

Oktober 2000

Salarisbedragen gemeente ambtenaren per 1 oktober 2000 volgens de nieuwe structuur (sal. 1 augustus 2000 + 1,5%)

PD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	2.479	2.538	2.605	2.681	2.762	2.951	3.322	3.815	4.243	4.584
1	2.538	2.626	2.716	2.805	2.898	3.089	3.465	3.973	4.428	4.801
2	2.602	2.715	2.827	2.92	3.033	3.228	3.610	4.131	4.612	5.018
3	2.666	2.803	2.938	3.052	3.170	3.367	3.753	4.289	4.797	5.236
4	2.73	2.891	3.049	3.175	3.306	3.505	3.897	4.447	4.981	5.453
5	2.795	2.979	3.160	3.299	3.441	3.644	4.040	4.605	5.166	5.671
6	2.859	3.066	3.272	3.423	3.577	3.781	4.185	4.765	5.351	5.888
7	2.923	3.155	3.383	3.547	3.713	3.920	4.328	4.923	5.536	6.105
8	2.987	3.243	3.494	3.670	3.849	4.059	4.472	5.081	5.720	6.323
9	3.052	3.331	3.605	3.793	3.985	4.197	4.616	5.239	5.905	6.541
10	3.116	3.419	3.716	3.917	4.121	4.336	4.760	5.397	6.089	6.757
11	3.180	3.508	3.827	4.040	4.257	4.475	4.903	5.555	6.274	6.975

PD	10a	11	11a	12	13	14	15	16	17	18
0	5.061	5.508	6.072	6.636	7.428	7.904	8.516	9.135	10.132	11.255
1	5.285	5.740	6.304	6.867	7.659	8.184	8.839	9.511	10.538	11.6
2	5.507	5.971	6.535	7.099	7.891	8.464	9.163	9.887	10.943	12.127
3	5.731	6.203	6.765	7.330	8.121	8.742	9.485	10.264	11.349	12.564
4	5.953	6.434	6.997	7.562	8.352	9.022	9.808	10.640	11.755	12.99
5	6.176	6.666	7.228	7.793	8.584	9.301	10.131	11.015	12.160	13.436
6	6.399	6.898	7.460	8.024	8.815	9.581	10.454	11.391	12.566	13.871
7	6.622	7.130	7.691	8.255	9.047	9.860	10.777	11.767	12.972	14.308
8	6.844	7.361	7.923	8.486	9.278	10.140	11.100	12.143	13.377	14.743
9	7.068	7.593	8.153	8.718	9.509	10.418	11.422	12.520	13.783	15.180
10	7.290	7.824	8.385	8.949	9.740	10.698	11.745	12.896	14.188	15.615
11	7.514	8.056	8.616	9.181	9.972	10.978	12.069	13.272	14.594	16.052

Salarisbedragen gemeente ambtenaren per 1 oktober 2000 volgens de oude structuur (sal. 1 augustus 2000 + 1,5%)

PD	rnr.1	rnr.2	rnr.3	rnr.4	rnr.5	rnr.6	rnr.7	rnr.8	rnr.9	rnr.10										
0	1	2.663	2	2.721	3	2.780	4	2.841	6	2.953	9	3.164	13	3.597	18	4.115	22	4.530	20	4.324
1	3	2.780	4	2.841	4	2.841	5	2.898	8	3.081	10	3.261	14	3.705	20	4.324	24	4.751	22	4.530
2	5	2.898	6	2.953	6	2.953	7	3.015	10	3.261	12	3.489	16	3.913	22	4.530	26	4.996	24	4.751
3	6a	2.975	8	3.081	8	3.081	9	3.164	12	3.489	14	3.705	18	4.115	24	4.751	28	5.208	26	4.996
4			9	3.164	10	3.261	11	3.376	13	3.597	15	3.808	19	4.221	25	4.879	30	5.428	28	5.208

5					11	3.376	12	3.489	14	3.705	16	3.913	20	4.324	26	4.996	32	5.624	30	5.428
6	7	3.015			12	3.489	13	3.597	15	3.808	17	4.015	21	4.423	27	5.098	34	5.824	32	5.624
7			10	3.261			14	3.705	16	3.913	18	4.115	22	4.530	28	5.208	36	6.045	34	5.824
8	8	3.081							17	4.015	19	4.221	23	4.638	29	5.322	38a	6.274	36	6.045
9			11	3.376	13	3.597					20	4.324	24	4.751	30	5.428			38	6.241
10	9a	3.180					15	3.808			21a	4.475	25a	4.903	31a	5.555			40	6.438
11			12a	3.508	14	3.705			18	4.115									42	6.635
12							16	3.913											44a	6.975
13					15a	3.827			19a	4.257										
14							17a	4.040												

PD	rnr.	11	rnr	12	rnr.	13	rnr	14	rnr.	15	rnr.	16	rnr.	17	rnr.	18
0	34	5.824	46	7.075	56	8.121	60	8.533	66	9.267	72	10.057	78	10.913	84	12.003
1	36	6.045	48	7.285	58	8.331	62	8.743	68	9.531	74	10.334	80	11.265	86	12.391
2	38	6.241	50	7.495	60	8.533	64	9.006	70	9.795	76	10.620	82	11.628	88	12.790
3	40	6.438	52	7.705	62	8.743	66	9.267	72	10.057	78	10.913	84	12.003	90	13.20
4	42	6.635	54	7.907	64	9.006	68	9.531	74	10.334	80	11.265	86	12.391	92	13.629
5	44	6.856	56	8.121	66	9.267	70	9.795	76	10.620	82	11.628	88	12.790	94	14.068
6	46	7.075	58	8.331	68	9.531	72	10.057	78	10.913	84	12.003	90	13.203	96	14.522
7	48	7.285	60	8.533	70	9.795	74	10.334	80	11.265	86	12.391	92	13.629	98	14.990
8	50	7.495	62	8.743	71a	9.972	76	10.620	82	11.628	88	12.790	94	14.068	100	15.474
9	52	7.705	64	9.006			78a	10.978	84a	12.069	90a	13.272	96a	14.594	102a	16.052
10	54	7.907	65a	9.18												
11	55a	8.056														

pd = periodieken

rnr = reeksnummer

Salarisschalen kunstzinnige vorming per 1 oktober 2000.

ervaringsjaar/ periode	5	6	7	8	9	10
0	3.009	3.073	3.139	3.224	3.666	4.301
1	3.139	3.224	3.323	3.441	3.881	4.507
2	3.224	3.441	3.555	3.666	4.091	4.726
3	3.323	3.555	3.666	3.881	4.301	4.841
4	3.441	3.666	3.776	3.987	4.406	4.971
5	3.555	3.776	3.881	4.091	4.507	5.091
6	3.666	3.881	3.987	4.193	4.616	5.194
7	3.776	3.987	4.091	4.301	4.726	5.307

8	3.881	4.091	4.193	4.406	4.841	5.423
9	3.987	4.193	4.301	4.507	4.971	5.531
10	4.091	4.301	4.406	4.616	5.091	5.630
11	4.193	4.406	4.507	4.726	5.194	5.731
12	4.301	4.507	4.616	4.841	5.307	5.832
13	4.406	4.616	4.726	4.971	5.423	5.934
14		4.726	4.841	5.091	5.531	6.048
15		4.841	4.971	5.194	5.630	6.159
16		4.971	5.091	5.307	5.731	6.262
17		5.091	5.194	5.423	5.832	6.360
18			5.307	5.531	5.934	6.456
19			5.423	5.630	6.048	6.561
20			5.531	5.731	6.159	6.658
21			5.630	5.832	6.262	6.761
22				5.934	6.360	6.870
23				6.048	6.456	6.986
24				6.159	6.561	7.095

Vergoedingentabel vrijwillige brandweer per 1 oktober 2000

functie	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen, etc.	uurbedrag brandbestrijding en hulpverlening
aspirant brandwacht	540,00	16,75	31,30
brandwacht	540,00	17,75	33,25
brandwacht 1e klasse	540,00	19,30	36,25
hoofdbrandwacht	540,00	21,35	40,05
aspirant -onderbrandmeester	540,00	18,80	35,25
onderbrandmeester	815,00	23,55	44,00
brandmeester	815,00	26,75	50,25
brandmeester (tevens ondercommandant)	4.770,00	-	47,70
aspirant-officier	540,00	23,55	44,00
adjunct-hoofdbrandmeester	5.115,00	-	51,15
adjunct-hoofdbrandmeester (tevens commandant)	6.830,00	-	51,15
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse	5.755,00	-	57,55
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse (tevens commandant)	7.685,00	-	57,55
hoofdbrandmeester	6.410,00	-	64,10
hoofdbrandmeester (tevens commandant)	8.530,00	-	64,10
hoofdbrandmeester 1e klasse	7.410,00	-	74,10
hoofdbrandmeester 1e klasse (tevens commandant)	9.870,00	-	74,10
commandeur	8.440,00	-	84,40
commandeur (tevens commandant)	11.260,00	-	84,40
commandeur 1e klasse	9.200,00	-	92,00

commandeur 1e klasse (tevens commandant)	12.255,00	-	92,00
adjunct-hoofdcommandeur	13.685,00	-	102,70

Augustus 2000

Salaristabel gemeente ambtenaren per 1 augustus 2000, nieuwe structuur (sal. 1 oktober 1999 + 1,5%)

PD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	2.442	2.501	2.566	2.642	2.721	2.907	3.273	3.758	4.181	4.516
1	2.501	2.587	2.676	2.764	2.855	3.044	3.414	3.914	4.362	4.730
2	2.654	2.675	2.785	2.886	2.988	3.180	3.556	4.070	4.544	4.943
3	2.628	2.761	2.896	3.006	3.123	3.318	3.697	4.226	4.726	5.158
4	2.690	2.848	3.004	3.128	3.257	3.453	3.840	4.381	4.908	5.373
5	2.754	2.935	3.113	3.251	3.390	3.590	3.981	4.537	5.089	5.587
6	2.817	3.021	3.223	3.371	3.525	3.726	4.123	4.694	5.272	5.801
7	2.880	3.109	3.333	3.493	3.658	3.861	4.263	4.850	5.454	6.016
8	2.943	3.197	3.442	3.616	3.791	4000	4.406	5.006	5.636	6.230
9	3.006	3.281	3.552	3.737	3.927	4.135	4.547	5.162	5.818	6.444
10	3.069	3.369	3.661	3.859	4.060	4.272	4.690	5.317	5.999	6.657
11	3.133	3.456	3.771	3.981	4.194	4.409	4.831	5.437	6.181	6.872

PD	10a	11	11a	12	13	14	15	16	17	18
0	4.987	5.427	5.982	6.538	7.318	7.788	8.390	9.000	9.982	11.089
1	5.207	5.655	6.210	6.766	7.546	8.063	8.709	9.370	10.382	11.519
2	5.426	5.883	6.438	6.994	7.774	8.338	9.027	9.741	10.782	11.948
3	5.646	6.111	6.665	7.222	8.001	8.613	9.344	10.112	11.181	12.378
4	5.865	6.339	6.893	7.450	8.229	8.888	9.663	10.482	11.581	12.807
5	6.085	6.567	7.121	7.678	8.457	9.164	9.981	10.853	11.981	13.237
6	6.304	6.796	7.350	7.905	8.685	9.439	10.299	11.223	12.380	13.666
7	6.524	7.024	7.578	8.133	8.913	9.715	10.618	11.593	12.780	14.096
8	6.743	7.252	7.806	8.361	9.141	9.990	10.936	11.964	13.179	14.525
9	6.963	7.480	8.033	8.589	9.368	10.264	11.253	12.335	13.579	14.955
10	7.182	7.709	8.261	8.817	9.596	10.540	11.572	12.705	13.979	15.384
11	7.403	7.937	8.489	9.045	9.824	10.815	11.890	13.076	14.378	15.814

Salarisbedragen gemeente ambtenaren per 1 augustus 2000 volgens de oude structuur (sal. 1 oktober 1999 + 1,5%)

PD	rnr.1	rnr.2	rnr.3	rnr.	5	rnr.6	rnr.7	rnr.8	rnr.9	rnr.10
0	1 2.623	2 2.681	3 2.739	4 2.799	6 2.909	9 3.117	13 3.544	18 4.054	22 4.463	20 4.260
1	3 2.739	4 2.799	4 2.799	5 2.855	8 3.035	10 3.213	14 3.651	20 4.260	24 4.680	22 4.463
2	5 2.855	6 2.909	6 2.909	7 2.971	10 3.213	12 3.438	16 3.855	22 4.463	26 4.922	24 4.680
3	6a 2.931	8 3.035	8 3.035	9 3.117	12 3.438	14 3.651	18 4.054	24 4.680	28 5.131	26 4.922

4			9	3.117	10	3.213	11	3.327	13	3.544	15	3.752	19	4.159	25	4.806	30	5.348	28	5.131	
5					11	3.327	12	3.438	14	3.651	16	3.855	20	4.260	26	4.922	32	5.541	30	5.348	
6	7	2.971			12	3.438	13	3.544	15	3.752	17	3.955	21	4.357	27	5.022	34	5.737	32	5.541	
7				3.213			14	3.651	16	3.855	18	4.054	22	4.463	28	5.131	36	5.955	34	5.737	
8	8	3.035							17	3.955	19	4.159	23	4.569	29	5.243	38a	6.18	36	5.955	
9			11	3.327	13	3.544						20	4.260	24	4.680	30	5.348			38	6.149
10	9a	3.133					15	3.752				21a	4.409	25a	4.831	31a	5.473			40	6.343
11			12a	3.456	14	3.651			18	4.054										42	6.537
12							16	3.855												44a	6.872
13					15a	3.771			19a	4.194											
14							17a	3.981													

