitkeringsregelingen de aanspraak op een wachtgeld of uitkering, bij goed gedrag, in feite alleen eindigde door afloop van de berekende uitkeringsduur. Dit in tegenstelling tot de WW, waarin ook het einde van de werkloosheid tot beëindiging van de uitkering kan leiden.

Artikel 10a:9

[Naar artikel](#)

Lid 1

In beginsel is het verplichtingen- en sanctieregime van de WW van toepassing. Dat betekent dat ook de Wet boeten, maatregelen en terug- en invordering sociale zekerheid van toepassing is. Het eerste lid van artikel 10a:9 regelt dat een boete in de zin van de WW niet overeenkomstig wordt toegepast ten aanzien van de aanvullende uitkering. Dus een boete op basis van de WW betekent niet dat er ook een boete wordt toegepast op de aanvullende uitkering. Anderzijds wordt een in het kader van de WW opgelegde boete niet gecompenseerd in de aanvullende uitkering. Een boete in de WW leidt dus niet tot een hogere aanvullende uitkering.

Daarentegen werkt een maatregel in de zin van de Werkloosheidswet wel door in de aanvullende uitkering. Bij een maatregel moet worden gedacht aan een besluit van de uitvoeringsinstelling om de WW uitkering blijvend geheel te weigeren, tijdelijk of blijvend gedeeltelijk te weigeren of de uitkeringsduur te beperken.

Indien voor de WW een maatregel wordt opgelegd van 10%, wordt het uitkeringspercentage van de WW verlaagd van 70% naar 60%. Er is dan dus sprake van een verlaging met 10 procentpunten.

Bij de overeenkomstige toepassing van het verplichtingen- en sanctieregime wordt een systematiek gehanteerd die aansluit bij de WW. In deze systematiek wordt gekozen voor een methode waarbij de aanvulling tot de berekeningsgrondslag met eenzelfde deel wordt verminderd. Een sanctie van 10% bij een aanvulling tot 80% van de berekeningsgrondslag leidt dus tot een vermindering van de aanvulling met 10/80 deel.

Voorbeeld:

Dagloon: € 50,-

Berekeningsgrondslag (ongemaximeerd dagloon): € 75,-

Aanvulling: 80% van de grondslag.

Sanctie: 10% .

Normaliter zou de WW-uitkering 70% van de het gemaximeerde dagloon zijn, dus € 35,-. De aanvullende uitkering zou de WW-uitkering aanvullen tot 80% van het (ongemaximeerde) dagloon, dus tot € 60,-. De aanvulling is in dit geval € 25,-.

Met een sanctie van 10% is de WW-uitkering 60% van € 50,-, dus € 30,-.

De aanvullende uitkering wordt nu (€ 25,- minus $10/80 \times € 25,-$) € 21,88. De totale uitkering bedraagt dan € 51,88.

Indien op de aanvullende uitkering een sanctie is toegepast die bij het einde van de aanvullende uitkering nog niet helemaal ten uitvoer is gebracht, wordt het restant van de sanctie toegepast op de aansluitende uitkering.

Lid 2 en 3

Het verplichtingen- en sanctieregime van de WW kan bij een ontslag op basis van artikel 8:4 CAR ongewenste consequenties opleveren. Artikel 8:4:1, tweede lid UWO geeft een rangorde aan voor het ontslag van bij een reorganisatie betrokken ambtenaren. De ambtenaren die ontslag wensen, worden als eerste ontslagen.

Degenen die ontslagen wensen te worden, zijn (echter) verwijtbaar werkloos in de zin van artikel 24, lid 1, onderdeel a WW. Op grond van artikel 27 kan een sanctie worden getroffen. De meest voor de hand liggende sanctie is een (al dan niet blijvende) gedeeltelijke, dan wel een gehele weigering van de uitkering.

In het geval van de gedeeltelijke weigering wordt er een aanvulling op de aanvullende uitkering toegekend.

Per saldo wordt dan hetzelfde effect bereikt als wanneer de WW-uitkering niet zou zijn gekort.

In het geval van de gehele weigering kan de WW-uitkering niet worden aangevuld. De uitkering is immers nihil. In dat geval wordt een gemeentelijke werkloosheidsuitkering toegekend, eventueel aangevuld met de aanvullende uitkering. Op deze gemeentelijke werkloosheidsuitkering zijn de bepalingen van de WW van overeenkomstige toepassing. Er geldt dus bijvoorbeeld eenzelfde verplichtingen- en sanctieregime.

Artikel 10a:10

[Naar artikel](#)

Deze bepaling komt erop neer dat, indien arbeid wordt verricht voor minder dan vijf uren en minder dan de helft van het aantal verloren gegane arbeidsuren, de WW-uitkering wordt verminderd met 70% van hetgeen er met die arbeid wordt verricht. Pas als de WW volledig is weggekort, wordt het restant van de te verrekenen inkomsten op de aanvullende uitkering gekort.

Dit soort gevallen zal sporadisch voorkomen, tenzij het gaat om deeltijders met een klein dienstverband.

De situatie dat arbeid wordt verricht voor vijf uren of meer of voor ten minste de helft van het aantal verloren gegane arbeidsuren, leidt in de systematiek van de WW tot vermindering van de werkloosheid en aldus tot een uitkering die op die lagere werkloosheid wordt gebaseerd.

Artikel 10a:11

[Naar artikel](#)

De artikelen 75 tot en met 78 van de WW zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvullende uitkering. Dit betekent dat na toestemming en onder de voorwaarden zoals die zijn vastgelegd in artikel 75 en 76, werklozen kunnen studeren met behoud van uitkering.

De jurisprudentie en het beleid van het UWV inzake scholing en onbeloonde activiteiten zijn van overeenkomstige toepassing.

Indien het recht op WW wordt verlengd als gevolg van een noodzakelijk geachte scholing, bestaat er over deze verlengde duur ook recht op een aanvullende uitkering.

Artikel 10a:12

[Naar artikel](#)

Lid 1

Wanneer er sprake is van ziekte ontstaan vóór het ontslag of ziekte die optreedt vóór de eerste dag van werkloosheid in de zin van de WW, ontstaat er geen recht op WW (en aanvullende uitkering). Niettemin is dan artikel 10a:12 (toch) van toepassing. Bepalend is of de betrokkene recht zou hebben op aanvullende uitkering als hij niet ziek was geweest.

Lid 2

Op het ziekengeld wordt een aanvulling toegekend, waardoor de totale uitkering gelijk is aan het bedrag dat de betrokkene op basis van artikel 10a:5 zou ontvangen als hij niet ziek zou zijn geweest.

Ziekte kan ertoe leiden dat de einddatum van de WW-uitkering opschuift. Zie onder andere (de toelichting op) artikel 10a:8. In artikel 43, tweede en derde lid WW, is (echter) vastgelegd dat de einddatum van een WW-uitkering in geval van een onderbreking door ziekte alleen opschuift voorzover het ziektegeval langer dan drie maanden geduurd heeft. Wanneer de betrokkene in de laatste drie maanden van de WW-uitkering ziek wordt, verbruikt hij dus de WW-duur. Wanneer hij ziek blijft tot na de datum waarop de WW zou zijn verstreken, kan het WW-recht bij herstel dus niet meer herleven.

Wanneer de ziekte valt in de laatste drie maanden van de WW-uitkering, bestaat er recht op aanvulling van de ZW-uitkering tot aan het moment waarop WW-uitkering beëindigd zou worden als de betrokkene niet ziek zou zijn geweest (de zogenaamde max. datum). Wanneer de betrokkene geen recht heeft op een aansluitende uitkering, ontvangt hij dus een uitkering krachtens de ZW van 70% van het gemaximeerde ZW-dagloon, zonder aanvulling. In het geval er wel recht bestaat op een aansluitende uitkering, gaat de aansluitende uitkering direct in na het bereiken van de max datum. De uitkering krachtens de ZW wordt dan in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.

Artikel 10a:12a

[Naar artikel](#)

De Waz geeft ook aan oud-werknemers die een WW-uitkering hebben recht op een uitkering in verband met zwangerschap en bevalling. Tijdens deze uitkering wordt de aanvullende uitkering op grond van hoofdstuk 10a CAR verhoogd tot het voor betrokkene geldende dagloon. De aanvulling op de uitkering die 'in verband met zwangerschap' genoten wordt, geldt ook voor ziekte die verband houdt met zwangerschap en/of bevalling.

Deze uitkering op grond van de Waz heeft geen opschortende werking en heeft dus geen gevolgen voor de einddatum van de WW-uitkering en de aanvullende uitkering.

Artikel 10a:12b

[Naar artikel](#)

Om de arbeidsgehandicapte werknemer te stimuleren gebruik te maken van de mogelijkheid om 'op proef' een nieuwe functie bij een nieuwe werkgever te aanvaarden, bestaat de mogelijkheid van een reïntegratie-uitkering; zie hiervoor artikel 23 tot en met 27 van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten. Deze proefplaatsing geeft overigens geen recht op een vaste aanstelling.

Aan het recht op een reïntegratie-uitkering zijn een aantal voorwaarden verbonden. Zo moet de werknemer recht hebben op een WW-uitkering, heeft de proefaanstelling een duur van maximaal zes maanden en moet het gaan om onbeloonde werkzaamheden. De werknemer ontvangt dus geen bezoldiging, maar krijgt een reïntegratie-uitkering in plaats van zijn WW-uitkering. De reïntegratie van arbeidsgehandicapten wordt bevorderd, wanneer de REA-uitkering gelijkgesteld wordt met de WW-uitkering. Dit betekent namelijk dat het recht op een aanvullende bovenwettelijke WW-uitkering blijft bestaan.

De hoogte van de reïntegratie-uitkering tezamen met de aanvulling is gelijk aan de hoogte van de WW-uitkering tezamen met de bovenwettelijke aanvulling wanneer de werknemer geen proefaanstelling zou hebben aanvaard.

Artikel 10a:13

[Naar artikel](#)

De wettelijke overlijdensuitkering volgt niet vanuit de WW, maar is ook voor werkloze werknemers neergelegd in de ZW. Op basis van artikel 36 juncto artikel 35 van de ZW hebben de nabestaanden van de overleden werkloze werknemer aanspraak op een overlijdensuitkering.

Deze overlijdensuitkering in de ZW is gelijk aan het bedrag van het ziekingeld over één maand. De bovenwettelijke overlijdensuitkering bestaat eruit dat de uitkering krachtens de ZW wordt aangevuld tot 100% van het voor de betrokkene geldende dagloon en wel over een periode van dertien weken.

Artikel 10a:13a

[Naar artikel](#)

Op grond van artikel 71, eerste lid, onderdeel a ii, EG-Verordening 1408/71 hebben grensarbeiders die in Nederland bij de gemeente werken en die bij aanvang van werkloosheid in het buitenland, bij deze werkloosheid recht op een uitkering alsof zij in Nederland zouden wonen. Dit geldt ook als zij op grond van deze verordening hun wettelijke werkloosheidsuitkering in hun woonland moeten aanvragen, en dus geen recht hebben op Nederlandse WW. Voor de invoering van de WW voor overheidspersoneel hadden grensarbeiders rechtspositioneel recht op een wachtgeld of uitkering. Sinds de invoering van de WW sinds 1 januari 2001, geldt echter ook voor overheidspersoneel dat grensarbeiders geen recht meer hebben op de wettelijke werkloosheidsuitkering in het werkland. (voor de WW geldt namelijk het woonlandprincipe). Zij hebben echter rechtspositioneel wel recht op de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering. Daarom is met de centrales van overheids- en onderwijspersoneel overeenstemming bereikt over een aanpassing van de regels voor het recht op uitkering in gevallen waarin de betrokkene geen recht op uitkering op grond van de WW heeft. Het artikel houdt het volgende in.

Bij werkloosheid ontvangt de betrokkene wat hij zou hebben ontvangen als hij in Nederland had gewoond. Dat wil zeggen een uitkering ter hoogte van de WW- en bovenwettelijke uitkering, minus de eventuele buitenlandse werkloosheidsuitkering.

De betrokkene moet Nederlandse werkbriefjes blijven insturen. Veranderingen in de omstandigheden, bijvoorbeeld werkhervatting of overtreding van verplichtingen, hebben hetzelfde effect dat ze zouden hebben gehad als de betrokkene in Nederland woonde. Beoordeling vindt dus plaats op grond van de Nederlandse regels.

In geval van ziekte, zwangerschap of bevalling loopt de bovenwettelijke uitkering door. In deze situatie zijn er twee mogelijkheden.

1. Als de betrokkene een buitenlandse uitkering wegens ziekte, zwangerschap of bevalling heeft en dit aantoonbaar, verandert de bovenwettelijke uitkering in een aanvulling op de (fictieve) uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg. Dit betekent dat voor maximaal de duur van deze Nederlandse equivalent de uitkering van het woonland wordt aangevuld tot het niveau dat betrokkene zou krijgen als hij in Nederland had gewoond. Ingeval een buitenlandse uitkering wegens zwangerschap of bevalling wordt genoten, ontvangt de grensarbeider zolang de buitenlandse uitkering duurt, maar maximaal voor de duur van de Nederlandse uitkering wegens zwangerschap en bevalling, conform de Nederlandse vergelijkbare gevallen (artikel 10a:12a), een aanvulling tot 100% van de oude bezoldiging.

De einddatum van de totale uitkering kan hierdoor opschuiven. (In geval van ziekte gebeurt dat alleen als de ziekte meer dan 3 maanden duurt.) In de fase van de aansluitende uitkering geldt dit alleen als op de betrokkene, als hij in Nederland had gewoond, de nawerkingsbepalingen van de ZW of de Wet arbeid en zorg nog van toepassing zouden zijn geweest. Dit komt overeen met wat geldt in puur Nederlandse gevallen.

2. Meldt de betrokkene zich ziek, zwanger etc. maar levert hij geen bewijs van een buitenlandse uitkering daarvoor, dan loopt de bovenwettelijke uitkering door zoals bij werkloosheid, dus zonder opschuiving

van de einddatum. Dit geldt, net als in puur Nederlandse gevallen, ook in alle gevallen van ziekte etc. in de fase van de aansluitende uitkering na afloop van de nawerkingsperiode van de ZW en de Wet arbeid en zorg.

Als de betrokken grensarbeider een Nederlandse (bovenwettelijke) uitkering wegens ziekte, zwangerschap, bevalling of uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg ontvangt, verandert de bovenwettelijke uitkering, volgens de samenloopregel van het zesde lid, in een aanvulling op deze Nederlandse uitkering.

Artikel 10a:14

[Naar artikel](#)

Als hoofdregel geldt dat diensttijd in de zin van paragraaf 3 de tijd is, doorgebracht in overheidsdienst, waaraan het deelnemerschap in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP is verbonden, alsmede de tijd waaraan ingevolge het bepaalde in de Regeling beperking van het zijn van overheidswerker in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap niet is verbonden. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om diensttijd doorgebracht als deelnemer aan een werkgelegenheidsverruimende maatregel.

Er gelden uitzonderingen, waarvan enkele belangrijke nader worden aangeduid. In de eerste plaats telt de diensttijd die ligt voor een onderbreking van meer dan een jaar niet mee voor de berekening van de duur van de aansluitende uitkering. Diensttijd die reeds in aanmerking is genomen bij de vaststelling van een recht op wachtgeld of een ontslaguitkering, telt niet nogmaals mee bij de vaststelling van de duur van de aansluitende uitkering.

In relatie tot het begrip diensttijd wordt nog vermeld dat waardeoverdracht van pensioenopbouw bij een private werkgever naar de Stichting Pensioenfonds ABP niet leidt tot bijtelling van diensttijd voor de opbouw van aanspraken op een aansluitende uitkering. Het betreft hier tijd die uitsluitend meetelt voor de opbouw van ouderdoms- en nabestaandenpensioen. Afgekochte tijd dient (eveneens) niet te worden meegenomen als diensttijd.

Artikel 10a:15

[Naar artikel](#)

Lid 1

Zoals ook al bij artikel 10a:2 is vermeld, is er niet in alle gevallen waarin er ontslag plaatsvindt, recht op WW. Bovendien kent de CAR/UWO een gesloten systeem van ontslaggronden. De relevante ontslaggronden worden expliciet genoemd. Zie ook de toelichting op artikel 10a:2.

Lid 2

Wanneer door de uitvoeringsinstelling als sanctie de uitkering op basis van de WW wordt geweigerd na een reorganisatie-ontslag en er krachtens artikel 10a:9, derde lid een gemeentelijke werkloosheidsuitkering wordt toegekend, is er recht op een aansluitende uitkering.

Lid 3

In geval van ontslag op basis van artikel 8:6 is er alleen recht op een aansluitende uitkering als daartoe expliciet besloten is.

Lid 4

Of er recht bestaat op een aansluitende uitkering, wordt bepaald aan de hand van het eerste tot en met het derde lid. Het recht gaat in op de eerste dag van de werkloosheid. Dit recht komt niet tot uitbetaling zolang er recht op een uitkering op basis van de WW bestaat.

Lid 4 bevat het moment van ingang van de aansluitende uitkering voor die mensen die op of na 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden.

Lid 5

Lid 5 bevat het moment van ingang van de aansluitende uitkering voor die mensen, op wie artikel 10a:5a van

toepassing is. De aansluitende uitkering gaat dan pas in op het moment dat de duur van de verlengde uitkering van 10a:5a is verstreken.

Lid 6

Lid 6 bevat het moment van ingang van de aansluitende uitkering voor die mensen, op wie [artikel 130h](#), eerste lid, van toepassing is. Deze mensen ontvangen nog een uitkering conform de oude regels van de WW. Deze mensen ontvangen dus nog een vervolguitkering. De aansluitende uitkering gaat dan pas in op het moment dat de duur van de vervolguitkering is verstreken.

Lid 7

Hier wordt geregeld dat de aansluitende uitkering niet tot uitkering komt in de situatie dat de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer recht heeft op een suppletie krachtens hoofdstuk 11a van de CAR. De doelgroep van de suppletieregeling wordt gevormd door de overheidswerknemers die zijn ontslagen uit een dienstbetrekking bij de sector Gemeenten 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. Na afloop van de suppletieregeling ontstaat aanspraak op een aansluitende uitkering indien en voor zolang de duur van de aansluitende uitkering, bepaald krachtens artikel 10a:16 van deze regeling, de duur van de suppletie overtreft.

Lid 8

De medewerker die is ontslagen wegens volledige arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5) en die in het genot is van een WAO-uitkering, die is gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer, kan, nadat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage is gesteld (afschatting) in aanmerking komen voor een aansluitende uitkering nadat de WW-uitkering is beëindigd. Of betrokkene voor een aansluitende uitkering in aanmerking komt hangt af van de berekening van de duur van de aansluitende uitkering vanaf de datum van ontslag. Voor voorbeelden wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 10a:16, lid 3.

Dit artikellid is niet van toepassing op mensen die onder de WIA vallen. Mensen die onder de WIA eerst volledig arbeidsongeschikt waren en een IVA-uitkering ontvingen en daarna worden afgeschat, hebben namelijk geen recht op een WW-uitkering, maar op een WGA-uitkering.

Artikel 10a:16

[Naar artikel](#)

Lid 1

De duur van de aansluitende uitkering wordt uitgedrukt in een percentage van de ambtelijke diensttijd. De wijze van berekenen is gelijk aan die van de oude wachtgeldregeling. Hoe hoger de leeftijd op de ontslagdatum, des te hoger het percentage waarin de diensttijd wordt uitgedrukt in de duur van de aansluitende uitkering.

Lid 2

De duur van de aansluitende uitkering ligt vast. Voor mensen van wie de eerste dag na ontslag ligt op of na 1 augustus 2004 (dit zijn de mensen die per 1 augustus 2004 of later zijn ontslagen), geldt dat hiervan niet alleen de duur van de loongerelateerde WW-uitkering wordt afgetrokken, maar ook een periode van twee jaar. Dit heeft te maken met wijziging van de Werkloosheidswet, waarin per 11 augustus 2003 de vervolguitkering WW is afgeschaft. Op 7 juli 2004 is over de wijze waarop deze wetswijziging WW doorwerking in de bovenwettelijke regeling een akkoord gesloten. Zie hiervoor de ledenbrief van 21 juli 2004 (Lbr. 04/107; CvA/LOGA 04/19).

Voorbeeld.

Iemand is op de dag van ontslag 35 jaar oud. Hij is sinds zijn 18e in dienst van de overheid.

In de oude situatie (ontslag voor 1 augustus 2004) was de duur van zijn aansluitende uitkering als volgt: 3

maanden + $[19,5\% + (35 - 21 = 14) * 1,5\%]$ * de diensttijd = 3 maanden + 6,885 jaar = 7,135 jaar na de dag van ontslag.

In de nieuwe situatie (ontslag na 1 augustus 2004) is de basis-duurberekening hetzelfde. Hiervan wordt echter nog 2 jaar extra afgetrokken, waardoor de duur van de aansluitende uitkering op 5,135 jaar na de dag van ontslag uitkomt. Dat in deze nieuwe situatie geen vervolguitkering meer bestaat, doet in deze berekening van de einddatum van de aansluitende uitkering niet ter zake

Er kan, in tegenstelling tot de situatie bij de aanvullende uitkering, in beginsel geen opschorting plaatsvinden. Een uitzondering wordt gevormd door artikel 10a:24: scholing. Zie ook de toelichting op artikel 10a:21, tweede lid.

Lid 3

De medewerker die is ontslagen wegens volledige arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5) en die in het genot is van een WAO-uitkering, gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer, kan, nadat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage is gesteld (afschatting) en hij recht heeft gehad op een WW-uitkering, in aanmerking komen voor een aansluitende uitkering na afloop van de WW-uitkering. Of betrokkene voor een aansluitende uitkering in aanmerking komt hangt af van de duurberekening van de aansluitende uitkering vanaf de datum van ontslag in relatie tot de duur van het recht op WW na de afschatting. Is het recht op WW na afschatting geëindigd voor de einddatum van het recht op een aansluitende uitkering, heeft betrokkene na afloop van zijn WW-uitkering recht op een aansluitende uitkering. Voor de berekening van de hoogte van de aanvullende en aansluitende uitkering moet eveneens de datum van ontslag als vertrekpunt genomen worden.

Hieronder zijn twee voorbeelden opgenomen ter verduidelijking.

Voorbeeld 1

Een medewerker is op 1 oktober 2001 ontslag verleend wegens volledige arbeidsongeschiktheid. De ex-medewerker heeft recht op een WAO-uitkering gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80%. De ex-medewerker valt niet onder de Werkloosheidswet en de bovenwettelijke werkloosheidsregeling van hoofdstuk 10a CAR. De medewerker wordt op 1 april 2006 afgeschat. Vanaf dat moment heeft hij recht op een WW-uitkering voor de duur van 2,5 jaar (omdat het arbeidsverleden bijna vijf jaar langer is geworden duurt de WW langer dan die zou hebben geduurd als betrokkene direct na ontslag WW had ontvangen). De duur van zijn aansluitende uitkering berekend vanaf de datum van ontslag is 7 jaar (einddatum ligt op 1 oktober 2008). Dit betekent dat betrokkene recht heeft op een aanvullende uitkering gedurende de periode dat er recht bestaat op WW (tot 1 oktober 2006) ter hoogte van 70% van het ongemaximeerde dagloon. Met ingang van 1 oktober 2006 tot 1 oktober 2008 heeft betrokkene recht op een aansluitende uitkering ter hoogte van 70% van het ongemaximeerde dagloon.

Voorbeeld 2

Een medewerker is op 1 oktober 2003 ontslag verleend wegens volledige arbeidsongeschiktheid. De ex-medewerker heeft recht op een WAO-uitkering gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80%. De ex-medewerker valt niet onder de Werkloosheidswet en de bovenwettelijke werkloosheidsregeling van hoofdstuk 10a CAR. De ex-medewerker wordt op 1 april 2006 afgeschat. Vanaf dat moment heeft hij recht op een WW-uitkering voor de duur van 4 jaar. De duur van zijn aansluitende uitkering berekend vanaf de datum van ontslag is 5 jaar (einddatum ligt op 1 oktober 2008). Gedurende zijn WW-uitkering heeft hij recht op een aanvullende uitkering ter hoogte van 70% van het ongemaximeerde dagloon. Het recht op WW eindigt op 1 april 2010. Betrokkene heeft gedurende zijn WW-uitkering recht op een aanvullende uitkering ter hoogte van 70% van het ongemaximeerde dagloon. De aansluitende uitkering komt niet tot uitbetaling daar de einddatum is bepaald op 1 oktober 2008.

