

## **TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK A**

### **Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten**

#### **Formele basis**

De Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) heeft een getrapte formele basis. De wettelijke basis zijn de artikelen 125, tweede lid, en 134, tweede lid, van de Ambtenarenwet. In het overlegprotocol dat het Interprovinciaal Overleg (IPO) en de vakorganisaties van overheidspersoneel zijn overeengekomen is vastgelegd dat er over de arbeidsvoorwaarden voor de provinciale ambtenaren overeenstemming moet zijn bereikt in het Sectoroverleg Provinciale Arbeidsvoorwaarden (SPA). Het IPO treedt op voor de provinciebesturen. Zijn bevoegdheid daartoe is gebaseerd op de artikelen 9, eerste lid, en 15 van de statuten van de vereniging het Interprovinciaal Overleg. De bevoegdheid als zodanig is een civielrechtelijke volmacht.

De bevoegdheid houdt niet in het zelf vaststellen van de arbeidsvoorwaarden. Zij beperkt zich tot de mogelijkheid om de provincies, en dus niet de provinciale ambtenaren, te binden jegens de vakorganisaties van overheidspersoneel. De provinciale ambtenaren worden pas gebonden door vaststelling van de arbeidsvoorwaarden via algemeen verbindende voorschriften in de provincies. Die vaststelling moet gezien worden als het nakomen van de verplichting jegens de vakorganisaties om de met hen overeengekomen arbeidsvoorwaarden op te nemen in een vorm die ook voor de provinciale ambtenaren rechten en verplichtingen meebrengt.

#### **Wijziging van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP)**

De tekst van de CAP kan gewijzigd worden, maar ook dat zal gebeuren overeenkomstig de SPA-akkoorden tussen het IPO en de vakorganisaties van overheidspersoneel. Voor de provinciebesturen zelf is wijziging dus niet meer de vaststelling van nieuw beleid, maar de formalisering daarvan.

#### **Uitvoeringsregels**

In de CAP wordt op diverse plaatsen aan gedeputeerde staten opgedragen uitvoeringsregels vast te stellen. Ook voor deze regels gelden de SPA-akkoorden. Er kan zijn overeengekomen dat zij binnen bepaalde kaders of dat zij in het decentrale overleg moeten of kunnen worden vastgesteld. De verplichting is aangegeven in artikel 2, tweede lid.

#### **Instructies**

De CAP heeft geen betrekking op instructies. Die moeten worden gezien als algemene dienst opdrachten. Zij betreffen dus niet de rechtspositie, bedoeld in de Ambtenarenwet.

### **Artikelgewijze toelichting**

#### **Artikel A.1 Definities**

##### *Artikel A.1 Definities*

De definities gelden ook voor de (lokale) uitvoeringsregelingen- en besluiten. Zij hoeven daarin dus niet meer te worden herhaald.

##### *Lid 1*

Voor de definitie van het begrip "ambtenaar" is de terminologie van de Ambtenarenwet gevolgd. Het gaat hier om de ambtenaren die door gedeputeerde staten zijn aangesteld en voor wie gedeputeerde staten het

bevoegde bestuursorgaan zijn.

Voor de griffier van provinciale staten en zijn griffieambtenaren (en de provinciaal inspecteur der archieven) zijn provinciale staten het bevoegde bestuursorgaan en regelen provinciale staten de rechtspositie. Op hen zijn de bepalingen van de CAP en zijn uitvoeringsregels van overeenkomstige toepassing verklaard.

In de CAP worden de begrippen salaris en bezoldiging onderscheiden.

Onder salaris wordt verstaan het kale (bruto) maandbedrag zonder toelagen en vergoedingen waarop i.v.m. de arbeid aanspraak bestaat. In bijlage 2 van de CAP is van elke salarisschaal aangegeven wat het minimumsalaris en het maximumsalaris is.

Bezoldiging is ruimer dan salaris. Het omvat het salaris met de toelagen die zijn genoemd in de artikelen C.11 t/m C.15. Dat zijn de toelage waarneming andere functie, de toelage onregelmatige dienst, de afbouwtoelage onregelmatige dienst, de arbeidsmarkttoelage en de toelage op andere gronden.

Daarnaast zijn er nog emolumenten die als inkomsten uit arbeid zijn aan te merken, maar die niet tot het salaris of de bezoldiging behoren. Dat zijn bijvoorbeeld de incidentele beloning van prestaties en van extra inzet (artikelen C.9 en C.10), de bindingspremie (artikel C.14), de eenmalige uitkering van artikel C.21, de gratificatie ambtsjubileum (artikel C.22), de overwerkvergoeding (artikel C.23) en de vergoeding voor andere extra diensten (artikel C.24).

Tenslotte zijn er voorzieningen die dienen ter compensatie van gemaakte kosten. Te denken valt hier aan vergoedingen van reis- en verblijfkosten ingeval van dienstreizen, verhuiskostenvergoedingen e.d. Ook deze behoren niet tot het salaris of de bezoldiging.

Bij een aantal rechtspositionele voorzieningen is de hoogte uitgedrukt in een percentage van het salaris of van de bezoldiging. Het onderscheid tussen salaris en bezoldiging is hier dus van belang. Zo is voor de incidentele beloning van prestaties, de toelage waarneming andere functie, de toelage onregelmatige dienst en de overwerkvergoeding het salaris de grondslag en voor de uitkering bij ziekte de bezoldiging.

#### *Lid 2*

Op grond van artikel 227a Provinciewet moet de provincie personen aanwijzen die zijn belast met de heffing en invordering van provinciale belastingen en met de functie van belastingdeurwaarder. Voorgeschreven is dat zij ambtenaar zijn in provinciale dienst. Op grond van (milieu)wetgeving moet de provincie ook toezichthouders (met en zonder opsporingsbevoegdheid) als ambtenaar in dienst hebben. Het is niet ongebruikelijk dat de provincie voor hier genoemde functies personen van buiten inhuurt. Deze personen vallen onder een eigen rechtspositie. In dit lid is geregeld dat voor deze ambtenaren de CAP en zijn uitvoeringsregelingen buiten toepassing blijven.

## **Artikel A.2 Wijziging**

*Eerste lid.* In het algemeen gedeelte van deze toelichting is aangegeven dat de bevoegdheid tot vaststelling van de inhoud van de CAP, en dus ook van haar wijzigingen, is gebonden aan de SPA-akkoorden, zijnde overeenkomsten tussen het IPO, namens de provincies, en de vakorganisaties van overheidspersoneel. Dit lid bevestigt dat.

*Tweede lid.* Zoals in het algemeen gedeelte, onder Uitvoeringsregels, is aangegeven, zijn ook de uitvoeringsregels bij de CAP gebonden aan de overeenkomsten tussen het IPO en de vakorganisaties van overheidspersoneel. Die overeenkomsten kunnen overigens aan gedeputeerde staten meer of minder ruimte laten. Als zij bepaalde kaders inhouden, zijn die aangegeven in de CAP op de betreffende plaatsen. Het gaat om uitvoeringsregels van algemene strekking, dus in de eerste plaats om de algemeen verbindende voorschriften, maar ook om eventuele beleidsregels. Het gaat niet om individuele beschikkingen.

## **Artikel A.4 Bijzondere voorziening**

Hierin is een algemene hardheidsclausule opgenomen die gedeputeerde staten de ruimte biedt voor individueel maatwerk. Het betreffen bijzondere voorzieningen ten voordele van de ambtenaar als de CAP geen voorziening kent of deze voorziening in de concrete individuele situatie tot kennelijk onredelijke uitkomsten leidt.

## **Artikel A.5 Goed werkgeverschap en goed werknemerschap**

Aangesloten is bij de vergelijkbare bepaling in het Burgerlijk Wetboek, i.c. artikel 7:611. Het goed werkgeverschap zal zijn toetsing vinden in de beginselen van behoorlijk bestuur van de Algemene wet bestuursrecht (Awb).

## **Artikel A.6 Bekendmaking**

Het is wenselijk dat iedere ambtenaar een direct inzicht kan hebben in alle rechtspositionele regelingen die hem aangaan. Dat kan worden gerealiseerd door op diverse plaatsen in de organisatie geactualiseerde bundels te plaatsen of door de doorlopende teksten elektronisch ter inzage te geven. Deze verplichting geldt echter alleen voor de provinciale regels, niet voor rechtspositionele wetten of algemene maatregelen van bestuur of regels van derden, zoals het ABP.

# **TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK B EN SPELREGELS EN FLANKEREND BELEID BIJ REORGANISATIES**

## **Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten**

Hoofdstuk B bevat voorschriften over de aanstelling (paragraaf 1, artikelen B.1 t/m B.5), de wijzigingen in de arbeid (paragraaf 2, artikelen B.6 t/m B.8) en over het ontslag met daarbij behorende gevolgen (paragraaf 3, artikelen B.9 t/m B.14).

### **De aanstelling**

Wat betreft de aanstelling is gekozen voor een open stelsel dat aansluit op dat in de marktsector. Dit marktconforme open stelsel geeft het management meer speelruimte voor aanstellingen voor bepaalde tijd en biedt anderzijds provinciale ambtenaren dezelfde waarborgen als zijn collegae in de marktsector. Het is met andere woorden een nieuw evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid. In navolging van het civiele arbeidsrecht is een onderscheid gemaakt tussen een dienstverband voor bepaalde tijd en een dienstverband voor onbepaalde tijd. Dus er is niet langer een onderscheid tussen een vaste aanstelling en een tijdelijke aanstelling en bij een tijdelijke aanstelling tussen die voor (vast) bepaalde tijd en voor onbepaalde tijd.

Gezien de directe samenhang zijn in paragraaf 1 tevens de bepalingen inzake afloop van de aanstellingen voor bepaalde tijd opgenomen. Analoog aan het civiele arbeidsrecht is, zoals gezegd, afgestapt van een gesloten stelsel voor de aanstelling voor bepaalde tijd. Wel is voorgeschreven dat de reden voor de aanstelling voor bepaalde tijd schriftelijk wordt medegedeeld. Evenmin als in het civiele arbeidsrecht is een maximumduur voor de aanstelling voor bepaalde tijd vastgelegd. Wel zijn de beperkingen t.a.v. opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd uit de Wet Flexibiliteit en Zekerheid overgenomen. Die houden in dat bij overtreding van die bepalingen het laatste dienstverband voor bepaalde tijd wordt aangemerkt als een dienstverband voor onbepaalde tijd. In dat geval eindigt de laatste aanstelling voor bepaalde tijd na afloop van die periode dus niet van rechtswege, maar kan ontslag alleen plaatsvinden op basis van de bestaande ontslaggronden.

Tussentijdse beëindiging van aanstellingen voor bepaalde tijd kan ook alleen op basis van de bestaande ontslaggronden.

Analoog aan het civiele arbeidsrecht bestaat er geen (geclausuleerd) recht op een aanstelling voor onbepaalde tijd na afloop van de aanstelling voor bepaalde tijd. Daarvan is alleen nog sprake bij een aanstelling voor bepaalde tijd op proef, die kan voorafgaan aan een aanstelling voor onbepaalde tijd. Aanspraak op een automatische aanstelling voor onbepaalde tijd bestaat evenmin voor hen die solliciteren vanuit een vaste aanstelling bij een andere overheidswerkgever. Partijen kunnen daarover gezamenlijk afspraken maken tijdens de sollicitatie.

Vastgehouden is aan de aanstelling op proef voor één tot twee jaar. Er is niet gekozen voor invoering van de regels inzake de proeftijd uit het civiele arbeidsrecht, omdat het ontslagstelsel niet aansluit op dat in de marktsector. Anders dan nu wordt de aanstelling voor bepaalde tijd bij feitelijke voortzetting verlengd voor dezelfde duur, doch voor ten hoogste een jaar en vindt dus geen omzetting plaats in een (tijdelijke) aanstelling voor onbepaalde tijd.

## **Het ontslag**

Wat betreft het ontslag geldt een gesloten stelsel, in de vorm van een limitatieve opsomming van de ontslaggronden. Binnen het gesloten ontslagstelsel is er een uitgebreid aantal ontslaggronden dat een optimaal juridisch instrumentarium biedt. De mogelijke ontslaggronden zijn overzichtelijk in één afzonderlijke bepaling opgesomd (artikel B.9) en waar nodig in afzonderlijke bepalingen nader uitgewerkt. Het gesloten ontslagstelsel houdt in dat een ambtenaar alleen kan worden ontslagen op één van de met name (in artikel B.9) genoemde gronden. Hieruit volgt ook dat de ontslagbescherming zoals die in het civiele arbeidsrecht in de opzegverboden is neergelegd, niet nodig is.

De ontslaggronden kunnen worden onderscheiden in imperatieve en facultatieve ontslaggronden. Bij de imperatieve gronden moet, mits aan de gestelde voorwaarden is voldaan, het ontslag verleend worden. Voorbeelden zijn het ontslag op aanvraag (artikel B.10) en ontslag wegens pensionering (artikel B.11). Hier hebben gedeputeerde staten geen discretionaire bevoegdheid. Alle overige ontslaggronden zijn facultatieve ontslaggronden, waarbij het ontslag kan worden verleend. Hier zal steeds een zorgvuldige afweging moeten worden gemaakt tussen het belang van de organisatie en dat van de individuele ambtenaar.

Aan de verschillende ontslaggronden is geen kwalificatie gegeven in de vorm van "eervol" of "oneervol", zoals die in veel ambtelijke ontslagregelingen voorkomt.

Er zijn geen voorschriften opgenomen over de inhoud van het ontslagbesluit of over de ontslagprocedure. De Awb biedt hier al voldoende waarborgen. Op grond van deze wet en de jurisprudentie zal bijvoorbeeld elk ontslagbesluit op schrift gesteld moeten worden en de ingangsdatum en de ontslaggrond moeten bevatten. Verder kunnen worden genoemd de mogelijkheid van bedenkingen (artikel 4:8 Awb) en het recht van de ambtenaar zich door een raadsman te laten bijstaan (artikel 2:1 Awb).

### **Artikelgewijze toelichting**

#### **Artikel B.1 Aanstelling**

De aanstelling is bij de provincie en dus niet bij een organisatieonderdeel van de provincie. De aanstelling gaat gepaard met de (tijdelijke) benoeming in een functie en de (tijdelijke) plaatsing bij een organisatieonderdeel. Een aanstelling is voor bepaalde of onbepaalde tijd. Een aanstelling is voor bepaalde tijd als een concrete einddatum is aangegeven of als die objectief bepaalbaar is. Een voorbeeld van het laatste is een aanstelling ter vervanging van een zieke ambtenaar. De einddatum is niet concreet genoemd, maar wel objectief bepaalbaar, t.w. de datum van herstel van de zieke ambtenaar. Uitgaande van volwassen arbeidsverhoudingen maken werkgever en sollicitant samen afspraken over een eventuele aanstelling op proef. De aanstelling op proef is derhalve geen automatisme.

## **Artikel B.2 Aanstelling voor bepaalde tijd**

Analoog aan de Wet Flexibiliteit en Zekerheid mogen maximaal drie aanstellingen voor bepaalde tijd achtereenvolgend worden verleend die elk van rechtswege eindigen. De verlengde aanstelling voor bepaalde tijd op grond van het eerste lid (bij stilzwijgende voortzetting na afloop) telt mee voor de bepaling van die drie aanstellingen voor bepaalde tijd. De totale periode van elkaar opvolgende aanstellingen voor bepaalde tijd mag echter niet 36 maanden of langer zijn. Voor het bepalen van die tijdsduur van 36 maanden tellen onderbrekingen van drie maanden of minder tussen twee opeenvolgende aanstellingen voor bepaalde tijd mee. Meer dan drie opeenvolgende aanstellingen voor bepaalde tijd of een periode van aanstellingen voor bepaalde tijd van 36 maanden of langer betekent automatisch een aanstelling voor onbepaalde tijd.

Een aanstelling voor onbepaalde tijd ontstaat dus in de volgende situaties:

- bij meer dan drie opeenvolgende aanstellingen voor bepaalde tijd; of
- als de totale periode van opeenvolgende aanstellingen voor bepaalde tijd 36 maanden of langer is, onderbrekingen van drie maanden of minder meegerekend

De aanstelling voor onbepaalde tijd vangt in die gevallen aan bij aanvang van de vierde aanstelling voor bepaalde tijd (a), onderscheidenlijk vanaf de dag van overschrijding van de 36 maanden (b). Bij een onderbreking van langer dan drie maanden begint de telling van de schakels en de duur van de periode opnieuw.

Een aanstelling voor 36 maanden of langer is mogelijk. Deze kan eenmalig worden verlengd met drie maanden zonder dat dit leidt tot een aanstelling voor onbepaalde tijd (lid 4).

Het vijfde lid is een vertaling van het verbod van de zogenaamde draaideurconstructie in de Wet Flexibiliteit en Zekerheid. Hiervan zal bijvoorbeeld sprake zijn als een uitzendkracht bij de provincie rechtstreeks in dienst treedt van de provincie en daar dezelfde werkzaamheden blijft verrichten. Het vijfde lid regelt dat in een dergelijke situatie de uitzendtijd in dezelfde arbeid meetelt.

## **Artikel B.3 Eisen van geschiktheid en bekwaamheid**

Dit artikel bevat de eisen van geschiktheid en bekwaamheid voor indiensttreding.

Die moeten uiteraard vooraf zijn bepaald. De eisen van bekwaamheid en geschiktheid zijn niet rechtstreeks gekoppeld aan een concrete functie. Dat biedt de ruimte voor een beoordeling in het licht van een bredere inzetbaarheid. Het is mogelijk om personen aan te stellen die bij indiensttreding nog niet volledig voldoen aan alle eisen voor de concrete functie waarin zij worden benoemd. Er is ruimte om, gezien de te verwachten groei, de eisen van geschiktheid en bekwaamheid bij aanvang in voorkomende gevallen wat lager te stellen.

Het vierde lid bevat een verbod tot indienstneming van vreemdelingen die geen rechtmatig verblijf in Nederland hebben en voor wie de provincie geen tewerkstellingsvergunning heeft. Niet altijd is een tewerkstellingsvergunning voor arbeid van vreemdelingen echter vereist. Die is bijvoorbeeld niet nodig voor onderdanen uit lidstaten van de Europese Unie. Het vrije verkeer van werknemers uit de lidstaten brengt mee dat deze steeds in aanmerking komen voor rechtmatig verblijf in Nederland met een verblijftitel die het verrichten van arbeid mogelijk maakt. Als een vreemdeling niet langer rechtmatig verblijf in Nederland heeft kan dat leiden tot ontslag wegens verlies van een vereiste bij aanstelling (artikel B.9, onderdeel i).

De verplichting een verklaring omtrent het gedrag over te leggen is geen automatisme.

Voor de medische keuring bij aanstelling wordt verwezen naar de toelichting op artikel E.2.

#### **Artikel B.4 Informatie bij indiensttreding**

In dit artikel is geregeld welke gegevens in aanvulling op de wettelijke informatieplicht bij indiensttreding zullen worden verstrekt. De verplichte informatie over deelname aan de pensioenregeling is geheel in lijn met de nieuwe pensioenregeling vanaf 1996. Die gaat immers uit van een pensioentoezegging door de werkgever. De ambtenaar zal het schriftelijk bericht van zijn aanstelling uiteraard vóór zijn indiensttreding moeten ontvangen.

Op grond van de Wet van 2 december 1993 (Stb. 1993, 635) is de werkgever verplicht binnen een maand na aanvang van de werkzaamheden in elk geval de volgende schriftelijke informatie te verstrekken:

- de identiteit van de werkgever, de plaats van diens vestiging en naam en woonplaats van de werknemer;
- de plaats(en) van tewerkstelling;
- de functie van de werknemer;
- de datum van indiensttreding;
- indien de aanstelling voor bepaalde tijd geldt, de duur daarvan;
- de aanspraak op vakantieverlof of de wijze van berekening van de aanspraak;
- de duur van de door de werkgever respectievelijk werknemer in acht te nemen ontslag/opzegtermijnen of de wijze waarop die termijnen worden vastgesteld;
- het salaris en de termijn van uitbetaling;
- de gemiddelde dagelijkse of wekelijkse arbeidsduur;
- de toepasselijke rechtspositieregelingen.

Wijzigingen in die gegevens moeten ook binnen een maand schriftelijk worden medegedeeld.

#### **Artikel B.5 Algemene dienst en artikel B.6 Andere functie of werkzaamheden**

Deze artikelen geven de rechtspositionele basis voor de aanstelling in algemene dienst in de vorm van benoemingen in functies voor 3 tot 5 jaar. Daarbij gaat het om zowel lijnfuncties als functies in (tijdelijke) projecten. Uitgangspunt is een plicht tot mobiliteit in het dienstbelang (artikelen B.5 en B.6, eerste en derde tot en met vijfde lid) en het recht op mobiliteit als keerzijde (artikel B.6, tweede lid). Van belang is dat mobiliteit wordt erkend als een dienstbelang. Artikel B.6 maakt het mogelijk ambtenaren ook tijdelijk bij andere werkgevers te detacheren. Aanstelling in algemene dienst moet zijn ingebed in een goed scholings-, loopbaan- en mobiliteitsbeleid met als uitgangspunt een evenwichtige afweging van belangen van de ambtenaar en de organisatie. De afspraken hierover met de vakorganisaties van overheidspersoneel in het Georganiseerd Overleg zijn een invulling van een in het SPA overeengekomen gemeenschappelijk kader ter zake. Daarnaast zijn er tussen gedeputeerde staten en de vakorganisaties van overheidspersoneel in het Georganiseerd nadere afspraken over de rechtspositionele aspecten, zoals de consequenties voor toelagen en vergoedingen e.d. Daarmee zijn de voorwaarden geschapen voor een effectief en slagvaardig mobiliteitsbeleid met waarborgen voor de zorgvuldigheid.

Daarbij staat voor op dat normaal goed functionerende ambtenaren niet tussen wal en schip mogen raken en zonder functie komen te zitten doordat de tijdelijke benoeming in de ene functie afloopt (zonder dat die functie als zodanig verdwijnt) en er geen andere passende functie voorhanden is. In dat geval zal betrokkene tijdelijk worden belast met passende werkzaamheden in afwachting van benoeming in een andere passende functie. Zolang dat niet mogelijk is blijft hij zijn oude functie vervullen.

De eisen van zorgvuldigheid zoals die ook voortvloeien uit de Awb, brengen met zich mee dat de betrokken ambtenaar vooraf wordt gehoord over de aangeboden functie en dat hem voldoende tijd wordt gegeven om zich te informeren en te beraden over deze nieuwe functie. Er geldt hierbij een aanzegtermijn van ten minste twee maanden.

Benoemingen in andere functies vinden niet altijd plaats vanuit de algemene mobiliteitswens. Denk in dit geval aan een benoeming in een andere functie vanwege disfunctioneren van een individuele ambtenaar. Artikel B.6 geldt ook voor een dergelijk geval. Voor benoeming van gedeeltelijke arbeidsongeschikte ambtenaren in een andere functie gelden echter bijzondere bepalingen (zie artikel E.7).

### **Artikel B.7 Andere werkzaamheden in bijzondere omstandigheden**

Bij taken in (andere) buitengewone omstandigheden kan gedacht worden aan provinciale taken in het kader van de Wet rampen en zware ongevallen.

### **Artikel B.8 Spelregels en flankerend beleid reorganisaties**

Provincies zijn dynamische organisaties die snel en adequaat moeten kunnen inspelen op maatschappelijke en bestuurlijke ontwikkelingen. Er zullen zich naar verwachting dan ook regelmatig wijzigingen voordoen in de organisatiestructuur, de omvang van de organisatie of de taakhoud van de provincie.

Het kan zinvol zijn vaste procedures vast te stellen voor de totstandkoming van reorganisaties en vaste algemene regels te stellen m.b.t. de personele consequenties daarvan. Die kunnen worden vastgelegd in spelregels bij organisatieverandering en sociale plannen of statuten. Er kan ook voor worden gekozen om bij elke afzonderlijke reorganisatie concrete procedures vast te stellen en regels te stellen m.b.t. de personele gevolgen. Artikel B.8 biedt de rechtspositionele basis voor de procedures en regels voor herplaatsing van medewerkers bij reorganisaties. Daarbij moeten de in het SPA afgesproken globale procedurele kaders in acht genomen worden. Onder reorganisatie wordt in dit verband overigens verstaan: elke wijziging van de organisatiestructuur, de omvang van de provinciale organisatie of de taakhoud van de provincie of een onderdeel daarvan, daaronder begrepen de overdracht van taken van en naar de provincie waaraan personele consequenties zijn verbonden.