PD	rnr. 11	rnr. 12	rnr. 13	rnr. 14	rnr. 15	rnr. 16	rnr. 17	rnr. 18								
0	34	5.737	46	6.971	56	8.001	60	8.407	66	9.130	72	9.908	78	10.752	84	11.826
1	36	5.955	48	7.177	58	8.208	62	8.614	68	9.390	74	10.182	80	11.098	86	12.207
2	38	6.149	50	7.384	60	8.407	64	8.873	70	9.650	76	10.463	82	11.456	88	12.601
3	40	6.343	52	7.591	62	8.614	66	9.130	72	9.908	78	10.752	84	11.826	90	13.008
4	42	6.537	54	7.790	64	8.873	68	9.390	74	10.182	80	11.098	86	12.207	92	13.427
5	44	6.755	56	8.001	66	9.130	70	9.650	76	10.463	82	11.456	88	12.601	94	13.860
6	46	6.971	58	8.208	68	9.390	72	9.908	78	10.752	84	11.826	90	13.008	96	14.307
7	48	7.177	60	8.407	70	9.650	74	10.182	80	11.098	86	12.207	92	13.427	98	14.769
8	50	7.384	62	8.614	71a	9.824	76	10.463	82	11.456	88	12.601	94	13.860	100	15.245
9	52	7.591	64	8.873			78a	10.815	84a	11.890	90a	13.076	96a	14.378	102a	15.184
10	54	7.790	65a	9.045												
11	55a	7.937														

pd = periodieken

rnr = reeksnummer

Salarisschalen kunstzinnige vorming per 1 augustus 2000.

ervaringsjaar/ periodiek	5	6	7	8	9	10
0	2.909	2.971	3.035	3.117	3.544	4.159
1	3.035	3.117	3.213	3.327	3.752	4.357
2	3.117	3.327	3.438	3.544	3.955	4.569
3	3.213	3.438	3.544	3.752	4.159	4.680
4	3.327	3.544	3.651	3.855	4.260	4.806
5	3.438	3.651	3.752	3.955	4.357	4.922
6	3.544	3.752	3.855	4.054	4.463	5.022

7	3.651	3.855	3.955	4.159	4.569	5.131
8	3.752	3.955	4.054	4.260	4.680	5.243
9	3.855	4.054	4.159	4.357	4.806	5.348
10	3.955	4.159	4.260	4.463	4.922	5.444
11	4.054	4.260	4.357	4.569	5.022	5.541
12	4.159	4.357	4.463	4.680	5.131	5.639
13	4.260	4.463	4.569	4.806	5.243	5.737
14		4.569	4.680	4.922	5.348	5.847
15		4.680	4.806	5.022	5.444	5.955
16		4.806	4.922	5.131	5.541	6.054
17		4.922	5.022	5.243	5.639	6.149
18			5.131	5.348	5.737	6.242
19			5.243	5.444	5.847	6.343
20			5.348	5.541	5.955	6.438
21			5.444	5.639	6.054	6.537
22				5.737	6.149	6.643
23				5.847	6.242	6.755
24				5.955	6.343	6.860

Vergoedingentabel vrijwillige brandweer per 1 augustus 2000

functie	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen, etc.	uurbedrag brandbestrijding en hulpverlening
aspirant brandwacht	530,00	16,50	30,85
brandwacht	530,00	17,50	32,75
brandwacht 1e klasse	530,00	19,00	35,70
hoofdbrandwacht	530,00	21,05	39,45
aspirant -onderbrandmeester	530,00	18,50	34,75
onderbrandmeester	805,00	23,50	43,25
brandmeester	805,00	26,35	49,50
brandmeester (tevens ondercommandant)	4.700,00	-	47,00
aspirant-officier	530,00	23,20	43,25
adjunct-hoofdbrandmeester	5.040,00	-	50,40
adjunct-hoofdbrandmeester (tevens commandant)	6.730,00	-	50,40
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse	5.670,00	-	56,70
adjunct-hoofdbrandmeester 1e klasse (tevens commandant)	7.570,00	-	56,70
hoofdbrandmeester	6.315,00	-	63,15
hoofdbrandmeester (tevens commandant)	8.405,00	-	63,15
hoofdbrandmeester 1e klasse	7.300,00	-	73,00
hoofdbrandmeester 1e klasse (tevens commandant)	9.725,00	-	73,00

commandeur	8.315,00	-	83,15
commandeur (tevens commandant)	11.095,00	-	83,15
commandeur 1e klasse	9.065,00	-	90,65
commandeur 1e klasse (tevens commandant)	12.075,00	-	90,65
adjunct-hoofdcommandeur	13.485,00	-	101,20

Toelichting CAR/UWO

1 Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Begripsomschrijvingen (T)

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 5/7 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 Geen ambtenaar (T)

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

Onderdeel d

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

onderdeel f en g

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

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

Gemeenten krijgen door het toevoegen van onderdeel f aan artikel 1:2 CAR/UWO de mogelijkheid om toezichthouders zonder opsporingsbevoegdheid, maar die volgens wet- en regelgeving aangesteld dienen te zijn als ambtenaar om hun toezichthoudende werkzaamheden te mogen uitoefenen, onbezoldigd aan te stellen zonder dat de CAR/UWO op hen van toepassing wordt. Op basis van dit artikel kunnen gemeenten dus toezichthouders zonder opsporingsbevoegdheid inhuren via particuliere bureaus en aanstellen als onbezoldigd ambtenaar.

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

Onderdeel h

Veelal laten gemeenten de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) uitvoeren door een gemeenschappelijke regeling. Gemeenten kunnen er echter ook voor kiezen om de Wet sociale werkvoorziening zelf uit te voeren en geïndiceerden voor de sociale werkvoorziening zelf in dienst te nemen. In het kader van de wet dienen geïndiceerden op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst te worden genomen. Deze mensen vallen onder de CAO sociale werkvoorziening. Op grond van onderdeel h, eerste zinsdeel, worden deze personen uitgezonderd van de toepassing van de CAR/UWO. Hiermee wordt voorkomen dat deze personen zowel aanspraken kunnen ontlenen aan de CAO sociale werkvoorziening als aan de CAR/UWO.

Uitzondering op de regel zijn degenen die werkzaam zijn bij de gemeenten in het kader van begeleid werken. Zij vallen wel onder de CAR/UWO. Deze uitzondering is geregeld in het tweede (en laatste zinsdeel) van onderdeel h.

onderdeel i

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

Lid 2

Voordat ambtenaren zoals genoemd in onderdeel 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 en hoofdstuk 19a van de UWO. Het personeel van de beroepsbrandweer is wel ambtenaar in de zin van de CAR/UWO.

Artikel 1:2:2 Leer-werkbaan (T)

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.

Lid 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 vacature ruimte 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 teleren. 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 Instapplan (T)

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 Toepassing (T)

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 Toepassing (T)

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

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

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

griffier gemandateerd worden.

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

Artikel 1:4:1 Voorschriften en instructies (T)

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

Artikel 1:4:2 Uitreiking van CAR en UWO (T)

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.

Noot van Driessen:

Het softwarepakket RAP van Driessen HRM_Payroll is bij uitstek een geschikt medium om uw personeel te informeren over wijzigingen in uw arbeidsvoorwaarden.

Artikel 1:4:3 Uitreiking van CAR en UWO (T)

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

Artikel 1:4:4 Voordragen van belangen (T)

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 Omvang van de betrekking (T)

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

Onder de gangbare afbreekregel wordt verstaan dat tot en met vier wordt afgerond naar beneden en vanaf vijf wordt afgerond naar boven.

Artikel 1:6 Vrijstelling (T)

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 Aanstelling; het bevoegd gezag (T)

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 2:1A Aanstelling in algemene dienst (T)

Lid 1

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

Lid 3

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

Artikel 2:1B Aanstelling in algemene dienst (T)

Lid 1

In elk concreet geval zal nauwkeurig moeten worden overwogen of een nieuwe functie passend is.

Het 'horen' van de ambtenaar moet niet als formaliteit worden beschouwd. Uit de besluitvorming moet duidelijk blijken dat met de argumenten van de ambtenaar rekening is gehouden.

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

Lid 2

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

Lid 3

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

Artikel 2:2 Aanstelling; onderzoek naar bekwaamheid en geschiktheid (T)

Lid 1

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

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

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

Artikel 2:3 Aanstelling; geneeskundig onderzoek (T)

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 Duur van de aanstelling (T)

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 en 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 én 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 Bericht van aanstelling (T)

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 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 Arbeidsovereenkomst (T)

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 Arbeidsovereenkomst (T)

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.

Artikel 2:5:2 Minimum-urengarantie bij oproepkrachten (T)

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 Inhoud oproepovereenkomst (T)

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

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

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 Overgangsrecht (T)

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 Aanpassing arbeidsduur (T)

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 Aanpassing arbeidsduur (T)

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 betrekkingssomvang 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, minimum vakantietoelage, bodembedrag van de eindejaarsuitkering 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.

Lid 3

Artikel 2:7a is bindend en komt als zodanig niet ter discussie in de OR. Wel moet een plan dat ten grondslag ligt aan de uitvoering van uitbreidingsmogelijkheid naar 40 uur in de OR worden besproken. Hierop is wettelijk gezien noch het adviesrecht, noch het instemmingsrecht van de OR van toepassing. De bespreking van het uitvoeringsplan met de OR is echter van méér dan procedurele aard.

3 Salaris en vergoedingsregelingen

Artikel 3:1 Bezoldiging (T)

Algemeen

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.

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 Bezoldiging (T)

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 nietgewerkte 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 artikelen 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 Waarnemingstoelage (T)

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 welke 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 Overwerkvergoeding (T)

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 Overwerkvergoeding (T)

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 extravakantie-uren is 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 1

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%

Voorbeeld 2

Een ambtenaar die vanwege deeltijdwerk nooit op woensdag werkt, maar op een woensdag van 11:00 tot 16:00 moet overwerken, krijgt voor de op die woensdag gewerkte overuren een overwerkvergoeding van 25%.

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 Toelage onregelmatige dienst (T)

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 reguliere 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 Beschikbaarheidsdiensten (T)

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 Verschuivingsvergoeding (T)

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 Ambtsjubileumgratificatie (T)

Lid 1

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 Eindejaarsuitkering (T)

Lid 1

De hoogte van de structurele eindejaarsuitkering bedraagt: 0,05 x 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.

Artikel 3:7:1 t/m 3:7:7 Vervallen (T)

(Vervallen)

Artikel 3:7:8 Persoonlijke toelage (T)

Dit artikel regelt de functioneringstoelage op grond van buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver, wanneer de ambtenaar het maximum van zijn functieschaal/uitloopschaal heeft bereikt. Deze toelage draagt een structureel karakter. Er is sprake van een koppeling tussen het maximumsalaris en de uitoefening van de functie. Wanneer deze koppeling wegvalt (bijvoorbeeld: er vindt een fuwa-ronde plaats als gevolg waarvan de functie hoger wordt gewaardeerd), dan vervalt ook de functioneringstoelage.

Deze toelage wordt door het college toegekend, óók in het geval dat de toelage voor de gemeentesecretaris is bestemd.

4 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 4:1 Arbeidsduur en werktijden (T)

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 Arbeidsduur en werktijden (T)

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 Arbeidsduur en werktijden (T)

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 Spaarmogelijkheid (T)

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 levenslooptrekening 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 verlofspaartegoed 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 levenslooptrekening 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 verlofjaar wordt een bedrag uitgekeerd ten hoogste van het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de ambtenaar. Omdat dit bedrag wordt gestort op de levenslooptekening 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 levenslooptekening.

- De waarde van een verlofjaar 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 verlofjaar bedraagt € 12,82 * 352 = € 4512,64.
- Op basis van zijn jaarinkomen mag hij maximaal 12 % van € 28.000 = € 3360 sparen op zijn levenslooptekening.
- 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 levenslooptekening.

- Omdat deze persoon al een tegoed heeft op zijn levenslooptekening 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 verlofjaar bedraagt € $3250/156 = € 20,83$.
- De totale waarde van zijn verlofjaar 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 verlofjaar kan eventueel in een volgend jaar het resterende verlofjaar 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 verlofjaar 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 verlofjaar. Bij ontslag op verzoek (artikel 8:1 CAR) worden de verlofjaren zoveel mogelijk voor de ontslagdatum opgenomen. In overeenstemming met de medewerker kan hiervoor de maximale opzegtermijn zondig worden verlengd. Wanneer dit niet mogelijk is in verband met het aanvaarden van een andere betrekking worden de verlofjaren 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 levenslooprekening 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

Artikel 4a:1 Vakantie-uren uitwisselen tegen geld (T)

Het uitwisselen van vrije tijd tegen geld en omgekeerd is een van de elementen van een cafetariamodel of CAO à 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.

In dit artikel is geregeld dat de ambtenaar vóór 1 november (of vóór een andere datum als dit op lokaal niveau is vastgesteld) een verzoek kan indienen bij het college tot het verkopen van vakantie-uren in het daarop volgende kalenderjaar (eerste lid). Dit betekent dat de ambtenaar in 1999 een verzoek moet indienen om in het kalenderjaar 2000 feitelijk uren te kunnen verkopen.

Het maximum aantal uren dat per jaar mag worden verkocht, is geregeld in de leden twee en drie. Als het college het verzoek toewijzen (vierde lid), dan krijgt de ambtenaar een vergoeding voor de verminderde vakantie-uren ter hoogte van zijn salaris per uur, tenzij op lokaal niveau anders is overeengekomen (eerste en vijfde lid).

Lid 2 en 3

Het maximum aantal uren dat per jaar mag worden verkocht is 72 uur.

Het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen heeft op 6 april 2006 (HvJ EG 6 april 2006, C-124/05) een uitspraak gedaan over de verkoop van de wettelijke vakantie-uren. In de Europese richtlijn over arbeidstijden (93/104/EG) is geregeld dat werknemers recht hebben op een jaarlijkse vakantie van tenminste vier weken. Deze minimumperiode van de jaarlijkse vakantie mag niet worden vervangen door een financiële vergoeding, ook niet in volgende jaren. Bij een volledige formele arbeidsduur gaat het dus om 4×36 uur = 144 uur minimale wettelijke vakantie-uren. Een ambtenaar heeft bij een volledige formele arbeidsduur recht op ten minste 158,4 vakantie-uren per jaar op grond van artikel 6:2, eerste lid CAR/UWO. De minimum periode van de jaarlijkse vakantie op grond van de CAR/UWO ligt daarmee hoger dan het aantal wettelijke vakantie-uren op grond van de richtlijn want dit zijn er 144. De wettelijke vakantie-uren kunnen niet afgekocht worden, ook niet in een volgend jaar.

