

10 Wachtgeld

Artikel 10:1 Betrokkene (T)

In de CAR is het belanghebbende-begrip (de Algemene wet bestuursrecht noodzaakt tot de invoering van de term betrokkene) zodanig omschreven dat dit begrip erin voorziet dat alle gevallen waarbij wachtgeldaanspraken kunnen ontstaan nu in één artikel in het hoofdstuk wachtgeld bij elkaar staan.

Op grond van het bepaalde in het tweede lid heeft ook degene recht op wachtgeld die zelf ontslag gevraagd heeft, nadat schriftelijk aan betrokkene kenbaar is gemaakt dat het bestuursorgaan voornemens is ontslag te verlenen wegens reorganisatie danwel wegens arbeidsongeschiktheid.

Artikel 10:3 Diensttijd (T)

Als hoofdregel geldt dat diensttijd in de zin van het hoofdstuk wachtgeld de tijd is, doorgebracht in overheidsdienst, waaraan het ambtenaarschap in de zin van de Wet privatisering ABP is verbonden, alsmede de tijd waaraan ingevolge het bepaalde in de Regeling beperking en uitbreiding ambtenaarschap in de zin van de pensioenwet (Stcrt. 1994, 98) bovengenoemd ambtenaarschap niet is verbonden. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om diensttijd doorgebracht als seizoenwerker of als deelnemer aan een werkgelegenheidsverruimende maatregel.

Er gelden uitzonderingen, waarvan enkele belangrijke nader worden aangeduid.

In de eerste plaats telt de diensttijd die ligt voor een onderbreking van meer dan een jaar niet mee voor de berekening van de wachtgeldduur. Deze tijd doorgebracht in overheidsdienst, voorafgaand aan een onderbreking van langer dan een jaar, telt – op grond van het bepaalde in artikel 10:3, onderdeel a – wel mee bij de beoordeling of betrokkene een diensttijd heeft van ten minste tien jaar, dan wel voor het beoordelen of aanspraak bestaat op een bijzonder verlengd wachtgeld (leeftijd en diensttijd bedraagt meer dan 60).

Diensttijd die reeds in aanmerking is genomen bij de vaststelling van een recht op wachtgeld of een ontslaguitkering, telt in de regel niet nogmaals mee bij de vaststelling van wachtgeldaanspraken. Ook deze hoofdregel kent weer uitzonderingen. Deze diensttijd telt namelijk wel weer mee bij de beoordeling of betrokkene aan tien dienstjaren komt, dan wel of de som van leeftijd en diensttijd op de ontslagdatum meer bedraagt dan 60. Deze diensttijd telt ook nogmaals mee wanneer de betrekking waaruit ontslag volgde, werd aanvaard op het moment dat betrokkene wachtgelder was (in het kader van de bijzondere verlenging, artikel 10:8, derde lid). Tijd doorgebracht als wachtgelder wordt dan wel in mindering gebracht op de duur van een nieuw wachtgeld.

In relatie tot het begrip diensttijd wordt nog vermeld dat waardeoverdracht van pensioenopbouw bij een private werkgever naar de Stichting Pensioenfonds ABP niet leidt tot bijtelling van diensttijd voor de opbouw van wachtgeldaanspraken. Het betreft hier tijd die uitsluitend meetelt voor de opbouw van ouderdoms- en nabestaandenpensioen.

Artikel 10:4 Dienstbetrekking (T)

Voor de omschrijving van het begrip dienstbetrekking wordt aangesloten bij het begrip dienstbetrekking uit de WW. Door de verwijzing naar de artikelen 4, 5 en 6 van de WW wordt bereikt dat de reikwijdte van het begrip dienstbetrekking gelijk is aan die ingevolge de WW.

Artikel 10:6 Recht op wachtgeld (T)

Algemeen

Sinds de Wet terugdringing beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen (Wet TBA) kent het wachtgeldregime de mogelijkheid van samenloop van een WAO-uitkering (tot 1 januari 1996 een invaliditeitspensioen) naar een mate van arbeidsongeschiktheid van minder dan 80% en een wachtgeld. In een situatie van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is immers tevens sprake van werkloosheid, voor zover betrokken ambtenaar zijn restcapaciteit niet kan benutten.

Hierdoor wordt de kring van rechthebbenden op een wachtgeld verruimd.

Lid 1

Het eerste lid bepaalt in welke gevallen geen recht op een wachtgeld bestaat. In onderdeel b wordt bepaald dat dit het geval is wanneer aanspraak bestaat op een WAO-conforme uitkering naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Betrokkene is in dat geval volledig arbeidsongeschikt en als gevolg daarvan niet in staat arbeid te verrichten. Onderdeel c bepaalt dat er geen recht bestaat op wachtgeld gedurende de periode dat aanspraak op suppletie geldend gemaakt kan worden (zie hoofdstuk 11a).

Lid 2

Het tweede lid voorziet in de mogelijkheid aanspraak op wachtgeld te maken ingeval op de ontslagdatum sprake is van een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, maar waarvan de arbeidsongeschiktheid nadien op een lager percentage wordt vastgesteld. De hoogte en duur van dit alsnog toegekende wachtgeld worden vastgesteld, te rekenen vanaf de ontslagdatum. Het wachtgeld eindigt in beginsel op hetzelfde tijdstip als wanneer het zou eindigen indien het met ingang van de ontslagdatum zou zijn toegekend. Hierbij geldt echter een uitzondering.

Onderdeel a

Onderdeel a van het tweede lid bepaalt dat de duur van het wachtgeld vanaf de datum van de afschatting wordt berekend op basis van de WW-bodembepalingen (artikel 10:7). Ter bepaling van het arbeidsverleden dient daarbij voor de toepassing van artikel 10:7, vierde lid, onderdeel a, tevens te worden begrepen een invaliditeitspensioen vastgesteld naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Daarmee wordt bereikt dat ingeval van afschatting de ambtenaar qua hoogte en duur niet minder uitkering ontvangt dan een verzekerde in de zin van de WW.

Onderdeel b

Onderdeel b van het tweede lid bepaalt dat voor de berekening van de duur van het wachtgeld vanaf de datum van afschatting op basis van de omvang van de ambtelijke diensttijd de datum op grond waarvan het recht op pensioen is ontstaan het uitgangspunt blijft. Artikel 10:8 wordt dus in die zin toegepast dat hierbij wordt uitgegaan van de oorspronkelijke ontslagdatum. De duur van het wachtgeld vanaf de datum van afschatting wordt uiteindelijk vastgesteld volgens de berekeningswijze die de langste duur oplevert.

Lid 3

Het derde lid bepaalt dat na afloop van de suppletie nog aanspraak op wachtgeld gemaakt kan worden. Dit is uitsluitend het geval indien de duur van het wachtgeld meer bedraagt dan de periode van 5,5 jaar (2 x 33 maanden) suppletie. Een dergelijke wachtgeldduur kan alleen worden vastgesteld op basis van de omvang van de diensttijd.

Dit wachtgeld begint op de eerste dag nadat de aanspraak op suppletie is geëindigd en duurt tot het moment waarop het zou eindigen indien het met ingang van de ontslagdatum zou zijn toegekend. De hoogte van dit wachtgeld wordt vastgesteld op zodanige wijze dat gerekend wordt vanaf de oorspronkelijke ontslagdatum.

Artikel 10:7 Duur van het wachtgeld (T)

De basisduur van het wachtgeld bedraagt 6 maanden. Degenen die in de periode van 5 jaar onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag gedurende ten minste 3 jaar in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam zijn geweest, komen in aanmerking voor een verlengd wachtgeld. Het gaat hier om de zogenaamde 'arbeidsverleden-eis', een eis uit de op dit punt inmiddels gewijzigde WW. (Ingevolge de WW dient betrokkene sinds 1 maart 1995 gedurende een periode van 5 jaar ten minste 4 jaar gewerkt te hebben om voor een verlengde uitkering – met een duur die meer dan zes maanden bedraagt – in aanmerking te komen. Voor het recht op een WW-uitkering is het in de eerste plaats noodzakelijk dat betrokkene, voorafgaand aan de ontslagdatum, in een periode van 39 weken ten minste gedurende 26 weken werkzaam is geweest). Met het oog op 1 januari 1998, de datum waarop de WW beoogd wordt integraal van toepassing te zijn op overheidspersoneel, is ervoor gekozen deze verzwaarde eis nog niet in ambtelijke regelingen op te nemen. Een uitzondering geldt voor degenen die onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag een uitkering genieten op grond van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet. Zij komen, zonder dat zij aan de 'arbeidsverleden-eis' behoeven te voldoen, voor een verlengd wachtgeld in aanmerking. De duur van het verlengde wachtgeld is afhankelijk van de omvang van het arbeidsverleden, dat bestaat uit een feitelijk en een fictief deel.

Artikel 10:8 Duur van het wachtgeld (T)

Lid 1

Het eerste lid bepaalt dat de wachtgeldduur berekend wordt op twee wijzen, op basis van de omvang van de ambtelijke diensttijd en op basis van de omvang van het arbeidsverleden. De wachtgeldduur wordt uiteindelijk vastgesteld op basis van de berekeningswijze die de langste duur oplevert. Bij de vergelijking blijft de duur van het vervolgwachtgeld buiten beschouwing. Dit volgt uit de formulering van het eerste lid, waarbij uitsluitend wordt verwezen naar het bepaalde in artikel 10:7. De verlenging van het wachtgeld op basis van de som van leeftijd en diensttijd (de bijzondere verlenging van het wachtgeld) telt wel mee bij de vergelijking.

De wachtgeldduur op basis van de omvang van de ambtelijke diensttijd wordt uitgedrukt in een percentage van de ambtelijke diensttijd. Hoe hoger de leeftijd op de ontslagdatum, des te hoger het percentage waarin de diensttijd wordt uitgedrukt in de duur van het wachtgeld. Het percentage van de diensttijd is minimaal 18 bij een leeftijd van 20 jaar. Daarna neemt het met 1,5% per jaar toe tot maximaal 78%.

Lid 3

Het derde lid bepaalt op welke wijze de diensttijd die bij een eerder toegekend wachtgeld of toegekende uitkering in aanmerking is genomen, nogmaals meetelt voor de berekening van een wachtgeldduur. Diensttijd wordt uitsluitend nogmaals in aanmerking genomen bij de vaststelling van een wachtgeldduur, ingeval betrokkene de dienstbetrekking waaruit ontslag volgde aanvaardde terwijl aanspraak op een wachtgeld bestond. Daarbij geldt als vereiste dat beide wachtgeldten moeten zijn toegekend op basis van een wachtgeldduur, berekend op basis van de omvang van de diensttijd.

Lid 4

Het vierde lid bepaalt dat, wanneer op de ontslagdatum de som van leeftijd en diensttijd 60 of meer bedraagt en een diensttijd van ten minste tien jaar is doorgebracht, de duur van het wachtgeld wordt verlengd tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Deze fase van bijzondere verlenging gaat in na afloop van de wachtgeldduur, vastgesteld op grond van het bepaalde in het tweede lid.

Artikel 10:9 Vervolgwachtgeld (T)

Lid 2

Na afloop van het verlengde wachtgeld, als bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, bestaat aanspraak op een vervolgwachtgeld. Wanneer de ontslagen ambtenaar voldoet aan de arbeidsverleden-eis, maar vanwege de leeftijd op de ontslagdatum geen aanspraak heeft op een verlengd wachtgeld, bestaat na afloop van de basisduur van zes maanden aanspraak op een vervolgwachtgeld. Deze situatie is geregeld in het tweede lid, onderdeel b, waarbij het arbeidsverleden minder dan vijf jaar dient te omvatten. Een dergelijke situatie zal zich zelden voordoen, namelijk alleen in die gevallen waarbij de wachtgelder op de ontslagdatum jonger is dan 23 jaar.

Leden 5 en 6

Het vijfde en zesde lid regelen de situatie waarbij sprake is van recht op een vervolgwachtgeld met een kortere duur dan een jaar, respectievelijk 3,5 jaar. Deze situatie kan zich voordoen wanneer de wachtgeldduur wordt vastgesteld op basis van de omvang van de ambtelijke diensttijd en het verschil tussen deze duurberekening en die op basis van de omvang van het arbeidsverleden minder bedraagt dan een jaar. In dat geval ontstaat aanspraak op een vervolgwachtgeld met een duur die korter is dan de gebruikelijke duur. Uiteindelijk betekent dit dat het wachtgeld van degene die aanspraak heeft op een wachtgeld op basis van de omvang van de diensttijd met inbegrip van een stukje vervolgwachtgeld, op hetzelfde tijdstip eindigt als wanneer het wachtgeld met inbegrip van het vervolgwachtgeld, geëindigd zou zijn, wanneer het zou zijn toegekend op basis van de omvang van het arbeidsverleden.

Het volgende voorbeeld dient als toelichting.

berekeningswijze van de wachtgeldduur op basis van artikel 10:7
basisduur verlengde duur vervolgwachtgeld

berekeningswijze van de wachtgeldduur op basis van artikel 10:8
vervolgwachtgeld

Artikel 10:10 Bedrag van het wachtgeld (T)

Per 1 januari 1995 zijn de wachtgeldpercentages (90, 80 en 70%) met 3 procentpunten verlaagd. Omdat ingevolge het bepaalde in de 'Procentenwet' (wet van 20 december 1984, Stb. 1984, 657) de uitkeringshoogten met 3 procentpunten worden verhoogd, betekent het dat de hoogte van het wachtgeld 90%, 80% en 70% bedraagt (respectievelijk 87%, 77% en 67% vermeerderd met 3%) gehandhaafd blijft. Bij een mogelijk intrekken van de Procentenwet van een concreet beleidsvoornemen is momenteel nog geen sprake zullen de percentages met hetzelfde aantal procentpunten verhoogd worden.

Het bedrag aan wachtgeld bedraagt ten minste het bedrag aan ouderdomspensioen dat op de ontslagdatum is opgebouwd. Tijdens de bijzondere verlenging (op basis van artikel 10:8, vierde lid) bedraagt het wachtgeld het eerste jaar van deze verlenging ten minste 40% van de bezoldiging, en vervolgens het bedrag aan ouderdomspensioen wanneer dat lager is dan 40%. De gewezen ambtenaar die bijvoorbeeld 20 pensioenjaren heeft, ontvangt gedurende het eerste jaar van de verlenging 40% van zijn bezoldiging en daarna 35% van zijn bezoldiging (20 maal 1,75%).

Artikel 10:11 Bedrag van het vervolgwachtgeld (T)

Het bedrag van het vervolgwachtgeld bedraagt het minimumloon, behalve in die gevallen waarbij het minimumloon meer zou bedragen dan 70% van de bezoldiging. Deze laatste toevoeging voorkomt dat bijvoorbeeld degene die uit een deeltijdbetrekking is ontslagen, gedurende de fase van het vervolgwachtgeld met een inkomensvoortgang geconfronteerd zou worden. In dat geval kan het minimumloon meer bedragen dan 70% van de bezoldiging en wordt het vervolgwachtgeld vastgesteld op evengenoemd percentage. Het bedrag aan minimumloon wordt niet aangevuld met 3% op grond van de Procentenwet. Dit geldt ook ingeval het vervolgwachtgeld 70% van de bezoldiging bedraagt.

Artikel 10:12 Verplichtingen (T)

In het kader van privatiseringen van onderdelen van de gemeentelijke organisatie levert de leeftijd van 55 jaar, die als maximum geldt voor de verplichting passende werkzaamheden te aanvaarden, nog wel eens onduidelijkheden op. Degenen van 55 jaar en ouder wiens ambtelijke betrekking wordt omgezet in een private betrekking, zijn op grond van deze bepaling namelijk niet verplicht deze betrekking te aanvaarden. Een vergelijkbaar regime is overigens in de private sector zeer gebruikelijk. Dit in de vorm van regelingen die erin voorzien dat werkloze werknemers die een bepaalde leeftijd hebben bereikt, niet gehouden zijn passende arbeid te aanvaarden.

Artikel 10:13 Verplichtingen bij ziekte (T)

Ook de zieke ambtenaar die in het genot is van een wachtgeld, moet voldoen aan verplichtingen die voor de actieve zieke ambtenaar gelden. Immers, ook de zieke wachtgelder komt in aanmerking voor geneeskundige begeleiding. Daarbij komt dat vastgesteld moet worden of en wanneer recht op een WAO-uitkering ontstaat. Het eerste lid bepaalt dat de wachtgelder die ziek is en daardoor geen werkzaamheden kan verrichten en de wachtgelder die weer beter is als gevolg waarvan betrokkene weer werkzaam kan zijn, verplicht is het college daarvan op de hoogte te stellen. In de praktijk zal het de afdeling zijn die de wachtgelden uitvoert (doorgaans de afdeling P&O), die in dat geval geïnformeerd dient te worden.

Bij het vaststellen van nadere voorschriften met betrekking tot de geneeskundige begeleiding bij ziekte kan worden aangesloten bij de bepalingen van hoofdstuk 7 van de UWO (voor zover de gemeente daarbij is aangesloten).

Het derde lid regelt de verplichting van een wachtgelder om een WAO-uitkering aan te vragen. In het vierde en vijfde lid zijn sancties opgenomen, ingeval de wachtgelder verwijtbaar verzuimt een WAO-conforme uitkering aan te vragen.

Artikel 10:15 Vermindering (T)

Algemeen

Bij de wijze van verrekening van neveninkomsten wordt het uitgangspunt gehanteerd dat het oorspronkelijke niveau van de bezoldiging behouden blijft. Immers, de wachtgelder mag bijverdienen zonder dat er gekort wordt op het wachtgeld, voor zover het gezamenlijke bedrag aan wachtgeld en neveninkomsten de oorspronkelijke bezoldiging niet teboven gaat. Het wachtgeld wordt dus niet opgeschort ingeval er wordt bijverdiend, de einddatum van het wachtgeld blijft ongewijzigd.

Inkomsten wegens arbeid, bijvoorbeeld een loondervingsuitkering, worden op dezelfde wijze verrekend. Dit is van belang voor een gemeente die een wachtgeld uitbetaalt aan een gewezen werknemer, die elders weer gaat werken. De inkomsten uit arbeid, alsmede de uitkering die daar mogelijk uit voorkomt, worden verrekend op bovengenoemde wijze.

Hoofdreel is dat neveninkomsten, die reeds werden genoten op de dag voorafgaand aan de ontslagdatum, buiten verrekening blijven.

Lid 1

Artikel 10:15, eerste lid, laatste volzin, bepaalt dat voor de verrekening van neveninkomsten wordt uitgegaan van het bedrag aan wachtgeld, waarbij de vermindering van het wachtgeld als gevolg van het feit dat de wachtgelder gedeeltelijk arbeidsongeschikt is verklaard, buiten beschouwing blijft. Indien zou worden uitgegaan van het verminderde bedrag aan wachtgeld, zou dit er immers toe leiden dat het 'vrije' bedrag (het bedrag dat kan worden bijverdiend zonder dat een korting op het wachtgeld plaatsvindt) hoger wordt. Het totale bedrag aan wachtgeld, neveninkomsten en arbeidsongeschiktheidsuitkering zou hierdoor het bedrag van de laatstgenoten bezoldiging te boven gaan.

Lid 2

Het bepaalde in het tweede lid heeft betrekking op een uitkeringssituatie die zich zelden zal voordoen. Het gaat hierbij om de wachtgelder die tijdens de wachtgeldperiode een nieuwe betrekking heeft aanvaard, waaruit hij arbeidsongeschikt wordt. Als gevolg hiervan wordt betrokkene ontslagen. Er ontstaat aanspraak op een arbeidsongeschiktheidsuitkering eventueel aangevuld met een tweede ambtelijke uitkering. De wachtgelder in deze situatie gaat vervolgens bijverdienen. In een dergelijke situatie zal betrokkene, die arbeidsongeschikt is verklaard voor de betrekking die vervuld werd als wachtgelder in de regel namelijk eveneens arbeidsongeschikt zijn voor de oorspronkelijke betrekking waarin men werkzaam was.

Uitgangspunt bij de verrekening van neveninkomsten in deze situatie is dat deze inkomsten eerst in de wachtgeldsfeer gevolgen hebben, waarbij het niveau van de oorspronkelijke bezoldiging de bovengrens blijft. Wanneer de som van het oorspronkelijk toegekende wachtgeld, de arbeidsongeschiktheidsuitkering al dan niet aangevuld met een tweede ontslaguitkering en de neveninkomsten meer bedraagt dan de oorspronkelijk genoten bezoldiging (uit de functie waaruit het eerste wachtgeld werd toegekend), wordt eerst het oorspronkelijk toegekende wachtgeld verminderd met het overschrijdende bedrag. Indien na deze vermindering nog een bedrag aan overschrijding overblijft, wordt de eventueel toegekende (tweede) ontslaguitkering verminderd met het bedrag aan overschrijding.

In het kader van dit artikel wordt tot slot kort ingegaan op de wijze van verrekenen van neveninkomsten in een situatie waarbij sprake is van samenloop van een arbeidsongeschiktheidsuitkering en een wachtgeld. In dat geval dienen twee verschillende regimes van anti-cumulatie (die ingevolge het pensioenreglement en die ingevolge de hoofdstukken wachtgeld en uitkering) op elkaar aan te sluiten. Neveninkomsten worden eerst in de wachtgeldsfeer verrekend, en nadien in de sfeer van de arbeidsongeschiktheidsregeling. Dit betekent dat neveninkomsten op de arbeidsongeschiktheidsuitkering in mindering worden gebracht, ingeval de neveninkomsten een zodanig bedrag vormen dat het wachtgeld volledig wordt weggekort. Het pensioenreglement bepaalt dat inkomsten uit of in verband met arbeid in mindering worden gebracht op het invaliditeitspensioen, voorzover de som van invaliditeitspensioen, arbeidsongeschiktheidsuitkering en neveninkomsten meer bedraagt dan de berekeningsgrondslag.

Artikel 10:17 Verlenging (T)

Dit artikel bepaalt dat de duur van een dienstbetrekking wordt toegevoegd aan de toegekende wachtgeldduur, indien de wachtgelder binnen drie maanden na het ontslag een soortgelijke betrekking gaat vervullen bij de gemeente die het wachtgeld betaalt. Het wachtgeld wordt niet opgeschort, maar verlengd. Tijdens het vervullen van de nieuwe betrekking, loopt het wachtgeld dus gewoon door en worden de inkomsten verrekend.

Voorbeeld

Twee maanden na een reorganisatie-ontslag krijgt betrokkene gedurende zes maanden een vergelijkbare betrekking aangeboden als die waaruit ontslag volgde. De duur van het dienstverband van zes maanden wordt toegevoegd aan de totaal toegekende wachtgeldduur van bijvoorbeeld drie jaar.

De ratio van dit artikel is hierin gelegen dat de werkgever 'gestraft' wordt met relatief zware wachtgeldlasten, indien de werkgever korte tijd na een gegeven ontslag met recht op wachtgeld betrokkene soortgelijke werkzaamheden kan aanbieden, als die waaruit het ontslag werd verleend. In dat geval doet zich de vraag voor of het ontslag op dat moment strikt noodzakelijk was.

Artikel 10:18 Opschorting (T)

In de situatie waarbij ziekte optreedt binnen een maand na de ontslagdatum – waardoor ingevolge artikel 7:6, eerste lid, zoals dat luidde op 1 januari 2003 aanspraak ontstaat op doorbetaling van de bezoldiging – wordt de uitvoering van dit hoofdstuk opgeschort. Dit betekent dat het recht op wachtgeld ingaat per de datum dat de ontslagen ambtenaar weer arbeidsgeschikt is.

Artikel 10:19 Samenloop (T)

Algemeen

Dit artikel regelt de samenloop van een wachtgeld en een uitkering op grond van de WAO, dan wel een WAO-conforme uitkering al dan niet vermeerderd met een invaliditeitspensioen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%. Wanneer een ambtenaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt verklaard, wordt het geldende bedrag aan wachtgeld verminderd met een percentage, afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid. Deze vermindering wordt toegepast met ingang van de ontslagdatum indien per die datum aanspraak ontstaat op zowel een uitkering op grond van de WAO, danwel een WAO-conforme uitkering al dan niet vermeerderd met een invaliditeitspensioen, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%. De vermindering kan ook plaatsvinden vanaf een latere datum, namelijk het moment waarop gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid optreedt. Door deze vermindering resteert een bedrag aan wachtgeld dat afhankelijk is van de mate waarin betrokkene in staat wordt geacht inkomsten te verwerven. Het resterend bedrag aan wachtgeld wordt hierdoor evenredig aan de mate van werkloosheid.

Tevens wordt in dit artikel bepaald dat het totale bedrag aan uitkering op grond van de WAO, dan wel het totale bedrag aan WAO-conforme uitkering, al dan niet vermeerderd met een invaliditeitspensioen, en het verminderde wachtgeld nooit meer kan bedragen dan het volledige bedrag aan wachtgeld dat ontvangen zou zijn, wanneer geen uitkering zou zijn toegekend. Als dat wel het geval is (bijvoorbeeld bij een hoog bedrag aan inkomenspensioen), wordt het overschrijdende bedrag op het wachtgeld in mindering gebracht. Het hanteren van de bovengrens van het volledige wachtgeld leidt ertoe dat al degenen aan wie een wachtgeld is toegekend gelijk behandeld worden. De inkomenspositie van de ontslagen ambtenaar met aanspraak op wachtgeld is hierdoor gelijk aan de positie van degene aan wie naast een wachtgeld tevens een arbeidsongeschiktheidsuitkering naar een mate van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is toegekend. Anderzijds voorkomt deze bovengrens dat ingeval aan wachtgelders een arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt toegekend, er een onbedoelde inkomensstijging plaats vindt.

Lid 2 en 3

In het nieuwe tweede en derde lid is het element verwijtbaarheid ingebracht, in de situatie waarbij geen arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt aangevraagd of wanneer de uitkering niet volledig tot uitbetaling komt.

Artikel 10:21 Afkoop (T)

Het college kan een verzoek van betrokkene het wachtgeld af te kopen, honoreren. Over de hoogte van de afkoopsom dient te worden onderhandeld. Indien wordt overwogen een verzoek inzake afkoop van wachtgeld te honoreren, is het raadzaam vooraf de gemeenteraad hierover te raadplegen. De raad moet immers een krediet beschikbaar stellen.

Artikel 10:22 Verval van wachtgeld (T)

Lid 2

In het tweede lid wordt bepaald dat het wachtgeld vervalt voor het deel waarmee het tezamen met de neveninkomsten die verdiend zouden kunnen worden, de bezoldiging te boven zou zijn gegaan. Een rekenvoorbeeld moge dit verduidelijken.

Betrokkene wordt ontslagen uit een betrekking waarin € 2.000,- werd verdiend. Het wachtgeld bedraagt (70% van € 2.000,-) € 1.400,-. Betrokkene weigert een betrekking te aanvaarden waarin € 1.500,- verdiend zou kunnen worden. Bij het aanvaarden van deze betrekking zou het wachtgeld gekort worden met € 900,- (€ 1.400,- + € 1.500,- = € 2.900,-) de bezoldig wordt met € 900,- overschreden), met dit bedrag wordt het wachtgeld verminderd.

Artikel 10:23 Verval van wachtgeld (T)

Lid 2

Het tweede lid regelt de situatie waarbij het wachtgeld eindigt vanwege het feit dat de wachtgelder voor 80% of meer arbeidsongeschiktheid wordt verklaard. In dat geval is geen sprake van werkloosheid. De verwijzing naar het tweede lid van artikel 10:6 slaat op de gevallen waarbij de mate van arbeidsongeschiktheid, die aanvankelijk op 80% of meer werd vastgesteld, nadien op een lager percentage wordt vastgesteld. In dat geval herleeft het reeds toegekende recht op wachtgeld.

Indien zich een situatie voordoet van een ontslag uit een dienstbetrekking als wachtgelder bekleed, waarbij sprake is van een mate van arbeidsongeschiktheid naar een geringer percentage dan 80%, voorziet artikel 10:19 daarin. Wanneer in een dergelijke situatie neveninkomsten worden verdiend, is artikel 10:15, tweede lid, van toepassing.

Artikel 10:25 Overgangsbepalingen (T)

Per 1 augustus 1991 is de zogenaamde WW-bodem ingevoerd in ambtelijke ontslaguitkeringsregelingen. Dit betekent dat de duur van een ambtelijke ontslaguitkering ten minste de duur bedraagt die zou zijn toegekend wanneer de Werkloosheidswet van toepassing zou zijn geweest. De invoering van de WW-bodem ging gepaard met een overgangsregime dat erin voorzag dat van alle lopende wachtgeldten op 31 juli 1991 de duur is herberekend.

Artikel 10:26 Overgangsbepalingen (T)

Het overgangsrecht als gevolg van de invoering van de WW-bodem voorziet in een overgangsuitkering voor een bepaalde categorie wachtgelders. Het gaat hierbij om degenen waarvan de duur van het wachtgeld afloopt in de periode 1 augustus 1991 tot en met 31 december 1995. In aansluiting hebben zij recht op een overgangsuitkering. De hoogte van deze uitkering bedraagt het minimumloon. Dit bedrag kan echter nooit meer bedragen dan 70% van de bezoldiging. De duur bedraagt een jaar. In alle gevallen eindigt de overgangsuitkering op 31 december 1995.

Artikel 10:27 Overgangsbepalingen (T)

Per 1 januari 1995 zijn de wachtgeldhoogten met 3 procentpunten verlaagd. In dit artikel wordt bepaald dat deze verlaging niet wordt toegepast ten aanzien van de wachtgeldten die voor 1 januari 1995 zijn toegekend.

10a Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering

Artikel 10a:1 Algemene bepalingen (T)

Lid 1

De bovenwettelijke uitkering kan bestaan uit een aanvullende uitkering, die tegelijk met de uitkering op basis van de Werkloosheidswet (WW) wordt uitgekeerd en een aansluitende uitkering, die na afloop van de uitkering op basis van de WW tot uitkering komt.

Artikel 16 van de WW spreekt over een situatie waarin sprake is van het verlies van vijf of ten minste de helft van zijn arbeidsuren per kalenderweek, alsmede het recht op onverminderde doorbetaling van het loon over die uren. Ook moet er sprake zijn van beschikbaarheid om arbeid te verrichten. Het cruciale begrip is hier dus 'verlies van arbeidsuren', terwijl in de wachtgeld- en uitkeringsregeling het begrip 'ontslag' essentieel was. Dit verschil komt heel duidelijk naar voren in de situatie dat een tijdelijke uitbreiding van het aantal arbeidsuren weer ongedaan wordt gemaakt. In de systematiek van de wachtgeld- en uitkeringsregeling kon dit niet tot een recht op uitkering leiden, omdat niet aan het vereiste van een ontslag wordt voldaan. In de systematiek van de WW kan er wel sprake zijn van een recht op een uitkering, omdat er sprake is van verlies van arbeidsuren.

In tegenstelling tot de WW kent de bovenwettelijke regeling geen maximum dagloon.

Overigens hebben zaken als het deelnemen aan een spaarloonregeling of aan een PC-privéproject invloed op de hoogte van het dagloon. De verlaging hiervan werkt dus door in de hoogte van zowel de wettelijke als de bovenwettelijke uitkering.

De Coördinatiewet Sociale Verzekering kent een maximum dagloon. Dit maximum is opgenomen in artikel 9, eerste lid, van deze wet. Voor de toepassing van de bovenwettelijke regeling bij werkloosheid is dit maximum niet van toepassing. Dit betekent dat de berekeningsgrondslag niet wordt afgetopt. Een eventueel hoger inkomen wordt toch meegerekend voor de bovenwettelijke uitkering.