Dit artikellid is niet van toepassing op mensen die onder de WIA vallen. Mensen die onder de WIA eerst volledig arbeidsongeschikt waren en een IVA-uitkering ontvingen en daarna worden afgeschat, hebben namelijk geen recht op een WW-uitkering, maar op een WGA-uitkering.

Lid 4

Voor degene die recht heeft op een aansluitende uitkering en die op de ontslagdatum de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, geldt het eerste lid niet. Deze persoon heeft namelijk recht op een aansluitende uitkering tot aan de 65-jarige leeftijd. Let wel: degene die op het moment van ontslag 55 jaar of ouder is en die geen recht heeft op een aansluitende uitkering (zie artikel 10a:15), heeft alleen recht op de aanvullende uitkering in § 2 (mits hij aan de voorwaarden van artikel 10a:2 voldoet).

De bijzondere verlenging, zoals die in de wachtgeldregeling was opgenomen (recht op een uitkering tot aan de 65-jarige leeftijd, indien de som van leeftijd en diensttijd groter of gelijk was aan 60), is komen te vervallen. Wanneer onverkort de systematiek van de WW gevolgd zou worden, zou dit tot gevolg hebben dat het recht op aansluitende uitkering, conform artikel 19, eerste lid, onderdeel i, van de WW zou eindigen op het moment dat de betrokkene de eerste dag van de maand waarin hij 65 jaar wordt heeft bereikt. Dit is niet te rijmen met de inhoud van het tweede lid van artikel 10a:16. Voor die situatie geldt een uitzondering ten opzichte van de WW-systematiek.

Artikel 10a:16a

[Naar artikel](#)

Algemeen

In verband met de afschaffing vervolguitering WW per 11 augustus 2003 is op 7 juli 2004 in het LOGA een akkoord bereikt over de wijze waarop deze wetwijziging WW doorwerkt in de bovenwettelijke werkloosheidsregeling (LOGA-brief van 21 juli 2004 (Lbr. 04/107; CvA/LOGA 04/19). Een van de afspraken is dat mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 ontslagen zijn een uitkering krijgen alsof de vervolguitering niet is afgeschaft. Dit betekent dat het vervallen van én de vervolguitering én de aanvulling daarop gecompenseerd worden.

Artikel 10a:5a voorziet hierin, voor zover het gaat om de aanvullende uitkering. Artikel 10a:16a voorziet hierin voor zover het gaat om de aansluitende uitkering.

Mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 zijn ontslagen hebben na de loongerelateerde uitkering op grond van de WW geen recht meer op een vervolguitering krachtens de WW. Deze is per 11 augustus 2003 afgeschaft. Aangezien in artikel 10a:5a echter is geregeld dat de afschaffing van deze vervolguitering wordt gecompenseerd door een verlengde uitkering, moet ook deze uitkering worden afgetrokken van de duur van de aansluitende uitkering. Dit is geregeld in het laatste onderdeel van het eerste lid onder b.

Artikel 10a:15, vierde lid, regelt wanneer de aansluitende uitkering ingaat. Deze bepaling blijft van toepassing op deze overgangssituatie.

Alle mensen die per 1 augustus 2004 of later zijn ontslagen vallen onder het nieuwe artikel 10a:16.

Lid 2

Voor degene die recht heeft op een aansluitende uitkering en die op de ontslagdatum de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, geldt hetgeen in het eerste lid is opgenomen niet. Deze persoon heeft recht op een aansluitende uitkering tot aan de 65-jarige leeftijd. Let wel: degene die op het moment van ontslag 55 jaar of ouder is en die geen recht heeft op een aansluitende uitkering (zie artikel 10a:15), heeft alleen recht op de aanvullende uitkering in § 2 (mits hij aan de voorwaarden van artikel 10a:2 voldoet).

De bijzondere verlenging, zoals die in de wachtgeldregeling was opgenomen (recht op een uitkering tot aan de 65-jarige leeftijd, indien de som van leeftijd en diensttijd groter of gelijk was aan 60), is komen te vervallen. Wanneer onverkort de systematiek van de WW gevolgd zou worden, zou dit tot gevolg hebben dat het recht op aansluitende uitkering, conform artikel 19, eerste lid, onderdeel i, van de WW zou eindigen op het moment dat de betrokkene de eerste dag van de maand waarin hij 65 jaar wordt heeft bereikt. Dit is niet te rijmen met de inhoud van het tweede lid van artikel 10a:16. Voor die situatie geldt een uitzondering ten opzichte van de

WW-systematiek.

Het recht op een uitkering krachtens de Algemene Ouderdomswet (AOW) gaat in op de eerste dag van de kalendermaand, waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt. Er vindt dus in voorkomende gevallen samenloop plaats tussen de aansluitende uitkering en de uitkering krachtens de AOW. De AOW-uitkering wordt in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.

Lid 3

In het derde lid is aangegeven dat alle overige bepalingen van hoofdstuk 10a van overeenkomstige toepassing zijn, voor zover toepasbaar. "Voor zover toepasbaar", omdat bij sommige bepalingen nadere voorwaarden gelden, waaraan uiteraard ook voldaan moet worden. Om die reden is het mogelijk dat sommige artikelen buiten toepassing moeten blijven. Door te verwijzen naar heel hoofdstuk 10a wordt voorkomen dat bij wijziging van artikelen enkele artikelen onbedoeld buiten benoeming blijven.

Lid 4

Artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet voorkomt dat mensen van wie het recht op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet is ingegaan voor 11 augustus 2003, welke uitkering wegens werkhervatting geëindigd is, na hernieuwde werkloosheid slechter af zijn dan de mensen die voortdurend werkloos zijn gebleven. Artikel 130 h, tweede lid, van de WW bepaalt dat mensen na afloop van de nieuw toegekende loongerelateerde uitkering alsnog een vervolguitkering wordt toegekend, die uiterlijk eindigt op het moment waarop het oorspronkelijke uitkeringsrecht zou zijn geëindigd bij voortdurende werkloosheid.

Het vierde lid van artikel 10a:16a bepaalt dat deze uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, WW verrekend wordt met de aansluitende uitkering. Hiermee wordt voorkomen dat mensen gecumuleerd twee uitkeringen krijgen.

Artikel 10a:16b

[Naar artikel](#)

Bij de inwerkingtreding van de wijziging van de Werkloosheidswet waarin de vervolguitkering is afgeschaft, is door het Kabinet – vanwege de snelheid van invoering – overeengekomen dat er een overgangsrecht is voor onder meer diegenen van wie het ontslag al voor 11 augustus 2003 was aangezegd. Voor deze groep mensen is in artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet bepaald dat de oude bepalingen van de WW blijven gelden en dat zij dus op grond van de oude bepalingen van de WW een vervolguitkering ontvangen. Als dit aan de orde is, bestaat gedurende die vervolguitkering ook recht op een aanvullende uitkering. Pas na deze aanvullende uitkering gaat de aansluitende uitkering in. Artikel 10a:16b voorziet hierin.

Artikel 10a:17

[Naar artikel](#)

Ook voor de aansluitende uitkering is de berekeningsgrondslag het dagloon WW, echter zonder dat de maximum dagloongrens wordt toegepast. Zie ook de toelichting op artikel 10a:3.

Artikel 10a:18

[Naar artikel](#)

Een algemene salarisverhoging in de sector Gemeenten betekent dat de berekeningsgrondslag voor de aansluitende uitkering dienovereenkomstig wordt aangepast.

Artikel 10a:19

[Naar artikel](#)

Lid 1

Dit lid regelt de hoogte van de aansluitende uitkering. Als de WW-uitkering korter is dan 15 maanden, moet geregeld worden dat de aansluitende uitkering tot 15 maanden na de eerste werkloosheidsdag recht geeft op een uitkering ter hoogte van 80% van de berekeningsgrondslag, zoals deze gedefinieerd is in artikel 10a:17 juncto 10a:3. Dit lid voorziet daarin.

Lid 2

De medewerker die is ontslagen wegens volledige arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5) en die in het genot is van een WAO-uitkering, die is gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer, kan, nadat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage is gesteld (afschatting), in aanmerking komen voor een aansluitende uitkering nadat de WW-uitkering is beëindigd. Of betrokkene voor een aansluitende uitkering in aanmerking komt hangt af van de duurberekening van de aansluitende uitkering vanaf de datum van ontslag in relatie tot de duur van de WW-uitkering. Voor voorbeelden wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 10a:16, lid 3.

Voor de hoogte van de aansluitende uitkering wordt uitgegaan van de datum van ontslag. Indien de periode na ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid samen met de duur van de WW-uitkering na afschatting langer duurt dan 15 maanden, bedraagt de hoogte van de aansluitende uitkering 70% van het ongemaximeerde dagloon.

Lid 2

Artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet voorkomt dat mensen van wie het recht op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet is ingegaan voor 11 augustus 2003, welke uitkering wegens werkhervatting geëindigd is, na hernieuwde werkloosheid slechter af zijn dan de mensen die voortdurend werkloos zijn gebleven. Artikel 130 h, tweede lid, van de WW bepaalt dat mensen na afloop van de nieuw toegekende loongerelateerde uitkering alsnog een vervolguitkering wordt toegekend, die uiterlijk eindigt op het moment waarop het oorspronkelijke uitkeringsrecht zou zijn geëindigd bij voortdurende werkloosheid.

Het derde lid van artikel 10a:19 bepaalt dat deze uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, WW verrekend wordt met de aansluitende uitkering. Hiermee wordt voorkomen dat mensen gecumuleerd twee uitkeringen krijgen.

Artikel 10a:20

[Naar artikel](#)

Lid 1

Tijdens de fase van de aansluitende uitkering is er geen recht meer op WW. Niettemin zijn de bepalingen in de WW betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op uitkering analoog van toepassing. Dit betekent dat een recht op aansluitende uitkering om dezelfde reden kan eindigen als een WW-uitkering (bijvoorbeeld op grond van artikel 20 WW) geëindigd zou zijn.

Lid 2

Wanneer er tijdens de periode dat er recht bestaat op WW sprake is van ziekte, ontstaat er recht op een uitkering krachtens de ZW. Zie artikel 7, onderdeel a van de ZW. Op grond van artikel 19 WW heeft de betrokkene die een uitkering krachtens de ZW ontvangt, geen recht op een uitkering krachtens de WW. Op zich logisch, want anders zou de betrokkene recht hebben op zowel een uitkering krachtens de ZW als een uitkering krachtens de WW.

Tijdens de aansluitende uitkering is er in de regel geen recht meer op een uitkering krachtens de ZW. Dus artikel 19 WW heeft in dat geval geen rechtstreekse werking. Echter: wanneer er sprake is van ziekte, is men niet beschikbaar om arbeid te verrichten en dus ook niet werkloos in de zin van de WW. Op grond van artikel 20 WW (dat van overeenkomstige toepassing is, volgens het eerste lid van artikel 10a:20) zou dan het recht op uitkering eindigen, wat krachtens het eerste lid van artikel 10a:20 zou betekenen dat de aansluitende uitkering ook zou eindigen. Dit is niet de bedoeling. Derhalve blijft het recht op aansluitende uitkering bestaan.

Bij ziekte gedurende de aansluitende uitkering blijft de oorspronkelijke uitkeringsduur gehandhaafd. Bij ziekte wordt het recht op aansluitende uitkering dus verbruikt.

Artikel 10a:20a

[Naar artikel](#)

Volgens de Ziektewet kan er in een bepaald geval recht ontstaan op een ZW-uitkering, ook al is de uitkeringsgerechtigde geen betrokkene meer in de zin van de ZW (bijvoorbeeld omdat de duur van de WW-uitkering is verstreken). Op grond van artikel 46 van de ZW kan er namelijk sprake zijn van nawerking. Zo kan de situatie zich voordoen dat een betrokkene binnen een maand na het begin van de aansluitende uitkering ziek wordt en op grond van de nawerking nog recht heeft op een ZW-uitkering. Betrokkene heeft dan zowel recht op een aansluitende uitkering als op een ZW-uitkering. In dat geval loopt het recht op aansluitende uitkering door en wordt de ZW-uitkering hierop verminderd.

Ook de Waz kent een nawerkingsbepaling. Artikel 3:10 van deze wet bepaalt dat werknemers die korter dan 10 weken na afloop van de verplichte verzekering (dit is na afloop van de WW-uitkering) bevallen, een kind ter adoptie aannemen of een pleegkind aannemen, recht hebben op een uitkering op grond van de Waz.

Artikel 10a:21

[Naar artikel](#)

Lid 1

Deze bepaling komt erop neer dat, indien na gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op aansluitende uitkering, bijvoorbeeld door kortdurende arbeid, na afloop van die arbeid geen nieuw recht op een WW-uitkering is ontstaan, het recht op de aansluitende uitkering herleeft.

Zie voor een verdere toelichting op het begrip herleving de toelichting op artikel 10a:7.

Lid 2

In artikel 43 van de Werkloosheidswet en artikel 50 van de Werkloosheidswet, zoals deze luidde voor inwerkingtreding van de wet van 19 december 2003, Stb. 2003, 546, is in feite een verlenging van de duur van de WW-uitkering opgenomen. In de toelichting op artikel 10a:8 is hierover het een en ander opgenomen. Deze WW-bepalingen zijn niet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering. De aansluitende uitkering kan niet opschorten als gedurende de aansluitende uitkering sprake is van herleving na een beëindiging.

Artikel 10a:22

[Naar artikel](#)

Lid 1

Deze bepaling betekent dat, hoewel de WW formeel niet meer van kracht is, niettemin het verplichtingen- en sanctieregime van de WW van toepassing is. Dit betekent dat de betrokkene gedurende deze fase dezelfde verplichtingen heeft als toen de WW nog wel van toepassing was en dat er ook sancties kunnen worden getroffen wanneer de betrokkene zich niet aan zijn verplichtingen houdt.

Indien op de aanvullende uitkering een sanctie is toegepast die bij het einde van de aanvullende uitkering nog niet helemaal ten uitvoer is gebracht, wordt het restant van de sanctie toegepast op de aansluitende uitkering.

Lid 2

Op grond van deze bepaling wordt het ZW-regime doorgetrokken naar de situatie waarin de betrokkene op grond van nawerking alsnog in de aansluitende fase van de uitkering recht heeft op ZW.

Artikel 10a:23

[Naar artikel](#)

Normaliter leidt het verrichten van arbeid tot vermindering van de werkloosheid en aldus tot een uitkering die op die lagere werkloosheid wordt gebaseerd. Hierop wordt een uitzondering gemaakt als er arbeid wordt verricht voor minder dan vijf uren en minder dan de helft van het aantal verloren gegane arbeidsuren. De aansluitende uitkering wordt in dergelijke gevallen verminderd met 70% van hetgeen er met die arbeid wordt verdiend. Dit soort gevallen zal sporadisch voorkomen, tenzij het gaat om deeltijders met een klein dienstverband.

Artikel 10a:24

[Naar artikel](#)

Hoewel de WW niet meer van toepassing is, kan er toepassing worden gegeven aan de artikelen 75 tot en met 78 van de WW. Dit betekent dat na toestemming en onder de voorwaarden zoals die zijn vastgelegd in artikel 75 en 76, werklozen kunnen studeren met behoud van aansluitende uitkering.

De jurisprudentie en het beleid van het UWV inzake scholing en onbeloonde activiteiten zijn van overeenkomstige toepassing.

In geval van noodzakelijk geachte scholing is er een duurdoorbreking van toepassing (krachtens artikel 76, eerste lid WW) en ligt de duur van de aansluitende uitkering niet vast. Dit betekent dat hier een uitzondering wordt gemaakt op artikel 10a:16, eerste lid, waarin bepaald is dat de duur van de aansluitende uitkering éénmaal wordt berekend en vervolgens vastligt.

Artikel 10a:25

[Naar artikel](#)

In artikel 10a:13 is de overlijdensuitkering geregeld in de periode dat er recht is op een aanvullende uitkering. In artikel 10a:25 is vastgelegd dat er een gelijkwaardig recht op overlijdensuitkering bestaat in geval van overlijden tijdens de aansluitende uitkering, maar na afloop van de WW-uitkering. De ZW-uitkering is geëindigd. Behoudens nawerking op grond van artikel 46 ZW, in welk geval artikel 10a:13 nog van toepassing is, bestaat er dan geen aanspraak meer op een ZW-overlijdensuitkering. De overlijdensuitkering is in dit geval geheel bovenwettelijk.

Artikel 10a:25a

[Naar artikel](#)

Deze bepaling regelt dat grensarbeiders die hun baan verliezen, in Nederland recht hebben op dezelfde Nederlandse (bovenwettelijke) werkloosheidsuitkering als een werknemer die in Nederland woont en ontslagen wordt. Dit geldt niet alleen voor de periode van de aanvullende uitkering (waarvoor artikel 10a:13a geldt), maar ook voor de periode van de aansluitende uitkering.

Zie voor een verdere toelichting de toelichting op artikel 10a:13a.

Artikel 10a:26

[Naar artikel](#)

Lid 1

Aan de betrokkene die buiten de gemeentelijke organisatie arbeid ter hand gaat nemen, kan ter zake van de kosten die voor hem aan een daartoe nodige verhuizing zijn verbonden, een tegemoetkoming worden toegekend van € 2.270,- onder verrekening van een tegemoetkoming in de verhuiskosten uit anderen hoofde. Het gaat hier om een discretionaire bevoegdheid.

Het recht op een verhuiskostenvergoeding kan alleen worden geëffectueerd, indien de vergoeding bij de uitvoeringsinstelling wordt aangevraagd. Betrokkene zal de noodzakelijke informatie aan de uitvoeringsinstelling moeten overleggen.

De tegemoetkoming in verhuiskosten indien de betrokkene elders buiten de gemeentelijke organisatie werk heeft gevonden, is een instrument dat kan bijdragen aan zijn reïntegratie in het arbeidsproces. Hiermee wordt een eventuele belemmering gelegen in de hoge verhuiskosten bij aanvaarding van een functie elders weggenomen. Het betreft hier een discretionaire bevoegdheid.

Lid 2

Indien de gewezen ambtenaar een verhuiskostenvergoeding van zijn nieuwe werkgever ontvangt, kan hem slechts een tegemoetkoming in de verhuiskosten worden toegekend voor het gedeelte van de vergoeding dat uit zou gaan boven de door de nieuwe werkgever verstrekte tegemoetkoming.

Artikel 10a:27

[Naar artikel](#)

Lid 1

In dit artikel zijn de nadere voorwaarden opgenomen, waaronder de tegemoetkoming in de verhuiskosten toegekend kan worden. De opsomming is cumulatief: er moet aan alle gestelde voorwaarden worden voldaan.

Er bestaat geen mogelijkheid tot terugvordering in het geval van beëindiging werkhervatting door eigen schuld of toedoen en/of in het geval van fraude.

Lid 2

Om te voorkomen dat er verrekeningsactie moet worden ondernomen wanneer blijkt dat de betrokkene (toch) niet verhuisd is, is vastgelegd dat de vergoeding achteraf wordt toegekend. Voordat de vergoeding wordt toegekend, moet komen vast te staan dat de betrokkene daadwerkelijk is verhuisd.

Artikel 10a:28

[Naar artikel](#)

Lid 1

De reïntegratietoeslag is in het leven geroepen om degenen met recht op een WW- en bovenwettelijke uitkering te stimuleren niet alleen een functie van een gelijk niveau als de oude betrekking te aanvaarden, maar ook een functie die lager wordt beloond. Per saldo zal dit tot lagere uitkeringslasten voor de gemeente leiden.

Er moet minimaal 10% verschil zijn tussen het dagloon in de oude betrekking en dat in de nieuwe betrekking. Net als bij de verhuiskostenvergoeding kan het recht op een reïntegratietoeslag alleen worden geëffectueerd, indien de toeslag bij de uitvoeringsinstelling wordt aangevraagd. Betrokkene zal de noodzakelijke informatie aan de uitvoeringsinstelling moeten overleggen.

Er kan alleen recht op een reïntegratietoeslag ontstaan als een betrokkene tijdens het recht op een bovenwettelijke uitkering een dienstbetrekking in de zin van de WW aanvaardt. Wanneer de betrokkene aansluitend aan het ontslag als betrokkene een dienstverband aanvaardt voordat het recht op bovenwettelijke uitkering ontstaat, is er geen recht op een reïntegratietoeslag.

Het recht op reïntegratietoeslag kan alleen worden geëffectueerd, indien het wordt aangevraagd. Betrokkene zal de benodigde gegevens aan de uitvoeringsinstelling moeten overleggen.

Lid 2

Om te voorkomen dat er langdurige berekeningen met terugwerkende kracht moeten worden gemaakt, is de termijn voor aanvraag van de reïntegratietoeslag vrij kort gehouden.

Lid 3

Wanneer er sprake is van een lager dagloon, vloeit daar niet in alle gevallen recht op een reïntegratietoeslag uit voort. Het lagere dagloon kan een gevolg zijn van een kleinere omvang van de nieuwe betrekking.

Wanneer er sprake is van een kleinere omvang, wordt het dagloon in de oude betrekking omgerekend naar het dagloon in de nieuwe betrekking. Als het verschil tussen het oude (omgerekende) dagloon en het nieuwe minstens 10% bedraagt, ontstaat er recht op een reïntegratietoeslag.

Lid 4

Er dient ten minste een dienstverband van één jaar te zijn overeengekomen. Normaliter zal er bij de beëindiging van deze dienstbetrekking sprake zijn van een nieuw recht op WW. Maar dat hoeft niet altijd het geval te zijn. Wanneer bijvoorbeeld de betrokkene met een tijdelijke dienstbetrekking van minimaal één jaar tussentijds toch weer werkloos wordt (bijvoorbeeld als gevolg van ontslag in de proeftijd), zal het eerste WW-recht, inclusief bovenwettelijke uitkering, weer herleven.

De duur van de reïntegratietoeslag wordt elke keer opnieuw berekend bij het aangaan van een nieuwe dienstbetrekking waaraan een aanspraak op reïntegratietoeslag kan worden ontleend.

Lid 5

De WW kent in artikel 35 een systematiek van verrekenen van inkomsten die alleen van belang is in situaties waarin er voor een gering aantal uren nieuw werk wordt gevonden. Het gaat dan om een dienstverband van minder dan vijf uur en minder dan de helft van het aantal verloren gegane arbeidsuren. In zo'n geval is er geen sprake van een gedeeltelijke beëindiging van de uitkering, zoals op basis van artikel 20, eerste lid, onderdeel b van de WW verwacht kan worden, maar wordt het totaal van de WW-uitkering en de bovenwettelijke uitkering verminderd met 70% van hetgeen er met die nieuwe werkzaamheden wordt verdiend. Er is in zulke gevallen geen recht op een reïntegratietoeslag.

Ook wanneer aan de betrokkene een reïntegratiepremie wordt toegekend (artikel 10a:32), is er geen recht op een reïntegratietoeslag.

Artikel 10a:29

[Naar artikel](#)

Lid 1

De duur waarvoor de reïntegratietoeslag wordt toegekend, is niet gelijk aan de periode die de betrokkene nog recht zou hebben op een aanvullende en/of aansluitende uitkering als hij geen andere functie aanvaard zou hebben. Het gaat in dit geval om driekwart van het aantal gehele jaren dat de betrokkene nog recht gehad zou hebben op een bovenwettelijke uitkering.

Artikel 10a:30

[Naar artikel](#)

Lid 4

In deze bepaling wordt de betrokkene verplicht om de uitvoeringsinstelling van bepaalde informatie te voorzien. Deze informatie moet maandelijks worden gegeven. Wanneer de betrokkene deze verplichting niet nakomt, kan het recht op reïntegratietoeslag niet worden vastgesteld, en kan dit recht derhalve niet tot uitkering komen.

Artikel 10a:31

[Naar artikel](#)

Lid 1

Het recht op reïntegratietoeslag blijft bestaan als de betrokkene binnen zijn nieuwe dienstbetrekking niet feitelijk werkt, maar wel recht op zijn loon behoudt.

Lid 2

Voor de toepassing van deze bepaling wordt uitgegaan van de stelling -fulltime is fulltime-. Met andere woorden: een fulltime dienstverband van 36 uur wordt qua omvang gelijkgesteld aan een fulltime dienstverband van 38 uur. Hierdoor zijn omrekeningen niet nodig.

Artikel 10a:32

[Naar artikel](#)

Lid 1

De reïntegratiepremie is een instrument om opname in het arbeidsproces te stimuleren. Een soortgelijke bepaling kwam eveneens voor in de oude wachtgeld- en uitkeringsregeling. De reïntegratiepremie beoogt de gewezen ambtenaar in de gelegenheid te stellen om door middel van een bedrag ineens zijn werkloosheid geheel op te heffen. Als algemene norm voor de inwilliging van het verzoek geldt derhalve dat de bestemming van het afkoopbedrag kansen moet bieden op een blijvende opheffing van de bestaande werkloosheid.