Voorbeeld 1:

Een ambtenaar treedt op 1 januari 2004 in dienst en heeft een volledig dienstverband. Hij heeft in dat jaar recht op 158,4 vakantie-uren maar neemt 110 uur op in 2004. In 2005 wil hij de resterende 48,4 vakantie-uren verkopen. Dit is niet toegestaan. Het wettelijk aantal vakantie-uren van de ambtenaar bedraagt 144. Het verschil tussen 158,4 en 144 mag hij verkopen (inzetten in het cafetariamodel) maar de overige uren moet hij opnemen in 2004 of daarna.

Echter op basis van het tweede lid van artikel 6:2 CAR/UWO kan het aantal vakantie-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.

Verder is het mogelijk om op grond van artikel 3:2:1 lid 3 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 lid 3 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 lid 6).

Voorbeeld 2:

Een ambtenaar treedt op 1 januari 2004 in dienst en heeft een volledig dienstverband. Hij heeft in dat jaar recht op 158,4 vakantie-uren. Daarnaast heeft hij een verzoek ingediend om 50,4 uur extra te werken en deze uren om te zetten in vakantie-uren. In totaal heeft deze ambtenaar 208,8 (158,4+ 50,4) vakantie-uren in 2004. Hij neemt daarvan 130 uur op en houdt 78,8 (208,8-130) vakantie-uren over. De ambtenaar heeft in 2004 niet het wettelijk aantal vakantie-uren (144) opgenomen. Deze 14 (144-130) uren kan hij niet verkopen en neemt hij mee naar 2005. De ambtenaar kan van zijn vakantieaanspraak over 2004, 64,8 (50,4+14,4) uren verkopen.

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 Geld uitwisselen tegen vakantie-uren (T)

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 8 september 2008, CPP2008/1727M.

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 Inhouding op bezoldiging, eindejaarsuitkering, vakantietoelage of urenvergoeding (T)

Lid 1

Dit 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. In 2006 zijn de bestedingsmogelijkheden o.a. een fietsregeling, de vakbondscontributie of een vergoeding voor de kosten van woonwerkverkeer. Dit kan een fiscaal voordeel opleveren voor de ambtenaar, als aan de fiscale voorwaarden wordt voldaan. In ieder geval wordt door deze bepaling aan één van de voorwaarden van de belastingdienst voldaan. Voorwaarde is namelijk 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.

Lid 2

In een lokaal te treffen regeling (bijvoorbeeld een fietsregeling, de vakbondscontributie of een vergoeding voor de kosten van woonwerkverkeer) 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 Seniorenmaatregel

Hoofdstuk 5 Geen Toelichting (T)

Dit hoofdstuk heeft geen toelichting.

5a FPU Gemeenten en nieuwe seniorenmaatregelen

Artikel 5a:1 Recht op uitkering (T)

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 vervroegd 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 vervroegde 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 Berekeningsgrondslag (T)

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 Hoogte van de Aanvulling werkgever (T)

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 spijleeftijd. 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 spijleeftijd (deze uitkering is afhankelijk van de leeftijd van betrokkene op 31 december 2005).

Lid 3

De spijleeftijd van de ambtenaar is de spijleeftijd zoals bedoeld in het 'hoofdlijnenakkoord inzake aanpassing ABP-regelingen aan VPL-wetgeving' (zie ledenbrief) 18 juli 2005, MARZ/CvA/U200515077).

Artikel 5a:4 Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die vanaf 1 juli 2006 gebruikmaken van de FPU Gemeenten (T)

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 spijleeftijd 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 spijleeftijd dan kan er nog wel sprake zijn van aftopping op 90%.

Op ieder moment dat er sprake is van uittreding (bij deeltijduittreden dus op meerdere momenten) wordt bepaald of het uittreden vóór of ná de spijleeftijd is. Voorbeeld: een ambtenaar gaat vóór zijn spijleeftijd 10% met FPU. Dan kan er sprake zijn van een aftopping op 90%. Gaat hij vervolgens ná zijn spijleeftijd 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 deeltijduittreding wel aftopping plaatsvond tot 90% is niet meer van belang.

De spijleeftijd van de ambtenaar is de spijleeftijd 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 spijleeftijd ten opzichte van de spijleeftijd in het hoofdlijnenakkoord. In de CAO 2005-2007 is invulling gegeven aan het overgangsrecht FPU Gemeenten. Hierbij is onder andere aangesloten bij de spijleeftijd in het hoofdlijnenakkoord.

Artikel 5a:4a Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die in de periode van 1 januari 2006 tot 1 juli 2006 gebruikmaken van de FPU Gemeenten (T)

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 deeltijduittreden 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 deeltijduittreding 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 Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die vóór 1 januari 2006 gebruikmaken van de FPU Gemeenten (T)

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 Einde van het recht op een Aanvulling werkgever (T)

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 Pensioenopbouw (T)

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 werkgeversbijdrage 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 Lokaal beleid (T)

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 Pensioenopbouw bij afloop loopbaan (T)

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 Vakantieverlening (T)

Lid 1

Dit artikellid heeft als uitgangspunt dat vakantie op verzoek van de ambtenaar wordt verleend. Anders dan hetgeen in het BW is bepaald, vervallen de aanspraken op niet opgenomen vakantiedagen niet.

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

Artikel 6:2 Duur vakantie (T)

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 gezien 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 Nadere regels (T)

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 dienstduur, 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 verlaat 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.

Artikel 6:2:2 Aaneengesloten periode (T)

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 Vakantieopbouw tijdens ziekte, arbeidsongeschiktheid en andere redenen van afwezigheid (T)

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 Niet genoten vakantie wegens dienstbelang (T)

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 Intrekking (T)

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 Niet verleende vakantie (T)

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 verlof-uren 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 Aanspraak vakantietoelage (T)

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 worden. Een onkostenvergoeding wordt niet gerekend tot de toelagen.

De minimum vakantietoelage bedraagt € 146,65 per maand.

Artikel 6:3:1 Uitbetaling vakantietoelage (T)

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 Buitengewoon verlof (T)

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 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.

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 UWV 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.



Overzicht graden van bloed- en aanverwantschap

Artikel 6:4:1 Buitengewoon verlof (T)

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

Artikel 6:4:1a Langdurend zorgverlof (T)

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. Het inkomen gedurende het langdurend zorgverlof kan worden aangevuld met het opgebouwde spaartegoed uit de levensloopregeling. De voorwaarden hiervoor zijn opgenomen in hoofdstuk 6a.

Lid 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 Vakbondsverlof (T)

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 Kortdurend zorgverlof (T)

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 dat 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 aanvragen. 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 betrekkingsomvang van minder dan 36 uur per week, naar evenredigheid wordt vermindert.

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 a van toepassing. Het college bepaalt in overleg met de ambtenaar hoe de verrekening van het verlof zal plaatsvinden.

Artikel 6:4:4 Non-activiteit (T)

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

Artikel 6:4:5 Overige redenen buitengewoon verlof (T)

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 Overige redenen buitengewoon verlof (T)

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 Ouderschapsverlof (T)

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

Hieronder wordt het recht op ouderschapsverlof volgens de Waz toegelicht.

Werkingsfeer

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 detachingsbasis 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).

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.

Artikel 6:5:1 Voorwaarden (T)

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 te voren 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 Meerlingen (T)

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 en 6:5:7 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 6:5:3 Ziekte (T)

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 Opbouw vakantie en vakantie-toelage (T)

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 Terugbetaling (T)

Lid 1

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

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

Voorbeeld

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

Lid 2

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

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

Lid 3

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

Voorbeeld

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

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

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

Lid 4

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

Artikel 6:5a Overgangsrecht ouderschapsverlof (T)

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 6:6 Vervallen (T)

(Vervallen)

Artikel 6:7 Zwangerschaps- en bevallingsverlof (T)

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 na 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 van 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.

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 Adoptie- en pleegzorgverlof (T)

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 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.

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.

Lid 5

Het tijdvak waarover adoptie- en pleegzorgverlof wordt genoten, schort de termijn van 18 maanden van artikel 7:3 gedurende welke termijn het recht bestaat op doorbetaling van de volledige bezoldiging niet op. Dit betekent dat indien een ambtenaar ziek is en tijdens de ziekte adoptie- en pleegzorgverlof geniet, het verlof onderdeel uitmaakt van de 18 maanden termijn.

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 Onbetaald verlof onder meer t.b.v. de gemeentelijke levensloopregeling (T)

Lid 1

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

Indien de ambtenaar heeft deelgenomen aan de levensloopregeling van hoofdstuk 6a CAR kan hij gedurende deze periode van onbetaald verlof beschikken over zijn levenslooptegoed. Voor meer informatie over de opname van het levenslooptegoed wordt verwezen naar artikel 6a:9 CAR en de toelichting op dit artikel.

Na afloop van het verlof keert de ambtenaar terug in de functie die hij voor aanvang van dat verlof vervulde tenzij er zwaarwegende omstandigheden zijn aan te voeren die terugkeer naar deze functie belemmeren.

Lid 3

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

Lid 5

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

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

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

Lid 7

Dit artikellid houdt niet in dat het college het verlof automatisch intrekt wanneer een ambtenaar betaalde arbeid verricht over de uren dat hij onbetaald verlof geniet. Het biedt het college enkel de mogelijkheid. In sommige gevallen is het denkbaar dat ook de werkgever een belang heeft bij of geen nadeel ondervindt van betaalde activiteiten van de ambtenaar.

Lid 9

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

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

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

Artikel 6:10 Aanspraken tijdens het verlof (T)

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 levenslooptuitkering

Bij onbetaald verlof zonder levenslooptuitkering 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 levenslooptuitkering

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

2. Premieafdracht pensioen

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

Als de ambtenaar onbetaald verlof wil opnemen voor langer dan drie maanden betaalt hij vanaf de eerste verlofdag de volledige pensioenpremies zelf. Als de ambtenaar het verlof financiert met levenloop dan stopt de pensioenopbouw op basis van de 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 levenloop 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 levenslooptuitkering geniet tijdens het onbezoldigd verlof houdt het college daar de door de ambtenaar verschuldigde pensioenpremie direct op in.
- Als de ambtenaar geen levenslooptuitkering geniet tijdens het onbezoldigd verlof kan het bedrag dat het college moet verhalen op de ambtenaar niet verrekend worden met een betaling vanuit de gemeente aan de ambtenaar. Er ontstaat een vordering van de gemeente op de ambtenaar. De gemeente dient afspraken te maken met de ambtenaar hoe deze vordering ingelost wordt.

Artikel 6:11 Samenloop met ziekte (T)

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

Lid 1

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

Lid 2

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

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

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

Artikel 6:12 Samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof (T)

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

Hoofdstuk 6a De gemeentelijke levensloopregeling (T)

Algemene toelichting voor hoofdstuk 6a De gemeentelijke levensloopregeling.

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 (sbaarbedrag 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 levenslooprekening of levensloopverzekering naar keuze en op naam van de ambtenaar. Over deze stortingen is geen loonheffing (loonbelasting en premies volksverzekeringen) verschuldigd. Bij de levensloopregeling is namelijk de omkeerregel van toepassing. Deze houdt in dat over de bedragen die worden gespaard geen loonheffing verschuldigd is en dat heffing pas plaatsvindt op het moment dat deze bijdragen tot uitkering komen. Ook is over deze bedragen geen inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage verschuldigd zoals bedoeld in artikel 41 Zorgverzekeringswet. Over de stortingen zijn wel de gebruikelijke premies werknemersverzekeringen verschuldigd.

Loonbelasting en premie aspecten gedurende verlofperiode

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

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

Artikel 6a:1 Begripsomschrijvingen (T)

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

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

Artikel 6a:3 Verzoek tot deelname levensloopregeling (T)

Lid 2

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

Indien het college gevolg geeft aan de melding blijft de ambtenaar deelnemen aan de gemeentelijke levensloopregeling tot dat de deelname wordt beëindigd op grond van artikel 6a:8 CAR. Het college heeft wel de wettelijke mogelijkheid om inhoudingen op het loon ten behoeve van de levensloopregeling te corrigeren als blijkt dat de grenzen van artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964 worden overschreden.

De termijn genoemd in dit lid is wettelijk voorgeschreven op grond van artikel 7:2 van de Wet arbeid en zorg.

Op grond van de Wet arbeid en zorg kan de werknemer slechts een keer per jaar melden aan de werkgever dat hij wil deelnemen aan de levensloopregeling.

Artikel 6a:4 Voorwaarden deelname levensloopregeling (T)

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 Inleg (T)

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 levenslooptegoed rekening dan wel overgemaakt als premie voor de levensloopverzekering, zoveel mogelijk in de maand waarin de door de ambtenaar aangewezen bronnen zouden zijn uitbetaald.

Artikel 6a:6 Bronnen (T)

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 Vervallen (T)

(Vervallen)

Artikel 6a:8 Beëindiging deelname levensloopregeling (T)

Lid 1

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

Lid 2

Dit artikel geeft aan wanneer deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling in ieder geval beëindigd wordt.

Op grond van artikel 8:2 CAR eindigt het dienstverband van de werknemer met ingang van de dag dat hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling eindigt op de dag voordat zijn dienstverband eindigt. Als de medewerker het levenslooptegoed nog niet heeft opgenomen voor die datum, heeft hij twee keuzes. In de eerste plaats kan het levenslooptegoed contant worden opgenomen door de medewerker onder inhouding van de verschuldigde loonheffing en inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage (als loon uit vroegere dienstbetrekking). Daarnaast bestaat de mogelijkheid om het tegoed te besteden aan het verbeteren van het ouderdomspensioen, mits hiervoor nog fiscale ruimte is.