De aansluiting bij de dagloonbepalingen van de WW (artikelen 44 tot en met 46 WW) betekent tevens, dat de Wet van 20 december 1984, houdende aanpassing van uitkeringspercentages van ontslaguitkerings- en arbeidsongeschiktheidsregelingen voor overheidspersoneel, onderwijspersoneel en daarmee gelijk te stellen personeel (Stb. 657) niet van toepassing is op de bovenwettelijke regeling bij werkloosheid.

Lid 2

Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt duidelijk gemaakt dat hoofdstuk 10a niet van toepassing is op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming, de vakantiekraacht en de ambtenaar die is aangesteld voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opnemings in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen.

Artikel 10a:2 Voorwaarden voor recht op uitkering/samenloop met suppletie (T)

Lid 1

In de artikelen 15 tot en met 21 van de WW zijn de voorwaarden opgenomen, waaraan voldaan moet worden voordat er sprake is van een recht op een loongerelateerde WW-uitkering. Wil men in aanmerking komen voor een (bovenwettelijke) aanvullende uitkering, dan moet men in ieder geval voldoen aan de vereisten voor deze loongerelateerde WW-uitkering. Wanneer er geen recht is op een loongerelateerde uitkering, is er (dus) geen recht op een aanvullende uitkering.

In de artikelen 15 tot en met 21 van de WW gaat het om zaken als:

- het verlies van arbeidsuren, en;
- een referte-eis van het gewerkt hebben in 26 weken in de 39 weken voorafgaande aan het ontslag en in vier jaar in de vijf jaar voorafgaande aan de eerste werkloosheidsdag over 52 of meer dagen loon te hebben ontvangen.

Ook is vastgelegd dat er in bepaalde situaties geen sprake is van een recht op WW. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om gevallen waarin de betrokkene:

- recht heeft op een uitkering krachtens de Ziektewet (ZW);
- volledig arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO;
- rechtens van zijn vrijheid is beroofd;
- de 65-jarige leeftijd heeft bereikt.

Naast het feit dat de WW een aantal voorwaarden kent, waaraan voldaan moet worden voordat er sprake is van een recht op WW, leidt ook niet elke ontslaggrond in de CAR/UWO tot een recht op een aanvullende uitkering. De relevante ontslaggronden worden expliciet genoemd.

Het kan voorkomen dat iemand gelijktijdig uit twee betrekkingen werkloos wordt. Het recht op WW-uitkering zal dan worden beoordeeld naar de totale omvang van de werkloosheid. Het recht op een aanvullende uitkering bestaat (echter) alleen voor de omvang van de werkloosheid die is ontstaan uit een dienstbetrekking bij de gemeente. Dus alleen aan een WW-recht voortkomend uit een arbeidsurenverlies als betrokkene in de zin van deze regeling kan een aanspraak op een aanvullende uitkering gekoppeld zijn.

Voorbeeld: iemand werkt zowel bij een gemeente (20 uur) als bij een andere werkgever (16 uur). Wanneer hij uit beide betrekkingen wordt ontslagen, wordt de aanvullende uitkering gerelateerd aan de 20 uur waarvoor er ontslag bij de gemeente wordt gegeven. De 16 uur bij de andere werkgever blijven voor het recht op aanvullende uitkering buiten beeld.

Nu in artikel 8:12 ook het ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd is opgenomen, is vastgelegd dat ook ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd recht kan geven op een aanvullende uitkering. Verder is, nu in artikel 8:12 ook de beëindiging van een tijdelijke urenuitbreiding is opgenomen, vastgelegd dat beëindiging van een tijdelijke urenuitbreiding recht kan geven op een aanvullende uitkering.

Lid 2

Hier wordt geregeld dat de aanvullende uitkering niet tot uitkering komt in de situatie dat de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer recht heeft op een suppletie krachtens hoofdstuk 11a van de CAR.

De doelgroep van de suppletieregeling wordt gevormd door de overheidswerknemers die zijn ontslagen uit een dienstbetrekking bij de sector Gemeenten op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van hun arbeid wegens ziekte en die ten tijde van dat ontslag minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn in de zin van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO).

Lid 3

De medewerker die is ontslagen wegens volledige arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5) en die in het genot is van een WAO-uitkering, gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer, heeft, nadat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage is gesteld (afschatting) en hij recht heeft op een WW-uitkering, recht op een aanvullende uitkering. Het recht op een aanvullende uitkering heeft betrekking op de gehele duur van de WW-uitkering. In artikel 10a:5, lid 4, is bepaald dat voor de berekening van de hoogte van de aanvullende uitkering wordt uitgegaan van de datum van ontslag. Voor voorbeelden wordt verwezen naar de toelichting bij de artikelen 10a:5, lid 4 en 10a:16, lid 3.

Het recht op de bovenwettelijke uitkering ingevolge dit hoofdstuk is ook van toepassing op medewerkers die wegens volledige arbeidsongeschiktheid zijn ontslagen voor 2001. Dit vloeit voort uit de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 27 juni 2005. De Raad heeft in deze uitspraak bepaald dat een gewezen overheids-werknemer die ontslagen was voor 2001 en in 2003 was afgeschat, recht op een WW-uitkering heeft en niet op een wachtgelduitkering. De uitspraak heeft geen terugwerkende kracht; dit betekent dat medewerkers die vanwege arbeids-ongeschiktheid zijn ontslagen voor 2001 en die na de datum van de afspraak zijn afgeschat op hun WAO-uitkering (gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer) recht hebben op een WW-uitkering en daarmee een bovenwettelijke uitkering.

Dit artikellid is niet van toepassing op mensen die onder de WIA vallen. Mensen die onder de WIA eerst volledig arbeidsongeschikt waren en een IVA-uitkering ontvingen en daarna worden afgeschat, hebben namelijk geen recht op een WW-uitkering, maar op een WGA-uitkering.

Artikel 10a:3 Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag (T)

Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvullende uitkering geldt dat de berekeningssystematiek van het dagloon WW wordt gevolgd, echter zonder dat de maximum dagloongrens wordt toegepast. Er zijn verschillen tussen de grondslag 'bezoldiging' en de grondslag 'dagloon'. Zoals al bij de toelichting op artikel 10a:1 werd aangeduid, is het spaarloon hiervan een duidelijk voorbeeld.

Artikel 10a:5 Hoogte van de uitkering: bedrag (T)

Lid 2

Gedurende de eerste 15 maanden van de periode dat er recht op een bovenwettelijke uitkering bestaat, is de berekeningsgrondslag van deze uitkering hoger dan die van de loongerelateerde uitkering in de WW. Artikel 47 van de WW stelt dat de hoogte van de loongerelateerde uitkering 70% van het (gemaximeerde) dagloon bedraagt, terwijl de aanvullende uitkering uitgaat van 80% van het (ongemaximeerde) dagloon.

Na 15 maanden zijn de percentages in de WW en in de regeling voor de aanvullende uitkering gelijk, namelijk 70%. Veelal zal dit betekenen dat er geen aanvullende uitkering tot uitbetaling zal komen. Omdat er bij de berekening van de aanvullende uitkering echter wordt uitgegaan van het ongemaximeerde dagloon, kan er een verschil optreden.

Lid 3

Het recht op een loongerelateerde WW-uitkering kan op een aantal gronden eindigen. Zie artikel 20 WW. Veelal zal het recht eindigen omdat er geen sprake meer is van werkloosheid. Op het moment dat er weer sprake is van werkloosheid, zonder dat er nieuwe WW-rechten zijn opgebouwd, herleeft het recht op uitkering op grond van artikel 21 WW. Op het moment dat er sprake is van een dergelijke herleving van het recht op WW na een gehele eindiging, eindigt het recht op WW zoveel later (dan in de oorspronkelijke berekening) als de periode heeft geduurd dat de uitkering beëindigd is geweest. Het gaat hier om een verlenging van de WW-uitkering op basis van artikel 43 of 50 WW.

Deze verlenging heeft echter geen invloed op de periode van 15 maanden dat er recht bestaat op een uitkering van in totaal 80% van het ongemaximeerde dagloon.

Voorbeeld: er vindt ontslag plaats per 1 januari 2005. Het recht op de loongerelateerde uitkering krachtens de WW eindigt op 1 januari 2007. Per 1 maart 2005 wordt de werkloosheid gedurende drie maanden geheel beëindigd. In dit geval eindigt het recht op een aanvullende uitkering ter hoogte van 80% van het ongemaximeerde dagloon, ondanks de verlenging van de uitkering, op 1 april 2006. Uiteraard eindigt de WW-uitkering (en daarmee de bovenwettelijke aanvullende uitkering tot 70%) wel drie maanden later, dus op 1 maart 2007.

Zie ook de toelichting op de artikelen 10a:7 en 10a:8.

Lid 4

De medewerker die is ontslagen wegens volledige arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5) en die in het genot is van een WAO-uitkering, gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer, heeft, nadat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage is gesteld (afschatting) en hij recht heeft op een WW-uitkering, recht op een aanvullende uitkering gedurende de WW-uitkering.

Voor de hoogte van de aanvullende uitkering wordt uitgegaan van de datum van ontslag. Is het ontslag wegens arbeidsongeschiktheid minder dan 15 maanden geleden, heeft betrokkene gedurende een periode tot 15 maanden na ontslag recht op een aanvullende uitkering tot 80% van het ongemaximeerde dagloon. Hierna heeft betrokkene recht op een aansluitende uitkering tot 70% van het ongemaximeerde dagloon.

Een voorbeeld kan dit verduidelijken.

Een medewerker is op 1 januari 2002 ontslag verleend wegens volledige arbeidsongeschiktheid. De medewerker heeft recht op een WAO-uitkering gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer. Op 1 januari 2004 wordt betrokkene afgeschat. Betrokkene heeft na afschatting 3 jaar recht op een WW-uitkering. Gedurende de WW heeft betrokkene recht op een aanvullende uitkering ter hoogte van 70% van het ongemaximeerde dagloon omdat het ontslag langer dan 15 maanden geleden heeft plaatsgevonden. Zie ook de voorbeelden die zijn opgenomen bij de toelichting op artikel 10a:16, lid 3.

Dit artikellid is niet van toepassing op mensen die onder de WIA vallen. Mensen die onder de WIA eerst volledig arbeidsongeschikt waren en een IVA-uitkering ontvingen en daarna worden afgeschat, hebben namelijk geen recht op een WW-uitkering, maar op een WGA-uitkering.

Artikel 10a:5a Overgangsbepaling: Verlengde uitkering voor mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden (T)

Algemeen

In verband met de afschaffing vervolgutkering WW per 11 augustus 2003 is op 7 juli 2004 in het LOGA een akkoord bereikt over de wijze waarop deze wetswijziging WW doorwerkt in de bovenwettelijke werkloosheidsregeling (LOGA-brief van 21 juli 2004, Lbr. 04/107; CvA/LOGA 04/19). Een van de afspraken is dat mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 ontslagen zijn een uitkering krijgen alsof de vervolgutkering niet is afgeschaft. Dit betekent dat het vervallen van zowel de vervolgutkering als de aanvulling daarop gecompenseerd worden.

Artikel 10a:5a voorziet hierin, voor zover het gaat om de aanvullende uitkering.

Artikel 10a:16a voorziet hierin voor zover het gaat om de aansluitende uitkering.

Alle mensen die per 1 augustus 2004 of later zijn ontslagen vallen dus onder artikel 10a:5.

Om het onderscheid met de aanvullende uitkering van artikel 10a:5 te houden, wordt deze overgangsuitkering de verlengde uitkering genoemd.

Lid 1 en 2

De oude vervolgitkering op grond van de WW had een vaste duur van twee jaar voor diegenen die op de dag van ontslag jonger waren dan 57,5 en van 3,5 jaar voor diegenen die op de dag van ontslag ouder waren dan 57,5.

Lid 3

Het derde lid regelt de hoogte van de verlengde uitkering. Dit is nodig, omdat een WW-uitkering korter kan zijn dan 15 maanden. De verlengde uitkering moet vervolgens nog wel tot 15 maanden na de eerste werkloosheidsdag recht geven op een uitkering ter hoogte van 80% van de berekeningsgrondslag, zoals deze in artikel 10a:3 is gedefinieerd.



Schema aanvullende uitkering

Lid 4

In het vierde lid is aangegeven dat alle overige bepalingen van hoofdstuk 10a van overeenkomstige toepassing zijn, voor zover toepasbaar. "Voor zover toepasbaar", omdat de bepalingen van de aansluitende uitkering uiteraard niet van toepassing zijn. Door te verwijzen naar heel hoofdstuk 10a wordt echter voorkomen dat bij wijziging van artikelen enkele artikelen onbedoeld buiten benoeming blijven.

Lid 5

Artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet voorkomt dat mensen van wie het recht op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet is ingegaan voor 11 augustus 2003, welke uitkering wegens werkhervatting geëindigd is, na hernieuwde werkloosheid slechter af zijn dan de mensen die voortdurend werkloos zijn gebleven. Artikel 130 h, tweede lid, van de WW bepaalt dat mensen na afloop van de nieuw toegekende loongerelateerde uitkering alsnog een vervolgitkering wordt toegekend, die uiterlijk eindigt op het moment waarop het oorspronkelijke uitkeringsrecht zou zijn geëindigd bij voortdurende werkloosheid.

Het vijfde lid van artikel 10a:5a bepaalt dat deze uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, WW verrekend wordt met de verlengde uitkering. Hiermee wordt voorkomen dat mensen gecumuleerd twee uitkeringen krijgen.

Artikel 10a:5b Overgangsbepaling: Aanvullende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is (T)

Bij de inwerkingtreding van de wijziging van de Werkloosheidswet waarin de vervolgitkering is afgeschaft, is door het Kabinet – vanwege de snelheid van invoering – overeengekomen dat er een overgangsrecht is voor onder meer diegenen van wie het ontslag al voor 11 augustus 2003 was aangezegd. Voor deze groep mensen is in artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet bepaald dat de oude bepalingen van de WW blijven gelden en dat zij dus op grond van de oude bepalingen van de WW een vervolgitkering ontvangen. Als dit aan de orde is, bestaat gedurende die vervolgitkering op grond van de bepalingen van hoofdstuk 10a, zoals deze luiden voor 1 augustus 2004, ook recht op een aanvullende uitkering. Artikel 10a:5b voorziet hierin. Op deze groep is artikel 10a:5a dus niet van toepassing.

Artikel 10a:6 Beëindiging van het recht op uitkering (T)

Wanneer het recht op WW geheel of gedeeltelijk eindigt, betekent dit dat ook het recht op een aanvullende uitkering geheel of gedeeltelijk eindigt. Voor de toepassing van deze bepaling is met name artikel 20 van de WW van belang. Hierin zijn gronden voor beëindiging van het recht op een WW-uitkering opgenomen. Het gaat hierbij om zaken als het niet meer werkloos zijn, het verstrijken van de uitkeringsduur en het in aanmerking komen voor een uitkering krachtens de ZW.

Het van toepassing verklaren van de bepalingen van de WW betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op uitkering impliceert dat achterliggende regels en systematiek (zoals UWV-beleid en jurisprudentie) ook worden gevolgd.

Let wel: oud recht op aanvullende uitkering kan niet meer herleven, indien de betrokkene als werknemer nieuwe werkzaamheden ter hand neemt en daarmee een nieuw recht op WW opbouwt voor hetzelfde aantal uren als waarop het recht op aanvullende uitkering gebaseerd was.

Dit zou reïntegratiebelemmerend zou kunnen werken. Hierin is voorzien door artikel 10a:32 de reïntegratiepremie.

Artikel 10a:7 Herleving van het recht op uitkering (T)

Ook bij deze bepaling is er een duidelijk verband tussen het recht op een WW-uitkering en het recht op een aanvullende uitkering. Hierbij is artikel 21 van de WW van belang. Indien na gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht, bijvoorbeeld door kortdurende arbeid of ziekte, na afloop van die arbeid of ziekte geen nieuw recht op een WW-uitkering is ontstaan, herleeft het recht op de oude WW-uitkering en de aanvullende uitkering.

Herleving houdt in, dat de hoogte en de duur van de uitkering nog steeds worden bepaald door de eerste werkloosheidsdag van de 'oorspronkelijke' werkloosheid (de 'WW-klok' loopt dus gewoon door). Herleving is dus iets anders dan opschorting. Bij opschorting wordt de uitkering tijdens de onderbreking stopgezet en wordt na de onderbreking de uitkering voortgezet alsof er geen onderbreking is geweest. Zie ook de toelichting op artikel 10a:8.

Artikel 10a:8 Verlenging van het recht op uitkering (T)

Het gaat hier om de toepassing van de artikelen 43 en 50 WW, die van overeenkomstige toepassing zijn op artikel 10a:8. De WW-uitkering eindigt, indien na een tijdelijke gehele beëindiging van het recht op een WW-uitkering het recht op WW-uitkering herleeft, zoveel later als de onderbreking heeft geduurd. Dit betekent in feite dat, gerekend vanaf de eerste dag van de werkloosheid, de WW-uitkering met zoveel tijd wordt verlengd als de tijdelijk onderbreking duurt. Het effect van die verlenging komt er praktisch gezien op neer dat de duur van de uitkering wordt opgeschort.

Let wel: de uitkeringshoogte wordt niet opgeschort.

Deze verlenging van de WW-duur en daarmee van de duur van de aanvullende uitkering biedt compensatie voor het feit dat in de wachtgeld- en uitkeringsregelingen de aanspraak op een wachtgeld of uitkering, bij goed gedrag, in feite alleen eindigde door afloop van de berekende uitkeringsduur. Dit in tegenstelling tot de WW, waarin ook het einde van de werkloosheid tot beëindiging van de uitkering kan leiden.

Artikel 10a:9 Verplichtingen en sancties (T)

Lid 1

In beginsel is het verplichtingen- en sanctieregime van de WW van toepassing. Dat betekent dat ook de Wet boeten, maatregelen en terug- en invordering sociale zekerheid van toepassing is. Het eerste lid van artikel 10a:9 regelt dat een boete in de zin van de WW niet overeenkomstig wordt toegepast ten aanzien van de aanvullende uitkering. Dus een boete op basis van de WW betekent niet dat er ook een boete wordt toegepast op de aanvullende uitkering. Anderzijds wordt een in het kader van de WW opgelegde boete niet gecompenseerd in de aanvullende uitkering. Een boete in de WW leidt dus niet tot een hogere aanvullende uitkering.

Daarentegen werkt een maatregel in de zin van de Werkloosheidswet wel door in de aanvullende uitkering. Bij een maatregel moet worden gedacht aan een besluit van de uitvoeringsinstelling om de WW-uitkering blijvend geheel te weigeren, tijdelijk of blijvend gedeeltelijk te weigeren of de uitkeringsduur te beperken.

Indien voor de WW een maatregel wordt opgelegd van 10%, wordt het uitkeringspercentage van de WW verlaagd van 70% naar 60%. Er is dan dus sprake van een verlaging met 10 procentpunten.

Bij de overeenkomstige toepassing van het verplichtingen- en sanctieregime wordt een systematiek gehanteerd die aansluit bij de WW. In deze systematiek wordt gekozen voor een methode waarbij de aanvulling tot de berekeningsgrondslag met eenzelfde deel wordt verminderd. Een sanctie van 10% bij een aanvulling tot 80% van de berekeningsgrondslag leidt dus tot een vermindering van de aanvulling met 10/80 deel.

Voorbeeld:

Dagloon: € 50,-

Berekeningsgrondslag (ongemaximeerd dagloon): € 75,-

Aanvulling: 80% van de grondslag.

Sanctie: 10%.

Normaliter zou de WW-uitkering 70% van de het gemaximeerde dagloon zijn, dus € 35,-. De aanvullende uitkering zou de WW-uitkering aanvullen tot 80% van het (ongemaximeerde) dagloon, dus tot € 60,-. De aanvulling is in dit geval € 25,-.

Met een sanctie van 10% is de WW-uitkering 60% van € 50,-, dus € 30,-.

De aanvullende uitkering wordt nu (€ 25,- minus $10/80 \times € 25,-$) € 21,88. De totale uitkering bedraagt dan € 51,88.

Indien op de aanvullende uitkering een sanctie is toegepast die bij het einde van de aanvullende uitkering nog niet helemaal ten uitvoer is gebracht, wordt het restant van de sanctie toegepast op de aansluitende uitkering.

Lid 2 en 3

Het verplichtingen- en sanctieregime van de WW kan bij een ontslag op basis van artikel 8:4 CAR ongewenste consequenties opleveren. Artikel 8:4:1, tweede lid UWO geeft een rangorde aan voor het ontslag van bij een reorganisatie betrokken ambtenaren. De ambtenaren die ontslag wensen, worden als eerste ontslagen.

Degenen die ontslagen wensen te worden, zijn (echter) verwijtbaar werkloos in de zin van artikel 24, lid 1, onderdeel a WW. Op grond van artikel 27 kan een sanctie worden getroffen. De meest voor de hand liggende sanctie is een (al dan niet blijvende) gedeeltelijke, dan wel een gehele weigering van de uitkering.

In het geval van de gedeeltelijke weigering wordt er een aanvulling op de aanvullende uitkering toegekend. Per saldo wordt dan hetzelfde effect bereikt als wanneer de WW-uitkering niet zou zijn gekort.

In het geval van de gehele weigering kan de WW-uitkering niet worden aangevuld. De uitkering is immers nihil. In dat geval wordt een gemeentelijke werkloosheidsuitkering toegekend, eventueel aangevuld met de aanvullende uitkering. Op deze gemeentelijke werkloosheidsuitkering zijn de bepalingen van de WW van overeenkomstige toepassing. Er geldt dus bijvoorbeeld eenzelfde verplichtingen- en sanctieregime.

Artikel 10a:10 Anticumulatie (T)

Deze bepaling komt erop neer dat, indien arbeid wordt verricht voor minder dan vijf uren en minder dan de helft van het aantal verloren gegane arbeidsuren, de WW-uitkering wordt verminderd met 70% van hetgeen er met die arbeid wordt verricht. Pas als de WW volledig is 'weggekort', wordt het restant van de te verrekenen inkomsten op de aanvullende uitkering gekort.

Dit soort gevallen zal sporadisch voorkomen, tenzij het gaat om deeltijders met een klein dienstverband.

De situatie dat arbeid wordt verricht voor vijf uren of meer of voor ten minste de helft van het aantal verloren gegane arbeidsuren, leidt in de systematiek van de WW tot vermindering van de werkloosheid en aldus tot een uitkering die op die lagere werkloosheid wordt gebaseerd.

Artikel 10a:11 Scholing (T)

De artikelen 75 tot en met 78 van de WW zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvullende uitkering. Dit betekent dat na toestemming en onder de voorwaarden zoals die zijn vastgelegd in artikel 75 en 76, werklozen kunnen studeren met behoud van uitkering.

De jurisprudentie en het beleid van het UWV inzake scholing en onbeloonde activiteiten zijn van overeenkomstige toepassing.

Indien het recht op WW wordt verlengd als gevolg van een noodzakelijk geachte scholing, bestaat er over deze verlengde duur ook recht op een aanvullende uitkering.

Artikel 10a:12 Aanvulling op ziekgeld (T)

Lid 1

Wanneer er sprake is van ziekte ontstaan vóór het ontslag of ziekte die optreedt vóór de eerste dag van werkloosheid in de zin van de WW, ontstaat er geen recht op WW (en aanvullende uitkering). Niettemin is dan artikel 10a:12 (toch) van toepassing. Bepalend is of de betrokkene recht zou hebben op aanvullende uitkering als hij niet ziek was geweest.

Lid 2

Op het ziekgeld wordt een aanvulling toegekend, waardoor de totale uitkering gelijk is aan het bedrag dat de betrokkene op basis van artikel 10a:5 zou ontvangen als hij niet ziek zou zijn geweest.

Ziekte kan ertoe leiden dat de einddatum van de WW-uitkering opschuift. Zie onder andere (de toelichting op) artikel 10a:8. In artikel 43, tweede en derde lid WW, is (echter) vastgelegd dat de einddatum van een WW-uitkering in geval van een onderbreking door ziekte alleen opschuift voorzover het ziektegeval langer dan drie maanden geduurd heeft. Wanneer de betrokkene in de laatste drie maanden van de WW-uitkering ziek wordt, 'verbruikt' hij dus de WW-duur. Wanneer hij ziek blijft tot na de datum waarop de WW zou zijn verstreken, kan het WW-recht bij herstel dus niet meer herleven.

Wanneer de ziekte valt in de laatste drie maanden van de WW-uitkering, bestaat er recht op aanvulling van de ZW-uitkering tot aan het moment waarop WW-uitkering beëindigd zou worden als de betrokkene niet ziek zou zijn geweest (de zogenaamde max datum). Wanneer de betrokkene geen recht heeft op een aansluitende uitkering, ontvangt hij dus een uitkering krachtens de ZW van 70% van het gemaximeerde ZW-dagloon, zonder aanvulling. In het geval er wel recht bestaat op een aansluitende uitkering, gaat de aansluitende uitkering direct in na het bereiken van de max datum. De uitkering krachtens de ZW wordt dan in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.

Artikel 10a:12a Aanvulling op Waz-uitkering (T)

De Waz geeft ook aan oud-werknemers die een WW-uitkering hebben recht op een uitkering in verband met zwangerschap en bevalling. Tijdens deze uitkering wordt de aanvullende uitkering op grond van hoofdstuk 10a CAR verhoogd tot het voor betrokkene geldende dagloon. De aanvulling op de uitkering die 'in verband met zwangerschap' genoten wordt, geldt ook voor ziekte die verband houdt met zwangerschap en/of bevalling.

Deze uitkering op grond van de Waz heeft geen opschortende werking en heeft dus geen gevolgen voor de einddatum van de WW-uitkering en de aanvullende uitkering.

Artikel 10a:12b Aanvulling op REA-uitkering (T)

Om de arbeidsgehandicapte werknemer te stimuleren gebruik te maken van de mogelijkheid om 'op proef' een nieuwe functie bij een nieuwe werkgever te aanvaarden, bestaat de mogelijkheid van een reïntegratie-uitkering; zie hiervoor artikel 23 tot en met 27 van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten. Deze proefplaatsing geeft overigens geen recht op een vaste aanstelling.

Aan het recht op een reïntegratie-uitkering is een aantal voorwaarden verbonden. Zo moet de werknemer recht hebben op een WW-uitkering, heeft de proefaanstelling een duur van maximaal zes maanden en moet het gaan om onbeloonde werkzaamheden. De werknemer ontvangt dus geen bezoldiging, maar krijgt een reïntegratie-uitkering in plaats van zijn WW-uitkering. De reïntegratie van arbeidsgehandicapten wordt bevorderd, wanneer de REA-uitkering gelijkgesteld wordt met de WW-uitkering. Dit betekent namelijk dat het recht op een aanvullende bovenwettelijke WW-uitkering blijft bestaan.

De hoogte van de reïntegratie-uitkering tezamen met de aanvulling is gelijk aan de hoogte van de WW-uitkering tezamen met de bovenwettelijke aanvulling wanneer de werknemer geen proefaanstelling zou hebben aanvaard.

Artikel 10a:13 Uitkering bij overlijden (T)

De wettelijke overlijdensuitkering volgt niet vanuit de WW, maar is ook voor werkloze werknemers neergelegd in de ZW. Op basis van artikel 36 juncto artikel 35 van de ZW hebben de nabestaanden van de overleden werkloze werknemer aanspraak op een overlijdensuitkering.

Deze overlijdensuitkering in de ZW is gelijk aan het bedrag van het ziekgeld over één maand. De bovenwettelijke overlijdensuitkering bestaat eruit dat de uitkering krachtens de ZW wordt aangevuld tot 100% van het voor de betrokkene geldende dagloon en wel over een periode van dertien weken.

Artikel 10a:13a Grensarbeiders (T)

Op grond van artikel 71, eerste lid, onderdeel a ii, EG-Verordening 1408/71 hebben grensarbeiders die in Nederland bij de gemeente werken en die bij aanvang van werkloosheid in het buitenland wonen, bij deze werkloosheid recht op een uitkering alsof zij in Nederland zouden wonen. Dit geldt ook als zij op grond van deze verordening hun wettelijke werkloosheidsuitkering in hun woonland moeten aanvragen, en dus geen recht hebben op Nederlandse WW. Voor de invoering van de WW voor overheidspersoneel hadden grensarbeiders rechtspositioneel recht op een wachtgeld of uitkering. Sinds de invoering van de WW sinds 1 januari 2001 geldt echter ook voor

overheidspersoneel dat grensarbeiders geen recht meer hebben op de wettelijke werkloosheidsuitkering in het werkland (voor de WW geldt namelijk het woonlandprincipe). Zij hebben echter rechtspositioneel wel recht op de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering. Daarom is met de centrales van overheids- en onderwijspersoneel overeenstemming bereikt over een aanpassing van de regels voor het recht op uitkering in gevallen waarin de betrokkene geen recht op uitkering op grond van de WW heeft. Het artikel houdt het volgende in.

Bij werkloosheid ontvangt de betrokkene wat hij zou hebben ontvangen als hij in Nederland had gewoond. Dat wil zeggen een uitkering ter hoogte van de WW- en bovenwettelijke uitkering, minus de eventuele buitenlandse werkloosheidsuitkering.

De betrokkene moet Nederlandse werkbriefjes blijven insturen. Veranderingen in de omstandigheden, bijvoorbeeld werkhervatting of overtreding van verplichtingen, hebben hetzelfde effect dat ze zouden hebben gehad als de betrokkene in Nederland woonde. Beoordeling vindt dus plaats op grond van de Nederlandse regels.

In geval van ziekte, zwangerschap of bevalling loopt de bovenwettelijke uitkering door. In deze situatie zijn er twee mogelijkheden.

1. Als de betrokkene een buitenlandse uitkering wegens ziekte, zwangerschap of bevalling heeft en dit aantoonbaar, verandert de bovenwettelijke uitkering in een aanvulling op de (fictieve) uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg. Dit betekent dat – voor maximaal de duur van deze Nederlandse equivalent – de uitkering van het woonland wordt aangevuld tot het niveau dat betrokkene zou krijgen als hij in Nederland had gewoond. Ingeval een buitenlandse uitkering wegens zwangerschap of bevalling wordt genoten, ontvangt de grensarbeider zolang de buitenlandse uitkering duurt, maar maximaal voor de duur van de Nederlandse uitkering wegens zwangerschap en bevalling, conform de Nederlandse vergelijkbare gevallen (artikel 10a:12a), een aanvulling tot 100% van de oude bezoldiging.

De einddatum van de totale uitkering kan hierdoor opschuiven. (In geval van ziekte gebeurt dat alleen als de ziekte meer dan 3 maanden duurt.) In de fase van de aansluitende uitkering geldt dit alleen als op de betrokkene, als hij in Nederland had gewoond, de nawerkingsbepalingen van de ZW of de Wet arbeid en zorg nog van toepassing zouden zijn geweest. Dit komt overeen met wat geldt in puur Nederlandse gevallen.

2. Meldt de betrokkene zich ziek, zwanger etc. maar levert hij geen bewijs van een buitenlandse uitkering daarvoor, dan loopt de bovenwettelijke uitkering door zoals bij werkloosheid, dus zonder opschuiving van de einddatum. Dit geldt, net als in puur Nederlandse gevallen, ook in alle gevallen van ziekte etc. in de fase van de aansluitende uitkering na afloop van de nawerkingsperiode van de ZW en de Wet arbeid en zorg.

Als de betrokken grensarbeider een Nederlandse (bovenwettelijke) uitkering wegens ziekte, zwangerschap, bevalling of uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg ontvangt, verandert de bovenwettelijke uitkering, volgens de samenloopregel van het zesde lid, in een aanvulling op deze Nederlandse uitkering.