De betrokkene die nog geen recht op een bovenwettelijke uitkering heeft, kan geen recht verkrijgen op een reïntegratiepremie. Dit betekent dat de ambtenaar die aansluitend aan het ontslag gaat werken, niet voor deze premie in aanmerking komt.

Artikel 10a:33

[Naar artikel](#)

Lid 1

Deze bepaling hanteert het criterium 'in dezelfde mate werkloos zou zijn gebleven' als dat hij is op de dag voorafgaande aan de indiensttreding bij de nieuwe werkgever. De zinsnede 'in dezelfde mate' impliceert dat de omstandigheden op de dag voor de werkhervatting bepalend zijn voor de berekeningsbasis. De berekeningsgrondslag kan verminderd zijn. Als de betrokkene al gedeeltelijk werkt, heeft dit invloed op de berekeningsbasis. Hetzelfde geldt voor een verminderde beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt.

Daarentegen heeft een sanctie geen invloed.

Wanneer op de dag voor de werkhervatting een uitsluitingsgrond voor het recht op WW van toepassing is (bijvoorbeeld ziekte of vakantie), waardoor het recht op WW en bovenwettelijke uitkering geheel eindigt, kan de reïntegratiepremie pas worden vastgesteld en tot uitbetaling komen als de uitsluitingsgrond is opgeheven.

Hoofdstuk 10d Voorzieningen bij werkloosheid

Artikel 10d:1

[Naar artikel](#)

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

Artikel 10d:2

[Naar artikel](#)

Ad werkloosheidsuitkering

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

Artikel 10d:3

[Naar artikel](#)

Lid 1

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

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

Lid 2

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

Artikel 10d:4

[Naar artikel](#)

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

Artikel 10d:5

[Naar artikel](#)

Lid 1

Het doel van de reïntegratiefase is het voorkomen van werkloosheid.

Lid 2 en 3

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

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

Lid 5 en 6

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

Voor ontslag op grond van artikel 8:3 betekent dit dat, individuele gevallen uitgezonderd, overeenstemming is bereikt over het sociaal statuut. Op het moment dat het sociaal statuut gereed is en duidelijk is dat de functie van betrokkene na reorganisatie niet meer terugkomt, kan het ontslagbesluit genomen worden.

Als er geen sociaal plan is, kan het ontslagbesluit worden genomen, zodra duidelijk is dat de functie van de medewerker of de functies van de kleine groep medewerkers worden opgeheven.

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

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

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

Artikel 10d:6

[Naar artikel](#)

Lid 1

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

Lid 2

Tijdens de reïntegratiefase worden afspraken gemaakt over de inspanningen die van de gemeente en de ambtenaar verlangd worden. Deze afspraken worden door het college vastgesteld en vastgelegd in het reïntegratieplan. Dit kunnen onder meer afspraken zijn over sollicitatieactiviteiten, opleidingen en outplacementtraject (zie artikel 10d:9). Wanneer de ambtenaar zich niet houdt aan de gemaakte afspraken, zoals het niet starten van een cursus of onvoldoende sollicitaties verrichten, gaat het ontslag op grond van artikel 8:3 of 8:6 eerder in dan pas na afloop van de reïntegratiefase. Uiteraard gelden hierbij de algemene

beginselen van behoorlijk bestuur, zoals het zorgvuldigheidsbeginsel (belangenafweging) en proportionaliteitsbeginsel (de sanctie moet niet zwaarder zijn dan op grond van het gedrag te rechtvaardigen is). De medewerker kan het stopzetten van de reïntegratiefase aan de rechter voorleggen. De rechter beoordeelt de redelijkheid en billijkheid hiervan. Ook kan disciplinair ontslag plaatsvinden op grond van artikel 8:13 (de nalatigheid moet dan voldoen aan de eisen die bij disciplinair ontslag horen). In beide gevallen moet een besluit genomen worden waarin, gemotiveerd en onder verwijzing naar artikel 10d:6, de nieuwe ontslagdatum is opgenomen.

Onderdeel van de afspraken kan bij ontslag op grond van artikel 8:3 en 8:6 ook zijn welke eisen de ambtenaar mag stellen aan de aangeboden functie. Als de ambtenaar een functie die aan dergelijke eisen voldoet, niet accepteert, kan eveneens vóór het aflopen van de reïntegratietermijn ontslag plaatsvinden op grond van artikel 8:3 of 8:6.

Naarmate de reïntegratiefase langer duurt, mag een bredere oriëntatie op arbeid verwacht worden. Op grond van jurisprudentie kan dat, afhankelijk van de omstandigheden van het geval, betekenen dat de ambtenaar na verloop van tijd een functie moet aanvaarden, waaraan een salaris is verbonden van maximaal 2 schalen lager.

Lid 3

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

Artikel 10d:7

[Naar artikel](#)

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

Artikel 10d:8

[Naar artikel](#)

Lid 1 en 2

Als de ambtenaar levenslooptegoed opneemt voor zijn volledige arbeidsduur, kan zijn dienstverband worden voortgezet. Dit betekent in ieder geval dat zijn WW pas later ingaat. Belangrijker is dat hij van werk naar werk kan overstappen, wat het vinden van een baan over het algemeen makkelijker maakt. De verlenging van de reïntegratiefase wordt slechts toegestaan, wanneer de ambtenaar tijdens die fase aan zijn reïntegratie blijft werken.

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

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

Lid 4

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 reïntegratieactiviteiten en de ambtenaar houdt zich niet aan deze afspraken, wordt voor het aflopen van de verlengde reïntegratiefase het ontslag verleend op grond van artikel 8:3 of 8:6.

Artikel 10d:9

[Naar artikel](#)

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

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

Lid 1

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

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

Lid 4

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

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

Artikel 10d:10

[Naar artikel](#)

Lid 1, sub b

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

Lid 1, sub c

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

Lid 2

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

Artikel 10d:11

[Naar artikel](#)

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

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

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

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

Artikel 10d:12

[Naar artikel](#)

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

Artikel 10d:13

[Naar artikel](#)

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:14

[Naar artikel](#)

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

Herleving aanvullende uitkering

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

Artikel 10d:15

[Naar artikel](#)

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:16) en het door de gemeente te voeren sanctiebeleid (zie artikel 10d:19).

Lid 2

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

Artikel 10d:16

[Naar artikel](#)

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 nawettelijke uitkering. Hiertoe behoren dus ook salarisstroken en arbeidsovereenkomsten.

Lid 3

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

Voorbeeld

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

Artikel 10d:17

[Naar artikel](#)

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

Artikel 10d:18

[Naar artikel](#)

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 werkherhvatting een werkloosheid resteert van minder dan 5 uur (of minder dan de helft van zijn oorspronkelijke arbeidsduur per week) eindigt de werkloosheid en eindigt de na-wettelijke uitkering.

Lid 3

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

Artikel 10d:20

[Naar artikel](#)

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

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

Artikel 10d:21

[Naar artikel](#)

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

Is dat het geval dan ontvangt de ambtenaar, zolang hij arbeid heeft waarmee hij ten minste in 100% van de restverdiencapaciteit kan voorzien, een bijzondere uitkering.

Artikel 10d:24

[Naar artikel](#)

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 reïntegratiefase. Mocht daarna sprake zijn van werkloosheid, dan geldt slechts ten aanzien van de duur van de uitkering na afloop van de WW een uitzondering voor de ambtenaren, voor wie dit overgangsrecht is overeengekomen.

De overgangsuitkering eindigt op de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden (artikel 10d:18). Vanwege deze beëindiging op 62 jaar en 9 maanden komt de potentiële uitkeringsduur 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.

Lid 2

De formule uit lid 2 is gebaseerd op het oude artikel 10a:16.

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

Artikel 10a:16

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

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

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

Lid 1 eerste zin: 3 maanden = 0,25

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

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

Lid 2, onderdeel b: - 2

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

NOTA BENE: Op www.car-uwo.nl staat een rekenmodule, waarin gemeenten alleen de factoren X en Y hoeven in te vullen. De duur van de overgangsuitkering verschijnt dan op het scherm.

De overgangsuitkering gaat in na afloop van de WW-uitkering.

11 Uitkeringsregeling ontslag

Artikel 11:1

[Naar artikel](#)

Algemeen

De omschrijving dat aan de ambtenaar ontslag moet zijn verleend, impliceert dat het einde van een tijdelijke urenuitbreiding geen recht geeft op een uitkering. Immers, er is geen sprake van ontslag. Dit is anders wanneer deze urenuitbreiding, die in de vorm van een brief kan worden meegedeeld, de vorm krijgt van een tijdelijke aanstelling. Na afloop van deze aanstelling ontstaat wel recht op een uitkering.

Lid 2

Het tweede lid biedt de mogelijkheid een ambtenaar een recht op uitkering toe te kennen die ontslag heeft gevraagd omdat betrokkene de echtgenoot (en eventueel de levenspartner) wil volgen die genoodzaakt is elders een betrekking te aanvaarden. Interessant is vaste jurisprudentie van de Centrale raad van beroep die uitwijst dat de weigering in dergelijke situaties een recht op uitkering toe te kennen, in alle gevallen is gesanctioneerd. Wanneer de verhuizing medisch noodzakelijk is in verband met de gezondheid van de echtgenoot, is er aanleiding een uitkering toe te kennen. Dit is een omstandigheid waarop betrokkenen geen invloed kunnen uitoefenen.

Artikel 11:6

[Naar artikel](#)

Lid 1

Het eerste lid bepaalt dat recht op een uitkering bestaat indien voldaan is aan de zogenaamde toegangseis. In het jaar voorafgaand aan het ontslag dient betrokkene tenminste gedurende 26 weken werkzaam te zijn geweest als werknemer in de zin van de WW. Werkzaamheden, verricht als zelfstandige, tellen dus niet mee. In dit verband wordt een week als een gewerkte week aangemerkt, indien ten minste op n dag per week is gewerkt, ongeacht het aantal uren. Deze toegangseis, afkomstig uit de WW, is in de WW inmiddels per 1 maart 1995 verzwaaard, maar die verzwaring wordt in ieder geval voor 1 januari 2000 niet overgenomen in dit hoofdstuk.

Lid 3

Het derde lid vermeldt welke werkzaamheden in aanmerking worden genomen bij het vaststellen of aan de toegangseis is voldaan. Het gaat hierbij niet alleen om werkzaamheden verricht in de dienstbetrekking waaruit ontslag volgt, maar ook om werkzaamheden die zijn verricht in een dienstbetrekking waarvoor de betrekking waaruit ontslag volgt, in de plaats is gekomen. Let wel, hierbij kan het ook gaan om werkzaamheden die in de private sector zijn verricht voorafgaand aan indiensttreding bij de gemeente. Dat er een duidelijke relatie ligt tussen het ontslag en de dienstbetrekking waaruit ontslag volgt voor het bepalen of aan de toegangseis is voldaan, moge het volgende voorbeeld illustreren. Een ambtenaar gaat een deeltijdbaan vervullen van 20 uur voor de termijn van een jaar. Na zes maanden gaat betrokkene een tweede deeltijdbaan vervullen van 16 uur voor de duur van drie maanden. Aan deze baan is geen andere voorafgegaan. Na het verstrijken van de termijn van drie maanden ontstaat geen recht op een uitkering, betrokkene is in deze functie immers geen 26 weken werkzaam geweest. De weken waarin is gewerkt in de betrekking die blijft voortbestaan, tellen niet mee. Deze tijd telt uitsluitend mee voor de beoordeling of aan de toegangseis voldaan is op het tijdstip dat de deeltijdbetrekking van 20 uur eindigt. Gewerkte weken tellen dus slechts eenmaal mee.

Artikel 11:17

[Naar artikel](#)

Lid 3

Ook al vervalt hoofdstuk 11 per 1 januari 2001 voor de gevallen van werkloosheid, die zijn ontstaan op of ná 1 januari 2001, de verwijzing naar hoofdstuk 7 kan nog gedurende 2 jaren van toepassing zijn. Hierbij gaat

het om de status quo op 31 december 2000. Gemeenten doen er verstandig aan de tekst van hoofdstuk 7, zoals dat luidde op 31 december 2000, apart te bewaren.

Artikel 11:18

[Naar artikel](#)

Toelichting

De ziekte-uitkering op grond van artikel 11:17 (gedurende maximaal een jaar, ter hoogte van 80% van de bezoldiging) schort het recht op uitkering op. Dit betekent dat de periode gedurende welke een ziekte-uitkering is genoten, bij de oorspronkelijke uitkeringsduur wordt opgeteld.

Artikel 11:20

[Naar artikel](#)

Algemeen

Dit artikel geldt slechts ten aanzien van degene aan wie uitsluitend een uitkering voor de periode van zes maanden is toegekend. In afwijking van het reguliere systeem van de verrekening van neveninkomsten, geldt in dit geval dat het recht op uitkering vervalt en herleeft in de situatie dat spoedig opnieuw werkloosheid optreedt nadat betrokkene bijvoorbeeld als uitzendkracht heeft gewerkt.

Lid 1

In het eerste lid wordt bepaald dat het recht op uitkering vervalt met ingang van de dag dat de werkloosheid eindigt, en dat het recht opnieuw voor de resterende duur wordt toegekend met ingang van de dag dat opnieuw werkloosheid ontstaat. Van belang is dat het begrip beëindiging van de werkloosheid zodanig is omschreven dat bij het aanvaarden van een tijdelijke dienstbetrekking eerst van beëindiging van de werkloosheid sprake is indien gedurende een periode van een maand gewerkt is. Daarbij moet het gaan om een betrekking bij eenzelfde werkgever en met ten minste de omvang van de betrekking waaruit ontslag volgde. Dit betekent dat gedurende de eerste maand waarin de gewezen ambtenaar met een uitkering een tijdelijke betrekking vervult, de inkomsten met de uitkering worden verrekend. Pas na een periode van een maand vervalt de uitkering. Hiermee wordt voorkomen dat meerdere malen het recht op uitkering vervalt en weer herleeft wanneer bijvoorbeeld op uitzendbasis wordt gewerkt.

Lid 3

Het derde lid voorziet in een aangepaste toegangseis wanneer na afloop van de uitkeringsduur van zes maanden nog steeds sprake is van een situatie van werkloosheid.

11a Suppletie

Inleiding

Per 1 januari 1996 heeft het burgerlijk overheidspersoneel 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 suppletieregeling in de plaats gekomen. De suppletieregeling draagt het karakter van een werkloosheidsregeling. Vooruitlopend op het moment dat het overheidspersoneel onder de werking van de werknemersverzekeringen zal worden gebracht, de zogenaamde OOW-operatie, is bij de suppletieregeling reeds zoveel als uitvoeringstechnisch mogelijk aangesloten bij de WW. De lasten van de suppletieregeling worden gedragen door de overheidswerkgever zelf.

Artikel 11a:1

[Naar artikel](#)

Lid 1

Onderdeel b

Artikel 11a:1 bevat de definitiebepalingen.

Met het begrip 'arbeidsongeschiktheidsuitkering' is in deze suppletieregeling 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 suppletieregeling wordt gevormd door de overheidswerknemers 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 overheidswerknemer 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 overheidswerknemer 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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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 suppletieregeling 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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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 publicatie 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

[Naar artikel](#)

Lid 1

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 (GO) of via de hoorbepaling (zie bijlage III).

Artikel 12:1

[Naar artikel](#)

Van belang bij dit artikel is dat hierin is opgenomen dat de commissie GO, 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

[Naar artikel](#)

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 artikel 12:1:3 en 12:1:7 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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

Het verdient aanbeveling om het hoofd personeel en organisatie als secretaris aan te wijzen of anderszins 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 12:1:4

[Naar artikel](#)

Gemeenten zijn gehouden de CAR te volgen, hetzelfde geldt voor de UWO indien gemeenten zich daarvoor hebben aangemeld. Omdat op lokaal niveau van een in het LOGA afgesproken wijziging niet kan worden afgeweken, volstaat een mededeling van de wijziging.

Voor een gemeente die de hoorbepaling volgt (zie bijlage III bij CAR en UWO) geldt dat wijzigingen van CAR en/of UWO niet ter kennis van de centrales behoeven te worden gebracht.

Artikel 12:1:5

[Naar artikel](#)

De vraag is of bij reorganisaties het primaat bij het GO of bij de ondernemingsraad ligt. Het besluit tot reorganiseren moet in eerste instantie, conform artikel 25 van de WOR, voor advies aan de ondernemingsraad worden voorgelegd. Nadat het advies is uitgebracht en het gemeentebestuur een besluit heeft genomen, komt het GO in beeld. Het GO spreekt zich uit over de personele gevolgen van het besluit. Als regel zijn die gevolgen neergelegd in een sociaal statuut. Het toezicht op de uitvoering van het sociaal statuut is weer een zaak voor de ondernemingsraad.

Deze formele taakafbakening neemt overigens niet weg dat het bevoegd gezag er verstandig aan doet om beide organen in alle fasen te informeren over zijn voornemens. Dat maakt het mogelijk dat GO en de ondernemingsraad elkaar beïnvloeden en hun opvattingen op elkaar afstemmen. Dat kan de kwaliteit van het proces en het draagvlak van de besluiten alleen maar vergroten.

Artikel 12:2

[Naar artikel](#)

Lid 1

Uit het eerste lid volgt dat die onderwerpen die op sectoraal niveau worden besproken, niet voor overleg in de commissie GO. 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 GO. 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 GO. 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 GO. dient over deze onderwerpen overleg plaats te vinden.

Uit het eerste lid volgt tevens dat in de commissie GO. 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 GO. 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 GO. overleg te voeren. In de commissie GO. 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

[Naar artikel](#)

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 ontleen, 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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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 opschoorsten. 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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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 12:3:1

[Naar artikel](#)

Bij de advies- en arbitragecommissie hadden zich per 1 januari 1997 circa 400 gemeenten aangemeld. De Lokale advies- en arbitragecommissie (LAAC) is te bereiken via het secretariaat van het College voor Arbeidszaken, Postbus 30435, 2500 GK Den Haag.

Artikel 12:3:2

[Naar artikel](#)

De helft van de (plaatsvervangend) leden van de advies- en arbitragecommissie wordt aangewezen door het College voor Arbeidszaken, gehoord het Interprovinciaal Overlegorgaan en de Unie van Waterschappen. De andere helft wordt aangewezen door de centrales van overheidspersoneel.

14 Instelling en samenstelling ondernemingsraad

Artikel 14:1

[Naar artikel](#)

Het bepaalde uit de artikelen 17, 18 en 34 van de Wet op de Ondernemingsraden wordt in acht genomen. 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.

15 Overige rechten en verplichtingen

Artikel 15:1

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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.

Artikelen 15:1b en 15:1c

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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 dienstdiensttijd 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 functieervulling of de goede functionering van de openbare dienst, voorzover deze in verband staat met de functieervulling, 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 organisatiemodel 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 functieervulling, 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

[Naar artikel](#)

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 functievervulling 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 belangenverstremming 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 15:1:10

[Naar artikel](#)

Lid 1

Wanneer is er sprake van 'een andere betrekking' in de zin van het eerste lid - Artikel 1:1 van de CAR definieert betrekking als 'het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten'.

De Centrale Raad van Beroep verstaat onder betrekking: 'Het samenstel van werkzaamheden waarmee de ambtenaar is belast en dat hij feitelijk verricht en hetwelk zich van enig ander samenstel van werkzaamheden in voldoende mate als kenbare eenheid onderscheidt hetzij door de aard van de werkzaamheden hetzij door enige andere omstandigheid zoals de plaats in de organisatie of de plek waar het werk wordt verricht'.

Voor de toepassing van artikel 15:1:10 prevaleert evenwel de definitie van artikel 1:1 van de CAR als zijnde het toepasselijke algemeen verbindende voorschrift. Wanneer er in het geheel van werkzaamheden niets verandert, doet het er voor de vaststelling of er sprake is van een andere betrekking niet toe of er verandering komt in de omstandigheden waaronder het werk moet worden verricht of dat het werk op een andere plaats moet worden verricht. Uiteraard zal - zoals altijd - een besluit tot verandering in de omstandigheden of van de plaats van het werk met de nodige zorgvuldigheid moeten worden genomen.

De definitie van de Centrale Raad van Beroep is - ondanks artikel 1:1 van de CAR - toch wel van belang. Immers, niet elke geringe verandering in de werkzaamheden mag leiden tot de conclusie dat er sprake is van een andere betrekking. Van een andere betrekking kan eerst worden gesproken als deze zich 'in voldoende mate als kenbare eenheid onderscheidt' van de oude betrekking.

Een chef moet bevoegd worden geacht bepaalde wijzigingen in de werkzaamheden van zijn medewerkers aan te brengen. Een betrekking kan zo heel geleidelijk van karakter veranderen zonder dat nu precies valt aan te geven wanneer die verandering tot stand is gekomen. Pas wanneer er sprake is van een - bij wijze van spreken van de ene dag op de andere optredende - ingrijpende wijziging zodat er een ander samenstel van werkzaamheden ontstaat dat zich in voldoende mate onderscheidt van het samenstel van werkzaamheden dat de ambtenaar tot dan toe verrichtte, is er een andere betrekking in de zin van artikel 15:1:10.

Wanneer daarvan in concreto sprake is, moet natuurlijk van geval tot geval worden bezien. Verschillen in aard, niveau en/of omvang van de werkzaamheden dienen bij die beoordeling te worden betrokken. Het 'horen' van de ambtenaar moet niet als een 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. De rechter kan dan elk besluit ter zake op dit punt inhoudelijk toetsen. De nieuwe betrekking moet 'passend' zijn in die zin dat deze hem redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. In elk concreet geval zal dit nauwkeurig moeten worden overwogen. De overgang naar de nieuwe betrekking mag, in vergelijking met de oude betrekking, in ieder geval niet een zodanig grensoverschrijdende achteruitgang in functieniveau betekenen dat tot de conclusie zou moeten worden gekomen dat de betrekking om die reden niet passend is te noemen. Jurisprudentie wijst uit dat een achteruitgang tot twee schaalniveaus aanvaardbaar is, op voorwaarde dat het oorspronkelijke salarisniveau en eventuele uitloop gehandhaafd blijft (zie uitspraak van de CRvB van 14 mei 1992, nr. AW 1990/562).

Lid 2

Het tijdelijk verrichten van niet tot de betrekking behorende werkzaamheden is een veel 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 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 15:1:11

[Naar artikel](#)

Lid 3

Op grond van dit artikellid valt een ambtenaar die op grond van artikel 15:1:11, tweede lid, is aangewezen om taken te verrichten in het kader van de Wet rampen en zware ongevallen voor wat betreft die werkzaamheden onder leiding en toezicht van het college van de gemeente waar een ramp of zwaar ongeval 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 Wrzo, van toepassing.

Artikel 15:1:12

[Naar artikel](#)

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 wisselasje naar dit artikel grijpen. In elke organisatie komen 'bedrijfsongevalletjes' 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 15:1:13

[Naar artikel](#)

Hierbij gaat het om iedere ambtenaar die beroepshalve geld int 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 15:1:15

[Naar artikel](#)

De aan dit artikel ten grondslag liggende beoordelingsregeling 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.

Artikel 15:1:16

[Naar artikel](#)

Op grond van het bepaalde in het eerste lid kan bijvoorbeeld een collegebesluit worden opgesteld waarin wordt bepaald dat het niet geoorloofd is voor ambtenaren die baliewerkzaamheden verrichten of anderszins regelmatig in contact treden met burgers, in een korte broek op de werkplek te verschijnen.

Artikel 15:1:17

[Naar artikel](#)

Wat betreft de verplichting voor de ambtenaar in of nabij de standplaats te wonen, dient rekening gehouden te worden 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 de brandweercommandant, het hoofd interne zaken of de gemeentesecretaris. Het aspect van calamiteiten die zich in een gemeente kunnen voordoen speelt hierbij een rol.

Artikel 15:1:18

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

De vergoeding van reis- en verblijfkosten van reizen in het belang van de dienst is een onderdeel van de rechtspositie dat onderwerp uitmaakt van het lokale domein. Hetzelfde geldt overigens voor de kosten woon-werkverkeer voor de niet-verhuisplichtige ambtenaar. Hiermee wordt bedoeld dat het hier een zaak betreft die niet is geregeld in CAR of UWO. In veel gemeenten wordt het Besluit van 1 maart 1993, houdende vaststelling van het Reisbesluit binnenland voor het burgerlijk rijkspersoneel (Reisbesluit binnenland, Stbl. 1993, 144), van overeenkomstige toepassing verklaard.