De hoogte van de uitkering bij overlijden, hangt af van de voorwaarden die de instelling hanteert waarbij het levenslooptegoed is ondergebracht.

Artikel 6a:9 Opname levenslooptegoed (T)

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

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

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

Aan de hoeveelheid levenslooptegoed die een werknemer per maand kan opnemen is een limiet gesteld. Het opgenomen bedrag mag niet meer zijn dan het loon dat de werknemer direct voorafgaand aan de verlofperiode per maand ontving. Dus: een werknemer die in juli € 1.000 verdiende, mag in augustus niet meer dan € 1.000 aan levenslooptegoed opnemen voor de financiering van 1 maand onbetaald verlof. Er moet daarbij ook rekening worden gehouden met een eventuele loondoorbetaling door de werkgever. Krijgt deze werknemer tijdens het verlof al € 500 van zijn werkgever, dan mag hij nog maar € 500 van zijn levenslooptegoed opnemen. Het laatstgenoten loon is het reguliere loon dat voorafgaand aan de verlofperiode van de werkgever werd ontvangen. Hierbij mag rekening gehouden worden met inmiddels opgetreden algemene salarisstijgingen. Bij de toetsing of niet meer wordt opgenomen dat het laatstgenoten loon hoeft op grond van de wet geen rekening te worden gehouden met genoten loon van een andere inhoudingsplichtige. De opname van het levenslooptegoed kan niet worden aangemerkt als bezoldiging. Daarom behoort de opname van het levenslooptegoed niet tot de grondslag voor de berekening van de vakantietoelage en de ziektekostenvergoeding zoals bedoeld in artikel 7:24a CAR. Ook behoort de opname niet tot de grondslag voor de eindejaarsuitkering omdat de uitkering niet kan worden aangemerkt als salaris zoals bedoeld in artikel 3:1, lid 2, sub b CAR.

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

Artikel 6a:10 Slotbepaling (T)

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

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

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

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

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

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

Artikel 6a:11 Vervallen (T)

(Vervallen)

7 Aanspraken bij ongeschiktheid wegens ziekte en zwangerschap en bevalling

Artikel 7:1 Definities (T)

Sub a

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

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

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

De vraag welke arbeid als passend kan worden beschouwd, is in eerste instantie ter beoordeling van de werkgever, die de eigen bedrijfsarts kan raadplegen om te kunnen beoordelen wat (gegeven de gezondheidssituatie) van een ambtenaar mag worden gevraagd. Als de werkgever twijfelt over de vraag of de arbeid die hij voornemens is aan te bieden wel als passend kan worden aangemerkt, kan hij daarover ingevolge artikel 30, eerste lid, onderdeel f, van de SUWI, een oordeel vragen aan het UWV, als onafhankelijke deskundige. Ook de ambtenaar heeft deze mogelijkheid. Voor de rechtsbescherming van de werknemer is relevant dat wanneer de werkgever besluit op grond van artikel 7:14, tweede lid, onder b, de bezoldiging niet uit te betalen, de bezoldiging alsnog aan de ambtenaar moet worden uitbetaald als de ambtenaar op grond van de second opinion ingevolge artikel 30, eerste lid, onderdeel f, van de SUWI in het gelijk wordt gesteld.

Het begrip passende arbeid speelt een rol in de verplichting van de werkgever – als de ambtenaar ziek is – te zoeken naar passende arbeid (artikel 7:9). Daarnaast is de ambtenaar verplicht passende arbeid te aanvaarden, wanneer deze wordt aangeboden (artikel 7:11). Artikel 7:14 en 8:5a maken het mogelijk de weigering van een ambtenaar passende arbeid te aanvaarden te sanctioneren.

Sub b

De ambtenaar die tijdens zijn ziekte werkzaamheden verricht met oog op terugkeer in zijn eigen of passende arbeid, heeft over die uren ingevolge artikel 7:3, zesde lid, onder c, recht op 100% doorbetaling van zijn bezoldiging. Deze werkzaamheden kunnen lager bezoldigd zijn dan de eigen arbeid. Over de invulling van deze werkzaamheden maakt de werkgever heldere afspraken met de ambtenaar. De werkgever laat zich bijstaan door een ter zake deskundige, bijvoorbeeld de bedrijfsarts of

door de arbo-dienst. Bij het maken van de afspraken tussen de werkgever en ambtenaar kan worden gedacht aan het aantal uren dat een ambtenaar op bepaalde dagen moet gaan werken, wat de aanvangs- en vertrektijden zijn, welke taken de ambtenaar moet gaan uitvoeren en wie zijn werkzaamheden aanstuurt. De afspraken worden vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9.

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

Sub c

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

De ambtenaar verplicht de scholing te aanvaarden, wanneer deze wordt aangeboden (artikel 7:11). Artikel 7:14 en 8:5a maken het mogelijk de weigering van een ambtenaar scholing in het kader van de reïntegratie te aanvaarden te sanctioneren.

Lid 2

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

Artikel 7:2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek (T)

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 Arbo-dienst (T)

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

Artikel 7:2:5 Geneeskundig onderzoek (T)

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

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

Artikel 7:2:7 Maatregelen of voorzieningen in belang herstel ambtenaar (T)

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+Ofonds geeft hierover uitgebreide informatie.

Artikel 7:3 Recht op bezoldiging (T)

Inleiding

Voor een omschrijving van het begrip ziekte wordt aangesloten bij de jurisprudentie zoals die door de Centrale Raad van Beroep is gevormd op basis van artikel 19 van de Ziektewet. Voor een recht op ziekgeld moet een verzekerde ongeschikt zijn voor het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Onder het begrip 'ongeschiktheid tot werken' verstaat de Centrale Raad het op medische gronden naar objectieve maatstaven gemeten niet kunnen of mogen verrichten van de in aanmerking komende arbeid. Vervolgens hanteert de Centrale Raad een medisch ziektebegrip. Er moet, naar het oordeel van de Centrale Raad, sprake zijn van een 'de gezondheidstoestand ongunstig beïnvloedend procesmatig gebeuren'.

Lid 1, 2, 3 en 4

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

Uit het gelijke behandelingsrecht vloeit voort dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet mag worden aangemerkt als ziekte. De leden 1, 2, 3 en 4, die de hoogte van de doorbetaling van de bezoldiging bepalen tijdens ziekte zijn hier niet van toepassing. In artikel 6:7 is geregeld dat de vrouwelijke ambtenaar tijdens haar zwangerschaps- en bevallingsverlof recht heeft op de doorbetaling van haar volledige bezoldiging. Dit geldt ook als de ambtenaar ziek is tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft met andere woorden voorrang boven de financiële aanspraken die gelden tijdens ziekte.

Op grond van artikel 29a van de Ziektewet heeft de medewerkster recht op ziekgeld ter hoogte van 100% van haar dagloon over de perioden van zwangerschapsgerelateerde ziekte voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en daarna.

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 loonbetaling 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 loonbetaling wordt bepaald, op. Ingevolge artikel 29a van de Ziektewet heeft de vrouwelijke ambtenaar over de periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte recht op ziekingeld ter hoogte van 100% van haar dagloon. In artikel 7:19 is de samenloop van bezoldiging bij ziekte met het ziekingeld geregeld.

Lid 11

Volgens het elfde lid worden ziekteperioden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Uit het gelijke behandelingsrecht vloeit voort dat de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof niet aangemerkt mag worden als ziekte. Dit heeft tot gevolg dat ziekteperioden die onderbroken worden door het zwangerschaps- en bevallingsverlof in principe niet mogen worden samengeteld aangezien er door het verlof een onderbreking van vier weken of meer plaatsvindt tussen de ziekteperioden. Indien de ziekte echter direct voorafgaat aan en direct aansluit op het zwangerschaps- en bevallingsverlof én de ziekte moet redelijkerwijs worden geacht voort te vloeien uit dezelfde oorzaak, worden deze perioden samengeteld.

Hieronder zijn een aantal voorbeelden opgenomen.

Voorbeeld I

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

Voorbeeld II

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

Voorbeeld III

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

Voorbeeld IV

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

Mogelijkheid A

De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft dezelfde oorzaak als de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 1 januari 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor terugbrengen van de bezoldiging begint te lopen. Dit betekent dat de bezoldiging op 21 oktober 2006 (dit is 6 maanden + 16 weken na 1 januari 2006) wordt teruggebracht naar 90%. Op 21 april 2007 wordt de bezoldiging vervolgens teruggebracht naar 75% en per 21 april 2008 naar 70%.

Mogelijkheid B

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

Lid 12

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

Lid 13

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

Lid 14

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

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

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 7:6 Vervallen (T)

(Vervallen)

Artikel 7:8:1 Vaststelling referte-tijdvak toelagen (T)

Volgens dit artikel dient het referte-tijdvak 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 Periodieke salarisverhoging (T)

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 Werktijd bij ziekte bij seniorenmaatregel en toepassing van artikel 2:7a (T)

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 betrekkingsomvang. De ambtenaar wiens arbeidstijd is teruggebracht, kan dus alleen verplicht worden een baan te accepteren voor die verminderde betrekkingsomvang.

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 Verplichtingen college (T)

Lid 1 en 2

Onder het treffen van maatregelen moeten ook het verrichten van werkzaamheden in het kader van de reïntegratie en het volgen van noodzakelijke scholing in het kader van de reïntegratie, bedoeld in artikel 7:1, eerste lid, onder b en c, worden begrepen. Doel van deze maatregelen is terugkeer in de eigen arbeid dan wel plaatsing in een passende functie.

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

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

Lid 3

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

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

Lid 4

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

Artikel 7:10 Verplichting ambtenaar tot informatieverstrekking bij ziekte (T)

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

Artikel 7:11 Verplichting tot verlening van medewerking aan reïntegratie (T)

In artikel 7:11 zijn de algemene verplichtingen opgenomen die, ook in het derde ziektejaar, in het kader van ziekteverzuim en reïntegratie voor de ambtenaar gelden.

Lid 1

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

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

Lid 2

De ambtenaar is verplicht om aangeboden passende arbeid te aanvaarden. De sanctie op het zonder deugdelijke grond niet aanvaarden van deze arbeid is neergelegd in artikel 7:14 (inhouding bezoldiging) en artikel 8:5a (ontslag binnen dan wel na 24 maanden na de eerste ziektedag bij het zonder deugdelijke grond niet aanvaarden van passende arbeid).

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

Artikel 7:12 Verplichtingen ambtenaar medisch onderzoek (T)

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

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

Artikel 7:13:1 Geen aanspraak op doorbetaling bezoldiging (T)

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 Staken van doorbetaling van de bezoldiging (T)

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 Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen ambtenaar (T)

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:

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

Lid 1

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

Lid 2

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

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

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

Lid 3

Als 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 Bezoldiging uitbetalen aan anderen en nabetalingsaan ambtenaar (T)

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

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

Artikel 7:16 Herplaatsing in passende arbeid (T)

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:

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

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

ad 2

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

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

1. de herplaatsing moet plaatsvinden in een passende functie
2. waarbij rekening moet worden gehouden met het restverdiencapaciteit van de ambtenaar die afhankelijk is van de mate van arbeidsgeschiktheid:

- a. volledige invulling restverdiencapaciteit bij 35% of minder arbeidsongeschiktheid
- b. ten minste 50% invulling restverdiencapaciteit bij arbeidsongeschiktheid tussen de 35% en 80% arbeidsongeschiktheid

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

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

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

Artikel 7:14 biedt de mogelijkheid om de bezoldiging te staken, wanneer de ambtenaar zonder deugdelijke grond de aangeboden passende arbeid weigert. Bij de beoordeling van de 'deugdelijkheid' van de weigeringsgrond zal worden meegewogen of de arbeid wel voldoet aan het criterium 'passend'. De ultieme sanctie op het zonder deugdelijke reden weigeren van passende arbeid is ontslag. Dit kan binnen 24 maanden, maar ook in de periode van 12 maanden daarna plaatsvinden. Artikel 8:5a biedt daartoe de mogelijkheid.

Lid 3

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

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

Lid 4

Dit artikellid is van toepassing op de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007. Lid 4 geeft speciale eisen aan de aan te bieden functie in het geval er sprake is van arbeidsongeschiktheid 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 meegerekend worden voor de termijn van 24 dan wel 12 maanden, onafhankelijk van de vraag of deze veroorzaakt zijn door de zwangerschap of de bevalling. De termijn van 24 dan wel 12 maanden start in dit voorbeeld dus op de dag aansluitend op de laatste dag van het bevallingsverlof.

Lid 7

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

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

Lid 8

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

Ad a

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

Ad b

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

Ad c

Bij de aanvraag van een uitkering ingevolge de WIA moet een reïntegratieverslag worden ingediend. Als het UWV van mening is dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen niet is nagekomen of onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, kan het UWV de termijn gedurende de werkgever het loon moet doorbetalen verlengen. De termijn van de verlenging is maximaal 52 weken en wordt afhankelijk gesteld van de aard en ernst van het verzuim. Deze sanctiebevoegdheid is neergelegd in artikel 25, negende lid, van de WIA. De medewerker merkt financieel niets van de verlenging van de ontslagtermijn op grond van de hiervoor genoemde redenen. Op grond van artikel 7:3 heeft de medewerker na 24 maanden ziekte recht op 70% van zijn bezoldiging.

Onderdeel a is niet van toepassing op werkgevers die eigenrisicodragers zijn voor de WIA. Artikel 85 van de WIA stelt hen namelijk vrij van de 13e weeks melding van artikel 38 Ziektewet. Eigenrisicodragers moeten op grond van dit laatste artikel uiterlijk acht maanden nadat de ongeschiktheid tot werken zijn verstreken, aangifte van die ongeschiktheid doen bij het UWV. Vertraging van deze laatste aangifte leidt dus niet tot verlenging van de termijn van 24 maanden.

Lid 9

Onder de informatie die de medewerker moet verstrekken valt onder meer een kopie van het arbeidskundige rapport. De gemeente ontvangt als belanghebbende een kopie van de WIA-beschikking, waarin de mate van arbeidsongeschiktheid en het resterend verdienvermogen genoemd worden.