Artikel 10a:14 Diensttijd (T)

Als hoofdregel geldt dat diensttijd in de zin van paragraaf 3 de tijd is, doorgebracht in overheidsdienst, waaraan het deelnemerschap in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP is verbonden, alsmede de tijd waaraan ingevolge het bepaalde in de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap niet is verbonden. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om diensttijd doorgebracht als deelnemer aan een werkgelegenheidsverruimende maatregel.

Er gelden uitzonderingen, waarvan enkele belangrijke nader worden aangeduid.

In de eerste plaats telt de diensttijd die ligt voor een onderbreking van meer dan een jaar niet mee voor de berekening van de duur van de aansluitende uitkering.

Diensttijd die reeds in aanmerking is genomen bij de vaststelling van een recht op wachtgeld of een ontslaguitkering, telt niet nogmaals mee bij de vaststelling van de duur van de aansluitende uitkering.

In relatie tot het begrip diensttijd wordt nog vermeld dat waardeoverdracht van pensioenopbouw bij een private werkgever naar de Stichting Pensioenfonds ABP niet leidt tot bijtelling van diensttijd voor de opbouw van aanspraken op een aansluitende uitkering. Het betreft hier tijd die uitsluitend meetelt voor de opbouw van ouderdoms- en nabestaandenpensioen.

Afgekochte tijd dient (eveneens) niet te worden meegenomen als diensttijd.

Artikel 10a:15 Voorwaarden voor recht op uitkering/ samenloop met suppletie (T)

Lid 1

Zoals ook al bij artikel 10a:2 is vermeld, is er niet in alle gevallen waarin er ontslag plaatsvindt, recht op WW. Bovendien kent de CAR/UWO een gesloten systeem van ontslaggronden. De relevante ontslaggronden worden expliciet genoemd.

Zie ook de toelichting op artikel 10a:2.

Lid 2

Wanneer door de uitvoeringsinstelling als sanctie de uitkering op basis van de WW wordt geweigerd na een reorganisatie-ontslag en er krachtens artikel 10a:9, derde lid een gemeentelijke werkloosheidsuitkering wordt toegekend, is er recht op een aansluitende uitkering.

Lid 3

In geval van ontslag op basis van artikel 8:6 is er alleen recht op een aansluitende uitkering als daartoe expliciet besloten is.

Lid 4

Of er recht bestaat op een aansluitende uitkering, wordt bepaald aan de hand van het eerste tot en met het derde lid. Het recht gaat in op de eerste dag van de werkloosheid. Dit recht komt niet tot uitbetaling zolang er recht op een uitkering op basis van de WW bestaat. Lid 4 bevat het moment van ingang van de aansluitende uitkering voor die mensen die op of na 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden.

Lid 5

Bevat het moment van ingang van de aansluitende uitkering voor die mensen, op wie artikel 10a:5a van toepassing is. De aansluitende uitkering gaat dan pas in op het moment dat de duur van de verlengde uitkering van 10a:5a is verstreken.

Lid 6

bevat het moment van ingang van de aansluitende uitkering voor die mensen, op wie artikel 130h, eerste lid, van toepassing is. Deze mensen ontvangen nog een uitkering conform de oude regels van de WW. Deze mensen ontvangen dus nog een vervolguitkering. De aansluitende uitkering gaat dan pas in op het moment dat de duur van de vervolguitkering is verstreken.

Lid 7

Hier wordt geregeld dat de aansluitende uitkering niet tot uitkering komt in de situatie dat de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer recht heeft op een suppletie krachtens hoofdstuk 11a van de CAR.

De doelgroep van de suppletieregeling wordt gevormd door de overheidswerknemers die zijn ontslagen uit een dienstbetrekking bij de sector Gemeenten op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van hun arbeid wegens ziekte en die ten tijde van dat ontslag minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn in de zin van de WAO.

Na afloop van de suppletierегeling ontstaat aanspraak op een aansluitende uitkering indien en voor zolang de duur van de aansluitende uitkering, bepaald krachtens artikel 10a:16 van deze regeling, de duur van de suppletie overtreft.

Lid 8

De medewerker die is ontslagen wegens volledige arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5) en die in het genot is van een WAO-uitkering, die is gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer, kan, nadat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage is gesteld (afschatting) in aanmerking komen voor een aansluitende uitkering nadat de WW-uitkering is beëindigd. Of betrokkene voor een aansluitende uitkering in aanmerking komt hangt af van de berekening van de duur van de aansluitende uitkering vanaf de datum van ontslag. Voor voorbeelden wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 10a:16, lid 3.

Dit artikellid is niet van toepassing op mensen die onder de WIA vallen. Mensen die onder de WIA eerst volledig arbeidsongeschikt waren en een IVA-uitkering ontvingen en daarna worden afgeschat, hebben namelijk geen recht op een WW-uitkering, maar op een WGA-uitkering.

Artikel 10a:16 Duur van de uitkering (T)

Lid 1

De duur van de aansluitende uitkering wordt uitgedrukt in een percentage van de ambtelijke diensttijd. De wijze van berekenen is gelijk aan die van de oude wachtgeldregeling. Hoe hoger de leeftijd op de ontslagdatum, des te hoger het percentage waarin de diensttijd wordt uitgedrukt in de duur van de aansluitende uitkering.

Lid 2

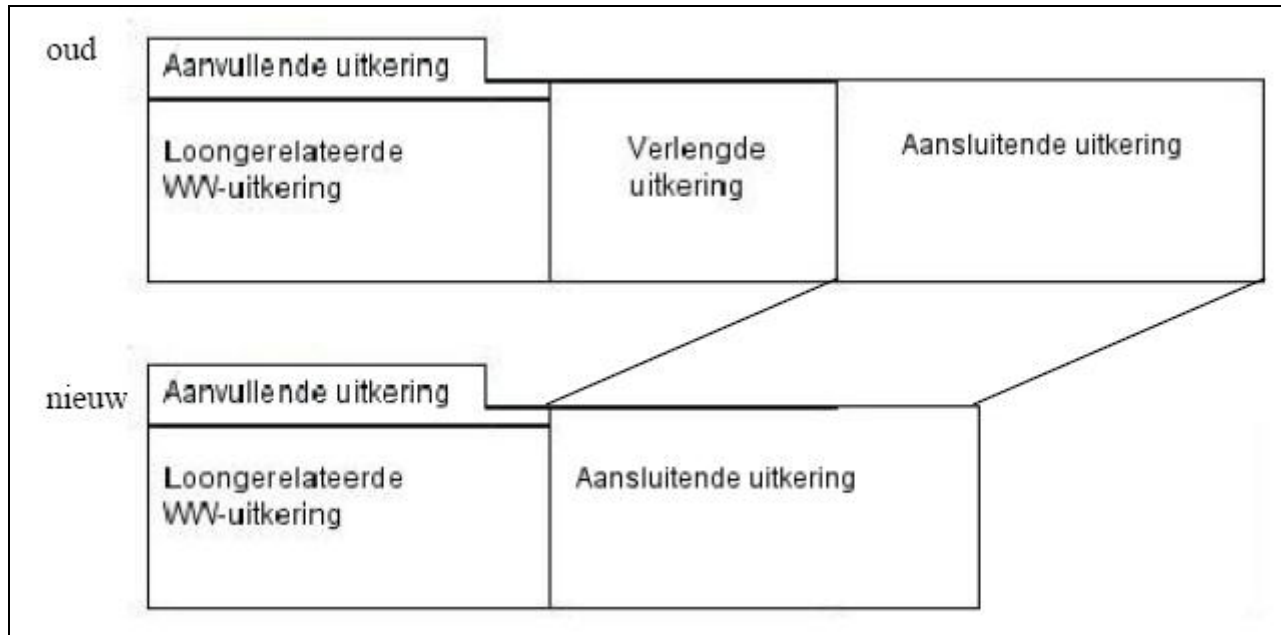
De duur van de aansluitende uitkering ligt vast. Voor mensen van wie de eerste dag na ontslag ligt op of na 1 augustus 2004 (dit zijn de mensen die per 1 augustus 2004 of later zijn ontslagen), geldt dat hiervan niet alleen de duur van de loongerelateerde WW-uitkering wordt afgetrokken, maar ook een periode van twee jaar. Dit heeft te maken met wijziging van de Werkloosheidswet, waarin per 11 augustus 2003 de vervolgutikering WW is afgeschaft. Op 7 juli 2004 is over de wijze waarop deze wetswijziging WW doorwerking in de bovenwettelijke regeling een akkoord gesloten. Zie hiervoor de ledenbrief van 21 juli 2004 (Lbr. 04/107; CvA/LOGA 04/19).

Voorbeeld

Iemand is op de dag van ontslag 35 jaar oud. Hij is sinds zijn 18e in dienst van de overheid.

In de oude situatie (ontslag voor 1 augustus 2004) was de duur van zijn aansluitende uitkering als volgt: 3 maanden + $[19,5\% + (35 - 21 = 14) * 1,5\%] * \text{de diensttijd} = 3 \text{ maanden} + 6,885 \text{ jaar} = 7,135 \text{ jaar}$ na de dag van ontslag.

In de nieuwe situatie (ontslag na 1 augustus 2004) is de basis-duurberekening hetzelfde. Hiervan wordt echter nog 2 jaar extra afgetrokken, waardoor de duur van de aansluitende uitkering op 5,135 jaar na de dag van ontslag uitkomt. Dat in deze nieuwe situatie geen vervolgutikering meer bestaat, doet in deze berekening van de einddatum van de aansluitende uitkering niet ter zake.



Er kan, in tegenstelling tot de situatie bij de aanvullende uitkering, in beginsel geen opschorting plaatsvinden. Een uitzondering wordt gevormd door artikel 10a:24 scholing. Zie ook de toelichting op artikel 10a:21, tweede lid.

Lid 3

De medewerker die is ontslagen wegens volledige arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5) en die in het genot is van een WAO-uitkering, gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer, kan, nadat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage is gesteld (afschatting) en hij recht heeft gehad op een WW-uitkering, in aanmerking komen voor een aansluitende uitkering na afloop van de WW-uitkering. Of betrokkene voor een aansluitende uitkering in aanmerking komt hangt af van de duurberekening van de aansluitende uitkering vanaf de datum van ontslag in relatie tot de duur van het recht op WW na de afschatting. Is het recht op WW na afschatting geëindigd voor de einddatum van het recht op een aansluitende uitkering, heeft betrokkene na afloop van zijn WW-uitkering recht op een aansluitende uitkering. Voor de berekening van de hoogte van de aanvullende en aansluitende uitkering moet eveneens de datum van ontslag als vertrekpunt genomen worden.

Hieronder zijn twee voorbeelden opgenomen ter verduidelijking.

Voorbeeld 1

Een medewerker is op 1 oktober 2001 ontslag verleend wegens volledige arbeidsongeschiktheid. De ex-medewerker heeft recht op een WAO-uitkering gebaseerd op een

arbeidsongeschiktheidspercentage van 80%. De ex-medewerker valt niet onder de Werkloosheidswet en de bovenwettelijke werkloosheidsregeling van hoofdstuk 10a CAR. De medewerker wordt op 1 april 2006 afgeschat. Vanaf dat moment heeft hij recht op een WW-uitkering voor de duur van 2,5 jaar (omdat het arbeidsverleden bijna vijf jaar langer is geworden duurt de WW langer dan die zou hebben geduurd als betrokkene direct na ontslag WW had ontvangen). De duur van zijn aansluitende uitkering berekend vanaf de datum van ontslag is 7 jaar (einddatum ligt op 1 oktober 2008). Dit betekent dat betrokkene recht heeft op een aanvullende uitkering gedurende de periode dat er recht bestaat op WW (tot 1 oktober 2006) ter hoogte van 70% van het ongemaximeerde dagloon. Met ingang van 1 oktober 2006 tot 1 oktober 2008 heeft betrokkene recht op een aansluitende uitkering ter hoogte van 70% van het ongemaximeerde dagloon.

Voorbeeld 2

Een medewerker is op 1 oktober 2003 ontslag verleend wegens volledige arbeidsongeschiktheid. De ex-medewerker heeft recht op een WAO-uitkering gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80%. De ex-medewerker valt niet onder de Werkloosheidswet en de bovenwettelijke werkloosheidsregeling van hoofdstuk 10a CAR. De ex-medewerker wordt op 1 april 2006 afgeschat. Vanaf dat moment heeft hij recht op een WW-uitkering voor de duur van 4 jaar. De duur van zijn aansluitende uitkering berekend vanaf de datum van ontslag is 5 jaar (einddatum ligt op 1 oktober 2008). Gedurende zijn WW-uitkering heeft hij recht op een aanvullende uitkering ter hoogte van 70% van het ongemaximeerde dagloon. Het recht op WW eindigt op 1 april 2010. Betrokkene heeft gedurende zijn WW-uitkering recht op een aanvullende uitkering ter hoogte van 70% van het ongemaximeerde dagloon. De aansluitende uitkering komt niet tot uitbetaling daar de einddatum is bepaald op 1 oktober 2008.

Dit artikellid is niet van toepassing op mensen die onder de WIA vallen. Mensen die onder de WIA eerst volledig arbeidsongeschikt waren en een IVA-uitkering ontvingen en daarna worden afgeschat, hebben namelijk geen recht op een WW-uitkering, maar op een WGA-uitkering.

Lid 4

Voor degene die recht heeft op een aansluitende uitkering en die op de ontslagdatum de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, geldt het eerste lid niet. Deze persoon heeft namelijk recht op een aansluitende uitkering tot aan de dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Let wel: degene die op het moment van ontslag 55 jaar of ouder is en die geen recht heeft op een aansluitende uitkering (zie artikel 10a:15), heeft alleen recht op de aanvullende uitkering in § 2 (mits hij aan de voorwaarden van artikel 10a:2 voldoet). De bijzondere verlenging, zoals die in de wachtgeldregeling was opgenomen (recht op een uitkering tot aan de 65-jarige leeftijd, indien de som van leeftijd en diensttijd groter of gelijk was aan 60), is komen te vervallen.

Artikel 10a:16a Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden (T)

Algemeen

In verband met de afschaffing vervolguitering WW per 11 augustus 2003 is op 7 juli 2004 in het LOGA een akkoord bereikt over de wijze waarop deze wetswijziging WW doorwerkt in de bovenwettelijke werkloosheidsregeling (LOGA-brief van 21 juli 2004 (Lbr. 04/107; CvA/LOGA 04/19). Een van de afspraken is dat mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 ontslagen zijn een uitkering krijgen alsof de vervolguitering niet is afgeschaft. Dit betekent dat het vervallen van én de vervolguitering én de aanvulling daarop gecompenseerd worden.

Artikel 10a:5a voorziet hierin, voor zover het gaat om de aanvullende uitkering.

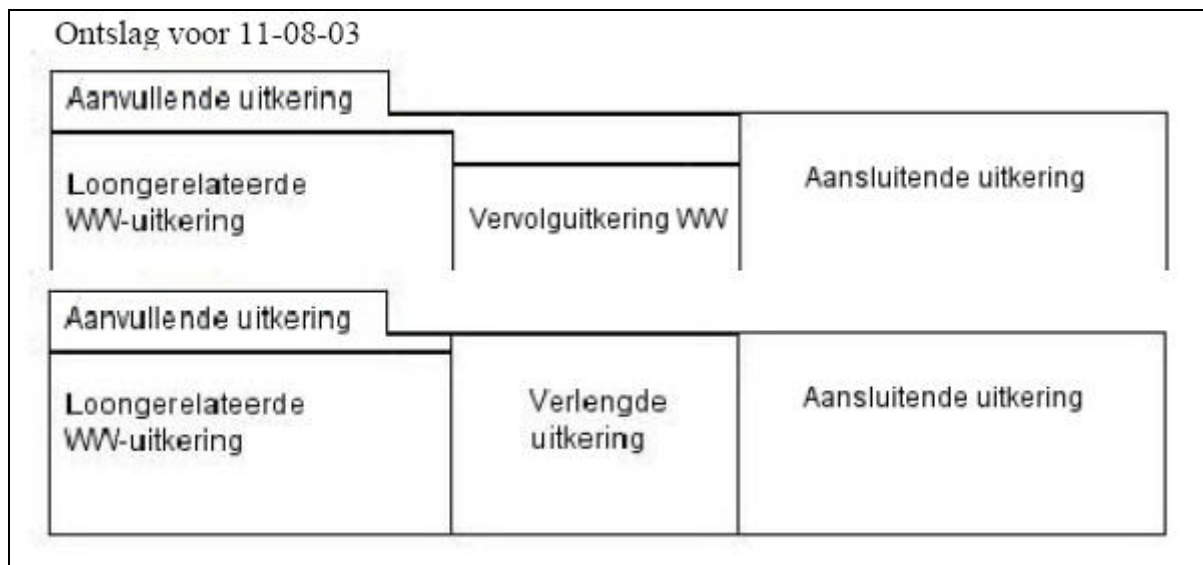
Artikel 10a:16a voorziet hierin voor zover het gaat om de aansluitende uitkering.

Mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 zijn ontslagen hebben na de loongerelateerde uitkering op grond van de WW geen recht meer op een vervolguitering krachtens de WW. Deze is per 11 augustus 2003 afgeschaft. Aangezien in artikel 10a:5a echter is geregeld dat de afschaffing van deze vervolguitering

wordt gecompenseerd door een verlengde uitkering, moet ook deze uitkering worden afgetrokken van de duur van de aansluitende uitkering. Dit is geregeld in het laatste onderdeel van het eerste lid onder b.

Artikel 10a:15, vierde lid, regelt wanneer de aansluitende uitkering ingaat. Deze bepaling blijft van toepassing op deze overgangssituatie.

Alle mensen die per 1 augustus 2004 of later zijn ontslagen vallen onder het nieuwe artikel 10a:16.



Lid 2

Voor degene die recht heeft op een aansluitende uitkering en die op de ontslagdatum de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, geldt hetgeen in het eerste lid is opgenomen niet. Deze persoon heeft recht op een aansluitende uitkering tot aan de 65-jarige leeftijd. Let wel: degene die op het moment van ontslag 55 jaar of ouder is en die geen recht heeft op een aansluitende uitkering (zie artikel 10a:15), heeft alleen recht op de aanvullende uitkering in § 2 (mits hij aan de voorwaarden van artikel 10a:2 voldoet).

De bijzondere verlenging, zoals die in de wachtgeldregeling was opgenomen (recht op een uitkering tot aan de 65-jarige leeftijd, indien de som van leeftijd en diensttijd groter of gelijk was aan 60), is komen te vervallen.

Wanneer onverkort de systematiek van de WW gevolgd zou worden, zou dit tot gevolg hebben dat het recht op aansluitende uitkering, conform artikel 19, eerste lid, onderdeel i, van de WW zou eindigen op het moment dat de betrokkene de eerste dag van de maand waarin hij 65 jaar wordt heeft bereikt. Dit is niet te rijmen met de inhoud van het tweede lid van artikel 10a:16. Voor die situatie geldt een uitzondering ten opzichte van de WW-systematiek.

Het recht op een uitkering krachtens de Algemene Ouderdomswet (AOW) gaat in op de eerste dag van de kalendermaand, waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt. Er vindt dus in voorkomende gevallen samenloop plaats tussen de aansluitende uitkering en de uitkering krachtens de AOW. De AOW-uitkering wordt in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.

Lid 3

In het derde lid is aangegeven dat alle overige bepalingen van hoofdstuk 10a van overeenkomstige toepassing zijn, voor zover toepasbaar. "Voor zover toepasbaar", omdat bij sommige bepalingen nadere voorwaarden gelden, waaraan uiteraard ook voldaan moet worden. Om die reden is het mogelijk dat sommige artikelen buiten toepassing moeten blijven. Door te verwijzen naar heel hoofdstuk 10a wordt voorkomen dat bij wijziging van artikelen enkele artikelen onbedoeld buiten benoeming blijven.

Lid 4

Artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet voorkomt dat mensen van wie het recht op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet is ingegaan voor 11 augustus 2003, welke uitkering wegens werkhervatting geëindigd is, na hernieuwde werkloosheid slechter af zijn dan de mensen die voortdurend werkloos zijn gebleven. Artikel 130h, tweede lid, van de WW bepaalt dat mensen na afloop van de nieuw toegekende loongerelateerde uitkering alsnog een vervolguitkering wordt toegekend, die uiterlijk eindigt op het moment waarop het oorspronkelijke uitkeringsrecht zou zijn geëindigd bij voortdurende werkloosheid.

Het vierde lid van artikel 10a:16a bepaalt dat deze uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, WW verrekend wordt met de aansluitende uitkering. Hiermee wordt voorkomen dat mensen gecumuleerd twee uitkeringen krijgen.

Artikel 10a:16b Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is (T)

Algemeen

Bij de inwerkingtreding van de wijziging van de Werkloosheidswet waarin de vervolguitkering is afgeschaft, is door het Kabinet – vanwege de snelheid van invoering – overeengekomen dat er een overgangsrecht is voor onder meer diegenen van wie het ontslag al voor 11 augustus 2003 was aangezegd. Voor deze groep mensen is in artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet bepaald dat de oude bepalingen van de WW blijven gelden en dat zij dus op grond van de oude bepalingen van de WW een vervolguitkering ontvangen. Als dit aan de orde is, bestaat gedurende die vervolguitkering ook recht op een aanvullende uitkering. Pas na deze aanvullende uitkering gaat de aansluitende uitkering in. Artikel 10a:16b voorziet hierin.

Artikel 10a:17 Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag (T)

Ook voor de aansluitende uitkering is de berekeningsgrondslag het dagloon WW, echter zonder dat de maximum dagloongrens wordt toegepast. Zie ook de toelichting op artikel 10a:3.

Artikel 10a:18 Hoogte van de uitkering: indexering (T)

Een algemene salarisverhoging in de sector Gemeenten betekent dat de berekeningsgrondslag voor de aansluitende uitkering dienovereenkomstig wordt aangepast.

Artikel 10a:19 Hoogte van de uitkering: bedrag (T)

Lid 1

Dit lid regelt de hoogte van de aansluitende uitkering. Als de WW-uitkering korter is dan 15 maanden, moet geregeld worden dat de aansluitende uitkering tot 15 maanden na de eerste werkloosheidsdag recht geeft op een uitkering ter hoogte van 80% van de berekeningsgrondslag, zoals deze gedefinieerd is in artikel 10a:17 juncto 10a:3. Dit lid voorziet daarin.

Lid 2

De medewerker die is ontslagen wegens volledige arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5) en die in het genot is van een WAO-uitkering, die is gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer, kan, nadat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage is gesteld (afschatting), in aanmerking komen voor een aansluitende uitkering nadat de WW-uitkering is beëindigd. Of betrokkene voor een aansluitende uitkering in aanmerking komt hangt af van de duurberekening van de aansluitende uitkering vanaf de datum van ontslag in relatie tot de duur van de WW-uitkering. Voor voorbeelden wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 10a:16, lid 3.

Voor de hoogte van de aansluitende uitkering wordt uitgegaan van de datum van ontslag. Indien de periode na ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid samen met de duur van de WW-uitkering na afschatting langer duurt dan 15 maanden, bedraagt de hoogte van de aansluitende uitkering 70% van het ongemaximeerde dagloon.

Lid 3

Artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet voorkomt dat mensen van wie het recht op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet is ingegaan voor 11 augustus 2003, welke uitkering wegens werkhervatting geëindigd is, na hernieuwde werkloosheid slechter af zijn dan de mensen die voortdurend werkloos zijn gebleven. Artikel 130 h, tweede lid, van de WW bepaalt dat mensen na afloop van de nieuw toegekende loongerelateerde uitkering alsnog een vervolguitkering wordt toegekend, die uiterlijk eindigt op het moment waarop het oorspronkelijke uitkeringsrecht zou zijn geëindigd bij voortdurende werkloosheid.

Het derde lid van artikel 10a:19 bepaalt dat deze uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, WW verrekend wordt met de aansluitende uitkering. Hiermee wordt voorkomen dat mensen gecumuleerd twee uitkeringen krijgen.

Artikel 10a:20 Beëindiging van het recht op uitkering (T)

Lid 1

Tijdens de fase van de aansluitende uitkering is er geen recht meer op WW. Niettemin zijn de bepalingen in de WW betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op uitkering analoog van toepassing. Dit betekent dat een recht op aansluitende uitkering om dezelfde reden kan eindigen als een WW-uitkering (bijvoorbeeld op grond van artikel 20 WW) geëindigd zou zijn.

Lid 2

Wanneer er tijdens de periode dat er recht bestaat op WW sprake is van ziekte, ontstaat er recht op een uitkering krachtens de ZW. Zie artikel 7, onderdeel a van de ZW. Op grond van artikel 19 WW heeft de betrokkene die een uitkering krachtens de ZW ontvangt, geen recht op een uitkering krachtens de WW. Op zich logisch, want anders zou de betrokkene recht hebben op zowel een uitkering krachtens de ZW als een uitkering krachtens de WW.

Tijdens de aansluitende uitkering is er in de regel geen recht meer op een uitkering krachtens de ZW. Dus artikel 19 WW heeft in dat geval geen rechtstreekse werking. Echter: wanneer er sprake is van ziekte, is men niet beschikbaar om arbeid te verrichten en dus ook niet werkloos in de zin van de WW. Op grond van artikel 20 WW (dat

van overeenkomstige toepassing is, volgens het eerste lid van artikel 10a:20) zou dan het recht op uitkering eindigen, wat krachtens het eerste lid van artikel 10a:20 zou betekenen dat de aansluitende uitkering ook zou eindigen. Dit is niet de bedoeling. Derhalve blijft het recht op aansluitende uitkering bestaan.

Bij ziekte gedurende de aansluitende uitkering blijft de oorspronkelijke uitkeringsduur gehandhaafd. Bij ziekte wordt het recht op aansluitende uitkering dus 'verbruikt'.

Artikel 10a:20a Nawerking Ziektewet en Waz (T)

Volgens de Ziektewet kan er in een bepaald geval recht ontstaan op een ZW-uitkering, ook al is de uitkeringsgerechtigde geen betrokkene meer in de zin van de ZW (bijvoorbeeld omdat de duur van de WW-uitkering is verstreken). Op grond van artikel 46 van de ZW kan er namelijk sprake zijn van nawerking. Zo kan de situatie zich voordoen dat een betrokkene binnen een maand na het begin van de aansluitende uitkering ziek wordt en op grond van de nawerking nog recht heeft op een ZW-uitkering. Betrokkene heeft dan zowel recht op een aansluitende uitkering als op een ZW-uitkering. In dat geval loopt het recht op aansluitende uitkering door en wordt de ZW-uitkering hierop verminderd.

Ook de Waz kent een nawerkingsbepaling. Artikel 3:10 van deze wet bepaalt dat werknemers die korter dan 10 weken na afloop van de verplichte verzekering (dit is na afloop van de WW-uitkering) bevallen, een kind ter adoptie aannemen of een pleegkind aannemen, recht hebben op een uitkering op grond van de Waz.

Artikel 10a:21 Herleving van het recht op uitkering (T)

Lid 1

Deze bepaling komt erop neer dat, indien na gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op aansluitende uitkering, bijvoorbeeld door kortdurende arbeid, na afloop van die arbeid geen nieuw recht op een WW-uitkering is ontstaan, het recht op de aansluitende uitkering herleeft.

Zie voor een verdere toelichting op het begrip herleving de toelichting op artikel 10a:7.

Lid 2

In artikel 43 van de Werkloosheidswet en artikel 50 van de Werkloosheidswet, zoals deze luidde voor inwerkingtreding van de wet van 19 december 2003, Stb. 2003, 546, is in feite een verlenging van de duur van de WW-uitkering opgenomen. In de toelichting op artikel 10a:8 is hierover het een en ander opgenomen. Deze WW-bepalingen zijn niet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering. De aansluitende uitkering kan niet opschorten als gedurende de aansluitende uitkering sprake is van herleving na een beëindiging.

Artikel 10a:22 Verplichtingen en sancties (T)

Lid 1

Deze bepaling betekent dat, hoewel de WW formeel niet meer van kracht is, niettemin het verplichtingen- en sanctieregime van de WW van toepassing is. Dit betekent dat de betrokkene gedurende deze fase dezelfde verplichtingen heeft als toen de WW nog wel van toepassing was en dat er ook sancties kunnen worden getroffen wanneer de betrokkene zich niet aan zijn verplichtingen houdt.

Indien op de aanvullende uitkering een sanctie is toegepast die bij het einde van de aanvullende uitkering nog niet helemaal ten uitvoer is gebracht, wordt het restant van de sanctie toegepast op de aansluitende uitkering.

Lid 2

Op grond van deze bepaling wordt het ZW-regime doorgetrokken naar de situatie waarin de betrokkene op grond van nawerking alsnog in de aansluitende fase van de uitkering recht heeft op ZW.

Artikel 10a:23 Anticumulatie (T)

Normaliter leidt het verrichten van arbeid tot vermindering van de werkloosheid en aldus tot een uitkering die op die lagere werkloosheid wordt gebaseerd. Hierop wordt een uitzondering gemaakt als er arbeid wordt verricht voor minder dan vijf uren en minder dan de helft van het aantal verloren gegane arbeidsuren. De aansluitende uitkering wordt in dergelijke gevallen verminderd met 70% van hetgeen er met die arbeid wordt verdiend. Dit soort gevallen zal sporadisch voorkomen, tenzij het gaat om deeltijders met een klein dienstverband.

Artikel 10a:24 Scholing (T)

Hoewel de WW niet meer van toepassing is, kan er toepassing worden gegeven aan de artikelen 75 tot en met 78 van de WW. Dit betekent dat na toestemming en onder de voorwaarden zoals die zijn vastgelegd in artikel 75 en 76, werklozen kunnen studeren met behoud van aansluitende uitkering.

De jurisprudentie en het beleid van het UWV inzake scholing en onbeloonde activiteiten zijn van overeenkomstige toepassing.

In geval van noodzakelijk geachte scholing is er een duuroorbreking van toepassing (krachtens artikel 76, eerste lid WW) en ligt de duur van de aansluitende uitkering niet vast. Dit betekent dat hier een uitzondering wordt gemaakt op artikel 10a:16, eerste lid, waarin bepaald is dat de duur van de aansluitende uitkering éénmaal wordt berekend en vervolgens vastligt.

Artikel 10a:25 Uitkering bij overlijden (T)

In artikel 10a:13 is de overlijdensuitkering geregeld in de periode dat er recht is op een aanvullende uitkering. In artikel 10a:25 is vastgelegd dat er een gelijkwaardig recht op overlijdensuitkering bestaat in geval van overlijden tijdens de aansluitende uitkering, maar na afloop van de WW-uitkering. De ZW-uitkering is geëindigd. Behoudens nawerking op grond van artikel 46 ZW, in welk geval artikel 10a:13 nog van toepassing is, bestaat er dan geen aanspraak meer op een ZW-overlijdensuitkering. De overlijdensuitkering is in dit geval geheel bovenwettelijk.

Artikel 10a:25a Grensarbeiders (T)

Deze bepaling regelt dat grensarbeiders die hun baan verliezen, in Nederland recht hebben op dezelfde Nederlandse (bovenwettelijke) werkloosheidsuitkering als een werknemer die in Nederland woont en ontslagen wordt. Dit geldt niet alleen voor de periode van de aanvullende uitkering (waarvoor artikel 10a:13a geldt), maar ook voor de periode van de aansluitende uitkering.

Zie voor een verdere toelichting de toelichting op artikel 10a:13a.