Bovendien is geregeld dat het in het SPA overeengekomen globale kader voor het flankerend beleid bij reorganisaties in acht genomen wordt. In het SPA-akkoord 1994/1997 is vastgesteld dat het flankerend beleid bij reorganisaties de verantwoordelijkheid is van de afzonderlijke provincies. Wel is toen bij wijze van handreiking aan de provincies een globaal kader voor een dergelijk lokaal flankerend beleid overeengekomen, waarbij ook een groot aantal concrete instrumenten is aangereikt. Het flankerend beleid zal zich primair moeten richten op voorkoming van onvrijwillige werkloosheid en, waar dit onvermijdelijk is, op bevordering van een spoedige re-integratie in het arbeidsproces. Uitgangspunt moet zijn een gezamenlijke en actieve inspanning tot herplaatsing van zowel de provincie als de ambtenaar wiens functie wordt bedreigd. Waar ontslagen onvermijdelijk zijn zal een ontslagvolgorde moeten worden vastgesteld. Daarbij moet rekening worden gehouden met de arbeidsmarktpositie van betrokkene en het voor hem geldende sociale vangnet. De geschiktheid van de ambtenaar kan een argument zijn om in een concrete situatie af te wijken van de ontslagvolgorde. Anderzijds moeten de ontslagen ook een zekere afspiegeling van het personeelsbestand vormen.



## **Artikel B.9 Ontslaggronden**

Een aantal van de in dit artikel vermelde ontslaggronden is in hoofdstuk B geregeld (artikelen B.10 t/m B.12) en een aantal andere in hoofdstuk E (artikelen E.9 en E.16) en in hoofdstuk G (artikel G.4).

Voor een ontslag op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid anders dan wegens ziekte (onderdeel g) is nodig dat er sprake is van gedragingen of handelingen of van eigenschappen van karakter, geest of gemoed (= ongeschikt), of van gebreken in de wijze van opstelling in het werk of van gebreken in de kennis, kunde of het niveau (= onbekwaam) van de ambtenaar op grond waarvan de conclusie gerechtvaardigd is dat hij niet meer geschikt is tot uitoefening van zijn functie. De ongeschiktheid moet van voldoende gewicht zijn om het ontslag te rechtvaardigen.

Het komt voor dat een ambtenaar langdurig volledig verlof wordt verleend voor de vervulling van een politiek ambt of om andere redenen (bijvoorbeeld een langdurige detachering). In dat geval wordt betrokkene ontheven uit zijn functie en zal de werkgever zich inspannen een passende functie voor hem te vinden na afloop van het langdurig verlof. Is geen passende functie voorhanden dan kan ontslag worden verleend op grond van artikel B.9, onderdeel d (bij politiek verlof), onderscheidenlijk onderdeel e (in andere gevallen).

Bij ontslag wegens verlies van een vereiste bij aanstelling (onderdeel h) gaat het om verlies van specifieke vereisten voor de benoembaarheid, zoals van een geldig rijbewijs voor een ambtenaar die chauffeur van beroep is of van een geldige verblijfstitel welke arbeid in dienstverband niet uitsluit, voor een ambtenaar die vreemdeling is.

Ondercuratelestelling en lijfswang zijn aparte ontslaggronden (onderdelen i en j). Ondercuratelestelling kan wegens geestelijke stoornis, verkwisting en gewoonte van drankmisbruik waardoor betrokkene zijn belangen niet behoorlijk kan waarnemen, in het openbaar aanstoot geeft of eigen veiligheid of die van anderen in gevaar brengt. In een dergelijk geval bestaat minstens het vermoeden dat betrokkene ook niet als ambtenaar in staat zal zijn om zijn functie naar behoren uit te oefenen. Lijfswang is een dwangmiddel waarbij iemand door middel van vrijheidsbeneming gedwongen kan worden tot nakoming van een verbintenis. Lijfswang is alleen mogelijk in de door de wet genoemde gevallen. Om tot lijfswang over te gaan is een rechterlijk vonnis nodig.

Ontslag wegens een onherroepelijke veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf of tot terbeschikkingstelling (onderdeel k) is pas mogelijk als er geen rechtsmiddel tegen de rechterlijke veroordeling meer openstaat. Ontslag is niet mogelijk bij (onherroepelijke) rechterlijke veroordeling wegens een overtreding. Een veroordeling kan niet automatisch tot ontslag op deze grond leiden. Gedeputeerde staten zullen eerst een zorgvuldige afweging moeten maken op grond van de feiten. Relevante elementen zijn hier onder meer de aard en de ernst van het delict, de strafmaat, de gevolgen van het delict en de strafoplegging voor de functieervulling en voor de organisatie, de schade voor de organisatie als gevolg van delict en veroordeling en de gevolgen voor de betreffende ambtenaar zelf, waaronder ook zijn belang bij handhaving van het dienstverband. Ontslag wegens het verstrekken van onjuiste gegevens bij aanstelling (onderdeel l) heeft voor wat betreft medische gegevens alleen betekenis voor de functies waarvoor nog een medische keuring is vereist. Andere aspecten waarop deze ontslagmogelijkheid betrekking kan hebben zijn gegevens omtrent opleiding (ten onrechte vermelden van diploma's of rijbewijs) of vereiste relevante werkervaring. Van belang is dat het gaat om essentiële gegevens; het moet gaan om informatie op grond waarvan, als deze wel bekend was geweest, de aanstelling achterwege zou zijn gebleven.

Het ontslag op andere gronden (onderdeel o) heeft een aanvullend karakter. Van deze

grond wordt gebruik gemaakt als er sprake is van onverenigbaarheid van karakters, ook wel “incompatibilité d’humeurs” genoemd of verstoorde arbeidsverhoudingen. Eerst zal onderzocht moeten worden of een andere ontslaggrond zou moeten worden toegepast.

### **Artikel B.13 Reorganisatieontslag**

Ontslag kan worden verleend bij reorganisaties. In artikel A.1 onderdeel o is gedefinieerd wat onder reorganisatie moet worden verstaan. Ontslag zal in de volgende situaties aan de orde kunnen zijn:

- de opheffing van de eigen functie;
- een verminderde behoefte aan arbeidskrachten;
- een verandering in de inrichting van een of meer organisatieonderdelen.

Artikel B.12 moet in relatie worden gebracht met artikel B.8. Op basis van deze bepaling zijn kaders voor spelregels en flankerend beleid bij reorganisaties vastgesteld die van belang kunnen zijn voor het ontslag. Van belang is dat niet zomaar tot reorganisatieontslag kan worden overgegaan. Er moet uit een zorgvuldig onderzoek zijn gebleken dat benoeming in een passende functie niet mogelijk is.

### **Artikel B.14 Voorzieningen in aanvulling op de Werkloosheidswet (WW)**

Onder voorwaarden bestaat na ontslag recht op een WW-uitkering. Op basis van artikel B.13 is een bovenwettelijke werkloosheidsregeling vastgesteld (Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid) voor ambtenaren die aanspraak hebben op een loongerelateerde WW-uitkering. Deze bovenwettelijke voorziening blijft beperkt tot ambtenaren aan wie reorganisatieontslag of ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is verleend. De regeling voorziet in een aanvullende uitkering (bovenop de WW-uitkering gedurende de WW-periode) en in een nawettelijke uitkering na afloop van de WW-periode. Laatstbedoelde uitkering blijft beperkt tot hen aan wie reorganisatieontslag is verleend. De duur van de nawettelijke uitkering wordt bepaald op basis van leeftijd en diensttijd.

In aanvulling hierop bestaat bij ontslag op andere gronden (artikel B.9, onderdeel o) recht op een (aanvullende c.q. nawettelijke) uitkering die minstens gelijk is aan die in geval van reorganisatieontslag (zie Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid).

### **Artikel B.15 Uitkering bij overlijden**

Deze regeling staat naast andere voorzieningen bij overlijden, zoals de Algemene nabestaandenwet en het partnerpensioen van het ABP.

## **TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK C**

### **Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten**

Sedert 1 januari 2005 kennen de provincies een uniform beloningssysteem. Het betreft een samenhangend systeem van beloning, beoordeling en functiewaardering. De doelstelling van dit systeem is de bevordering van de kwaliteit van het provinciale apparaat. Belangrijke elementen zijn daarin de vergroting van de mogelijkheden tot bewust en gedifferentieerd belonen van ambtenaren (vergroting sturingsmogelijkheden voor het management, meer outputgerichte beloning, vereenvoudiging en doorbreking van automatismen) en bijstelling van het loongebouw (geen aparte jeugdsalarissen, geen wachtjaren voor dienstjarduitlopen, aantal stappen in de schaal).

Het beloningssysteem kent vier beloningsgrondslagen, te weten functiezwaarte, structurele groei in ontwikkeling, werkresultaten en marktwaarde. De marktwaarde vindt zijn vertaling in het generieke salarisoniveau en in specifieke voorzieningen ter verbetering van de arbeidsmarktpositie. Het beloningssysteem is in 2008 geëvalueerd en in 2010 aangepast door vervanging van een driepuntschaal door een vijfpuuntschaal van beoordelen en belonen. Zie daarvoor meer in de volgende alinea en in de toelichting op de artikelen C.7 en C.9.

Op hoofdlijnen ziet het beloningssysteem er als volgt uit. Iedere ambtenaar wordt ingedeeld in een van de 18 salarisschalen. De salarisschaal is afhankelijk van de functiezwaarte die wordt bepaald met behulp van functiewaardering. Een conversietabel vertaalt de uitkomst van de functiewaardering naar de salarisschaal die bij de functie hoort. Uitgangspunt is bewust belonen, steeds op basis van een beoordeling, waardoor automatismen worden doorbroken. Vooraf worden afspraken gemaakt over de te behalen werkresultaten en over de structurele groei in ontwikkeling. Deze afspraken worden tussentijds getoetst en eventueel bijgesteld en achteraf beoordeeld en beloond.

Het betreft een systeem van jaargesprekken waarvan de basis wordt gevormd door een individueel werkplan dat als afgeleide van het jaarplan van de werkeenheid, de concrete afspraken vastlegt tussen leidinggevende en ambtenaar. In deze gesprekken komen ook andere zaken aan de orde, zoals opleiding, loopbaanperspectief, werktijden, arbeidsomstandigheden en de ondersteuning door de leidinggevende. De structurele groei in ontwikkeling wordt gemeten met behulp van competenties die voor een goede vervulling van de functie noodzakelijk zijn. Daartoe is een systeem van competenties ontwikkeld. Een normaal goede beoordeling van de structurele groei in ontwikkeling leidt tot een salarisverhoging van 3% (van het maximumsalaris) in de voor betrokkene geldende salarisschaal, tot het maximumsalaris in die schaal is bereikt. Een zeer goede, onderscheidenlijk uitstekende beoordeling van de structurele groei in functioneren (door competentieontwikkeling) leidt tot een salarisverhoging van 4%, onderscheidenlijk 6%. Een matige beoordeling leidt tot een salarisverhoging van slechts 1%. Het salaris wordt niet verhoogd bij een slechte beoordeling. Een zeer goede, onderscheidenlijk uitstekende beoordeling van de werkresultaten leidt tot een incidentele outputbeloning van 3%, onderscheidenlijk 7% van het salaris over de beoordelingsperiode (van in de regel 1 jaar). Behalve de werkresultaten kan ook extra inzet van de ambtenaar incidenteel extra worden beloond. De automatische periodiek bestaat niet. Er is geen uitloopschaal, geen functioneringstoelage en een aanloopschaal geldt in uitzonderingsgevallen voor maximaal 1 jaar. Het hier geschetste beloningssysteem is te vinden in de artikelen C.4 t/m C.7, C.9 en C.10.

In hoofdstuk C zijn ook andere onderwerpen geregeld. Genoemd kunnen worden:

- de waarnemingstoelage (artikel C.11);
- de toelage onregelmatige dienst (artikelen C.12 en C.13);
- de arbeidsmarkttoelage en de bindingspremie (artikel C.14);
- de toelage op andere gronden (artikel C.15);
- de eenmalige uitkering (artikel C.21);

- de gratificatie ambtsjubileum (artikel C.22);
- de overwerkvergoeding (artikel C.23);
- de vergoeding voor andere extra diensten dan overwerk (artikel C.24).

Korthedshalve wordt verwezen naar de toelichtingen op de betreffende artikelen.

Beslissingen die op grond van hoofdstuk C worden genomen zijn van groot belang voor de ambtenaar. Zij hebben immers directe betekenis voor zijn inkomen. Bij dergelijke beslissingen zullen vanzelfsprekend zorgvuldigheid, rechtsgelijkheid, rechtszekerheid en rechtsbescherming gewaarborgd moeten zijn. Om die reden is het dan ook van grote betekenis dat aan beloningsbeslissingen waarbij het functioneren van de ambtenaar een rol speelt, steeds een beoordeling ten grondslag moet liggen. Het beoordelingssysteem bevat immers waarborgen voor de zorgvuldigheid en de objectieve onderbouwing van dergelijke beloningsbeslissingen. Daarnaast biedt uiteraard de Algemene wet bestuursrecht de ambtenaar tal van waarborgen. Tegen beloningsbeslissingen – maar ook tegen de daaraan ten grondslag liggende beoordeling – kan betrokkene op grond van deze wet bezwaar aantekenen bij gedeputeerde staten en vervolgens, als hij het met die beslissing niet eens is, bij de rechter in beroep gaan.

## **Artikelgewijze toelichting**

### **Artikel C.1. Recht op bezoldiging**

In dit artikel is het recht op bezoldiging vastgelegd. In artikel A.1, onderdeel e, is gedefinieerd wat onder bezoldiging wordt verstaan. De ambtenaar ontvangt bezoldiging voor de dienst die hij voor de provincie verricht. In het tweede lid ligt het principe “geen werk, geen loon” verankerd. Dat geldt als de ambtenaar opzettelijk nalaat zijn dienst te verrichten, in strijd met zijn verplichtingen.

### **Artikel C.2 Uitbetaling salaris, toelagen, vergoedingen en tegemoetkomingen**

In dit artikel is de betalingstermijn geregeld van de belangrijkste betalingen van de provinciale werkgever aan zijn ambtenaren. Het betreffen, zoals in het derde lid is aangegeven, betalingen die kunnen worden gedaan zonder dat daarvoor een afzonderlijke beschikking moet worden genomen. Artikel C.2 spoort met hetgeen in de Algemene wet bestuursrecht is voorgeschreven ten aanzien van betaling en invordering van geldschulden waarbij een bestuursorgaan is betrokken. Op grond van artikel 4:88, derde lid, van de Algemene wet bestuursrecht zal een beschikking alsnog worden afgegeven als de belanghebbende ambtenaar hierom verzoekt.

### **Artikel C.3 Salaris en toelagen bij gebroken tijdvakken**

Het salaris per dag wordt dus niet bepaald door het maandbedrag te delen door het aantal werkdagen in die maand.

### **Artikel C.4 Inrichting salarisgebouw**

Er zijn 18 salarisschalen. Van alle salarisschalen is slechts de bandbreedte aangegeven: alleen het minimumsalaris en het maximumsalaris zijn vastgelegd. Het minimumsalaris is in de salarisschalen 1 en 2 79% en in de overige salarisschalen 70% van het maximumsalaris. Het salarisgebouw is opgenomen in bijlage 2 van de CAP. De daarin opgenomen salarisbedragen zullen telkens worden aangepast aan de algemene salarisverhogingen die partijen in het SPA in de CAO afspreken. Gedeputeerde staten vervangen dan de oude bijlage door een nieuwe.

## **Artikel C.5 Bepaling salarisschaal**

Eerst wordt vastgesteld welke salarisschaal voor de ambtenaar geldt. Vervolgens wordt op grond van artikel C.6 het salaris van de ambtenaar bepaald. Het salaris moet passen binnen de bandbreedte van zijn salarisschaal. De verdere salarisontwikkeling is tenslotte geregeld in artikel C.7.

De salarisschaal van de ambtenaar wordt bepaald door de zwaarte van de functie. Die wordt vastgesteld met behulp van een systeem van methodische functiewaardering.

De provincies hanteren voor de functiewaardering FUWAPROV. Dat is een provinciale vertaling van FUWASYS dat voor het rijks personeel geldt. Op basis van het derde lid hebben gedeputeerde staten de Procedureregeling methodische functiewaardering vastgesteld. Met behulp van de conversietabel die hoort bij de Procedureregeling methodische functiewaardering wordt de uitkomst van de functiewaardering vertaald naar een van de 18 salarisschalen. Bij elke functie hoort dus een salarisschaal. Die noemen we de functieschaal. De ambtenaar wordt ingepast in de functieschaal. Wordt de ambtenaar nadien in een lichtere of zwaardere functie benoemd of komt de functie bij herwaardering hoger of lager uit dan leidt dit tot een andere salarisschaal voor de ambtenaar. Daarbij hoort dan een hernieuwde salarisinpassing overeenkomstig artikel C.6.

Bij uitzondering kan de ambtenaar in een aanloopschaal worden geplaatst. Dat is geregeld in het vijfde lid. Het is alleen mogelijk als de ambtenaar nog niet volledig voldoet aan het minimaal noodzakelijke niveau voor de functie. Het betreft steeds de direct aan de functieschaal voorliggende salarisschaal. Plaatsing in de aanloopschaal kan voor maximaal 1 jaar. Daarna wordt de ambtenaar in de functieschaal geplaatst tenzij uit een beoordeling blijkt dat hij nog steeds niet aan de minimale vereisten voor de functie voldoet.

Het komt voor dat een ambtenaar tijdelijk een andere functie waarneemt, bijvoorbeeld omdat een collega of leidinggevende voor een langere periode ziek is. In dat geval wordt de ambtenaar niet geplaatst in de salarisschaal die hoort bij de waargenomen functie maar blijft hij in zijn salarisschaal. Dat is geregeld in het zesde lid. Wel kan onder voorwaarden een toelage worden toegekend als hij een hoger gewaardeerde functie waarneemt (zie artikel C.11). Het komt ook voor dat een ambtenaar voor een proefperiode in een zwaardere functie wordt benoemd. In dat geval zal als regel worden bepaald dat de ambtenaar in zijn oude salarisschaal blijft. Als regel: de leidinggevende kan ook met de ambtenaar afspreken dat hij gelijk al in de hogere salarisschaal wordt geplaatst. Mislukt de proefplaatsing dan keert de ambtenaar doorgaans terug in zijn oude functie. Er zijn dan geen gevolgen voor de salarisschaal als hij in de oude salarisschaal is gebleven. Wordt de ambtenaar na de proefperiode definitief in de zwaardere functie benoemd dan zal hij alsnog in de daarbij behorende hogere salarisschaal worden geplaatst als dat niet al gelijk is gebeurd, eventueel met terugwerkende kracht tot (uiterlijk) het moment van aanvang van zijn proefplaatsing.

## **Artikel C.6 Bepaling salaris**

Nadat de salarisschaal is vastgesteld wordt op grond van artikel C.6 het salaris in die salarisschaal bepaald. Dat kan in beginsel elk salaris zijn binnen de bandbreedte van de salarisschaal. Bij eerste aanstelling is dat in de regel het minimumsalaris in de salarisschaal. Afhankelijk van de relevante kennis, ervaring en vaardigheden kan dat meer zijn. Het salaris bedraagt in ieder geval het bedrag van het wettelijk minimumloon dat geldt voor werknemers van dezelfde leeftijd als de ambtenaar. Omdat de Wet minimumloon en minimum vakantietoelage formeel niet geldt voor overheids personeel is dit geregeld in het tweede lid.

Een dergelijke situatie zal zich overigens, gezien het salarisgebouw van de provincie, vrijwel nooit voordoen. Het derde tot en met zevende lid bevatten salarisbepalingen bij latere benoemingen in andere functies.

Betreft het een benoeming in een gelijk of hoger gewaardeerde functie dan mag het nieuwe salaris nooit minder zijn dan het salaris in de oude functie. Daarbij moet ook in de gaten worden gehouden de salarisontwikkeling die de ambtenaar in de oude functie zou doormaken. Zou hij in de oude functie bijvoorbeeld met toepassing van artikel C.7 een half jaar later in aanmerking zijn gekomen voor een salarisverhoging van 3% dan zal daarmee rekening gehouden moeten worden bij de bepaling van het salaris in de nieuwe functie.

Is bij benoeming in een functie van gelijk niveau "horizontale inpassing" in de nieuwe salarisschaal (derhalve op een gelijk salarisniveau) het uitgangspunt, bij benoeming in een hoger gewaardeerde functie zal doorgaans een hoger salaris worden vastgesteld. Gebruikelijk is om bij promoties het salaris in de oude functie te verhogen met 3% van het maximumsalaris in de nieuwe functie. Er is echter ruimte om, afhankelijk van het geval, meer of minder te doen. Een horizontale overgang ligt in de rede als bijvoorbeeld een hoger salaris afhankelijk wordt gesteld van de afronding van een voor de nieuwe functie noodzakelijke opleiding. Uiteraard zal het nieuwe salaris steeds binnen de bandbreedte van de nieuwe salarisschaal moeten liggen. Het salaris zal dus altijd minimaal het minimumsalaris van die salarisschaal bedragen.

Het kan voorkomen dat een ambtenaar wordt benoemd in een andere, lager gewaardeerde functie. Dat is niet gebruikelijk maar soms is dat onvermijdelijk. Dat kan spelen bij reorganisaties waarin voor een ambtenaar slechts een passende andere functie in de nieuwe organisatie beschikbaar blijkt op een lager niveau. In dat geval zal de ambtenaar worden ingepast in de bij de nieuwe functie behorende lagere salarisschaal op hetzelfde salaris als in de oude functie. Dat is geregeld in het vijfde lid. Is het oude salaris hoger dan het maximumsalaris van de nieuwe salarisschaal dan wordt betrokkene op het maximumsalaris ingepast en wordt het verschil tussen oude en nieuwe salaris gegarandeerd door toekenning van een toelage. Die toelage wordt als salaris aangemerkt wat onder meer betekent dat de toelage de algemene salarisontwikkeling volgt en (mede) grondslag vormt voor het IKB en aan het salaris gerelateerde toelagen en vergoedingen. De spelregels bij reorganisaties die tussen de provincie en de vakorganisaties van overheidspersoneel zijn afgesproken bevatten aanvullende personele en rechtspositionele garanties en randvoorwaarden.

Niet in alle gevallen zijn er garanties dat bij benoeming in een andere, lager gewaardeerde functie het oude salaris gehandhaafd blijft. Dat is geregeld in het vijfde lid, vierde volzin, en in het zesde en zevende lid. Vanzelfsprekend is een dergelijke garantie afwezig in het geval dat de ambtenaar bij wijze van disciplinaire maatregel (met toepassing van artikel G.4, eerste lid, onderdeel d) is benoemd in een lager gewaardeerde functie. Voor gevallen van inkomensverlies bij re-integratie van een zieke ambtenaar in een lager betaalde functie (met toepassing van artikel E.7) gelden bijzondere (tijdelijke) voorzieningen op grond van de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Bij benoeming in een andere, lager gewaardeerde functie die het gevolg is van disfunctioneren in de oude functie ligt de zaak genuanceerd. Een algemeen recht op een salarisgarantie is er niet. Of het redelijk is zo'n garantie te geven is afhankelijk van o.a. de mate van disfunctioneren en eventuele eigen schuld aan het disfunctioneren.

Indien bijvoorbeeld verwijtbaar disfunctioneren van een zodanige aard is dat betrokkene op grond daarvan ontslag kan worden verleend op grond van artikel B.9, onderdeel h, wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid en om humanitaire redenen wordt gekozen voor benoeming in een andere, lager gewaardeerde functie, dan ligt een salarisgarantie niet in de rede.

Een vierde situatie waarin een salarisgarantie niet hoeft te worden gegeven betreft de terugkeer in de oude functie na een tijdelijke benoeming in een hoger gewaardeerde functie. Het zal in de praktijk voorkomen dat een ambtenaar uit de lijnorganisatie wordt gehaald om als projectleider een bepaald project te trekken. Het leiden van een dergelijk project kan voor de ambtenaar een interessante stap zijn in zijn loopbaan bij de provincie, maar ook een salarisverbetering betekenen als die tijdelijke functie zwaarder is. De eventuele salarisverbetering is uiteraard ook van tijdelijke aard. Mocht de ambtenaar na afloop van het project weer terugkeren in zijn oude functie dan zal hij opnieuw in zijn oude salarisschaal worden ingepast en is er voor hem geen garantie dat hij ten minste het salaris houdt dat hij in de tijdelijke functie ontving. Het spreekt voor zich dat deze consequenties vooraf aan de betrokken ambtenaar moeten zijn duidelijk gemaakt.

Recht op een salarisgarantie is tenslotte evenmin aan de orde indien de ambtenaar zelf verzoekt om benoeming in een andere, lager gewaardeerde functie, bijvoorbeeld omdat hij het wat rustiger aan wil doen. Als onderdeel van het provinciale seniorenbeleid is in de tweede volzin van het zevende lid een demotieregeling voor de oudere ambtenaar opgenomen. Deze regeling houdt in dat de ambtenaar van 55 jaar of ouder, die een stapje terug doet door over te stappen op een lichtere functie, daarvan geen nadelige gevolgen in het pensioen zal ondervinden. Artikel 3.5 van het pensioenreglement ABP biedt hiertoe de mogelijkheid. De pensioenopbouw zal gebaseerd blijven op de oude inschaling. Op het salaris in de oude functie dat voor de pensioenopbouw van de ambtenaar blijft gelden, worden de algemene salarisverhogingen voor het provinciepersoneel toegepast. De pensioengaranties gelden niet voor taakverlichting van oudere ambtenaren via vermindering van de formele arbeidsduur. In dat geval blijft de pensioengrondslag ongewijzigd omdat de ambtenaar geen lager betaalde functie gaat vervullen. Er zijn dan geen gevolgen voor al opgebouwde pensioenrechten, maar op de nog op te bouwen pensioenjaren zal de deeltijdfactor worden losgelaten.