Artikel 7:18 Inkomsten uit of in verband met arbeid (T)

Artikel 7:18 geeft de basis aan voor UWO-artikelen die het onderwerp het in mindering brengen van inkomsten uit passende arbeid of werkzaamheden in het kader van de reïntegratie op de bezoldiging nader regelen. Dat betekent dat voor UWO-gemeenten het in mindering brengen van inkomsten uit passende arbeid of werkzaamheden in het kader van de reïntegratie op de bezoldiging inhoudelijk in artikel 7:18:1 volledig is uitgewerkt. UWO-gemeenten kunnen derhalve weliswaar geen nadere regels aan dit UWO-artikel toevoegen, wel kunnen UWO-gemeenten nadere uitvoeringsregels vaststellen ter uitvoering van een UWO-artikelen voor zover noodzakelijk.

Artikel 7:18:1 Inkomsten andere betrekking in mindering brengen op bezoldiging (T)

Als de zieke ambtenaar in het belang van zijn genezing, reïntegratie of herplaatsing werkzaamheden verricht voor zichzelf of voor derden (bijvoorbeeld bij een andere werkgever), moeten de verkregen inkomsten in mindering gebracht worden op de bezoldiging waarop hij ingevolge artikel 7:3 aanspraak op heeft. Deze verrekening vindt als volgt plaats. In overleg met de ambtenaar wordt vastgesteld hoeveel uren hij besteedt aan de betreffende werkzaamheden. Op basis hiervan wordt de hoogte van de loondoorbetaling, bedoeld in artikel 7:3, vastgesteld. De inkomsten die de ambtenaar verwerft, worden op de bezoldiging in mindering gebracht.

Artikel 7:19 Samenloop van bezoldiging bij ziekte met ZW-uitkering (T)

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 categorie'n werknemers in actieve dienst:

- vrouwelijke ambtenaren die op basis van artikel 29a ZW recht op een uitkering hebben;

- medewerkers die wegens orgaandonatie ongeschikt zijn hun betrekking te vervullen;
- arbeidsgehandicapten in de zin van de Wet REA, die in de eerste vijf jaren na aanvang van de dienstbetrekking ongeschikt worden hun betrekking te vervullen.

Deze categorieën actieve werknemers krijgen dus wel recht op een ziekgeld 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 Samenloop van bezoldiging bij ziekte met een WW-uitkering (T)

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 Samenloop van bezoldiging bij ziekte met uitkering op grond van de WIA (T)

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 herplaatst is in een andere functie door middel van een wijziging van de aanstelling wordt de WGA-uitkering, voor zover die voortvloeit uit die oude betrekking, niet in mindering gebracht op de door te betalen bezoldiging tijdens ziekte.

Iemand die recht heeft op een IVA-uitkering of een WGA-uitkering in verband met volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid, krijgt een uitkering ter hoogte van 75% van zijn laatste loon. Wanneer dit hoger is dan de doorbetaling van de bezoldiging, waarop op grond van artikel 7:3 recht bestaat, heeft de ambtenaar ten minste recht op het bedrag van de IVA- of WGA-uitkering. Dit is het geval na 24 maanden van ziekte, waarna recht op doorbetaling van 70% van de bezoldiging bestaat.

Niet altijd zal er sprake van zijn dat de door te betalen bezoldiging lager is dan de IVA- of WGA-uitkering bij volledige maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid. Hiervan is geen sprake iemand eerder voor een IVA-uitkering in aanmerking komt (verkorte wachttijd op grond van artikel 23, zesde lid, WIA). Deze eerdere ingang van de IVA-uitkering is al mogelijk vanaf 13 weken na de eerste ziektedag. Op dat moment (na 13 weken) is er zelfs nog sprake van 100% loondoorbetaling. Op dat moment vindt dus wel volledige verrekening van de uitkering met de loondoorbetaling plaats.

Lid 2

Het tweede lid bevat een bepaling voor de situatie waarin sprake is van een zieke ambtenaar die meer dan één baan heeft. Indien betrokkene voor beide betrekkingen arbeidsongeschikt wordt, zal slechts één uitkering op grond van de WIA worden toegekend die betrekking heeft op beide banen. Op doorbetaling van bezoldiging voor één van die functies zal de werkgever uitsluitend dat deel van de uitkering ingevolge de WIA in mindering moeten brengen dat verband houdt met de arbeidsongeschiktheid uit die functie. Dit dient naar rato van de bezoldiging uit de beide betrekkingen te worden bepaald.

Lid 3 t/m 5

In het derde tot en met vijfde lid wordt geregeld dat bij samenloop van een uitkering op grond van de WIA en doorbetaling van bezoldiging tijdens ziekte wordt uitgegaan van een WGA- of een IVA-uitkering, als sprake is van gedrag dat verwijtbaar is aan betrokkene. Hiermee wordt voorkomen dat de ontstane meerlasten kunnen worden afgewenteld op de werkgever die immers een hoger bedrag aan bezoldiging dient door te betalen ingeval de WGA- of IVA-uitkering niet of niet volledig tot uitbetaling komt en dit betrokkene te verwijten is. Omdat dit gevolg ongewenst is, geven genoemde leden de werkgever de mogelijkheid in dergelijke gevallen toch een korting op de bezoldiging toe te passen.

Artikel 7:22 Bovenwettelijke aanvulling Pensioenreglement (T)

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 Zorgverzekering (T)

De VNG heeft een contract met IZA Zorgverzekeraar NV en Zilveren Kruis Achmea voor de periode 1 januari 2013 tot 1 januari 2016, dat optioneel 3 keer met 1 jaar verlengd kan worden. Het contract is een exclusief collectief zorgverzekeringscontract voor gemeenteamttenaren, postactieven en inactieven. De definitie van postactieven en inactieven staat in artikel 7:1, eerste lid.

Artikel 7:24a Tegemoetkoming ziektekosten (T)

Lid 1

De tegemoetkoming in de ziektekosten is een onkostenvergoeding en maakt daarom geen onderdeel uit van de bezoldiging.

De ambtenaar die zowel zijn basisverzekering als zijn aanvullende verzekering met de naam Extra Zorg 3, Extra Zorg 4 (IZA) of Mijn Keuze 3, Mijn Keuze 4 (Zilveren Kruis Achmea) heeft afgesloten binnen het collectieve contract heeft recht op de tegemoetkoming. Wettelijk gezien mag dit bij twee verschillende verzekeringspartijen zijn. In de praktijk zal dit nauwelijks voorkomen. Omdat de basisverzekering wettelijk verplicht is wordt hier in het artikel omwille van de leesbaarheid niet meer naar verwezen.

Artikel 7:25 Hoogte tegemoetkoming (T)

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 Inhouding ziektekostenpremies (T)

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 Overgangsbepaling (T)

Ten aanzien van sommige lopende gevallen (op 31 december 2000 én 1 januari 2001 ziek) is bepaald dat de ZW met terugwerkende kracht ingaat. Dit geldt voor ambtenaren wier vastgestelde zwangerschaps- en bevallingsverlof eindigt ná 31 januari 2001 en de zieken die op 15 februari 2001 nog ziek zijn (ziekte in verband met zwangerschap en/of bevalling daaronder begrepen). Hierbij is voorts bepaald dat als een ziekte eindigt en binnen vier weken weer herleeft, dit als een nieuw ziektegeval wordt beschouwd.

Wanneer de ZW niet van toepassing wordt of de ZW niet tot uitkering komt, moet gegarandeerd worden dat de op 1 januari 2001 lopende uitkering blijft bestaan en dat de bepalingen van hoofdstuk 7, zoals dat gold op 31 december 2001, blijven gelden. Met het eerste lid van artikel 7:26 wordt dit gerealiseerd.

Bij sommige lopende gevallen die met terugwerkende kracht onder de ZW vallen, komt de ZW ook daadwerkelijk tot uitbetaling. De uitkeringen op grond van hoofdstuk 7 (van voor 1 januari 2001) zijn dan onverschuldigd betaald. Lid 2 van artikel 7:26 voorziet in een terugbetaling daarvan.

Artikel 7:27 Garantie-uitkering (T)

Lid 1

Door de invoering van de WW kan de ambtenaar die verminderd arbeidsongeschikt raakt en geen aanvullende werkzaamheden krijgt aangeboden - en derhalve werkloos wordt - in tegenstelling tot de situatie voor 1 januari 2001 aanspraak maken op een WW-uitkering. Derhalve is de garantie-uitkering overbodig geworden voor nieuwe gevallen die optreden na 1 januari 2001. Door wijziging van het eerste lid blijven de bestaande garantie-uitkeringen gegarandeerd. De algemene opmerkingen en de voorbeelden die hierna zijn opgenomen gelden voor de uitkeringen, die voor 1 januari 2001 zijn ingegaan.

Algemeen

Dit artikel biedt een inkomensvoorziening voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte ambtenaar die na definitief herplaatst te zijn in een nieuwe betrekking wordt afgeschat en zijn toegenomen restverdien capaciteit niet volledig kan benutten, omdat hem geen aanvullende werkzaamheden worden aangeboden.

Definitieve herplaatsing van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte dient op grond van artikel 7:16, lid 1, onder c plaats te vinden door middel van een wijziging van de aanstelling. Herplaatsing gaat met andere woorden niet gepaard met ontslag, maar slechts met een wijzigingsbesluit. Niet alleen artikel 7:16 sluit ontslag uit, maar ook artikel 8:5, dat expliciet bepaalt dat arbeidsongeschiktheidsontslag alleen dan kan plaats vinden, indien het niet mogelijk is om de betrokkene te herplaatsen in passende/gangbare arbeid. Omdat geen ontslag plaatsvindt, heeft de betrokkene ook geen recht op een uitkering gebaseerd op die oorspronkelijke betrekking, een suppletie-uitkering, waar gedeeltelijk arbeidsongeschikte ambtenaren die niet herplaatst kunnen worden wel recht op hebben. Dit gemis aan uitkering kan in de situatie dat een gedeeltelijk arbeidsongeschikte wordt afgeschat, maar hem geen aanvullende arbeid kan worden aangeboden (en waardoor de betrokkene in feite gedeeltelijk werkloos raakt), vervelende inkomensgevolgen hebben, waardoor de betrokkene in een slechtere situatie zou kunnen komen dan de ambtenaar die niet herplaatst wordt en suppletie krijgt. De garantie-uitkering biedt een inkomensvoorziening in deze gevallen van werkloosheid en zorgt er voor dat een ambtenaar die meewerkt 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 restverdiencapaciteit 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

minderling gebracht.

Toegepast op de bovenstaande situatie zou dat bijvoorbeeld betekenen dit het volgende betekenen.

Voorbeeld 1

<i>Periode 1 januari 2000 tot 1 oktober 2002</i>		
inkomen uit de nieuwe betrekking	€ 1.250,-	
arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO + IP)	€ 350,-	
garantie-uitkering	€ 400,-	(2000-1250-350=400)
Totaal	€ 2.000,-	

<i>Periode 1 oktober 2002 tot 1 juli 2005</i>		
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).

<i>Periode 1 januari 2000 tot 1 oktober 2002</i>		
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).

<i>Periode 1 januari 2000 tot 1 oktober 2002</i>		
inkomen uit de nieuwe betrekking	€ 1.250,-	
aanvullend inkomen uit nieuwe betrekking	€ 750,-	
arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO + IP)	€ 350,-	
herplaatsingstoelage	€ 150,-	

garantie-uitkering	€ 0,-	(2500-1250-750-350-150=0)
Totaal	€ 2.500,-	

Lid 4

Lid 4 bepaalt de sanctie indien de ambtenaar gangbare arbeid weigert, verloren laat gaan of geen gebruik maakt van gelegenheden tot het verkrijgen daarvan. De sanctie is gelijk aan de omvang van de inkomsten die de ambtenaar uit deze gangbare arbeid had kunnen krijgen. Indien de werkgever de ambtenaar bijvoorbeeld arbeid aanbiedt ter waarde van bijvoorbeeld € 500,- en de ambtenaar weigert deze arbeid, dan wordt dit bedrag van € 500,- toch in mindering gebracht op de garantie-uitkering.

Artikel 7:28 Overgangsartikel (T)

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 zijn de bepaling die ziet op definitieve herplaatsing in passende of gangbare arbeid voordat 2 jaar van ziekte is 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 ziektedag 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 Overgangsartikel (T)

Voor de strekking van dit overgangsartikel zij verwezen naar de toelichting bij artikel 7:28, eerste en tweede lid.

Artikel 7:28a Overgangsartikel (T)

Ambtenaren die ziek zijn geworden voor 1 juli 2007 kunnen na 24 maanden van ziekte 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 Overgangsartikel (T)

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 Ontslag op verzoek (T)

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 hebben 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 Ontslag op verzoek (T)

Lid 1

Dit artikellid bepaalt dat de opzegtermijn bij ontslag op eigen verzoek tussen één en drie maanden ligt. Deze open periode betekent dat de medewerker niet koste wat kost vast mag houden aan één maand en de werkgever niet aan drie maanden. Na overleg zal de ontslagdatum vastgesteld worden door de werkgever. Hierbij moet zowel het belang van de medewerker als het belang van de gemeente worden afgewogen.

Overigens is de gemeente niet gehouden aan een opzegtermijn per de eerste dag van de maand. Opzegging kan ook tegen andere dagen plaatsvinden.

Een werknemer die ondanks de vastgestelde opzegtermijn toch eerder weg gaat, handelt opzettelijk in strijd met zijn verplichtingen zijn betrekking nauwgezet te vervullen (artikel 3:1:1, vierde lid).

Lid 3

Het bepaalde in dit artikellid biedt de mogelijkheid om een ontslagverzoek 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 Ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd (T)

Lid 2

Een ambtenaar die volledig gebruik maakt van de FPU-regeling heeft reeds voor zijn 65ste 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 65ste 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.