Artikel 10a:26 Regeling tegemoetkoming verhuiskosten (T)

Lid 1

Aan de betrokkene die buiten de gemeentelijke organisatie arbeid ter hand gaat nemen, kan ter zake van de kosten die voor hem aan een daartoe nodige verhuizing zijn verbonden, een tegemoetkoming worden toegekend van € 2.270,- onder verrekening van een tegemoetkoming in de verhuiskosten uit anderen hoofde. Het gaat hier om een discretionaire bevoegdheid.

Het recht op een verhuiskostenvergoeding kan alleen worden geëffectueerd, indien de vergoeding bij de uitvoeringsinstelling wordt aangevraagd. Betrokkene zal de noodzakelijke informatie aan de uitvoeringsinstelling moeten overleggen.

De tegemoetkoming in verhuiskosten indien de betrokkene elders buiten de gemeentelijke organisatie werk heeft gevonden, is een instrument dat kan bijdragen aan zijn reïntegratie in het arbeidsproces. Hiermee wordt een eventuele belemmering gelegen in de hoge verhuiskosten bij aanvaarding van een functie elders weggenomen.

Het betreft hier een discretionaire bevoegdheid.

Lid 2

Indien de gewezen ambtenaar een verhuiskostenvergoeding van zijn nieuwe werkgever ontvangt, kan hem slechts een tegemoetkoming in de verhuiskosten worden toegekend voor het gedeelte van de vergoeding dat uit zou gaan boven de door de nieuwe werkgever verstrekte tegemoetkoming.

Artikel 10a:27 Regeling tegemoetkoming verhuiskosten (T)

Lid 1

In dit artikel zijn de nadere voorwaarden opgenomen, waaronder de tegemoetkoming in de verhuiskosten toegekend kan worden. De opsomming is cumulatief: er moet aan alle gestelde voorwaarden worden voldaan.

Er bestaat geen mogelijkheid tot terugvordering in het geval van beëindiging werkhervatting door eigen schuld of toedoen en/of in het geval van fraude.

Lid 2

Om te voorkomen dat er verrekeningsactie moet worden ondernomen wanneer blijkt dat de betrokkene (toch) niet verhuisd is, is vastgelegd dat de vergoeding achteraf wordt toegekend. Voordat de vergoeding wordt toegekend, moet komen vast te staan dat de betrokkene daadwerkelijk is verhuisd.

Artikel 10a:28 Reïntegratietoeslag (T)

Lid 1

De reïntegratietoeslag is in het leven geroepen om degenen met recht op een WW- en bovenwettelijke uitkering te stimuleren niet alleen een functie van een gelijk niveau als de oude betrekking te aanvaarden, maar ook een functie die lager wordt beloond. Per saldo zal dit tot lagere uitkeringslasten voor de gemeente leiden.

Er moet minimaal 10% verschil zijn tussen het dagloon in de oude betrekking en dat in de nieuwe betrekking.

Net als bij de verhuiskostenvergoeding kan het recht op een reïntegratietoeslag alleen worden geëffectueerd, indien de toeslag bij de uitvoeringsinstelling wordt aangevraagd. Betrokkene zal de noodzakelijke informatie aan de uitvoeringsinstelling moeten overleggen.

Er kan alleen recht op een reïntegratietoeslag ontstaan als een betrokkene tijdens het recht op een bovenwettelijke uitkering een dienstbetrekking in de zin van de WW aanvaardt. Wanneer de betrokkene aansluitend aan het ontslag als betrokkene een dienstverband aanvaardt voordat het recht op bovenwettelijke uitkering ontstaat, is er geen recht op een reïntegratietoeslag.

Het recht op reïntegratietoeslag kan alleen worden geëffectueerd, indien het wordt aangevraagd. Betrokkene zal de benodigde gegevens aan de uitvoeringsinstelling moeten overleggen.

Lid 2

Om te voorkomen dat er langdurige berekeningen met terugwerkende kracht moeten worden gemaakt, is de termijn voor aanvraag van de reïntegratietoeslag vrij kort gehouden.

Lid 3

Wanneer er sprake is van een lager dagloon, vloeit daar niet in alle gevallen recht op een reïntegratietoeslag uit voort. Het lagere dagloon kan een gevolg zijn van een kleinere omvang van de nieuwe betrekking. Wanneer er sprake is van een kleinere omvang, wordt het dagloon in de oude betrekking omgerekend naar het dagloon in de nieuwe betrekking. Als het verschil tussen het oude (omgerekende) dagloon en het nieuwe minstens 10% bedraagt, ontstaat er recht op een reïntegratietoeslag.

Lid 4

Er dient ten minste een dienstverband van één jaar te zijn overeengekomen. Normaliter zal er bij de beëindiging van deze dienstbetrekking sprake zijn van een nieuw recht op WW. Maar dat hoeft niet altijd het geval te zijn. Wanneer bijvoorbeeld de betrokkene met een tijdelijke dienstbetrekking van minimaal één jaar tussentijds toch weer werkloos wordt (bijvoorbeeld als gevolg van ontslag in de proeftijd), zal het eerste WW-recht, inclusief bovenwettelijke uitkering, weer herleven.

De duur van de reïntegratietoeslag wordt elke keer opnieuw berekend bij het aangaan van een nieuwe dienstbetrekking waaraan een aanspraak op reïntegratietoeslag kan worden ontleend.

Lid 5

De WW kent in artikel 35 een systematiek van verrekenen van inkomsten die alleen van belang is in situaties waarin er voor een gering aantal uren nieuw werk wordt gevonden. Het gaat dan om een dienstverband van minder dan vijf uur en minder dan de helft van het aantal verloren gegane arbeidsuren. In zo'n geval is er geen sprake van een gedeeltelijke beëindiging van de uitkering, zoals op basis van artikel 20, eerste lid, onderdeel b van de WW verwacht kan worden, maar wordt het totaal van de WW-uitkering en de bovenwettelijke uitkering verminderd met 70% van hetgeen er met die nieuwe werkzaamheden wordt verdiend. Er is in zulke gevallen geen recht op een reïntegratietoeslag.

Ook wanneer aan de betrokkene een reïntegratiepremie wordt toegekend (artikel 10a:32), is er geen recht op een reïntegratietoeslag.

Artikel 10a:29 Reïntegratietoeslag (T)

Lid 1

De duur waarvoor de reïntegratietoeslag wordt toegekend, is niet gelijk aan de periode die de betrokkene nog recht zou hebben op een aanvullende en/of aansluitende uitkering als hij geen andere functie aanvaard zou hebben. Het gaat in dit geval om driekwart van het aantal gehele jaren dat de betrokkene nog recht gehad zou hebben op een bovenwettelijke uitkering.

Artikel 10a:30 Reïntegratietoeslag (T)

Lid 4

In deze bepaling wordt de betrokkene verplicht om de uitvoeringsinstelling van bepaalde informatie te voorzien. Deze informatie moet maandelijks worden gegeven. Wanneer de betrokkene deze verplichting niet nakomt, kan het recht op reïntegratietoeslag niet worden vastgesteld, en kan dit recht derhalve niet tot uitkering komen.

Artikel 10a:31 Reïntegratietoeslag (T)

Lid 1

Het recht op reïntegratietoeslag blijft bestaan als de betrokkene binnen zijn nieuwe dienstbetrekking niet feitelijk werkt, maar wel recht op zijn loon behoudt.

Lid 2

Voor de toepassing van deze bepaling wordt uitgegaan van de stelling 'fulltime is fulltime'. Met andere woorden: een fulltime dienstverband van 36 uur wordt qua omvang gelijkgesteld aan een fulltime dienstverband van 38 uur. Hierdoor zijn omrekeningen niet nodig.

Artikel 10a:32 Reïntegratiepremie (T)

Lid 1

De reïntegratiepremie is een instrument om opname in het arbeidsproces te stimuleren. Een soortgelijke bepaling kwam eveneens voor in de oude wachtgeld- en uitkeringsregeling. De reïntegratiepremie beoogt de gewezen ambtenaar in de gelegenheid te stellen om door middel van een bedrag ineens zijn werkloosheid geheel op te heffen. Als algemene norm voor de inwilliging van het verzoek geldt derhalve dat de bestemming van het afkoopbedrag kansen moet bieden op een blijvende opheffing van de bestaande werkloosheid.

De betrokkene die nog geen recht op een bovenwettelijke uitkering heeft, kan geen recht verkrijgen op een reïntegratiepremie. Dit betekent dat de ambtenaar die aansluitend aan het ontslag gaat werken, niet voor deze premie in aanmerking komt.

Artikel 10a:33 Reïntegratiepremie (T)

Lid 1

Deze bepaling hanteert het criterium 'in dezelfde mate werkloos zou zijn gebleven' als dat hij is op de dag voorafgaande aan de indiensttreding bij de nieuwe werkgever. De zinsnede 'in dezelfde mate' impliceert dat de omstandigheden op de dag voor de werkhervatting bepalend zijn voor de berekeningsbasis. De berekeningsgrondslag kan verminderd zijn. Als de betrokkene al gedeeltelijk werkt, heeft dit invloed op de berekeningsbasis. Hetzelfde geldt voor een verminderde beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt. Daarentegen heeft een sanctie geen invloed.

Wanneer op de dag voor de werkhervatting een uitsluitingsgrond voor het recht op WW van toepassing is (bijvoorbeeld ziekte of vakantie), waardoor het recht op WW en bovenwettelijke uitkering geheel eindigt, kan de reïntegratiepremie pas worden vastgesteld en tot uitbetaling komen als de uitsluitingsgrond is opgeheven.

10d Voorzieningen bij werkloosheid

Hoofdstuk 10d Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid (T)

Algemene toelichting voor hoofdstuk 10d Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid.

Dit het hoofdstuk behandelt de verschillende procedures die dienen te worden gevolgd bij boventalligheid of bij ontslag wegens ongeschiktheid. Daarnaast bevat het hoofdstuk bepalingen over de uitkeringen bij werkloosheid of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. In het Cao-akkoord 2011 en 2012 zijn de toen bestaande bepalingen over Van werk naar werk-trajecten bij boventalligheid aangescherpt.

In dit hoofdstuk zijn nu de procedures opgenomen die gelden voor ontslag wegens andere gronden (artikel 8:8); re-integratie en ontslag op grond van onbekwaamheid/ongeschiktheid (artikel 8:6); re-integratie en ontslag wegens reorganisatie (artikel 8:3) en ontslag wegens gedeeltelijke (minder dan 35%) arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5).

Dit is dan ook uitgedrukt in de werkingsfeerbepaling artikel 10d:1.

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

Artikel 10d:1 Werkingsfeer (T)

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

Artikel 10d:2 Begripsbepalingen (T)

Ad g werkloosheidsuitkering

Wanneer ambtenaren na ingang van de werkloosheidsuitkering een baan krijgen, eindigt hun werkloosheid. Wanneer ook deze baan weer eindigt, kan er op grond van de WW sprake zijn van een herleving van het recht op uitkering. Waar in dit hoofdstuk gesproken wordt over de werkloosheidsuitkering, wordt ook bedoeld op dit herleefde recht op uitkering.

Artikel 10d:3 Samenloop met lokale afspraken (T)

LOGA partijen zijn overeengekomen dat de aanpak, zoals vastgelegd in dit hoofdstuk, de basisaanpak wordt voor alle gemeenten, omdat daarmee door middel van wederzijdse inspanningen maximaal geïnvesteerd wordt in het voorkomen van werkloosheid. In lid 1 is bepaald dat lokaal aanvullende afspraken gemaakt mogen worden ten opzichte van de basisaanpak in dit hoofdstuk, mits deze aanpak gevolgd wordt. Er zijn twee soorten aanvullingen mogelijk: aanvullingen met betrekking tot onderwerpen die niet geregeld zijn in dit hoofdstuk en aanvullingen die tot een verruiming leiden van de afspraken in dit hoofdstuk.

Als er op de in lid 2 genoemde datum een sociaal plan of vergelijkbare afspraak geldt, welke niet voldoet aan de bepalingen in hoofdstuk 10d, bespreken college en vakorganisaties in het GO wanneer tot aanpassing van het lokale beleid zal worden overgegaan.

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

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

Artikel 10d:6 Re-integratiefase voor ontslag (T)

Lid 1

Het doel van de re-integratiefase is het voorkomen van werkloosheid.

Lid 2 en 3

Het ontslagbesluit bevat de datum waarop het ontslag ingaat. Doordat eerst nog de re-integratiefase doorlopen moet worden, is dit een datum die in de toekomst ligt. Deze ontslagdatum wordt bepaald op de eerstvolgende datum die, gelet op de duur van de re-integratiefase die voor de ambtenaar geldt, mogelijk is. Wanneer voor de ambtenaar een re-integratiefase van 4 maanden geldt, bevat het ontslagbesluit een datum, gelegen 4 maanden na de verzending/overhandiging van het ontslagbesluit. In artikel 10d:7 worden de mogelijkheden genoemd, op grond waarvan het ontslag al eerder dan na afloop van de re-integratiefase kan eindigen. Om die reden moet in het ontslagbesluit worden opgenomen dat het ontslag eerder kan eindigen, indien dat op grond van artikel 10d:7 aan de orde is.

Als met inachtneming van de artikelen 10d:8 en 10d:9 de re-integratiefase verlengd wordt, moet het oorspronkelijke ontslagbesluit worden ingetrokken en worden vervangen door een nieuw ontslagbesluit met een ontslagdatum die verder ligt dan de oorspronkelijke ontslagdatum.

Lid 5 en 6

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

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

Bezwaar tegen een ontslagbesluit schort de werking van het ontslagbesluit en de intreding van de re-integratiefase niet op.

Artikel 10d:7 Einde re-integratiefase (T)

Lid 1

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

Lid 2

Tijdens de re-integratiefase worden afspraken gemaakt over de inspanningen die van de gemeente en de ambtenaar verlangd worden. Deze afspraken worden door het college vastgesteld en vastgelegd in het re-integratieplan. Dit kunnen onder meer afspraken zijn over sollicitatieactiviteiten, opleidingen en outplacementtraject (zie artikel 10d:10). Wanneer de ambtenaar zich niet houdt aan de gemaakte afspraken, zoals het niet starten van een cursus of onvoldoende sollicitaties verrichten, gaat het ontslag op grond van 8:6 eerder in dan pas na afloop van de re-integratiefase. Uiteraard gelden hierbij de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, zoals het zorgvuldigheidsbeginsel (belangenafweging) en proportionaliteitsbeginsel (de sanctie moet niet zwaarder zijn dan op grond van het gedrag te rechtvaardigen is). De medewerker kan het stopzetten van de re-integratiefase aan de rechter voorleggen. De rechter beoordeelt de redelijkheid en billijkheid hiervan. Ook kan disciplinair ontslag plaatsvinden op grond van artikel 8:13 (de nalatigheid moet dan voldoen aan de eisen die bij disciplinair ontslag horen). In beide gevallen moet een besluit genomen worden waarin, gemotiveerd en onder verwijzing naar artikel 10d:7, de nieuwe ontslagdatum is opgenomen.

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

Lid 3

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

Artikel 10d:8 Verlenging reïntegratiefase bij nalatigheid gemeente (T)

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

Artikel 10d:9 Verlenging re-integratiefase door middel van levensloop (T)

Lid 1 en 2

Als de ambtenaar levenslooptegoed opneemt voor zijn volledige arbeidsduur, kan zijn dienstverband worden voortgezet. Dit betekent in ieder geval dat zijn WW pas later ingaat. Belangrijker is dat hij van werk naar werk kan overstappen, wat het vinden van een baan over het algemeen makkelijker maakt. De verlenging van de re-integratiefase wordt slechts toegestaan, wanneer de ambtenaar tijdens die fase aan zijn re-integratie blijft werken.

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

Voldoet de ambtenaar tijdens de verlenging van de re-integratiefase niet meer aan de voorwaarde dat aan re-integratie gewerkt moet worden, dan wordt de verlenging gestopt en gaat het oorspronkelijke ontslag alsnog in. Door aangepaste fiscale wetgeving kunnen alleen mensen, die op 1 januari 2012 minimaal 3000 euro op hun levenslooptekening hadden staan, doorgaan met sparen volgens deze regeling.

Lid 4

Lid 4 geeft aan dat de bepalingen over de eerdere beëindiging van de aanstelling of arbeidsovereenkomst van overeenkomstige toepassing zijn. Wanneer tijdens de verlenging afspraken worden gemaakt over voortzetting van de re-integratieactiviteiten en de ambtenaar houdt zich niet aan deze afspraken, wordt voor het aflopen van de verlengde re-integratiefase het ontslag verleend op grond van artikel 8:6.

Artikel 10d:10 Re-integratieplan (T)

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

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

Lid 1

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

Het re-integratieplan moet in ieder geval binnen 1 maand na ingang van de re-integratiefase zijn opgesteld.

Lid 4

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

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

Artikel 10d:11 Toepassingsbereik (T)

Het toepassingsbereik van paragraaf 5 strekt zich uit over ambtenaren die een dienstverband van 2 jaar of langer bij dezelfde gemeente hebben. In dit licht wijst het LOGA op artikel 10d:3 lid 1.

Artikel 10d:13 Inspanningsverplichting (T)

Dit artikel drukt uit dat een goede uitvoering van het Van werk naar werk-traject de verantwoordelijkheid is van zowel werkgever als ambtenaar.

Artikel 10d:14 Start Van werk naar werk-traject (T)

Een goed te definiëren moment markeert de start van het hele traject. Voor beide partijen moet duidelijk zijn dat vanaf dit moment, dat boventalligheid intreedt, de periode van twee jaar begint te lopen.

Artikel 10d:15 Van werk naar werk-onderzoek (T)

In dit artikel worden de inhoudelijke stappen van het Van werk naar werk-traject geregeld.

De start is het onderzoek naar wensen en mogelijkheden en arbeidsmarktpotentie, ook buiten de gemeente. Het onderzoek wordt afgerond binnen een maand na de startdatum van het Van werk naar werk-traject. De startdatum is de dag waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden. Het onderzoek kan eerder opgestart worden, als al is voorzien dat boventalligheid aan de orde zal komen. Duidelijk is dat wanneer het onderzoek eerder aanvangt, sneller met de uitvoering ervan kan worden gestart, en de kans van slagen toeneemt.

Bij het onderzoek kan een gecertificeerde loopbaanadviseur worden ingeschakeld. Dit kan ook een functionaris zijn die bij de gemeente zelf in dienst is, mits deze aantoonbaar is gekwalificeerd als loopbaanbegeleider.

Wat betreft de loopbaanadviseur is van belang dat deze voldoet aan de professionele kwaliteitseisen van de beroepsgroep van loopbaanbegeleiders ofwel aantoonbaar daartoe gevolgd opleidingen en/of relevante ervaring heeft.

Artikel 10d:16 Van werk naar werk-contract (T)

Na het onderzoek genoemd in artikel 10d:13 wordt een contract gemaakt. Dat is uiterlijk gereed drie maanden na afronding van het onderzoek. Het contract bevat de afspraken tussen werkgever en ambtenaar gericht op het vinden van nieuw werk. Het contract is maatwerk en zal per individu verschillen. Het is van belang concreet alle van belang zijnde afspraken op te nemen. In het artikel is een niet-limitatieve opsomming hiervan opgenomen. Gedurende de looptijd van het contract is de ambtenaar boventallig; ten aanzien van de werkzaamheden die hij gedurende de Van werk naar werk-termijn voor de werkgever verricht dienen daarom ook afspraken te worden gemaakt.

Artikel 10d:17 Uitvoering van het Van werk naar werk-contract (T)

De monitoring en de verslaglegging van de voortgang en evaluatiegesprekken wordt neergelegd bij een nader aan te wijzen persoon of organisatie. Van belang is dat goed wordt toegezien op de uitvoering, voor beide partijen. Het verloop van het Van werk naar werktraject kan immers aanleiding geven tot een verschil in opvatting dat aan een commissie ter toetsing wordt voorgelegd (zie artikel 10d:24). De dossiervorming moet dan op orde zijn.

Artikel 10d:18 Einde Van werk naar werk-traject (T)

Een Van werk naar werk-traject duurt twee jaar. Maar deze termijn kan korter zijn als eerder passend of geschikt werk is gevonden. Passend of geschikt werk kan ook werk in deeltijd zijn en/of werk buiten de eigen organisatie of gemeente.

Artikel 10d:19 Tussentijdse beëindiging (T)

Als de boventallige ambtenaar een aanbod voor passend of geschikt werk binnen of buiten de gemeentelijke organisatie weigert, volgt beëindiging van het Van werk naar werk-contract en vervolgens reorganisatieontslag (ontslag op grond van artikel 8:3 CAR). Partijen leggen in het Van werk naar werk-contract vast welke functies passend dan wel geschikt zijn. Als de ambtenaar een dergelijke functie weigert, eindigt het Van werk naar werk-contract. Afhankelijk van de duur van het Van werk naar werk-traject mag een bredere oriëntatie op arbeid verwacht worden. Op grond van jurisprudentie kan dat, afhankelijk van de omstandigheden van het geval, betekenen dat de ambtenaar na verloop van tijd een functie moet aanvaarden, waaraan een salaris is verbonden van maximaal 2 schalen lager of een vergelijkbaar verschil als het een functie buiten de gemeente betreft.

Hiermee wordt gevolg gegeven aan de essentie van deze afspraken, namelijk dat het voor de ambtenaren van belang is dat zij aan het werk blijven.

Dat wordt ook uitgedrukt door lid 2: als de ambtenaar zich niet houdt aan de afspraken uit het contract, dan wordt het traject eveneens gestopt en tot ontslag overgegaan. In beide gevallen verliest de ambtenaar ook het recht op aanvulling op de werkloosheidsuitkering en de na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:20 Advies loopbaanadviseur (T)

Het Van werk naar werk-traject duurt twee jaar. Als na verloop van 21 maanden geen ander werk is gevonden dient een loopbaanadviseur een advies uit te brengen over een eventueel vervolgetraject. Om een goed advies te kunnen uitbrengen, heeft de loopbaanadviseur in ieder geval inzage in de evaluatieverslagen, en znodig in andere relevante correspondentie. De loopbaanadviseur moet overwegen of een vervolgetraject een zinvolle stap is, die de kans op ander werk evident doet toenemen. De verwachte ontwikkelingen binnen de organisatie en de arbeidsmarkt van dat moment zijn daarbij relevant.

De loopbaanadviseur adviseert het college; het college hoeft dit advies niet te volgen.

Artikel 10d:21 Reguliere beëindiging Van werk naar werk-traject (T)

Als de termijn van 2 jaar voorbij is wordt het Van werk naar werk-traject beëindigd. Er volgt dan, zonder verdere opzegtermijnen of wachttijd, een ontslagbesluit op grond van artikel 8:3 CAR.

Dat is alleen anders als het college het advies van de loopbaanadviseur tot verlenging volgt.

Artikel 10d:22 Verlenging Van werk naar werk-traject (T)

De mogelijkheid bestaat om het Van werk naar werk-contract te verlengen. Logischerwijs zou dit kunnen voortvloeien uit het advies van de loopbaanadviseur zoals bedoeld in artikel 10d:20, maar ook een zeer reële kans op een andere functie –schriftelijk te bevestigen door de werkgever in kwestie- kan leiden tot verlenging. Een besluit hieromtrent is geheel aan de werkgever.

Er kan maar een keer worden verlengd. Het traject wordt definitief beëindigd op de datum waarop het verlengde contract afloopt. Na afloop daarvan volgt het ontslagbesluit op grond van artikel 8:3.

Artikel 10d:23 Niet-nakoming van afspraken uit Van werk naar werk-contract (T)

In dit artikel is geregeld wat er gebeurt als een van beide partijen het Van werk naar werkcontract niet nakomt of als bij de uitvoering ervan geschillen optreden.

Als de ene partij van oordeel is dat de ander zich niet houdt aan de afspraken is de eerste stap dat in goed overleg naar een uitweg wordt gezocht.

Als een gesprek niet leidt tot een oplossing volgt een ingebrekestelling: de partij die vindt dat de ander niet doet wat is afgesproken in het contract stelt de ander hiervan schriftelijk in kennis.

Voor de gemeente kan dit leiden tot beëindiging van het contract en een ontslag. Dat is beschreven in artikel 10d:19 bij tussentijdse beëindiging.

Voor de ambtenaar betekent dit dat hij kan eisen dat het Van werk naar werk-contract wordt verlengd met de periode waarin het gebrek is opgetreden. Men kan hierbij bijvoorbeeld denken aan de situatie dat een loopbaancoach afwezig is waardoor afgesproken gesprekken niet hebben plaatsgevonden. Deze worden dan als het ware ingehaald.

Uitgangspunt is dat ook in deze fase werkgever en ambtenaar er samen uitkomen. Maar als dat niet lukt, kan de paritaire toetsingscommissie om advies worden gevraagd.

Artikel 10d:24 Paritaire commissie (T)

Dit artikel regelt de positie van de paritaire toetsingscommissie. De commissie is paritair. Gemeenten die al een dergelijke paritaire commissie hebben kunnen de bestaande commissie aanwijzen. Het college moet een reglement vaststellen waarin de samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de commissie worden vastgelegd. De LOGA partijen hebben een voorbeeld reglement opgesteld.

Artikel 10d:25 Aanvullende uitkering (T)

Lid 1, sub a

Wanneer de re-integratiefase eerder is geëindigd, omdat de ambtenaar zich niet heeft gehouden aan de afspraken die in het re-integratieplan zijn neergelegd, vervalt het recht op de aanvullende uitkering.

Lid 1, sub b

Wanneer het Van werk naar werk-traject eerder is geëindigd, omdat de ambtenaar zich niet heeft gehouden aan de afspraken die in het Van werk naar werk-contract zijn neergelegd, vervalt het recht op de aanvullende uitkering.

Lid 1, sub c

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

Lid 2

Gedacht kan worden aan de betalingsberichten van UWV, gegevens over werkherhvatting (ter bepaling van het aantal uren dat iemand werkloos is) of sanctiebesluiten van UWV. Hiervoor wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de procedure van gegevenslevering zoals deze bij UWV geldt (zie voor meer informatie www.uwv.nl); zoeken op

poortwachertoets). Deze voorwaarde geldt ter bepaling van de hoogte van de aanvullende uitkering (artikel 10d:26) en ter controle van sancties, die door UWV kunnen zijn opgelegd (artikel 10d:28).

Artikel 10d:26 Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag (T)

In artikel 10d:2 is de bezoldiging gedefinieerd. De hoogte van de uitkering is gedurende de twee fases verschillend. De genoemde bedragen zijn feitelijke bezoldigingsbedragen. Hiermee wordt dus niet de voltijdsbezoldiging bedoeld, die omgerekend moet worden naar de deeltijdfactor van de medewerker. Dus ook een medewerker die met een functie voor 30 uur per week een bezoldiging van € 5.500,= ontvangt, krijgt gedurende de eerste fase een aanvullende uitkering van 30% van deze bezoldiging en gedurende de tweede fase een aanvullende uitkering van 20% van deze bezoldiging.

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

Artikel 10d:27 Duur aanvullende uitkering bij ontslag (T)

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

Artikel 10d:28 Sancties (T)

Lid 1

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

Lid 3

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

Artikel 10d:29 Einde aanvullende uitkering (T)

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

Herleving aanvullende uitkering

Omdat de werkloosheidsuitkering gedefinieerd is als uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst met de gemeente, herleeft de aanvullende uitkering, wanneer de werkloosheidsuitkering herleeft. Omdat de duur van de aanvullende uitkering van één jaar gekoppeld is aan de dag van ontslag, geldt de herleving van de eerste fase van de aanvullende uitkering alleen wanneer de werkloosheidsuitkering herleeft binnen 12 maanden na de

ingangsdatum van ontslag. Deze eerste fase wordt dus niet opgeschort met de periode, waarin geen werkloosheidsuitkering is ontvangen. Gedurende de resterende tijd van de werkloosheidsuitkering wordt de hoogte van de tweede fase uitbetaald.

Artikel 10d:30 Na-wettelijke uitkering (T)

Lid 1

Onderdeel a

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

Lid 1

Onderdeel b

Hiervoor wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de procedure van gegevenslevering zoals deze bij UWV geldt (zie voor meer informatie www.uwv.nl; zoeken op poortwachertoets). Deze gegevens zijn nodig ter bepaling van de hoogte van de na-wettelijke uitkering (artikel 10d:31) en het door de gemeente te voeren sanctiebeleid (zie artikel 10d:34).

Lid 2

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

Artikel 10d:31 Hoogte na-wettelijke uitkering (T)

Lid 2

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

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

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

Of iemand minder dan 36 uur werkloos is, is af te leiden uit de gegevens over werkzaamheden (bijvoorbeeld salarisstroken). In artikel 10d:15 is opgenomen dat de ambtenaar alle gegevens moet overleggen die van belang zijn voor het bepalen van het recht op nawettelijke uitkering. Hiertoe behoren dus ook salarisstroken en arbeidsovereenkomsten.

Lid 3

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

Voorbeeld

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

Artikel 10d:32 Duur na-wettelijke uitkering (T)

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

Artikel 10d:33 Einde na-wettelijke uitkering (T)

Lid 2

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

Lid 3

De na-wettelijke uitkering eindigt altijd op 62 jaar en 9 maanden. De ambtenaar kan dan zijn ouderdomspensioen laten ingaan. Artikel 10d:34 Sancties na-wettelijke uitkering Het college stelt een sanctiebeleid op, op grond waarvan sancties worden toegepast op de uitbetaling van de na-wettelijke uitkering. Onderdeel van de sanctieregeling is de plicht die de ambtenaar heeft om het college te informeren over alles wat van invloed kan zijn op de duur en hoogte van de na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:35 Afkoop (T)

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

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

Artikel 10d:36 Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid (T)

De ambtenaar die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, kan in het derde ziektejaar definitief worden herplaatst, wanneer hij een functie aanvaardt, waarmee hij ten minste in 100% van de restverdien capaciteit, zoals deze door UWV is vastgesteld, kan voorzien. Wanneer een dergelijke functie buiten de organisatie van de gemeente wordt

gevonden, kan ontslag op grond van artikel 8:5 plaatsvinden.

Is dat het geval dan ontvangt de ambtenaar, zolang hij arbeid heeft waarmee hij ten minste in 100% van de restverdiencapaciteit kan voorzien, een bijzondere uitkering.

Artikel 10d:39 Overgangsrecht (T)

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

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

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

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

De overgangsuitkering eindigt op de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden (artikel 10d:33). Vanwege deze beëindiging op 62 jaar en 9 maanden komt de potentiële uitkeringsduur uit lid 2, bij ontslag op de leeftijd van 50 jaar en ouder niet volledig tot uitkering. Samen met een WW van minimaal 20 maanden (het overgangsrecht is voor mensen die op 1 juli 2008 minstens 20 dienstjaren hadden) komt deze uitkering namelijk boven de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden uit.

10e Bijzondere bovenwettelijke werkloosheidsuitkering voor de ambtenaar met op 1 januari 2008 20 dienstjaren of meer

Hoofdstuk 10e Geen Toelichting (T)

Dit hoofdstuk heeft geen toelichting.

11 Uitkeringsregeling ontslag

Artikel 11:1 Betrokkene (T)

Algemeen

De omschrijving dat aan de ambtenaar ontslag moet zijn verleend, impliceert dat het einde van een tijdelijke urenuitbreiding geen recht geeft op een uitkering. Immers, er is geen sprake van ontslag. Dit is anders wanneer deze urenuitbreiding, die in de vorm van een brief kan worden meegedeeld, de vorm krijgt van een tijdelijke aanstelling. Na afloop van deze aanstelling ontstaat wel recht op een uitkering.