In het achtste en negende lid is geregeld wat de salarisconsequenties zijn van een herwaardering van de functie. Komt de functiewaardering hoger uit dan zal de ambtenaar horizontaal worden ingepast in de nieuwe salarisschaal. Is het oude salaris lager dan het minimumsalaris van de nieuwe salarisschaal dan wordt hij op dit minimumsalaris ingepast. Bij een lagere functiewaardering wordt het oude salaris gegarandeerd, eventueel via een toeslag boven het maximumsalaris in de nieuwe salarisschaal.

Zit een ambtenaar in de aanloopschaal en wordt hij in de functieschaal geplaatst omdat hij inmiddels wel aan de minimale vereisten voor de functie voldoet dan zal hij in de functieschaal op het minimumsalaris worden ingepast. Mocht de ambtenaar in de aanloopschaal al een hoger salaris ontvangen dan wordt hij horizontaal in de functieschaal ingepast. Een en ander is geregeld in het tiende lid.

### **Artikel C.7 Salarisontwikkeling bij duurzame groei in het functioneren**

Zolang de ambtenaar in de voor hem geldende salarisschaal niet op het maximumsalaris zit kan hij een groei in salarisontwikkeling doormaken. Daarvoor is een duurzame groei in het functioneren vereist. Om structureel meer te gaan verdienen moet men immers ook structureel beter functioneren. Die duurzame groei in functioneren moet blijken uit een door de leidinggevende vastgestelde beoordeling. Er is een systeem van jaargesprekken waarbij in beginsel jaarlijks tussen leidinggevende en ambtenaar afspraken worden gemaakt over de duurzame groei in het functioneren en in verband hiermee over de ontwikkeling van de daartoe benodigde competenties. Deze afspraken worden in hun totaliteit in beginsel jaarlijks door de leidinggevende en de ambtenaar gezamenlijk geëvalueerd en door de leidinggevende formeel beoordeeld. Voor de beoordeling van de duurzame groei in functioneren is het oordeel over de werkresultaten overigens mede van belang. De ontwikkelingsafspraken met de ambtenaar zijn immers uiteindelijk gericht op betere prestaties. Voor een nadere beschouwing over de relatie tussen ontwikkeling en prestaties wordt verwezen naar de toelichting op de Regeling jaargesprekken.



Aan de hand van de beoordeling wordt vervolgens een beslissing genomen over de salarisontwikkeling in de salarisschaal. Daarvoor zijn in artikel C.7 regels vastgesteld. Bij een normaal goede beoordeling zal het salaris na genoemde periode van een jaar worden verhoogd met 3% van het maximumsalaris en bij een zeer goede, onderscheidenlijk uitstekende beoordeling met 4%, onderscheidenlijk 6%. Bij een matige beoordeling zal het salaris nog wel beperkt stijgen (met 1% van het maximumsalaris), maar bij een slechte beoordeling niet. Uitgaande van de noodzakelijke ingroeitijd (bij een normale ontwikkeling) bedraagt het aantal stappen (van 3%) van minimum tot maximum zeven in de salarisschalen 1 en 2 en tien in de salarisschalen 3 tot en met 18. In de situatie dat elk jaar het salaris op deze wijze met 3% wordt verhoogd zal de ambtenaar die op het minimumsalaris binnenkomt en een normale groei in het functioneren doormaakt in zeven jaar (salarisschalen 1 en 2) resp. tien jaar (overige salarisschalen) het maximumsalaris in zijn salarisschaal kunnen bereiken.

Aannemende dat de ambtenaar dan nog steeds dezelfde functie vervult en niet al eerder in het kader van zijn loopbaan in een andere functie is benoemd.

Zoals hierboven aangegeven gaat het systeem van jaargesprekken uit van een jaarcyclus waarbij aan het begin van die jaarcyclus de afspraken worden gemaakt over de voor de salarisontwikkeling relevante duurzame groei in het functioneren en aan het eind van die jaarcyclus de gemaakte afspraken worden geëvalueerd en beoordeeld. De besluitvorming over de consequenties voor de salarisontwikkeling sluit daarop aan. In het derde lid is daarom bepaald dat de salarisverhoging (indien is voldaan aan de gestelde voorwaarden) telkens na in de regel 12 maanden plaatsvindt. De toevoeging "in de regel" wil zeggen dat een salarisverhoging ook eerder of later dan na 12 maanden kan plaatsvinden. Dat moet wel een uitzondering zijn. Als bijvoorbeeld de ambtenaar tussentijds in een andere functie wordt benoemd kan er aanleiding zijn voordien een afsluitende beoordeling uit te brengen over het functioneren in de oude functie. Daaraan kunnen eventueel ook eerder dan na ommekomst van de periode van 12 maanden consequenties voor het salaris worden verbonden. Omgekeerd kunnen er ook omstandigheden zijn waardoor het onmogelijk is om een verantwoord oordeel te geven over de duurzame groei in het functioneren. Daarvan zal sprake kunnen zijn bij langdurige afwezigheid, bijvoorbeeld wegens ziekte. Het moge duidelijk zijn dat ingeval van afwezigheid gedurende de hele (of nagenoeg de hele) periode van 12 maanden er geen duurzame groei in functioneren kan worden geconstateerd en er dus ook geen grondslag is voor welke salarisverhoging dan ook. Salarisverhoging op grond van artikel C.7 zal in dat geval pas weer aan de orde zijn na afloop van de nieuwe jaarcyclus. Het kan ook voorkomen dat de ambtenaar een (substantieel) deel van de 12 maanden wel aanwezig is geweest maar die periode te kort is om een verantwoord oordeel te geven over de duurzame groei in het functioneren. In dat geval kan worden besloten een beslissing over een salarisverhoging en de daarvoor noodzakelijke beoordeling te verschuiven naar een later tijdstip dan het einde van de reguliere periode van 12 maanden. In een dergelijk geval kan er aanleiding zijn om op basis van die latere beoordeling, als die positief uitvalt, te bepalen dat de daaraan verbonden salarisverhoging terugwerkt tot aan de datum waarop de normale periode van 12 maanden is verstreken.

De omvang van de salarisverhoging bij duurzame groei in functioneren is niet een volledig vrije keus van de leidinggevende maar is, afhankelijk van de uitkomst van de beoordeling, 1%, 3%, 4% of 6% van het maximumsalaris in de salarisschaal. Het gaat dus om vaste stappen in de salarisschaal. Als een ambtenaar bij aanvang niet op het minimumsalaris is ingepast zal de laatste stap naar het maximumsalaris niet 1%, 3%, 4% of 6% kunnen zijn, maar op een lager bedrag uitkomen. Het vierde lid voorziet hierin.

#### **Artikel C.8 Salaris bij deeltijdfuncties**

Het salaris wordt bepaald naar evenredigheid van de formele arbeidsduur. Bedraagt de formele arbeidsduur (tijdelijk) 40 uur per week dan is het salaris 40/36 (artikel D.1, vijfde lid).

## **Artikelen C.9 en C.10 Incidentele beloning van prestaties en extra inzet**

Naast de structurele beloning kent het beloningssysteem de variabele beloning. Die kan worden gegeven voor extra prestaties of voor extra inzet van ambtenaren. In het eerste geval gaat het om output. In het tweede geval om beloning van input. Beide beloningsvormen hebben een incidenteel karakter. Naar de aard zal de inputbeloning in belangrijke mate gericht zijn op ambtenaren in de lagere salarisschalen. De outputbeloning komt op alle functieniveaus voor maar zal meer betekenis hebben voor de hogere salarisschalen omdat zij meer bijdragen aan de realisering van de organisatiedoelstelling waarvoor de outputbeloning wordt gegeven. Het geheel aan maatregelen voor variabel belonen heeft daarmee een evenwichtige spreiding over alle functieniveaus.

Bij de outputbeloning, die is geregeld in artikel C.9, zijn uitgangspunten het motiveren, stimuleren en waarderen van ambtenaren om te komen tot extra prestaties door het toekennen van flexibele incidentele beloningselementen. Met de ambtenaar worden in het planningsgesprek afspraken gemaakt over het realiseren van vooraf vastgelegde, concrete en zoveel mogelijk kwantificeerbare werkresultaten op in beginsel het hele werkveld van de ambtenaar. Variabele beloning is een outputbeloning die alleen wordt gegeven bij zeer goede of uitstekende werkresultaten. Na afloop van de periode waarover in het planningsgesprek werkresultaten zijn afgesproken worden de behaalde werkresultaten geëvalueerd en beoordeeld. Op basis van de uitgebrachte beoordeling wordt vervolgens een beslissing genomen over de toekenning van een incidentele outputbeloning. Die zal worden toegekend als de werkresultaten waarover in het planningsgesprek afspraken zijn gemaakt, de gestelde eisen in ruime dan wel uitzonderlijke mate overtreffen. De besluitvorming over de outputbeloning sluit dus aan op de jaarcyclus van het systeem van jaargesprekken en zal dus telkens na in de regel 12 maanden plaatsvinden. Wat betreft de periode van 12 maanden geldt hetzelfde als wat daarover is opgemerkt ten aanzien van de periodieke salarisverhoging: besluitvorming over een outputbeloning en een daaraan voorafgaande beoordeling kunnen bij uitzondering ook eerder of later dan na 12 maanden plaatsvinden. Korthedshalve wordt verwezen naar de betreffende passage in de toelichting op artikel C.7.

De outputbeloning heeft een incidenteel karakter en is bij zeer goede werkresultaten 3% en bij uitstekende werkresultaten 7% van het salaris over de periode waarop de beoordeelde werkresultaten betrekking hebben, derhalve in de regel 3%, onderscheidenlijk 7% van het salaris over 12 maanden.

Naast de beloning die past bij de jaarcyclus is er bij managers behoefte aan het toekennen van een beloning bij extra inzet of voor het verrichten van niet geplande activiteiten. Artikel C.10 biedt daarvoor de grondslag.

Gedacht kan worden aan gratificaties, theaterbonnen, een diner voor twee, een werkgeversbijdrage in sabbatverlof en andere blijken van waardering voor individuele ambtenaren of voor een team van ambtenaren. Het gaat hier om incidentele beloningen die direct kunnen worden verstrekt (boter bij de vis). De uitwerking in concreet beleid en in de ontwikkeling van instrumenten is een lokale verantwoordelijkheid, af te spreken met de ondernemingsraad.

## **Artikel C.11 Toelage waarneming andere functie**

Op grond van dit artikel heeft de ambtenaar recht op een toelage bij volledige waarneming, gedurende minimaal een maand, van een hoger gewaardeerde functie. De toelage bedraagt per maand 6% van het maximumsalaris in de voor de waargenomen functie geldende salarisschaal en een bedrag naar evenredigheid daarvan over perioden waarin niet een volle maand is waargenomen. Het salaris met de toelage komt daarmee uit op het salaris bij een horizontale inpassing in die hogere salarisschaal, vermeerderd met 2 normale stappen van 3% van het maximumsalaris van die schaal.

Dat leidt ertoe dat de toelage hoger zal zijn naarmate de waargenomen functie zwaarder is. Het betekent voorts dat de toelage niet is gerelateerd aan het salaris in de eigen functie. Voor alle ambtenaren is de toelage bij volledige waarneming van een functie met een zelfde hoger functieniveau dus dezelfde.

In andere gevallen van waarneming is er geen recht op een toelage. Als de ambtenaar een hoger gewaardeerde functie slechts gedeeltelijk waarneemt kan hij daarvoor een toelage naar evenredigheid ontvangen. De hoogte daarvan is afhankelijk van de aard en de omvang van de waargenomen werkzaamheden. Er is geen recht op de toelage als de waarneming geen zwaardere functie betreft of (behoudens bijzondere omstandigheden) korter dan een maand duurt. Recht op de toelage bestaat evenmin als de waarneming plaatsvindt vanwege vakantieverlof van een collega (ook al betreft het een hoger gewaardeerde functie), tenzij het gespaard vakantieverlof betreft. Dan gaat het om vakantieverlof dat op grond van afspraken tussen die collega en zijn leidinggevende is gespaard. Indien een ambtenaar niet in aanmerking komt voor een waarnemingstoelage kan er onder omstandigheden wel aanleiding zijn om hem een eenmalige beloning te geven op grond van artikel C.10 wegens extra inzet of het verrichten van niet geplande activiteiten.

### **Artikel C.12 Toelage onregelmatige dienst**

Bij de beloning wordt ervan uitgegaan dat de ambtenaar zijn arbeid in de regel verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 8 en 18 uur. Als de ambtenaar in opdracht regelmatig of vrij regelmatig op andere tijden doordeweeks of in het weekend of op feestdagen werkt dan heeft hij recht op een toelage op grond van dit artikel. Daarbij gaat het niet om arbeid die in overwerk wordt verricht, dus boven op de voor de ambtenaar geldende arbeidsduur. In dat geval heeft hij recht op een overwerkvergoeding op grond van artikel C.23. Bij arbeid op onregelmatige tijden binnen de voor hem geldende arbeidsduur komt de ambtenaar in aanmerking voor een toelage die per uur een percentage bedraagt van zijn uur-salaris. Het percentage wordt berekend over ten hoogste het maximumsalaris per uur van salarisschaal 6. De hoogte van het percentage is afhankelijk van het tijdstip dat de onregelmatige dienst wordt verricht. De toelage maakt onderdeel uit van de bezoldiging. Het is mogelijk om voor een groep ambtenaren uit te gaan van een voor ieder gelijk (gemiddeld) uur-salaris. Het is ook mogelijk om een vaste maandelijkse toelage toe te kennen. Geen recht op de toelage bestaat als de ambtenaar is ingeschaald in salarisschaal 11 of hoger.

### **Artikel C.13 Afbouw toelage onregelmatige dienst**

De toelage onregelmatige dienst wordt toegekend voor zolang de ambtenaar die onregelmatige dienst verricht. Als de onregelmatige dienst eindigt of minder wordt dan leidt dat in beginsel tot beëindiging of vermindering van de toelage. Artikel C.13 biedt een voorziening in situaties waarin als gevolg van beëindiging of vermindering van de onregelmatige dienst buiten toedoen van de ambtenaar een blijvende en substantiële inkomensvermindering plaatsvindt en de toelage onregelmatige dienst gedurende een redelijke periode is genoten. De voorziening geldt onder dezelfde voorwaarden ook als de beëindiging of vermindering van de toelage onregelmatige dienst het gevolg is van een medisch advies van de Arbodienst, van een vrijwillige benoeming in het kader van de algemene dienst of van vrijstelling van continudienst in de nachturen vanaf 55 jaar. De inkomensdaling moet minimaal 3% zijn en de toelage moet minimaal 2 jaar zijn genoten. In dat geval heeft de ambtenaar recht op een aflopende toelage gedurende minimaal 6 maanden ( te weten een kwart van de vereiste minimumperiode van 2 jaar dat de toelage moet zijn genoten) en maximaal 3 jaar.

De toelage onregelmatige dienst wordt in drie gelijke perioden afgebouwd. Als de afbouwperiode 3 jaar is dan ontvangt de ambtenaar het eerste jaar 75%, het tweede jaar 50% en het derde jaar 25%. Verhogingen in de bezoldiging nadien, anders dan ten gevolge van algemene salarisverhogingen, worden daarop in mindering gebracht. In het vierde tot en met zesde lid is dat uitgewerkt.

Een voorbeeld ter illustratie. Ambtenaar A heeft een salaris van € 2.000 per maand, zijnde het maximumsalaris in zijn salarisschaal, en een toelage onregelmatige dienst van € 200 per maand. Die € 200 is ook het gemiddelde over de laatste 12 maanden, hetgeen van belang is, omdat die de grondslag vormt voor de aflopende toelage. Als gevolg van een (blijvende) vermindering van de onregelmatige dienst daalt de toelage tot € 100 per maand.

Ambtenaar A heeft, gezien de periode dat hij de onregelmatige dienst heeft verricht, aanspraak op een aflopende toelage gedurende de maximumperiode van 3 jaar. De aflopende toelage bedraagt het eerste jaar ( $€ 200 - € 100 = € 100 \times 75\% = € 75$  per maand. Het tweede en derde jaar bedraagt zij € 50 resp. € 25 per maand. Als de ambtenaar in het eerste jaar een stap van 3% van het maximumsalaris maakt ( $= € 60$  per maand) op grond van een normaal goede beoordeling dan bedraagt de aflopende toelage in het eerste jaar 75% van € 200 minus € 100 en minus € 60, ofwel € 30 per maand. Vindt er in plaats daarvan een algemene salarisverhoging van 2% plaats dan wordt ook de aflopende toelage met dat percentage verhoogd. Die komt dus uit op € 76, 50. Dat gebeurt op grond van het zesde lid op de volgende wijze: ( $€ 200 \times 102\% = € 204$  minus ( $€ 100 \times 102\% = € 102 = € 102 \times 75\% = € 76,50$ ).

Vanaf 60 jaar kan onder voorwaarden een blijvende toelage worden toegekend. Deze bedraagt steeds 100%. Is er voordien een aflopende toelage toegekend die nog voortduurt op de 60-jarige leeftijd dan wordt die aflopende toelage op het dan geldende niveau omgezet in een blijvende toelage. Als de aflopende toelage op dat moment 50% bedraagt dan bedraagt ook de blijvende toelage vanaf 60 jaar 50%. Zowel de aflopende toelage als de blijvende toelage op grond van dit artikel maken onderdeel uit van de bezoldiging.

#### **Artikel C.14 Arbeidsmarkttoelage en bindingspremie**

Om kwalitatief goed en gemotiveerd personeel te hebben en te houden is het voor de provincie van belang zich als een aantrekkelijke werkgever op de arbeidsmarkt te positioneren. Uit onderzoek blijkt dat de aantrekkelijkheid van de werkgever bij de overheid in sterke mate wordt bepaald door de inhoud van het werk en de loopbaanperspectieven. Ook het salaris en andere arbeidsvoorwaarden zijn belangrijk. Zoals hierboven al geconstateerd vormt de marktwaarde een van de vier grondslagen van het beloningssysteem. Die marktwaarde vindt zijn vertaling in het generieke salarisniveau. Soms zijn er specifieke voorzieningen nodig om de arbeidsmarktpositie te verbeteren.

In de beloningssfeer kan daarbij worden gedacht aan de toekenning van een arbeidsmarkttoelage of een bindingspremie. Die voorzieningen zijn opgenomen in artikel C.14. Zij kunnen worden gericht op specifieke beroepsgroepen, voor de vervulling van functies die, gelet op de schaarste op de arbeidsmarkt, moeilijk vervulbaar zijn en op het behoud van gekwalificeerd personeel in dergelijke functies. De arbeidsmarkttoelage en de bindingspremie zullen daarom doorgaans worden toegekend aan een groep van ambtenaren die door gedeputeerde staten is aangewezen. Daarover maken zij afspraken met de vakorganisaties in het Georganiseerd Overleg. Artikel C.14 biedt daarnaast de ruimte voor individueel maatwerk. Ook aan een individuele ambtenaar kan, als daartoe op grond van arbeidsmarktoverwegingen aanleiding bestaat, een arbeidsmarkttoelage of een bindingspremie worden toegekend.

De arbeidsmarkttoelage wordt toegekend in aanvulling op het salaris en wordt dus in de regel maandelijks betaald voor een tevoren bepaalde periode. De bindingspremie is een eenmalige uitkering die wordt toegekend na afloop van een vooraf bepaalde periode. Als de betrokken ambtenaar korter blijft krijgt hij in beginsel niets. De periode waarvoor de ambtenaar zich bindt moet, om in aanmerking te komen voor een bindingspremie, ten minste 3 jaar zijn.

De bindingspremie is geen toelage en is dan ook geen onderdeel van de bezoldiging. De arbeidsmarkttoelage is wel onderdeel van de bezoldiging. Zij kan voor maximaal 3 jaar worden toegekend. Als de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft kan de toelage worden verlengd, telkens voor maximaal 3 jaar. De arbeidsmarkttoelage bedraagt maximaal 10% van het salaris. Het salaris met de toelage mag echter nooit uitkomen boven het maximumsalaris van de naast hogere salarisschaal. Een soortgelijke maximering geldt ook voor de bindingspremie.

Aan de arbeidsmarkttoelage en de bindingspremie kunnen gedeputeerde staten nadere voorwaarden verbinden. Daartoe kunnen ze nadere regels vaststellen in overleg met de vakorganisaties in het Georganiseerd Overleg. Gedacht kan worden aan gronden voor intrekking van de toelage en premie, bijvoorbeeld bij aanvaarding van een andere functie, aan een terugbetalingsplicht van de toelage bij tussentijds vertrek of aan tijdelijke opschorting van de toelage bij langdurig verlof e.d. Het zesde lid biedt ruimte om toch de toelage of premie gedeeltelijk te betalen, als de ambtenaar buiten zijn schuld niet aan alle nadere voorwaarden heeft kunnen voldoen.

### **Artikel C.15 Toelage op andere gronden**

De artikelen C.11 t/m C.14 geven een opsomming van toelagen die kunnen worden verstrekt. Artikel C.15 is een kapstokbepaling die het mogelijk maakt om ook op andere gronden een toelage toe te kennen. Dat kan zowel een toelage aan een individuele ambtenaar zijn als aan een groep van ambtenaren. In het laatste geval stellen gedeputeerde staten daarvoor een regeling vast. Daarover maken zij afspraken met de vakorganisaties van overheidspersoneel in het Georganiseerd Overleg. Te denken valt hier aan een toelage P.M. (inconveniënten, bereikbaarheidsdiensten). Een persoonlijke toelage op grond van het (goede) functioneren van de ambtenaar (functioneringstoelage) is op grond van dit artikel uiteraard niet mogelijk. Daarvoor biedt het in de artikelen C.4 t/m C.7, C.9 en C.10 uitgewerkte beloningssysteem immers een uitputtende voorziening.

### **Artikelen C.16 t/m C.20 Individueel Keuzebudget**

In de artikelen C.16 t/m C.20 is het Individueel Keuzebudget (IKB) geregeld.

Het IKB is een in geldwaarde uitgedrukt budget dat de ambtenaar naar keuze kan aanwenden voor een aantal doelen. Met het IKB krijgen werknemers meer verantwoordelijkheid voor en zeggenschap over de inhoud van hun arbeidsvoorwaardenpakket. Zij kunnen hierdoor beter keuzes maken die aansluiten bij hun levensfase en/of hun persoonlijke omstandigheden.

Het IKB is opgebouwd uit een aantal collectieve voorzieningen die voor alle ambtenaren gelden. In het IKB zijn opgenomen:

- de eindejaarsuitkering van 8,3%
- de vakantie-uitkering van 8%
- de werkgeversbijdrage levensloop van 3,4% (schalen 1 t/m 13) resp. 2,85% (schalen 14 en hoger).

Ook het bovenwettelijk vakantieverlof (36 uur voor voltijdwerkers) is, uitgedrukt in geld, aan het IKB toegevoegd. Dit bedraagt 1,92%. Alles bij elkaar opgeteld is het IKB per 1 januari 2016 13,62% resp. 13,07% van het salaris plus 8% van de bezoldiging.

De ambtenaar kan er voor kiezen meer uren te gaan werken. Het extra geld dat hij of zij daarmee verdient wordt dan in het IKB gestort. De werknemer krijgt ook de mogelijkheid om geld dat hij of zij uit bepaalde vaste, specifiek voor hem geldende (individuele) voorzieningen verdient, in het IKB te storten. Bij de start van het IKB blijft die mogelijkheid beperkt tot de vaste, maandelijkse toelagen, zoals garantietoelagen, arbeidsmarkttoelagen e.d.

Het IKB wordt berekend over het salaris. Alleen de vakantie-uitkering in het IKB wordt (net als nu) berekend over de bezoldiging (salaris plus toelagen). Daarbij geldt een wettelijk vastgestelde minimumvakantie-uitkering. Omdat het IKB is berekend over het salaris resp. de bezoldiging hebben ziekte, onbetaald verlof en salarisverhoging invloed op de hoogte daarvan. Bij ziekte die langer dan een jaar duurt vermindert dus de opbouw van het IKB. Een salarisverhoging leidt tot een hoger IKB. Het IKB is grotendeels pensioengevend. Alleen de waarde van het bovenwettelijk vakantieverlof in

het IKB is niet pensioengevend. Het budget wordt maandelijks opgebouwd en bedraagt dus elke maand 1/12 deel.

De ambtenaar kan het IKB laten uitbetalen als brutoloon in de maand van opbouw of later in het kalenderjaar of aanwenden voor extra verlof (voor voltijdwerkers maximaal 144 uur per kalenderjaar) dan wel voor levensloop-sparen (als hij onder het overgangsrecht van de Levensloopregeling valt). Hij kan het IKB tenslotte ook gebruiken voor de IKAP-doelen. Zie daarvoor ook de toelichting op de IKAP-regeling. Hij of zij kan niet meer uit het IKB opnemen dan op dat moment is opgebouwd. Het beschikbare geld kan uiteraard maar één keer worden uitgegeven. En het moet in hetzelfde kalenderjaar zijn besteed. Dat ligt anders wanneer IKB wordt gebruikt voor extra verlof. Dat verlof kan ook later worden opgenomen. Is eenmaal een bedrag opgenomen dan kan dit niet meer worden teruggestort in het IKB. Als de werknemer geen keuze maakt, wordt het opgebouwde deel van het IKB in dezelfde kalendermaand automatisch als brutoloon uitbetaald.