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 Ontslag wegens ouderdomspensioen (T)

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, derde 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 Ontslag wegens reorganisatie (T)

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 Ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid (T)

Aan de ambtenaar die volledig ongeschikt is voor de eigen arbeid kan ontslag worden verleend op grond van die ongeschiktheid, zodra die ongeschiktheid ten minste 24 maanden heeft geduurd. Eerder kan ontslag op deze grond niet plaatsvinden. Ontslag op andere gronden dan wegens ziekte kan binnen die termijn wel worden verleend. Met deze termijn van twee jaar wordt aangesloten bij de situatie in de marktsector, waar ook een dergelijke ontslagbescherming geldt.

Van volledige arbeidsongeschiktheid is sprake als de ambtenaar:

1. Volledig arbeidsongeschikt wordt bevonden door UWV (80% tot 100% arbeidsongeschikt) en recht heeft op een WGA-uitkering
2. Volledig én duurzaam arbeidsongeschikt wordt bevonden door UWV (80% tot 100% arbeidsongeschikt) en recht heeft op een IVA-uitkering.

Ontslagverlening wegens volledige arbeidsongeschiktheid is slechts mogelijk wanneer voldaan wordt aan de voorwaarden genoemd in artikel 8:4, derde lid. Het college betreft hierbij de uitkomst van de claimbeoordeling op grond van de WIA. Deze voorwaarden komen namelijk aan bod tijdens de claimbeoordeling voor de aanvraag van een uitkering op grond van de WIA.

De claimbeoordeling op grond van de WIA start in week 87 (21e maand) als UWV de ambtenaar een aanvraagformulier voor de WIA-uitkering toestuurt en UWV bij de werkgever gegevens opvraagt voor de vaststelling van de uitkering. De werkgever kan vanaf dit moment zijn voornemen tot ontslag wegens arbeidsongeschiktheid schriftelijk aan de ambtenaar kenbaar maken.

De aanzegging van het college dat een ontslagprocedure op grond van arbeidsongeschiktheid zal worden opgestart en dat hierbij de claimbeoordeling op grond van de WIA betrokken wordt, is geen besluit in de zin van de Awb en daarmee geen besluit dat vatbaar is voor bezwaar en beroep. Het feitelijk ontslagbesluit is uiteraard wel een besluit dat vatbaar is voor bezwaar en beroep.

Na de claimbeoordeling volgt de beschikking van UWV op grond van de WIA. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de WIA-beschikking zijn genomen. Het college moet in zijn ontslagbesluit naar deze WIA-beschikking verwijzen. Mocht de ambtenaar een negatieve beschikking van UWV ontvangen wegens onvoldoende medewerking, verwijst het college naar deze maatregel in zijn ontslagbesluit.

In de gevallen waarin de ambtenaar het niet eens is met het ontslag of als de ambtenaar bezwaar indient tegen het ontslagbesluit, kan het college een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV op grond van artikel 30 SUWI. UWV geeft een oordeel over de vragen of de medewerker ziek is voor de vervulling van zijn betrekking en of er binnen de gemeentelijke dienst een passende functie voorhanden is (zie lid 2).

Lid 8

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

Voorbeeld

Een medewerkster van de gemeente valt tijdens haar zwangerschap uit wegens zwangerschapsgerelateerde klachten. Zij blijft ziek tot de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof. Aansluitend op het bevallingsverlof meldt zij zich ziek wegens bekkeninstabiliteit, veroorzaakt door de zwangerschap. Voor berekening van de ontslagtermijn van 24 maanden mag niet meegeteld worden de periode dat de medewerkster tijdens de zwangerschap ziek is wegens zwangerschapsgerelateerde klachten; hetzelfde geldt voor de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Perioden van arbeidsongeschiktheid aansluitend op het bevallingsverlof mogen wel meegerekend worden voor de ontslagtermijn, onafhankelijk van de vraag of deze veroorzaakt zijn door de zwangerschap of de bevalling. De ontslagtermijn van 24 maanden start in dit voorbeeld dus op de dag aansluitend op de laatste dag van het bevallingsverlof.

Lid 9

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

Hieronder zijn een aantal voorbeelden opgenomen.

Voorbeeld I

Een medewerker is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt hij, waarna hij op 29 maart 2006 (na 2 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft korter geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 1 januari 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerker op 14 januari 2008 (dit is 24 maanden + 2 weken na 1 januari 2006) kan worden ontslagen.

Voorbeeld II

Een medewerker is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt hij, waarna hij op 26 april 2006 (na 6 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 27 april 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerker op 27 april 2008 (dit is 24 maanden na 27 april 2006) kan worden ontslagen.

Voorbeeld III

Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt zij. Op 29 maart 2006 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zij zou op 20 juli 2006 weer moeten gaan werken. Op dat moment is zij echter ziek. Omdat de medewerkster voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet ziek was, geldt het zwangerschaps- en bevallingsverlof als onderbreking van meer dan 4 weken. Daardoor geldt 20 juli 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 20 juli 2008 (dit is 24 maanden na 20 juli 2006) kan worden ontslagen.

Voorbeeld IV

Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 1 mei 2006 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof tot 21 augustus 2006. Op 22 augustus 2006 zou zij weer moeten gaan werken. Echter, zij is op dat moment nog ziek. Er zijn twee mogelijkheden.

Mogelijkheid A

De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft dezelfde oorzaak als de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 1 januari 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 23 april 2008 (dit is 24 maanden + 16 weken na 1 januari 2006) kan worden ontslagen.

Mogelijkheid B

De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft een andere oorzaak dan de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 22 augustus 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 22 augustus 2008 (dit is 24 maanden na 22 augustus 2006) kan worden ontslagen.

Voorbeeld V

Een zwangere medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 krijgt zij zwangerschapsgerelateerde klachten, die duren tot 26 april 2006 (6 weken). Daarna stoppen de zwangerschapsgerelateerde klachten en wordt zij weer gewoon ziek. Deze ziekte duurt voort. De zwangerschapsgerelateerde ziekte heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 27 april 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 18 augustus 2008 (dit is 24 maanden + 16 weken na 27 april 2006) kan worden ontslagen.

Lid 10

In het tiende lid is geregeld dat de termijn van de verplichte loondoorbetaling van twee jaar wordt verlengd met de verlenging van de wachttijd voor een uitkering ingevolge de WIA.

De ontslagtermijn wordt verlengd in de volgende gevallen.

Ad a

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

Ad b

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

Ad c

Bij de aanvraag van een uitkering ingevolge de WIA moet een reïntegratieverslag worden ingediend. Als het UWV van mening is dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen niet is nagekomen of onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, kan het UWV de termijn gedurende de werkgever het loon moet doorbetalen verlengen. De termijn van de verlenging is maximaal 52 weken en wordt afhankelijk gesteld van de aard en ernst van het verzuim. Deze sanctiebevoegdheid is neergelegd in artikel 25, negende lid, van de WIA. De medewerker merkt financieel niets van de verlenging van de ontslagtermijn op grond van de hiervoor genoemde redenen. Op grond van artikel 7:3 heeft de medewerker na 24 maanden ziekte recht op 70% van zijn bezoldiging.

Onderdeel a is niet van toepassing op werkgevers die eigenrisicodragers zijn voor de WIA. Artikel 85 van de WIA stelt hen namelijk vrij van de 13e weeks melding van artikel 38 Ziektewet. Eigenrisicodragers moeten op grond van dit laatste artikel uiterlijk acht maanden nadat de ongeschiktheid tot werken zijn verstreken, aangifte van die ongeschiktheid doen bij het UWV. Vertraging van deze laatste aangifte leidt dus niet tot verlenging van de termijn van 24 maanden.

Artikel 8:5 Ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (T)

Aan de ambtenaar die gedeeltelijk ongeschikt is voor de eigen arbeid kan ontslag worden verleend op grond van die ongeschiktheid, zodra die ongeschiktheid ten minste 36 maanden heeft geduurd. Eerder ontslag kan op deze grond slechts plaatsvinden indien er een passende functie voorhanden is na 24 maanden ziekte buiten de gemeentelijke dienst. Ontslag op andere gronden dan wegens ziekte kan wel binnen de genoemde termijnen worden verleend.

De bepaling 'gedeeltelijk' houdt in dat dit artikel de mogelijkheid van volledig ontslag geeft voor medewerkers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn (minder dan 80% arbeidsongeschikt). Deze mogelijkheid geldt dus ook voor de mensen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn. Let wel, dit artikel ziet op volledig ontslag en niet op gedeeltelijk ontslag uit de functie. Indien er binnen de gemeentelijke dienst na 24 maanden van ziekte een passende functie voorhanden is, kan de ambtenaar onder de voorwaarden die zijn genoemd in artikel 7:16, derde en vierde lid, namelijk definitief worden herplaatst.

Ontslagverlening wegens gedeeltelijke ongeschiktheid is slechts mogelijk wanneer voldaan wordt aan de voorwaarden genoemd in artikel 8:5, tweede lid. Het college betreft hierbij de uitkomst van de claimbeoordeling op grond van de WIA. Deze voorwaarden komen namelijk aan bod tijdens de claimbeoordeling voor de aanvraag van een uitkering op grond van de WIA.

De claimbeoordeling op grond van de WIA start in week 87 (21e maand) als UWV de ambtenaar een aanvraagformulier voor de WIA-uitkering toestuurt en UWV bij de werkgever gegevens opvraagt voor de vaststelling van de uitkering.

De aanzegging van het college dat een ontslagprocedure op grond van arbeidsongeschiktheid zal worden opgestart en dat hierbij de claimbeoordeling op grond van de WIA betrokken wordt, is geen besluit in de zin van de Awb en daarmee geen besluit dat vatbaar is voor bezwaar en beroep. Het feitelijk ontslagbesluit is uiteraard wel een besluit dat vatbaar is voor bezwaar en beroep.

Tussen week 87 en 91 stellen de werkgever en de ambtenaar gezamenlijk in overleg met de bedrijfsarts of de arbodienst het reïntegratieverslag op. Het door UWV (als onderdeel van de WIA-beschikking) beoordeelde reïntegratieverslag is basis voor het oordeel van de werkgever of het mogelijk is de ambtenaar binnen de gemeentelijke dienst passende arbeid op te dragen (onderdeel b). In week 91 stuurt de ambtenaar het aanvraagformulier WIA-uitkering op, tezamen met het reïntegratieverslag. UWV beoordeelt eerst de reïntegratie-inspanningen van de werkgever en de ambtenaar.

Indien de reïntegratie-inspanningen van de werkgever onvoldoende zijn geweest wordt de ontslagtermijn verlengd (zie lid 9, onder b). Indien de reïntegratie-inspanningen van de werkgever als voldoende zijn beoordeeld, volgt de verdere claimbeoordeling. UWV beoordeelt in dit kader de arbeidsgeschiktheid van de ambtenaar. Het oordeel van UWV terzake (als onderdeel van de WIA-beschikking) is basis voor het oordeel van de werkgever of voldaan is aan de voorwaarden die zijn genoemd in lid 2.

Na de claimbeoordeling volgt de beschikking van UWV op grond van de WIA. Medewerkers van wie het loonverlies minder dan 35% is, worden niet arbeidsongeschikt bevonden. Dit is ook een WIA-beschikking. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen. Het college moet in zijn ontslagbesluit naar deze meest recente WIA-beschikking verwijzen. Mocht de ambtenaar een negatieve beschikking van UWV ontvangen wegens onvoldoende medewerking, verwijst het college naar deze maatregel in zijn ontslagbesluit.

In de gevallen waarin de ambtenaar het niet eens is met het ontslag of als de ambtenaar bezwaar indient tegen het ontslagbesluit, kan het college een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV op grond van artikel 30 SUWI. UWV geeft een oordeel over de vragen of de medewerker ziek is voor de vervulling van zijn betrekking en of er binnen de gemeentelijke dienst een passende functie voorhanden is (zie lid 2).

Herplaatsing in het derde ziektejaar

In artikel 7:16 zijn specifieke bepalingen opgenomen over herplaatsing in het derde ziektejaar.

Lid 3, 4 en 5

UWV beoordeelt tussen de 21e en 24e maand of de medewerker recht heeft op een WIA-uitkering. De medewerker die 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 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 10

Artikel 7:16 bepaalt dat definitieve herplaatsing pas na 24 maanden ziekte mogelijk is. Voor de periode van 24 tot 36 maanden na de eerste ziektedag is deze definitieve herplaatsing aan bepaalde voorwaarden verbonden. Definitieve herplaatsing is slechts mogelijk indien:

- voor medewerkers die 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn met de aangeboden arbeid ten minste 50% van de restverdiencapaciteit wordt vervuld of
- voor medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn met de aangeboden arbeid ten minste 100% van de restverdiencapaciteit wordt vervuld.

Definitieve herplaatsing kan ook buiten de gemeentelijke dienst plaatsvinden. Hiervoor is echter wel ontslag nodig. Het tiende lid van artikel 8:5 bepaalt dat in dat geval ook ontslag na 24 maanden mag plaatsvinden.

Artikel 8:5a Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid (T)

Lid 1

Artikel 8:5a betekent dat een ambtenaar, die wegens ziekte ongeschikt is zijn betrekking te vervullen, ook binnen 24 maanden na de eerste ziektedag kan worden ontslagen, wanneer hij niet meewerkt aan zijn reïntegratie. Concreet uitgewerkt gaat het erom dat zowel binnen als na 24 maanden ontslag gegeven kan worden, indien de ambtenaar:

- zich zonder goede reden niet houdt aan redelijke voorschriften en maatregelen (zoals het verrichten van werkzaamheden in het kader van de reïntegratie en het volgen van scholing in het kader van de reïntegratie als bedoeld in artikel 7:1, eerste lid, onderdeel b en c) die hem in het kader van zijn reïntegratie worden opgedragen;
- zonder goede reden passende arbeid bij de eigen werkgever dan wel een andere werkgever weigert te aanvaarden;
- zonder goede reden niet meewerkt aan de opstelling, evaluatie en bijstelling van het plan van aanpak;
- zonder goede reden geen aanvraag op grond van de WIA indient.

Deze – ultieme – sanctie is gelijk aan de sanctie die sinds de inwerkingtreding van de Wet verbetering poortwachter in artikel 670b, boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek is opgenomen.