Lid 2

Het tweede lid biedt de mogelijkheid een ambtenaar een recht op uitkering toe te kennen die ontslag heeft gevraagd omdat betrokkene de echtgenoot (en eventueel de levenspartner) wil volgen die genoodzaakt is elders een betrekking te aanvaarden. Interessant is vaste jurisprudentie van de Centrale raad van beroep die uitwijst dat de weigering in dergelijke situaties een recht op uitkering toe te kennen, in alle gevallen is gesanctioneerd. Wanneer de verhuizing medisch noodzakelijk is in verband met de gezondheid van de echtgenoot, is er aanleiding een uitkering toe te kennen. Dit is een omstandigheid waarop betrokkenen geen invloed kunnen uitoefenen.

Artikel 11:6 Recht op uitkering (T)

Lid 1

Het eerste lid bepaalt dat recht op een uitkering bestaat indien voldaan is aan de zogenaamde toegangseis. In het jaar voorafgaand aan het ontslag dient betrokkene tenminste gedurende 26 weken werkzaam te zijn geweest als werknemer in de zin van de WW. Werkzaamheden, verricht als zelfstandige, tellen dus niet mee. In dit verband wordt een week als een gewerkte week aangemerkt, indien ten minste op n dag per week is gewerkt, ongeacht het aantal uren. Deze toegangseis, afkomstig uit de WW, is in de WW inmiddels per 1 maart 1995 verzwarend, maar die verzwaring wordt in ieder geval voor 1 januari 2000 niet overgenomen in dit hoofdstuk.

Lid 3

Het derde lid vermeldt welke werkzaamheden in aanmerking worden genomen bij het vaststellen of aan de toegangseis is voldaan. Het gaat hierbij niet alleen om werkzaamheden verricht in de dienstbetrekking waaruit ontslag volgt, maar ook om werkzaamheden die zijn verricht in een dienstbetrekking waarvoor de betrekking waaruit ontslag volgt, in de plaats is gekomen. Let wel, hierbij kan het ook gaan om werkzaamheden die in de private sector zijn verricht voorafgaand aan indiensttreding bij de gemeente.

Dat er een duidelijke relatie ligt tussen het ontslag en de dienstbetrekking waaruit ontslag volgt voor het bepalen of aan de toegangseis is voldaan, moge het volgende voorbeeld illustreren. Een ambtenaar gaat een deeltijdbaan vervullen van 20 uur voor de termijn van een jaar. Na zes maanden gaat betrokkene een tweede deeltijdbaan vervullen van 16 uur voor de duur van drie maanden. Aan deze baan is geen andere voorafgegaan. Na het verstrijken van de termijn van drie maanden ontstaat geen recht op een uitkering, betrokkene is in deze functie immers geen 26 weken werkzaam geweest. De weken waarin is gewerkt in de betrekking die blijft voortbestaan, tellen niet mee. Deze tijd telt uitsluitend mee voor de beoordeling of aan de toegangseis voldaan is op het tijdstip dat de deeltijdbetrekking van 20 uur eindigt. Gewerkte weken tellen dus slechts eenmaal mee.

Artikel 11:17 Uitkering bij ziekte (T)

Lid 3

Ook al vervalt hoofdstuk 11 per 1 januari 2001 voor de gevallen van werkloosheid, die zijn ontstaan op of ná 1 januari 2001, de verwijzing naar hoofdstuk 7 kan nog gedurende 2 jaren van toepassing zijn. Hierbij gaat het om de status quo op 31 december 2000. Gemeenten doen er verstandig aan de tekst van hoofdstuk 7, zoals dat luidde op 31 december 2000, apart te bewaren.

Artikel 11:18 Samenloop (T)

De ziekte-uitkering op grond van artikel 11:17 (gedurende maximaal een jaar, ter hoogte van 80% van de bezoldiging) schort het recht op uitkering op. Dit betekent dat de periode gedurende welke een ziekte-uitkering is genoten, bij de oorspronkelijke uitkeringsduur wordt opgeteld.

Artikel 11:20 Verval en opnieuw toekennen van het recht op uitkering (T)

Algemeen

Dit artikel geldt slechts ten aanzien van degene aan wie uitsluitend een uitkering voor de periode van zes maanden is toegekend. In afwijking van het reguliere systeem van de verrekening van neveninkomsten, geldt in dit geval dat het recht op uitkering vervalt en herleeft in de situatie dat spoedig opnieuw werkloosheid optreedt nadat betrokkene bijvoorbeeld als uitzendkracht heeft gewerkt.

Lid 1

In het eerste lid wordt bepaald dat het recht op uitkering vervalt met ingang van de dag dat de werkloosheid eindigt, en dat het recht opnieuw voor de resterende duur wordt toegekend met ingang van de dag dat opnieuw werkloosheid ontstaat. Van belang is dat het begrip beëindiging van de werkloosheid zodanig is omschreven dat bij het aanvaarden van een tijdelijke dienstbetrekking eerst van beëindiging van de werkloosheid sprake is indien gedurende een periode van een maand gewerkt is. Daarbij moet het gaan om een betrekking bij eenzelfde werkgever en met ten minste de omvang van de betrekking waaruit ontslag volgde. Dit betekent dat gedurende de eerste maand waarin de gewezen ambtenaar met een uitkering een tijdelijke betrekking vervult, de inkomsten met de uitkering worden verrekend. Pas na een periode van een maand vervalt de uitkering. Hiermee wordt voorkomen dat meerdere malen het recht op uitkering vervalt en weer herleeft wanneer bijvoorbeeld op uitzendbasis wordt gewerkt.

Lid 3

Het derde lid voorziet in een aangepaste toegangseis wanneer na afloop van de uitkeringsduur van zes maanden nog steeds sprake is van een situatie van werkloosheid.

11a Suppletie

Artikel 11a:1 Begripsomschrijvingen (T)

Lid 1

Sub b

Artikel 11a:1 bevat de definitiebepalingen.

Met het begrip 'arbeidsongeschiktheidsuitkering' is in deze suppletieregeling elke wettelijke of bovenwettelijke uitkering ter zake van arbeidsongeschiktheid bedoeld. Voorbeelden hiervan zijn de WAO-uitkering, de uitkering op grond van de WAZ en de uitkering op grond van de WAJONG. Ook uitkeringen van buitenlandse mogendheden of van de Nederlandse Antillen of Aruba kunnen onder dit begrip vallen.

Sub d

De doelgroep van deze suppletieregeling wordt gevormd door de overheidswerknemers die zijn ontslagen uit een dienstbetrekking bij een gemeente op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van hun arbeid wegens ziekte en die ten tijde van dat ontslag minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn in de zin van de WAO.

Van suppletie is echter uitgezonderd degene die zijn resterende verdienvermogen volledig benut in een of meer aangehouden betrekkingen. Ingevolge de systematiek van de WAO wordt namelijk de mate van arbeidsongeschiktheid vastgesteld op grond van het resterend verdienvermogen dat de betrokkene heeft. Wanneer de betrokkene één of meer aangehouden betrekkingen heeft, is hij ingevolge die systematiek dus altijd minder dan 80% arbeidsongeschikt in de zin van de WAO. De suppletie is echter bedoeld voor degenen die minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn voor de dienstbetrekking waaruit zij zijn ontslagen op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte.

De overheidswerknemer die op bovengenoemde grond is ontslagen en die toen minder dan 15% arbeidsongeschikt is verklaard, heeft, gelet op de definiëring, eveneens recht op suppletie. Met de omschrijving dat de betrokkene overheidswerknemer is, bedoeld in artikel 2 van de WPA, wordt niet beoogd een andere omschrijving te geven dan die van het ambtenaarschap in de zin van de Abp-wet, zoals die luidde op 31 december 1995.

Sub g en h

Het dagloon in de zin van de suppletie is het ongemaximeerde dagloon in de zin van de WAO met een bepaalde correctie. Allereerst wordt het dagloon in de zin van de WAO vermeerderd met het bedrag aan pensioenbijdrageverhaal.

Daarnaast wordt in die gemeenten waar overheidswerknemers tegen ziektekosten verzekerd zijn ingevolge een particuliere ziektekostenverzekering de werkgeversbijdrage in die ziektekostenverzekering in mindering gebracht op het ongemaximeerde dagloon in de zin van de WAO. Deze tegemoetkoming van de werkgever dient van het WAO-dagloon te worden afgetrokken, omdat de berekeningsgrondslag van de suppletie anders niet gelijk zou zijn aan de berekeningsgrondslag van het vroegere herplaatsingswachtgeld, de laatstgenoten bezoldiging.

In gemeenten waar overheidswerknemers tegen ziektekosten verzekerd zijn ingevolge een publiekrechtelijke ziektekostenverzekering, is het niet nodig om bij de vaststelling van de berekeningsgrondslag van de suppletie, het ongemaximeerde dagloon in de zin van de WAO te verminderen met de tegemoetkoming van de werkgever

in een particuliere ziektekostenverzekering van betrokkene. In deze gevallen wordt bij de vaststelling van het dagloon in de zin van de WAO reeds rekening gehouden met de werkgeversbijdrage.

Sub h

Het dagloon wordt uitsluitend in aanmerking genomen voor zover het toegerekend kan worden aan de betrekking waaruit betrokkene met recht op suppletie is ontslagen. In tegenstelling tot de WAO-conforme uitkering ingevolge de WPA, is het recht op suppletie immers aan die enkele betrekking gekoppeld.

Lid 2

Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt duidelijk gemaakt dat hoofdstuk 11a niet van toepassing is op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming en de ambtenaar die is aangesteld voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opnemings in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen.

Artikel 11a:2 Recht op suppletie (T)

Het recht op suppletie gaat in na ontslag op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte. Aangezien ontslag op genoemde grond pas mogelijk is na 24 maanden ongeschiktheid (zie artikel 8:5, tweede lid), kan het recht op suppletie derhalve niet eerder ingaan dan na die 24 maanden.

De maximale uitkeringsduur van de suppletie is geregeld in artikel 11a:6. Zoals bij dat artikel wordt toegelicht, is de maximale uitkeringsduur 66 maanden, te rekenen vanaf het einde van genoemde periode van 24 maanden. Na ommekomst van de maximale uitkeringsduur eindigt het recht op suppletie. Dat is nadat 90 maanden zijn verstreken sedert de aanvang van de ongeschiktheid wegens ziekte. Vergelijk artikel 11a:5, onderdeel a.

Artikel 11a:3 Recht op suppletie (T)

Algemeen

Ten aanzien van de suppletieregeling geldt een verplichtingen en sanctieregime dat overeenkomt met de WW. De toepassing van dat sanctieregime ten aanzien van de suppletie geschiedt door of namens het bestuursorgaan.

Lid 2

In het tweede lid is de reikwijdte van het begrip 'passende arbeid' in de zin van de WW voor de toepassing van de suppletie zodanig uitgebreid dat het mede gangbare arbeid omvat. De definitie van gangbare arbeid is eveneens in dit lid gegeven, namelijk: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is. Deze uitbreiding is een gevolg van het volgende.

De werkgever dient, voordat hij tot ontslag overgaat, een zorgvuldig onderzoek te doen naar de herplaatsingsmogelijkheden voor degene die ongeschikt is voor het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Hiertoe onderzoekt de werkgever eerst of de mogelijkheid bestaat van plaatsing in een functie met passende arbeid. Indien die mogelijkheid zich niet voordoet doch minimaal na afloop van het eerste ziektejaar onderzoekt hij of de mogelijkheid bestaat van plaatsing in een functie met gangbare arbeid. Dit uitgangspunt betekent dat de betrokkene op het moment dat het recht op suppletie op zijn vroegst zou kunnen ontstaan, reeds een jaar lang verplicht is geweest aangeboden gangbare arbeid te accepteren.

Ingevolge het verplichtingen- en sanctieregime van de WW zijn grote groepen betrokkenen die een beroep kunnen doen op de WW, op genoemd moment (nog) niet verplicht gangbare arbeid te aanvaarden. Zonder bovengenoemde uitbreiding van het begrip 'passende arbeid' zou de ongewenste situatie kunnen ontstaan dat een betrokkene na afloop van het eerste ziektejaar, maar vóór zijn ontslag, gehouden is gangbare arbeid te aanvaarden en dat hij zich, als hij vervolgens na zijn ontslag suppletie geniet, in mindere mate beschikbaar hoeft te houden voor de arbeidsmarkt.

Een ander effect van deze gelijkstelling van gangbare arbeid met passende arbeid in de zin van de WW is dat de suppletiegerechtigde, bij eventuele weigering van gangbare arbeid vóór zijn ontslag, ook onder het sanctieregime van de WW, en dus suppletieregeling, valt. De weigering van gangbare arbeid wordt derhalve betrokken bij het bepalen van het recht op suppletie. Wanneer er op deze wijze sprake is van verwijtbare werkloosheid, kan de suppletie blijvend geheel danwel tijdelijk of blijvend gedeeltelijk worden geweigerd of kan de suppletieduur worden beperkt.

Artikel 11a:4 en 11a:5 Recht op suppletie (T)

Het verschil tussen het niet tot uitbetaling komen van het recht op suppletie ingevolge artikel 11a:4 en het beïndigen van dat recht op grond van artikel 11a:5, is het volgende. Het recht op suppletie loopt in het eerstgenoemde geval nog door en er kan weer tot betaling van de suppletie worden overgegaan, zodra de in artikel 11a:4, onderdeel a of b genoemde omstandigheid zich niet meer voordoet en er op dat moment nog suppletieduur resteert.

Beëindiging van het recht op suppletie zou in het geval, bedoeld in artikel 11a:4, onderdeel a, tot onredelijke resultaten kunnen leiden. Ingevolge de systematiek van de WAO (conforme) uitkering kan iemand ook bij een arbeidsongeschiktheid met een kennelijk tijdelijk karakter, tijdelijk een verhoogde arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Wanneer die mate van arbeidsongeschiktheid vervolgens weer wordt vastgesteld op een lagere klasse, zou de betrokkene zijn recht op suppletie zijn kwijtgeraakt. Dit wordt onredelijk geacht.

Wat betreft de betrokkenen, bedoeld in onderdeel b, geldt dat zij in de huidige situatie terug kunnen vallen op het herplaatsingswachtgeld wanneer de herplaatsingstoelage wordt beïndigd. Die vangnetfunctie wordt nu voortgezet in artikel 11a:4, onderdeel b, van de suppletieregeling.

Artikel 11a:7 Suppletie (T)

Artikel 11a:7 ziet op de ingangsdatum van de duur van de suppletie. De 'klok' van de duur van de suppletie begint te lopen op het moment waarop de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte 24 maanden onafgebroken heeft geduurd. Ook als op dat moment nog geen ontslag heeft plaatsgevonden. Wanneer de betrokkene derhalve ontslag wordt verleend op een latere datum dan genoemd moment, wordt de tussen die data gelegen periode in mindering gebracht op de totale uitkeringsduur van de suppletie. De betrokkene geniet in een dergelijke situatie in ieder geval gedurende een kortere periode 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie dan wanneer hij zou zijn ontslagen op het moment dat hij 24 maanden onafgebroken wegens ziekte ongeschikt was voor de vervulling van zijn betrekking. Wordt betrokkene ontslagen op een moment dat genoemde ongeschiktheid 57 maanden heeft geduurd dan heeft hij geen recht meer op 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie, maar alleen nog op 70% van die berekeningsgrondslag.

Artikel 11a:8 Suppletie (T)

Algemeen

In artikel 11a:8, eerste lid, komt tot uiting dat de suppletieregeling een aanvullend karakter heeft. Indien de betrokkene gedurende de periode dat de suppletie tot uitbetaling komt, ter zake van het dienstverband waaruit hij is ontslagen recht heeft op één of meer wettelijke of bovenwettelijke uitkeringen ter zake van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid, wordt het bedrag van genoemde uitkeringen in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Ditzelfde geldt wanneer betrokkene een Waz-uitkering ontvangt. De suppletie komt derhalve tot uitbetaling wanneer en voor zover het bedrag aan suppletie hoger is dan de van toepassing zijnde wettelijke en

bovenwettelijke uitkeringen. Dus ook in geval van het zogenaamde TBA-hiaat in de vervolguiteringsfase van de WAO (-conforme) uitkering of bij expiratie van de uitkeringsduur van de WW tijdens de duur van de suppletie-regeling.

De suppletie-regeling vult aan tot een bepaald niveau, maar alleen wanneer de betrokkene niet reeds via andere inkomstenbronnen tot dat niveau komt. Inkomstenbronnen die betrokkene reeds had vóór hij aanspraak had op suppletie, worden daarentegen niet meegerekend. Wanneer de betrokkene echter later meer inkomsten gaat genereren uit die 'oude' inkomstenbronnen dan ligt het in de rede dat meerdere wordt verrekend met de suppletie, ook wat betreft inkomsten uit of in verband met arbeid is deze systematiek opgenomen in artikel 11a:9.

Lid 2

Het tweede lid van artikel 11a:8 ziet op de situatie dat de betrokkene op het ingangsmoment van de suppletie reeds een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt. Het arbeidsongeschiktheidspercentage van die arbeidsongeschiktheidsuitkering kan na het ingaan van de suppletie worden verhoogd, bijvoorbeeld als gevolg van de uitval uit de dienstbetrekking ter zake waarvan suppletie is toegekend. Door die verhoging van het arbeidsongeschiktheidspercentage stijgt ook het bedrag aan arbeidsongeschiktheidsuitkering. Ingevolge artikel 11a:8, tweede lid, dient dat meerdere, die verhoging van inkomsten, in mindering te worden gebracht op het bedrag van de suppletie.

Artikel 11a:9 Suppletie (T)

Voor degene die tijdens zijn recht op suppletie nieuwe inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf verwerft, geldt de in artikel 11a:9, eerste lid, opgenomen anticumulatieregeling.

Betrokkene heeft bij inactiviteit een garantieniveau van 80% onderscheidenlijk 70% van de berekeningsgrondslag van de suppletie. Indien betrokkene er in slaagt door middel van arbeid of bedrijf inkomsten te verwerven, heft hij zijn (resterende) werkloosheid op. Wanneer hij zijn werkloosheid geheel opheft doordat hij zijn resterend verdienvermogen volledig benut, heeft hij recht op een herplaatsingstoelage van de Stichting Pensioenfonds ABP. Zolang hij die herplaatsingstoelage ontvangt, komt zijn recht op suppletie niet meer tot uitbetaling (zie artikel 11a:4, onderdeel b). Wanneer hij zijn werkloosheid gedeeltelijk opheft, behoeft de suppletiegarantie niet meer voor dat gedeelte te gelden. De suppletiegarantie wordt alsdan lager en wel op de volgende wijze:

$(\text{berekeningsgrondslag suppletie} - \text{nieuwe inkomsten}) * 80\% [70\%] = X.$

Het verschil met artikel 11a:8 is dus dat de te anticumuleren inkomsten ingevolge artikel 11a:9 niet in mindering worden gebracht op het bedrag van de suppletie, maar op de berekeningsgrondslag van de suppletie.

Een voorbeeld van een situatie waarbij van bijzondere omstandigheden sprake kan zijn, in welk geval artikel 11a:9, derde lid, van toepassing zou kunnen zijn, is het geval van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, welke in de plaats komen van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen vóór de dag van het ontslag, anders dan bedoeld in het eerste lid.

Artikel 11a:10 Suppletie (T)

Een vermindering in het niveau van de onderlinge wettelijke en/of bovenwettelijke uitkeringen leidt door het aanvullende karakter van de suppletie-regeling tot een groter bedrag aan suppletie. Dit effect is echter ongewenst indien de verlaging van het niveau van de onderliggende uitkeringen wordt veroorzaakt door sancties. In artikel 11a:10 is daarom vastgelegd dat sancties genomen ten aanzien van wettelijke en/of bovenwettelijke uitkeringen niet leiden tot een groter bedrag aan suppletie. In geval van

sancties worden de wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen voor de toepassing van de artikelen 11a:8 en 11a:9 steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten.

Artikel 11a:12 Betaling van suppletie (T)

Zoals reeds aangegeven in het algemene deel, is in verband met de OOW-operatie zoveel mogelijk aangesloten bij de WW. Onderhavige bepalingen zijn geredigeerd conform enkele WW-bepalingen.

Dit geldt ook voor de artikelen 11a:13, 11a:14 en 11a:15.

Artikel 11a:16 Uitvoeringsvoorschriften (T)

De uitvoeringsvoorschriften die het bestuursorgaan ingevolge artikel 11a:16 eerste lid dient vast te stellen zijn nadere regels terzake van een doelmatige controle ten aanzien van de betrokkenen. Voorbeelden van dit soort regels zijn regels met betrekking tot de wijze waarop de betrokkene het bestuursorgaan dient te informeren over neveninkomsten, sollicitaties en inschrijving bij het RBA, alsmede met betrekking tot de wijze waarop de betrokkene zich ziek dan wel hersteld dient te melden. Onder deze nadere regels kunnen bijvoorbeeld ook regels worden gevat die de betrokkene voorschrijven om gedurende de ziekteperiode tijdens de duur van de suppletie op bepaalde tijdstippen thuis te zijn.

Artikel 11a:17 Conversie herplaatsingswachtgeld en bezoldiging of uitkering wegens ziekte (T)

In artikel 11a:17 is het overgangsrecht opgenomen voor diegenen die op 31 december 1995 reeds in het genot waren van een herplaatsingswachtgeld in de zin van de ABP-wet. De systematiek van dit overgangsrecht is dat de duur van het door de betreffende persoon genoten herplaatsingswachtgeld wordt omgezet in een nog resterende duur van het recht op suppletie. Dit is vastgelegd in het eerste en tweede lid.

Herplaatsingswachtgeld en suppletie zijn twee ongelijksoortige eenheden. Om het herplaatsingswachtgeld desalniettemin zo veel mogelijk gelijkwaardig te converteren naar de suppletie, is een afweging gemaakt voor wat betreft hoogte, duur en pensioenopbouw. Zoals blijkt uit de in het tweede lid opgenomen tabel betreffende de hoogte en de duur, heeft genoemde ongelijksoortigheid er onder andere toe geleid dat de tabel op drie plaatsen niet lineair verloopt. Daar staat tegenover dat de pensioenopbouw gedurende de duur van de suppletie 100% is, terwijl dit bij het herplaatsingswachtgeld 25% en onder bepaalde voorwaarden 50% was.

Artikel 11a:18 Conversie herplaatsingswachtgeld en bezoldiging of uitkering wegens ziekte (T)

In de WPA is in artikel 39, vierde en vijfde lid, bepaald hoe op 1 januari 1996 de conversie dient plaats te vinden van de berekeningsgrondslag van de bezoldiging of uitkering wegens ziekte van degene die op dat moment 52 weken of langer onafgebroken arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO en wiens mate van algemene invaliditeit op grond van de Abp-wet is vastgesteld op ten minste 15 procent dan wel wiens mate van arbeidsongeschiktheid ingevolge de ministeriële regeling op grond van artikel 8, derde lid, van de AAW is vastgesteld op ten minste 25 procent. In artikel 11a:18 van de suppletieregeling is bepaald dat voor degene die op 1 januari 1996 recht had op een dergelijke bezoldiging of uitkering wegens ziekte, dat 'geconverteerde' dagloon zal gelden als berekeningsgrondslag voor de suppletie, in het geval dat hij binnen een periode van zes maanden aanspraak krijgt op suppletie.

Artikel 11a:19 Overige en slotbepalingen (T)

In artikel 11a:19 is vastgelegd dat LOGA-partijen met elkaar in overleg treden indien het niveau van de WAO-conforme uitkering anders dan door wijziging als gevolg van individuele feiten en omstandigheden, algemeen neerwaartse wijzigingen ondergaat. In dat overleg zal dan de vraag centraal staan op welke wijze LOGA-partijen in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer zullen omgaan met die algemeen neerwaartse wijzigingen.

Voor het geval dat overleg niet tot overeenstemming heeft geleid binnen een periode van zes maanden na de datum van publikatie in het Staatsblad van de maatregel, houdende die algemeen neerwaartse wijzigingen, geldt het volgende. In dat geval worden die algemeen neerwaartse wijzigingen effectief ten aanzien van de suppletieregeling vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder.

Artikel 11a:21 Overige en slotbepalingen (T)

Lid 1

De ambtenaar die recht heeft op een WGA-uitkering valt na ontslag wegens arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5) op of na 1 januari 2007 onder de bovenwettelijke regeling op grond van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Indien betrokkene minder dan 35% arbeidsongeschikt is, heeft hij na ontslag wegens arbeidsongeschiktheid op of na 1 januari 2007 recht op een WW-uitkering en bovenwettelijke WW op grond van hoofdstuk 10a.

12 Overleg met organisaties van overheidspersoneel

Artikel 12:1 Algemene bepalingen (T)

Van belang bij dit artikel is dat hierin is opgenomen dat de commissie G.O. niet alleen bevoegd is voor alle ambtenaren, maar evenzeer voor de mensen die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst.

Het al dan niet representatief zijn is een beslissing die op lokaal niveau genomen wordt. Op deze wijze kan rekening gehouden worden met lokale organisaties van ambtenaren.

Lid 4

De tekst van het vierde lid voorziet in een overgangsbepaling die het - in afwijking van de reguliere bepalingen over de samenstelling - mogelijk maakt om de vertegenwoordigers van genoemde organisaties die op 1 juli 1998 zitting hebben in persoon nog maximaal vier jaar in de commissie te laten deelnemen. Deze tijdelijke oververtegenwoordiging heeft geen gevolgen voor de stemverhouding in de commissie, die immers gebaseerd is op de aantallen vertegenwoordigde personeelsleden.

Artikel 12:1:1 Samenstelling (T)

Lid 1

Het college wijst uit zijn midden vrijwel altijd de portefeuillehouder personeel en organisatie aan. Het is ook mogelijk dat naast deze vertegenwoordiger van de werkgever een tweede collegelid wordt toegevoegd. In artikel 12:1:3 en 12:1:7 is de ambtelijke ondersteuning geregeld.

Lid 2

In een nader vast te stellen regeling moet het minimumaantal ambtenaren worden bepaald dat lid van een organisatie moet zijn om die organisatie tot het overleg toe te laten. Het gaat hier om de representativiteit van de organisatie. Voor de bepaling van het minimum zijn geen vaste regels te geven. Het kan, behalve van lokale omstandigheden, afhankelijk zijn van het aantal medewerkers en van hun organisatiegraad.

Artikel 12:1:2 Samenstelling (T)

Lid 2

Een ambtenaar die gedetacheerd wordt buiten de gemeente, hoeft in formele zin zijn lidmaatschap niet op te geven. Indien de detachering langer duurt dan bijvoorbeeld zes maanden, ligt het voor de hand het lidmaatschap op te geven. Een dergelijke handelwijze zou op lokaal niveau als spelregel kunnen worden afgesproken.

Artikel 12:1:3 Samenstelling (T)

Het verdient aanbeveling om het hoofd personeel en organisatie als secretaris aan te wijzen of anders de medewerker die met die taken is belast. Het valt af te raden de gemeentesecretaris aan te wijzen omdat die immers de voorzitter is van het overleg met de ondernemingsraad. Het is beter om die rollen te scheiden.

De secretaris van het overleg kan voorzitter zijn van het zogenaamde informeel of technisch overleg, dat het georganiseerd overleg voorbereidt.

Artikel 12:1:4 Mededeling omtrent CAR en UWO (T)

Gemeenten zijn gehouden de CAR te volgen, hetzelfde geldt voor de UWO indien gemeenten zich daarvoor hebben aangemeld. Omdat op lokaal niveau van een in het LOGA afgesproken wijziging niet kan worden afgeweken, volstaat een mededeling van de wijziging.

Voor een gemeente die de hoorbepaling volgt (zie bijlage III bij CAR en UWO) geldt dat wijzigingen van CAR en/of UWO niet ter kennis van de centrales behoeven te worden gebracht.

Artikel 12:1:5 Mededeling omtrent CAR en UWO (T)

De vraag is of bij reorganisaties het primaat bij het GO of bij de ondernemingsraad ligt. Het besluit tot reorganiseren moet in eerste instantie, conform artikel 25 van de WOR, voor advies aan de ondernemingsraad worden voorgelegd. Nadat het advies is uitgebracht en het gemeentebestuur een besluit heeft genomen, komt het GO in beeld. Het GO spreekt zich uit over de personele gevolgen van het besluit. Als regel zijn die gevolgen neergelegd in een sociaal statuut. Het toezicht op de uitvoering van het sociaal statuut is weer een zaak voor de ondernemingsraad.

Deze formele taakafbakening neemt overigens niet weg dat het bevoegd gezag er verstandig aan doet om beide organen in alle fasen te informeren over zijn voornemens. Dat maakt het mogelijk dat GO en de ondernemingsraad elkaar beïnvloeden en hun opvattingen op elkaar afstemmen. Dat kan de kwaliteit van het proces en het draagvlak van de besluiten alleen maar vergroten.

Artikel 12:2 Taak en bevoegdheden (T)

Lid 1

Uit het eerste lid volgt dat die onderwerpen die op sectoraal niveau worden besproken, niet voor overleg in de commissie G.O. in aanmerking komen. Dit spreekt voor zich: de CAR is onderwerp van overleg op sectoraal (=LOGA-)niveau en hierover hoeft derhalve niet opnieuw overleg op gemeentelijk niveau plaats te vinden (de grootste vier gemeenten hebben een afwijkende rechtspositie). Voldoende is om het G.O. te informeren. In het geval een gemeente zich heeft aangemeld voor de UWO, geldt hetzelfde: afspraken hierover worden op LOGA-niveau gemaakt en niet in de commissie G.O. Voor een gemeente die zich daarentegen niet voor de UWO heeft aangemeld, geldt dat de onderwerpen in de UWO behoren tot het 'lokale domein': in de commissie G.O. dient over deze onderwerpen overleg plaats te vinden.

Uit het eerste lid volgt tevens dat in de commissie G.O. nooit over individuele kwesties wordt gesproken.

Lid 2

De in het tweede lid bedoelde nadere regels zijn voor de 'UWO-gemeenten' opgenomen in de UWO (bijvoorbeeld in artikel 12:2:1 waarin het overeenstemmingsvereiste aan de orde komt) en voor de 'niet-UWO-gemeenten' dienen deze in de commissie G.O. aan de orde te komen.

Lid 3

De in het derde lid bedoelde nadere bepalingen over een geschillenregeling zijn in de UWO in artikel 12:3:1 e.v. opgenomen. Een 'niet-UWO-gemeente' dient over deze nadere regels in de commissie G.O. overleg te voeren. In de commissie G.O. dient in dat geval tevens gesproken te worden over het al dan niet deelnemen aan de Lokale Advies- en Arbitragecommissie (L.A.A.C.).

Artikel 12:2:1 Taak en bevoegdheden (T)

In het LOGA zijn partijen het niet eens geworden over een eenduidige formulering van het overeenstemmingsvereiste. Lokaal moet een formulering voor het overeenstemmingsvereiste zijn vastgelegd. Hiermee wordt invulling gegeven aan het begrip "gevoelen" uit het artikel.

In de LOGA-brief van 7 juni 1994, Lbr. 94/152, is aangegeven dat, wanneer het in de gemeente van toepassing zijnde overeenstemmingsvereiste bevredigend functioneert, dit gehandhaafd kan worden. Waar het overeenstemmingsvereiste niet is geformuleerd of waar het niet bevredigend functioneert, is aan de gemeenten in de genoemde LOGA-brief een keuze voorgelegd uit twee formuleringen, die respectievelijk een brede (voorkeur van de vakbonden) en een beperktere (voorkeur van het College voor Arbeidszaken) invulling aan het vereiste geven.