De aanvraag voor meer of minder werken kan eenmaal per jaar worden gedaan en eenmaal worden herzien. De andere keuzes kunnen maandelijks worden gemaakt vóór de sluitingsdatum van de salarisverwerking.

### **Artikel C.21 Eenmalige uitkering**

In het kader van de CAO- onderhandelingen in het SPA worden soms ook afspraken gemaakt over een eenmalige uitkering voor het provinciepersoneel. Artikel C.21 biedt hiervoor de grondslag in de CAP.

### **Artikel C.23 Vergoeding voor overwerk**

Aan de ambtenaar kan een vergoeding voor overwerk worden toegekend. Wat onder overwerk wordt verstaan is vastgelegd in het tweede lid. Het moet wel gaan om overwerk dat de ambtenaar is opgedragen. Van overwerkvergoeding zijn uitgesloten ambtenaren in de salarisschalen 11 en hoger.

Op grond van het tiende lid kan aan deze hoger betaalden in bijzondere omstandigheden wel een bijzondere vergoeding worden verstrekt. De overwerkvergoeding bestaat uit verlof voor de duur van het overwerk en een toeslag in geld, uitgedrukt in een percentage van het salaris. Als het dienstbelang zich tegen vergoeding in tijd verzet wordt de overwerkvergoeding geheel in geld uitbetaald.

De toeslag is afhankelijk van het tijdstip waarop het overwerk wordt verricht en varieert van 25% voor overwerk op doordeweekse dagen tussen 6 en 20 uur tot 100% op zon- en feestdagen. Daarbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen deeltijders en voltijdwerkers. De overwerkvergoeding is geen onderdeel van de bezoldiging, maar wel pensioeninkomen waarover dus volgens de gebruikelijke

verdeling pensioenpremie wordt betaald. Het is mogelijk voor een groep ambtenaren die samen gelijktijdig overwerk verricht een gelijke overwerkvergoeding toe te kennen, ook al worden zij verschillend bezoldigd en vervullen zij verschillende functies. Ook is het mogelijk aan een ambtenaar een vaste vergoeding te verstrekken als hij regelmatig overwerk verricht.

Ter uitvoering van dit artikel kunnen gedeputeerde staten nadere regels vaststellen. Zij kunnen zo nodig in bijzondere gevallen een regeling treffen die dit artikel aanvult of daarvan afwijkt.

#### **Artikel C.24 Vergoeding voor andere extra diensten dan overwerk**

Het kan voorkomen dat een ambtenaar extra diensten verricht die niet zijn verdisconteerd in de bezoldiging (of geacht kunnen worden daarin te zijn verdisconteerd). Overwerk is daarvan een voorbeeld. In dat geval kan er reden zijn daarvoor een specifieke vergoeding te verstrekken.

Voor het overwerk is dat geregeld in artikel C.23. Te denken valt daarnaast aan P.M. (bereikbaarheidsdiensten, gladheidbestrijding, rampenbestrijding, bedrijfshulpverlening). Daarvoor kunnen gedeputeerde staten een vergoedingsregeling vaststellen. Over deze regeling maken zij afspraken met de vakorganisaties van overheidspersoneel in het Georganiseerd Overleg.

## **TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK D**

### **Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten.**

#### ***Arbeidsduur en werktijden***

In opdracht van het bevoegd gezag van de provincie is het ambtelijk kader belast met de invulling van de op sectoraal niveau vastgestelde arbeidsduur voor het lokaal niveau. Het gaat erom, dat de werktijden door het leidinggevende kader worden gemanaged, een vorm van arbeidstijdenmanagement derhalve.

Als het gaat om arbeidsduur en werktijden voor het provinciaal personeel dan zijn organisatiebelang en individueel belang nadrukkelijk in beeld. Een evenwichtige benadering van beide belangen is noodzakelijk. Het organisatiebelang vereist primair een goede bedrijfsvoering, waarbij werkaanbod en beschikbare tijd goed op elkaar zijn afgestemd. Het individueel belang vereist een adequate zorg voor de arbeidsomstandigheden en de individuele wensen. Te denken valt vooral aan het scheppen van faciliteiten die een combinatie van zorg en arbeid mogelijk maken. De 36-urige werkweek heeft het kader geschapen om in de individuele sfeer te zorgen voor een betere combinatie van zorg en arbeid.

De regeling van de arbeidsduur en de daarbinnen gehanteerde werktijden vereisen een adequate verantwoordelijkheidsverdeling tussen het centrale (sectorale) en lokale bevoegde gezag.

In de CAP zijn uitgewerkt:

- de arbeidsduur;
- de opdracht aan het lokale gezag tot vaststelling van de werktijdenregelingen en de belangrijkste randvoorwaarden daarbij (kader-stellend);

Per provincie vindt vaststelling van de concrete werktijdenregelingen plaats. De werktijdenregelingen maken immers bij uitstek deel uit van de bedrijfsvoering, die een lokale verantwoordelijkheid is.

In de CAP worden slechts randvoorwaarden aangegeven, waardoor in de lokale uitwerkingsregeling ruimte voor individueel maatwerk overblijft (te denken is aan individuele werktijdenregeling met spaarmogelijkheid). Gelet op de ontwikkelingen in het overlegrecht is lokaal de ondernemingsraad (OR) gesprekspartner bij de vaststelling of wijziging van de werktijdenregelingen.

#### ***Vakantieverlof en buitengewoon verlof***

In de paragrafen 2 en 3 van hoofdstuk D van de CAP is een rechtspositionele regeling van het verlof opgenomen. Daarin is een onderscheid aangebracht tussen vakantieverlof en buitengewoon verlof. Eerstgenoemd verlof is steeds (volledig) betaald verlof. Buitengewoon verlof kan slechts om bijzondere redenen worden verleend en kan ook onbetaald of gedeeltelijk betaald verlof zijn. De verloffregeling regelt de verloffaciliteiten in hun onderlinge samenhang en geeft de ambtenaar aanspraken op verlof met inachtneming van een aantal restricties met het oog op de bedrijfsvoering. De regeling biedt daarmee een goed evenwicht tussen de belangen van de individuele ambtenaar en die van de organisatie. De ambtenaar heeft met deze regeling goede mogelijkheden om arbeid en privéleven met elkaar te combineren, enerzijds door vakantieverlof waarover hij binnen de grenzen van het dienstbelang vrij kan beschikken en anderzijds door een aantal specifieke bepalingen van buitengewoon verlof.



Daarnaast zijn er binnen randvoorwaarden keuzemogelijkheden om meer of minder te gaan werken. De ambtenaar is mede verantwoordelijk voor een goede afstemming tussen privébelangen en organisatiebelangen.

Het management zal zoveel mogelijk rekening moeten houden met de individuele verlofwensen van zijn ambtenaren. Hij is echter tevens verantwoordelijk voor een zodanige sturing van de verlofopname dat de continuïteit van de werkzaamheden is gewaarborgd en dat verlofstuwmeren worden voorkomen. De regeling biedt het management in samenhang met andere P&O-instrumenten de middelen voor een planmatige aanpak.

### ***Wet arbeid en zorg***

Sinds 1 december 2001 geldt de Wet arbeid en zorg voor alle werknemers bij de overheid en in de marktsector. Deze wet bevat een samenhangend systeem van verlofregelingen met de daarbij behorende financiering. In deze wet zijn onder meer de volgende verlofregelingen opgenomen:

- (gedeeltelijk) betaald kortdurend zorgverlof en onbetaald langdurend zorgverlof
- onbetaald ouderschapsverlof
- betaald zwangerschaps- en bevallingsverlof
- betaald adoptieverlof
- betaald calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

Naast deze wettelijke bepalingen zijn er ook (rechtspositionele) verlofbepalingen opgenomen in paragraaf 3 van hoofdstuk D van de CAP. Het is van belang dat er helderheid bestaat over de verhouding tussen de wettelijke en rechtspositionele verlofregelingen. Daarop wordt hieronder ingegaan.

#### *Zorgverlof*

De Wet arbeid en zorg kent twee vormen van zorgverlof, te weten het kortdurend en het langdurend zorgverlof.

Er bestaat een (geclausuleerd) recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging i.v.m. ziekte van de levenspartner, (inwonende) kinderen en andere bloedverwanten in de eerste graad. Het verlof geldt voor een periode van maximaal 2 werkweken. In die verlofperiode bestaat het wettelijke recht op doorbetaling van 70% van het (maximumdag)loon, maar ten minste op het minimumloon. Op grond van artikel D.12, vierde lid, van de CAP wordt dit aangevuld tot 100% van de bezoldiging. Het kortdurend zorgverlof mag alleen worden geweigerd als er een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Recht op langdurend zorgverlof bestaat voor de verzorging van zijn of haar levenspartner, kinderen en bloedverwanten in de eerste graad die levensbedreigend ziek zijn. Het gaat hier om onbetaald deeltijdverlof van maximaal de helft van de arbeidsduur per week over maximaal 12 weken. Voor een voltijdwerker bedraagt het onbetaald langdurend zorgverlof derhalve maximaal 216 uur. Het verlof kan op verzoek van de werknemer worden gespreid over een kortere of langere periode, maar maximaal over een periode van 18 weken.

Ook dit verlof kan alleen worden geweigerd als daartegen een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang bestaat dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

#### *Ouderschapsverlof*

Voor kinderen tot 8 jaar heeft de werknemer als ouder op grond van de Wet arbeid en zorg recht op ouderschapsverlof. Het betreft hier onbetaald deeltijdverlof van ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week over maximaal twaalf maanden. Voor een voltijdwerker bedraagt het ouderschapsverlof derhalve maximaal 936 uur. Het verlof kan op verzoek van de werknemer in overleg met de leidinggevende over een langere of kortere periode worden gespreid. Het ouderschapsverlof kan desgewenst in maximaal zes delen worden opgenomen. Elk deel van het ouderschapsverlof moet minimaal één maand duren. Op grond van de levensloopregeling kan voor het onbetaald ouderschapsverlof levensloopsaldo worden opgenomen.

#### *Zwangerschafts- en bevallingsverlof*

De regeling van artikel D.11 van de CAP is volledig afgestemd op de wettelijke regeling. Het extra t.o.v. de wettelijke regeling is dat de wettelijke uitkering (het dagloon) wordt aangevuld tot 100% van de bezoldiging. Dat is van belang als de bezoldiging uitkomt boven het maximum dagloon.

#### *Adoptieverlof*

De in artikel D.12, derde lid, van de CAP opgenomen regeling is een aanvulling op het wettelijk adoptieverlof in die zin dat wordt geregeld dat de wettelijke uitkering bij het adoptieverlof (het dagloon) steeds wordt aangevuld tot 100% van de bezoldiging. Dat is van belang als de bezoldiging uitkomt boven het maximum dagloon.

#### *Calamiteiten- en kort verzuimverlof*

In de Wet arbeid en zorg is het recht geregeld op kort betaald verlof wegens uitoefening van het actief kiesrecht, ter voldoening aan een wettelijke verplichting, bij overlijden van bloed- en aanverwanten en bij bevalling van de levenspartner (de dag van de bevalling en twee dagen kraamverlof). In aanvulling hierop is in artikel D.12 van de CAP geregeld: kort betaald calamiteitenverlof en verlof (1 dag) voor het eigen huwelijk/geregistreerd partnerschap. Ook is in artikel D.12 van de CAP het verlof bij overlijden nader ingevuld (4 resp. 2 dagen).

### **Artikelgewijze toelichting**

#### **Artikel D.1 Arbeidsduur**

Dit artikel bevat de verplichting voor gedeputeerde staten om de arbeidsduur per jaar voor het personeel vast te stellen aan de hand van het actuele SPA-akkoord.

Met ingang van 1 oktober 1997 is de voltijd arbeidsduur per jaar vastgesteld volgens de formule: het aantal kalenderdagen per jaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen en niet op zaterdag of zondag vallende feestdagen, vermenigvuldigd met 7,2 (arbeidsduur per dag). De gemiddelde werkweek is hiermee rekenkundig van 38 uur teruggebracht tot 36 uur. In het derde lid is aangegeven welke dagen als feestdagen worden aangemerkt. De 5e mei is dat eens in de vijf jaar, in lustrumjaren. Het SPA-akkoord is bindend voor alle provincies. De berekening van de arbeidsduur moet voor elk kalenderjaar opnieuw plaatsvinden. Feitelijk is de arbeidsduur niet elk jaar gelijk. Dat komt

doordat het aantal feestdagen, dat op een doordeweekse dag valt, jaarlijks kan verschillen en als gevolg van de vierjaarlijkse schrikkelag.

De arbeidsduur van deeltijders wordt naar rato vastgesteld. Deeltijders met een zelfde deeltijdfactor zullen op jaarbasis ook een gelijke arbeidsduur moeten hebben. Of dat ook daadwerkelijk zo is, is mede afhankelijk van de dagen waarop wordt gewerkt. Zo zullen bijvoorbeeld deeltijders die op maandag werken profiteren van feestdagen als tweede paasdag en tweede pinksterdag. Deeltijders die op maandag niet werken profiteren daarvan niet. Uit een oogpunt van gelijke rechtsbedeling zal gezorgd moeten worden voor een zodanige vastlegging van de concrete werktijden in een kalenderjaar dat deeltijders per saldo ook daadwerkelijk evenveel arbeidsuren hebben.

In het vijfde lid is geregeld dat de individuele (zittende of nieuw in dienst tredende) ambtenaar en zijn leidinggevende kunnen afspreken dat de ambtenaar meer dan gemiddeld 36 uur per week gaat werken. Daarbij geldt een bovengrens van 40 uur per week. De normwerkweek van 36 uur blijft ongewijzigd. De afspraken om meer dan gemiddeld 36 uur per week te werken kunnen voor een bepaalde periode worden gemaakt, maar ook voor onbepaalde tijd. Het betreft een geclausuleerd recht van de ambtenaar: een verzoek om meer dan gemiddeld 36 uur per week te werken wordt ingewilligd als er geen zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn die zich daartegen verzetten. Er is sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang als een en ander leidt tot ernstige problemen:

- van financiële of organisatorische aard;
- wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk; of
- omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.

Het betreft hier geen limitatieve opsomming. Ook ernstige schade aan andere economische, technische of operationele belangen kan reden zijn om een arbeidsduur van meer dan gemiddeld 36 uur per week niet toe te staan. Voorbeelden van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zijn ook:

- schadelijkheid voor de gezondheid (bijv. bij een hoge verzuimfrequentie);
- bij oneigenlijk gebruik (bijv. wanneer de ambtenaar gedeeltelijk of volledig arbeidsongeschikt is);
- bij disfunctioneren van de ambtenaar, waarbij voorwaarde is dat betrokkene op de hoogte is van de ontevredenheid over zijn functioneren en daarover een behoorlijk gedocumenteerd dossier is bijgehouden.

De uitbreiding van de arbeidsduur leidt tot een verhoging naar rato van een aantal rechtspositionele voorzieningen. Daarbij gaat het om voorzieningen waarvan het niveau afhankelijk is van de arbeidsduur, dus in alle gevallen waarin ook de voorzieningen van deeltijders naar rato zijn bepaald. Te noemen zijn o.a. het salaris, en het IKB, maar ook de loondoorbetaling bij ziekte. Er zijn ook gevolgen voor de toepassing van de sociale verzekeringswetten zoals de Werkloosheidswet en de WIA. Voor het pensioen wordt betrokkene gezien als een deeltijder met een deeltijdfactor groter dan 1. Dat leidt tot een evenredige verhoging van het pensioen en van de verschuldigde premie daarvoor.

## **Artikel D.2 Werktijdenregelingen**

Elke ambtenaar werkt volgens een werktijdenregeling. De CAP bepaalt dat gedeputeerde staten werktijdenregelingen vaststellen. De concrete invulling daarvan is een lokale aangelegenheid, omdat het hier gaat om de bedrijfsvoering van de lokale organisatie.

Wel is in het eerste tot en met derde lid aangegeven, dat het moet gaan om minimaal een algemene werktijdenregeling (vast te stellen door gedeputeerde staten, nadat de bestuurder de vereiste instemming van de OR heeft verkregen) en dat daarnaast de mogelijkheid bestaat om voor bepaalde organisatieonderdelen en bepaalde groepen functies een bijzondere werktijdenregeling te treffen. Tenslotte kan voor iedere ambtenaar afzonderlijk desgewenst een individuele werktijdenregeling worden getroffen. Deze laatste kan dan het kenmerk van een spaarregeling hebben, waarbij de voor de desbetreffende ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar wordt overschreden en de extra arbeidsduur in daarop volgende jaren in verlof wordt opgenomen.

Het vierde lid stelt als randvoorwaarde bij de werktijdenregelingen, dat een zorgvuldige afweging van organisatiebelang en individueel belang plaatsvindt aan de hand van de gegeven criteria. Het organisatiebelang kan soms eisen dat de ambtenaar tijdelijk arbeid verricht buiten het individueel bepaalde arbeidspatroon of zich dan beschikbaar houdt voor arbeid. Dat is geregeld in het vijfde lid.

In de Arbeidstijdenwet en de ter uitvoering daarvan vastgestelde regelingen zijn de wettelijke grenzen van de werk- en rusttijden dwingendrechtelijk geregeld. Bovendien is in deze wet afdoende geregeld, dat de uitoefening van bepaalde grondrechten die in relatie staan tot het werk (bijvoorbeeld het voldoen aan godsdienstige verplichtingen tijdens het werk) ongestoord kan plaatsvinden.

## **Artikel D.3 Aanwijzing collectieve roostervrije dagen**

Het provinciebestuur bepaalt of en wanneer de provinciale dienst collectief gesloten is. Met instemming van de OR kunnen maximaal 7 collectieve roostervrije dagen voor rekening van de ambtenaar worden aangewezen.

In het tweede lid is geregeld dat 5 mei (zonder nadere aanwijzing door het provinciebestuur) van rechtswege in alle provincies een collectieve roostervrije dag is voor rekening van de ambtenaar. Uiteraard voor zover 5 mei op een werkdag valt. En niet eens in de 5 jaren is aangemerkt als feestdag (zie artikel D.1, derde lid). Over deze collectieve roostervrije dag hoeft geen overleg met de OR te worden gevoerd. Op deze wijze is geregeld dat 5 mei altijd een vrije dag is: hetzij een vrije dag in het weekend, hetzij een (doordeweekse) feestdag voor rekening van de werkgever, hetzij een (doordeweekse) collectieve roostervrije dag voor rekening van de ambtenaar. Het tweede lid is een aanvulling op het eerste lid: ook in jaren dat 5 mei een collectieve roostervrije dag voor rekening van de ambtenaar is kunnen gedeputeerde staten maximaal 7 (andere) werkdagen als collectieve roostervrije dag aanwijzen. Het totaal aantal collectieve roostervrije dagen kan in die jaren dan maximaal 8 werkdagen bedragen (7 dagen, aangewezen op grond van het eerste lid, en 5 mei als 8<sup>e</sup> dag van rechtswege ingevolge het tweede lid).

De collectieve roostervrije dagen kunnen niet ten laste van het vakantieverlof worden gebracht.

## **Artikel D.4 Werktijdvermindering oudere ambtenaren**

Dit lid bevat een (ongeclausuleerd) recht voor de oudere ambtenaar (vanaf de leeftijd van 55 jaar) om te worden vrijgesteld van continudiensten in de nachturen. Betrokkene heeft in dat geval recht op de afbouwregeling toelage onregelmatige dienst die is opgenomen in artikel C.13.

## **Artikel D.5 Aanspraak op vakantieverlof**

In artikel D.5 is het recht op vakantieverlof geregeld. Het vakantieverlof is uitgedrukt in uren en bedraagt voor iedere fulltime ambtenaar 144 uren per kalenderjaar. Leeftijd en salaris van de ambtenaar zijn daarbij niet relevant. De omvang van het dienstverband is wel relevant: het vakantie verlof van deeltijdwerkers wordt naar rato bepaald. Aanstelling of ontslag halverwege het kalenderjaar heeft uiteraard gevolgen voor de berekening van de aanspraken. Die worden bepaald naar evenredigheid van de duur van het dienstverband in het betreffende kalenderjaar. Als de arbeidsduur van de ambtenaar wordt aangepast worden de aanspraken op vakantieverlof evenzo aangepast. Daarbij blijven de bestaande aanspraken over de daaraan voorafgaande periode vanzelfsprekend gehandhaafd. Alleen over het resterende deel van het kalenderjaar vindt in dat geval een herberekening plaats.

Het vakantieverlof is gelijk aan het wettelijk minimum aan vakantieverlof dat voor werknemers in de marktsector is geregeld in het Burgerlijk Wetboek. Dat is 4 weken, namelijk viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week, ofwel voor fulltimers bij de provincies ( $4 \times 36 =$ ) 144 uren per kalenderjaar. Uit het IKB kan de ambtenaar extra vakantieverlof kopen (voor fulltimers maximaal 144 uren per kalenderjaar). Op dit extravakantieverlof zijn de bepalingen inzake vakantieverlof (artikelen D.5 t/m D.9) van overeenkomstige toepassing, met uitzondering van de bepaling over het vervallen van niet opgenomen vakantieverlof (zie toelichting bij artikel D.6).

Dit wettelijk vakantieverlof mag niet verkocht worden.

## **Artikel D.6 Vermindering en verval van aanspraak op vakantieverlof**

Het vakantieverlof wordt gedurende het kalenderjaar opgebouwd. Dit opbouwsysteem houdt in dat in beginsel uitsluitend vakantieverlof wordt opgebouwd over de gewerkte tijd. Over kalendermaanden waarin de ambtenaar geen arbeid verricht heeft hij geen recht op vakantieverlof. Over kalendermaanden waarin gedeeltelijk arbeid wordt verricht bestaat slechts aanspraak op vakantieverlof naar evenredigheid van het gedeelte van de werktijd waarop daadwerkelijk arbeid is verricht. Dit betekent dat indien geheel of gedeeltelijk geen arbeid is verricht, bijvoorbeeld wegens non-activiteit, ouderschapsverlof of schorsing, de aanspraak op vakantieverlof naar evenredigheid wordt vermindert. Deze hoofdregel is neergelegd in het eerste lid. Het tweede lid bevat de uitzonderingen op de hoofdregel.

Zieke ambtenaren bouwen evenveel vakantieverlof op als gezonde ambtenaren. Zij krijgen daardoor, overeenkomstig de Europese jurisprudentie, ook het recht op minimaal 4 weken vakantieverlof.

Het vierde lid bevat een vervaltermijn van 12 maanden voor het vakantieverlof. Die moet ervoor zorgen dat alle ambtenaren binnen 12 maanden na afloop van het kalenderjaar waarin de vakantieaanspraak is ontstaan, hun (resterende) vakantieaanspraken effectueren. Deze vervaltermijn bevordert dat alle ambtenaren in het belang van hun veiligheid en gezondheid daadwerkelijk met regelmaat en tijdig recupereren door elk jaar weer minimaal 4 weken vrij te zijn. De vervaltermijn geldt ook voor (langdurig) zieke ambtenaren. Ook voor hen heeft opname van vakantieverlof een recuperatiefunctie, namelijk herstellen of uitrusten van de activiteiten die hun re-integratieplicht met zich brengt.

Er zijn situaties denkbaar dat de ambtenaar redelijkerwijs niet in staat is geweest om het vakantieverlof op te nemen. Dat kan zijn door toedoen van de werkgever, in het belang van de dienst. Bij een zieke ambtenaar zal dat bijvoorbeeld spelen als die om medische redenen niet in staat is geweest tot re-integratieactiviteiten. De vervaltermijn van 12 maanden geldt in die situaties niet.

Het vijfde lid bevat een vervalttermijn van 5 jaren. Die geldt voor het vakantieverlof dat de ambtenaar redelijkerwijs niet heeft kunnen opnemen binnen 12 maanden na afloop van het kalenderjaar waarin het is ontstaan. De vervalttermijn van 5 jaren geldt ook voor het extra (vakantie)verlof waarvoor de ambtenaar IKB heeft ingezet.

#### **Artikel D.7 Opnemen van het vakantieverlof**

De ambtenaar mag zoveel mogelijk naar eigen wens beschikken over zijn vakantieverlof. Er geldt de algemene restrictie dat het dienstbelang zich kan verzetten tegen opname van vakantieverlof.

In samenhang met de vervalttermijn van 12 maanden geldt de verplichting voor de werkgever om de ambtenaar in de gelegenheid te stellen in ieder geval steeds in het betreffende jaar zijn vakantieverlof op te nemen. Dat is in het derde lid geregeld. Die verplichting geldt zowel jegens gezonde als zieke ambtenaren. Er ligt ook een eigen verantwoordelijkheid bij de ambtenaar om het vakantieverlof steeds tijdig op te nemen. Die is terug te vinden in het tweede lid.

Als er zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn is het mogelijk reeds toegekend vakantieverlof in te trekken, eventueel zelfs tijdens de vakantie. In dat geval moet geleden geldelijke schade worden vergoed.