Artikel 15:1:23

[Naar artikel](#)

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 zijn 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 geen schade vergoed hoeven worden bij diefstal van een fiets uit een fietsenstalling of diefstal van een jas uit een garderobe, 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.

Artikel 15:1:24

[Naar artikel](#)

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 15:1:25

[Naar artikel](#)

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 15:1:30

[Naar artikel](#)

Ingevolge 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.

Artikel 15:1:31

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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.

16 Disciplinaire straffen

Artikel 16:1:1

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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.

17 Opleiding en ontwikkeling

Artikel 17:1:1

Lid 1

Het persoonlijk ontwikkelingsplan is de basis van de loopbaanontwikkeling en van de ontwikkeling van de kennis en vaardigheden van de medewerker. 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 ontnemen 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 handliggend, 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 stramien 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.

18 Verplaatsingskosten

Artikel 18:1:1

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

Lid 1

Dit artikel regelt de aanspraak op tegemoetkoming in verhuiskosten voor ambtenaren die in verband met een verplaatsing of indiensttreding moeten verhuizen. Zie ook de toelichting bij artikel 15:1:17.

Lid 3

Dit lid is bedoeld om te voorkomen dat een betrokkene niet op de hoogte is van de terugbetalingsverplichting.

Artikel 18:1:5

[Naar artikel](#)

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.

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. 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 18:1:6

[Naar artikel](#)

Lid 1

In principe komen alleen werknemers die verhuisplichtig zijn 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

[Naar artikel](#)

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 vervoer 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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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

[Naar artikel](#)

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.

19 Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer

Artikel 19:1

[Naar artikel](#)

Vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer zijn ambtenaren. Daarom moet het college op grond van artikel 125 van de Ambtenarenwet een rechtspositieregeling voor hen vaststellen. De rechtspositie van de vrijwilligers bij de brandweer wordt in dit hoofdstuk geregeld. De overige hoofdstukken van de CAR-UWO zijn niet van toepassing.

Artikel 19:3

[Naar artikel](#)

In artikel 125 van de Ambtenarenwet wordt bepaald dat het bevoegd gezag van een gemeente voorschriften vaststelt over de wijze waarop met de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties van overheidspersoneel overleg wordt gepleegd. Dit artikel is een uitwerking van die bepaling.

Artikel 19:6

[Naar artikel](#)

Een vrijwilliger kan in vaste of in tijdelijke dienst aangesteld worden. Een tijdelijke aanstelling kan alleen bij wijze van proef, dus om te beoordelen of de vrijwilliger goed functioneert en geschikt is voor de brandweerdienst. Een aanstelling op proef ligt vooral voor de hand als de vrijwilliger nog in opleiding is. De tijdelijke aanstelling wordt altijd aangegaan voor een van te voren omschreven periode. Deze periode wordt vermeld in de aanstelling.

Een eerste tijdelijke aanstelling kan verleend worden voor ten hoogste twee jaren. Uitgangspunt is dat in die periode bekeken wordt of de vrijwilliger in aanmerking kan komen voor een vaste aanstelling, is dat niet het geval dan eindigt het dienstverband. Na afloop van de eerste tijdelijke aanstelling kan er ook nog onduidelijkheid zijn over het functioneren van de vrijwilliger; bijvoorbeeld omdat de vrijwilliger lange tijd ziek is geweest. Daarom is het mogelijk om in bijzondere situaties een tweede tijdelijke aanstelling te verlenen. De maximale termijn voor een tijdelijke proefaanstelling is drie jaar en er kunnen maximaal twee tijdelijke aanstellingen verleend worden.

Artikel 19:7

[Naar artikel](#)

Het Besluit brandweerpersoneel stelt een aantal eisen aan de vrijwilliger. Een belangrijke voorwaarde is dat de vrijwilliger blijkens een geneeskundig onderzoek in staat geacht kan worden de op te dragen werkzaamheden naar behoren te verrichten. Dit betekent dat een vrijwilliger voordat hij aangesteld kan worden een keuring moet ondergaan. Daarna wordt de vrijwilliger periodiek gekeurd.

Artikel 19:7a

[Naar artikel](#)

Tot 1 oktober 2010 was het Besluit brandweerpersoneel van kracht. Dit besluit regelde voor zowel beroeps als vrijwilligers een verplichte aanstellingskeuring en een verplichte periodieke keuring. Per 1 oktober 2010 is het Besluit personeel veiligheidsregio's ingevoerd dat alleen nog voor bepaalde functies een aanstellingskeuring verplicht stelt. In het eerste lid is geregeld dat het college daarnaast ook voor andere dan in het Besluit personeel veiligheidsregio's genoemde functies kan bepalen dat voor aanstelling een medische keuring noodzakelijk is. De Wet op de medische keuringen is van toepassing. Het LOGA ontwikkelt een instrument voor een aanstellingskeuring en een periodieke keuring. Tot het moment van invoering van dat instrument met bijbehorende regelgeving is het mogelijk om op grond van dit artikel en artikel 19:10 voor alle functies een aanstellingskeuring en periodieke medische keuring verplicht te stellen

Artikel 19:9

[Naar artikel](#)

Het Besluit brandweerpersoneel stelt opleidingseisen aan de verschillende rangen. Bevordering naar een volgende rang kan alleen plaatsvinden indien de vrijwilliger het daarvoor benodigde diploma heeft behaald. Het is overigens niet zo dat het behalen van een diploma recht geeft op bevordering; hierover beslist het college. Dit artikel beoogt niet in te grijpen in lokale aanstellings- en bevorderingsbesluiten.

Artikel 19:10

[Naar artikel](#)

Tot 1 oktober 2010 was het Besluit brandweerpersoneel van kracht. Dit besluit regelde voor zowel beroeps als vrijwilligers een verplichte aanstellingskeuring en een verplichte periodieke keuring. Per 1 oktober 2010 is het Besluit personeel veiligheidsregio's ingevoerd dat alleen nog voor bepaalde functies een aanstellingskeuring regelt. Het LOGA ontwikkelt een instrument voor een aanstellingskeuring en een periodieke keuring. Tot het moment van invoering van dat instrument met bijbehorende regelgeving is het mogelijk om op grond van dit artikel 19:10 voor alle functies een periodieke keuring te verplichten.

Artikel 19:12

[Naar artikel](#)

De meeste vrijwilligers hebben een baan in loondienst. Om als vrijwilliger goed inzetbaar te zijn is het van belang dat de hoofdwerkgever medewerking hieraan verleent. Het kan immers voorkomen dat een vrijwilliger onder werktijd werkzaamheden voor de brandweer moet verrichten. Ook dienen zowel de gemeente als de hoofdwerkgever bij het vaststellen van de werktijden rekening te houden met de Arbeidstijdenwet; de werkzaamheden voor de brandweer worden namelijk meegeteld als arbeidstijd in het kader van de Arbeidstijdenwet.

De vrijwilliger moet de gemeente informatie geven over zijn hoofdwerkgever die er, onder meer, toe strekt dat de gemeente in contact kan komen met de hoofdwerkgever. De vrijwilliger heeft daarnaast de plicht om zijn hoofdwerkgever te informeren over een aantal praktische zaken die bij het vrijwilligerschap horen.

Artikel 19:13

[Naar artikel](#)

Voor een zeer beperkte groep vrijwilligers geldt een aangepaste vergoedingentabel. De aangepaste tabel geldt voor de zeer beperkte categorie vrijwilligers bij de brandweer voor wie de vergoedingen tot het inkomen in de zin van het Pensioenreglement worden gerekend. Het gaat hierbij om personen die vóór 1 januari 1980 een aanstelling hadden als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer. Onder bepaalde voorwaarden vielen zij onder de werking van de Algemene Burgerlijke Pensioenwet (ABP). Op 1 januari 1980 is de regeling op dit punt gewijzigd en zijn vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer uitgesloten van het ambtenaarschap in de zin van de ABP. Bij de wijziging in 1980 is een overgangsmaatregel getroffen. Deze hield in dat vrijwilligers die op 31 december 1979 al ambtenaar waren, het ambtenaarschap behielden zolang zij in dezelfde dienstverhouding werkzaam bleven. Op grond van deze overgangsbepaling zijn er nu nog vrijwilligers bij de brandweer die overheidswerknemer zijn en pensioen opbouwen bij het ABP.

Degenen die na 1 januari 1980 zijn aangesteld, zijn per definitie geen ABP-deelnemer. Voor hen is deze aparte vergoedingentabel niet van belang, maar geldt de reguliere vergoedingentabel.

Artikel 19:14 en 19:15

[Naar artikel](#)

In deze paragraaf worden de vergoedingen geregeld. De vergoeding valt uiteen in een jaarvergoeding en een aantal vergoedingen per activiteit. De hoogte van de vergoeding verschilt per rang en per activiteit; zie hiervoor de bijlage.

Een deel van de vergoeding wordt door de fiscus aangemerkt als onkostenvergoeding. Omdat de mogelijkheid om een deel van de vergoeding onbelast te verstrekken gebaseerd is op fiscale wetgeving is dit niet in de artikelen nogmaals geregeld.

De systematiek is als volgt. In de jaarvergoeding is een bedrag begrepen ter vergoeding van onkosten die worden gemaakt in verband met de beroepsuitoefening. Deze vergoeding bedraagt voor alle vrijwilligers € 136,- per jaar. In de jaarvergoeding voor officieren is een onkostenvergoeding begrepen van € 2,- per activiteit die in het kader van de beroepsuitoefening is verricht, niet zijnde daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening.

Voor de vrijwilligers beneden de rang van adjunct-hoofdbrandmeester (niet zijnde de brandmeester, tevens ondercommandant) werkt het iets anders. Voor elke betaalde activiteit is in de vergoeding daarvoor een onkostenvergoeding begrepen van € 2,-.

Artikel 19:17

[Naar artikel](#)

De vergoeding voor langdurige aanwezigheid is bedoeld voor activiteiten die een groot tijdsbeslag leggen op de agenda van de vrijwilliger of waarvoor de vrijwilliger verlof moet opnemen in zijn hoofdbetrekking. Als voorbeeld kan dienen het deelnemen aan oefeningen in het buitenland; dit neemt vaak meerdere dagen in beslag. Als de vrijwilliger recht heeft op de langdurigheidstoeslag komt deze in de plaats van de vergoeding uit kolom twee, de vergoeding voor oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden.

De vrijwilliger ontvangt een vergoeding voor langdurige aanwezigheid wanneer hij vijf uur of langer ingezet wordt. De vergoeding geldt voor alle uren van de inzet; duurt de inzet bijvoorbeeld zes uur dan ontvangt de vrijwilliger over alle zes uren de vergoeding voor langdurige aanwezigheid. De vergoeding wordt alleen verstrekt over die uren waarin daadwerkelijk geoefend wordt of een cursus gevolgd wordt; de reistijd bijvoorbeeld telt dus niet mee voor de berekening van de vijf uren en over deze tijd wordt ook geen vergoeding verstrekt. De vergoeding voor langdurige aanwezigheid is evenmin bedoeld als vergoeding voor kazerneringsdiensten. Wanneer een gemeente werkt met kazerneringsdiensten voor vrijwilligers dan moet hiervoor op grond van artikel 19:19 lokaal een vergoedingsregeling vastgesteld worden.

Artikel 19:18

[Naar artikel](#)

Deze vergoeding wordt alleen verstrekt wanneer een vrijwilliger zich buiten de kazerne ter beschikking moet houden om opgeroepen te worden.

Artikel 19:19

[Naar artikel](#)

LOGA-partijen hebben in het onderhandelingsakkoord over de vrijwilligers bij de brandweer, d.d. 15 mei 2009, afgesproken dat onderzoek verricht zal worden naar de in het land gebruikte bedrijfsvoeringsmodellen voor de inzet van brandweervrijwilligers. Naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek treden LOGA-partijen opnieuw met elkaar in overleg over de rechtspositie van de vrijwilliger. De mogelijkheid om lokaal een regeling te treffen over vergoeding van kazerneringsdiensten is daardoor van tijdelijke aard.

Artikel 19:22

[Naar artikel](#)

Het toekennen van een gratificatie is alleen mogelijk als hiertoe lokaal een regeling is opgesteld. Deze regeling moet specifiek betrekking hebben op vrijwilligers bij de brandweer. De lokale regeling over gratificaties en andere vormen van flexibele beloning is niet van toepassing op de vrijwilligers.

Artikel 19:23

[Naar artikel](#)

Artikel 4a:3 van de CAR-UWO maakt het mogelijk om een lokale regeling te treffen met fiscaal gunstige personeelsvoorzieningen. Als een gemeente een dergelijke regeling heeft dan mag de vrijwilliger hier ook gebruik van maken. Of de vrijwilliger ook daadwerkelijk fiscaal voordeel geniet hangt van individuele factoren en of de vrijwilliger voldoet aan de eisen die de fiscus stelt aan gebruikmaking van de regeling. Het openstellen van deze regelingen voor vrijwilligers betekent dus niet automatisch dat de vrijwilliger hier ook gebruik van kan maken.

De voorwaarden die in de lokale regeling gesteld zijn ten aanzien van deelname zijn van overeenkomstige toepassing op de vrijwilliger. Biedt de lokale regeling ook andere aanspraken dan alleen de mogelijkheid van gebruikmaking van fiscaal gunstige voorzieningen, dan zijn deze andere aanspraken niet van toepassing op de vrijwilliger. Dit artikel voorziet enkel in de mogelijkheid om de vrijwilliger de mogelijkheid te geven om binnen de fiscale randvoorwaarden gebruik te maken van fiscaal gunstige regelingen.

Artikel 19:25

[Naar artikel](#)

Het college is verplicht om een ongevallenverzekering voor de vrijwilliger af te sluiten. Deze verzekering voorziet in een financiële uitkering wanneer de vrijwilliger overlijdt of tijdelijk of blijvend arbeidsongeschikt raakt als gevolg van een ongeval tijdens de brandweerdienst. Een goede informatievoorziening over de inhoud van de verzekering is van groot belang; daarom heeft de werkgever de plicht om de vrijwilliger bij indiensttreding te informeren en relevante wijzigingen te melden.

Artikel 19:26

[Naar artikel](#)

De medische kosten van een vrijwilliger zullen grotendeels vergoed worden door de zorgverzekeraar. Een deel van de kosten kan echter voor rekening blijven van de vrijwilliger; de ongevallen verzekering biedt hiervoor een voorziening.

Artikel 19:27

[Naar artikel](#)

De gevolgen van een dienstongeval zijn voor vrijwilligers die zelfstandig ondernemer zijn vaak groter dan voor vrijwilligers in loondienst. De vrijwilliger in loondienst heeft vanuit zijn hoofdbetrekking immers recht op loondoorbetaling gedurende twee jaar. Voor de zelfstandig ondernemer is dit afhankelijk van de verzekering die hij zelf tegen arbeidsongeschiktheid heeft afgesloten. Om die reden geven LOGA-partijen gemeenten het advies om een aanvullende verzekering af te sluiten. Deze aanvullende verzekering is echter niet verplicht.

Artikel 19:28

[Naar artikel](#)

Als de vrijwilliger schade lijdt als gevolg van zijn werkzaamheden wordt dit in onder voorwaarden vergoed door het college. Dit artikel beperkt zich tot de schade aan kleding en uitrusting en schade aan het voertuig waarmee de vrijwilliger een dienstreis maakt. Voor de duidelijkheid wordt opgemerkt dat de vrijwilliger voorafgaand toestemming nodig heeft van het college om bij een dienstreis gebruik te maken van de eigen auto. Bij het bepalen van de hoogte van de schadevergoeding mag de werkgever rekening houden met normale slijtage. Het is niet de bedoeling dat de medewerker een onrechtvaardig voordeel geniet door standaard de schade te vergoeden op basis van de nieuwwaarde van een goed.

Artikel 19:29

[Naar artikel](#)

De werkgever is wettelijk verplicht om ervoor te zorgen dat een vrouw veilig en gezond kan werken tijdens de zwangerschap; hierover zijn regels vastgelegd in wet- en regelgeving over arbeidsomstandigheden en arbeidstijden. De eisen die aan de werkgever gesteld worden, in combinatie met de aard van het

brandweerwerk zijn van dien aard dat ervoor gekozen is om zwangere vrouwen en vrouwen die borstvoeding geven uit de repressieve brandweerdienst te halen. Dit geldt ook voor vrouwen die korter dan zes maanden geleden zijn bevallen. Deelname aan brandweeroefeningen is alleen toegestaan nadat voorafgaand overleg is geweest met de bedrijfsarts en toestemming verleend is. Om deze regeling goed uit te kunnen voeren is het belangrijk dat een vrouwelijke vrijwilliger in een zo vroeg mogelijk stadium haar zwangerschap meldt.

Artikel 19:30

[Naar artikel](#)

De organisatie van de vrijwillige brandweer verschilt per korps. Veel korpsen werken met het vrije instroomprofiel, anderen werken met consignatie- of kazerneringsdiensten voor vrijwilligers. In alle gevallen is het van belang dat de vrijwilliger voldoende beschikbaar is voor de brandweerdienst en dat de korpsleiding ervan op de hoogte is wie wel en wie niet beschikbaar is.

Artikel 19:31

[Naar artikel](#)

Dit artikel legt een verband met de plichten die een vrijwilliger heeft op grond van zijn aanstelling. Het biedt de grondslag om een disciplinaire maatregel op te leggen wegens plichtsverzuim.

Artikel 19:32

[Naar artikel](#)

Sinds maart 2006 is de overheidswerkgever wettelijk verplicht om nieuw aan te stellen personeel een ambtseed- of belofte af te nemen. Dit is een van de middelen om bewuster om te gaan met integriteit.

Artikel 19:33

[Naar artikel](#)

Overtreding van deze artikelen levert plichtsverzuim op; dit kan leiden tot een disciplinaire straf. Bij persoonlijk gebruik van goederen van de gemeente kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het gebruik van een brandweervoertuig voor een privéverhuizing.

Artikel 19:34

[Naar artikel](#)

Gebruik van de eigen auto voor dienstreizen is alleen toegestaan wanneer het college daarvoor toestemming heeft verleend. Indien de vrijwilliger zonder toestemming van het college toch de eigen auto gebruikt dan zal ingeval van eventuele schade het college niet gehouden zijn tot vergoeding daarvan.

Het al dan niet verlenen van toestemming is niet van invloed op de aansprakelijkheid van het college jegens derden ex artikel 6:170 van het Burgerlijk Wetboek. Dit artikel stelt dat de werkgever aansprakelijk is voor schade die aan een derde wordt toegebracht door één van de werknemers.

Artikel 19:35

[Naar artikel](#)

Vrijwilligers dragen dezelfde uniformen en onderscheidingstekenen als de beroepsbrandweerlieden. De bij de rangen behorende onderscheidingstekenen zijn te vinden in de Regeling uniformkleding en onderscheidingstekenen rijksbrandweerpersonnel. Grondslag voor deze regeling is Artikel 65, eerste lid, Algemeen Rijksambtenarenreglement. Hierin staat dat de ambtenaar verplicht is de dienstkleding en de onderscheidingstekenen te dragen, voor zover dit door Onze Minister is voorgeschreven.

Artikel 19:39

[Naar artikel](#)

Tijdens de periode van schorsing als disciplinaire straf wordt als regel de vergoeding ingehouden. Het gaat hier om zowel de vaste als de variabele vergoeding.

21 Rechtspositionele erkenning van alternatieve samenlevingsvormen

[Naar artikel](#)

Dit hoofdstuk regelt de rechtspositionele gevolgen van de gelijkstelling van levenspartners aan echtgenoten van gehuwde ambtenaren. Artikel 21:1:1 bepaalt onder welke voorwaarden een levenspartner van een ambtenaar gelijk wordt gesteld aan een echtgeno(o)t(e).

Het gaat daarbij om:

- de ter uitvoering van de CAR en deze regeling vastgestelde regelingen met betrekking tot
 - a. aanspraken op bezoldiging tijdens militaire dienst;
 - b. het verlof met behoud van bezoldiging wegens persoonlijke of familieomstandigheden;
 - c. de uitkering bij overlijden van de ambtenaar, waarbij voor de toepassing van artikel 8:16:3 de levenspartner als gezinslid wordt aangemerkt;
- de bepalingen van hoofdstuk 10 met betrekking tot de uitkering bij overlijden van de wachtgelder;
- de bepalingen van hoofdstuk 11 met betrekking tot:
 - d. het recht op een uitkering;
 - e. de uitkering bij overlijden van betrokkene;
- de bepalingen van hoofdstuk 18 met betrekking tot de verhuiskosten-, de reiskosten- en de pensionkostenvergoeding;
- de bepalingen van hoofdstuk 9 met betrekking tot de uitkering bij overlijden van de gewezen ambtenaar.

Omdat er niet wordt verwezen naar de bepaling die het buitengewoon verlof regelt bij een huwelijk, kan er geen sprake zijn van het verlenen van buitengewoon verlof bij het ondertekenen van een samenlevingscontract.

Toelichting op de RAGR deel II

Toelichting bezoldigingsverordening

Artikel 1

[Naar artikel](#)

Bij het begrip bezoldiging (onderdeel c) wordt eenvoudigheidshalve verwezen naar artikel 3:1 van deel I van de RAGR. Hierin wordt bezoldiging gedefinieerd als: het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen - niet zijnde onkostenvergoedingen - als omschreven in het eerste lid van de bedoelde regeling (dus als omschreven in de bezoldigingsverordening), alsmede het bedrag van de functioneringstoelage en waarnemingstoelage. Op grond van deze bezoldiging vallen alle toelagen van hoofdstuk IV onder het begrip bezoldiging.

Artikel 3a

[Naar artikel](#)

Op grond van fiscale regelgeving dienen de in dit artikel genoemde componenten zo spoedig mogelijk na het ontstaan van aanspraak hierop door de werkgever te worden uitbetaald. Dit betekent dat de ambtenaar dergelijke kosten/aanspraken zo spoedig mogelijk dient te declareren. Het zgn. 'opsparen' van declaraties is niet toegestaan. Dit artikel regelt de termijn waarbinnen declaraties dienen te worden ingediend.

Artikel 6

[Naar artikel](#)

In principe wordt de ambtenaar bij indiensttreding ingeschaald op periodieke verhoging 0 van de aanloop- of functieschaal. Hiervan kan worden afgeweken indien daar een aanleiding toe bestaat (bijvoorbeeld als de nieuwe medewerker in zijn oude functie al een hoger inkomen genoot).

Artikel 7 t/m 9

[Naar artikelen](#)

In de artikelen 7 t/m 9 wordt respectievelijk geregeld:

- de periodieke verhoging
- een extra periodieke verhoging
- het onthouden van een periodieke verhoging.

In deze artikelen is gekozen voor de volgende terminologie:

- bij voldoende bekwaamheid, geschiktheid en ijver (artikel 7)
- zeer goede of uitstekende vervulling van de betrekking (artikel 8)
- bij onvoldoende bekwaamheid, geschiktheid en ijver (artikel 9).

Het gaat hier om een rangorde aan te brengen in de wijze van functioneren.

Artikel 7

Een periodieke verhoging kan, als er sprake is van het met 'voldoende bekwaamheid, geschiktheid en ijver' vervullen van de functie, na een jaar op de anciënniteitsdatum worden toegekend. De maand waarin de ambtenaar in dienst is getreden is de vaste anciënniteitsdatum. Er is derhalve sprake van een 'afweging/beoordeling' en 'beloning' achteraf.

Indien een ambtenaar voor een langere periode onbezoldigd verlof geniet of indien er sprake is van een schorsing, wordt de periodieke verhoging niet toegekend.

Artikel 8

[Naar artikel](#)

Onder maximumsalaris wordt ook de uitlooptoelage verstaan. Zo kan bij bijzondere vervulling van de functie ook een toelage in de uitloopklasse worden toegekend als het maximum salaris van de functieschaal is bereikt.

Artikel 9

[Naar artikel](#)

Het tegenovergestelde van het toekennen van een periodieke verhoging is het onthouden van de periodieke verhoging. Daartoe kan worden besloten als er sprake is van 'onvoldoende bekwaamheid, geschiktheid en ijver'.

Artikel 10

[Naar artikel](#)

'Omdat in geval van ziekteverzuim op de anciënniteitdatum geen reële beoordelingmogelijkheid bestaat of er sprake is c.q. is geweest van een voldoende c.q. goede functievervulling t.a.v. bekwaamheid, geschiktheid en ijver, zal op de anciënniteitdatum

- geen periodieke verhoging als bedoeld in artikel 7
- geen bevordering tot de functieklasse als bedoeld in artikel 11

kunnen worden toegekend indien belanghebbende op dat moment of in de achterliggende beoordelingsperiode van 12 maanden gedurende 6 maanden of langer voor minder dan 50% werkzaam is c.q. is geweest in de eigen functie of in het kader van re-integratie - ongeacht het percentage - passende arbeid heeft verricht.