Als de ambtenaar zonder goede reden geen aanvraag op grond van de WIA indient, kan de claimbeoordeling voor de WIA niet plaatsvinden en kan de werkgever het resultaat van deze claimbeoordeling niet bij het ontslagbesluit betrekken, terwijl dit verplicht is op grond van artikel 8:4 en 8:5. Als dit de reden is dat geen ontslag op grond van artikel 8:4 en 8:5 kan plaatsvinden, mag het college de ambtenaar ontslag verlenen op grond van artikel 8:5a.

Gedurende het gehele periode van ziekte moet de ambtenaar passende arbeid aanvaarden. Gedurende de gehele periode gaat het hierbij om een functie, waarin de ambtenaar tijdelijk herplaatst kan worden. In het derde ziektejaar kan definitieve herplaatsing alleen plaatsvinden als de arbeid voldoet aan de voorwaarden, genoemd in artikel 7:16, derde of vierde lid. Daarna gelden deze specifieke voorwaarden voor definitieve herplaatsing niet meer.

Gedurende de hele periode van ziekte geldt echter dat de ambtenaar, in ieder geval tijdelijk, passende arbeid moet aanvaarden.

Lid 2

Alvorens tot ontslag over te gaan, moet het UWV toetsen of van de situatie als hiervoor bedoeld sprake is.

Artikel 8:6 Ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid (T)

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. Tolereert 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 gerede aanleiding zijn.

(Zie voor eventuele voorzieningen bij werkloosheid hoofdstuk 10:d).

Lid 2

Doordat voor de beoordeling of aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet het urenverlies en niet meer de ontslaggrond bepalend is, maar de ontslaggrond wél bepalend is voor het recht op een aanvullende dan wel aansluitende uitkering, moet ook in de CAR worden voorzien in de mogelijkheid tot gedeeltelijk ontslag.

Artikel 8:7 Overige ontslaggronden (T)

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 Overige ontslaggronden (T)

Lid 1

Dit artikel wordt veelal gebruikt als er sprake is van een zodanig verschillende persoonlijkheidsstructuur tussen twee mensen die gezien hun taak nauw met elkaar moeten samenwerken, dat een vruchtbare samenwerking tussen hen niet mogelijk blijkt, terwijl zij met een ander wel zouden kunnen samenwerken (onverenigbaarheid van karakter of incompatibilité d'humeur). 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.

De raad kan ten aanzien van het te voeren financiële beleid bij de uitoefening van de werkgeverstaak bij de begroting aan het college een budgettaire ruimte toekennen om aan medewerkers waarvan om bijzondere redenen de aanstelling wordt beëindigd een uitkering te verstrekken. De raad kan daarover ook beleidsafspraken maken. Immers, ook in het dualistisch stelsel is het vaststellen van een uitkering die afwijkt van de normale aanspraken of een vaststellingsovereenkomst, een besluit waarop de raad invloed zal moeten kunnen uitoefenen. Achteraf wordt bij de jaarrekening gerapporteerd over de feitelijke consequenties daarvan.

Voorts geldt een actieve inlichtingenplicht van het college naar de raad. 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 ontslag en uitkering op grond van artikel 8:8. 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.

In 'lichtere' gevallen, of indien een voorgenomen besluit past binnen gemaakte beleidsafspraken, zal het college tot de afweging kunnen komen dat het niet nodig is de raad te informeren. De concrete invulling van de inlichtingenplicht zal dus variëren afhankelijk van de feitelijke omstandigheden. Raad en college kunnen daarover zelf afspraken maken.

Indien het nodig zou kunnen zijn om de raad te informeren over het voorgenomen besluit, dient dit tijdig kenbaar gemaakt te worden door middel van een voorbehoud.

Artikel 8:9 Overige ontslaggronden (T)

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 Vervallen (T)

(Vervallen)

Artikel 8:11 Ontslag wegens FPU (T)

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 Ontslag uit een tijdelijke aanstelling of tijdelijke urenuitbreiding (T)

Het is van belang dat de werkgever de einddatum van de tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd in de gaten houdt. Immers, als er niet tijdig onderkend wordt dat de tijdelijke aanstelling moet eindigen en betrokkene blijft op de datum waarop de tijdelijke aanstelling eindigt en daarna feitelijk zijn werk verrichten, dan wordt hij geacht met ingang van die datum te zijn aangesteld voor een gelijke periode. Na afloop van deze periode kan de aanstelling wederom van rechtswege beëindigd worden. Uiteraard moeten hierbij de voorwaarden uit artikel 2:4 wel in de gaten gehouden worden. Als een tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd zonder mededeling zo vaak verlengd wordt, dat de termijn van 36 maanden wordt overschreden, mag het ontslag niet meer plaatsvinden. Ditzelfde geldt als voor de tijdelijke aanstelling voor de vierde maal verlengd wordt. Dit is in het nieuwe vijfde lid van artikel 8:12 verwoord.

Ook is in artikel 8:12 opgenomen wanneer een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd kan worden beëindigd. Dit is het geval, wanneer de grond voor het aangaan van de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd is komen te vervallen.

Artikel 8:12 bevat ook de redenen en wijze van beëindiging van de tijdelijke urenuitbreiding. Wanneer er sprake is van een tijdelijke urenuitbreiding voor bepaalde tijd, gelden gelijke regels als voor de tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd. Dit betekent dus ook dat overschrijding van de termijn, zonder dat een nieuwe tijdelijke urenuitbreiding is afgesproken, leidt tot een nieuwe urenuitbreiding met dezelfde duur als de eerste urenuitbreiding. Is er sprake van een tijdelijke urenuitbreiding voor onbepaalde tijd, dan gelden de regels voor beëindiging van de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd. Door deze bepalingen is tevens bepaald dat het ook aangaan van een tijdelijke urenuitbreiding voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd kan plaatsvinden. Bij een urenuitbreiding voor bepaalde tijd hoeft geen reden te worden genoemd; verstrijken van de termijn is reden voor beëindiging van de tijdelijke urenuitbreiding. Bij een urenuitbreiding voor onbepaalde tijd moet wel een grond worden aangegeven, aangezien het vervallen van die reden tegelijkertijd de reden van beëindiging is.

Tot slot geldt dat ook bij een urenuitbreiding de termijnen van artikel 2:4 in de gaten moeten worden gehouden. Wordt een termijn van 36 maanden overschreden of wordt voor de vierde maal een tijdelijke urenuitbreiding aangegaan, dan geldt deze urenuitbreiding als een vaste aanstelling.

Voor de aanspraak op een eventuele aanvullende uitkering: zie hoofdstuk 10a.

Artikel 8:12:1 Tijdelijk ontslag en tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding (T)

In artikel 8:12:1 is expliciet opgenomen dat een ambtenaar met een tijdelijke aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd dan wel een tijdelijke urenuitbreiding voor bepaalde of onbepaalde tijd ook ontslag verleend kan worden op grond van een van de andere bepalingen van hoofdstuk 8. Dit ontslag zal dan uiteraard in het algemeen plaatsvinden voor de beëindiging conform artikel 8:12. Wanneer de einddatum reeds genaderd is, lijkt het praktischer om de einddatum af te wachten en de tijdelijke aanstelling van rechtswege te beëindigen. In een eventuele procedure zal deze vorm van beëindiging namelijk veel terughoudender worden getoetst dan een ontslag op basis van een andere ontslaggrond.

Artikel 8:12:2 Opzegtermijn bij beëindiging tijdelijke aanstelling of urenbreiding voor onbepaalde tijd (T)

In dit artikel staan de opzegtermijnen voor een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd, dan wel een tijdelijke urenbreiding voor onbepaalde tijd. Bij de formulering van de opzegtermijnen wordt gesproken van 'maanden': dit hoeven dus geen kalendermaanden te zijn.

Artikel 8:13 Ontslag als disciplinaire straf (T)

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 Ontslagbescherming leden ondernemingsraad en vakorganisaties (T)

Lid 2

Dit lid regelt de ontslagbescherming voor (kandidaat- en oud-) OR-leden en -commissieleden. Bedoelde ontslagbescherming dient in de rechtspositie te worden opgenomen omdat de Wet op de ondernemingsraden alleen voorziet in ontslagbescherming voor bedoelde werknemers met een arbeidsovereenkomst. De bescherming voor werknemers met een publiekrechtelijke aanstelling dient in de rechtspositieregeling te worden opgenomen. De bescherming in dit artikellid is overigens gelijk aan die welke voor werknemers met een arbeidsovereenkomst geldt op grond van artikel 21, tweede tot en met vijfde lid, van de WOR.

Alhoewel in de CAR sprake is van een gesloten ontslagsysteem, biedt artikel 8:8 de mogelijkheid andere ontslaggronden te gebruiken dan in de overige artikelen genoemd. De in artikel 8:14, tweede lid, aangegeven ontslagbescherming brengt met zich dat er slechts van ontslagbescherming sprake is in het geval er een causaal verband bestaat tussen het ontslag en de omstandigheden hier genoemd. Als er geen verband is tussen het 'OR-werk' en het ontslag, is ontslag op een van de gronden zoals genoemd in de CAR, wèl mogelijk.

De bescherming tegen benadeling als bedoeld in het eerste lid van genoemd wetsartikel, is weer wèl van toepassing op werknemers met een publiekrechtelijke aanstelling.

Lid 3

Hierin wordt geregeld dat ambtenaren niet kunnen worden ontslagen op grond van het feit dat zij activiteiten als vakbondskaderlid uitoefenen.

Lid 5

Als gevolg van de inwerkingtreding van de wet van 14 februari 1998, Stb. 1998, 107, tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden en titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het nieuw Burgerlijk Wetboek, is de ontslagbescherming voor kandidaat-, oud en zittende OR-leden en overeenkomstige leden van OR-commissies ook van toepassing geworden op de eventueel aan de OR toegevoegde (ambtelijke) secretaris. Aangezien de artikelliden 2 t/m 5 van artikel 21 van de WOR geen rechtstreekse werking hebben naar de overheid, is deze ontslagbescherming voor de sector gemeenten geregeld in de CAR. Het nieuwe vijfde lid van artikel 8:14

voorziet in een overeenkomstige ontslagbescherming voor de ambtelijk secretaris. Het eerste lid van artikel 21 WOR, ter zake van benadeling, heeft wel rechtstreekse werking.

Artikel 8:15:1 Schorsing als ordemaatregel (T)

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 Schorsing als ordemaatregel (T)

Lid 1

Uit dit artikellid volgt dat het niet automatisch zo is dat als er niet gewerkt wordt, er geen bezoldiging wordt uitbetaald: hiervoor is een apart besluit nodig. Dit betekent dus dat als er geen besluit wordt genomen, de bezoldiging normaal wordt doorbetaald. De ambtenaar behoudt in ieder geval het op hem te verhalen deel van de pensioen- en ziektekostenpremie (zie het derde lid).

Er kan géén inhouding van de bezoldiging plaatsvinden wanneer er sprake is van een schorsing op grond van het dienstbelang.

Lid 2

Bij een schorsing op grond van het voornemen van onvoorwaardelijk strafontslag is meteen inhouding van meer dan eenderde deel mogelijk. Echter, de ambtenaar behoudt in ieder geval het op hem te verhalen deel van de pensioen- en ziektekostenpremie (zie het derde lid).

In principe dient bij de inhouding van bezoldiging te worden aangesloten bij titel II van de Ambtenarenwet. Het is gebruikelijk een zodanige inhouding op de bezoldiging toe te passen dat de ambtenaar ten minste een bedrag behoudt dat overeenkomt met 90% van een uitkering ingevolge de Algemene bijstandswet.

Lid 3

Tijdens de schorsing kan de niet-ingehouden bezoldiging aan anderen worden uitbetaald. Onder 'anderen' dienen in dit verband te worden verstaan de personen die door de ambtenaar geheel of gedeeltelijk in hun levensonderhoud worden voorzien.

Artikel 8:15:3 Bevoegdheid tot ontslagverlening (T)

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:

- de grond van het ontslag (bij ontslag op grond van artikel 8:8 en ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd, gebeurt dit slechts op verzoek van betrokkene);
- ontslagdatum;
- of er eervol ontslag wordt verleend (of niet);
- welke uitkering betrokkene na het ontslag ontvangt: een FLO-uitkering, een pensioenuitkering, een wachtgeld, etc.;
- het ontslagbesluit is een besluit in de zin van de Awb; betrokkene kan binnen zes weken bezwaar aantekenen.

Artikel 8:16:1 Vervallen (T)

vervallen

Artikel 8:16:2 Overlijdensuitkering (T)

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 Overlijdensuitkering (T)

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 Overlijdensuitkering bij een ongeval in en door de dienst (T)

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 Gedeeltelijk ontslag na terugbrengen formele arbeidstijd (T)

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 Overgangsbepaling (T)

Lid 1 en 2

Dit artikel is van toepassing op de medewerker van wie de eerste ziekteperiode 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 die golden op 30 juni 2006, is op hen van toepassing.

Lid 3 en 4

Daarnaast kent de WAO een aantal bepalingen op grond waarvan na beëindiging van de verzekering of het recht op uitkering alsnog, dan wel opnieuw aanspraak op een uitkering ingevolge de WAO bestaat. De wetgever heeft ervoor gekozen bij de invoering van de WIA het recht op een WAO-uitkering voor deze personen in stand te laten. Dit betekent dat wanneer de betreffende medewerker, ook al ligt zijn eerste ziekteperiode 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.

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 8:19 Overgangsbepaling (T)

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 Overgangsbepaling (T)

Met dit overgangsartikel wordt duidelijk dat artikel 8:4, tiende lid, of artikel 8:5, negende lid, toepassing blijft voor ambtenaren die voor 1 augustus 2008 ziek zijn geworden. Artikel 38 ZW legt voor ambtenaren die voor 1 augustus 2008 ziek zijn geworden, aan een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de ziekte 13 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Als de werkgever deze 13e weekmelding te laat doet, wordt de wachttijd voor de WIA met de duur van de vertraging verlengd. De WIA-uitkering gaat dan pas later in. De periode waarna ontslag kan plaatsvinden, wordt met een gelijke duur verlengd.