#### **Artikel D.8 Vakantieverlof en ziekte**

In het eerste lid is nog eens duidelijk vastgelegd dat ook zieke ambtenaren het recht hebben om vakantieverlof op te nemen. Dat speelt uiteraard alleen in situaties waarin zij medisch gezien daartoe redelijkerwijs in staat zijn. Dat zal bijvoorbeeld het geval zijn bij zieke ambtenaren die in een re-integratietraject zitten. Vakantieverlof betekent in dat geval dat de ambtenaar in de vakantieperiode is vrijgesteld van de afgesproken re-integratieactiviteiten. De ambtenaar die wegens ziekte gedeeltelijk werkt zal voor de volle arbeidsduur vakantieverlof moeten opnemen. De ambtenaar die bijvoorbeeld in de ochtend werkt en in de middag wegens ziekte niet werkt zal een volle dag vakantieverlof moeten opnemen.

In het derde lid is vastgelegd dat de ambtenaar die aannemelijk kan maken dat hij tijdens vakantieverlof ziek was, de uren van vakantieverlof waarin hij ziek was terugkrijgt.

#### **Artikel D.9 Vakantieverlof en einde dienstverband**

In dit artikel is de afkoop geregeld bij einde van het dienstverband. Afkoop geldt voor vakantieverlof dat de ambtenaar niet heeft kunnen opnemen. Hoofregel is dat het verlof vóór de datum van ontslag wordt opgenomen. Kan dat niet dan kan dit verlof worden afgekocht. Betreft het afkoop van vakantieverlof ingeval van overlijden dan wordt het afkoopbedrag uitbetaald aan de nagelaten betrekkingen.

Tegenover de uitbetaling van vakantieverlof staat dat de ambtenaar een vergoeding verschuldigd is voor te veel genoten vakantieverlof. Dat is geregeld in het vierde lid.

#### **Artikel D.10 Levensloopregeling**

In artikel D.10 is de grondslag opgenomen voor de levensloopregeling die vanaf 1 januari 2006 is vastgesteld.

### **Artikel D.11 Zwangerschaps- en bevallingsverlof**

In de Wet arbeid en zorg is een wettelijk recht op 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof geregeld. De bepaling van artikel D.11 van de CAP (leden 1 t/m 4) is hiermee in overeenstemming. De Wet arbeid en zorg geeft de vrouwelijke ambtenaar een wettelijk recht op een uitkering gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Die uitkering bedraagt 100% van het (gemaximeerde) dagloon. Artikel D.11 van de CAP geeft daarnaast de vrouwelijke werknemer

recht op doorbetaling van de volle bezoldiging gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof. In de tweede volzin van artikel D.11, vijfde lid, van de CAP is een anticumulatiebepaling opgenomen: de uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg wordt in mindering gebracht op de bezoldiging. Als de vrouwelijke ambtenaar tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof geen uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg geniet omdat ze heeft nagelaten die (tijdig) aan te vragen wordt de fictieve uitkering op de bezoldiging in mindering gebracht. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt voor de toepassing van de rechtspositieregelingen niet gelijkgesteld met verhindering wegens ziekte.

### **Artikelen D.12, D.13 en D.15 Buitengewoon verlof**

In de artikelen D.12 en D.13 is het kortdurend buitengewoon verlof geregeld voor vakbondsactiviteiten en om andere redenen. Het betreft betaald verlof dat wordt verleend tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet. Verwezen wordt verder naar de toelichting op het calamiteiten- en kort verzuimverlof hierboven.

### **Artikel D.14 Non-activiteit**

De non-activiteit c.q. het verlof zelf is in de Ambtenarenwet geregeld. In dit artikel worden de gevolgen voor het inkomen geregeld.

### **Artikel D.16 en D.17 Onbetaald verlof**

In de artikelen D.16 en D.17 is het recht op langdurend onbetaald verlof opgenomen. Het betreft een geclausuleerd recht op onbetaald volledig verlof of onbetaald deeltijdverlof. Het verlof is niet doelgebonden en heeft een tijdelijk karakter. Het kan worden geweigerd als het belang van de dienst zich daartegen verzet. Voor het onbetaald ouderschapsverlof en het onbetaald langdurend zorgverlof gelden de bepalingen ter zake in de Wet arbeid en zorg.

De aanvraag dient met het oog op te treffen organisatorische maatregelen minimaal drie maanden tevoren worden ingediend. Bij ziekte en andere onvoorziene omstandigheden wordt, tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet, op verzoek van de ambtenaar het verlof niet opgenomen of vanaf vier weken na het verzoek niet voortgezet als het verlof al is aangevangen. Het resterende verlof vervalt in dat geval. Een vergelijkbare bepaling komt voor in de Wet arbeid en zorg. Deze mogelijkheid bestaat niet bij onbetaald verlof, direct voorafgaand aan pensionering met het oog op vervroegde uittreding. Bij samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt het onbetaald verlof opgeschort.

## **TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK E**

### **Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten**

Gezondheid en arbeidsomstandigheden zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Een doeltreffend ziekteverzuimbeleid begint met een goed (preventief) arbeidsomstandighedenbeleid.

De provinciale werkgever is voor het beleid met betrekking tot arbeidsomstandigheden gebonden aan de doelstellingen en verplichtingen, die zijn geformuleerd in de Arbeidsomstandighedenwet, het Arbeidsomstandighedenbesluit, de Arbeidsomstandighedenregeling en de Beleidsregels Arbeidsomstandighedenwetgeving.

Het Arbeidsomstandighedenbesluit en in mindere mate de Arbeidsomstandighedenregeling bestaan uit een stelsel van regels die op tal van punten globaal van aard zijn. Een aantal van deze globale regels is nader ingevuld via de Beleidsregels arbeidsomstandighedenwetgeving. Deze beleidsregels vormen een uitleg door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De beleidsregels zijn niet bindend. Er wordt echter van uitgegaan, dat de arbeidsomstandighedenwetgeving op een juiste wijze wordt nageleefd, indien de beleidsregels als uitgangspunt voor de praktijk worden genomen.

De arbeidsomstandighedenwetgeving geeft dus op de meeste aspecten van de arbeidsomstandigheden concrete handvatten voor de werkgever en ambtenaren. Omdat het arbeidsomstandighedenbeleid een integraal onderdeel van de bedrijfsvoering behoort te zijn ligt de primaire verantwoordelijkheid hiervoor bij elke provincie afzonderlijk. De Wet op de ondernemingsraden (WOR) legt op dit terrein een belangrijke taak bij de OR. Een aantal zaken wordt echter voor de sector provincies als geheel op uniforme wijze geregeld. Het gaat daarbij om een aantal rechtspositionele voorzieningen, zoals de medische aanstellingskeuring en de verplichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken. Een recht op een arbeidsgezondheidskundig onderzoek hoeft niet meer te worden geregeld omdat dit al afdoende is geregeld in de Arbeidsomstandighedenwet 1998.

Niet alleen via de arbowetgeving maar ook met maatregelen op het terrein van de sociale zekerheid heeft de overheid in de afgelopen decennia een krachtige inspanning geleverd om het ziekteverzuim en het arbeidsongeschiktheidsvolume terug te dringen. Belangrijke wettelijke maatregelen zijn geweest de Wet terugdringing ziekteverzuim, de Wet terugdringing beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen, de Wet premiedifferentiatie en marktwerking (Pemba), de gedeeltelijke afschaffing van de Ziektewet, de Wet verbetering poortwachter, de Wet verlenging loondoorbetaling bij ziekte en de vervanging van de WAO door de WIA. Ook is de uitvoeringsorganisatie sociale zekerheid, mede met het oog op het terugdringen van het beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen, ingrijpend gewijzigd (Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen).

Naast een doeltreffend preventief beleid is van belang dat provincies een optimale inspanning leveren om zieke ambtenaren weer snel in het arbeidsproces te laten terugkeren. Ook daarmee wordt een belangrijke bijdrage geleverd aan de door sociale partners geformuleerde doelstelling om het ziekteverzuim en de instroom in de WIA terug te dringen. Het gaat hier om een gezamenlijke verantwoordelijkheid en een gezamenlijke inspanning van werkgever en werknemer. Daartoe is een evenwichtig stelsel van rechten en plichten voor ambtenaar en werkgever ontwikkeld dat voortvloeit uit wettelijke voorschriften, zoals die bijvoorbeeld zijn neergelegd in de Wet verbetering poortwachter, en uit nadere afspraken tussen partijen in het SPA. Zo zijn in artikel E.7 de re-integratieverplichtingen van werkgever en (zieke) ambtenaar vastgelegd en is in artikel E.9 geregeld dat de ambtenaar in beginsel niet in de eerste twee jaren van verhindering wegens ziekte om die reden kan worden ontslagen.



Sancties voor werkgever en zieke ambtenaar wegens het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen zijn wettelijk geregeld in de WIA en rechtspositioneel in de CAP (artikel B.9, onderdeel o, juncto artikel E.16) en in een aparte sectorale uitvoeringsregeling. Daarbij gaat het bij de werkgever bijvoorbeeld om een verlenging van de WIA- wachttijd onder handhaving van de doorbetalingsplicht van de (gehele of gedeeltelijke) bezoldiging en het ontslagverbod wegens ziekte ook na genoemde 2 jaar. Sancties voor de ambtenaar zijn onder meer weigering van de WIA- uitkering, stopzetting van de loondoorbetaling en ontslag ook binnen genoemde periode van 2 jaar van verhuizing wegens ziekte.

In hoofdstuk E worden drie aspecten geregeld t.a.v. gezondheid en arbeidsomstandigheden, t.w.:

1. Preventieve zorg, waaronder begrepen de medische keuringen. De desbetreffende artikelen geven een aanvulling op hetgeen reeds geregeld is in en krachtens de Arbeidsomstandighedenwet, de Wet op de medische keuringen en het Protocol Aanstellingskeuringen 1995.
2. Curatieve zorg, die is gericht op terugkeer van de zieke ambtenaar in het arbeidsproces, met naast rechten ook verplichtingen en sancties voor werkgever en werknemer. Een en ander is voor een belangrijk deel nader geregeld in een afzonderlijke sectorale uitvoeringsregeling.
3. Een collectieve overeenkomst met een of meer zorgverzekeraars waarin premiekortingen zijn geregeld en een aanvullende tegemoetkoming in de ziektekosten.

## **Artikelgewijze toelichting**

### **Artikel E.1 Algemene bepalingen**

Gedeputeerde staten moeten een overeenkomst met een arbodienst sluiten. Het gaat daarbij om de wettelijk voorgeschreven taken op het gebied van de bescherming bij de arbeid.

Ten aanzien van de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de arbeidsgezondheidskundige begeleiding en de verzuimbegeleiding, geeft dit hoofdstuk geen nadere voorschriften. Dit is een aangelegenheid die gedeputeerde staten met instemming van de OR nader dienen te regelen. Daaronder vallen met name de verplichtingen en procedures inzake de ziek- en herstelmeldingen, maar ook bijvoorbeeld de invulling van de taken van de bedrijfsarts en de eventuele afspraken in het kader van de vrijwillige periodieke arbeidsgezondheidskundige onderzoeken.

### **Artikel E.2 Keuring bij aanstelling of functiewijziging**

De Wet op de medische keuringen en aanvullend het Protocol Aanstellingskeuringen van de KNMG stellen regels ten aanzien van de aanstellingskeuring.

In het kort gezegd is een aanstellingskeuring alleen toegestaan voor zover deze betrekking heeft op een onderzoek naar de medische geschiktheid in verband met de uitoefening van de functie. Het doel van de aanstellingskeuring is om een oordeel te geven over de belastbaarheid van de keurling op het moment van de keuring. Bij de beoordeling zal daarnaast het voorkomen van schade voor de gezondheid, de bescherming van de veiligheid van de keurling, alsmede de veiligheid van derden bij de uitvoering van de betreffende arbeid worden betrokken.

Een medische keuring bij aanstelling of functiewijziging vindt slechts plaats voor functies, die voorkomen op de in overleg met de OR vast te stellen functielijst.

Het betreffen dan functies, waarbij een keuring wettelijk is verplicht of waarbij gedeputeerde staten van oordeel zijn dat aan de functie bijzondere eisen van medische geschiktheid moeten worden gesteld. Als basis voor het opstellen van een functielijst kan een risico-inventarisatie dienen. Zodra de lijst is vastgesteld, dient een vertaling

van specifieke functie-eisen in medische termen te worden gemaakt, zodat de medische keuring ook daadwerkelijk en gericht kan plaatsvinden. De Arbo-dienst zal de werkgever daarbij behulpzaam kunnen zijn.

Overeenkomstig het Protocol Aanstellingskeuringen vindt een aanstellingskeuring niet eerder plaats dan nadat alle overige beoordelingen van de geschiktheid hebben plaatsgevonden en de werkgever op grond daarvan voornemens is de sollicitant aan te stellen.

Ingevolge de Wet op de medische keuringen heeft de belanghebbende bij een ongunstige uitslag recht op een herkeuring. Deze herkeuring dient hij bij gedeputeerde staten aan te vragen binnen een week nadat de uitslag aan hem bekend is gemaakt. Conform het Protocol Aanstellingskeuringen komen de kosten van de herkeuring ten laste van de provincie.

### **Artikel E.3 Verplichte periodieke functiegerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken**

De aanstellingskeuring heeft betrekking op een onderzoek naar de medische geschiktheid in verband met de uitoefening van de functie. Het is niet meer dan logisch - en in een aantal gevallen zelfs wettelijk verplicht - dat dit onderzoek in de loop van de uitoefening van de functie met een zekere regelmaat wordt herhaald. Bij dit (vervolg)onderzoek gaat het om de vraag of de gezondheid van de ambtenaar door zijn arbeid ongunstig is beïnvloed of dat de ambtenaar door zijn arbeid een onverantwoord gezondheidsrisico loopt. Een negatieve uitkomst van een dergelijk onderzoek betekent dat maatregelen genomen moeten worden. Deze kunnen betrekking hebben op een verbetering van de arbeidsomstandigheden maar bijvoorbeeld ook op het plaatsen van de ambtenaar in een andere functie.

### **Artikel E.4 Individueel gerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken**

De zieke ambtenaar is verplicht in het kader van zijn herstel en re-integratie mee te werken aan arbeidsgezondheidskundige onderzoeken. Dit artikel geeft gedeputeerde staten de mogelijkheid om de ambtenaar in een aantal situaties te verplichten mee te werken aan een arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

Indien gedeputeerde staten naar hun oordeel gegronde redenen hebben om te twijfelen aan de goede gezondheidstoestand van de ambtenaar, zal dit gebaseerd moeten zijn op bepaalde feiten of omstandigheden, zoals het gedrag van de ambtenaar of een medische verklaring.

Indien zij gegronde twijfel hebben aan de volledige geschiktheid van de ambtenaar voor het verrichten van zijn arbeid, kunnen gedeputeerde staten hem aan een arbeidsgezondheidskundig onderzoek onderwerpen. Met name bij een voornemen tot ongeschiktheidontslag anders dan wegens ziekte (artikel B.9, sub h) zal, bij voldoende grond voor vermoeden van een medische oorzaak, een dergelijk onderzoek moeten worden ingesteld. Als uit het onderzoek naar voren komt dat er medische oorzaken zijn voor de ongeschiktheid is het in het belang van de gezondheid van betrokkene om snel in goed overleg met hem zonder zware procedures te zoeken naar ander werk. Daarbij is onder meer artikel E.7 van toepassing.

### **Artikel E.5 Medisch advies**

Op grond van de artikelen E.3 en E.4 verricht de arbodienst verplichte periodieke functiegerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken en individueel gerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken in het kader van herstel en re-integratie van de zieke ambtenaar en brengt de arbodienst op basis van het onderzoek een medisch advies uit.

In een drietal situaties kunnen de ambtenaar en de werkgever (gezamenlijk of apart) een deskundigenoordeel van het UWV vragen. Het betreft:

- een oordeel over het bestaan van ongeschiktheid tot werken indien werknemer en werkgever daarover een geschil hebben;
- een oordeel over de aanwezigheid van passende arbeid die de werknemer voor de werkgever in staat is te verrichten;
- een oordeel over de vraag of de werkgever t.a.v. zijn zieke werknemer voldoende en geschikte re-integratie-inspanningen heeft verricht.

De kostenverdeling voor het deskundigenoordeel is geregeld in artikel 32a Wet SUWI.

### **Artikel E.6 Buitendienststelling**

Dit artikel biedt een instrument om de ambtenaar die zich niet ziek heeft gemeld, naar huis te sturen. Indien uit een medisch onderzoek, als bedoeld in de artikelen E.3 en E.4 blijkt, dat de geestelijke of lichamelijke toestand waarin de ambtenaar verkeert een gevaar voor zijn eigen gezondheid of veiligheid of die van derden betekent, kunnen gedeputeerde staten hem buiten dienst stellen.

De ambtenaar hoeft uiteraard niet buiten dienst te worden gesteld, indien hij kan worden belast met andere passende werkzaamheden. In dat geval wordt hij ongeschikt geacht voor het verrichten van zijn eigen werkzaamheden, maar niet om tijdelijk ander passend werk te doen.

### **Artikel E.7 Re-integratie van zieke ambtenaren**

In dit artikel zijn re-integratieverplichtingen overgenomen van werkgever en werknemer zoals die voor de marktsector zijn neergelegd in de artikelen 7:658a en 7:660a van het Burgerlijk Wetboek en wat betreft de verplichtingen voor de overheidswerkgever in de vierde afdeling van de Ziektewet.

De werkgever en de gedeeltelijk arbeidsongeschikte ambtenaar zullen zich maximaal inspannen om ervoor te zorgen dat de betrokken ambtenaar meer dan 50% van zijn restverdiencapaciteit benut. Getracht zal worden de bestaande arbeidsplek en het werk binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid zo aan te passen dat de arbeidsongeschikte ambtenaar zijn functie naar behoren kan blijven uitoefenen. Als dat niet mogelijk is zal naar een andere passende functie worden gezocht.

Omwille van een succesvol herplaatsingsproces kunnen aanvullende voorzieningen zoals bijscholing noodzakelijk zijn. Van geval tot geval zal worden bezien welke maatregelen dienen te worden getroffen. Daarbij kan aansluiting worden gezocht bij het instrumentarium voor flankerend beleid bij reorganisaties. Als re-integratie ondanks alle inspanningen dreigt te mislukken zal de A&O-organisatie van de provincies worden gevraagd te adviseren over instrumenten die kunnen leiden tot een oplossing.

In het vierde lid, onderdeel d, kan worden gedacht aan herbenoeming in dezelfde functie voor minder uren of aan plaatsing bij een ander organisatieonderdeel in dezelfde functie.

### **Artikel E.8 Aanspraken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid**

Dit artikel vormt de basis voor de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.

### **Artikel E.9 Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid**

Artikel E.9 bepaalt dat een ambtenaar kan worden ontslagen op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Ingevolge het eerste lid, aanhef en onderdelen a en b, kan ontslag op deze grond plaatsvinden als er sprake is van een ononderbroken periode van twee jaar ziekte en herstel niet binnen zes maanden na die termijn is te verwachten.

Het ontslag kan alleen worden verleend als het na zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de ambtenaar andere passende arbeid aan te bieden dan wel indien de ambtenaar heeft geweigerd die arbeid te aanvaarden (onderdeel c van het eerste lid). Dat wordt in het kader van de WIA-claimbeoordeling getoetst. De WIA-claimbeoordeling start in week 87 als het UWV de ambtenaar een aanvraagformulier voor de WIA-uitkering toestuurt. Het UWV wijst de ambtenaar dan op de mogelijkheden om tijdens het claimbeoordelingsproces stukken, bevindingen e.d. van een eigen arts in te brengen en zich bij de keuring te laten vertegenwoordigen of bijstaan door een derde, welke derde een door de ambtenaar aan te wijzen arts kan zijn. Tussen week 87 en week 91 stellen werkgever en ambtenaar gezamenlijk (in overleg met de bedrijfsarts of arbodienst) het re-integratieverslag op. Het door UWV (als onderdeel van de WIA-beschikking) beoordeelde re-integratieverslag is basis voor het oordeel van de werkgever of hij heeft voldaan aan zijn in het eerste lid, onderdeel c, voorgeschreven re-integratieverplichtingen. In week 91 stuurt de ambtenaar het aanvraagformulier WIA-uitkering op, tezamen met het re-integratieverslag. UWV beoordeelt eerst de re-integratie-inspanningen van werkgever en ambtenaar. Als die inspanningen voldoende zijn beoordeeld volgt de verdere claimbeoordeling. UWV beoordeelt in dat kader de arbeidsgeschiktheid van de ambtenaar. Het oordeel van UWV ter zake (als onderdeel van de WIA-beschikking) is basis voor het oordeel van de werkgever of is voldaan aan de onderdelen a en b van het eerste lid (ongeschiktheid voor het eigen werk en geen herstel binnen zes maanden mogelijk). Met een positieve beschikking van UWV op de aanvraag WIA-uitkering is voldaan aan de (drie) ontslagvoorwaarden van het eerste lid. De werkgever onderbouwt het ontslagbesluit expliciet door naar de positieve WIA-beschikking te verwijzen. Als UWV de aanvraag WIA-uitkering opschort wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen van de werkgever is niet voldaan aan de voorwaarden voor ontslag. De werkgever kan dan niet op grond van dit artikel ontslag verlenen. Bij een negatieve beschikking van UWV op de aanvraag WIA-uitkering die is gebaseerd op onvoldoende medewerking van de ambtenaar kan ontslag worden verleend op grond van artikel E.16.

Ambtenaren die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard hebben geen recht op een WIA-uitkering. Zij blijven in beginsel ook na die twee jaar in provinciale dienst. De werkgever en de betrokken ambtenaar zullen zich maximaal inspannen voor een succesvolle re-integratie. Voor zover redelijkerwijze mogelijk zullen de werkzaamheden en/of de voorwaarden waaronder die werkzaamheden moeten worden verricht, op een zodanige wijze worden aangepast dat er voor de betrokken ambtenaar weer sprake is van passende arbeid. Bij arbeidsgeschiktheid voor minder uren zal het gaan om herplaatsing in dezelfde (of andere passende) arbeid voor het mindere aantal uren. Als dat niet mogelijk is zal worden gezocht naar andere passende arbeid binnen de provinciale organisatie.

Als re-integratie dreigt te mislukken zal de A&O-organisatie van de provincies worden gevraagd te adviseren over instrumenten die kunnen leiden tot een oplossing. Ontslag van ambtenaren die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn is uitzondering en slechts mogelijk als er een zwaarwegend dienstbelang aanwezig is. Het ontslag kan niet eerder worden verleend dan na 1 jaar na het einde van de periode van 2 jaar ziekte. Bij ontslag bestaat onder voorwaarden recht op een WW-uitkering.

De gedeeltelijk arbeidsongeschikte ambtenaar die bij de provincie zijn arbeid voor minder uren blijft verrichten of andere passende arbeid voor minder uren gaat verrichten kan slechts ontslag op grond van artikel E.9 worden verleend voor het aantal uren verschil tussen oude en nieuwe arbeidsduur.

Gelet op de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen is in het tweede lid bepaald dat afwezigheid van een vrouwelijke ambtenaar gedurende de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof wegens door de zwangerschap of bevalling veroorzaakte ziekte niet mag meetellen bij de berekening van de periode van twee jaar, waarna ontslag kan volgen. Een zwangerschap en een bevalling welke zonder enige complicatie plaatsvindt, is geen ziekte. Derhalve kan afwezigheid tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof rechtens nimmer meetellen in de periode van twee jaar. Ziekte, veroorzaakt door de zwangerschap of de bevalling na het einde van het zwangerschaps- en bevallingsverlof mag wel meetellen bij het berekenen van de periode van twee jaar, waarna ontslag kan worden verleend.

Dat geldt ook voor ziekte vóór aanvang van de zwangerschap en voor ziekte tijdens de zwangerschap of het bevallingsverlof, voor zover niet veroorzaakt door de zwangerschap. Bij ziekte, veroorzaakt door de zwangerschap of bevalling wordt gedurende de beschermde periode in feite een lopende periode van twee jaar opgeschort.

#### **Artikel E.11**

Per 1 januari 2006 is de Zorgverzekeringswet ingevoerd. Deze voorziet in een verplichte basisverzekering voor ziektekosten voor elke burger. De basisverzekering kent een vast pakket met een verplicht eigen risico voor iedere verzekerde. De zorgverzekeraar heeft voor de basisverzekering een acceptatieplicht. Een ieder is vrij in de keuze van de zorgverzekeraar. De verzekerde betaalt voor de basisverzekering een nominale premie die per zorgverzekeraar verschilt. Daarnaast is men wettelijk een inkomensafhankelijke premie verschuldigd die de werkgever moet inhouden op het loon en afdragen aan de Belastingdienst. Tegelijk moet de werkgever de bijdrage vergoeden. De vergoeding van de werkgever is onderworpen aan loonheffing, maar niet aan premies werknemersverzekering. Per saldo betekent dit dat het bedrag van de inkomensafhankelijke bijdrage voor rekening van de werkgever komt en dat de werknemer de loonheffing over dit bedrag moet betalen. Kinderen tot 18 jaar betalen geen premie voor de basisverzekering.