Indien de oorzaak van het verzuim is gelegen in een - gemeld - dienstongeval als bedoeld in artikel 7:1 van deel I van de RAGR, dan heeft het verzuim geen consequenties voor het toekennen van een periodieke verhoging als de betreffende medewerker tijdens de beoordelingsperiode weliswaar langer dan 6 maanden voor tenminste 50% ziek is geweest, maar er op de anciënniteitdatum geen sprake meer is van ziekteverzuim dan wel voor 100% passende arbeid wordt verricht.

In geval van een bevordering tot de uitloopklasse c.q. toekenning van een toelage in de uitloopklasse als bedoeld in artikel 12, welke enkel kan plaatsvinden bij het feitelijk vervullen van de eigen functie, is niet bepalend of er sprake is geweest van een ziekteverzuim als hiervoor bedoeld van 6 maanden of meer in de achterliggende beoordelingsperiode van 12 maanden, maar vindt de toekenning enkel dan niet plaats als er sprake is van een verzuim van 6 maanden of langer van tenminste 50% op de anciënniteitdatum. Daarmee heeft een eerder langdurig verzuim geen invloed op het al dan niet toekennen van een uitlooptoelage, behoudens indien er sprake is geweest van een zodanig langdurend/veelvuldig verzuim gedurende de achterliggende wachttijden dat er geen positieve beoordeling uit kan voortkomen. Het betreft dan een verzuim van 50% of meer gedurende een periode van 50% van de totale wachtpriode.

In geval van het niet toekennen van een uitlooptoelage zal op de volgende anciënniteitsdatum (na verloop van een periode van 12 maanden) worden beoordeeld of toekenning op dat moment al dan niet kan plaatsvinden.

Artikel 12

[Naar artikel](#)

De uitloopklasse omvat een drietal toelagen – van 3%, 6% en 9% - die onder de in dit artikel genoemde voorwaarden worden toegekend. Bij toekennen van een dergelijke uitlooptoelage is er derhalve geen sprake van plaatsing in een hogere schaal. Ook deze toelagen worden, net als de reguliere periodieke verhoging, toegekend op de anciënniteitdatum.

In geval de ambtenaar de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt en het maximumsalaris in de functieklasse ontvangt, heeft hij op de eerstvolgende anciënniteitdatum recht op de eerste uitlooptoelage. Dan gelden de 'wachttijden' niet, tenzij de ambtenaar op basis van de wachttijden al eerder recht heeft op een uitlooptoelage.

Artikel 13

[Naar artikel](#)

In dit artikel wordt de 'bevorderingssystematiek' geregeld. Binnen de salarisstructuur wordt de ambtenaar, bij overgang naar een hogere schaal, ingeschaald op het naasthogere bedrag in de nieuwe schaal. Echter, in het geval dat het verschil tussen dit naasthogere bedrag en het oude salaris minder bedraagt dan 75% van het salarisverschil tussen het bedrag dat de ambtenaar aan salaris zou hebben ontvangen indien hij niet zou zijn overgegaan naar de nieuwe schaal, maar in zijn oude schaal een periodieke verhoging zou hebben gekregen, en het bedrag van zijn oude salaris, wordt de ambtenaar in de nieuwe schaal ingeschaald op het bedrag dat direct volgt op het naasthogere bedrag. Indien het salaris in de oude schaal al overeenkwam met het hoogste bedrag uit die schaal, dan wordt het naastlagere bedrag in die oude schaal aangehouden ter bepaling van de 75%-norm.

Redenen voor plaatsing in hogere schaal zijn:

- 1 de functie die de medewerker vervult heeft zich in de loop van de jaren doorontwikkelt. Op basis van deze ontwikkelingen in de functie(inhoud) kan worden besloten tot het opstellen van een nieuwe functiebeschrijving en waardering. Afhankelijk van de medeontwikkeling/groei van de functievervuller vindt inschaling van de medewerker in de nieuwe – in dit geval hoger gewaardeerde – functie plaats.
- 2 De medewerker gaat een – geheel – andere (hoger gewaardeerde) functie vervullen.

Ad 1 De gemeente is geen statische organisatie. Op basis van ontwikkelingen rond om ons heen ontwikkelt zich ook de gemeentelijke organisatie. Dit heeft uiteraard ook consequenties voor de functies zoals die in onze organisatie voorkomen. Ook deze moeten zich met de veranderende omgeving mee ontwikkelen. Daardoor kan een functie in de loop van de tijd inhoudelijk – ingrijpend – veranderen. Op grond hiervan kan een afdelingshoofd een functie voor herbeschrijving en –beoordeling voordragen.

Ad 2 Indien de medewerker een – geheel – andere functie gaat vervullen, dan geschiedt dat op basis van vertrouwen dat de medewerker de nieuwe functie aankan.

Inschaling in de nieuwe functie geschiedt op de wijze als beschreven in lid 1 per de datum waarop de herbeschreven functie is vastgesteld, dan wel de ambtenaar in de nieuwe functie is benoemd. Deze inschaling wordt ook wel de bevorderingsperiodiek genoemd. Een volgende – reguliere – periodieke verhoging vindt vervolgens op de anciënniteitsdatum plaats. Omdat de ambtenaar dan inmiddels in de nieuwe functieschaal is benoemd, is de periodiek verhoging ook een periodiek in de nieuwe salarisschaal. Aangezien een periodieke verhoging – zoals hierboven al aangegeven – is gebaseerd op het functioneren van de ambtenaar in de afgelopen maanden, kan de periodieke verhoging in deze situatie op de anciënniteitsdatum zonder meer worden toegekend. Immers heeft de medewerker zich met de functie meeontwikkeld en heeft de leidinggevende op basis daarvan een goed beeld of de medewerker met voldoende bekwaamheid, geschiktheid en ijver de functie heeft vervuld. Ook in geval er sprake is van een nieuwe functie is een periodieke verhoging gerechtvaardigd op grond van het gegeven dat de leidinggevende de verwachting heeft dat de medewerker de nieuwe functie aankan c.q. er voldoende voor is gekwalificeerd. Opgemerkt wordt nog dat de in het tweede lid genoemde toelage in de uitloopklasse in de nieuwe schaal het toekennen van een bij de uitloopklasse gebruikelijk wachtjaar betreft. Dit hoeft dus niet direct te leiden tot een feitelijke toekenning van een toelage van 3, 6 of 9 procent.

In geval plaatsing in de hogere salarisschaal plaatsvindt op de anciënniteitsdatum vallen de twee hierboven beschreven momenten samen:

allereerst is er de 'bevorderingsperiodiek'

vervolgens de 'normale' anciënniteitsperiodiek.

Deze situatie is niet anders dan de hierboven beschreven situatie, behoudens dan het samenvallen van deze twee momenten. Inschaling geschiedt dan ook op dezelfde wijze.

In alle gevallen geldt dat bij de inschaling ook rekening wordt gehouden met de uitloopklasse. Waar nodig zal dan ook inschaling in de uitloopklasse plaatsvinden, met dat verschil dat de anciënniteitsperiodiek bestaat uit – het verstrijken van – één wachtjaar.

Ter verduidelijking een aantal voorbeelden.

Uitgangspunten: bevorderingsdatum: 1 januari
anciënniteistdatum: i: maart
ii: januari

Voorbeeldambtenaar die wordt 'bevorderd':

- a ambtenaar met periodiek 4 van schaal 4 (leeftijd 35 jaar) <> gaat naar schaal 5
 - i inschaling januari: 5 met periodiek 4 / per maart naar 5 met periodiek 5
 - ii inschaling januari: 5 met periodiek 5
- b ambtenaar op maximum schaal 5 (leeftijd 35 jaar) <> gaat naar schaal 6
 - i inschaling januari: 6 met periodiek 11 / per maart 1^{ste} wachtjaar uitloopklasse
 - ii inschaling januari: 6 met periodiek 11 + 1^{ste} wachtjaar uitlooptoelage
- c ambtenaar op maximum schaal 5 (leeftijd 50 jaar) <> gaat naar schaal 6
 - i inschaling januari: 6 met periodiek 11 / per maart 3% uitlooptoelage
 - ii inschaling januari: 6 met periodiek 11 + 3% uitlooptoelage
- d ambtenaar op maximum schaal 8, met 9% uitloop (leeftijd 40 jaar) <> gaat naar schaal 9
 - i inschaling januari: 9 met periodiek 11 / per maart 1^{ste} wachtjaar uitloopklasse
 - ii inschaling januari: 9 met periodiek 11 + 1^{ste} jaar uitloopklasse
- e ambtenaar op maximum schaal 8, met 9% uitloop (leeftijd 50 jaar) <> gaat naar schaal 9
 - i inschaling januari: 9 met periodiek 11 / per maart 3% uitlooptoelage
 - ii inschaling januari: 9 met periodiek 11 + 3% uitlooptoelage

Artikel 15

[Naar artikel](#)

In artikel 15 wordt de inconveniëntentoeelage geregeld. De percentages zijn vastgelegd in een afzonderlijke regeling.

Artikel 18

[Naar artikel](#)

Onder andere in geval van wisselende inkomsten is het in bepaalde situaties van belang vast te stellen welk bedrag moet worden aangehouden bij het bepalen van bepaalde aanspraken. Daartoe strekt dit artikel.

Toelichting protocol aanstellingskeuringen

Artikel 1

[Naar artikel](#)

Bij een geschiktheidsonderzoek in geval van functieverandering is geen sprake van een aanstellingskeuring, indien de bestaande aanstelling/arbeidsovereenkomst niet wordt gewijzigd. Uiteraard worden aan een geschiktheidsonderzoek bij functieverandering dezelfde eisen gesteld als aan het onderzoek in het kader van een aanstellingskeuring. Dergelijk onderzoek vindt plaats als onderdeel van bedrijfsgeneeskundige begeleiding. Vindt er wel een wijziging van de aanstelling/arbeidsovereenkomst plaats, dan is er sprake van een aanstellingskeuring.

Artikel 2

[Naar artikel](#)

Een oordeel wordt gegeven over de belastbaarheid op het moment van de keuring. Bij de beoordeling zal daarnaast het voorkomen van schade voor de gezondheid, de bescherming van de veiligheid van de keurling alsmede de veiligheid van derden bij uitvoering van de betreffende arbeid worden betrokken.

De gegevens van de aanstellingskeuring mogen na toestemming van de keurling worden gebruikt als nulmeting in het kader van de bedrijfsgeneeskundige begeleiding. Het onderzoek tijdens de aanstellingskeuring dient echter steeds gebaseerd te zijn op de doelstelling van de aanstellingskeuring, en wel op de bredere doelstelling van de bedrijfsgeneeskundige begeleiding.

Artikel 3

[Naar artikel](#)

- lid 1 Dit betekent dat functie-eisen zijn opgesteld die vertaald zijn in gezondheidscriteria waarvoor de specifieke deskundigheid van een medicus noodzakelijk is om deze te kunnen beoordelen. Functies waaraan dezelfde eisen worden gesteld zijn geclusterd.
- lid 3 De aanstellingskeuring is geen selectie-instrument tussen sollicitanten. Zij vormt het sluitstuk van de sollicitatieprocedure.
- lid 4 De positie van de keurend arts die in dienst van de opdrachtgever werkzaam is, is vastgelegd in een professioneel statuut op grond van de Arbo-wet.
- lid 5 Onder behandelend arts wordt in het algemeen verstaan de huisarts of specialist die de patiënt in behandeling heeft. Het is ongewenst dat een arts een aanstellingskeuring verricht bij een keurling die reeds door de betreffende arts bedrijfsgeneeskundig begeleid wordt.
- lid 6 Gelet op de wettelijke verplichting voor werkgevers Arbo-diensten in te schakelen ligt het voor de hand dat aanstellingskeuringen door aan een aan Arbo-diensten verbonden arts wordt uitgevoerd.
- lid 7 Algemene ongerichte vragen en onderzoeken maken geen deel uit van een aanstellingskeuring of een aanstellingsprocedure. Vragen naar het ziekteverleden worden slechts gesteld, indien deze relevant zijn voor de beoordeling van de huidige belastbaarheid ten opzichte van de belasting door de functie, teneinde een gericht onderzoek mogelijk te maken. De uitslag van andere keuringen mag niet van invloed zijn op de beoordeling van de belastbaarheid van de keurling. Het is van belang er op te wijzen dat een aanstellingskeuring geen pensioenkeuring, arbeidsongeschiktheidskeuring of levensverzekeringskeuring is. De doelstellingen van deze keuringen zijn sterk verschillend, evenals de medische invulling ervan. Gezien het verschil in doelstellingen, en de daarbij aan de orde zijnde belangen, kan een aanstellingskeuring niet gebruikt worden als keuring voor een pensioenvoorziening of een arbeidsongeschiktheidsverzekering. De keurling kan, op voorstel van de opdrachtgever of keurend arts, aangeven de voorkeur te geven aan één medisch onderzoek, waarin de gegevens voor verschillende keuringen worden verzameld. De keurend arts dient dan bij voorkeur eerst de aanstellingskeuring (inclusief de beoordeling) af te ronden, waarna aanvullende informatie voor de verzekeringskeuring wordt verzameld.

- lid 8 In de eerste plaats moet hierbij worden gedacht aan onderzoek dat een onevenredig zware belasting voor de keurling met zich meebrengt. Daarnaast betreft het ook onderzoek waarbij het te verwachten belang voor de opdrachtgever niet opweegt tegen de risico's voor de keurling. Hieronder wordt begrepen onderzoek gericht op het verkrijgen van kennis over de kans op een ernstige niet behandelbare ziekte of over de aanwezigheid van een niet behandelbare ernstige ziekte welke naar verwachting eerst na lange tijd manifest zal worden. In het regeringsstandpunt wordt aangegeven dat onderzoek naar alcohol, drugs en geneesmiddelen slechts in aanmerking komt indien de functie-eisen daartoe aanleiding geven. Voor onderzoek naar onbehandelbare aandoeningen is als zodanig geen plaats (Tweede Kamer 1993-1994, 23612, nr. 1, p. 5).
- Vragen en/of onderzoek naar HIV antistoffen, naar erfelijke aanleg en (voorgenomen) zwangerschap kunnen geen onderdeel zijn van een aanstellingskeuring.

Artikel 4

[Naar artikel](#)

- lid 1 De keurling dient daarbij onder meer informatie te krijgen over de relatie tussen de inhoud van de keuring en de voor de functie relevante informatie over de verhouding tussen belasting en belastbaarheid, over de mogelijkheid voor herkeuring, en over het eventuele gebruik van de gegevens in het kader van de bedrijfsgeneeskundige begeleiding. De keurling wordt in de gelegenheid gesteld informatie te ontvangen over de medische eisen die aan de functie worden gesteld.
- lid 2 Ten einde aan dit vereiste te voldoen, dient de keurend arts te beschikken over een opdracht die strookt met het bepaalde in het protocol en te handelen binnen de grenzen van dat protocol en zijn/haar beroepscode.
- lid 3 Voor het vragen van medische informatie dient er gerichte toestemming van de keurling te zijn, evenals voor het verstrekken van deze informatie (conform de KNMG-richtlijnen inzake het omgaan met medisch gegevens).
- lid 4 Door als eerste van de uitslag kennis te nemen kan de keurling beslissen of de opdrachtgever in kennis gesteld mag worden van de uitslag van de keuring. Deze norm is reeds in de (tucht)rechtspraak alsmede in artikel 7:464 tweede lid van de WGBO te vinden. Indien de keurling beslist dat de opdrachtgever niet in kennis mag worden gesteld van de gevolgtrekking van de keuring, brengt de redelijkheid met zich mee dat de keurling het initiatief neemt om de opdrachtgever binnen een termijn van een week in kennis te stellen van zijn/haar beslissing. Indien bij toeval tot dan toe onbekende aandoeningen of afwijkingen worden geconstateerd dient de keurend arts er voor te zorgen dat de keurling hierover op adequate wijze wordt geïnformeerd, opdat verdere diagnostiek en behandeling in de curatieve sector kan plaatsvinden. In uitzonderingsgevallen kan voor het overbrengen van de betreffende informatie de huisarts ingeschakeld worden.

Artikel 5

[Naar artikel](#)

- lid 2: Onder positieve uitslag wordt verstaan dat er geen medische bezwaren tegen aanstelling van de keurling in de functie zijn. Onder een positieve uitslag onder bepaalde beperkingen wordt verstaan dat er geen medisch bezwaren tegen aanstelling van de keurling zijn mits bepaalde maatregelen worden getroffen. Onder een negatieve uitslag wordt verstaan dat er medische bezwaren tegen aanstelling van de keurling in de functie zijn.
- lid 3: Er kunnen zich situaties voordoen waarbij de keurend arts nog niet tot een gevolgtrekking kan komen. In de eerste plaats kunnen bepaalde uitslagen of opgevraagde relevante gegevens nog niet ontvangen zijn. Ook kan er sprake zijn van tijdelijke omstandigheden die de uitslag van de aanstellingskeuring beïnvloeden. Tenslotte kan de keurend arts niet zeker zijn van zijn bevindingen inzake de aanstellingskeuring, en een andere arts om een second opinion vragen. Er is dan geen sprake van een herkeuring.
- Noch de keurend arts, noch de keurling kan verplicht worden de opdrachtgever informatie te verstrekken over de reden van het aanhouden van de keuringsuitslag.

lid 5: Voor medische gegevens geldt een algemene wettelijke bewaartermijn van tien jaar. Voor in het kader van een keuring verkregen gegevens wordt zowel in de KNMG gedragsregels II.13 als in de WGBO artikel 7:464 lid 2 aangegeven dat de gegevens slechts bewaard worden zolang dat noodzakelijk is in verband met het doel van de keuring.

Indien na een aanstellingskeuring of herkeuring de sollicitatieprocedure is afgerond en er niet tot aanstelling wordt overgegaan heeft het geen nut de (her)keuringsgegevens te bewaren. De keurling zal van de voorgenomen vernietiging op de hoogte worden gesteld; dit kan geschieden bij de informatieverstrekking die voorafgaand aan de keuring plaats vindt. De keurling kan tegen deze voorgenomen vernietiging bezwaar maken en eventueel aangeven aan wie de gegevens ter beschikking moeten worden gesteld.

Indien wel tot aanstelling wordt overgegaan mogen gegevens na toestemming van de keurling ter beschikking worden gesteld van de bedrijfsarts. Aan de keurling kan toestemming worden gevraagd om de keuringsgegevens voor wetenschappelijk onderzoek te gebruiken.

Artikel 6

[Naar artikel](#)

Beide genoemde normen zijn ontleend aan de WGBO en de 'Richtlijnen inzake het omgaan met medische gegevens (1992, KNMG).

Artikel 7

[Naar artikel](#)

lid 2 De keuze van de herkeurend arts komt tot stand in overleg met de keurling. Gedacht kan worden aan een pool van herkeurend artsen waar de keurling een keuze uit kan maken.

lid 3 Voor de vergoeding van de kosten voor de herkeuring zal een procedure moeten worden gevonden zodat niet herleidbaar is bij welke keurling de herkeuring heeft plaats gevonden.

lid 4 Door als eerste geïnformeerd te worden kan de keurling beslissen of de opdrachtgever in kennis gesteld mag worden van de uitslag van de herkeuring.

Toelichting Regeling Klokkenluiders gemeente Roermond 2006.

[Naar hoofdstuk](#)

Het begrip klokkenluiden

Klokkenluiden is het verschijnsel dat werknemers bepaalde informatie vanuit en over hun organisatie aan buitenstaanders verschaffen om een misstand binnen die organisatie aan de kaak te stellen. Met klokkenluiden wordt ook bedoeld op werknemers die een misstand binnen de organisatie aan de kaak stellen.

Doel van de regeling

Doel van de klokkenluidersregeling is dat vermoedelijke misstanden bij de verantwoordelijke aan de orde worden gesteld, zonder negatieve gevolgen voor de medewerker die daartoe het initiatief neemt. Voor de integriteit van het overheidsapparaat is het daarbij van belang dat ambtenaren eventuele misstanden intern aan de orde stellen.

In onze organisatie wordt gestreefd naar een organisatiecultuur waarin op open wijze over normen en waarden in de specifieke werksituatie wordt gesproken. Zo heeft de gemeente de mogelijkheid een vermoeden serieus te onderzoeken en adequate maatregelen te treffen. Vanaf het moment dat de ambtenaar zijn vermoeden aan het management kenbaar heeft gemaakt, is de organisatie verantwoordelijk voor de gesignaleerde problematiek. Het signaal dat duidt op een misstand –ernstig of minder ernstig – zal opgepakt en onderzocht worden.

Korte inhoud van de regeling

Van de ambtenaar wordt gevergd dat hij een vermoeden van een misstand eerst intern aan de orde stelt. Hij kan dit eventueel door een vertrouwenspersoon laten doen als hij niet wil dat zijn identiteit bekend wordt. Het college is gehouden binnen een korte termijn een standpunt in te nemen naar aanleiding van de melding. Is de ambtenaar niet tevreden over de behandeling door het college, dan kan hij zich wenden tot het externe meldpunt. Dit meldpunt onderzoekt de melding en adviseert hierover aan het college. In uitzonderlijke gevallen kan de ambtenaar zich rechtstreeks tot het externe meldpunt wenden.

Rechtspositionele bescherming

De ambtenaar die bij het melden van een misstand de klokkenluidersregeling volgt, handelt “zoals een goed ambtenaar betaamt” en geniet rechtspositionele bescherming op grond van artikel 15:2, tweede lid, van de RAGR en op grond van artikel 125a, lid 4, van de Ambtenarenwet. Dit geldt evenzeer als het vermoeden achteraf onjuist blijkt te zijn.

De Ambtenarenwet stelt als vereiste voor bescherming dat de ambtenaar te goeder trouw is. Bescherming is alleen bedoeld voor ambtenaren die naar eer en geweten daadwerkelijk vermoeden dat er iets mis is binnen de organisatie. Voor situaties waarin bijvoorbeeld gefingeerde vermoedens worden gemeld met als doel een ander in een slecht daglicht te plaatsen of te beschadigen geldt de bescherming uiteraard niet. Een dergelijk misbruik van de procedure kan bestraft worden. Daartoe kent de RAGR de volgende instrumenten:

- a Hoofdstuk 16 van de RAGR (artikel 16:1:1) biedt de bevoegdheid om een ambtenaar disciplinair te straffen. Daarbij speelt artikel 15:1:1 een wezenlijke rol, welk artikel bepaalt dat de ambtenaar gehouden is zich te gedragen als een goed ambtenaar betaamt. Daarbij moeten de gedragingen van de ambtenaar als verwijtbaar kunnen worden aangemerkt. Het bewust indienen van een onterechte klacht in het kader van de klokkenluidersregeling getuigt niet van goed gedrag en kan de ambtenaar dan ook worden verweten.
- b De ambtenaar kan bovendien een schadeclaim opgelegd krijgen op grond van art. 15:1:12, lid 1, van de RAGR. De letterlijke tekst van dit artikel luidt:
‘De ambtenaar kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de gemeente geleden schade, voor zover deze aan zijn schuld of nalatigheid is te wijten’.

Indien een ambtenaar onterecht een klacht indient, waardoor de gemeente onnodig kosten moet maken, is er sprake van schuld. Dit artikel opent de mogelijkheid om de door de gemeente geleden schade op de ambtenaar te verhalen. Daarbij zal worden bezien in hoeverre de schuld of nalatigheid van de ambtenaar van dien aard zijn dat de schade in zijn geheel op hem kan worden verhaald of dat

met een gedeeltelijke schadevergoeding kan worden volstaan. Ook in dit geval dient de verwijtbaarheid voorop te staan.

Overigens kan een ambtenaar die zelf betrokkene is (geweest) bij een misstand en deze vervolgens meldt, vanwege zijn betrokkenheid (en niet vanwege het melden) met negatieve rechtspositionele gevolgen worden geconfronteerd.