Formulering 1 luidt als volgt: 'invoering of wijziging van aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd, vindt niet plaats dan nadat daarover overeenstemming is bereikt met de centrales van overheidspersoneel'.

Formulering 2 luidt: 'Invoering, intrekking of wijziging van een regeling welke verplichtingen schept voor individuele ambtenaren, dan wel waaraan individuele ambtenaren rechten kunnen ontleen, vindt niet plaats dan nadat daarover overeenstemming is bereikt met de centrales van overheidspersoneel'.

Het verschil tussen de beide formuleringen zit erin dat in formulering 1 'de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd' wel onder het overeenstemmingsvereiste valt en in formulering 2 niet.

Concreet betekent dit verschil dat in formulering 2 onderwerpen als de inrichting van het personeelsbeleid als zodanig, de werving en selectie, het personeelsregistratiesysteem en het opleidingsbeleid niet onder het overeenstemmingsvereiste vallen. Dat is wel het geval met de uit deze regelingen voortvloeiende rechten en plichten voor individuele ambtenaren.

In formulering 1 vallen de onderwerpen als zodanig onder het overeenstemmingsvereiste, en natuurlijk de regelingen die daaruit voortvloeien.

Besluiten of voorstellen die specifiek de rechtstoestand van de griffie en de griffiemedewerkers betreffen, moeten nog steeds door de gemeenteraad worden genomen respectievelijk aan de gemeenteraad worden voorgelegd. Alleen in de situatie dat de gemeenteraad zijn bevoegdheid heeft gedelegeerd aan het college, is het college het bevoegde orgaan.

Artikel 12:2:2 Taak en bevoegdheden (T)

Lid 2

De besluiten in de tweede zin betreffen aangelegenheden van algemeen belang die specifiek de rechtstoestand van de griffie en de griffiemedewerkers betreffen. De griffier kan op grond van artikel 12:2:7, tweede lid, de vergadering bijwonen en deelnemen aan de besprekingen.

Lid 3

Het gaat hier onder meer over de bevoegdheden van de overlegpartijen. Besluiten moeten passen binnen het mandaat dat men heeft; dat geldt voor beide zijden. Wanneer het mandaat onvoldoende is om tot overeenstemming te komen, moeten partijen terug naar hun achterban.

Artikel 12:2:5 Vergaderingen (T)

Lid 2 en 3

Soms wordt door een van beide partijen bewust aangestuurd op onvoldoende teneinde gevoelens van onvrede tot uitdrukking te brengen. Een voorbeeld hiervan was dat tijdens de acties in 1993 de centrales het overleg in alle GO's opschortten. Dit betekent uiteraard niet dat in zo'n geval in het geheel geen besluiten meer genomen kunnen worden. Wanneer ook bij een tweede vergadering niet ten minste de helft van de werknemersvertegenwoordiging aanwezig is, kunnen de geagendeerde onderwerpen behandeld en van een standpunt voorzien worden. Indien behandeling geweigerd wordt, kan niettemin besluitvorming plaatsvinden. Uiteraard gebeurt dat alleen in gevallen waarin uitstel niet mogelijk is en de andere partij nadrukkelijk op de gevolgen van hun handelwijze gewezen is.

Artikel 12:2:7 Vergaderingen (T)

Lid 4

Ook in gedualiseerde verhoudingen moet het te allen tijde mogelijk zijn om de raad op de hoogte te brengen van hetgeen in het GO ter bespreking voorligt, met name als dit raakt aan door de raad gestelde beleidsmatige of financiële kaders.

Artikel 12:2:9 Vergaderingen (T)

Lid 2

Het tweede lid zegt dat de stem van de werkgeversvertegenwoordiging wordt bepaald door hoofdelijke stemming van de leden in of buiten de vergadering. Voor het geval dat meer werkgeversvertegenwoordigers zijn aangewezen is deze bepaling noodzakelijk.

Lid 3

Op basis van dit lid vindt een weging van de stemmen plaats zodanig dat geen enkele organisatie bij een stemming de absolute meerderheid heeft, ook niet in de situatie waarin een organisatie meer leden in de gemeente heeft dan de andere organisaties gezamenlijk.

Artikel 12:3:1 Advies- en arbitragecommissie (T)

Bij de advies- en arbitragecommissie hadden zich per 1 januari 1997 circa 400 gemeenten aangemeld. De Lokale advies- en arbitragecommissie (LAAC) is te bereiken via het secretariaat van het College voor Arbeidszaken, Postbus 30435, 2500 GK Den Haag.

Artikel 12:3:2 Advies- en arbitragecommissie (T)

De helft van de (plaatsvervangend) leden van de advies- en arbitragecommissie wordt aangewezen door het College voor Arbeidszaken, gehoord het Interprovinciaal Overlegorgaan en de Unie van Waterschappen. De andere helft wordt aangewezen door de centrales van overheidsperoneel.

13 Overgangsbepaling en slotbepalingen CAR

Artikel 13:3 Overgangs- en slotbepaling CAR (T)

De berekeningsbasis van wachtgelden en (FLO-)uitkeringen wordt uitgebreid met de eindejaarsuitkering. De invoering van de eindejaarsuitkering per 1 januari 1997 betekent dat deze uitkering per genoemde datum maandelijks wordt opgebouwd. Deze ingangsdatum van de eindejaarsuitkering brengt met zich dat, nu de berekeningsbasis van de wachtgelden en (FLO)uitkeringen met deze uitkering wordt uitgebreid, deze uitbreiding betrekking heeft op alle op 1 januari 1997 toegekende wachtgelden en (FLO-)uitkeringen.

14 Medezeggenschap

Artikel 14:1 Medezeggenschap in ondernemingen met 35-50 werknemers (T)

Het bepaalde uit de artikelen 17, 18 en 34 van de Wet op de Ondernemingsraden wordt in acht genomen. Conform artikel 18 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) wordt de tijd vastgesteld die (C)OR en commissieleden redelijkerwijs nodig hebben voor hun medezeggenschapswerk. In het convenant spreken WOR-bestuurder en OR af hoe de individuele leden in staat worden gesteld deze tijdsbesteding te combineren met hun functie. Hierbij geldt dat OR-werk ook regulier werk is. Mogelijkheden hiertoe zijn onder meer herverdeling van werkzaamheden indien noodzakelijk in combinatie met een tijdelijke uitbreiding van de formatie van de organisatorische eenheid waar het OR-lid werkzaam is. Een andere mogelijkheid is met gebruikmaking van artikel 2:7a CAR het verruimen van de arbeidsduur van individuele OR-leden tot maximaal 40 uur per week, als de bezetting van de afdeling in relatie tot het werk dat nodig maakt.

De bedoeling van LOGA-partijen is dat lokaal overleg wordt gevoerd over het (maximaal) aantal zittingstermijnen. Afspraken hierover worden opgenomen in het convenant. In zijn algemeenheid is het niet wenselijk om voor lange tijd achtereen OR werk te doen. Er zijn uitzonderingsgevallen mogelijk.

Artikel 14:1:1 Medezeggenschap in ondernemingen met 35-50 werknemers (T)

Op grond van artikel 5a van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) kan de verplichting tot het instellen van een ondernemingsraad (OR) bij een collectieve arbeidsvoorwaardenregeling of een publiekrechtelijke regeling van arbeidsvoorwaarden op een lager getal worden vastgesteld dan in artikel 2 van de WOR is bepaald. Deze verplichting geldt ook voor onderdelen van gemeenten, waar met toepassing van artikel 4 van de WOR is besloten in het belang van een goede toepassing van de WOR voor die onderdelen een eigen OR in te stellen.

15 Overige rechten en verplichtingen

Artikel 15:1 Verplichtingen (T)

Dit in algemene bewoordingen gestelde artikel (een zogenaamd kapstokartikel) heeft naast artikel 16:1:1 nauwelijks enige zelfstandige betekenis. Overtreding ervan levert immers plichtsverzuim op en daarvan geeft artikel 16:1:1, lid 2, de definitie.

De jurisprudentie is dan ook geheel gericht op de interpretatie van het begrip 'plichtsverzuim', zodat hier verwezen kan worden naar de toelichting bij artikel 16:1:1.

Artikel 15:1a Verplichtingen (T)

Sinds maart 2006 is de overheidwerkgever wettelijk verplicht om nieuw aan te stellen personeel een ambtseed- of belofte af te nemen. Veel gemeenten hebben naar aanleiding van deze verplichting de bestaande ambtseed heringevoerd of een nieuwe tekst vastgesteld. Indien een ambtseed- of belofte of een integriteitverklaring slechts één van de formaliteiten bij indiensttreding is, zal deze niet het bedoelde effect van bewustwording van integriteitaspecten hebben. Wil de betekenis van eedaflegging beklijven dan dient het moment de nodige lading te krijgen: door de inhoud actief uit te spreken, door de ceremonie erom heen, door de keuze van de persoon ten overstaan van wie de eed wordt afgelegd, door de keuze van tijdstip en plaats.

Artikel 15:1b Persoonlijk gebruik van goederen of diensten (T)

Dat overtreding van deze artikelen plichtsverzuim oplevert, wat reden kan zijn tot het opleggen van een disciplinaire straf, zal duidelijk zijn. Enkele voorbeelden zijn de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep d.d. 13 juli 1995, TAR 1995, nr. 206 (gebruik van gemeente-eigendommen bij een verhuizing en aannemen van een geldbedrag) en Centrale Raad van Beroep d.d. 21 december 1993, TAR 1994, nr.44 (aannemen van een geldbedrag).

Artikel 15:1c Aannemen van geschenken en gelden (T)

Dat overtreding van deze artikelen plichtsverzuim oplevert, wat reden kan zijn tot het opleggen van een disciplinaire straf, zal duidelijk zijn. Enkele voorbeelden zijn de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep d.d. 13 juli 1995, TAR 1995, nr. 206 (gebruik van gemeente-eigendommen bij een verhuizing en aannemen van een geldbedrag) en Centrale Raad van Beroep d.d. 21 december 1993, TAR 1994, nr.44 (aannemen van een geldbedrag).

Artikel 15:1e Nevenwerkzaamheden (T)

De term 'nevenwerkzaamheden' dient ruim te worden opgevat. Hieronder worden verschillende werkzaamheden verstaan, zoals het lidmaatschap van het bestuur van een vereniging of stichting, het zijn van commissaris, bestuurder, vennoot of aandeelhouder. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen betaalde en onbetaalde nevenwerkzaamheden of nevenwerkzaamheden die binnen of buiten de normale diensttijd worden verricht.

Een gedane melding dient getoetst te worden aan het tot de ambtenaar gerichte verbod, dat in het derde lid is geformuleerd. De ambtenaar zal zich een oordeel moeten vormen over de vraag of door een nevenwerkzaamheid de goede functievervulling of de goede functionering van de openbare dienst, voorzover deze in verband staat met de functievervulling, niet in redelijkheid is verzekerd.

De constatering dat een nevenwerkzaamheid zich niet goed verdraagt met de ambtelijke functie, hoeft niet zonder meer te leiden tot het opleggen van een verbod. Er kunnen ook zodanige nadere afspraken worden gemaakt dat de mogelijkheid van belangenverstremgeling of anderszins zich niet meer voordoet. Jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep over dit onderwerp geeft eenzelfde richting aan.

De registratie van nevenwerkzaamheden kan op verschillende wijzen worden ingericht. In elk geval dient de registratie te voldoen aan de regels die gesteld zijn op grond van de Wet persoonsregistraties en de op deze wet gebaseerde verordening, voorzover deze in de gemeente is vastgesteld.

Lid 4

In 2003 is aan de Ambtenarenwet een bepaling toegevoegd die overheidswerkgevers verplicht om voorschriften vast te stellen over de openbaarmaking van nevenwerkzaamheden verricht door topambtenaren. In artikel 15:1e, vierde lid, zijn twee functies genoemd waaraan een verplichte openbaarmaking van nevenwerkzaamheden gekoppeld is: de gemeentesecretaris en de directeur van een gemeentelijke dienst of bedrijf (dan wel functionarissen in functies die daarmee op één lijn staan maar in het gemeentelijk organisatiemodel een andere benaming hebben). Lokaal dient bepaald te worden of er daarnaast nog sprake is van 'andere ambtenaren aangesteld in een functie waarvoor ter bescherming van de integriteit van de openbare dienst openbaarmaking van de nevenwerkzaamheden noodzakelijk is'. Gedacht kan worden aan de functies waaraan het plaatsvervangend directeurschap is verbonden. Daarnaast kunnen in aanmerking komen de stadsdeelsecretaris en functies zoals directeur van een projectorganisatie, concern- of dienstcontroller, afdelingshoofd, commandant van de brandweer.

Het LOGA verstaat onder openbaar te maken gegevens het volgende:

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

Tevens verdient het aanbeveling om openbaar te maken met ingang van welke datum de nevenwerkzaamheid wordt verricht.

De openbaarmaking kan geschieden door ter inzage legging van de gegevens op het gemeentehuis zoals dat is voorgeschreven voor de openbaarmaking van nevenfuncties van politieke ambtsdragers.

Artikel 15:1f Melding financiële belangen (T)

Lid 1

In 2003 is aan de Ambtenarenwet een bepaling toegevoegd die overheidswerkgevers verplicht om voorschriften vast te stellen over het melden van financiële belangen door ambtenaren die een functie uitoefenen waarin risico bestaat op financiële belangenverstremgeling. Het begrip financieel belang is zeer divers. Het kan gaan om het bezit van effecten, vorderingsrechten, onroerend goed, bouwgrond alsook om financiële deelneming in ondernemingen. Het college dient ambtenaren aan te wijzen die zijn aangesteld in een functie (dan wel feitelijke werkzaamheden verrichten) waaraan een bijzonder risico op financiële belangenverstremgeling is verbonden. Bij de gemeentelijke overheid kan gedacht worden aan ambtenaren die betrokken zijn bij grondzaken, subsidieverstrekking, sponsoring, verstrekking van leningen, verstrekking van garanties, inkoop en aanbesteding zoals bijvoorbeeld het gunnen van onderzoeks- en adviesopdrachten. Ambtenaren die deze taken verrichten zouden in de verleiding kunnen komen zich bij het nemen van functionele beslissingen te laten leiden door niet-functionele belangen zoals een persoonlijk financieel belang. Of er inderdaad sprake is van een bijzonder risico hangt af van de feitelijke werkzaamheden en bevoegdheden van de ambtenaar en dient lokaal bepaald te worden.

Ook ambtenaren die uit hoofde van hun functie (dan wel hun feitelijke werkzaamheden) beschikken of kunnen beschikken over koersgevoelige informatie zullen een

meldplicht opgelegd moeten krijgen. Zij hebben immers de mogelijkheid deze informatie oneigenlijk te gebruiken of lopen het risico de schijn van oneigenlijk gebruik op te wekken. De inschatting is dat zich bij de gemeenten niet of nauwelijks bijzondere risico's zullen voordoen met betrekking tot oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie.

Lid 2 en lid 3

Het college bepaalt op welke wijze financiële belangen worden gemeld. Nadere regels kunnen betrekking hebben op de volgende elementen.

- Het gebruik van een formulier voor de melding.
- De functionaris aan wie de melding gedaan moet worden.
- De wijze van registratie in verband met de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.
- De wijze waarop de actualiteit van de registratie gewaarborgd wordt.
- De plicht van de ambtenaar tot het verstrekken van nadere gegevens over het financiële belang of het bezit van (of de transactie in) effecten.

Met betrekking tot de plicht tot verstrekking van gegevens wordt opgemerkt dat het bevoegd gezag in de gelegenheid moet zijn om te beoordelen of de gemelde belangen en bezittingen een risico opleveren in de werkzaamheden van de ambtenaar. De ambtenaar dient alle informatie te verschaffen die voor deze beoordeling nodig is. Is er sprake van een risico dan dient beoordeeld te worden hoe dit risico voorkomen of verkleind kan worden.

Lid 4

Het is in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van de ambtenaar om te voorkomen dat hij in (de schijn van) een situatie terecht komt dat hij in zijn functie vervulling wordt beïnvloed door persoonlijke financiële belangen. Dat vloeit voort uit de algemene norm van goed ambtenaarschap en is nu uitdrukkelijk bepaald in artikel 15:1f, vierde lid.

De vraag of een financieel belang toelaatbaar is kan niet eenduidig beantwoord worden. Bezien moet worden of het concrete financieel belang daadwerkelijk risico's met zich meebrengt bij het uitoefenen door de ambtenaar van zijn bevoegdheden en werkzaamheden.

Wordt het financiële belang of effectenbezit niet toelaatbaar geacht dan zal de werkgever op basis van de verbodsbepaling maatregelen moeten nemen om een risico op financiële belangenverstremming of misbruik het hoofd te bieden. Daarbij dient eerst naar de minst ingrijpende oplossing gezocht te worden. Gedacht kan worden aan aanpassing van de taakhoud of overplaatsing in een andere functie. Is een dergelijke oplossing niet mogelijk dan is de ambtenaar verplicht het financieel belang af te stoten.

Artikel 15:1:11 Aanvaarden andere werkzaamheden (T)

Lid 3

Op grond van dit artikellid valt een ambtenaar die op grond van artikel 15:1:11, tweede lid, is aangewezen om taken te verrichten in het kader van de Wet veiligheidsregio's voor wat betreft die werkzaamheden onder leiding en toezicht van het bevoegd gezag van de veiligheidsregio waar de ramp of crisis plaatsvindt. Daartoe zijn dus geen individuele detacheringsovereenkomsten nodig. Het college van de gemeente waar de ambtenaar is aangesteld, blijft de formele werkgever van desbetreffende ambtenaar en de rechtspositie van die gemeente blijft, ook voor onderhavige werkzaamheden in het kader van de Wet veiligheidsregio's, van toepassing.

Artikel 15:1:12 Vergoeding van schade (T)

Dit artikel opent de mogelijkheid om door de gemeente geleden schade op de schuldige of nalatige ambtenaar te verhalen. Bij elk schadegeval zal daarover door het college een beslissing moeten worden genomen, met name over de vraag of de schuld of nalatigheid van de ambtenaar van dien aard is dat zij geheel op hem kan worden verhaald of dat met een gedeeltelijke schadevergoeding kan worden volstaan. Overigens moet men natuurlijk niet voor elk wisselasje naar dit artikel grijpen. In elke organisatie komen 'bedrijfsongevalletjes' voor die inherent zijn aan menselijk handelen. Deze zijn meestal wel aan iemand toe te rekenen, maar de woorden 'schuld' en 'nalatigheid' wijzen er toch wel op dat het moet gaan om zaken waarover men de ambtenaar echt een verwijt kan maken.

Artikel 15:1:13 Plichten rekenplichtige ambtenaar (T)

Hierbij gaat het om iedere ambtenaar die beroepshalve geld int en/of uitgeeft, bijvoorbeeld via een loketkas of op andere wijze financiële waarden beheert. Het betreft hier dus niet alleen degenen die ontvangersfuncties bekleden op grond van het bepaalde in artikel 212 van de Gemeentewet. Genoemd artikel bepaalt dat de administratie en het beheer van vermogenswaarden van de gemeente worden verricht door de bij de in dat lid bedoelde regels aan te wijzen ambtenaren.

Artikel 15:1:15 Beoordeling van de ambtenaar (T)

De aan dit artikel ten grondslag liggende beoordelingsregeling behoeft de instemming van de ondernemingsraad, dit op grond van het bepaalde in artikel 27, eerste lid, onderdeel g van de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 15:1:16 Dragen van uniform of dienstkleiding (T)

Op grond van het bepaalde in het eerste lid kan bijvoorbeeld een collegebesluit worden opgesteld waarin wordt bepaald dat het niet geoorloofd is voor ambtenaren die baliewerkzaamheden verrichten of anderszins regelmatig in contact treden met burgers, in een korte broek op de werkplek te verschijnen.

Artikel 15:1:17 Standplaats (T)

Wat betreft de verplichting voor de ambtenaar in of nabij de standplaats te wonen, dient rekening gehouden te worden met het vierde Protocol bij het Europese Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden. In artikel 2, eerste lid van dat Protocol is immers het volgende individuele grondrecht van elke burger - dus ook van die burger die in een arbeidsrelatie tot de overheid staat - geformuleerd: 'een ieder die zich wettig op het grondgebied van een (verdragsluitende) staat bevindt, heeft het recht zich daar vrij te verplaatsen en er in vrijheid plaats van verblijf te kiezen'. Op dit grondrecht kan ingevolge artikel 2, derde lid van hetzelfde Protocol slechts inbreuk worden gemaakt bij wet en indien de daarin op te leggen beperkingen 'in een democratische samenleving nodig zijn in het belang van 's lands veiligheid of de openbare veiligheid, ter handhaving van de openbare orde, ter voorkoming van strafbare handelingen, ter bescherming van de gezondheid of ter bescherming van de rechten en vrijheden van anderen'.

De beperking op het individuele grondrecht is neergelegd in artikel 15:1:17. Een relevante uitspraak in dit verband is de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 20 april 1990 (TAR 1990, nr. 139). In deze zaak is geoordeeld dat de relevante verdragsartikelen verdragspartijen niet verbieden aan de vervulling van een ambtelijke betrekking te verbinden dat de ambtenaar in de omgeving van zijn werkplek dient te wonen, op voorwaarde dat die begrenzing van de woonomgeving in een functionele relatie tot die betrekking staat. Aan die voorwaarde is volgens de Centrale Raad voldaan indien de grenzen van dit woongebied zodanig zijn vastgesteld dat in redelijkheid kan worden gezegd dat, wanneer de ambtenaar buiten dat gebied gaat wonen, de goede vervulling van zijn functie te zeer in het gedrang komt. Dit laatste kan zich bijvoorbeeld voordoen wanneer de reistijden excessief lang zijn of wanneer de ambtenaar in verband met de aard van zijn functie niet snel genoeg op zijn werkplek

aanwezig kan zijn. Hierbij valt te denken aan bijvoorbeeld de brandweercommandant, het hoofd interne zaken of de gemeentesecretaris. Het aspect van calamiteiten die zich in een gemeente kunnen voordoen speelt hierbij een rol.

Artikel 15:1:18 Dienstwoning (T)

Een huis is pas een dienstwoning in de zin van dit artikel als het voor een goede vervulling van zijn werkzaamheden noodzakelijk is dat de ambtenaar in een bepaald huis woont (zie artikel 18:1:3). Te denken valt aan portiers- of conciërgewoningen. Einde van het dienstverband brengt dan de verplichting met zich mee de dienstwoning te verlaten.

De woning die door de gemeente aan de ambtenaar ter beschikking wordt gesteld zonder dat tussen de werkzaamheden die de ambtenaar moet verrichten en het gebruik van de woning een duidelijk verband bestaat, wordt ook wel 'dienstwoning' genoemd, maar is in feite een normale huurwoning. Einde van het dienstverband betekent dan niet automatisch het einde van de huurovereenkomst. In die gevallen geldt de normale huurbescherming.

Artikel 15:1:22 Reis- en verblijfkosten (T)

De vergoeding van reis- en verblijfkosten van reizen in het belang van de dienst is een onderdeel van de rechtspositie dat onderwerp uitmaakt van het lokale domein. Hetzelfde geldt overigens voor de kosten woon-werkverkeer voor de niet-verhuisplichtige ambtenaar. Hiermee wordt bedoeld dat het hier een zaak betreft die niet is geregeld in CAR of UWO. In veel gemeenten wordt het Besluit van 1 maart 1993, houdende vaststelling van het Reisbesluit binnenland voor het burgerlijk rijkspersoneel (Reisbesluit binnenland, Stbl. 1993, 144), van overeenkomstige toepassing verklaard.

Klik hier voor de reisregeling binnenland

Artikel 15:1:23 Vergoeden van schade (T)

Lid 1

De schade die hier bedoeld wordt, moet zijn geleden als gevolg van de vervulling van zijn betrekking. Deze beperking betekent niet dat alleen schade die het directe gevolg is van het werk dat de ambtenaar verricht, vergoed wordt. Er moet een zodanig verband zijn met de betrekking, dat de schade zich niet zou hebben voorgedaan (althans niet op die tijd en plaats) als de ambtenaar niet aan het werk zou zijn geweest. Bij het bepalen van de hoogte van de schadevergoeding mag rekening worden gehouden met normale slijtage. Voorkomen moet worden dat de ambtenaar ongerechtvaardigd voordeel geniet, wat het geval zou zijn wanneer als schadevergoeding de nieuwwaarde van een goed wordt betaald, terwijl het goed deze waarden niet meer had op het moment van de schade. In het algemeen zal geen schade vergoed hoeven worden bij diefstal van een fiets uit een fietsenstalling of diefstal van een jas uit een garderobe, omdat deze goederen doorgaans niet nodig zijn voor de uitoefening van de functie.

Lid 2

In het tweede lid van dit artikel wordt geregeld in welke gevallen de schade aan een eigen auto wordt vergoed, die is opgelopen tijdens een dienstreis. Deze bepaling is opgenomen als gevolg van een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 1 juni 1995 waar in een ledenbrief van het College voor Arbeidszaken van 27 juli 1995 (kenmerk ARZ/505527) nader op wordt ingegaan. Er wordt niets geregeld over de hoogte van de vergoeding die betaald dient te worden. Dit kan de schade aan de eigen auto zijn, dan wel het verlies aan no-claimkorting. Er is bewust voor gekozen af te zien van de verplichting voor de ambtenaar een all-riskverzekering af te sluiten omdat dit niet in alle gevallen in redelijkheid kan worden opgelegd.

Artikel 15:1:24 Gebruik van motorrijtuig (T)

Het gebruik van de eigen auto ten behoeve van de dienst is gebonden aan toestemming van het college ter voorkoming van een ongelimiteerd gebruik. Wanneer toestemming is verleend, mag de ambtenaar verwachten dat de gemaakte kosten die voortvloeien uit het gebruik van de eigen auto worden vergoed. De juridische basis hiervoor is gelegen in artikel 15:1:22. Als voorwaarde verbonden aan de toestemming de eigen auto te gebruiken ten behoeve van dienstreizen, kan bijvoorbeeld het afsluiten van een all-riskverzekering worden verbonden.

Artikel 15:1:25 Schadeloosstelling (T)

Het college moet op grond van artikel 169 lid 2 Gemeentewet, de raad alle inlichtingen geven die de raad voor de uitoefening van zijn taak nodig heeft. Daarnaast kan de raad, als zich een incident voordoet of dreigt voor te doen het college met de aan de raad ten dienste staande middelen ter verantwoording roepen.

Met betrekking tot de actieve inlichtingenplicht wordt nog het volgende opgemerkt. In sommige gevallen zal buiten kijf staan dat het college de raad inlicht over een voornemen tot een schadeloosstelling of vergoeding van kosten. Criteria daarvoor kunnen zijn de politieke relevantie of de bijzondere financiële consequenties. Is er sprake van een overeenkomst met de betrokken ambtenaar, dan geldt bovendien het vierde lid van artikel 169 Gemeentewet. Hierin wordt bepaald dat het college de raad vooraf inlicht over een besluit tot privaatrechtelijk handelen indien dit ingrijpende gevolgen kan hebben voor de gemeente.

Artikel 15:1:30 Borstvoeding (T)

Ingevolge dit artikel dient de werkgever een ruimte beschikbaar te stellen waar de ambtenaar borstvoeding kan kolven of kan zogen. Deze voorziening kan in de plaats komen van de gelegenheid die de ambtenaar krijgt haar kind zelf te voeden. Bij dit alles speelt de redelijkheid een belangrijke rol.

Artikel 15:1:31 Benadeling positie gemeentelijke organisatie (T)

Dit artikel bevat een zorgplicht voor de gemeente voor de werknemers in de zin van artikel 2:4 (aanstelling) en 2:5 (arbeidsovereenkomst) die (plaatsvervangend) lid zijn van de commissie voor georganiseerd overleg. Dezelfde plicht ligt er ten aanzien van de werknemers die anderszins door de vakorganisaties zijn aangewezen om vakbondsactiviteiten te vervullen. Het gaat daarbij om de activiteiten waarvoor zij op grond van artikel 6:4:2 buitengewoon verlof kunnen genieten.

De zorgplicht is te vergelijken met die voor de ondernemingsraadsleden, opgenomen in artikel 21, eerste lid van de Wet op de ondernemingsraden. Omdat zij door de uitoefening van hun taak kwetsbaarder zijn dan andere werknemers, is deze extra rechtsbescherming in de CAR/UWO opgenomen. Daardoor wordt gewaarborgd dat zij onafhankelijk in de onderneming kunnen optreden zolang zij door hun vakorganisatie daarvoor een aanwijzing hebben gekregen. Het gaat daarbij om benadeling in promotiekansen, verslechtering van werkomstandigheden, gedwongen overplaatsing, schorsing vanwege vakbondsactiviteiten en het niet verlengen van een aanstelling/arbeidsovereenkomst. De feitelijke handelwijze van de gemeente moet gelijk zijn aan het handelen wanneer betrokkene de vakbondsactiviteiten niet zou vervullen. De werknemer die zich desondanks benadeeld voelt, kan zich wenden tot de administratieve kamer van de arrondissementsrechtbank (aanstelling) of de kantonrechter (arbeidsovereenkomst).

Artikel 15:2 Klokkenluiders (T)

Het verdient aanbeveling dat het college de raad informeert over de vaststelling van de klokkenluidersregeling en de wijzigingen daarin. De raad kan het college ter verantwoording roepen over het gevoerde beleid ter zake van de meldingen.

16 Disciplinaire straffen

Artikel 16:1:1 Plichtsverzuim (T)

In dit artikel is de bevoegdheid neergelegd om een ambtenaar te straffen. Deze zeer ruime formulering van de strafbaarstelling brengt met zich dat het bestuursorgaan zeer zorgvuldig te werk moet gaan alvorens een straf op te leggen. In de eerste plaats moeten feiten in die zin bewezen worden dat zij in rechte kunnen worden aangetoond. Daarbij moeten bepaalde gedragingen van betrokkene als verwijtbaar worden aangemerkt. Het aspect van de verwijtbaarheid speelt nogal eens een rol wanneer een bestuursorgaan tot strafontslag wil overgaan in een geval waarbij de ambtenaar zich niet bereid toont op het spreekuur van de bedrijfsarts te komen. Uiteraard moet het hierbij om een zwaar dossier gaan; dit vergt dossieropbouw. Met het opleggen van een dergelijke sanctie loopt het bestuursorgaan het risico dat het strafontslag ongedaan wordt gemaakt op grond van het feit dat de gedragingen de betrokkene niet kunnen worden verweten. In dit verband speelt artikel 15:1:1 een rol; dit artikel bepaalt onder meer dat de ambtenaar gehouden is zich te gedragen als een goed ambtenaar betaamt.

Artikel 16:1:2 Disciplinaire straffen (T)

In het eerste lid worden de disciplinaire straffen limitatief opgesomd. De straffen lopen uiteen van een schriftelijke berisping tot een strafontslag. In dit verband wordt ook aandacht gevraagd voor artikel 8:15:1, dat gaat over de schorsing als ordemaatregel. Wat betreft onderdeel e dient te worden opgemerkt dat het niet-uitbetalen van het salaris - ten hoogste tot een bedrag overeenkomend met het salaris over een halve maand - slechts eenmaal kan worden opgelegd.

Het is mogelijk een combinatie van straffen op te leggen. De op te leggen straf dient in overeenstemming te zijn met het plichtsverzuim. Het besluit een straf toe te passen, zoals genoemd in artikel 16:1:2, eerste lid, is een besluit ingevolge de Awb.