Zorgverzekeraars bieden ook aanvullende verzekeringen aan. Anders dan de basisverzekering gelden hiervoor geen verzekeringsplicht en geen acceptatieplicht.

De Zorgverzekeringswet biedt in artikel 18 werkgevers de mogelijkheid om een collectieve overeenkomst voor het personeel en zijn gezinsleden af te sluiten met een of meer zorgverzekeraars waarin kortingen op de premie voor de basisverzekering worden bedongen. In artikel E.11 is geregeld dat gedeputeerde staten een dergelijke collectieve overeenkomst voor het provinciepersoneel en zijn gezinsleden afsluiten. Bij gezinsleden moet worden gedacht aan degenen die in de oude publiekrechtelijke ziektekostenregeling IZR/IZA als gezinslid werden aangemerkt. Ook gezinsleden met een eigen inkomen kunnen aan de collectiviteit deelnemen. De collectieve overeenkomst regelt ook de kortingen op de aanvullende zorgverzekeringen.

De ambtenaar en de gepensioneerde ambtenaar en zijn gezinsleden die zich verzekeren bij de zorgverzekeraar waarmee de provincie een collectieve overeenkomst heeft gesloten kunnen aldus profiteren van de afgesproken premiekortingen. De collectieve overeenkomst kan ook afspraken bevatten over andere zaken (zoals kwaliteit van de dienstverlening). Voordat een besluit wordt genomen over de keuze van de zorgverzekeraar(s) waarmee de provincies een collectieve overeenkomst afsluiten wordt hierover overleg gevoerd met de vakorganisaties in het SPA.

#### **Artikel E.12**

Elke provincieambtenaar heeft, ongeacht de keuze van de zorgverzekeraar en de inhoud van zijn zorgverzekering, recht op een aanvullende tegemoetkoming in de ziektekosten. De tegemoetkoming is voor ambtenaren in de salarisschalen 1 t/m 6 hoger dan voor de salarisschalen daarboven en staat los van de omvang van het dienstverband (dus geen tegemoetkoming naar rato bij deeltijdarbeid). De tegemoetkoming wordt maandelijks uitbetaald. Het betreft een kostenvergoeding, maakt dus geen deel uit van de bezoldiging en is niet pensioengevend. De tegemoetkoming is geïndexeerd: zij is gekoppeld aan de algemene salarisontwikkeling van het provinciepersoneel.

#### **Artikel E.13**

In artikel E.13 is geregeld dat de provinciale werkgever bij dienstongevallen en beroepsziekten in beginsel alle noodzakelijk geachte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging vergoedt die ten laste van de betrokken ambtenaar blijven. Kosten die te zijnen laste blijven doordat betrokkene een eigen risico in de basisverzekering heeft aanvaard worden in beginsel niet vergoed. In artikel A.1 is aangegeven wat moet worden verstaan onder beroepsziekte en dienstongeval.

#### **Artikel E.14**

[Vervallen.]

#### **Artikel E.16 Ontslag wegens het niet meewerken aan re-integratie ingeval van ongeschiktheid ten gevolge van ziekte zijn arbeid te verrichten of wegens het niet aanvragen van een WIA-uitkering**

Artikel 7:670b van het Burgerlijk Wetboek maakt het mogelijk voor de werkgever ook in de periode van twee jaar na het begin van de ziekte de arbeidsovereenkomst op te zeggen indien de werknemer handelt in strijd met zijn verplichting al het mogelijke te doen om hervatting in eigen of andere passende arbeid te realiseren. Hiertoe behoort ook het niet meewerken aan het opstellen van het plan van aanpak als bedoeld in de WAOWIA. Het ontslagverbod wordt ook doorbroken indien de werknemer zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan maatregelen en activiteiten die de werkgever dient te verrichten om te bevorderen dat de werknemer wordt gere-integreerd door arbeid te gaan verrichten in voor hem passende arbeid. Deze bepaling in het Burgerlijk Wetboek vindt zijn vertaling in de ontslagbepaling in dit artikel. Het betreft hier niet ontslag in verband met arbeidsongeschiktheid (waarvoor artikel E.9 geldt) maar ontslag wegens het zonder deugdelijke grond niet meewerken van de ambtenaar aan zijn re-integratie. Wie door de provincie aangeboden passende arbeid weigert kan dus op grond van dit artikel worden ontslagen.

Als dat niet gebeurt blijft ontslag op grond van artikel E.9 mogelijk als betrokkene uit hoofde van zijn provinciale dienstbetrekking recht heeft op een WIA-uitkering.

Ontslag op grond van dit artikel binnen die twee jaar moet worden gezien als een ultimum remedium. In principe dienen eerst andere wegen te worden bewandeld (zoals bijvoorbeeld inhouding van de bezoldiging).

Alvorens het ontslagbesluit te nemen wordt het UWV een deskundigenoordeel gevraagd op grond van artikel 32, derde lid, onderdelen a en b, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen. Het

gaat daarin om een oordeel van het UWV over de aanwezigheid van passende arbeid die de zieke werknemer voor de werkgever in staat is te verrichten en om een oordeel over de vraag of de werkgever t.a.v. zijn zieke werknemer voldoende en geschikte re-integratie-inspanningen heeft verricht.

Het derde lid, biedt de mogelijkheid om na twee jaar tot ontslag over te gaan, indien zonder deugdelijke grond geen WIA-uitkering is aangevraagd. In dat geval kan immers geen toepassing worden gegeven aan de ontslagbepaling van artikel E.9.

## **TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK F**

### **Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten**

#### *Algemeen*

In dit hoofdstuk is een aantal rechten en plichten van de provinciale ambtenaar, dan wel de rechtspositionele grondslag daarvoor, vastgelegd, voor zover die al niet bij of krachtens de wet, in andere hoofdstukken van de CAP of in of krachtens andere provinciale regelingen zijn geregeld.

#### *Integriteit*

In dit hoofdstuk nemen de voorschriften inzake de integriteit van het provinciaal personeel een belangrijke plaats in. Het handelen van de overheid moet gekenmerkt worden door onkreukbaarheid, betrouwbaarheid en zorgvuldigheid. Integriteit van de openbare sector is dan ook van de eerste orde. De integriteit van de ambtelijke organisatie staat of valt met de integriteit van haar bestuurders en ambtenaren. Het vraagstuk van de integriteit staat volop in de belangstelling. Naast fraude, diefstal en corruptie, vormen vooral kwesties als belangenverstrengeling (nevenfuncties) en het uitlekken van informatie actuele thema's. In artikel F.1 wordt een aantal voorschriften gegeven die de integriteit van de ambtenaar moeten waarborgen. Ook het Wetboek van Strafrecht kent een aantal dergelijke bepalingen. De voorschriften in artikel F.1 vormen hierop gedeeltelijk een aanvulling; voor een ander deel een herhaling. Dit laatste is nodig om de werkgever instrumenten te verschaffen om zelf rechtspositionele maatregelen te treffen, naast een eventuele veroordeling door de strafrechter. Het vraagstuk van de integriteit behelst meer dan rechtspositionele maatregelen alleen. Het gaat ook om organisatorische maatregelen, gedragsregels en cultuurbeïnvloeding die het ethisch handelen moeten garanderen. Daarbij moet een krachtig preventief beleid worden gevoerd. Te denken valt aan de volgende maatregelen:

- het doorlichten van de organisatie naar kwetsbare organisatieonderdelen en kwetsbare functies;
- het veiligstellen van de integriteit van de organisatie door middel van functiescheiding, functierotatie en controle;
- het systematisch bewaken van de instroom van nieuw personeel door middel van extra waarborgen bij werving en selectie e.d.;
- het opstellen van gedragsregels voor ambtenaren en regels voor de omgang met burgers;
- het levend houden van gedragsregels in jaargesprekken en regelmatige agendering van integriteit in vergaderingen van het management;
- het treffen van maatregelen, zoals overplaatsing en disciplinaire bestraffing in geval van ontoelaatbaar handelen;

Het is van belang deze - en wellicht nog andere - maatregelen in hun onderlinge samenhang te bezien. Afhankelijk van de bestaande situatie zal het nodig zijn andere accenten te leggen of bestaande instrumenten aan te scherpen. De mate van corruptie- en fraudegevoeligheid van werkzaamheden hangt direct samen met de omgeving waarin die werkzaamheden worden uitgevoerd. Daarom is het voeren van preventief beleid maatwerk.



Het bewaken van de integriteit behoort tot de gezamenlijke verantwoordelijkheid van bestuur, management en ambtenaren in de afzonderlijke provincies. De provincies voeren hiertoe in overleg met de OR een gericht preventief P&O-beleid. Nadere rechtspositionele voorzieningen worden in overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel in het Georganiseerd Overleg getroffen.

### *Scholing*

Een belangrijk instrument van personeelsbeleid betreft de scholing van provinciale ambtenaren. Scholing is onontbeerlijk ter behoud en verbetering van de kwaliteit van het ambtelijk apparaat en daarmee van de dienstverlening. Scholing is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en ambtenaar. Enerzijds moet de ambtenaar ruimte worden geboden via scholing aan verbetering van zijn arbeidsmarktpositie te werken, anderzijds moet scholing erop gericht zijn te kunnen blijven functioneren in de arbeidsorganisatie. Een effectief scholingsbeleid vraagt om een planmatige aanpak, door ontwikkeling van actiegerichte opleidingsplannen waarin taakstellingen kunnen worden vastgelegd voor de toekomstige scholing van de verschillende groepen ambtenaren. Het rechtspositionele kader is geregeld in de artikelen F.9 en F.10.

## **Artikelgewijze toelichting**

### **Artikel F.1 Integriteit**

De leden 1, 2 en 3 regelen de gedragswijze bij het verrichten van nevenwerkzaamheden. Het gaat daarbij om een geclausuleerde verplichting om nevenwerkzaamheden te melden, te registreren en openbaar te maken, om een verbod bepaalde nevenwerkzaamheden te verrichten en om de verplichting inkomsten uit q.q.-nevenfuncties in de provinciale kas te storten. De Ambtenarenwet verplicht tot het opnemen van een aantal voorschriften hieromtrent in de rechtspositieregelingen. De ambtenaar dient zich er zelf van te vergewissen of de nevenwerkzaamheden de belangen van de dienst kunnen raken en, zo ja, daarvan melding te doen. Bij het vervullen van de nevenfunctie hoeft het niet te gaan om werkzaamheden tegen beloning. Ook is niet van belang of de werkzaamheden al dan niet in diensttijd worden verricht. In beginsel kan elke nevenfunctie strijd met het dienstbelang opleveren.

Openbaarmaking van nevenwerkzaamheden moet i.v.m. de privacy niet in zijn algemeenheid gelden, maar moet beperkt blijven tot die gevallen waarin dat een wezenlijke bijdrage levert aan een transparant en deugdelijk overheidsoptreden. Uit de Memorie van Toelichting en de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel waarin de verplichting is opgenomen voor overheden om een regeling tot openbaarmaking van nevenwerkzaamheden vast te stellen, is duidelijk geworden dat een dergelijke regeling moet worden getroffen voor topambtenaren. Dat zijn de ambtenaren die dichtbij de politiek staan en regelmatig namens het openbaar bestuur optreden. Voor de provincies is gekozen voor de ambtenaren in de functieschalen 14 en hoger.

Gedeputeerde staten bepalen op welke wijze de opgave van nevenwerkzaamheden moet worden gedaan. Niet alle gegevens die voor de interne melding en beoordeling van nevenwerkzaamheden worden geregistreerd zijn bedoeld om openbaar te worden gemaakt. Dat zou een te ver gaande inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de betrokken ambtenaren (kunnen) opleveren. Voor de waarborging van de integriteit van het openbaar bestuur, de geloofwaardigheid en controleerbaarheid van het functioneren van de provinciale overheid op het onderhavig punt kan worden volstaan met de openbaarmaking van de betiteling van de ambtenaar, diens nevenwerkzaamheden en eventueel de aan het verrichten daarvan opgelegde beperkingen. Aldus wordt voldaan aan de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit zoals die met name zijn verankerd in de artikelen 8 en 11 van de Wet bescherming persoonsgegevens.

Gedeputeerde staten bepalen op welke wijze de gegevens over de nevenwerkzaamheden van ambtenaren openbaar worden gemaakt. Daarbij zou kunnen worden aangesloten bij de wijze van openbaarmaking van de nevenwerkzaamheden van de provinciale politieke ambtsdragers. Gedeputeerde staten kunnen een formulier ontwerpen waarin exact is aangegeven wat er op dit punt openbaar wordt gemaakt.

Lid 4 verbiedt het deelnemen aan aannemingen of leveringen ten behoeve van de provincie. De gebezigde toevoeging 'middellijk of onmiddellijk' verruimt het verbod tot aannemingen en leveringen door middel van rechtspersonen waar de ambtenaar deel van uitmaakt.

Lid 5 verbiedt het verzoeken tot of aannemen van elke vorm van bevoordeling. Strikt genomen valt hieronder ook de ballpoint, agenda of kalender. De maatschappelijke realiteit is echter anders. In het algemeen worden dergelijke niet te kostbare attenties acceptabel geacht omdat er geen sprake zal zijn van een de ambtenaar beïnvloedende werking. Voorwaarde is wel dat hierover volstrekte openheid wordt betracht. Te denken valt aan een meldingsplicht ingeval een dergelijke attentie wordt aanvaard.

Lid 6 bevat een strikt geformuleerd verbod, waarbij men evenmin de ogen moet sluiten voor de realiteit. De ambtenaar zal ongetwijfeld wel eens een privégesprek via de diensttelefoon voeren of een privé-brief aan de bode ter bestelling bij de post meegeven. De grens tussen toelaatbaar en ontoelaatbaar handelen is hierbij echter niet goed aan te geven. Dit is immers sterk afhankelijk van het gebruikelijke normpatroon ter plaatse en de concrete situatie. Misbruik maken van bevoegdheden of van provinciale eigendommen is in ieder geval niet toelaatbaar.

In het zevende lid wordt invulling gegeven aan de opdracht in de Ambtenarenwet om voorschriften vast te stellen inzake de verplichte aflegging van de eed of belofte door de ambtenaar bij zijn aanstelling. Met de eed of belofte geeft de ambtenaar bij indiensttreding op officiële wijze te kennen integer te zullen handelen in de uitoefening van zijn functie. Hij zweert/verklaart onder meer ook dat hij niet door middel van giften of beloften en/of valse informatie in dienst van de provincie is genomen.

De Ambtenarenwet verplicht de overheden om voorschriften vast te stellen inzake een geclausuleerde verplichting tot melding van financiële belangen en het bezit van en transacties in effecten. Voorschriften hierover zijn te vinden in het achtste en negende lid.

De meldplicht betreft in de eerste plaats financiële belangen en in de tweede plaats het bezit van en transacties in effecten. De clausulering is gelegen in de eis dat een en ander de belangen van de dienst voor zover deze in verband staan met de functieervulling, kan raken. De belangen van de dienst zijn met name gelegen in de risico's voor de integriteit van de dienst en zijn ambtenaren. Die risico's betreffen enerzijds de mogelijke verstrengeling van financiële belangen van de ambtenaar met de belangen van de dienst die hij in zijn functie behoort te behartigen en anderzijds mogelijk oneigenlijk gebruik door de ambtenaar van koersgevoelige informatie waarover hij in de uitoefening van zijn functie kan beschikken. Gedeputeerde staten zullen beoordelen of de hier bedoelde risico's zich in concreto voordoen. Zij zullen op basis van deze beoordeling de ambtenaren aanwijzen op wie het bepaalde in het achtste lid betrekking heeft. De Memorie van Toelichting op de wijziging van de Ambtenarenwet waarbij de meldplicht is ingevoerd, zegt het volgende over het begrip financieel belang. "Het begrip financieel belang is zeer divers. Het kan gaan om het bezit van effecten, vorderingsrechten, onroerend goed, bouwgrond, alsook om financiële deelnemingen in ondernemingen enz. Zelfs negatieve financiële belangen, zoals schulden uit hypothecaire vorderingen, kunnen in verband met mogelijke belangenverstrengeling relevant zijn."

En: “dat vooraf niet eenduidig kan worden aangegeven welke financiële belangen wel en welke niet toelaatbaar zijn in relatie tot de te vervullen functie. Of een bepaald financieel belang daadwerkelijk risico's met zich brengt, is afhankelijk van het type organisatie waar men werkzaam is, het concrete financieel belang en de concrete inhoud van de taak van de ambtenaar.” In de praktijk kan het risico van financiële belangenverstremgeling zich onder meer voordoen bij ambtenaren die betrokken zijn bij of beslissingsbevoegd zijn inzake bijvoorbeeld aanbestedingen, subsidieverstrekingen, het verstrekken van leningen of het verlenen van advies- en onderzoeksopdrachten. Zo'n ambtenaar zou in de verleiding kunnen komen zich bij het nemen van functionele beslissingen te laten leiden door persoonlijk financieel belang.

Het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie ontstaat daar waar de ambtenaar bij het verrichten van de opgedragen werkzaamheden kennis krijgt van dossiers waarin deze informatie voorkomt of kan voorkomen. In de private financiële wereld is reeds langer gebruikelijk om door middel van strenge regelingen (zogenoemde insider- of complianceregelingen) oneigenlijk gebruik te voorkomen dan wel te bemoeilijken. Zo wordt veelal aan werknemers die met koersgevoelige informatie in aanraking (kunnen) komen de verplichting opgelegd om hun effecten in depot onder te brengen bij de effectenafdeling van het eigen bedrijf (locatieplicht) en voorts om vooraf toestemming te vragen voor een voorgenomen effectentransactie (autorisatieplicht). De provinciale overheid kan hierin niet achterblijven. Omdat in de relatie overheid - ambtenaar, gelet op de grondwettelijke eisen t.a.v. de inbreuken op de persoonlijke levenssfeer stringenter eisen van proportionaliteit en subsidiariteit gelden, is het niet mogelijk en wenselijk zover te gaan als in het bedrijfsleven gebruikelijk is. Zo is het niet de bedoeling en noodzakelijk om een locatieplicht op te leggen of voorafgaande toestemming voor een effectentransactie te eisen. Wel is transparantie geboden om gedeputeerde staten in de gelegenheid te stellen de hier in het geding zijnde risico's en belangen in te schatten en te reguleren. Die transparantie wordt bereikt door het voldoen aan de meldingsplicht en de plicht om desgevraagd nadere informatie en bescheiden te verstrekken. Op basis hiervan kunnen gedeputeerde staten aanwijzingen geven en bijvoorbeeld via een zogenoemde “restricted list” een verbod opleggen voor het handelen in bepaalde fondsen. De meldplicht van nader aangeduid effectenbezit en effectentransacties levert een belangrijke onderbouwing aan (beleids)regels die tot doel hebben om (de schijn van) handelen met voorwetenschap te voorkomen.

Het is denkbaar dat de meldingen of nadien gebleken feiten en omstandigheden vragen oproepen die slechts beantwoord kunnen worden door het ontvangen van nadere informatie of bescheiden. In dat geval kan van de ambtenaar worden gevergd dat hij deze verschaft. Dit kan onder meer betreffen informatie van de bank of van de effectenbemiddelaar van de betrokken ambtenaar. Ook ten behoeve van de gewenste controle van de eigen organisatie kunnen gedeputeerde staten besluiten om de ontvangen meldingen steekproefsgewijs te toetsen op juistheid en volledigheid. Aanleiding kan onder omstandigheden ook gevonden worden in afwijkingen van wat al aan informatie beschikbaar is.

Het achtste lid draagt gedeputeerde staten op een registratie te voeren van de gedane meldingen. Dat is noodzakelijk voor een zorgvuldige uitvoering van het toezicht op de meldplicht. Het ligt in de rede een speciale functionaris aan te wijzen aan wie de betrokken ambtenaren de melding doen en deze functionaris te belasten met het opzetten en het beheer van de registratie.

De risico's van belangenverstremgeling enerzijds en oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie anderzijds zijn gelegen in de situatie dat een ambtenaar financiële belangen heeft dan wel op de beurs wil handelen, terwijl hij in zijn taakveld de mogelijkheid heeft om de waarde daarvan ten eigen voordele te beïnvloeden dan wel koersgevoelige informatie voor privé beleggingstransacties te verkrijgen. Die risico's kunnen op twee manieren worden gemitigeerd. Ofwel door aanpassing van het taakveld ofwel door het hebben van de betreffende financiële belangen dan wel de effectentransacties te verbieden. Indien het eerste niet mogelijk of wenselijk is, resteert slechts de tweede oplossing. Met het oog daarop bevat het negende lid een - geclausuleerd – verbod.

Het tiende lid biedt de mogelijkheid om nadere regels te stellen. Te denken valt aan nadere regels inzake nevenwerkzaamheden en de aflegging van de eed of belofte en aan de vaststelling van een gedragscode voor ambtenaren. De wijze waarop de openbaarmaking van nevenwerkzaamheden wordt geregeld valt onder het instemmingsrecht van de ondernemingsraad. Hetzelfde geldt voor de wijze waarop de gegevens over financiële belangen worden gemeld en geregistreerd. Het gaat in beide gevallen om het gebruiken (verwerken) van persoonsgegevens zoals bedoeld in artikel 27, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden.

De Ambtenarenwet verplicht tenslotte de provincies voorschriften vast te stellen betreffende een procedure voor het omgaan met bij een ambtenaar levende vermoedens van misstanden binnen de provinciale organisatie. Het elfde lid bepaalt dat gedeputeerde staten een procedure vaststellen voor het melden van dergelijke vermoedens door personen die bij de provincie werken of gewerkt hebben en dat zij regels stellen voor de bescherming van de ambtenaar die vermoedens van misstanden meldt. Met de bonden in het SPA is een Regeling procedure en bescherming bij melding van vermoedens van een misstand afgesproken.

### **Artikel F.3 Schadevergoeding**

Analoog aan de bepaling ter zake in het Burgerlijk Wetboek is in het eerste lid een bepaling opgenomen over de aansprakelijkheid van de ambtenaar voor schade aan de werkgever of derden. De ambtenaar is niet aansprakelijk tenzij de schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. De werkgever dient opzet en bewuste roekeloosheid te bewijzen. Volgens de laatste volzin van het eerste lid is het mogelijk dat uit de omstandigheden van het geval een andere uitkomst voortvloeit dan volgens de hoofdregel. Hierbij kunnen een rol spelen de aard van de opgedragen werkzaamheden, de beloning en de aard en duur van het dienstverband. Bij schade aan derden gaat het om door de ambtenaar toegebrachte schade waarvoor de werkgever aansprakelijk is en regres kan plegen op de ambtenaar.

De ambtenaar die buiten zijn schuld of nalatigheid ten gevolge van het uitoefenen van zijn functie schade lijdt aan hem toebehorende kleding of uitrusting heeft recht op schadevergoeding. Schade aan een hem toebehorende auto, motor- of bromfiets is hiervan uitgezonderd. Bij vergoeding van materiële schade kan het bedrag worden afgestemd op de restwaarde van het goed. De ambtenaar behoeft geen ongerechtvaardigd voordeel te genieten. Een dergelijk voordeel kan ontstaan wanneer als schadevergoeding de nieuwprijs van een goed wordt betaald, terwijl dat goed die waarde op het tijdstip van de schade niet meer bezat.

Schade aan een motorvoertuig, dat wordt ingezet voor dienstreizen wordt als regel niet vergoed, omdat in de kilometervergoeding een bedrag is opgenomen voor allrisk verzekering. Volgens de jurisprudentie zal bij incidenteel gebruik van de eigen auto de kilometervergoeding echter niet afdoende zijn en is de werkgever in dat geval gehouden eventuele schade voor zijn rekening te nemen. In artikel F.3, derde lid, is de grens van incidenteel gebruik gelegd bij 10.000 dienstkilometers. Uitsluiting van aansprakelijkheid in die situatie is in beginsel mogelijk. Dat kan evenwel alleen als dienstreizen met de eigen auto niet in opdracht van de werkgever, maar slechts met diens toestemming worden gemaakt. Dienstopdrachten voor het gebruik van de eigen auto zijn echter in de provincie niet uitgesloten.

### **Artikel F.4 Kostenvergoedingen**

In artikel F.4 is de basis voor een door gedeputeerde staten vast te stellen reis- en verblijfkostenregeling voor dienstreizen en een verplaatsingskostenregeling.

Ten aanzien van deze beide regelingen is bepaald dat deze in overeenstemming moeten zijn met de afspraken die daarover in het SPA zijn gemaakt. Ten aanzien van andere onkosten, bijvoorbeeld dienstkleding en telefoonkosten, kunnen gedeputeerde staten ook nadere regels stellen.

#### **Artikel F.5 Woonplaats**

In hoeverre kan een ambtenaar worden verplicht om dichtbij het werk te wonen? In het algemeen kan niet worden gesteld dat dit noodzakelijk is voor het goed functioneren van de openbare dienst. Een noodzaak tot het opleggen van de woonverplichting doet zich echter wel voor wanneer de ambtenaar zich in verband met de aard van zijn functie binnen korte tijd van zijn woning naar de plaats waar hij zijn werkzaamheden dient te verrichten, moet kunnen verplaatsen.