Het naar buiten brengen van informatie

Een ambtenaar die tijdens, na of in plaats van het volgen van de procedure informatie aan buitenstaanders bekend maakt (bijvoorbeeld naar de pers "lekt") loopt het risico op rechtspositionele maatregelen achteraf. Enerzijds heeft de ambtenaar, zoals iedere burger, vrijheid van meningsuiting. Anderzijds kan op grond van de Ambtenarenwet de vrijheid van meningsuiting van een ambtenaar worden beperkt indien "de goede vervulling van zijn functie of de goede vervulling van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid is verzekerd". Voorts geldt op grond van artikel 125a Ambtenarenwet een geheimhoudingsplicht ten aanzien van "hetgeen hem in verband met zijn functie ter kennis is gekomen, voor zover die verplichting uit de aard van de zaak volgt". Deze wettelijke normen vormen het kader voor de beoordeling van de toelaatbaarheid van het door de ambtenaar naar buiten brengen van informatie. Een ambtenaar die in het openbaar uitlatingen doet over een misstand kan niet per definitie plichtsverzuim worden verweten. Wat wel en niet gezegd mag worden is afhankelijk van de concrete situatie: de ernst van de zaak, de aard van de uiting, de betrachte zorgvuldigheid, de positie van de ambtenaar en dergelijke. De ambtenaar die geen gebruik maakt van een interne meldingprocedure zal daarvoor een dringende reden moeten kunnen aanvoeren.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1

[Naar artikel](#)

- ambtenaar

De regeling hanteert een ruim ambtenaarbegrip. Het omvat medewerkers die op grond van een aanstelling of arbeidsovereenkomst werkzaam zijn, en daarnaast onder meer vrijwilligers van de brandweer en de ambtenaar van de burgerlijke stand. De gedachte hierachter is dat de laatstgenoemde groepen bekend kunnen zijn met eventuele misstanden en voldoende binding met de organisatie hebben. Stagiairs en uitzendkrachten vallen niet onder het begrip ambtenaar.

- vertrouwenspersoon

In het kader van de klokkenluidersregeling vervult de vertrouwenspersoon met name de functie van adviseur van de ambtenaar en van doorgeefluik tussen ambtenaar en college. Denkbaar is dat een ambtenaar te rade gaat bij een vertrouwenspersoon als hij overweegt om een vermoeden te melden bij zijn leidinggevende, of als hij in een later stadium overweegt om door te gaan naar het externe meldpunt. Van belang daarbij is dat de ambtenaar en niet de vertrouwenspersoon bepaalt of een vermoeden van een misstand wordt gemeld. Voorts kan de vertrouwenspersoon een rol spelen als adviseur van de ambtenaar bij andere vragen op het gebied van integriteit.

- meldpunt

De gemeente heeft zich aangesloten bij de (landelijke) Commissie klokkenluiders gemeentelijke overheid.

- vermoeden van een misstand

Het vermoeden van een misstand moet betrekking hebben op de gemeentelijke organisatie. Dat omvat niet alleen de ambtelijke organisatie van de gemeentelijke diensten en bedrijven maar ook bestuurders en raadsleden. Als voorbeeld kan genoemd worden diefstal, fraude of omkoping van functionarissen of bestuurders, veiligheidsgevaarlijke situaties, opzettelijk verkeerd uitvoeren van regels of opzettelijke misleiding. Ook lichtere gevallen, zoals diefstal van kantoormateriaal, valt onder de regeling.

Beleidskeuzes die door de ambtenaar onjuist worden geacht vallen in beginsel niet onder de definitie. In beginsel, omdat denkbaar is dat achter een beleidskeuze een misstand schuilgaat. Rechtspositionele

conflicten vallen evenmin onder de definitie van misstand. Ook mag de ambtenaar geen persoonlijk gewin hebben bij het melden.

Voor misdrijven geldt in eerste instantie artikel 162 Wetboek van Strafvordering. Op grond hiervan dient een ambtenaar aangifte te doen van een misdrijf waarvan hij bij het uitoefenen van zijn functie weet heeft gekregen. Het is niet de bedoeling dat een ambtenaar zelfstandig beslist tot het doen van aangifte. Hij dient de ambtelijke leiding (of een vertrouwenspersoon) onmiddellijk te waarschuwen. Dat kan (maar hoeft niet) door middel van de klokkenluidersregeling. In beide gevallen zal de melding van een misdrijf voor de organisatie aanleiding zijn om zowel aangifte te doen als intern de zaak te onderzoeken.

Artikel 2

[Naar artikel](#)

Het uitgangspunt van de klokkenluidersregeling is dat het college in staat wordt gesteld zelf maatregelen te nemen naar aanleiding van een melding. De meest gebruikelijke weg is melding via een leidinggevende. In sommige situaties zal de ambtenaar de voorkeur geven aan melding via een vertrouwenspersoon. Te denken valt aan de situatie dat de leidinggevenden betrokken zijn bij de misstand, de ambtenaar zijn identiteit geheim wil houden of het college betrokken is bij de misstand. In het laatste geval zal de vertrouwenspersoon uit kunnen wijken naar een van de andere leden van het college, de burgemeester of eventueel een raadslid. Indien het college een onderzoek instelt zal direct contact met de meldende ambtenaar soms wenselijk zijn. Wil de ambtenaar zijn identiteit echter geheim houden dan zal de vertrouwenspersoon namens hem inlichtingen kunnen verstrekken ten behoeve van het onderzoek.

Artikel 3

[Naar artikel](#)

Het college zal binnen zes weken een standpunt innemen. Vastgesteld zal worden of de melding gefundeerd is en zo ja, welke maatregelen dienen te worden genomen om de misstand op te heffen of herhaling te voorkomen. Soms zal dit binnen zes weken niet mogelijk zijn omdat de zaak nader onderzoek vergt. Dan volgt een bericht van verdaging, waarbij – voor zover mogelijk – zal worden gerapporteerd over tot het dusver gedane onderzoek.

Artikel 4

[Naar artikel](#)

Uit het kopje 'Externe procedure' blijkt dat het meldpunt een externe instantie is. Het meldpunt dient vrij te zijn in de oordeelsvorming. De leden van de commissie zijn externen en staan dus niet onder verantwoordelijkheid van de gemeente.

Artikel 5

[Naar artikel](#)

Hoofddregel is dat een ambtenaar zijn vermoeden van een misstand bij het externe meldpunt meldt als hij de interne procedure heeft doorlopen en deze niet tot een voor hem bevredigend resultaat heeft geleid. Dat zal het geval kunnen zijn als de ambtenaar binnen de termijn van zes weken geen enkel bericht van het college heeft ontvangen. De ambtenaar zal zich ook tot het meldpunt kunnen wenden als het college het bestaan van een misstand niet heeft erkend of als de door het college genomen maatregelen de misstand naar de mening van de ambtenaar niet (zullen) opheffen.

De ambtenaar dient binnen redelijke termijn te melden. Wat redelijk is, is ter beoordeling van het meldpunt en afhankelijk van de omstandigheden. Zo kan een half jaar nog een redelijke termijn zijn in bijvoorbeeld de situatie dat het college heeft toegezegd binnen die termijn maatregelen te nemen maar dat heeft nagelaten. De ambtenaar kan het meldpunt verzoeken zijn identiteit niet bekend te maken. Aanmelding via de vertrouwenspersoon is bij de externe procedure niet mogelijk.

Artikel 5a

[Naar artikel](#)

Dit artikel vormt een uitzondering op het principe dat eerst intern wordt gemeld. Het biedt de ambtenaar de mogelijkheid zich tot het externe meldpunt te wenden zonder de interne procedure gevolgd te hebben. Er dient dan sprake te zijn van zwaarwegende belangen die het volgen van de interne procedure onwenselijk maken. Het meldpunt oordeelt vervolgens of er inderdaad sprake is van dergelijke belangen. Zoniet dan kan de ambtenaar geadviseerd worden de zaak alsnog intern aanhangig te maken.

Verwachting is dat er niet snel sprake zal zijn van zwaarwegende belangen die een interne melding in de weg staan. De inschatting van een ambtenaar dat een interne melding niet zinvol is – bijvoorbeeld omdat het college zelf betrokken zou zijn bij de misstand – is op zichzelf niet voldoende om rechtstreeks toegang tot het meldpunt te hebben. In beginsel moet het college immers de gelegenheid krijgen om zijn visie te formuleren ten aanzien van een vermoedelijke misstand en daarmee zijn verantwoordelijkheid te nemen. Indien er objectief gezien sprake is van een risico dat binnen de organisatie eventueel bewijsmateriaal zal worden vernietigd naar aanleiding van een interne melding, kan dat een reden zijn voor rechtstreekse melding bij het meldpunt. Een zwaarwegend belang zal ook aanwezig kunnen zijn indien er bij de ambtenaar gegronde vrees bestaat dat hij in zijn positie wordt bedreigd indien hij de zaak intern aanhangig maakt. Spoedeisendheid van de zaak is geen argument voor rechtstreekse melding bij het meldpunt. Indien er met spoed dient te worden opgetreden ligt een interne melding meer voor de hand, omdat het college de bevoegdheid heeft maatregelen te nemen, terwijl een meldpunt slechts adviseert.

Artikel 6

[Naar artikel](#)

Het meldpunt bevestigt de ontvangst van een melding aan de ambtenaar. Behandeling van een melding zal vaak betekenen dat het meldpunt een onderzoek instelt.

Dit artikel regelt onder meer de informatievoorziening van het college naar het meldpunt. Het college kan daarbij aangeven welke informatie door het meldpunt vertrouwelijk behandeld moet worden. Het meldpunt dient zorg te dragen voor vertrouwelijkheid door onder meer een beveiligde opslag van gegevens. De ambtenaar van wie de melding afkomstig is heeft geen recht op inzage van de door het college verstrekte informatie.

Afhankelijk van de zaak kan een onderzoek door het meldpunt oriënterend of diepgaander zijn. Het meldpunt kan personen horen in het kader van het onderzoek. Het meldpunt kan ook onderzoek aan een deskundige (bijvoorbeeld een accountant) opdragen, of het college adviseren om een dergelijk onderzoek in (laten) te stellen.

Artikel 7

[Naar artikel](#)

Bij de ontvangst van een melding beoordeelt het meldpunt of de klokkenluidersregeling van toepassing is aan de hand van de begripsbepalingen in artikel 1. Is degene die een melding doet geen ambtenaar in de zin van de regeling dan is de regeling niet van toepassing.

Voor de toepasselijkheid van de regeling moet er sprake zijn van een vermoeden van een misstand zoals bedoeld in de regeling. Zo dient de vermoedelijke misstand op redelijke gronden gebaseerd te zijn en betrekking te hebben op de gemeentelijke organisatie.

De melding is niet ontvankelijk indien de misstand niet van voldoende gewicht is. Deze eis geldt alleen voor de procedure bij het externe meldpunt. Criteria voor 'gewichtigheid' van een misstand zijn niet eenvoudig te geven. Er zal zich in de toekomst op dat punt wellicht enige jurisprudentie ontwikkelen door adviezen van de Commissie klokkenluiders gemeentelijke overheid en de Commissie Integriteit Rijksoverheid.

Bij de ontvankelijkheidstoets beoordeelt het meldpunt voorts of de ambtenaar te werk is gegaan volgens de gemeentelijke klokkenluidersregeling. Is de interne procedure door de ambtenaar niet gevolgd, en zijn er geen zwaarwegende belangen om van de interne procedure af te zien, dan zal het meldpunt de melding niet ontvankelijk verklaren. De ambtenaar kan de melding dan desgewenst alsnog intern aanhangig maken.

Het is mogelijk dat het meldpunt pas na onderzoek naar de feiten een uitspraak kan doen over de ontvankelijkheid van een melding.

Het oordeel van het meldpunt dat een ambtenaar niet ontvankelijk is, is geen besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht. Ook tegen een advies van het meldpunt aan het college staat geen bezwaar en beroep open.

Artikel 8

[Naar artikel](#)

Het meldpunt is een adviserende instantie. De uiteindelijke beslissing omtrent het vermoeden van een misstand wordt genomen door het college.

Het advies van het meldpunt is zwaarwegend en wordt openbaar gemaakt. Daardoor kan er ook buiten de gemeentelijke organisatie kennis van worden genomen. Openbaarmaking geschiedt met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van bepaalde informatie. Een 'ter zake geldende wettelijke bepaling' is bijvoorbeeld artikel 2:5 Algemene wet bestuursrecht. Dit artikel schrijft voor dat een persoon of instelling die betrokken is bij de uitvoering van de taak van een bestuursorgaan een geheimhoudingsplicht heeft ten aanzien van vertrouwelijke gegevens waarover hij beschikking krijgt.

Het meldpunt kan afzien van openbaarmaking indien zwaarwegende belangen zich daartegen verzetten. Te denken valt aan de situatie dat het meldpunt het college adviseert een strafrechtelijk onderzoek in te laten stellen. Openbaarmaking van dat advies zou er toe kunnen leiden dat bewijsmateriaal binnen de dienst wordt vernietigd.

Artikel 9

[Naar artikel](#)

Het college dient binnen twee weken na advisering door het meldpunt een nader standpunt omtrent het vermoeden van een misstand in te nemen. Dat standpunt kan bijvoorbeeld inhouden dat het advies om een nader onderzoek in te stellen wordt opgevolgd, of dat bepaalde maatregelen zullen worden genomen.

Heeft de ambtenaar er voor gekozen om zijn identiteit niet bekend te maken dan geschiedt berichtgeving van het college aan de ambtenaar via het meldpunt.

Toelichting bij de werktijdenregeling 2005.

[Naar artikel](#)

Werktijd

Vastgelegd is dat een voltijder als basis op maximaal 1836 uur per jaar werkt. Daarmee is niet bepaald op welke momenten van het jaar, week en dag deze uren worden ingevuld. Geconstateerd kan worden dat er zowel vanuit de organisatie als vanuit de werknemers wensen zijn om deze uren (zo) flexibel (mogelijk) in te zetten.

Als we invulling geven aan de flexibiliteit van inzet van de te werken uren, zullen we afspraken moeten maken over de regels die daarvoor gelden.

Uitgangspunten

De werkuren worden ingezet op de momenten dat de organisatie dat nodig vindt. Maar de organisatie kan niet zomaar in alle vrijheid bepalen wanneer. Daar zijn regels voor, o.a. de arbeidstijdenwet. Bovendien kan de organisatie de afspraken over de inzet niet zomaar op ieder moment wijzigen. Wel is duidelijk dat bij de planning van die inzet het organisatiebelang leidend is.

Als we op deze manier flexibel willen inspelen op de behoeften van de organisatie en de wensen van de werknemers, zullen er afspraken gemaakt moeten worden over de planning van de inzet van de werktijd, over de registratie van de realisering van die inzet en een evaluatie.

De planning

De organisatie levert wat van haar gevraagd wordt. Daartoe zal er een planning gemaakt moeten worden van de productie en van de inzet van mensen die nodig zijn voor die productie. Dat geldt zowel voor het aantal mensen, de omvang van de formatie, als voor concrete afspraken over momenten waarop wie productie zal leveren. De vrijheid daarbij kan bij de ene afdeling groter zijn dan bij de andere, afhankelijk van de taak van de mensen op die afdeling. Wat wel altijd het geval is, is dat er een planning vooraf moet zijn. Als we constateren, dat de eisen per afdeling verschillend (kunnen) zijn, betekent dat ook dat de planning per afdeling moet worden gemaakt, uiteraard binnen centraal uniform bepaalde roosterkaders. Daarnaast zullen de diverse plannings (van afdelingen en sectoren) op elkaar afgestemd moeten worden.

De realisering

Een overeengekomen planning betekent niet dat die planning een rigide gegeven is. Zowel de organisatie als de werknemers kunnen op een gegeven moment incidenteel iets willen wijzigen in die planning. Er moeten dus spelregels zijn waarbinnen dat mogelijk wordt gemaakt. Spelregels, die werknemers beschermen tegen willekeur van de organisatie, maar ook spelregels, die de continuïteit van de organisatie garanderen.

De evaluatie

Achteraf zal verantwoord moeten worden dat we de planning gehaald hebben. Dat geldt zowel voor de inzet in tijd als voor de afgesproken productie. Je kan zeggen dat als iedereen van 8 tot 5 werkt het duidelijk is dat de aanwezigheid gehaald is en hoef je niet nog eens te registreren, althans niet de gewerkte uren. De inzet op producten moet altijd geregistreerd worden. Meer flexibiliteit betekent ook registratie. Registratie kan ook een basis zijn om inzet aan te passen. Niet alleen op het eind van het jaar, maar ook tussentijds.

Conclusie

Geconcludeerd is dat bij de inzet van werknemers in de organisatie

- het organisatiebelang leidend is;
- en dat daarbinnen zoveel mogelijk met wensen en belangen van werknemers rekening moet worden gehouden.

Daarvoor is het nodig:

- dat de inzet van werknemers vooraf gepland wordt;
- dat registratie plaatsvindt van de inzet in tijd en producten;
- zodat verantwoording kan worden afgelegd van de inzet en kan worden bijgestuurd.

De aard van de spelregels

Bij het opstellen van de spelregels is uitgegaan van het principe dat eenvormigheid moet worden vastgelegd daar waar dat nodig en flexibiliteit daar waar dat mogelijk is. Dat betekent dat er per afdeling / sector op verschillende onderdelen verschillende afspraken mogelijk kunnen zijn, afhankelijk van de taakstelling van die eenheid. Anderzijds betekent het dat er één registratiesysteem moet worden gekozen, omdat de uiteindelijke verantwoording op de schaal van de gehele organisatie moet worden afgelegd.

Op het centraal niveau dienen dan afspraken gemaakt te worden over:

- a arbeidsduur (incl. toepassing cafetariamodel);
- b spelregels betreffende roostertechniek, waaronder wijziging, verschuiving en meeruren;
- c omgaan met spaarverlof / spaarvariant;
- d een aantal bijzondere onderwerpen, die aandacht verdienen in relatie tot de flexibilisering van werktijden.

Op sectorniveau dienen afspraken gemaakt te worden over:

- a bedrijfstijd, openingstijd en werktijd;
- b de feitelijke aan- en afwezigheid en de registratie daarvan;
- c verlof;
- d brugdagen.

De individuele afspraken over begin- en eindtijden worden niet aan de OR voorgelegd, maar dienen te passen binnen de regelingen, die daarvoor in overleg met de OR gemaakt worden.

Toelichting per artikel

[Naar artikel](#)

Artikel 1

In dit artikel worden relevante termen die gebruikt worden in deze werktijdenregeling, deel I van de RAGR en de Arbeidstijdenwet kort toegelicht.

Artikel 2

[Naar artikel](#)

Lid 2 Het maximum aantal arbeidsuren per jaar bedraagt op grond van artikel 1:1 van deel I van de RAGR 1836. De werkelijke arbeidsduur is lager, doordat de gemeente Roermond extra vrije dagen kent (Goede Vrijdag en beide carnavalsdagen). Daardoor wordt de berekening van de arbeidsduur per jaar voor Roermond als volgt:

- Maximum aantal kalenderdagen per jaar: 366
- Aantal werkdagen per week: 5
- Werktijd per week (voltijd): 36
- Werktijd per dag (voltijd): 7,2
- Gemiddeld aantal feestdagen per jaar: 94/7 dag

Feestdagen zijn:	<u>Wisseldag*</u>	<u>Vaste dag*</u>
	Nieuwjaarsdag (1 januari)	Goede Vrijdag
	2 Kerstdagen (25 en 26 december)	Paasmaandag
	Koninginnedag (30 april)	Hemelvaartdag
	Nationale feestdag (5 mei)	Pinkstermaandag
		Carnavalsmaandag
		Carnavalsdinsdag

* Een wisseldag is in een cyclus van 7 jaar vijf maal op een werkdag. Een dergelijke dag telt in de berekening mee voor 5/7 deel. Een vaste dag is elk jaar op een werkdag.

Berekening: 6 vaste dagen = 6
5 wisseldagen = $5 \times 5/7 = 25/7$, ofwel $3 \frac{4}{7}$
Totaal 9 $\frac{4}{7}$

- Formule: * aantal werkdagen $366 \times \frac{5}{7} = 261,4286$

* feestdagencorrectie	<u>9,5714</u>
gemiddeld aantal werkdagen	251,8572 (afgerond 252)
gemiddeld aantal arbeidsuren: 252 x 7,2 =	1814 uren per jaar.

Opgemerkt wordt dat het hier een indicatieve berekening betreft van de arbeidsduur per jaar. In werkelijkheid zal de arbeidsduur per jaar hiervan in de meeste jaren afwijken. Dit heeft te maken met het feit dat slechts eenmaal per vier jaar sprake is van een schrikkeljaar en het ene kalenderjaar meer vrije wisseldagen op werkdagen vallen dan in een ander jaar.

Lid 3 Deel I van de RAGR maakt het mogelijk dat de arbeidsduur per jaar anders wordt dan 1836 uur. Deel I biedt onder voorwaarden nl. de mogelijkheid om:

- op jaarbasis 50,4 uren meer te werken om extra vakantie-uren op te bouwen;
- op jaarbasis maximaal 72 arbeidsuren te kopen of te verkopen in het kader van het cafetariasysteem.

Hierdoor kan de arbeidsduur per werknemer verschillen.

Toepassing van voornoemde opties heeft gevolgen voor de arbeidsduur per jaar. Bij aankoop van vakantie-uren wordt de arbeidsduur per jaar verlaagd; bij verkoop van vakantie-uren c.q. de keuze voor extra uren wordt de arbeidsduur per jaar verhoogd. Daar tegenover staat uiteraard steeds een verlaging c.q. verhoging van het aantal vakantie-uren.

Artikel 3

Naar artikel

Lid 1 Per dag mag een werknemer niet meer dan negen uren inroosteren, tenzij het college op grond van het bepaalde in artikel 4:1, van deel I, anders heeft bepaald.

Artikel 4

Naar artikel

De onderbreking van de werktijd door middel van een pauze is een verplichting op grond van de arbeidstijdenwet. Bij een werktijd van minder dan 5½ uur is een pauze niet verplicht.

De bedoeling van een pauze is dat de werktijd wordt onderbroken door een periode waarin geen arbeid wordt verricht. Het is om die reden niet de bedoeling dat de pauze vrij vroeg of vrij laat gedurende de werktijd wordt opgenomen.

Artikel 5

Naar artikel

De werktijdenregeling biedt de werknemer voldoende mogelijkheden artsenbezoeken en medische onderzoeken hetzij in eigen tijd af te spreken, hetzij hiervoor (uur)verlof op te nemen. Om die reden is het, bijzondere omstandigheden uitgezonderd, niet toegestaan dit onder werktijd te doen. Bijzondere omstandigheden zijn ter beoordeling van het afdelingshoofd.

Artikel 6

Naar artikel

Leden 1 en 2 Het jaarrooster, waarvan een model via Int-Ro beschikbaar is, is een uitermate belangrijk instrument binnen de werktijdenregeling. Het rooster moet jaarlijks door elke werknemer worden opgesteld en besproken binnen de afdeling. Eerst na instemming van het afdelingshoofd is het rooster definitief.

De werktijdenregeling heeft een flexibel karakter, waarbij zowel de belangen van de organisatie als de belangen van de werknemer een rol spelen. Voor de werkgever is van belang dat de goede mensen op de goede momenten aanwezig zijn. Werkaanbod is daarmee de bepalende factor.

De werktijd per dag kan per persoon variëren. Op deze wijze kan rekening worden gehouden met zowel werkgevers- als werknemersbelangen. In principe is daardoor elke werktijdvariant mogelijk. Voorbeelden voor voltijders zijn:

- 5 x 7,2 uur
- 4 x 8 uur, plus 1 x 4 uur
- 4 x 9 uur
- 2 x 9 uur, plus 2 x 7 uur, plus 1 x 4 uur.

In de roosters wordt gewerkt met breuken, waarbij elk tiende deel van de breuk gelijk staat met 6 minuten.

Lid 3 Bij het opmaken van het jaarrooster wordt rekening gehouden met de op grond van artikel 4:1 van deel I gemaakte afspraken betreffende afwijkende arbeidsduur per week. Deze afspraak biedt de mogelijkheid de arbeidsduur aan te passen aan het werkaanbod. Zo kan bijvoorbeeld in drukke periodes de arbeidsduur worden verhoogd; in rustiger periodes wordt de arbeidsduur dan verlaagd.

Voorbeelden hiervan zijn:

- bepaalde afdelingen / werknemers kennen jaarlijks drukke periodes (bijv. begrotings- en rekeningcyclus);
- gedurende de zomermaanden is er voor bepaalde werknemers meer werk dan gedurende de wintermaanden.

Via roostering wordt eveneens ingespeeld op werkaanbod. Voorbeelden hiervan zijn:

- openingstijden van het dienstonderdeel (bijv. zwembad, museum, zaterdagmarkt)
- werkzaamheden die contacten vergen gedurende de avonduren (bijv. wijkcontacten, publieksvoorlichting);
- werkzaamheden op afwijkende tijdstippen zijn van te voren bekend (bijv. plaatsen en ophalen van afzettingen).

Lid 5 Het rooster is in principe een vast jaarrooster. Echter kunnen zich altijd niet voorziene situaties voordoen die een aanpassing van het rooster eisen. Het kan daarbij gaan om persoonlijke belangen of organisatiebelangen. Het modelrooster biedt voor een tussentijdse aanpassing van het rooster een voorziening.