Het derde lid biedt de mogelijkheid om een voorwaardelijke straf op te leggen. De voorwaarden dienen redelijk te zijn; er dient rekening te worden gehouden met de belangen van de organisatie en die van de ambtenaar. Ook de termijn waarbinnen de voorwaarde kan worden vervuld, dient redelijk te zijn. Wanneer een ambtenaar bijvoorbeeld geruime tijd heeft gefraudeerd met het tijdsregistratiesysteem, kan worden afgesproken dat betrokkene strafontslag wordt verleend wanneer hij binnen enkele maanden na een afgesproken tijdstip zich wederom schuldig maakt aan hetzelfde feit. Wanneer aan een voorwaarde is voldaan, wordt de straf ten uitvoer gelegd. Een dergelijk uitvoeringsbesluit is een besluit in de zin van de Awb, hetgeen betekent dat de betreffende ambtenaar vooraf gehoord dient te worden.

Artikel 16:1:3 Verantwoording (T)

Voordat een ambtenaar een straf wordt opgelegd, wordt het voornemen tot strafoplegging de ambtenaar schriftelijk meegedeeld. Betrokkene dient allereerst te worden gehoord om zijn zienswijze kenbaar te kunnen maken. Het gaat hier immers om een besluit waar de ambtenaar niet om gevraagd heeft en waar hij naar verwachting bezwaar tegen zal hebben, waarbij de beschikking zal steunen op gegevens of feiten die de ambtenaar betreffen en die hij niet zelf heeft verstrekt. Artikel 16:1:3 kan begrepen worden als een uitwerking van de hoorprocedure ingevolge de Awb (artikel 4:8).

Dit horen kan pas plaatsvinden na een afkoelingsperiode van zes dagen en kan niet later gebeuren dan na 12 dagen na ontvangst van de schriftelijke mededeling waarin het voornemen tot het opleggen van een disciplinaire straf wordt aangekondigd.

17 Opleiding en ontwikkeling

Artikel 17:3 Individueel loopbaanbudget (T)

Lid 1

Lid 1 regelt de hoogte van het individuele budget. Het budget is niet naar rato van omvang dienstverband of naar rato van aantal maanden dienstverband als iemand in de loop van het jaar in dienst komt. Op het moment een medewerker in de tweede helft van een kalenderjaar in dienst komt, is het verstandig om bij aanstelling meteen afspraken te maken over het individueel loopbaanbudget in dat kalenderjaar.

Lid 2

In lid 2 is bepaald dat wanneer er een opleidings- en/of loopbaanbeleid is vastgesteld in de gemeente dat vergelijkbare en gelijkwaardige mogelijkheden en rechten biedt als het voorgestelde loopbaanbudget, dit beleid niet vervangen hoeft te worden door het loopbaanbudget. Zulks ter beoordeling van de Ondernemingsraad.

Lid 3 en 4

In de leden 3 en 4 is vastgelegd dat het individueel loopbaanbudget ingezet moet worden voor individuele opleiding- en ontwikkelingswensen die gericht zijn op het verbeteren van de eigen inzetbaarheid en arbeidsmarktpotentie.

Lid 6

Om te voorkomen dat medewerkers die in de loop van het jaar in dienst treden dit budget niet meer kunnen besteden en het budget komt te vervallen na verloop van het kalenderjaar, is het van belang dat de leidinggevende dit onderwerp in een vroegtijdig stadium aan de orde stelt.

Lid 7

Lid 7 biedt de mogelijkheid om het individueel loopbaanbudget maximaal drie jaar te sparen. In het persoonlijk ontwikkelingsgesprek worden hierover afspraken gemaakt: deze worden in het persoonlijk opleidingsplan vastgelegd. Het is niet mogelijk om over de geldigheidsduur van dit artikel heen te sparen. Sparen omdat er niet over gesproken is en er dus geen afspraken zijn gemaakt wordt door de LOGA partijen als ongewenst gezien.

Artikel 17:4 Persoonlijk ontwikkelingsplan (T)

Lid 1

Het persoonlijk ontwikkelingsplan is de basis van de loopbaanontwikkeling en van de ontwikkeling van de kennis en vaardigheden van de medewerker. In (een aanvulling op) het persoonlijk ontwikkelingsplan worden tevens de afspraken rondom het individueel loopbaanbudget vastgelegd. Vorm en inhoud zijn in beginsel vrij, dat wil zeggen dat het plan zowel kan bestaan uit een korte feitelijke aanduiding van een opleidingsafpraak als uit een meer uitgebreide afspraak over - door beide partijen - te ondernemen ontwikkelingsactiviteiten in brede zin. Ook kan het accent liggen op activiteiten die alleen de medewerker zal ondernemen of op inspanningen die beide partijen

zich zullen getroosten. Ook de mate waarin het initiatief voor het doen van voorstellen voor de inhoud van het persoonlijk ontwikkelingsplan bij de medewerker dan wel bij de leidinggevende ligt, kan van geval tot geval uiteenlopen.

Essentieel is dat het persoonlijk ontwikkelingsplan gezamenlijk wordt vastgesteld door leidinggevende en medewerker. Bij ontbreken van overeenstemming is uiteindelijk de beslissing van de leidinggevende namens de werkgever een voor beroep vatbaar besluit. Bij dit laatste dient bedacht te worden dat het in het algemeen niet of nauwelijks denkbaar is, dat de werkgever meer aan opleidingsinspanningen van de medewerker kan eisen dan waartoe deze bereid is, afgezien van de opleidingen die krachtens artikel 15:1:26 in het kader van een goede functie-uitoefening noodzakelijk zijn te achten. Een besluit dat voor beroep vatbaar is, zal doorgaans alleen in de omgekeerde situatie kunnen voorkomen: de medewerker wil meer dan de werkgever wil of kan toestaan.

Lid 2

Ten minste een maal per drie jaar dient een persoonlijk ontwikkelingsplan te worden vastgesteld. De medewerker heeft daar recht op. Overigens kunnen partijen in onderling overleg concluderen dat er bijvoorbeeld in een bepaalde periode geen reden is voor bijzondere inspanningen of afspraken. Het is in de praktijk ook denkbaar dat er vaker, bijvoorbeeld jaarlijks, een gesprek plaatsvindt tussen leidinggevende en medewerker over onderwerpen die van belang zijn voor de ontwikkeling van kennis en vaardigheden en de loopbaan van de medewerker. De voortgang van de eerdere afspraken kan aan de orde komen. Het vastleggen van de afspraken in een dergelijk gesprek kan worden gezien als een nieuw persoonlijk ontwikkelingsplan. Het ligt in de rede dat deze gesprekken in het kader van het functioneringsgesprek en/of beoordelingsgesprek plaatsvinden, maar noodzakelijk is dat niet.

Lid 3

De inhoud van het persoonlijk ontwikkelingsplan dient te passen in het gemeentelijk opleidingsbeleid, zoals dat is neergelegd in het gemeentelijk opleidingsplan. De verplichting van het college om een opleidingsplan vast te stellen is niet met zoveel woorden in de tekst opgenomen, omdat het hier niet gaat om een deel van de persoonlijke rechtspositie.

De individuele medewerker heeft dus niet het recht om een opleidingsplan te eisen en hij kan er ook niet direct rechten aan ontnemen of tegen in beroep komen. De Ondernemingsraad kan er om vragen en heeft conform de Wet op de ondernemingsraden instemmingsrecht met het opleidingsplan. Dit plan kan voor de gehele gemeente tegelijk worden vastgesteld, maar uiteraard is het ook mogelijk, en in veel situaties zelfs meer voor de hand liggend, dat het per sector of dienstonderdeel wordt vastgesteld. Ook de frequentie waarmee het wordt vastgesteld kan verschillen. Behalve inhoudelijke doelen en criteria voor de gewenste opleidingen waarmee het beoogde profiel van de organisatie als geheel of het betrokken onderdeel kan worden bereikt, kan het opleidingsplan ook budgettaire en organisatorische randvoorwaarden bevatten. Ook kan in het opleidingsplan worden geformuleerd of en zo ja tot welke grenzen of onder welke voorwaarden de werkgever bereid is in het kader van goed werkgeverschap of stimulering van mobiliteit mee te werken aan opleidingen, die primair het persoonlijke loopbaanbelang van medewerkers dienen en maar ten dele het directe dienstbelang.

Lid 4

Studies en andere ontwikkelingsactiviteiten die in het persoonlijk ontwikkelingsplan staan en passen in het gemeentelijk opleidingsplan worden volledig bekostigd. Indien ze niet in die termen vallen, kan er wellicht wel enige faciliteit worden verstrekt, maar dat valt buiten de formeel geregelde rechten van medewerkers. Bij de kostenvergoeding wordt niet langer verschil gemaakt tussen een deeltijder en een voltijder. Beiden hebben bij gelijke afspraken ook gelijke aanspraken op vergoeding van kosten.

Lid 5

Naast de vergoeding van kosten wordt ook het noodzakelijke verlof door de werkgever verleend. Verlof met behoud van bezoldiging, maar ook andere vormen van medewerking door de werkgever worden vastgelegd. Te denken valt aan afspraken over de inroostering van werktijden, inzet op een bepaald project dat directe relatie heeft met de gevolgde opleiding en het ter beschikking stellen van technische hulpmiddelen. Er is geen vast stramen vastgelegd hoeveel verlof noodzakelijk is. Van geval

tot geval zullen partijen samen dienen te bepalen wat het begrip noodzakelijk in redelijkheid dient in te houden. Uiteraard mag er een beroep op de betrokken medewerker worden gedaan om ook eigen tijd in de ontwikkeling van zijn loopbaan te investeren, maar andersom is het redelijk dat de werkgever rekening houdt met de persoonlijke omstandigheden en de zwaarte van de studie.

Lid 6

In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken gemaakt over de concrete keuze van de opleiding, het instituut waar de opleiding zal worden gevolgd, de voorwaarden waaronder de opleiding of andere activiteiten worden uitgevoerd, wat de consequenties zijn van tussentijdse complicaties zoals voortijdige beëindiging of onderbreking, verandering van functie of ontslag. Of en zo ja welke afspraken er over eventuele terugbetaling van de vergoeding worden vastgelegd is een zaak van lokaal beleid. Uiteraard kan daarbij worden betrokken wat het niveau van de kosten is, in wiens primaire belang de kosten zijn gemaakt en wat de reden en termijn is van het ontslag. Aard en omvang van de te maken kosten worden in redelijkheid vastgesteld.

Doorgaans zal de kostenkwestie al bij de keuze van de opleiding aan de orde komen. Minstens zal het gaan om de kosten van de opleiding zelf, de kosten van studiemateriaal en de kosten van reizen en eventueel verblijf. Voor de verdere activiteiten die worden afgesproken is moeilijk eenduidig een indicatie te geven van de relevante kosten.

Artikel 17:1:1:2 Verlening van studiefaciliteiten (T)

Het persoonlijk ontwikkelingsplan is de basis van de loopbaanontwikkeling en de ontwikkeling van de kennis en vaardigheden van de ambtenaar. Het plan kan bestaan uit een feitelijke aanduiding van de afspraken die gemaakt zijn over de opleiding van de ambtenaar maar ook een meer uitgebreide afspraak over – door de ambtenaar en de leidinggevende - te ondernemen ontwikkelingsactiviteiten. Een persoonlijk ontwikkelingsplan is ruimer dan een persoonlijk opleidingsplan. In een persoonlijk ontwikkelingsplan kunnen naast opleidingen ook andere zaken als loopbaanperspectieven worden opgenomen.

Een medewerker kan uitgekeken raken op een functie en graag iets anders willen doen. Hierin kan worden voorzien door zijn takenpakket binnen de huidige functie aan te passen. Voorts kan er ook behoefte bestaan tot het uitoefenen van een heel andere functie. Dit kan een functie zijn op een hoger niveau (verticale loopbaanontwikkeling) of een geheel andere functie op hetzelfde niveau (horizontale ontwikkeling).

Opleidingen die de ambtenaar dient te volgen zoals opleidingen die voortvloeien uit concernbrede opleidingsthema's en congressen, symposia en eendaagse opleidingen vallen onder artikel 15.1.26. Afspraken hierover kunnen in het POP worden opgenomen. Voor deze opleidingen gelden dezelfde faciliteiten als de faciliteiten die gelden voor de opleidingen die vallen onder artikel 17.1.2.lid 1 sub a. *)

B&W kennen ook studiefaciliteiten toe aan een ambtenaar indien de gewenste opleiding mede in het persoonlijk belang van de ambtenaar is. Het kan een opleiding zijn die de ambtenaar op de arbeidsmarkt weerbaarder en/of mobieler maakt. De opleiding hoeft voor de functieontwikkeling van de ambtenaar niet noodzakelijk te zijn, maar dient in ieder geval aan het werk gerelateerd te zijn.

B&W beoordelen of de gewenste loopbaangerichte opleiding van de ambtenaar in het organisatiebelang is. B&W beoordelen eveneens of de ambtenaar in voldoende mate is toegerust om de opleiding te volgen. Indien de gewenste opleiding wordt opgenomen in het persoonlijk ontwikkelingsplan van de ambtenaar, wordt deze in beginsel bekostigd.

Indien sprake is van een opleiding **als bedoeld in artikel 17.1.1.2.lid 1 onder b** kan worden bepaald dat de ambtenaar een bijdrage in de studiekosten levert. De bijdrage van de werkgever bedraagt minimaal 75% van de opleidingskosten. De bijdrage van de ambtenaar is maximaal 25%. Op deze wijze wordt de ambtenaar ook gestimuleerd om de opleiding te volgen.

Normaal gesproken geldt voor opleidingen die in het persoonlijk opleidingsplan zijn opgenomen een vergoeding van 100% op basis van artikel 17.1.1., lid 4, Arbeidsvoorwaardenregeling Gemeente Leeuwarden. Artikel 17.1.1.2, lid 1 sub b is met name bedoeld voor de duurdere opleidingen. Formeel horen deze opleidingen dus niet bij het Persoonlijk Ontwikkelingsplan. Tekstueel kunnen gemaakte afspraken uiteraard wel in het functioneringsverslag worden opgenomen.

Opleidingen die niet aan het werk gerelateerd zijn zoals bijv. een opleiding tot chef-kok of piloot vallen niet onder dit artikel.

Opname van de opleiding in het opleidingsplan van de sector betekent dat ook financiële middelen beschikbaar zijn en tevens wordt bepaald wanneer de opleiding gevolgd kan worden.

Bij toekenning van studiekosten wordt geen onderscheid gemaakt tussen voltijders en deeltijders.

Studiefaciliteiten worden in beginsel verleend voor de gebruikelijke studieduur. Indien de studieduur langer is dan een jaar vindt aan het einde van elk jaar een beoordeling plaats over de voortgang van de studie en daaraan gekoppeld over de toekenning van de studiefaciliteiten. Tussen leidinggevende en ambtenaar wordt jaarlijks vastgelegd wat de minimaal te behalen resultaten dienen zijn. Onder gebruikelijke studieduur wordt verstaan de duur van de studie zoals vermeld in de prospectus van de opleiding of de opgave daarvan door een opleidingsinstituut, waar de opleiding wordt gevolgd.

**) De afspraken in het kader van het persoonlijk ontwikkelingsplan dienen in het verslag van het jaarlijkse functioneringsgesprek te worden opgenomen. In het functioneringsgesprek wordt tenminste 1 x per 3 jaar over persoonlijke ontwikkelingspunten gesproken.*

Artikel 17:1:1:3 Vergoeding van studiekosten (T)

De reis- en verblijfkosten worden vergoed overeenkomstig de dienstreizenvergoedingsregeling. Dit betekent dat de reiskosten worden vergoed op grond van openbaar vervoer. Indien het reisdoel niet bereikbaar is met het openbaar vervoer kan aanspraak worden gemaakt op € 0,18 per km. De verblijfkosten worden vergoed conform het reisbesluit binnenland voorzover deze niet in de cursuskosten zijn opgenomen. De reiskosten voor woon-werkverkeer worden niet vergoed. De overnachting- en verblijfkosten worden vergoed als deze niet in de opleidingskosten zijn verdisconteerd.

Artikel 17:1:1:4 Studieverlof (T)

Uitgangspunt is dat de tijd die nodig is voor het volgen van een opleiding alsmede voor de reistijd naar de plaats waar de opleiding wordt gegeven en terug verlof met behoud van bezoldiging wordt verleend. De tijd die nodig is voor studie komt volledig voor rekening van de ambtenaar. Hiervoor wordt geen verlof verleend.

Er worden twee situaties onderscheiden.

- a. de tijd voor het volgen van een verplichte opleiding op basis van artikel 17.1.1.2. lid 1 sub a inclusief de reistijd. De reistijd en de tijd benodigd voor het volgen van de opleiding mogen tezamen niet meer bedragen dan de gemiddelde werktijd per dag van de ambtenaar. Het volgen van een cursus kan dus niet leiden tot overuren. Indien deeltijders, ambtenaren die vier maal negen uur werken, dan wel 36 uren zonder compensatie, gedurende hun normale vrije tijd verplicht zijn een cursus te volgen, kunnen zij de tijd die de cursus en reistijd bedragen compenseren met verlof.
- b. de tijd voor het volgen van een opleiding met een persoonlijk belang op basis van artikel 17.1.1.2. lid 1 sub b. Ambtenaren die een opleiding met een persoonlijk belang volgen kunnen voor deze opleidingen de helft van de cursus- en reistijd compenseren. Dit betekent in de praktijk dat voltijders, die een hele dag een cursus met een persoonlijk belang volgen, hiervoor een halve dag verlof dienen op te nemen. Anderzijds betekent dit voor deeltijders of ambtenaren die vier maal negen werken en in

hun vrije tijd een cursus met een persoonlijk belang volgen, de helft van de reistijd en de cursustijd kunnen opnemen in de vorm van verlof. Ook hier geldt dat het volgen van de cursus niet kan leiden tot overuren en dat de gemiddelde werktijd per dag van een ambtenaar (7.2 c.q. 8 uren) moet worden aangehouden.

Artikel 17:1:1:5 Intrekken verleende studiefaciliteiten (T)

Op grond van dit artikel kunnen verleende studiefaciliteiten worden ingetrokken.

Artikel 17:1:1:6 Terugbetalingsverplichting (T)

De werkgever wil profiteren van kennis en vaardigheden die de ambtenaar opdoet door het volgen van een opleiding. Dit te meer indien het een dure opleiding betreft. Indien een ambtenaar binnen een periode van 3 jaar na voltooiing van de opleiding vrijwillig de gemeente verlaat dient hij de kosten van studies **als bedoeld in artikel 17.1.1.2, lid 1 onder b** geheel terug te betalen. Deze terugbetalingsverplichting geldt ook voor de reis- en verblijfkosten.

Artikel 17:1:1:8 Slotbepalingen (T)

Het college beslist in de individuele gevallen waarin de regeling niet voorziet.

Artikel 17:1:1:9 Slotbepalingen (T)

De regeling kan worden aangehaald als de Regeling Studiefaciliteiten.

Artikel 17:7 Flankerend beleid (T)

Hierbij kan worden gedacht aan reis- en verhuiskosten, suppletie van salaris bij aanvaarden van een lager betaalde functie, voorziening voor pensioenlacunes, stimuleringspremie bij vrijwillig ontslag etc.

18 Verplaatsingskosten

Artikel 18:1:1 Begripsomschrijvingen (T)

Lid 1

In dit artikel zijn de verschillende begrippen gedefinieerd. Bij de definitie van het begrip 'eigen huishouding voeren' is de eis opgenomen dat het gaat om het zelfstandig bewonen van woonruimte. Iemand die bij zijn ouders inwoont komt dus niet in aanmerking voor een volledige verhuiskostenvergoeding.

De drie inkomsten die bij punt f onder 1 tot en met 3 vermeld worden, worden slechts meegenomen bij de berekeningsbasis voorzover zij naast de bezoldiging worden genoten.

Lid 2

Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt duidelijk gemaakt dat hoofdstuk 18 niet van toepassing is op de oproepkracht.

Klik hier voor de Verplaatsingskostenregeling 1989

Artikel 18:1:2 Tegemoetkoming verhuiskosten (T)

Lid 1

Dit artikel regelt de aanspraak op tegemoetkoming in verhuiskosten voor ambtenaren die in verband met een verplaatsing of indiensttreding moeten verhuizen. Zie ook de toelichting bij artikel 15:1:17.

Lid 3

Dit lid is bedoeld om te voorkomen dat een betrokkene niet op de hoogte is van de terugbetalingsverplichting.

Artikel 18:1:3 Tegemoetkoming verhuiskosten (T)

Lid 1

Een werknemer die een dienstwoning betreft, heeft recht op dezelfde tegemoetkoming in de verhuiskosten als een werknemer die vanwege dienstbelang dient te verhuizen naar een huur- of koopwoning. Zie artikel 15:1:18.

Artikel 18:1:5 Tegemoetkoming verhuiskosten (T)

Lid 1

De kosten voor het in- en uitpakken van breekbare zaken worden vergoed; dit is expliciet geregeld. Het inpakken van andere goederen door de transporteur dient door de betrokkene zelf te worden betaald.

De bedragen voor transportkosten en dubbele woonkosten worden vastgesteld op basis van de werkelijk gemaakte kosten. Het maakt niet uit of de dubbele woonkosten betrekking hebben op huishuur, hypotheeklasten of beide.

Het bedrag voor de andere kosten (onderdeel C) beoogt niet kostendekkend te zijn.

De Belastingdienst hanteert maxima voor de bedragen die fiscaal onbelast kunnen worden toegekend.

Lid 2

Wie zelfstandig, dus niet als alleenstaande bij de ouders inwonend, woonruimte bewoont met eigen inboedel en stoffering komt in aanmerking voor de vergoeding. Het is aan te nemen dat een kamerbewoner lagere verhuiskosten maakt dan iemand die een groot huis achterlaat. Daarom is er een differentiatie naar het aantal achter te laten kamers. Dit voorkomt dat de gemeente gaat meebetalen aan de inrichting van een groter huis. De differentiatie naar bezoldiging is gebaseerd op de gedachte dat er tussen de waarde van de inboedel en het inkomen een zekere relatie bestaat.

Lid 3

Bij een verhuizing waarbij beide levenspartners zijn betrokken, wordt voor beide personen de berekeningsbasis vastgesteld. De tegemoetkoming wordt vervolgens toegekend op grond van de hoogste berekeningsbasis. Voor deeltijders wordt de berekeningsbasis vastgesteld als ware er sprake van een voltijdbetrekking (tenzij die deeltijder tevens een andere betrekking heeft die eveneens aanspraak geeft op een vergoeding).

Lid 4

Om te voorkomen dat een betrokkene die geen eigen huishouding voerde, en dus een nieuwe inrichting moet kopen, zich op kosten van de gemeente gaat inrichten, is geregeld dat hij niet voor een vergoeding in aanmerking komt. In bijzondere omstandigheden kan hierop een uitzondering worden gemaakt. Bijvoorbeeld in de situatie dat een werknemer tijdelijk elders wordt geplaatst en dus tijdelijk andere woonruimte moet betrekken.

Artikel 18:1:6 Tegemoetkoming woon- werkverkeer (T)

Lid 1

In principe komen alleen werknemers die verhuisplichtig zijn in aanmerking voor een tegemoetkoming in de reiskosten.

Omdat de reiskosten voor verhuisplichtigen relatief hoog kunnen zijn, is het van belang om in het oog te houden of er wel voldoende inspanningen worden verricht om aan de verhuisverplichting te voldoen. De tegemoetkoming in de reis- en pensionkosten komt automatisch te vervallen als de werknemer niet binnen twee jaar na het ontstaan van de verhuisverplichting is verhuisd (zie art. 18:1:4). De verplichting om te verhuizen blijft overigens wel bestaan.

Artikel 18:1:7 Vervallen (T)

(Vervallen)

Artikel 18:1:8 Niet verhuisplichtig, toch een tegemoetkoming woon-werkverkeer (T)

Dit artikel regelt een vergoeding voor de betrokkene wiens plaats van tewerkstelling door het bevoegde gezag is aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet per openbaar vervoer is te bereiken of wiens plaats van tewerkstelling vanwege de opgedragen tijden niet per openbaar vervoer is te bereiken. Ondanks het feit dat de betrokkene niet de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, heeft de betrokkene toch op grond van de rechtspositieregeling recht op een kilometervergoeding voor woon-werkverkeer. De hoogte van deze vergoeding wordt bepaald door het bevoegde gezag en geldt voor de gehele duur van de dienstbetrekking.

Artikel 18:1:9 Pensionkosten (T)

Lid 1

Wat onder redelijk gemaakte pensionkosten verstaan moet worden is niet zonder meer te zeggen; dit zal regionaal en per seizoen kunnen verschillen.

Artikel 18:1:10 Duur tegemoetkoming reis- en pensionkosten (T)

Lid 1

Deze bepaling is opgenomen om er op toe te kunnen zien of betrokkene wel genoeg inspanningen verricht om snel te verhuizen (opdat onnodige kosten worden voorkomen).

Artikel 18:1:11 Procedure tegemoetkoming verhuiskosten (T)

Het is aan te raden de in dit artikel genoemde termijnen strikt te hanteren: bij overschrijding van de termijnen zal het namelijk niet altijd meer mogelijk zijn de aanvraag respectievelijk de bedragen te toetsen. Vanzelfsprekend dient de werknemer over deze termijnen te worden geïnformeerd. Het niet voldoen aan de voorwaarden leidt tot het vervallen van de aanspraken op vergoeding.

Artikel 18:1:13 Slotbepaling (T)

Dit artikel geeft het college de bevoegdheid om bij wijze van uitzondering van de gestelde regels af te wijken, zowel in individuele gevallen als voor groepen van personen. Bijvoorbeeld bij ingrijpende reorganisaties en daarmee gepaard gaande verplaatsingen kan op grond van dit artikel een aanvullend sociaal beleid gevoerd worden.

19 Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer

Artikel 19:1 Werkingssfeer (T)

Vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer zijn ambtenaren. Daarom moet het college op grond van artikel 125 van de Ambtenarenwet een rechtspositieregeling voor hen vaststellen. De rechtspositie van de vrijwilligers bij de brandweer wordt in dit hoofdstuk geregeld. De overige hoofdstukken van de CAR/UWO zijn niet van toepassing.

Artikel 19:3 Overleg met vakorganisaties (T)

In artikel 125 van de Ambtenarenwet wordt bepaald dat het bevoegd gezag van een gemeente voorschriften vaststelt over de wijze waarop met de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties van overheidspersoneel overleg wordt gepleegd. Dit artikel is een uitwerking van die bepaling.

Artikel 19:6 Aanstelling in vaste of tijdelijke dienst (T)

Een vrijwilliger kan in vaste of in tijdelijke dienst aangesteld worden. Een tijdelijke aanstelling kan alleen bij wijze van proef, dus om te beoordelen of de vrijwilliger goed functioneert en geschikt is voor de brandweerdienst. Een aanstelling op proef ligt vooral voor de hand als de vrijwilliger nog in opleiding is. De tijdelijke aanstelling wordt altijd aangegaan voor een van te voren omschreven periode. Deze periode wordt vermeld in de aanstelling. Een eerste tijdelijke aanstelling kan verleend worden voor ten hoogste twee jaren.

Uitgangspunt is dat in die periode bekeken wordt of de vrijwilliger in aanmerking kan komen voor een vaste aanstelling, is dat niet het geval dan eindigt het dienstverband. Na afloop van de eerste tijdelijke aanstelling kan er ook nog onduidelijkheid zijn over het functioneren van de vrijwilliger; bijvoorbeeld omdat de vrijwilliger lange tijd ziek is geweest. Daarom is het mogelijk om in bijzondere situaties een tweede tijdelijke aanstelling te verlenen. De maximale termijn voor een tijdelijke proefaanstelling is drie jaar en er kunnen maximaal twee tijdelijke aanstellingen verleend worden.

Artikel 19:7 Voorwaarden voor aanstelling (T)

Het Besluit brandweerpersoneel stelt een aantal eisen aan de vrijwilliger. Een belangrijke voorwaarde is dat de vrijwilliger blijkens een geneeskundig onderzoek in staat geacht kan worden de op te dragen werkzaamheden naar behoren te verrichten. Dit betekent dat een vrijwilliger voordat hij aangesteld kan worden een keuring moet ondergaan. Daarna wordt de vrijwilliger periodiek gekeurd.

Artikel 19:7a Vervallen (T)

(Vervallen)

Artikel 19:9 Bevordering (T)

Het Besluit brandweerpersoneel stelt opleidingseisen aan de verschillende rangen. Bevordering naar een volgende rang kan alleen plaatsvinden indien de vrijwilliger het daarvoor benodigde diploma heeft behaald. Het is overigens niet zo dat het behalen van een diploma recht geeft op bevordering; hierover beslist het college. Dit artikel beoogt niet in te grijpen in lokale aanstellings- en bevorderingsbesluiten.

Artikel 19:10 Vervallen (T)

(Vervallen)

Artikel 19:12 Informatie aan hoofdwerkgever (T)

De meeste vrijwilligers hebben een baan in loondienst. Om als vrijwilliger goed inzetbaar te zijn is het van belang dat de hoofdwerkgever medewerking hieraan verleent. Het kan immers voorkomen dat een vrijwilliger onder werktijd werkzaamheden voor de brandweer moet verrichten. Ook dienen zowel de gemeente als de hoofdwerkgever bij het vaststellen van de werktijden rekening te houden met de Arbeidstijdenwet; de werkzaamheden voor de brandweer worden namelijk meegeteld als arbeidstijd in het kader van de Arbeidstijdenwet.

De vrijwilliger moet de gemeente informatie geven over zijn hoofdwerkgever die er, onder meer, toe strekt dat de gemeente in contact kan komen met de hoofdwerkgever. De vrijwilliger heeft daarnaast de plicht om zijn hoofdwerkgever te informeren over een aantal praktische zaken die bij het vrijwilligerschap horen.

Artikel 19:13 Vergoeding (T)

Voor een zeer beperkte groep vrijwilligers geldt een aangepaste vergoedingentabel. De aangepaste tabel geldt voor de zeer beperkte categorie vrijwilligers bij de brandweer voor wie de vergoedingen tot het inkomen in de zin van het Pensioenreglement worden gerekend. Het gaat hierbij om personen die vóór 1 januari 1980 een aanstelling hadden als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer. Onder bepaalde voorwaarden vielen zij onder de werking van de Algemene Burgerlijke Pensioenwet (ABP). Op 1 januari 1980 is de regeling op dit punt gewijzigd en zijn vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer uitgesloten van het ambtenaarschap in de zin van de ABP. Bij de wijziging in 1980 is een overgangsmaatregel getroffen. Deze hield in dat vrijwilligers die op 31 december 1979 al ambtenaar waren, het ambtenaarschap behielden zolang zij in dezelfde dienstverhouding werkzaam bleven. Op grond van deze overgangsbepaling zijn er nu nog vrijwilligers bij de brandweer die overheidswerknemer zijn en pensioen opbouwen bij het ABP.

Degenen die na 1 januari 1980 zijn aangesteld, zijn per definitie geen ABP-deelnemer. Voor hen is deze aparte vergoedingentabel niet van belang, maar geldt de reguliere vergoedingentabel.

Artikel 19:15 Vergoeding voor oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden (T)

In deze paragraaf worden de vergoedingen geregeld. De vergoeding valt uiteen in een jaarvergoeding en een aantal vergoedingen per activiteit. De hoogte van de vergoeding verschilt per functie en per activiteit.

De onkostenvergoeding is bedoeld voor de vergoeding van de reiskosten van de vrijwilligers.

Artikel 19:16 Vergoeding voor daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening (T)

De onkostenvergoeding is bedoeld voor de vergoeding van de reiskosten van de vrijwilligers.