Voorts kan van die noodzaak worden gesproken indien de ambtenaar op zodanige afstand van de plaats van tewerkstelling woont, dat niet is verzekerd dat hij bij dagelijks heen en weer reizen tijdig op zijn werk aanwezig is of dat het dagelijks heen en weer reizen een zodanige belasting vormt, dat daardoor een goede vervulling van de functie wordt belemmerd. In die gevallen kan de ambtenaar worden verplicht in of nabij de standplaats te gaan of te blijven wonen.

#### **Artikel F.6 Dienstwoning**

De ambtenaar kan worden verplicht een dienstwoning te betrekken. Wanneer zo'n verplichting is opgelegd en de dienstwoning is betrokken, is de onderliggende rechtsverhouding tussen de ambtenaar en de provincie ter zake van de woning niet die van huurder en verhuurder. De ambtenaar voldoet immers aan een wettelijke verplichting. Van een dienstwoning is eerst sprake indien er een onlosmakelijk verband bestaat tussen de functie van de ambtenaar en de bewoning; met andere woorden als het voor een goede vervulling van de functie noodzakelijk is dat de ambtenaar in een

bepaald huis woont. Benoeming in een andere provinciale functie, ontslag of overlijden betekent dat de dienstwoning moet worden verlaten. Als regel wordt betrokkene (of diens nagelaten betrekkingen) hiertoe ten minste drie maanden de tijd gegeven.

#### **Artikel F.7 Jaargesprekken (planning, voortgang, evaluatie en beoordeling)**

Dit artikel vormt de grondslag voor een systeem van jaargesprekken. Daaronder wordt verstaan een cyclus van plannings-, voortgangs-, evaluatie- en beoordelingsgesprekken waarvan de basis wordt gevormd door een individueel werkplan dat, als afgeleide van het jaarplan van de werkeenheden, de concrete afspraken vastlegt tussen leidinggevende en ambtenaar. Ter uitvoering van dit artikel hebben gedeputeerde staten de Regeling jaargesprekken vastgesteld waarover in het SPA afspraken zijn gemaakt.

#### **Artikel F.8 Aanzuivering tekort**

Ten aanzien van schadevergoeding is een bijzondere regeling getroffen voor de rekenplichtige ambtenaar. Uitgangspunt van de regeling is dat de rekenplichtige ambtenaar in beginsel verplicht is een tekort aan te zuiveren. Vervolgens wordt de betrokken ambtenaar van deze verplichting geheel of gedeeltelijk ontheven naarmate hij het beheer nauwgezet heeft gevoerd en de nodige voorzorgen heeft genomen voor de bewaring van gelden en geldswaardige papieren. Tijdens ziekte of wettige afwezigheid is de rekenplichtige ambtenaar ontheven van zijn verantwoordelijkheid.

## **Artikel F.9 Verplichte opleiding**

Artikel F.9 biedt de grondslag om een ambtenaar te verplichten een opleiding te volgen die in het belang van de dienst noodzakelijk is. Daarbij gaat het in de regel om opleidingen die voor de huidige functie vereist zijn. Ook niet op de huidige functie gerichte opleidingen kunnen in het belang van de dienst noodzakelijk zijn en de ambtenaar worden opgedragen.

Te denken valt aan een opleiding die nodig is om een andere (passende) functie die de ambtenaar is opgedragen in het kader van bijvoorbeeld een reorganisatie of de algemene dienst, naar behoren te kunnen vervullen. De kosten komen voor rekening van de provincie. Voor lessen, (deel)examens en tentamens in werktijd wordt buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend. Als deze buiten de werktijd vallen gelden de volgende faciliteiten:<sup>23</sup>

## **Artikel F.10 Opleiding en ontwikkeling**

Artikel F.10 bevat een rechtspositionele regeling met betrekking tot (vrijwillige) scholing in het kader van de loopbaanontwikkeling. De regeling sluit nauw aan bij het systeem van jaargesprekken en past bij het uitgangspunt dat scholing onderdeel is van het loopbaan- en mobiliteitsbeleid. In de CAO provincies 2002/2003 zijn daarover afspraken gemaakt. Op hoofdlijnen gaat het om het volgende systeem.

Met de OR wordt jaarlijks op basis van het algemene opleidingsbeleid van de provincie een algemeen opleidingsplan voor (delen van) het personeel afgesproken waarin onder meer doelstellingen, criteria en budgettaire voorwaarden zijn vastgelegd.

In het planningsgesprek worden, in ieder geval eens per drie jaar, loopbaanafspraken gemaakt die worden neergelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan.

Voor scholing die past binnen het algemene opleidingsplan zijn er voorzieningen in tijd en geld met als uitgangspunt dat de werkgever de kosten volledig vergoedt en de werknemer binnen redelijke grenzen eigen tijd inzet. Ten opzichte van de oude studiefaciliteitenregeling is dat een substantiële verbetering van de financiële voorzieningen in ruil voor minder verloffaciliteiten ten laste van de werkgever.

Er kunnen ook afspraken worden gemaakt over tempo en intensiteit van de studieactiviteiten, terugbetalingsplicht e.d.

Opleiding en ontwikkeling zijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de ambtenaar en de leidinggevende. Essentieel is daarom dat hierover in goed overleg tussen hen afspraken worden gemaakt en dat die worden ingepast in het geheel van afspraken die in het jaarlijkse planningsgesprek worden gemaakt. Het initiatief tot het maken van afspraken kan uitgaan van zowel de leidinggevende als de ambtenaar. De regeling biedt de leidinggevende en de ambtenaar ruimte om afspraken te maken die optimaal zijn toegesneden op de wensen en behoeften van het individuele geval. Rechten en plichten over en weer worden zoveel mogelijk in goed overleg tussen leidinggevende en ambtenaar bepaald en zijn dus niet tot in detail vastgelegd in de regeling. Uiteraard moeten de afspraken liggen binnen het kader van het algemene opleidingsplan dat met de OR is overeengekomen. Is dat het geval dan kunnen de kosten van de afgesproken opleiding volledig worden vergoed.

---

<sup>23</sup> In elke provincie nader in te vullen. Het betreffen de faciliteiten die ook vóór invoering van de nieuwe regeling opleiding en ontwikkeling al golden. De nieuwe regeling brengt daarin dus geen verandering.

Daarbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen een voltijder en een deeltijder. Er is geen sprake van een open eindregeling. Opleidingen worden immers alleen vergoed als daarvoor geld beschikbaar is binnen het voor het algemene opleidingsplan beschikbare budget.

De opleiding geschiedt zoveel mogelijk in eigen tijd. Van de ambtenaar mag immers worden verwacht dat hij eigen tijd investeert in de ontwikkeling van zijn loopbaan. De ambtenaar en zijn leidinggevende maken afspraken over eventueel noodzakelijke aanpassing van de werktijden, inzet van vakantieverlof en/of roostervrije tijd e.d. Daarmee wordt geregeld dat het volgen van de opleiding niet ten koste gaat van het werk en dat de continuïteit van de werkzaamheden dus geen reden is om een opleiding te weigeren. Onder omstandigheden kan ook de werkgever tijd beschikbaar stellen in de vorm van verlof met behoud van bezoldiging. Daartoe kan aanleiding zijn vanwege de zwaarte van de opleiding of op grond van persoonlijke omstandigheden. De afspraken worden vastgelegd in het persoonlijk ontwikkelingsplan. Er kunnen ook afspraken worden gemaakt over andere vormen van medewerking van de werkgever, bijv. over inzet in een bepaald project dat een directe relatie heeft met de opleiding en beschikbaarstelling van technische hulpmiddelen.

In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden vastgelegd de afspraken over de concrete keuze van de opleiding, het instituut waar de opleiding zal worden gevolgd, de voorwaarden waaronder de opleiding of andere activiteiten worden uitgevoerd, wat de consequenties zijn van bijv. voortijdige beëindiging of onderbreking, verandering van functie of ontslag.

#### **Artikel F.11 Bescherming vakbondskaderleden**

Het betreft een bescherming analoog aan die welke in de WOR is geregeld voor leden van de OR en ambtenaren die op een kandidatenlijst voor de OR staan of hebben gestaan.

#### **Artikel F.12 Spaarloonregeling**

In dit artikel is de basis gelegd voor het vaststellen van een spaarloonregeling door gedeputeerde staten. Het verdient aanbeveling de tekst van die regeling ter goedkeuring voor te leggen aan de belastingdienst om er zeker van te zijn dat voldaan wordt aan de fiscale normen.

#### **Artikel F.14 Individuele keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden**

Artikel F.14 is de basisbepaling voor het systeem van individuele keuzemogelijkheden op het terrein van de arbeidsvoorwaarden (IKAP). Het artikel verplicht gedeputeerde staten algemeen verbindende voorschriften inzake IKAP vast te stellen. Die zijn vastgelegd in de IKAP-regeling provincies. Aan IKAP kunnen zowel provinciale ambtenaren als (via artikel H.7, eerste lid) provinciale arbeidscontractanten deelnemen.

## **TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK G**

### **Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten**

Het hoofdstuk disciplinaire maatregelen is gebaseerd op artikel 125 van de Ambtenarenwet, waarin aan het bevoegde bestuursorgaan van de provincies de verplichting wordt opgelegd voorschriften vast te stellen omtrent onder meer disciplinaire straffen. Het disciplinaire strafrecht levert het bestuursorgaan de middelen om de normen die binnen de organisatie gelden te handhaven. Dit in tegenstelling tot het commune strafrecht dat tot doel heeft algemene door de overheid gestelde normen te handhaven. De ambtsdelicten worden genoemd in de artikelen 355 e.v. en 462 e.v. van het Wetboek van Strafrecht.

*Bij de besluitvorming inzake het opleggen van disciplinaire straffen dient de volgende procedure gevolgd te worden:*

In de eerste plaats moet worden vastgesteld of er sprake is van plichtsverzuim. Zijn de feiten juist en leveren de feiten ook plichtsverzuim op? Met andere woorden: is de ambtenaar een hem opgelegde verplichting niet nagekomen of heeft hij enig voorschrift overtreden of heeft hij zich niet als een goed werknemer gedragen.

Voor het vaststellen van de feiten kan een min of meer uitvoerig onderzoek noodzakelijk zijn. Als in dat onderzoek feiten aan het licht treden in schriftelijke verklaringen of andere stukken, dient de betrokkene zijn visie daarop te kunnen geven alvorens die feiten al dan niet als vaststaand kunnen worden aangemerkt. De gelegenheid die betrokkene op dit moment krijgt moet niet worden verward met de gelegenheid die hem later wordt geboden om zich te verantwoorden voor het voornemen tot strafoplegging. Ten aanzien van het bewijs geldt in het ambtenarenrecht, anders dan in het strafrecht, dat niet noodzakelijk is dat een feit wettig en overtuigend moet zijn bewezen, maar dat het feitelijk juist moet zijn. Dat wil zeggen het feit moet voor het besluit voldoende feitelijke grondslag bieden.

Voorschriften kunnen zijn vervat in instructies en reglementen. Voorschriften zijn ook gegeven in hoofdstuk F Overige rechten en plichten.

Ook privé-gedragingen van de ambtenaar kunnen plichtsverzuim opleveren als daardoor de dienst of het ambtenarenkorps in het algemeen in opspraak komt. In de jurisprudentie zijn diverse voorbeelden te vinden van situaties waarin de betrouwbaarheid van de betrokken ambtenaar in het geding is en daardoor de integriteit van het ambtelijk apparaat.

In de tenlastelegging komt tot uitdrukking wat er is gebeurd en waarom dat is aan te merken als plichtsverzuim.

Zoals ook in het commune strafrecht geldt in het disciplinaire strafrecht het uitgangspunt dat bij afwezigheid van schuld geen straf kan worden opgelegd. Een disciplinaire straf kan derhalve pas worden opgelegd indien het plichtsverzuim de ambtenaar kan worden toegerekend, anders gezegd indien het hem verwijtbaar is.

De verwijtbaarheid kan ontbreken in geval van overmacht of in het geval van het opvolgen van een al dan niet onbevoegd gegeven dienstopdracht.



Verwijtbaarheid kan ook ontbreken indien het plichtsverzuim niet het gevolg is van boze opzet van de ambtenaar, maar van diens onbekwaamheid of ongeschiktheid. Die onbekwaamheid of ongeschiktheid kan leiden tot ongevraagd ontslag anders dan bij wijze van straf.

Ook van belang is of de ambtenaar de norm, die hij heeft overtreden kende of ermee op de hoogte had kunnen zijn; met andere woorden: de ambtenaar moest weten of had moeten weten dat hij de norm heeft overtreden.

Als is vastgesteld dat de bevoegdheid bestaat een disciplinaire straf op te leggen is de volgende vraag of ook van deze bevoegdheid gebruik mag worden gemaakt. Het antwoord op die vraag kan ontkennend zijn bijvoorbeeld als de betrokken ambtenaar in verband met het gebeurde in fysiek of psychisch opzicht al zwaar getroffen is.

Als tenslotte van de bevoegdheid tot bestraffing in redelijkheid ook gebruik mag worden gemaakt dient de zwaarte van de straf te worden bepaald; de straf dient evenredig te zijn aan de ernst van het plichtsverzuim. De mogelijkheid bestaat om meer dan één straf tegelijkertijd op te leggen. Het systeem van disciplinaire maatregelen is een gesloten systeem, d.w.z. dat alleen één of meerdere straffen kunnen worden opgelegd, die voorkomen in de limitatieve opsomming van artikel G.4.

Het ne bis in idem beginsel is niet van toepassing op de situatie, waarin een ambtenaar in een strafrechtelijk proces is veroordeeld of is vrijgesproken, ten opzichte van het daarnaast opleggen van een disciplinaire straf. Ook al wordt dit door de betreffende ambtenaar ervaren als tweemaal straffen, toepassing van een disciplinaire straf naast een strafrechtelijke veroordeling is toegestaan.

De straf mag niet worden opgelegd dan nadat de ambtenaar in de gelegenheid is gesteld zich mondeling of schriftelijk te verantwoorden (artikel 4:8 Awb).

Daartoe moet aan betrokkene het voornemen tot strafoplegging worden medegedeeld. De vraag is in dit verband of bij het kenbaar maken van het voornemen tot strafoplegging ook al mededeling moet worden gedaan van de voorgenomen strafmaat. Naar de opvatting van de Centrale Raad van Beroep behoeft dat niet. Juist de verantwoording zal van invloed moeten zijn op de nader te bepalen strafmaat.

De verantwoording vindt plaats ten overstaan van gedeputeerde staten. Door mandatering kan worden gerealiseerd dat de verantwoording voor de voorgenomen strafoplegging kan plaatsvinden ten overstaan van bijvoorbeeld het betrokken diensthoofd. Bij de verantwoording kan betrokkene zich laten bijstaan door een raadsman (artikel 2:1 Awb). Het is aan te bevelen bij de mededeling van de voorgenomen strafoplegging alle relevante stukken mee te sturen.

Indien de verantwoording mondeling plaatsvindt, verdient het aanbeveling binnen korte tijd een verslag te maken. Dit verslag dient kort zakelijk weer te geven hetgeen door betrokkene en het bevoegde gezag naar voren is gebracht. Aan zowel betrokkene als aan het bevoegde gezag zal worden gevraagd in te stemmen met de tekst van het verslag. Door ondertekening wordt aangegeven dat de tekst van het verslag een juiste weergave is van hetgeen besproken is. Als de betrokken ambtenaar ondertekening weigert zal hem naar de reden daarvan gevraagd moeten worden; voor zover dit voor het bevoegde gezag geen reden is de inhoud van het verslag te wijzigen, is het raadzaam hiervan melding te maken in het verslag.

## **Artikelgewijze toelichting**

### **Artikel G.1 Maatregelen van orde**

In het belang van de dienst kunnen ordemaatregelen worden getroffen. De ambtenaar zal zich daaraan moeten houden. Het belang van de dienst kan ook meebrengen dat de ambtenaar de toegang tot de werkplek of het werk c.q. het verblijf aldaar wordt ontzegd. Bij weigering van toegang tot c.q. verblijf op het werk of de werkplek op grond van dit artikel is geen inhouding op de bezoldiging mogelijk.

### **Artikel G.2 Schorsing**

In dit artikel is de schorsing als ordemaatregel geregeld. De schorsing geschiedt via een schriftelijke beschikking. Naast specifieke schorsingsmogelijkheden bij strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf, bij voornemen tot of oplegging van onvoorwaardelijk strafontslag en bij in verzekeringstelling of voorlopige hechtenis (eerste lid onderdelen a, b en c) bestaat er behoefte aan een meer algemene schorsingsgrond zoals de civiele werkgever die ook kent. Die is opgenomen in het eerste lid, onderdeel d. Hier geldt niet verwijtbaarheid als voorwaarde. Inhouding van bezoldiging tijdens de schorsing (zie het tweede lid) is hier dan ook niet geoorloofd. De jurisprudentie leert dat de meer open schorsingsgrond in het dienstbelang geen blanco cheque inhoudt om te schorsen. Dat vloeit voort uit de Awb en de bepaling inzake goed werkgeverschap. Schorsing in het dienstbelang zal aan de orde kunnen zijn bij conflictsituaties die hebben geleid tot een onwerkbaar situatie.. Daarbij weegt mee de bijdrage van betrokkene aan het ontstaan van die onwerkbaar situatie. Ook zal schorsing in het dienstbelang aan de orde kunnen zijn in een situatie waarin het vermoeden is gerezen van ernstig plichtsverzuim. Schorsing op grond van het eerste lid, onderdeel b, is op dat moment nog niet mogelijk.

Is in de gevallen, genoemd in het eerste lid, onderdelen a, b en c, bezoldiging ingehouden dan kan deze later eventueel alsnog worden uitbetaald. Dat zal spelen als er geen strafrechtelijke veroordeling of onvoorwaardelijk strafontslag volgt.

### **Artikel G.4 Disciplinaire straffen**

De in dit artikel genoemde straffen betreffen een limitatieve opsomming en lopen op in zwaarte:

#### *schriftelijke berisping*

Deze straf, de lichtste, zal vaak bedoeld zijn als een waarschuwing dat tegen een volgend plichtsverzuim van dezelfde aard met een zwaardere straf zal worden opgetreden. Is later in het gedrag van de ambtenaar toch aanleiding gevonden hem een zwaardere straf op te leggen dan zal het bij de evenredigheidstoetsing een rol spelen dat hij ter zake reeds een waarschuwing in de vorm van een berisping had gekregen.

#### *geldboete tot ten hoogste 10% van het bedrag van het salaris per jaar*

Deze financiële straf ligt voor de hand als de openbare dienst door het plichtsverzuim op geld waardeerbare schade heeft geleden.

#### *strafverplaatsing*

Deze straf houdt in de benoeming in een andere functie, waarbij niet dezelfde waarborgen gelden als bij benoeming in een andere passende functie in het belang van de dienst, zoals geregeld in artikel B.6.

### *ontslag*

In dit geval is sprake van verwijtbare werkloosheid als gevolg waarvan geen recht op WW of bovenwettelijke werkloosheidsuitkering bestaat.

Bij het opleggen van de straf moet sprake zijn van evenredigheid tussen de opgelegde straf en het plichtsverzuim; daarbij zijn onder meer de volgende factoren van belang:

- de ernst van de gedraging;
- de omstandigheden waaronder de misdraging plaatsvond of die daarmee in verband staan;
- het gedrag of de houding van de superieuren van de ambtenaar;
- het gedrag van de ambtenaar bij het voorafgaande onderzoek of tijdens de verantwoording;
- de persoon van de ambtenaar en de met hem verband houdende omstandigheden;
- de leeftijd van de ambtenaar;
- de duur van het dienstverband;
- de functie die de ambtenaar uitoefent;
- eventueel eerder gegeven waarschuwingen;
- de huiselijke omstandigheden van de ambtenaar;
- de verplichtingen die de ambtenaar mogen worden opgelegd;
- de mate waarin de ambtenaar van zijn verantwoordelijkheidsgevoel blijkt geeft;
- eventueel aanwezige ziekelijke storing van de geestvermogens van de ambtenaar;
- het al dan niet eerder opgelegd zijn van disciplinaire straffen;
- de gevolgen van de genomen strafmaatregel voor de ambtenaar.

De strafoplegging geschiedt via een schriftelijke beschikking.

### **Artikel G.5 Tenuitvoerlegging**

De opgelegde straffen kunnen onmiddellijk ten uitvoer worden gelegd, tenzij wordt aangegeven dat de bereidheid bestaat de behandeling van eventueel bezwaar of, nog verdergaand, beroep af te wachten. Bezwaar en beroep hebben op basis van de Awb geen opschortende werking.

## **TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK H**

### **Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten**

In dit hoofdstuk is geregeld in welke gevallen en onder welke voorwaarden indienstneming van personen op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht kan plaatsvinden. De regeling in dit hoofdstuk vloeit voort uit artikel 134 van de Ambtenarenwet dat voorschrijft dat bestuursorganen van overheden (zoals provincies) hieromtrent bepalingen moeten vaststellen.

De regeling van hoofdstuk H voorziet slechts in een beperkt aantal gevallen in de mogelijkheid om met personen een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht te sluiten. De eenzijdige publiekrechtelijke aanstelling als ambtenaar is namelijk de regel, de arbeidsovereenkomst de uitzondering. De bijzondere positie van de ambtenaar is overigens in de loop van de jaren sterk afgenomen doordat steeds meer wettelijke voorzieningen voor zowel werknemers in de marktsector als voor ambtenaren zijn gaan gelden. Te noemen zijn hier onder andere de WOR, de Arbeidstijdenwet, de Arbeidsomstandighedenwet, de pensioenwetgeving, de wettelijke werknemersverzekeringen en, sinds 2006, de Zorgverzekeringswet.

### **Artikelgewijze toelichting**

#### **Artikel H.1 Definities**

Artikel H.1 bevat, in aanvulling op die in artikel A.1, een beperkt aantal alleen voor hoofdstuk H relevante definities. In het tweede lid worden gedeputeerde staten aangewezen als de werkgever in de zin van dit hoofdstuk en van het Burgerlijk Wetboek.

#### **Artikel H.2 Gronden voor indienstneming op arbeidsovereenkomst**

Hierop is hierboven al uitvoerig ingegaan. Dit artikel bevat een beperkt, limitatief opgesomd, aantal gronden voor een dienstverband op arbeidsovereenkomst. Buiten de hier genoemde gevallen kan indienstneming slechts op basis van een ambtelijke aanstelling plaatsvinden.

#### **Artikel H.4 Duur arbeidsovereenkomst**

De duur van de arbeidsovereenkomst vanwege tijdelijke aanpassing van het personeelsbestand aan een wisselende behoefte (artikel H.2, onderdeel a) is beperkt tot ten hoogste 6 maanden. De leer/arbeidsovereenkomst (artikel H.2, onderdeel b) kan worden aangegaan voor de afgesproken duur van de leer/werkervaring bij de provincie. De duur van de arbeidsovereenkomst van degene die in het kader van een werkgelegenheidsproject in dienst wordt genomen (artikel H.2, onderdeel c) moet uiteraard gekoppeld zijn aan de periode waarop de werkgelegenheidsmaatregel voor betrokkenen geldt. Eventuele voortzetting van het dienstverband nadien zal in een reguliere (ambtelijke) betrekking moeten geschieden. Oproepkrachten (artikel H.2, onderdeel d) kunnen wel voor onbepaalde tijd in dienst genomen worden.

#### **Artikel H.5 Loon**

Niet in alle gevallen zal op de werknemer de bezoldigingsregeling (integraal) van toepassing zijn. Zo zal er doorgaans voor werknemers die in het kader van een werkgelegenheidsproject in dienst zijn een bijzondere loonregeling zijn getroffen. Ook voor oproepkrachten kunnen er bijzondere loonafspraken zijn gemaakt. Het loon kan ook zijn afgestemd op de specifieke (eenmalige) dienst waarvoor iemand in dienst is genomen.

## **Artikelen H.6, H.8 en H.10 Toepasselijkheid BW, einde arbeidsovereenkomst vreemdelingen en doorwerking wijzigingen**

Hoofdreel is dat de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek integraal van toepassing zijn (artikel H.6). Artikel H.8 bevat een t.o.v. het Burgerlijk Wetboek bijzondere bepaling welke het mogelijk maakt de arbeidsovereenkomst van de vreemdeling bij verlies van een geldige verblijfstitel zonder opzegtermijn te beëindigen. Artikel H.10 bevat een bijzondere bepaling t.o.v. die inzake het eenzijdige wijzigingsbeding in artikel 7:613 van het Burgerlijk Wetboek. Wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden, geregeld in of krachtens de CAP werken zonder meer rechtstreeks door in de individuele arbeidsverhouding. Als op dit punt niets zou zijn geregeld zou elke werknemer formeel met deze wijzigingen in de (tweezijdige) arbeidsovereenkomst moeten instemmen.