Voor een incidentele aanpassing van het rooster is het niet nodig het jaarrooster te wijzigen. Dit kan in onderling overleg. Bij een meer structurele wijziging moet het jaarrooster wel gewijzigd worden.

Een wijziging van het rooster leidt niet tot wijziging van de overeengekomen arbeidsduur. Immers de arbeidsduur per jaar staat vast. Er is slechts sprake van een verschuiving van uren.

De volgende mogelijkheden doen zich voor:

- de werknemer kan om een verschuiving van een aantal uren naar een andere dag verzoeken. Als de dienst het toelaat wordt deze verschuiving gehonoreerd; het rooster wordt aangepast;
- de leiding kan een verschuiving noodzakelijk vinden in verband met de werkdruk.

Van een roosterwijziging is sprake als:

- de arbeidsduur van een week gewijzigd wordt ten gunste of ten koste van de arbeidsduur van een andere week of weken;
- de begin- en eindtijd van een bepaalde dag verschoven wordt op de dag zelf of het hele blok naar een nog lege andere dag van dezelfde week (voorbeeld: een werknemer werkt volgens afspraken van 8.00 tot 17.00 uur; de leiding acht het noodzakelijk een dag van 9.00 tot 18.00 uur te werken, of dat betrokkene op een volgens zijn rooster vrije dag werkt).

Artikel 7

[Naar artikel](#)

Lid 1 Meeruren zijn extra gewerkte uren (meer uren dan volgens rooster). Werkaanbod is de bepalende factor. Dat betekent dat indien het werkaanbod onvoldoende is het afdelingshoofd het maken van meeruren kan weigeren.

Lid 2 De meer- of minderuren zijn in de tijdregistratie zichtbaar als plussaldi cq. minsaldi.

Lid 3 De plussaldi kunnen in vrije tijd worden opgenomen. Op jaarbasis mogen, ter voorkoming van omvangrijke saldi, op enig moment niet meer dan 100 meeruren zijn opgebouwd. Indien het maximum van 100 meeruren is bereikt worden de plusuren door de tijdregistratie niet meer geregistreerd. Eerst na een gehele of gedeeltelijke opname kan opnieuw het tegoed worden opgebouwd tot maximaal 100 meeruren.

Voornoemde begrenzing heeft te maken met de beheersing van vrije tijd. Naast deze begrenzing is in artikel 3, lid 3, ten aanzien van de maximale arbeidsduur per week eveneens een grens gesteld (42 uur).

Leden 4 en 5 Meeruren dienen in hetzelfde kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd weer te worden opgenomen. Een beperkt aantal plus- en minuren (voor voltijders 18 uur; deeltijders naar rato) mag worden overgeschreven naar het volgende kalenderjaar. Indien het saldo aan meeruren groter is dan het toegestane maximum, vervalt het meerdere automatisch.

In geval een negatief kloksaldo boven het toegestane maximum komt, zal het afdelingshoofd met betrokkene hierover afspraken maken.

Artikel 8

[Naar artikel](#)

Voor elk organisatieonderdeel kan, afgestemd op de taken van het organisatieonderdeel, een eigen bedrijfs- en openingstijd worden vastgesteld. Criteria daarbij zijn aanbod van werk, klantvriendelijkheid en bereikbaarheid. De bezetting is op deze bedrijfs- en openingstijd afgestemd.

De begin- en eindtijd van de werktijd van de werknemers wordt eveneens per afdeling afgesproken. Deze is gekoppeld aan eisen van de bezetting.

De bedrijfstijd hoeft niet met de openingstijd overeen te komen. Zo kan bijv. de bedrijfstijd worden vastgesteld tussen 07.00 uur tot 22.00 uur, terwijl de openingstijd wordt vastgesteld van 09.00 uur tot 14.00 uur. In het algemeen kan de bedrijfstijd worden bepaald tussen 07.00 uur en 22.00 uur. Het moment waarop werknemers aanwezig zijn wordt primair bepaald door het aanbod van werk.

Buiten genoemde tijdstippen is roostering uiteraard steeds mogelijk. Daarbij geldt dat voor bepaalde werktijden (bijv. werktijden na 18.00 uur) aanspraak kan bestaan op een extra vergoeding (toelage onregelmatige dienst), behoudens indien er sprake is van een inroostering op onregelmatige tijden eenmaal per week op maximaal 3 uren aaneengesloten.

Evenmin geldt een extra vergoeding als medewerkers er, op eigen initiatief, de voorkeur aan geven hun werktijd zo in te richten dat een deel daarvan na 18.00 uur plaatsvindt.

Artikel 9

[Naar artikel](#)

Dit artikel verplicht tot een elektronische registratie bij elk begin van de werkzaamheden en elk einde van de werkzaamheden. De pauze telt hierbij mee. Voltijders bijv. registreren dus minimaal vier maal per dag.

Artikel 10

[Naar artikel](#)

Lid 3 Verlofsaldi worden, indien het verlofgoed meer bedraagt dan 50% van het – zonodig in geval van indiensttreding in de loop van het kalenderjaar het over een volledig jaar herberekende – jaartegoed, niet volledig overgeboekt naar het volgende kalenderjaar. De automatische overboeking is beperkt tot 50% van het volledige verlof (basisverlof, plus leeftijdverlof). Indien de werknemer kan aantonen dat er bijzondere omstandigheden waren waarom hij het vakantieverlof niet heeft kunnen opnemen, kan het college toestaan een groter saldo aan vakantie-uren over te boeken. Daaraan kan het college wel

voorwaarden verbinden. Een voorbeeld is dat het saldo uiterlijk vóór een bepaalde datum moet zijn opgenomen.

Artikel 11

[Naar artikel](#)

De werktijdenregeling gaat uit van het principe dat positieve klokuren ook verlofuren zijn. Per jaar mogen voltijders 50% van het jaarverlof en 18 klokuren (deeltijders naar rato) overschrijven naar het volgende kalenderjaar. Het kan, mede als gevolg van de wijze waarop het tijdregistratiesysteem TimeWize werkt, voorkomen dat aan het einde van het jaar het ene saldo te ruim is, terwijl het andere nog 'ruimte' heeft.

Voorbeeld voltijder met een leeftijd van 45 jaar en salarisschaal 6:

aanspraak verlofuren dat jaar 195 (166 basisverlof + 29 leeftijdverlof)

saldo 31 december 102 uur (= 4½ uur teveel)

saldo klokuren 31 december 10 (= 8 minder dan toegestaan).

De afdeling Personeel, organisatie en informatie boekt saldi zodanig over naar volgend jaar dat het maximum toegestane saldo wordt overgeboekt. De 4½ uur teveel aan verlof wordt toegevoegd aan het klokurensaldo, zodat er aan klokuren 14½ uur wordt overgeschreven en aan verlofuren 97½ uur.

Uiteraard vervallen alle uren boven de toegestane maxima.

Artikel 12

[Naar artikel](#)

Lid 1 Verlof kan worden opgenomen van meeruren en/of vakantie-uren. Eenmaal per jaar dient minimaal een periode van tenminste 10 werkdagen aaneengesloten verlof van vakantie-uren te worden opgenomen.

Bij een dag verlof wordt het aantal uren verlof opgenomen dat die dag volgens rooster gewerkt zou worden.

Lid 2 De minimale verlofopname bedraagt één uur. Dit biedt mogelijkheden indien geen hele of halve dag verlof nodig is. Voorbeelden hiervan zijn:

- artsenbezoek
- een boodschap doen die op geen ander tijdstip mogelijk is
- in noodsituaties.

Artikel 13

[Naar artikel](#)

Spaarverlof bestaat uit contractueel vastgelegde verlofaanspraken. Het betreft verlof opgebouwd uit extra uren. Spaaruren hebben een verhoging van de arbeidsduur per jaar tot gevolg.

Het verlof wordt over een langere periode (meerdere jaren) opgespaard, om vervolgens ineens (in één aaneengesloten periode) te worden opgenomen. Maximaal kan verlof worden opgespaard voor één jaar verlof.

Artikel 14

[Naar artikel](#)

Leden 1 t/m 3 Brugdagen, tot een maximum van 36 uren per kalenderjaar, kunnen jaarlijks, voorafgaande aan het betreffende kalenderjaar, in overleg met de OR worden vastgesteld. In het jaarrooster worden dergelijke dagen als werkdag ingeroosterd. De ingeroosterde tijd dient als verlof (van vakantieverlof of meeruren) te worden opgenomen.

Artikel 15

[Naar artikel](#)

Zo spoedig mogelijk zullen ook overuren via de elektronische tijdregistratie moeten worden geregistreerd. Omdat op dit moment nog niet bekend is per welke datum de verwerking van overuren rechtstreeks via de elektronische tijdregistratie zal plaatsvinden, dient overwerk tot nader bericht nog "geboekt" en gedeclareerd

te worden via het urenregistratieformulier. Ook de opname van de compensatie-uren geschiedt om die reden voorlopig nog via het urenregistratieformulier.

Conform het bepaalde in artikel 3:2:1, van deel I, bestaat de overwerkvergoeding uit verlof gelijk aan het aantal uren van het overwerk, alsmede uit een bedrag dat voor die uren wordt gerekend. De uren compensatieverlof dienen aan het einde van het kalenderjaar volledig te zijn opgenomen. Om redenen van bedrijfsvoering mag het compensatieverlof voor overwerk verricht in de laatste kalendermaand van het kalenderjaar in het volgende kalenderjaar worden opgenomen.

Artikel 16

[Naar artikel](#)

Consigneren / piketdienst is toegestaan gedurende 24 uur per dag (dus ook bijv. tijdens de pauze). Consignatie- / pikettijd is geen werktijd. Gedurende de consignatie / het piket is de werknemer enkel bereikbaar om in voorkomende gevallen de gevraagde arbeid te verrichten.

Artikel 17

[Naar artikel](#)

In geval van ziekte zal een automatische tijdcorrectie plaatsvinden via het personeelsinformatiesysteem. Deze werkwijze onderstreept nogmaals het belang van een tijdige en correcte ziek- en betermelding.

Artikel 18

[Naar artikel](#)

Ouderschapsverlof is verlof voor een langere periode op vaste dagen / dagdelen. Het rooster zal overeenkomstig worden aangepast. Daarbij gelden de "normale" uren voor de betreffende dagen / dagdelen.

Artikel 19

[Naar artikel](#)

In geval van buitengewoon verlof dient een correctie van de elektronische tijdregistratie plaats te vinden. Immers is buitengewoon verlof van toepassing in geval van onvoorziene omstandigheden, waarbij een automatische aanpassing van het rooster niet aan de orde is. Het aantal te corrigeren uren komt overeen met het aantal uren conform het rooster voor die dag(en). Dit betekent bijvoorbeeld, dat indien de werknemer buitengewoon verlof heeft op een dag dat hij volgens rooster 6 uur zou werken, 6 uur geregistreerd moet worden.

Artikel 20

[Naar artikel](#)

Bij de repressieve dienst van de brandweer geldt een 24-uurs rooster. Hiervoor gelden geheel afwijkende regels. Elektronische registratie vindt ook hier plaats.

Toelichting bij de werktijdenregeling medewerker 24-uursdienst brandweer 2008

Toelichting per artikel

Artikel 1

[Naar artikel](#)

In dit artikel worden relevante termen die gebruikt worden in deze werktijdenregeling, deel I van de RAGR en de Arbeidstijdenwet kort toegelicht.

Artikel 2

[Naar artikel](#)

Lid 2 Het maximum aantal arbeidsuren per jaar bedraagt op grond van artikel 1:1 van deel I van de RAGR 2458. De werkelijke arbeidsduur is lager, doordat de gemeente Roermond extra vrije dagen kent (Goede Vrijdag en beide carnavalsdagen). Daardoor wordt de berekening van de arbeidsduur per jaar voor Roermond als volgt:

- Maximum aantal kalenderdagen per jaar: 366
 - Aantal werkdagen per week: 5
 - Werktijd per week (voltijd): 48
 - Werktijd per dag (voltijd): 9,6
 - Gemiddeld aantal feestdagen per jaar: 86/7 dag
- Feestdagen zijn:
- | | |
|----------------------------------|------------------|
| Wisseldag* | Vaste dag* |
| Nieuwjaarsdag (1 januari) | Goede Vrijdag |
| 2 Kerstdagen (25 en 26 december) | Paasmaandag |
| Koninginnedag (30 april) | Hemelvaartdag |
| Nationale feestdag (5 mei) | Pinkstermaandag |
| | Carnavalsmaandag |
| | Carnavalsdinsdag |

* Een wisseldag is in een cyclus van 7 jaar vijf maal op een werkdag. Een dergelijke dag telt in de berekening mee voor 5/7 deel. Een vaste dag is elk jaar op een werkdag.

Berekening: 6 vaste dagen =	6
5 wisseldagen = $5 \times 5/7 = 25/7$, ofwel	34/7
Totaal	94/7

- Formule: * aantal werkdagen $366 \times \frac{5}{7} = 261,4286$
- * feestdagencorrectie 9,5714
- gemiddeld aantal werkdagen 251,8572 (afgerond 252)
- gemiddeld aantal arbeidsuren: $(252 \times 48) : 5 = \mathbf{2419,2}$ uren per jaar.

Opgemerkt wordt dat het hier een indicatieve berekening betreft van de arbeidsduur per jaar. In werkelijkheid zal de arbeidsduur per jaar hiervan in de meeste jaren afwijken. Dit heeft te maken met het feit dat slechts eenmaal per vier jaar sprake is van een schrikkeljaar en het ene kalenderjaar meer vrije wisseldagen op werkdagen vallen dan in een ander jaar.

Lid 3 Deel I van de RAGR maakt het mogelijk dat de arbeidsduur per jaar anders wordt dan 2458 uur. Deel I biedt onder voorwaarden nl. de mogelijkheid om:

- op jaarbasis 50,4 uren meer te werken om extra vakantie-uren op te bouwen;
- op jaarbasis maximaal 72 arbeidsuren te kopen of te verkopen in het kader van het cafetariasysteem.

Hierdoor kan de arbeidsduur per werknemer verschillen.

Toepassing van voornoemde opties heeft gevolgen voor de arbeidsduur per jaar. Bij aankoop van vakantie-uren wordt de arbeidsduur per jaar verlaagd; bij verkoop van vakantie-uren cq. de keuze voor extra uren wordt de arbeidsduur per jaar verhoogd. Daar tegenover staat uiteraard steeds een verlaging cq. verhoging van het aantal vakantie-uren.

Artikel 3

[Naar artikel](#)

De werktijdenregeling biedt de werknemer voldoende mogelijkheden artsenbezoeken en medische onderzoeken in eigen tijd af te spreken. Om die reden is het, bijzondere omstandigheden uitgezonderd, niet toegestaan dit onder werktijd te doen. Bijzondere omstandigheden zijn ter beoordeling van het afdelingshoofd.

Artikel 4

[Naar artikel](#)

Leden 1 en 2 Het jaarrooster is een uitermate belangrijk instrument binnen de werktijdenregeling. Het rooster moet jaarlijks worden opgesteld. Voor de werkgever is daarbij werkaanbod de bepalende factor.

Lid 4 Het rooster is in principe een vast jaarrooster. Echter kunnen zich altijd niet voorziene situaties voordoen die een aanpassing van het rooster eisen. Het kan daarbij gaan om persoonlijke belangen of organisatiebelangen.

Een wijziging van het rooster leidt niet tot wijziging van de overeengekomen arbeidsduur. Immers de arbeidsduur per jaar staat vast. Er is slechts sprake van een verschuiving van uren.

Artikel 5

[Naar artikel](#)

De dagindeling kent binnen de 24-uursdienst op:
een werkdag door de week een periode van

- werken (11 uur)
- slapen (8 uur)
- waken (5 uur)

een werkdag in het weekend een periode van

- werken (5 uur)
- slapen (8 uur)
- waken (11 uur).

Bij een 12-uursdienst is sprake van
werken (9½ uur)
waken (2½ uur).

Artikel 6

[Naar artikel](#)

Dit artikel verplicht tot een elektronische registratie bij elk begin en elk einde van werkzaamheden buiten het opgestelde rooster, zoals bij overwerk. De pauze telt hierbij mee.

Artikel 7

[Naar artikel](#)

Lid 3 Verlofsaldi worden, indien het verloftegoed meer dan 50% van het jaartegoed bedraagt, niet volledig overgeboekt naar het volgende kalenderjaar. De automatische overboeking is beperkt tot 50% van het verlof (basisverlof, plus leeftijdverlof). Indien de werknemer kan aantonen dat er bijzondere omstandigheden waren waarom hij het vakantieverlof niet heeft kunnen opnemen, kan het college toestaan een groter saldo aan vakantie-uren over te boeken. Daaraan kan het college wel voorwaarden verbinden. Een voorbeeld is dat het saldo uiterlijk vóór een bepaalde datum moet zijn opgenomen.

Artikel 8

[Naar artikel](#)

Lid 1 Eenmaal per jaar dient minimaal een periode van tenminste 10 werkdagen aaneengesloten verlof te worden opgenomen. Bij een hele dag verlof wordt het aantal uren verlof opgenomen dat die dag volgens rooster gewerkt zou worden.

Er wordt bij het verlenen van verlof zo veel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de medewerker. Om die reden mag van de medewerker redelijkerwijs worden verwacht dat de werkgever zo vroeg mogelijk op de hoogte wordt gesteld van het voornemen om verlof op te nemen. De werkgever beslist over het verlenen van het verlof, daarbij zoveel mogelijk rekening houdend met de wensen van de medewerker. De belangen van de dienst alsmede die van de andere medewerkers worden daarbij meegewogen.

De werkgever kan een medewerker ook verplichten vakantie op te nemen. Het al dan niet verlof opnemen mag dus niet alleen aan de verantwoordelijkheid van de medewerker worden overgelaten. Voor zover het dienstbelang dat toestaat wordt vakantieverlof zoveel mogelijk ingeroosterd gedurende een periode van 9 weken in het tijdvak van 15 juni tot 15 september, waarbij in principe de eerste week van de 9-weekperiode samenvalt met de eerste week van de schoolvakanties voor het basisonderwijs. Het vorenstaande laat natuurlijk onverlet dat de medewerker in de gelegenheid wordt gesteld vakantie op te nemen bijvoorbeeld ter gelegenheid van het huwelijk of geregistreerd partnerschap van nabije familie en bij zijn verhuizing.

Artikel 9

[Naar artikel](#)

Conform het bepaalde in artikel 3:2:1, van deel I van de RAGR, bestaat de overwerkvergoeding uit verlof gelijk aan het aantal uren van het overwerk, waarbij een correctiefactor geldt van 1,3, alsmede uit een bedrag dat voor die uren wordt gerekend. De overuren tellen niet mee binnen een eventueel afgesproken maatwerkregeling.

Artikel 10

[Naar artikel](#)

Piketdienst is toegestaan gedurende 24 uur per dag. Pikettijd is geen werktijd. Gedurende het piket is de werknemer enkel bereikbaar om in voorkomende gevallen de gevraagde arbeid te verrichten.

Artikel 12

[Naar artikel](#)

Ouderschapsverlof is verlof voor een langere periode op vooraf overeengekomen dagen / dagdelen. Het rooster zal overeenkomstig worden aangepast.

Toelichting op de RAGR deel III

Toelichting op de regeling loopbaangesprek

Artikel 4

[Naar artikel](#)

De aangegeven frequentie is op te vatten als een minimumvereiste. Voor zover de leidinggevende het noodzakelijk acht maar ook op verzoek van de medewerker, kunnen meerdere loopbaangesprekken per jaar houden. In het geval van een proefperiode zullen, naast de in alle gevallen gebruikelijk geachte gesprekken met betrekking tot werk en werkafspraken, ook meerdere loopbaangesprekken gehouden dienen te worden teneinde de proefperiode op een adequate en zorgvuldige wijze te doen plaatsvinden.

Artikel 7, lid 4

[Naar artikel](#)

Toevoeging aan het persoonsdossier beoogt een betere toegankelijkheid te waarborgen zodat ook opvolgende leidinggevenden kennis kunnen nemen van gemaakte afspraken en daarmee ook de verantwoordelijkheid kunnen dragen voor de realisering van deze afspraken. Deze betere toegankelijkheid impliceert geenszins dat onbevoegde personen kennis kunnen nemen van de inhoud van gevoerde loopbaangesprekken. Het inzagerecht in persoonsdossiers is immers aan strikte voorwaarden gebonden: buiten de medewerkers zelf mogen slechts leidinggevenden (en in voorkomende gevallen leden van het college van B&W als formele werkgever), indien daartoe een concrete aanleiding bestaat, persoonsdossiers inzien van hun medewerkers. Die inzage mag vervolgens alleen plaatsvinden op de afdeling Personeel, organisatie en informatie onder toezicht van een van de aldaar werkzame functionarissen.

Toelichting op de rechtspositieregeling voor de buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand

Artikel 1 Begripsomschrijving

[Naar artikel](#)

De wet-Mulder heeft met ingang van 1 januari 1995 de buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand (babs) geïntroduceerd. De buitengewoon ambtenaar burgerlijke stand (babs) wordt aangesteld door het college van burgemeester en wethouders (Burgerlijk Wetboek, Boek 1: artikel 16).

Gemeenten hebben een Reglement burgerlijke stand. Daarin kan geregeld zijn welke benoemingsmogelijkheden er zijn. Gemeenteambtenaren, en ook burgemeester, wethouders en leden van de raad, kunnen tot (buitengewoon) ambtenaar van de burgerlijke stand benoemd worden. Tot buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand (babs) kunnen bovendien anderen, niet werkzaam bij de gemeente, benoemd worden.

De gemeenteambtenaar, de burgemeester, de wethouders en de raadsleden worden beschouwd als onbezoldigd buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand. De vergoeding voor de werkzaamheden is in het algemeen alleen op de medewerkers van buiten de gemeentelijke organisatie van toepassing.

De babs is een ambtenaar in de zin van de Ambtenarenwet. Omdat de RAGR niet op hem van toepassing is dient een afzonderlijke rechtspositieregeling te gelden (art. 125 Ambtenarenwet). Doorgaans is de functie van babs een nevenfunctie, die in omvang sterk kan variëren.

Artikel 2 Aanstelling

[Naar artikel](#)

In het lokale Reglement burgerlijke stand kan een benoemingstermijn geregeld zijn, vaak is dat 5 of 10 jaar. Het kan wenselijk zijn om kortere aanstellingen te verlenen. Het gevolg van een kortere aanstellingsduur is onder meer dat de verplichtingen van de gemeente jegens de ambtenaar in het kader van ziekte (doorbetaling bezoldiging, reïntegratie) eerder ophouden te bestaan, namelijk bij einde van het dienstverband. Bovendien geldt voor de duur van het nog resterende dienstverband dat van de werkgever geen onredelijke inspanningen gevergd worden door het UWV. Op de toepasselijkheid van de arbeidsongeschiktheidswetgeving op de babs wordt verder ingegaan bij de toelichting op artikel 4.

De aanstelling kan opnieuw tijdelijk verleend worden. De flexwetbepaling geldt niet omdat noch de RAGR, noch het Burgerlijk Wetboek (7:615 BW) van toepassing is.

Bij het benoemen van een personeelslid of raadslid (dan wel andere politieke ambtsdrager) tot babs zal de benoeming worden beperkt tot de periode waarin het (politieke) ambt wordt vervuld.

Artikel 3 Bezoldiging

[Naar artikel](#)

Artikel 125 van de Ambtenarenwet stelt dat voor ambtenaren nadere regels voor de bezoldiging moeten worden getroffen. Artikel 3 van deze regeling voorziet hierin. Per huwelijk of geregistreerd partnerschap wordt een vergoeding uitbetaald waarin de vakantietoelage en eindejaarsuitkering zijn verdisconteerd. De berekeningsystematiek is dezelfde als die in de RAGR, dat wil zeggen dat de vakantietoelage wordt gebaseerd op de bezoldiging en de eindejaarsuitkering op het salaris.

Voorbeeld salarisberekening:

Salaris per verrichting	€ 39,00 (2 maal 1/156e deel van € 3.042,-)
Vakantietoelage	€ 3,12 (8% van € 39,00)
Eindejaarsuitkering	€ 2,34 (6% van € 39,00)
Compensatie vakantie-uren	€ 3,51 (9% van € 39,00)
Totaal	€ 47,97

Afkopen niet genoten vakantie.