Vanaf 1 november 2008 zijn de regels veranderd voor het ziekmelden van medewerkers. Artikel 38 ZW legt een werkgever de verplichting op uiterlijk de eerste dag nadat de ziekte 42 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Dit geldt ook als een werkgever 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.

9 Uitkering functioneel leeftijdsontslag

Artikel 9:2 Bedrag en duur (T)

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 Bijdrage Vereveningsfonds FLO sector Gemeenten (T)

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 Samenloop met FPU (T)

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 achtneming 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.

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 + € 223,50 flexibel pensioen + € 50,- vrijwillige opbouw)

Artikel 9:4:1 Verrekening inkomsten uit of in verband met arbeid (T)

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 het eerste lid 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 € 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 inkomsten uit arbeid ter grootte van € 1.500,- per maand.

Op grond van de regeling 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 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 verminderd.

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 verminderd 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 = 2445 + 1500 - 3000

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 FPU € 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 = $2445 + 2500 - 3000$
bedrag vermindering = 1945

Samenvattend leidt de toepassing van de artikelen 9:4 en 9:4:1 tot een uit te keren bedrag aan FLO van € 0 ($2245 - 500 - 1945 = 0$).

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 mindering 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 = $2445 + 3000 - 3000$
bedrag vermindering = 2445

Samenvattend leidt de toepassing van de artikelen 9:4 en 9:4:1 tot een uit te keren bedrag aan FLO van € 0 ($2445 - 273,50 - 2445$).

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 Pensioenopbouw vanaf 62 jaar (T)

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 Tijdelijke regeling (T)

LOGA-partijen zijn op 6 december 2005 overeengekomen om het functioneel leeftijdsontslag per 1 januari 2006 af te schaffen en een nieuw stelsel in te voeren, inclusief overgangsrecht. Artikel 9:12 is een tijdelijke regeling die ertoe dient om de periode waarin het overgangsrecht nog niet door LOGA-partijen is vastgesteld te overbruggen. 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 Slotbepaling (T)

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.

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

Artikel 9a:2 Definities (T)

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 Vervallen (T)

(Vervallen)

Artikel 9a:5 Het loopbaanplan (T)

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 Preventief Medisch Onderzoek (PPMO) een rol spelen bij de belangen van de gemeentelijke werkgever en ambtenaar. Als de PPMO 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 Terugbetaling (T)

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 Disciplinaire straf (T)

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 Gevolgen niet starten tweede loopbaan (T)

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 PPMO, 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 Medisch niet meer geschikt; overbruggingsuitkering (T)

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 Garantiesalaris en afbouw toelagen (T)

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, gelet 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

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

Voorbeeld	
Oud salaris 30.000	nieuw salaris 25.000
Oude toelagen 8.000	nieuwe toelagen 10.000

Lid 3 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

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

Voorbeeld	
Oud salaris 30.000	nieuw salaris 32.000
Oude toelagen 8.000	nieuwe toelagen 4.000

Lid 5 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 $70\% * 250\% = 175\%$ van het inkomensverschil vergoed.

Voorbeeld

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 $(38.000 - 34.000) * 250\% * 70\% = 7.000$.

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

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

Algemene toelichting voor hoofdstuk 9b Overgangsrecht ambtenaren in een functie die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag.

De toelichting op de koptekst van hoofdstuk 9b komt als volgt te luiden:

Hoofdstuk 9b

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.

Paragraafnummer	Omschrijving	Opgenomen artikelen
Paragraaf 1	Algemene bepalingen	9b:1 en 9b:2
Paragraaf 2	De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer in een bezwarende functie op 1 januari 2006	9b:3 tot en met 9b:22
Paragraaf 3	De ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren in een bezwarende functie op 1 januari 2006	9b:23 tot en met 9b:45
Paragraaf 4	De ambtenaar in een bezwarende functie geboren voor 1950	9b:46 tot en met 9b:49
Paragraaf 5	De ambtenaar in een niet bezwarende functie	9b:50 tot en met 9b:53

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 Werkingsfeer (T)

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 afspreekt 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 Begripsbepalingen (T)

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 referteperiode van het begrip bezoldiging (12 maanden voorafgaand aan de datum bedoeld in het eerste lid). Als verlofopname door de ambtenaar in deze referteperiode 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 referteperiode 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 referteperiode 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 Werkingsfeer (T)

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

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 waarin de ambtenaar 56 jaar wordt. Ditzelfde geldt naar analogie bij een FLO-leeftijd 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.

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 Pensioenopbouw tijdens keuzes van artikel 9b:4 (T)

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 Vakantieopbouw tijdens de periode van artikel 9b:4 (T)

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

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 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:4 (T)

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

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 bekleeden, 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 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: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 Pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof (T)

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 onbepaalde 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 onbepaalde 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 werkgevers-werknemerspremieverdeling 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 levenslooptkering.
- 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 Premie IZA-verzekering tijdens onbezoldigd volledig verlof (T)

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 Garantierегeling 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 (T)

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 volgend 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 Salarisgarantie bij definitieve herplaatsing bij ziekte (T)

Lid 1

In het eerste lid is de salarisbevroezing geregeld voor de ambtenaar die ziek is geworden en 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 Levensloop voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie (T)

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 60 jaar bereikt) een tegoed bereikt kan hebben overeenkomend met 140%.

Artikel 9b:22 Inkoop OP voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie (T)

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 zorgverzekeringswet 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 BU-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 uittreden 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.

Lid 6

De medewerker kan de wens hebben eerder dan op 54-jarige leeftijd te weten wat het effect is van het bedrag dat op 53-jarige leeftijd in ABP Extra Pensioen is gestort. Hiermee kan hij eerder anticiperen op de vraag of hij zijn keuzemoment wil uitstellen. Daarom kan de medewerker zijn werkgever eenmalig verzoeken om een indicatie te geven van het verwachte stortingsbedrag. Met een rekentool op abp.nl kan de medewerker dan berekenen wat dit bedrag zou betekenen voor de verwachte hoogte van zijn pensioen. Het college bepaalt in overleg met de medewerker het geschikte moment voor de eenmalige indicatie. Hierbij wordt geadviseerd rekening te houden met mogelijke carrièrestappen van de medewerker. Als die nog worden verwacht dan is het geven van een indicatie niet zinvol. De berekening van dat bedrag is namelijk gebaseerd op de huidige situatie en houdt met eventuele carrièrestappen geen rekening.

Artikel 9b:22a Leeftijdsafhankelijke factor voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie (T)

De leeftijdsafhankelijke factor is afhankelijk van de actuariële tarieven die ABP hanteert. 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 € 7.810 gestort worden ($€ 10.000 \times 0,781$). Als er op een later moment dan op 53-jarige wordt gestort, dan wordt het te storten bedrag ieder jaar hoger.

Als ABP de actuariële tarieven wijzigt, wijzigen LOGA-partijen ook de leeftijdsafhankelijke factor.

Artikel 9b:22b Inkoop OP bij regionalisering (T)

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 Werkingsfeer (T)

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

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 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 (voor ambulancepersoneel kan dit zijn 60% werken tegen doorbetaling van 95% van de bezoldiging).

Dit doorwerken 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 Tweede loopbaan voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie (T)

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

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

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

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 Pensioenopbouw tijdens periode van artikel 9b:28 (T)

De premie volgt de normale werkgevers-werknemersverdeling. Dit betekent dat de gemeentelijke werkgever de werknemerspremie op de ambtenaar verhaalt.

Artikel 9b:31 Vakantieopbouw tijdens de periode van artikel 9b:26 en 9b:28 (T)

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

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:

- 50% werken tegen doorbetaling van 80% van de bezoldiging (of 60% werken tegen 95% bezoldiging voor ambulancepersoneel) (artikel 9b:26);
- 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 Onbezoldigd volledig verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie (T)

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 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 bekleeden, 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 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 Premieverdeling bij pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof (T)

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 werkgevers-werknemerspremieverdeling 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 levenslooptkering.
- 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 Premie IZA-verzekering tijdens onbezoldigd volledig verlof (T)

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 Arbeidsongeschiktheid en garantiereg. 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 (T)

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

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

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 15/20ste 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 storting doorloopt 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-nettotraject 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.

Lid 10

De medewerker kan de wens hebben eerder dan op 54-jarige leeftijd te weten wat het effect is van het bedrag dat op 53-jarige leeftijd in ABP Extra Pensioen is gestort. Hiermee kan hij eerder anticiperen op de vraag of hij moment van minder gaan werken wil uitstellen. Daarom kan de medewerker zijn werkgever eenmalig verzoeken om een indicatie te geven van het verwachte stortingsbedrag. Met een rekentool op abp.nl kan de medewerker dan berekenen wat dit bedrag zou betekenen voor de verwachte hoogte van zijn pensioen.

Het college bepaalt in overleg met de medewerker het geschikte moment voor de eenmalige indicatie. Hierbij wordt geadviseerd rekening te houden met mogelijke carrièrestappen van de medewerker. Als die nog worden verwacht dan is het geven van een indicatie niet zinvol. De berekening van dat bedrag is namelijk gebaseerd op de huidige situatie en houdt met eventuele carrièrestappen geen rekening.

Artikel 9b:45a Leeftijdsafhankelijke factor voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 (T)

De leeftijdsafhankelijke factor is afhankelijk van de actuariële tarieven die ABP hanteert. 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 € 7.810 gestort worden ($€ 10.000 \times 0,781$). Als er op een later moment dan op 53-jarige wordt gestort, dan wordt het te storten bedrag ieder jaar hoger.

Als ABP de actuariële tarieven wijzigt, wijzigen LOGA-partijen ook de leeftijdsafhankelijke factor.

Artikel 9b:45b Inkoop OP bij regionalisering (T)

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 Werkingssfeer (T)

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

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 Pensioenopbouw vanaf 62 jaar (T)

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 voort te zetten.

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:48 Verrekening inkomsten na ontslag op grond van artikel 9b:47 (T)

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 Werkingsfeer (T)

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

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 De ambtenaar geboren voor 1950, in een niet bezwarende functie (T)

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 Pensioenopbouw vanaf 62 jaar (T)

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

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

Hoofdstuk 9c Geen Toelichting (T)

Dit hoofdstuk heeft geen toelichting.

9d Tijdelijke regeling ambtenaren, werkzaam bij de gemeentelijke

Hoofdstuk 9d Geen Toelichting (T)

Dit hoofdstuk heeft geen toelichting.

9e De gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht

Artikel 9e:1 Werkingsfeer (T)

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 bekleeden, 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 Begripsomschrijvingen (T)

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 levenslooppduct overeengekomen, Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance. Dit levenslooppduct 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 Inleg (T)

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

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 55e.

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 57e. 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.

Mogelijke nabetaling na de leeftijd van 59 of 60 jaar

In het halfjaar nadat de ambtenaar 59 jaar is geworden controleert Loyalis of op de leeftijd van 59 jaar daadwerkelijk voldoende tegoed op Loyalis levensloop Brandweer &

Ambulance staat, uitgaande van de aanname dat de medewerker het LOGA-pad heeft gevolgd. Deze controle is nodig omdat in de periode na de vaststelling van het laatste maatwerkpercentage

- de rendementen mogelijk lager zijn geweest dan de verwachte rendementen ten tijde van de vaststelling van het laatste maatwerkpercentage of
 - de bezoldigingsontwikkeling mogelijk groter is dan de verwachte bezoldigingsontwikkeling ten tijde van de vaststelling van het laatste maatwerkpercentage.
- Wanneer blijkt dat er onvoldoende tegoed op Loyalis levensloop Brandweer & Ambulance staat, uitgaande van de aanname dat de medewerker het LOGA-pad heeft gevolgd, verstrekt de werkgever een nabetaling waarmee dit tekort wordt opgeheven.

Eenzelfde controle en mogelijke nabetaling vindt plaats in het halfjaar nadat de ambtenaar 60 jaar is geworden, wanneer een oud FLO-leeftijd van 60 jaar was vastgesteld.

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

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 2 en 3

Mogelijke nabetaling na de leeftijd van 59 of 60 jaar

In het halfjaar nadat de ambtenaar 59 jaar is geworden controleert Loyalis of op de leeftijd van 59 jaar daadwerkelijk voldoende tegoed op Loyalis levensloop Brandweer & Ambulance staat, uitgaande van de aanname dat de medewerker het LOGA-pad heeft gevolgd. Deze controle is nodig omdat in de periode na de vaststelling van het laatste maatwerkpercentage

- de rendementen mogelijk lager zijn geweest dan de verwachte rendementen ten tijde van de vaststelling van het laatste maatwerkpercentage of
- de bezoldigingsontwikkeling mogelijk groter is dan de verwachte bezoldigingsontwikkeling ten tijde van de vaststelling van het laatste maatwerkpercentage.

Wanneer blijkt dat er onvoldoende tegoe op Loyalis levensloop Brandweer & Ambulance staat, uitgaande van de aanname dat de medewerker het LOGA-pad heeft gevolgd, verstrekt de werkgever een nabetaling waarmee dit tekort wordt opgeheven.

Eenzelfde controle en mogelijke nabetaling vind plaats in het halfjaar nadat de ambtenaar 60 jaar is geworden, wanneer een oud FLO-leeftijd van 60 jaar was vastgesteld.

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 60e 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 tegoe 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 tegoe overeenkomend met $18/20 \times 210\%$ van zijn bezoldiging. Hetgeen vermeld is in de toelichting op lid 2 en 3 is hierop van overeenkomstige toepassing.

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 Beëindiging deelname gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht (T)

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 Afkoop levensloopbijdrage (T)

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).

Lid 6

De hoogte van het afkoopbedrag wordt door Loyalis bepaald. Loyalis moet dus door de werkgever geïnformeerd worden over het aanstaande ontslag van de medewerker.

Artikel 9e:11a Levensloopbijdrage bij regionalisering (T)

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 Afkoop bij voortzetting overgangsrecht (T)

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.