## **Artikel H.7 Toepasselijkheid CAP en uitvoeringsregelingen**

In het eerste lid van artikel H.7 is een groot aantal bepalingen van de CAP en zijn uitvoeringsregelingen die voor ambtenaren gelden zoveel mogelijk van toepassing verklaard op de werknemer op arbeidsovereenkomst. Dat betreffen:

- de bijzondere voorziening (algemene hardheidsclausule) van artikel A.4;
- de bekendmaking van regelingen inzake de rechtspositie (artikel A.6);
- de eisen van geschiktheid en bekwaamheid bij indiensttreding (artikel B.3);
- de verplichting in het dienstbelang een andere functie of andere werkzaamheden te vervullen (artikel B.6, derde t/m zesde lid en B.7), waarbij wordt opgemerkt dat de bepalingen m.b.t. de algemene dienst (artikelen B.5 en B.6, eerste en tweede lid) niet gelden omdat zij zich niet voor toepassing lenen vanwege de beperkte duur van de arbeidsovereenkomst of het specifieke karakter van het dienstverband (oproepkrachten);
- de overlijdensuitkering, in aanvulling op de wettelijke regeling (artikel B.14);
- de bepalingen inzake arbeidsduur en werktijden (artikelen D.1 t/m D.3);
- de bepalingen inzake vakantieverlof en buitengewoon verlof (artikelen D.5 t/m D.17);
- de bepalingen inzake gezondheid en arbeidsomstandigheden bij of krachtens de artikelen E.1 t/m E.10 en E.15, met dien verstande dat de ontslagbepaling wegens arbeidsongeschiktheid (artikel E.9) op grond van het tweede lid van artikel H.7 alleen geldt voor ABP-deelnemers;
- de bepalingen over de (aanvullende) tegemoetkoming in de ziektekosten (artikelen E.11 en E.12) en over inhouding van ziektekostenpremies (artikel E.13);
- de overige rechten en plichten zoals geregeld in hoofdstuk F, met uitzondering van de bepaling inzake schadeplichtigheid van werkgever en werknemer (artikel F.3, eerste en tweede lid) waarvoor specifieke regelingen gelden in het Burgerlijk Wetboek, t.w. artikel 7:658 (zorgverplichting en aansprakelijkheid werkgever) en artikel 7:661 (aansprakelijkheid werknemer voor schade aan werkgever of derden); wel is de voor ambtenaren getroffen specifieke schadevergoedingsregeling bij dienstgebruik van de eigen auto (artikel F.3, derde lid) van toepassing verklaard;
- de bepalingen inzake orde- en strafmaatregelen (hoofdstuk G).

In het tweede lid van artikel H.7 is de op grond van artikel B.13 getroffen bovenwettelijke werkloosheidsregeling (Uitvoeringsregeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid) van toepassing verklaard op arbeidscontractanten die ABP-deelnemer zijn.

## **Artikel H.9 Oproepkrachten**

Dit artikel stelt nadere eisen aan de arbeidsovereenkomst met de oproepkracht. Het gaat hier in de eerste plaats om de verplichting van de werkgever de oproepkracht ook daadwerkelijk op te roepen als zich werkzaamheden voordoen die een beroep op de arbeid van de oproepkracht rechtvaardigen en als keerzijde de verplichting voor de oproepkracht in beginsel de werkzaamheden te verrichten

waarvoor hij is opgeroepen. Het derde lid regelt tot wanneer een oproep door de werkgever zonder verplichting tot loondoorbetaling kan worden afgezegd c.q. door de werknemer kan worden geweigerd. Voor de oproepkracht zijn de volgende bepalingen van het Burgerlijk Wetboek in het bijzonder van belang:

- het rechtsvermoeden inzake de aard van de arbeidsrelatie in artikel 7:610a BW: hij die t.b.v. de provincie tegen beloning gedurende drie opeenvolgende maanden wekelijks dan wel gedurende ten minste 20 uren per maand arbeid verricht, wordt vermoed deze arbeid te verrichten krachtens arbeidsovereenkomst;
- het rechtsvermoeden inzake de omvang van de arbeidsovereenkomst in artikel 7:610b BW: indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden;
- de minimaanspraak op loon per oproep in artikel 7:628a BW : loon over ten minste drie uur per oproep, hetzij bij een overeengekomen arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week als de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, hetzij ingeval de omvang van de arbeid niet (eenduidig) is vastgelegd.

## **TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK I**

### **Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten**

Het proces van de normalisering van de arbeidsvoorwaarden bij de overheid is gestart in 1989. In dat normaliseringproces is reeds een aantal stappen gezet op het terrein van het overleg over de arbeidsvoorwaarden, namelijk:

- het introduceren van het overeenstemmingsvereiste in het overleg over de arbeidsvoorwaarden;
- de invoering van het sectorenmodel in het arbeidsvoorwaardenoverleg in 1993;
- het van toepassing verklaren op de overheid van de WOR in 1995.

Hiermee is het overlegrecht in een geheel nieuw perspectief geplaatst. Was het overleg over de arbeidsvoorwaarden bij de provincies tot aan de start van het normaliseringproces vrijwel een exclusieve aangelegenheid voor de lokale commissie voor georganiseerd overleg, daarna hebben zowel het georganiseerd overleg op sectorniveau (SPA) als het overleg met de OR op plaatselijk niveau elk hun rol opgeëist. Dit heeft zowel door vaststelling van het SPA-overlegprotocol als door toepassing van artikel 27 van de WOR (instemmingsrecht OR bij vaststelling of wijziging van bepaalde arbeidsvoorwaarden) geleid tot een bescheidener rol van het plaatselijk georganiseerd overleg.

In artikel 125, lid 1, onderdeel m, juncto lid 2, van de Ambtenarenwet is geregeld dat het bevoegde bestuursorgaan van de provincies voorschrijven vaststelt met betrekking tot de "wijze, waarop met de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties van overheidspersoneel overleg wordt gepleegd over aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren". Het overleg in het SPA is geregeld in het SPA-overlegprotocol. Het lokaal overleg met de vakorganisaties is geregeld in hoofdstuk I. Daarbij is rekening gehouden met de hierboven geschetste verschuiving van taken.

De taakverdeling tussen SPA, lokaal overleg met de vakorganisaties en de OR is als volgt:

#### **Het overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel in het SPA**

Het zwaartepunt van het arbeidsvoorwaardenoverleg ligt bij het SPA (sectoraal, tenzij). Het overleg strekt zich uit tot de vaststelling en wijziging van de CAP en van een groot aantal arbeidsvoorwaardenregelingen ter uitvoering van de CAP (zie artikel A.2, tweede lid, en de specifieke hoofdstukken van de CAP). In het SPA wordt - met inachtneming van de wettelijke regeling van taken en bevoegdheden van de OR in de WOR - ook bepaald op welke overlegtafel (SPA, lokaal georganiseerd overleg of OR) welk onderwerp van arbeidsvoorwaarden en sociaal beleid aan de orde kan worden gesteld. De regie ligt hier met andere woorden bij de sociale partners in het SPA.

#### **Het overleg op plaatselijk niveau met de vakorganisaties van overheidspersoneel**

Niet alle arbeidsvoorwaarden worden voor alle provincies gemeenschappelijk geregeld in het SPA. De CAP laat de regeling van een aantal rechtspositionele zaken over aan sociale partners op lokaal niveau (zie artikel A.2, tweede lid, en de specifieke hoofdstukken van de CAP). Artikel I.2, eerste lid, noemt daarnaast de volgende onderwerpen voor het lokaal overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel:

- de nadere uitwerking van in het SPA gemaakte afspraken;
- werkgelegenheid;
- spelregels bij en personele gevolgen van reorganisaties.

Tenslotte biedt artikel I.2, eerste lid, de mogelijkheid om zaken op lokaal niveau met de vakorganisaties van overheidspersoneel te regelen welke niet geregeld worden in het SPA. Daarbij gaat het om onderwerpen die uitsluitend of hoofdzakelijk betrekking hebben op de rechtspositie van de ambtenaar. Voorwaarde is dat het SPA hierover vooraf een (positieve) uitspraak heeft gedaan.

### **Het overleg op plaatselijk niveau met de OR**

In de CAP is ook een aantal taken op het terrein van het sociaal beleid aan de OR toebedeeld (zie artikel A.2, tweede lid, en de specifieke hoofdstukken van de CAP). Het betreffen onderwerpen waarop ingevolge artikel 27 van de WOR het instemmingsrecht van de OR van toepassing is. Zij raken de lokale bedrijfsvoering. Verder heeft de OR o.a. een adviesrol bij reorganisaties overeenkomstig artikel 25 van de WOR.

Met de hierboven geschetste verdeling van verantwoordelijkheden en de regierol van het SPA hierbij wordt voorkomen dat overleg over een zelfde onderwerp op meer dan één overlegtafel wordt gevoerd. Dat houdt in dat zaken waarover bijvoorbeeld in het SPA geen overeenstemming kan worden bereikt niet zonder afspraak in het SPA kunnen worden doorgeschoven naar hetzij het lokale overleg met de vakorganisaties hetzij de OR of dat op lokaal niveau sectorale afspraken kunnen worden opgeplust of afgeroomd.

### **De regierol van het SPA**

Hierboven is stilgestaan bij de regierol van het SPA. Die houdt, zoals gezegd, in dat in het SPA wordt bepaald welke onderwerpen op welke overlegtafel aan de orde komen. Deze regierol is vastgelegd in de door partijen in het SPA overeengekomen CAP. In de CAP is immers een groot aantal zaken geregeld die in het SPA zijn overeengekomen en is voor het overige bepaald welke regelingen ter uitwerking van de CAP moeten (c.q. kunnen) worden getroffen in het SPA, in het lokaal overleg met de vakorganisaties dan wel in overleg met de OR.

De taakverdeling tussen SPA, lokaal overleg met de vakorganisaties en OR zoals hierboven geschetst zal op het moment van invoering van de CAP nog niet helemaal zijn gerealiseerd. Een aantal arbeidsvoorwaardenregelingen zal eerst nadien worden geharmoniseerd. Tot die tijd blijven het lokale regelingen waarover het overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel op lokaal niveau wordt gevoerd. Dat is vastgelegd in artikel 5 van het SPA-overlegprotocol. Daarin is ook vastgelegd dat sociale partners op lokaal niveau terughoudend zullen zijn met afspraken over nog te harmoniseren arbeidsvoorwaardenregelingen. In het SPA-akkoord per 1 januari 2000 zijn afspraken vastgelegd over de nog te harmoniseren arbeidsvoorwaardenregelingen.

## **Artikelgewijze toelichting**

### **Artikel I.1 Overleg met vakorganisaties van overheidspersoneel**

In dit artikel is geregeld dat overleg wordt gevoerd met vakorganisaties van overheidspersoneel die voor de provincie als representatief zijn aan te merken. Daarbij wordt uitgegaan van de richtlijnen inzake representativiteit van de SER.



Over toelating van nieuwe vakorganisaties van overheidspersoneel tot het overleg zal de werkgever vooraf overleg voeren met de vakorganisaties die al in het overleg zijn vertegenwoordigd.

De invoering van de CAP en in bijzonder van dit hoofdstuk van de CAP brengt geen wijziging in de samenstelling van het overleg aan werknemerszijde. Dezelfde vakorganisaties van overheidspersoneel als voorheen maken deel uit van het overleg.

Elk van de partijen in het overleg is vrij in de samenstelling van zijn delegatie. Uitgangspunt is wel dat bij bestuurlijk overleg ook aan beide kanten bestuurders aanwezig zijn.

### **Artikel I.2 Onderwerpen van overleg**

In dit artikel zijn de onderwerpen van overleg geregeld. Verwezen wordt kortheidshalve naar de in de algemene toelichting omschreven taakverdeling tussen SPA, lokaal overleg met de vakorganisaties en het overleg met de OR. Op grond van het tweede lid hoeft geen overleg te worden gevoerd bij kleine reorganisaties. De grens wordt gelegd bij reorganisaties waarbij minder dan 10 personen zijn betrokken. Bij elk voornemen tot reorganisatie geldt wel een meldingsplicht aan de vakorganisaties van overheidspersoneel en aan de OR. Als er na de melding van het voornemen van een kleine reorganisatie toch behoefte aan overleg bestaat kan dat uiteraard op grond van artikel I.3, derde lid.

### **Artikel I.3 Wijze van overleg**

De wijze van overleg is in dit hoofdstuk summier geregeld en sluit aan bij de afspraken die gelden voor het overleg in het SPA. De overlegpartijen kunnen desgewenst nadere afspraken maken over de wijze van overleg.

### **Artikel I.4 Overeenstemmingsvereiste**

In dit artikel komt de gelijkwaardigheid van de overlegpartijen tot uitdrukking in de vorm van het overeenstemmingsvereiste. Zij sluit aan bij de regeling van het overeenstemmingsvereiste in het overlegprotocol voor het SPA.

### **Artikel I.5 Advies en arbitrage bij geschillen**

Wanneer de werkgevers- en de werknemersvertegenwoordiging geen overeenstemming bereiken is het mogelijk om het advies in te winnen van de landelijk werkende Lokale Advies- en Arbitrage Commissie (LAAC) van de VNG. Ook kan de LAAC om arbitrage worden gevraagd. Deze onafhankelijke commissie heeft tot taak om, afhankelijk van het verzoek van partijen, hen te adviseren hoe het overleg verder kan worden gevoerd dan wel door middel van arbitrage vast te stellen met welk eindresultaat het overleg moet worden afgerond. Arbitrage is namelijk bindend.

Voor het vragen van advies hoeft geen overeenstemming te bestaan. Wel ligt het voor de hand dat de wederpartij wordt geïnformeerd over het feit dat advies aan de LAAC zal worden gevraagd. De LAAC kan de wederpartij ook horen. De plaatselijke overlegpartijen moeten het wel eens zijn over de vraag of arbitrage zal worden gevraagd. Ook moet er overeenstemming bestaan over het onderwerp en de omschrijving van het geschil. De geschillenprocedure is aan termijnen gebonden.

Over aansluiting van de provincies bij de LAAC zijn afspraken gemaakt door partijen in het SPA.

## **TOELICHTING OP HET OVERGANGSRECHT INVOERING CAP**

### **Artikel II Vervallen van rechtspositieregelingen (lokale regeling)**

In elke provincie afzonderlijk in te vullen.

### **Artikel III Wijziging van rechtspositieregelingen (lokale regeling)**

In elke provincie afzonderlijk in te vullen.

### **Artikel IV Juridische grondslag voor regelingen die (nog) niet vervallen (lokale regeling)**

In elke provincie afzonderlijk in te vullen.

### **Artikel V Individueel overgangsrecht**

In artikel V is het individueel overgangsrecht geregeld dat in het SPA is afgesproken en dat in alle provincies gelijkelijk geldt.

#### *Eerste lid*

Het eerste lid houdt verband met de overstap naar de terminologie van het Burgerlijk Wetboek voor wat betreft de aard van het dienstverband. De vaste aanstelling en de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd wordt voortaan aangeduid als aanstelling voor onbepaalde tijd. De tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd wordt de aanstelling voor bepaalde tijd. Een aantal rechten en plichten zijn gerelateerd aan de aard van het dienstverband. Zeker gesteld is dat die rechten en plichten niet als gevolg van de nieuwe terminologie (in negatieve zin) veranderen.

#### *Tweede lid*

Het tweede lid houdt verband met de overstap naar een meer marktconform en open stelsel van indienstneming, waarbij ook de beperkingen zijn overgenomen die de Wet flexibiliteit en zekerheid heeft aangebracht in de mogelijkheden elkaar opvolgende tijdelijke dienstverbanden aan te gaan. Tijdelijke aanstellingen voor bepaalde tijd vóór de invoering van de CAP blijven nadien tot de verstrijking van de duur waarvoor zij zijn aangegaan op de oude voet doorlopen. Aanstellingen voor bepaalde tijd tellen na de invoering van de CAP mee voor de beperking van de mogelijkheden elkaar opvolgende dienstverbanden aan te gaan.

#### *Derde lid*

In het derde lid wordt veilig gesteld dat kleine deeltijders, voor wie op het moment van invoering van de CAP een regeling tegemoetkoming in de kosten van een (particuliere) ziektekostenregeling geldt, in die regeling mogen blijven, ook al kunnen zij op vrijwillige basis aan de IZR deelnemen. Artikel E.13, tweede lid, van de CAP, die dat uitsluit, is op hen niet van toepassing.

#### *Vierde lid*

Het vierde lid tenslotte is van toepassing ingeval een werknemer op een andere dan de in de CAP genoemde gronden op arbeidsovereenkomst in dienst genomen is of voor een langere duur dan in de CAP bepaald. Zij zetten hun arbeidsovereenkomst na invoering van de CAP op de oude voet voort.

## **Artikel VI Inwerkingtreding**

De CAP treedt in werking op 1 oktober 2000 (eerste lid). In het SPA-akkoord is afgesproken dat de bepaling inzake de aanwijzing van collectieve roostervrije dagen gelijktijdig met de invoering van de nieuwe verlofregeling in werking treedt, te weten per 1 januari 2001 (tweede lid).

De Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid (de bovenwettelijke werkloosheidsregeling) treedt in werking op de datum van invoering van de WW bij de overheid, te weten op 1 januari 2001 (vierde lid, juncto tweede lid). De basisbepaling ter zake in de CAP (artikel B.16<sup>24</sup>) treedt ook pas op 1 januari 2001 in werking (tweede lid). De bestaande (integrale) wachtgeld- en uitkeringsregeling bij werkloosheid blijven echter formeel tot 1 januari 2003 van kracht, gezien het Kabinetbesluit om de bestaande gevallen niet per 1 januari 2001 maar eerst per 1 januari 2003 onder de werking van de WW te brengen. De toegang tot de wachtgeld- en uitkeringsregeling bij werkloosheid is vanaf 1 januari 2001 echter gesloten voor nieuwe gevallen. Een en ander is geregeld in de op grond van artikel B.16<sup>25</sup> door gedeputeerde staten vastgestelde Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid (vierde lid).

In het derde lid is de invoering van de algemene dienst geregeld. Daarover zijn afspraken gemaakt in het SPA-akkoord 2000/2001, in samenhang met de totstandkoming van een scholings-, loopbaan- en mobiliteitsbeleid en een aanvullend rechtspositioneel kader (bijlage 5b van dit akkoord). Die afspraken zullen in achtgenomen worden. Gedeputeerde staten bepalen (in overeenstemming met de vakorganisaties van overheidspersoneel in het Georganiseerd Overleg) de concrete datum van invoering van de algemene dienst ook voor zittend personeel. De uiterste datum waarop de algemene dienst integraal in alle provincies ook voor zittend personeel zal zijn ingevoerd is 1 januari 2002.

In het vierde lid is tenslotte vastgelegd dat op 1 oktober 2000, gelijktijdig met de invoering van de CAP, in werking zullen treden:

- de FPU-plusregeling provincies (krachtens artikel B.14, derde lid, van de CAP);
- de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (krachtens artikel E.8, eerste lid, van de CAP);
- de Suppletierregeling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (krachtens artikel E.8, tweede lid, van de CAP).

---

<sup>24</sup> Thans artikel B.14

<sup>25</sup> Thans artikel B.14

## **TOELICHTING OP HET OVERGANGSRECHT INVOERING SECTORALE VERLOFREGELING CAP**

### **Artikel II (sectoraal overgangsrecht)**

Bij de harmonisatie van de provinciale verlofregelingen is in het SPA-akkoord 2000/2001 een garantieregeling afgesproken. Die geldt voor personeel dat vóór 1 april 2000 in dienst is en als gevolg van de harmonisatieafspraken er per saldo op achteruit gaat. Ook is geregeld dat ambtenaren die op 31 december 2000 ouderschapsverlof genieten eenmalig kunnen kiezen tussen de oude en nieuwe regeling van betaald ouderschapsverlof.

## **TOELICHTING OVERGANGSRECHT INVOERING HOOFDSTUK C**

### **Artikel II (sectoraal overgangsrecht)**

In de CAO provincies 2002/2003 zijn afspraken gemaakt over de salarisinpassing op de datum van invoering van het nieuwe beloningssysteem. Daarvoor gelden de volgende regels:

Inpassing in de nieuwe salarisschaal die bij de functie hoort (functieschaal). Daarbij maakt het niet uit of men voordien in een hogere schaal zat (bijv. uitloopschaal). Indien men in de aanloopschaal zat is inpassing in de (voorliggende) aanloopschaal alleen mogelijk als men aan de nieuwe criteria voor plaatsing in de aanloopschaal voldoet. Anders komt men direct in de functieschaal.

Horizontale inpassing op het salaris waarop bij invoering van het nieuwe systeem op grond van de oude regels aanspraak bestaat. Dus bijv. rekening houden met de periodiek waarop krachtens bestaande regels op de invoeringsdatum aanspraak bestaat zodat geen anciënniteit verloren gaat. Een hogere functiewaardering of indeling in een salarisschaal met een hoger maximum leidt niet tot een hoger salaris.

Als het salaris waarop op grond van oude regels aanspraak bestaat ligt binnen de bandbreedte van de nieuwe salarisschaal zijn er geen problemen. Er zijn geen vaste salarisbedragen in de nieuwe salarisschalen zodat betrokkene op exact hetzelfde bedrag kan worden ingeschaald.

In alle gevallen waarin het salarisbedrag waarop op grond van de oude regels op de invoeringsdatum aanspraak bestaat, ligt boven het maximum van de nieuwe salarisschaal, wordt betrokkene ingepast op het maximum van de nieuwe schaal en ontvangt hij daarbovenop een garantietoelage ter grootte van het verschil. Voor de toepassing van de regels (bijv. voor de eindejaarsuitkering) wordt de garantietoelage als salaris aangemerkt (en is daarmee onderdeel van het bredere begrip bezoldiging).

Als het salarisbedrag waarop op grond van de oude regels op de invoeringsdatum aanspraak bestaat, ligt onder het minimum van de nieuwe salarisschaal, wordt betrokkene ingepast op het minimum van de nieuwe schaal. Dat kan spelen ingeval de functiewaardering hoger uitkomt en betrokkene nog onder in de lagere schaal was ingepast. Het kan ook aan de orde zijn als betrokkene was ingepast op één van de jeugdsalarissen die komen te vervallen.

Voor hen die nog zitten in de wachttijd van de dienstjuitloop (schalen 1 tot en met 5) geldt het volgende. Men hoeft vanaf de invoeringsdatum nooit langer dan één jaar te wachten op de dienstjuitloop.

Als dus van de wachttijd op de invoeringsdatum meer dan één jaar is verstreken, vindt inpassing per die datum direct plaats op het salaris van de dienstjuitloop, als aan de criteria daarvoor is voldaan. Voor zolang die wachttijd van één jaar niet is verstreken, wordt ingepast op het oude salaris.

Deze inpassingsregels zijn opgenomen in artikel II, eerste t/m vierde lid. Leidend beginsel is daarbij dat het oude salaris wordt gegarandeerd. Er zijn in de CAO provincies 2002/2003 ook afspraken gemaakt over garanties van perspectieven in de oude salarisschaal en over garanties van perspectieven op de uitloop als aan een aantal voorwaarden is voldaan. Deze garanties zijn terug te vinden in het vijfde en zesde lid van artikel II. Ter verduidelijking nog het volgende. Als het nieuwe maximumsalaris lager is dan het oude kan het oude maximum volgens de nieuwe regels in stappen van 3% worden bereikt. Dat zou ertoe kunnen leiden dat het oude maximumsalaris later wordt bereikt dan op grond van de oude regeling. In het vijfde lid is daarom geregeld dat het oude maximum bij normaal functioneren nooit later wordt bereikt dan onder de oude regeling. Voor de toepassing van deze garantie wordt het oude maximumsalaris geïndexeerd.

Er is geen sectoraal overgangsrecht in verband met de in de paragrafen 4, 5 en 6 van hoofdstuk C van de CAP geregelde harmonisatie van de toelagen, uitkeringen en vergoedingen. In het SPA is wel overeengekomen dat er in de afzonderlijke provincies met de bonden in het Georganiseerd Overleg afspraken kunnen worden gemaakt over lokaal overgangsrecht in verband met de harmonisatie van de toelage onregelmatige dienst en de afbouw toelage onregelmatige dienst. Verder geldt in verband met de harmonisatie van de toelagen, uitkeringen en vergoedingen nog het volgende:

Bestaande (gunstiger of ongunstiger) individuele afspraken blijven overeind. Dat geldt bijvoorbeeld voor de waarnemingstoelage, de arbeidsmarkttoelage en de bindingspremie.

Wat betreft de overwerkvergoeding kan, als de harmonisatie leidt tot kennelijk onredelijke uitkomsten, een beroep worden gedaan op de bestaande hardheidsclausule van artikel A.4 van de CAP.

### **Artikel III (lokaal overgangsrecht)**

P.M. Hier een toelichting op het lokaal getroffen overgangsrecht, daaronder begrepen het eventueel overgangsrecht in verband met de harmonisatie van de toelage onregelmatige dienst en de afbouw toelage onregelmatige dienst.

### **Artikel IV (inwerkingtreding)**

De wijzigingen in de CAP en het sectoraal overgangsrecht (artikel II) treden in werking op 1 januari 2005, ongeacht of er dan al overeenstemming met de bonden in het Georganiseerd Overleg is bereikt over het in artikel III te regelen lokaal overgangsrecht. Ook het lokale overgangsrecht treedt op 1 januari 2005 in werking. Hier ligt dus een verplichting voor lokale sociale partners om tijdig afspraken te maken over het lokaal overgangsrecht dat in verband met de harmonisatie nodig is.