In het vierde lid wordt het recht op vakantie-uren, dat de 'normale' gemeenteambtenaar heeft op grond van artikel 6:2 van de RAGR, afgekocht door het toekennen van een vergoeding van 9%. Dit percentage is gebaseerd op de breuk tussen het aantal vakantie-uren per jaar (166 uren) en de arbeidsduur per jaar (1836 uren) van de gemeenteambtenaar. Vakantie-aanspraken worden afgekocht vanwege het oproepkarakter van de werkzaamheden.

Het aanspraak maken op wettelijke vakantiedagen in het uurloon is niet meer toegestaan sedert de uitspraak van het Europese Hof van 16 maart 2006. In deze rechtspositieregeling Babs is de afkoop van vakantie desalniettemin gehandhaafd. Reden daarvoor is dat de babs in verband met zijn hoofdfunctie al gebonden zal zijn aan het opnemen van het wettelijk minimum aan vakantie. In de praktijk zijn babsen bovendien veelal vrij om huwelijken in te plannen. In de meeste gemeenten zal op basis van het bovenstaande gekozen kunnen worden voor handhaven van de afkoop.

Artikel 4 Aanspraken bij ziekte

Naar artikel

De regeling verklaart de RAGR op het punt van doorbetaling bezoldiging bij ziekte van toepassing op de babs jonger dan 65 jaar. Achtergrond hiervan is het dwingende karakter van de sociale wetgeving die zieke werknemers (voor zover jonger dan 65 jaar) rechten en plichten toekent. Artikel 76a van de Ziektewet geeft de persoon "krachtens publiekrechtelijke aanstelling gehouden tot het verrichten van arbeid" bij ziekte het recht op 104 weken (of zolang als het dienstverband nog duurt) doorbetaling van 70% van de bezoldiging of, indien de bezoldiging op een ander wijze dan naar tijdruimte vastgesteld wordt, de gemiddelde bezoldiging die betrokkene, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen. De RAGR geeft aanspraak op een hoger doorbetalingpercentage dan 70%.

Eerste dag van ongeschiktheid: in lid 3 is bepaald (conform de Ziektewet) welke dag als eerste ziektedag geldt. Het is niet de bedoeling dat de babs direct bij aanvang van het ziekteverzuim bezoldiging krijgt doorbetaald, maar pas vanaf het tijdstip dat hij een huwelijk zou sluiten als hij niet ziek was geweest. In de praktijk van de babs zal het overigens niet altijd duidelijk zijn of en wanneer de eerste ziektedag valt en daarmee op welk moment de doorbetaling bezoldiging ingaat, bijvoorbeeld omdat een rooster ontbreekt en de babsen zelf voor vervanging zorgdragen. Men zou in dat geval een vaste termijn van 14 dagen of een maand na ziekmelding kunnen afspreken als zijnde de (fictieve) eerste ziektedag, afhankelijk van de regelmaat waarmee de babs werkzaamheden verricht. Nadere regels zullen op de lokale situatie toegesneden moeten worden.

De babs is verplicht zo spoedig mogelijk zijn verhindering tot werken door te geven; in artikel 6 van deze regeling is artikel 15:1d van de RAGR op de babs van toepassing verklaard. Ook het artikel 7:9 lid 4 (verzuimprotocol) van de RAGR is van toepassing verklaard op de babs.

Naast het recht op doorbetaling van bezoldiging staat de verplichting van werkgever en werknemer (jonger dan 65 jaar) zich in te spannen tot reïntegratie in het arbeidsproces. In de praktijk wordt deze verplichting niet altijd als wenselijk beschouwd. De babs is op grond van het Burgerlijk Wetboek immers uitsluitend benoemd tot het verrichten van de formaliteiten rondom en sluiting van het huwelijk/geregistreerd partnerschap. Bovendien heeft de babs in de regel een hoofdfunctie waar van uit reïntegratieverplichtingen bestaan. In de praktijk zal bezien moeten worden hoe arbodienstverleners en het UWV omgaan met de verplichting tot reïntegratie van de gemeente ten aanzien van een zieke babs.

Artikel 5 Ontslag en schorsing

Naar artikel

De babs wordt geschorst en ontslagen door het college van burgemeester en wethouders (Burgerlijk Wetboek, Boek 1: artikel 16). Artikel 125 van de Ambtenarenwet stelt dat voor schorsing, ontslag en uitkering nadere regels worden getroffen. Er wordt een limitatieve opsomming gegeven van de ontslaggronden voor de babs, onder verwijzing naar de RAGR.

Opgemerkt wordt dat ontslag na ouderdomspensioen niet verplicht is. Artikel 8:2 tweede lid en 8:2a bieden de mogelijkheid om een gepensioneerde in dienst te houden dan wel te nemen. Het dienstverband met een gepensioneerde is op grond van artikel 8:2a eenvoudig te beëindigen.

Artikel 6 Overige rechten en verplichtingen

Naar artikel

De rechten en plichten van hoofdstuk 15 van de RAGR worden hier voor een groot gedeelte ook op de babs van toepassing verklaard. Voor de inhoud van de artikelen wordt verwezen naar de RAGR. Enkele opmerkingen hierover:

- De eed of belofte is niet van toepassing verklaard op de babs omdat eedaflegging reeds op grond van het BW verplicht is.
- De personeelsbeoordeling is van toepassing omdat in de ontslaggrond 'onbekwaamheid/ongeschiktheid anders dan' aan de orde kan zijn. Een beoordeling kan bij toepassing van die ontslaggrond van belang zijn, evenals bij een weigering om opnieuw een aanstelling te verlenen.
- De vergoeding van kosten bij dienstreizen is van toepassing verklaard. Deze vergoeding geniet de voorkeur boven een vaste onkostenvergoeding die aan belastingheffing is onderworpen.
- De reguliere bepalingen over schadevergoeding door en aan de ambtenaar zijn van toepassing verklaard. In het algemeen kan gezegd worden dat de gemeente aansprakelijk is voor fouten van ondergeschikten en een zorgplicht heeft ten aanzien van de ondergeschikten zelf. Gemeenten kunnen bij aansprakelijkheid voor schade terugvallen op de aansprakelijkheidsverzekering die personenschade, zaakschade en vermogensschade dekt. Onder deze verzekering valt een ruime groep van ondergeschikten van de gemeente, waaronder de babs. Ook valt hieronder de babs die slechts voor één enkele gelegenheid werkzaamheden verricht.

Toelichting Regeling vergoeding reiskosten woon-werkverkeer 2008

[Naar artikel](#)

Inleiding

Het vervoersbeleid heeft als doel het gebruik van de auto voor het woon-werkverkeer te ontmoedigen en het gebruik van de fiets en/of het openbaar vervoer te stimuleren. Is de reisafstand tussen woon- en werkadres maximaal 10 kilometer, dan is de veronderstelling dat deze afstand door de ambtenaar met de fiets wordt afgelegd. Om dat te stimuleren is het fietsproject een belangrijk instrument. In het kader van het fietsproject wordt de ambtenaar de mogelijkheid geboden om, mede onder fiscaal gunstige voorwaarden, een fiets en met de fiets samenhangende zaken, alsmede een fietsverzekering aan te schaffen. Naast een werkgeversvergoeding kan de ambtenaar profiteren van de fiscale regeling, waarbij bruto looncomponenten kunnen worden verlaagd, waardoor er minder loonheffing wordt ingehouden. In ruil voor de verlaging van de bruto looncomponenten wordt belastingvrij een vergoeding (tot een vastgestelde hoogte) uitbetaald. Van belang hierbij is dan dat de fiets gebruikt wordt voor (delen van) het woon-werkverkeer.

Wat houdt het fietsproject in?

- De ambtenaar zoekt zelf de fiets en eventueel de 'met de fiets samenhangende zaken die direct dienstbaar zijn aan het woon- werkverkeer' alsmede voor een fietsverzekering uit bij een, bij de Kamer van Koophandel ingeschreven, rijwielhandelaar, betaalt deze rechtstreeks aan de rijwielhandelaar en is daarmee direct eigenaar van de fiets.
- De ambtenaar mag zelf bepalen voor welk bedrag hij een fiets, met de fiets samenhangende zaken en een verzekering uitzoekt. Er is door de fiscus echter wel een maximum vrijstellingsbedrag vastgesteld voor de fiets en de met de fiets samenhangende zaken. Deze fiscale voordelen zijn van toepassing tot een maximum van € 749,- voor de fiets en € 82,- voor de aanschaf van met de fiets samenhangende zaken. Derhalve kan de ambtenaar tot dit maximum, onder aftrek van de werkgeversvergoeding, brutoloonbestanddelen inzetten en ontvangt hij voor het eventuele meerbedrag geen onbelaste vergoeding.
- Onder met de fiets samenhangende zaken worden zaken bedoeld die speciaal worden aangeschaft ten behoeve van het woon-werkverkeer. Voorbeelden hiervan zijn:
 - een extra slot
 - een steun voor de aktetas
 - een regenpak of poncho
 - overschoenen
 - een reparatieset
 - een fietstas
 - batterijverlichting.
- De door de ambtenaar gekozen fiets, met de fiets samenhangende zaken en fietsverzekering betaalt hij zelf. Vervolgens kan hij bij de gemeente een verzoek indienen voor de werkgeversvergoeding en geeft hij aan of hij het resterende deel, tot de maximale vrijstellingsbedragen van € 749,-- voor de fiets, € 82,-- voor de aanschaf van met de fiets samenhangende zaken en de fietsverzekering, wil financieren door een verlaging van bruto looncomponenten. Deze verlaging van bruto looncomponenten kan worden gegeven in ruil voor het inleveren van:
 - (een deel van) het verlofgoed, en/of
 - (een deel van) het vakantiegeld, en/of
 - (een deel van) de eindejaarsuitkering, en/of
 - het verlagen van het brutoloon gedurende maximaal 12 maanden.Hierdoor wordt fiscaal voordeel gerealiseerd.
- De aanpassing van de arbeidsvoorwaarden wordt geregeld in de zogenoemde 'Verklaring aankoop fiets voor woon-werkverkeer'.

Artikel 2

[Naar artikel](#)

Om deel te kunnen nemen aan het fietsproject geldt als fiscale randvoorwaarde dat de ambtenaar gedurende meer dan de helft van zijn reisdagen woon-werkverkeer gebruik maakt van de fiets. Als de ambtenaar op die dagen slechts voor een deel van het woon-werkverkeer gebruik maakt van de fiets (bijvoorbeeld als de fiets gebruikt wordt voor vervoer van en naar het bus- en/of treinstation) voldoet hij toch aan de voorwaarde. Ook als de ambtenaar slechts parttime werkt kan hij voor deze faciliteit in aanmerking komen.

De tweede voorwaarde om in aanmerking te kunnen komen voor deelname aan het fietsproject is dat de werkgever in het betreffende kalenderjaar en de twee, c.q. drie, c.q. vier voorafgaande kalenderjaren geen fiets heeft verstrekt, ter beschikking gesteld of vergoed. De term "werkgever" heeft in dit kader niet alleen betrekking op de gemeente Roermond, maar slaat ook op andere werkgevers van de ambtenaar, die een vergelijkbaar fietsproject hebben of hadden, en waarvan betrokkene in het tijdvak van 3 jaar reeds gebruikt heeft gemaakt. Het maakt dus niet uit bij welke werkgever de ambtenaar deze faciliteit benut. Het is nl. niet toegestaan bij twee werkgevers gelijktijdig gebruik te maken van een dergelijke regeling.

Binnen het fietsproject van de gemeente Roermond kan de ambtenaar naar keuze slechts éénmaal in de drie, vier of vijf jaar deelnemen aan het fietsproject.

De werkgeversvergoeding

Bij gebruik van de auto voor het woon-werkverkeer geldt, mits de reisafstand groter is dan 10 kilometer, een vast vergoedingsbedrag.

Bij reizen per openbaar vervoer wordt door de gemeente een vergoeding verstrekt van 75% van de kosten op basis van de minst kostbare wijze van reizen. Dat wil zeggen reizen in de tweede klasse en op basis van jaar- of maandkaarten.

Bij gebruik van de fiets voor het woon-werkverkeer geldt, mits de reisafstand niet meer bedraagt dan 10 kilometer of op basis van een jaarkaart gereisd wordt per openbaar vervoer, een vast vergoedingsbedrag van werkgever. De hoogte van dit bedrag is afhankelijk van de keuze van de ambtenaar en bedraagt bij keuze voor een termijn van minimaal

- 3 jaar € 360,-
- 4 jaar € 480,-
- 5 jaar € 600,-.

Tijdvak van 3, 4 of 5 jaar

De belastingdienst kent voor de toepassing van deze regeling een toetsingstermijn van 3 kalenderjaren, hetgeen als volgt is verwoord: "De fietsregeling heeft als doel het gebruik van de fiets in het woon-werkverkeer te stimuleren. Er kan eens in het kalenderjaar en de twee voorafgaande kalenderjaren tezamen een fiets worden vergoed, verstrekt of ter beschikking worden gesteld. Dit betekent dat de fietsregeling meebrengt dat de werknemer in beginsel het kalenderjaar en de twee volgende kalenderjaren de fiets voor het woon-werkverkeer gebruikt, dat wil zeggen het tijdvak waarover de fietsregeling zich uitstrekt."

De termijn van drie, vier of vijf jaren begint op het moment waarop u de fiets hebt gekocht.

Het vorenstaande houdt ook in, dat indien met zekerheid vast staat, dat u binnen een tijdvak van 3, 4 of 5 jaren met ontslag gaat, u niet kunt deelnemen aan deze regeling.

Controle belastingdienst

Voor de belastingdienst moet aannemelijk gemaakt kunnen worden dat de fiets wordt gebruikt voor het woon-werkverkeer. Bij een reisafstand (enkele reis) tot en met 10 km. wordt in het algemeen snel aannemelijk geacht, dat de fiets voor woon-werkverkeer wordt gebruikt. Hiervoor wordt van de deelnemer aan het fietsproject een getekende "verklaring" gevraagd (is opgenomen in de "Verklaring aankoop fiets voor woon-werkverkeer"). De ambtenaar is verantwoordelijk voor het naar waarheid invullen van dit formulier.

Artikel 3

[Naar artikel](#)

De afstand tussen woon- en werkadres is van belang voor deelname aan de regeling. De afstand wordt vastgesteld met behulp van de via het gemeentelijk intranetwerk (Int-Ro) beschikbaar gestelde routeplanner.

Artikel 4

[Naar artikel](#)

De minst kostbare wijze van openbaar vervoer is op basis van tweede klasse reizen en onder gebruikmaking van jaarkaarten of – indien jaarkaarten niet gewenst/mogelijk zijn – maandkaarten.

Artikel 5

[Naar artikel](#)

De ambtenaar schaft zelf een fiets aan. Het soort fiets speelt daarbij geen rol. Men kan dus alle typen fietsen bestellen, zoals ligfiets, mountainbike, racefiets, hybride, stadsfiets, etc. De fiets moet echter wel gebruikt worden in het kader van het woon-werkverkeer. Ook de keuze van het model van de fiets is in principe vrij. Het aanschaffen van een damesfiets door een man of een herenfiets door een vrouw is daardoor mogelijk, mits de fiets gebruikt wordt in het kader van het woon-werkverkeer. Dit sluit bijvoorbeeld de aanschaf van een kinderfietsje uit, aangezien het niet aannemelijk is, dat de ambtenaar een dergelijke fiets gebruikt in het kader van het woon-werkverkeer. Ook is het aanschaffen van een gebruikte fiets toegestaan, mits de ambtenaar dit doet via de reguliere fietshandel en een op naam gestelde factuur kan overleggen.

Onder de regeling valt ook de aanschaf van een fiets met een elektrische trapondersteuning (zogenoemde E-bikes). De aanschaf van een bromfiets of een snorfiets voldoet niet aan de criteria van de belastingdienst in het kader van deze regeling.

Aanschaf twee fietsen

Werkgever mag voor de vaststelling van het fiscale voordeel slechts de aanschaf van één fiets in de berekening betrekken. Bij het kopen van twee fietsen, bijvoorbeeld één voor het rijden van het woonadres naar het station in de woonplaats en één voor het rijden van het station in de standplaats naar de plaats van tewerkstelling, zal slechts de aankoopprijs van één fiets in de berekening worden meegenomen. Dat geldt ook indien de aankoopprijs van beide fietsen beneden het maximumbedrag van € 749,00 blijft.

Procedure en archivering

Aan de afdeling POI dienen de volgende stukken te worden gezonden:

- de volledig ingevulde en ondertekende “Verklaring aankoop fiets voor woon-werkverkeer”, inclusief het financieringsschema;
- de originele en op naam van de ambtenaar gestelde factuur van de aankoop van de fiets, de met de fiets samenhangende zaken, dan wel van de te betalen premie van de fietsverzekering;
- een uitdraai van de afstandberekening met de routeplanner.

Controle vindt plaats op basis van de gegevens uit het personeelsinformatiesysteem. Vervolgens verzorgt de salarisadministratie de uitbetaling van de werkgeversbijdrage alsmede de onbelaste vergoeding in ruil voor het inzetten van de brutoloonbestanddelen.

Het aanvraagformulier en de bijbehorende facturen worden in het persoonsdossier bij POI opgelegd.

Artikel 6

[Naar artikel](#)

Voldoet de ambtenaar aan alle criteria, dan wordt door de gemeente het vastgestelde vergoedingsbedrag uitbetaald en wordt het fiscale voordeel vastgesteld over maximaal € 749,00 van de aankoopprijs van de fiets, minus de werkgeversvergoeding. Het bedrag van de bruto salariscomponenten wordt met de aankoopprijs verlaagd, waarna de gemeente voor het betreffende resterende deel van de kosten van de fiets een belastingvrije vergoeding geeft. Het fiscale voordeel bestaat dan uit een lager bedrag aan te betalen loonheffing.

De ruil van bruto looncomponenten tegen een belastingvrije vergoeding is toegestaan tot het maximum van

het door de Belastingdienst vastgestelde bedrag. Het aankoopbedrag van de fiets mag hoger zijn, maar de ruil van brutoloon tegen een belastingvrije vergoeding is beperkt tot maximaal € 749,00.

De ruil van bruto looncomponenten tegen een belastingvrije vergoeding is voor met de fiets samenhangende zaken beperkt tot maximaal € 82,00.

Voor een fietsverzekering is de ruil van bruto looncomponenten tegen een belastingvrije vergoeding vastgesteld op het bedrag dat geldt voor een gangbare fietsverzekering.

De tijdelijke verlaging van de bruto salariscomponenten wordt met de ambtenaar overeengekomen in het "Schema financiering fietsproject".

De verlaging van het bruto maandsalaris heeft gevolgen voor de hoogte van de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering en voor een eventuele WAO-, WIA- of ontslaguitkering.

De verlaging van het bruto maandsalaris heeft geen gevolgen voor de opbouw van het pensioen.

Aansprakelijkheid

De gemeente Roermond aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor schade aan de deelnemer toebehorende zaken en/of schade aan derden, die voortvloeit uit het gebruik, uit gebreken en/of schade die anderszins verband houdt met de fiets, tenzij deze een direct gevolg is van de vervulling van de betrekking. Schade en/of diefstal van de fiets of met de fiets samenhangende zaken ontheft de deelnemer niet van de verplichting tot betaling.

Artikel 7

[Naar artikel](#)

Voor de aanschaf van een fiets, de fiets samenhangende zaken alsmede voor de fietsverzekering geldt dat te rekenen vanaf de factuurdatum van levering de eerstvolgende drie, vier of vijf jaren geen gebruik meer van deze regeling kan worden gemaakt.

Ambtenaren die voor het woon-werkverkeer uitsluitend of gedurende meer dan de helft van het aantal werkdagen gebruik – moeten – maken van een auto zijn van deelname uitgesloten.

Het aanschaffen van een fiets met het uitsluitende doel om tussen verschillende gemeentelijke locaties te reizen voldoet niet aan de criteria voor woon-werkverkeer. Er is dan sprake van een zakelijke reis (dienstreis).

Artikel 8

[Naar artikel](#)

Werkgever moet beoordelen of de fiets in het woon-werkverkeer wordt gebruikt. Als de werkgever objectief gezien in alle redelijkheid het gebruik van de fiets heeft beoordeeld en van mening is dat de fiets in voldoende mate voor het woon-werkverkeer wordt gebruikt, zal de belastingdienst bij controle geen ander standpunt innemen. Bij die beoordeling moet de werkgever ook de verwachte duur van het fietsgebruik meewegen. In de gevallen waarin achteraf blijkt dat het fietsgebruik tussentijds eindigt zal de belastingdienst eventueel (nader) kunnen toetsen of de gemeente de beoordeling objectief gezien wel in redelijkheid heeft uitgevoerd. Een kritische beoordeling is met name van belang als op voorhand verwacht mag worden dat gedurende een kortere periode gebruik zal worden gemaakt van de fiets.

Niet ondenkbaar is, dat een ambtenaar, die gebruik heeft gemaakt van deze regeling, binnen 3, 4 of 5 jaren voortijdig ontslag neemt of voortijdig wordt ontslagen. In voorkomend geval zal de gemeente niet overgaan tot herberekening en terugvordering van het bedrag van het fiscale voordeel.

Artikel 9

[Naar artikel](#)

Ook in het kader van de verhuiskostenregeling is het mogelijk dat een ambtenaar aanspraak kan maken op een vergoeding voor het woon-werkverkeer. De ambtenaar kan in dat geval de voor hem gunstigste regeling

kiezen en werkgever verzoeken hem op grond van die regeling een tegemoetkoming in de kosten te verlenen.

Regels m.b.t. viering jubilea en/of afscheid

[Naar artikel](#)

De RAGR kent een 'regeling viering afscheid en jubileum'. Hierin is vastgelegd waarop een medewerker mag rekenen in geval van een afscheid dan wel een jubileum. In deze regeling wordt steeds een onderscheid gemaakt tussen een formele en een informele viering. Hieronder wordt de bedoeling van de regeling en de rol van de leidinggevende en belanghebbende daarin toegelicht.

Bij een jubileum of een afscheid (in geval van een carrièrestap na een dienstverband van minimaal 6 jaar of bij pensionering) heeft de belanghebbende de keuze tussen:

- 1 een formele viering
- 2 een informele viering
- 3 geen enkele aandacht.

1 Een formele viering betekent:

- de bijeenkomst/receptie (hetzij met een formeel, hetzij met een informeel karakter) wordt door de werkgever (afdeling KC) georganiseerd;
- als locatie kan worden gekozen uit de tuinzaal van het stadhuis of een ruimte in een nevenvestiging, mits daar voldoende faciliteiten aanwezig zijn;
- de werkgever zorgt voor de uitnodigingen;
- de werkgever bepaalt wat tijdens de bijeenkomst aangeboden wordt (aan drank en hapjes);
- de werkgever bepaalt de duur van de bijeenkomst;
- de werkgever bepaalt in overleg met belanghebbende het aantal genodigden;
- de kosten van de bijeenkomst zijn volledig voor rekening van de werkgever en worden ook door werkgever betaald.

2 Een informele viering betekent:

- de medewerker regelt zelf de locatie waar de bijeenkomst gaat plaatsvinden (mag ook in een van de hierboven genoemde locaties, maar dat hoeft niet);
- de medewerker zorgt zelf voor de uitnodigingen;
- de medewerker bepaalt zelf wat tijdens de bijeenkomst aangeboden wordt (aan drank en hapjes);
- de medewerker bepaalt zelf de duur van de bijeenkomst;
- de medewerker bepaalt zelf het aantal genodigden;
- de medewerker betaalt zelf alle aan de bijeenkomst verbonden kosten;
- de medewerker krijgt van werkgever, na indiening van de rekening(en), een werkgeversbijdrage voor een van te voren in overleg met de leidinggevende vastgesteld aantal collega's; de werkgeversbijdrage is € 14,- per collega; de vergoeding is echter nooit hoger dan de door de medewerker werkelijk gemaakte kosten.

Kiezen voor een informele viering betekent dus **geen** bemoeienis van werkgeverszijde, behoudens het vaststellen van het aantal medewerkers waarvoor een werkgeversbijdrage wordt ontvangen.

Het is dus niet de bedoeling dat de leidinggevende alles regelt noch dat de gemeente de rekening(en) betaald.

Ter bepaling van het aantal collega's waarvoor aanspraak bestaat op een werkgeversbijdrage maakt de leidinggevende een gemotiveerd voorstel aan het diensthoofd. Het aantal collega's is afhankelijk van de functie die de medewerker vervult, maar bestaat in de regel uit:

- directe collega's van de afdeling;
- collega's van andere afdelingen en collegeleden waarmee de medewerker functionele contacten heeft;
- externe genodigden waarmee de medewerker functionele contacten heeft;
- een beperkt aantal – directe – familieleden (bijv. partner, kinderen).