Artikel 19:17 Vergoeding voor langdurige aanwezigheid (T)

De vergoeding voor langdurige aanwezigheid is bedoeld voor activiteiten die een groot tijdsbeslag leggen op de agenda van de vrijwilliger of waarvoor de vrijwilliger verlof moet opnemen in zijn hoofdbetrekking. Als voorbeeld kan dienen het deelnemen aan oefeningen in het buitenland; dit neemt vaak meerdere dagen in beslag. Als de vrijwilliger recht heeft op de langdurigheidstoelage komt deze in de plaats van de vergoeding uit kolom twee, de vergoeding voor oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden.

De vrijwilliger ontvangt een vergoeding voor langdurige aanwezigheid wanneer hij vijf uur of langer ingezet wordt. De vergoeding geldt voor alle uren van de inzet; duurt de inzet bijvoorbeeld zes uur dan ontvangt de vrijwilliger over alle zes uren de vergoeding voor langdurige aanwezigheid. De vergoeding wordt alleen verstrekt over die uren waarin daadwerkelijk geoefend wordt of een cursus gevolgd wordt; de reistijd bijvoorbeeld telt dus niet mee voor de berekening van de vijf uren en over deze tijd wordt ook geen vergoeding verstrekt. De vergoeding voor langdurige aanwezigheid is evenmin bedoeld als vergoeding voor kazerneringsdiensten. Wanneer een gemeente werkt met kazerneringsdiensten voor vrijwilligers dan moet hiervoor op grond van artikel 19:19 lokaal een vergoedingsregeling vastgesteld worden.

Artikel 19:18 Consignatievergoeding (T)

Deze vergoeding wordt alleen verstrekt wanneer een vrijwilliger zich buiten de kazerne ter beschikking moet houden om opgeroepen te worden.

Artikel 19:19 Kazerneringsdienst (T)

LOGA-partijen hebben in het onderhandelingsakkoord over de vrijwilligers bij de brandweer, d.d. 15 mei 2009, afgesproken dat onderzoek verricht zal worden naar de in het land gebruikte bedrijfsvoeringsmodellen voor de inzet van brandweervrijwilligers. Naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek treden LOGA-partijen opnieuw met elkaar in overleg over de rechtspositie van de vrijwilliger. De mogelijkheid om lokaal een regeling te treffen over vergoeding van kazerneringsdiensten is daardoor van tijdelijke aard.

Artikel 19:22 Gratificatie (T)

Het toekennen van een gratificatie is alleen mogelijk als hiertoe lokaal een regeling is opgesteld. Deze regeling moet specifiek betrekking hebben op vrijwilligers bij de brandweer.

De lokale regeling over gratificaties en andere vormen van flexibele beloning is niet van toepassing op de vrijwilligers.

Artikel 19:23 Fiscaal aantrekkelijke regelingen (T)

Artikel 4a:3 van de CAR/UWO maakt het mogelijk om een lokale regeling te treffen met fiscaal gunstige personeelsvoorzieningen. Als een gemeente een dergelijke regeling heeft dan mag de vrijwilliger hier ook gebruik van maken. Of de vrijwilliger ook daadwerkelijk fiscaal voordeel geniet hangt van individuele factoren en of de vrijwilliger voldoet aan de eisen die de fiscus stelt aan gebruikmaking van de regeling. Het openstellen van deze regelingen voor vrijwilligers betekent dus niet automatisch dat de vrijwilliger hier ook gebruik van kan maken.

De voorwaarden die in de lokale regeling gesteld zijn ten aanzien van deelname zijn van overeenkomstige toepassing op de vrijwilliger. Biedt de lokale regeling ook andere aanspraken dan alleen de mogelijkheid van gebruikmaking van fiscaal gunstige voorzieningen, dan zijn deze andere aanspraken niet van toepassing op de vrijwilliger. Dit

artikel voorziet enkel in de mogelijkheid om de vrijwilliger de mogelijkheid te geven om binnen de fiscale randvoorwaarden gebruik te maken van fiscaal gunstige regelingen.

Artikel 19:25 Ongevallenverzekering (T)

Het college is verplicht om een ongevallenverzekering voor de vrijwilliger af te sluiten. Deze verzekering voorziet in een financiële uitkering wanneer de vrijwilliger overlijdt of tijdelijk of blijvend arbeidsongeschikt raakt als gevolg van een ongeval tijdens de brandweerdienst. Een goede informatievoorziening over de inhoud van de verzekering is van groot belang; daarom heeft de werkgever de plicht om de vrijwilliger bij indiensttreding te informeren en relevante wijzigingen te melden.

Artikel 19:26 Vergoeding geneeskundige kosten (T)

De medische kosten van een vrijwilliger zullen grotendeels vergoed worden door de zorgverzekeraar. Een deel van de kosten kan echter voor rekening blijven van de vrijwilliger; de ongevallen verzekering biedt hiervoor een voorziening.

Artikel 19:27 Verzekering zelfstandig ondernemers (T)

De gevolgen van een dienstongeval zijn voor vrijwilligers die zelfstandig ondernemer zijn vaak groter dan voor vrijwilligers in loondienst. De vrijwilliger in loondienst heeft vanuit zijn hoofdbetrekking immers recht op loondoorbetaling gedurende twee jaar. Voor de zelfstandig ondernemer is dit afhankelijk van de verzekering die hij zelf tegen arbeidsongeschiktheid heeft afgesloten. Om die reden geven LOGA-partijen gemeenten het advies om een aanvullende verzekering af te sluiten. Deze aanvullende verzekering is echter niet verplicht.

Artikel 19:28 Schade aan kleding en uitrusting (T)

Als de vrijwilliger schade lijdt als gevolg van zijn werkzaamheden wordt dit in onder voorwaarden vergoed door het college. Dit artikel beperkt zich tot de schade aan kleding en uitrusting en schade aan het voertuig waarmee de vrijwilliger een dienstreis maakt. Voor de duidelijkheid wordt opgemerkt dat de vrijwilliger voorafgaand toestemming nodig heeft van het college om bij een dienstreis gebruik te maken van de eigen auto. Bij het bepalen van de hoogte van de schadevergoeding mag de werkgever rekening houden met normale slijtage. Het is niet de bedoeling dat de medewerker een onrechtvaardig voordeel geniet door standaard de schade te vergoeden op basis van de nieuwwaarde van een goed.

Artikel 19:29 Zwangerschap(T)

De werkgever is wettelijk verplicht om ervoor te zorgen dat een vrouw veilig en gezond kan werken tijdens de zwangerschap; hierover zijn regels vastgelegd in wet- en regelgeving over arbeidsomstandigheden en arbeidstijden. De eisen die aan de werkgever gesteld worden, in combinatie met de aard van het brandweerwerk zijn van dien aard dat ervoor gekozen is om zwangere vrouwen en vrouwen die borstvoeding geven uit de repressieve brandweerdienst te halen. Dit geldt ook voor vrouwen die korter dan zes maanden geleden zijn bevallen. Deelname aan brandweeroefeningen is alleen toegestaan nadat voorafgaand overleg is geweest met de bedrijfsarts en toestemming verleend is. Om deze regeling goed uit te kunnen voeren is het belangrijk dat een vrouwelijke vrijwilliger in een zo vroeg mogelijk stadium haar zwangerschap meldt.

Artikel 19:30 Beschikbaarheid van de vrijwilliger (T)

De organisatie van de vrijwillige brandweer verschilt per korps. Veel korpsen werken met het vrije instroomprofiel, anderen werken met consignatie- of kazerneringsdiensten voor vrijwilligers. In alle gevallen is het van belang dat de vrijwilliger voldoende beschikbaar is voor de brandweerdienst en dat de korpsleiding ervan op de hoogte is wie wel en wie niet beschikbaar is.

Artikel 19:31 Verplichtingen (T)

Dit artikel legt een verband met de plichten die een vrijwilliger heeft op grond van zijn aanstelling. Het biedt de grondslag om een disciplinaire maatregel op te leggen wegens plichtsverzuim.

Artikel 19:32 Eed of belofte (T)

Sinds maart 2006 is de overheidswerkgever wettelijk verplicht om nieuw aan te stellen personeel een ambtseed- of belofte af te nemen. Dit is een van de middelen om bewuster om te gaan met integriteit.

Artikel 19:33 Verboden (T)

Overtreding van deze artikelen levert plichtsverzuim op; dit kan leiden tot een disciplinaire straf. Bij persoonlijk gebruik van goederen van de gemeente kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het gebruik van een brandweervoertuig voor een privéverhuizing.

Artikel 19:34 Gebruik van motorrijtuig (T)

Gebruik van de eigen auto voor dienstreizen is alleen toegestaan wanneer het college daarvoor toestemming heeft verleend. Indien de vrijwilliger zonder toestemming van het college toch de eigen auto gebruikt dan zal in geval van eventuele schade het college niet gehouden zijn tot vergoeding daarvan.

Het al dan niet verlenen van toestemming is niet van invloed op de aansprakelijkheid van het college jegens derden ex artikel 6:170 van het Burgerlijk Wetboek. Dit artikel stelt dat de werkgever aansprakelijk is voor schade die aan een derde wordt toegebracht door één van de werknemers.

Artikel 19:35 Kledingvoorschrift (T)

Vrijwilligers dragen dezelfde uniformen en onderscheidingstekenen als de beroepsbrandweerlieden. De bij de rangen behorende onderscheidingstekenen zijn te vinden in de Regeling uniformkleding en onderscheidingstekenen rijksbrandweerpersoneel.

Grondslag voor deze regeling is Artikel 65, eerste lid, Algemeen Rijksambtenarenreglement. Hierin staat dat de ambtenaar verplicht is de dienstkleding en de onderscheidingstekenen te dragen, voor zover dit door Onze Minister is voorgeschreven.

Artikel 19:39 Disciplinaire straffen (T)

Tijdens de periode van schorsing als disciplinaire straf wordt als regel de vergoeding ingehouden. Het gaat hier om zowel de vaste als de variabele vergoeding.

19a Keuringen brandweerpersoneel

Algemeen (T)

In dit hoofdstuk is de aanstellingskeuring en de periodieke medische keuring voor repressief brandweerpersoneel geregeld.

Artikel 19a:1 Algemeen (T)

Omdat het werk in repressieve dienst bijzondere eisen stelt aan de medische geschiktheid van de medewerker en gevaren met zich mee kan brengen voor de medewerker zelf en voor derden die zijn betrokken bij zijn werkzaamheden, wordt de medewerker in repressieve dienst onderworpen aan een aanstellingskeuring en een periodiek medische keuring. De keuringen zijn verplicht voor medewerkers (beroeps en vrijwilligers) in een functie van manschap a en b of bevelvoerder zoals vermeld in het Besluit personeel veiligheidsregio's.

Het college heeft de mogelijkheid andere functies aan te wijzen waarvoor de aanstellingskeuring en periodieke medische keuring wordt verplicht. Uitgangspunt hierbij moet wel zijn dat het uitoefenen van de functie belastend is voor de gezondheid van de medewerker, danwel risico's voor derden met zich meebrengt. Hierbij dient de Wet op de medische keuringen in acht te worden genomen.

Artikel 19a:2 Aanstellingskeuring (T)

Al het brandweerpersoneel dat in dienst treedt in een functie van manschap A en B of bevelvoerder moet gekeurd worden. Dit zijn de functies binnen de brandweer waarbij aan medewerkers bijzondere eisen aan de medische geschiktheid worden gesteld. Dit geldt zowel voor beroepspersoneel als voor vrijwilligers. Lokaal kan worden vastgesteld bij welke andere functies ook gekeurd moet worden.

Hierbij moet rekening worden gehouden met de Wet op de medische keuringen. Deze staat een aanstellingskeuring alleen toe als aan de vervulling van de functie, waarop de aanstelling betrekking heeft, bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld. Onder medische geschiktheid voor de functie wordt begrepen de bescherming van de gezondheid en veiligheid van degene die gekeurd wordt en van derden bij de uitvoering van de desbetreffende arbeid.

De inhoud van de aanstellingskeuring is vastgelegd in bijlage VIIa van de CAR. Deze aanstellingskeuring is in opdracht van het LOGA door het Coronel instituut ontwikkeld.

Artikel 19a:3 Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (T)

Lid 1

Vanwege bescherming van de gezondheid en veiligheid van de brandweered medewerker en vanwege de bescherming van de gezondheid en veiligheid van derden bij de uitvoering van de arbeid is het noodzakelijk om de medische geschiktheid van de medewerker ook na aanstelling te blijven toetsen. Daarom zijn regels gesteld over het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO). Uit het PPMO volgt een oordeel over de medische geschiktheid van de medewerker voor de uitoefening van zijn functie. Het PPMO geeft daarnaast een prognose over de belastbaarheid van de medewerker in de nabije toekomst.

Het LOGA heeft een model gemaakt over het rechtspositioneel kader bij de keuringen. Hierin staan de rechten en plichten van de werkgever en de medewerker bij de keuring. Dit model is onder meer te vinden op vng.nl.

Lid 2

De inhoud van het PPMO is ontwikkeld door het Coronel Instituut in samenwerking met de sociale partners en mensen uit de brandweerbranche. Het PPMO geeft inzicht in de ontwikkeling van de belastbaarheid. Met de keuring is beoogd in te schatten of de medewerker voldoet aan de bijzondere eisen aan medische geschiktheid die de functie vereist. Dit ter bescherming van de gezondheid van de medewerker en ter bescherming van derden die betrokken zijn bij het werk van de medewerkers. Als uit het PPMO blijkt dat de medewerker nu of op termijn zijn werkzaamheden niet meer kan uitvoeren dan ondernemen de werkgever en de medewerker gezamenlijk actie. Doel hierbij is de medewerker klaar te stomen voor een andere functie. Het LOGA zal in overleg met de NVBR een handreiking maken over hoe omgegaan kan worden met keuringresultaten en welke stappen er genomen kunnen worden. Naar verwachting is deze handreiking in het voorjaar van 2011 gereed.

Lid 3 en 4

De frequentie van het PPMO is gekoppeld aan de leeftijd van de medewerker. Bij indiensttreding wordt het PPMO afgenomen als nulmeting. Vervolgens wordt iedere medewerker die jonger is dan 40 jaar eenmaal per 4 jaar getest. Medewerkers tussen de 40 en 50 jaar, eens per twee jaar en medewerkers ouder dan 50 worden ieder jaar getest. Met deze frequentie is aangesloten bij het oude besluit brandweerpersoneel en dus bij de frequenties van de oude medische testen.

Lid 6

Oefenen is ook onderdeel van de taken van een medewerker. Bij de beoordeling van welke taken de medewerker wordt vrijgesteld moet dus ook worden vastgesteld in hoeverre de medewerker nog kan meedoen aan de oefening.

Artikel 19a:4 Fysieke test (T)

De functie van manschap a en b en bevelvoerder stelt bijzondere eisen aan de fysieke conditie van de medewerker. Jaarlijks wordt de fysieke conditie daarom getoetst. De functiespecifieke test van het PPMO kan hiervoor gebruikt worden.

19b Aanvullende rechtspositieregeling voor de ambtenaar in een instelling voor kunsteducatie

Artikel 19b:1 Werkingssfeer (T)

Alle genoemde functies, zonder onderscheid in junior of senior, behoren tot de doelgroep van dit hoofdstuk.

Artikel 19b:2 Begripsbepaling (T)

Een instelling kan zowel kunsteducatie aanbieden als ondersteuning hierbij leveren. Ook een combinatie van het aanbieden en het leveren van ondersteuning is mogelijk.

Artikel 19b:5 Verdeling van werkzaamheden (T)

De werkgever moet een regeling vaststellen waarin per discipline de verhouding wordt vastgesteld van de verschillende soorten werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren. Het sjabloon, opgenomen in bijlage IVa, waarin de werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren worden opgesomd, is het handvat voor de lokale regeling. Aan de hand van kenmerken van de instelling en de discipline worden onderdelen uit het sjabloon opgenomen in de lokale regeling.

Zo zal in instellingen die uit meerdere vestigingen bestaan de reistijd die nodig is om tussen de verschillende vestigingen te reizen van invloed zijn op de verhouding lesgebonden en niet-lesgebonden uren. Wanneer bepaalde werkzaamheden worden verricht op verschillende locaties zullen meer niet-lesgebonden uren nodig zijn dan wanneer dezelfde werkzaamheden op één locatie worden uitgevoerd.

In de regeling kan per discipline een afwijking op de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren worden opgenomen. De voorwaarden voor deze afwijking, die ook in de regeling zijn opgenomen, bepalen welke verhouding voor de individuele ambtenaar geldt.

Voorbeeld:

Voor de discipline gitaardocent is in de lokale regeling vastgelegd dat de standaardverhouding X% lesgebonden uren en Y% niet-lesgebonden uren is. Als afwijking is in de regeling opgenomen dat een gitaardocent met minder dan 3 jaar ervaring 5% meer niet-lesgebonden uren krijgt voor de voorbereiding van lessen. Voor hem geldt dan een verhouding van X – 5% lesgebonden uren en Y + 5% niet-lesgebonden uren.

Lid 3

Het college stelt de regeling vast. Maar het college doet dat niet voordat er via open en reëel overleg overeenstemming over is bereikt tussen de werkgever en de OR. Wanneer een van de partijen vindt dat het overleg over deze lokale regeling niet juist heeft plaatsgevonden, legt het college de regeling op basis van de WOR ter instemming voor aan de OR.

Artikel 19b:8 Uitloopbedragen (T)

Lid 1

De uitloopbedragen gelden voor alle ambtenaren in de kunsteducatie en zijn erop gericht om wat langer financieel perspectief te bieden.

Lid 2

Voorbeeld

De heer Van de Wel heeft op 1 augustus 2009 zijn periodieke verhoging gehad naar periodiek 15 van schaal 8 (dit is de maximumperiodiek). De eerstvolgende verhoging naar uitloopbedrag 1 van schaal 8 vindt pas na 2 jaar plaats: per 1 augustus 2011.

Artikel 19b:9 Recht op toelage onregelmatige dienst (T)

Het werken op onregelmatige tijden (de tijden buiten de reguliere kantoortijden) is gebruikelijk in de kunsteducatie. Voor het werken op zondag wordt een toelage onregelmatige dienst verstrekt.

Lid 2 en 4

Hoofregel is dat de compensatie voor het werken op zondag wordt verstrekt in de vorm van extra vrije tijd. Mochten zowel het college als de ambtenaar dat wensen dan kan de compensatie ook in geld in plaats van vrije tijd worden verleend.

Lid 3

De extra vrije tijd die de ambtenaar krijgt voor het werken op zondag, wordt niet, zoals bij vakantie-uren het geval is, ingeroosterd in de verplicht vrije periode conform artikel 19b:11, lid 1. Deze extra vrije tijd wordt op verzoek van de ambtenaar verleend. Dit verzoek dient te worden getoetst aan de algemene regels over de duur van de vakantie van artikel 6:2:1, eerste lid.

Artikel 19b:10 t/m 19b:15 Algemene toelichting op paragraaf 3 (T)

Ambtenaren die onder de werking van dit hoofdstuk vallen, hebben meer vrij dan een reguliere gemeenteambtenaar. Dit resulteert in een lager aantal te werken uur per jaar. Een reguliere ambtenaar werkt 1.677,6 uur per jaar op basis van een fulltime betrekking (1.836 uur -/- 158,4 vakantie-uren). Een ambtenaar die onder de werking van dit hoofdstuk valt, werkt 1656 uur per jaar.

Deze 1656 uur per jaar komen als volgt tot stand:

- een volledige betrekking bedraagt 1836 uur per jaar
- aftrek van het standaard aantal vakantie-uren van 158,4 uur per jaar
- aftrek van extra vakantie-uren van 21,6 uur per jaar.

Hier wordt gefaseerd naar toe gewerkt (zie artikel 19b:13).

De extra vakantie-uren van 21,6 uur per jaar worden toegekend omdat cursorisch onderwijs in de sector met zich meebrengt dat het onderwijzend personeel beperkter is in de vakantieopname dan reguliere gemeenteambtenaren. Voorwaarde voor het krijgen van deze extra vakantie-uren is dat voor de ambtenaar:

- een deel van het jaar is aangemerkt als verplichte vakantieperiode, of
- een deel van het jaar geen vakantie kan worden opgenomen door toewijzing van lessen/cursussen.

Deze 21,6 uur geldt voor fulltimers. Voor parttimers is dat naar rato. Wanneer een ambtenaar voldoet aan bovenstaande voorwaarden is de totale hoeveelheid vakantieverlof 180 uur per jaar (158,4 + 21,6).

Hoewel kortdurend cursorisch onderwijs in opkomst is, komt langlopend cursorisch onderwijs nog steeds erg veel voor. Bij het vaststellen van de perioden voor langlopend cursorisch onderwijs houdt de werkgever rekening met 12 lokale schoolvakantieweken, waarvan de ambtenaar zich gedurende 1 week beschikbaar moet houden voor werkzaamheden van organisatorische aard. Onderwijzend personeel heeft daarom vakantie in de perioden dat er geen cursorisch onderwijs is ingepland. Dit betekent dat onderwijzend personeel verplicht vrij is in de 12 lokaal vastgestelde vakantieweken. Hiervan kan worden afgeweken:

- met instemming van de ondernemingsraad of
- na overeenstemming daarover tussen de werkgever en de individuele ambtenaar.

De te werken uren moeten worden verdeeld over het jaar, afhankelijk van het aantal verplicht vrije weken, dat lokaal is vastgesteld. Hieronder wordt in een aantal voorbeelden toegelicht hoe de feitelijke arbeidsduur per week bepaald wordt. Overigens hoeft de instelling niet voor alle ambtenaren die werkzaam zijn binnen de instelling dezelfde verdeling te hanteren. Het is mogelijk dat voor een deel van het personeel alle vakantie-uren opgenomen moeten worden in de 12 verplichte vrije weken terwijl voor een ander deel van het personeel (een deel van) de vakantie-uren vrij opneembaar zijn.

Hieronder volgt een aantal voorbeelden waarbij telkens:

- bij bullet 1 wordt aangegeven hoe men vanuit 1656 uur per jaar komt tot het aantal te werken uren per dag en
- bij bullet 2 wordt aangegeven hoeveel uur verlof de ambtenaar (rekentechnisch) opneemt per verlofdag. Dit is relevant te weten bij samenloopsituaties van verplicht vrije perioden met bijvoorbeeld ziekte, zwangerschaps- of bevallingsverlof en ouderschapsverlof.

Voorbeeld 1:

Een instelling hanteert 12 verplicht vrije weken. Er zijn dan:

- 40 werkweken (52 – 12 verplicht vrije weken) met een feitelijke arbeidsduur van 41,4 uur (1656 / 40) per week. Dit is 8,28 uur per dag.
- 12 weken verplicht vrij waarin de ambtenaar $180 (158,4 + 21,6) / 12 = 15$ uur per week = 3 uur per dag verlof opneemt. Per verplicht vrije dag worden dus 3 vakantie-uren ingeleverd.

Voorbeeld 2:

Een instelling hanteert 12 verplicht vrije weken, maar medewerkers moeten 1 week hiervan werkzaamheden voor de instelling verrichten. Er zijn dan:

- 41 werkweken (52 – 11 verplicht vrije weken) met een feitelijke arbeidsduur van 40,39 uur (1656 / 41) per week. Dit is 8,08 uur per dag.
- 11 weken verplicht vrij waarin de ambtenaar $180 (158,4 + 21,6) / 11 = 16,36$ uur per week = 3,27 uur per dag verlof opneemt. Per verplicht vrije dag worden dus 3,27 vakantie-uren ingeleverd.

Voorbeeld 3 (bij artikel 19b:10 lid 2):

Een instelling kiest met instemming van de OR of in overeenstemming met de individuele ambtenaar voor een combinatie van verplicht vrije periodes met vrij opneembare vakantie-uren. De instelling kiest voor 1 week vrij opneembare vakantie en 6 verplicht vrije weken. Er zijn dan:

- 45 werkweken (52 – 7 vrije weken) met een feitelijke arbeidsduur van 36,8 uur (1656 / 45) per week. Dit is 7,36 uur per dag.
- 6 weken verplicht vrij + 1 week vrij opneembaar vakantie waarin de ambtenaar $180 (158,4 + 21,6) / 7 = 25,71$ uur per week = 5,14 uur per dag verlof opneemt. Per verplicht vrije dag en vrij opneembare dag worden dus 5,14 vakantie-uren ingeleverd.

Artikel 19b:12 Vaststellen van het rooster (T)

Lid 2

De werkgever maakt zo snel mogelijk, maar in ieder geval binnen 2 maanden na ingang van het cursusjaar, een rooster van de in dat cursusjaar te werken uren.

Lid 3

Als een geplande cursus niet doorgaat, moet de werkgever bekijken of een nieuw rooster moet worden gemaakt. Op die manier wordt voorkomen dat een ambtenaar, van wie een cursus niet doorgaat, aan het eind van een cursusjaar nog veel uren extra moet werken om het voorgeschreven aantal te werken uren per jaar te behalen.

Artikel 19b:13 Overgangsrecht (T)

Afgesproken is dat het aantal daadwerkelijk te werken uren 1656 uur per jaar bedraagt op basis van een volledige betrekking. Deze 1656 uur komt als volgt tot stand:

- een volledige betrekking bedraagt 1836 uur per jaar
- aftrek van het standaard vakantieverlof van 158,4 uur per jaar
- aftrek van extra vakantieverlof van 21,6 uur per jaar.

Omdat ambtenaren in veel instellingen tot 1 januari 2009 een lager aantal te werken uren per jaar kennen is overgangsrecht overeengekomen. Het overgangsrecht houdt in dat de ambtenaar vanaf 1 januari 2009 elk jaar 72 uur meer gaat werken totdat men het te werken aantal uren van 1656 bereikt. Voor instellingen die minder dan 72 uur van de 1656 uur af zitten, wordt het aantal te werken uren verhoogd tot 1656 uur.

Voorbeeld:

In instelling A werkt het onderwijzend personeel momenteel na aftrek van het standaard aantal vakantie-uren 1440 uren per jaar. De werkgever van deze instelling werkt in stappen van 72 uur per jaar toe naar 1656 werkuren per jaar:

- per 1 januari 2009: $1440 + 72 = 1512$ uur per jaar werken;
- per 1 januari 2010: $1512 + 72 = 1584$ uur per jaar werken;
- per 1 januari 2011: $1584 + 72 = 1656$ uur per jaar werken.

Lid 2

Indien tijdens de overgangsfase nieuwe ambtenaren worden aangesteld, geldt voor deze nieuwe ambtenaren het aantal te werken uur zoals op dat moment geldt voor de al in dienst zijnde ambtenaren. Het aantal te werken uren van deze nieuwe ambtenaren wordt vervolgens op gelijke wijze verhoogd als bij de in dienst zijnde ambtenaren.

Voorbeeld:

In instelling A (dezelfde instelling als in het vorige voorbeeld) wordt op 1 januari 2010 een nieuwe ambtenaar aangesteld. Deze ambtenaar met een volledige betrekking werkt in 2010 1584 uur. Vanaf 1 januari 2011 werkt deze ambtenaar 1656 uur per jaar.

Artikel 19b:14 Ontslagbescherming tijdens overgangstermijn (T)

Bij het verhogen van het aantal te werken uren per jaar geldt tot 2012 een ontslagverbod als er te weinig werk voorhanden is om de meer te werken uren per jaar in te vullen. Het ontslagverbod geldt alleen als de verhoging van het aantal te werken uren uitsluitend oorzaak is voor overtolligheid. Ontslag op een andere grond wel is geoorloofd.

Artikel 19b:15 Samenloop zwangerschaps- en bevallingsverlof met een verplicht vrije periode (T)

Lid 1

Conform artikel 19b:11, eerste lid, kan een ambtenaar een verplicht vrije periode worden opgelegd in bepaalde weken van het jaar. Die verplichte vrije periode kan samenlopen met een periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof. Daarnaast wordt deze ambtenaar geacht in die verplicht vrije periode vakantie te genieten. Omdat er slechts sprake kan zijn van één verlofvorm tegelijkertijd en in dit geval zwangerschaps- en bevallingsverlof voorgeeft op vakantie, geniet de ambtenaar geen vakantie in die verplichte vrije periode. Dit artikel regelt dat de ambtenaar bij deze samenloop een compensatie krijgt voor de niet genoten vakantie-uren tot 144 uur (het geldende minimum volgens de uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen van 6 april 2006 (C-124/05)). Het aantal vakantie-uren dat gecompenseerd wordt, is afhankelijk van de feitelijke arbeidsduur in de verplicht vrije periode (zie artikel 19b:10, lid 2 en de toelichting op paragraaf 3).

Voorbeeld 1:

Een fulltime ambtenaar gaat eind 2009 3 weken voorafgaand aan de jaarwisseling met zwangerschaps- of bevallingsverlof. Haar verlof duurt tot en met week 13 van 2010.

De instelling werkt met 12 verplicht vrije weken per jaar, waarvan

- de laatste week van 2009 vrij is in verband met de kerstvakantie,
- de eerste anderhalve week (8 werkdagen) van 2010 vrij is in verband met de kerstvakantie en
- week 8 van 2010 vrij is in verband met de voorjaarsvakantie.

Het vaststellen van 12 verplicht vrije weken per jaar. Hierdoor zijn de 180 vakantie-uren verspreid over 12 weken, zijnde 60 (werk)dagen. Per (werk)dag in de verplicht vrije periode genieten medewerkers dus 3 uur vakantie.

Berekening 2009

In 2009 loopt de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof dus samen met 1 week verplicht vrij.

Betrokkene geniet 11 van de 12 verplicht vrije weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. In 11 verplicht vrije weken geniet betrokkene wel vakantie met een totale omvang van $11 \times 5 \times 3 = 165$ uren. Omdat dit aantal hoger is dan 144 uur per jaar, krijgt betrokkene in 2009 geen compensatie.

Berekening 2010

In 2010 loopt de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof dus samen met 2 en een halve week (13 werkdagen) verplicht vrij.

Betrokkene geniet op 13 werkdagen van de 12 verplicht vrije weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. In 9 weken en 2 dagen verplicht vrij geniet betrokkene wel vakantie met een totale omvang van $(9 \times 5 + 2) \times 3 = 141$ uren. Het aantal vakantie-uren dat gecompenseerd wordt is daarom gelijk aan $144 - 141 = 3$ uur.

Voorbeeld 2:

Een fulltime ambtenaar is zwanger in 2013. Voor haar zijn 12 verplicht vrije weken vastgesteld. De periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof loopt samen met 5 weken verplicht vrij in de zomer.

De 180 vakantie-uren zijn verspreid over 12 weken, zijnde 60 (werk)dagen. Per (werk)dag in de verplicht vrije periode geniet men dus 3 uur vakantie.

Betrokkene geniet 5 van de 12 verplicht vrije weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. In 7 verplicht vrije weken geniet betrokkene wel vakantie met een totale omvang van $7 \times 5 \times 3 = 105$ uren. Het aantal vakantie-uren dat gecompenseerd wordt is daarom gelijk aan $144 - 105 = 39$ uur.

Lid 3

De vakantie-uren die de ambtenaar gecompenseerd krijgt, worden niet, zoals bij de normale vakantie-uren het geval is, ingeroosterd in de verplicht vrije periode conform artikel 19b:11, lid 1. De gecompenseerde vakantie-uren worden op verzoek van de ambtenaar verleend. Dit verzoek dient te worden getoetst aan de algemene regels over de duur van de vakantie van artikel 6:2:1, eerste lid.

Voorbeeld:

De ambtenaar uit het voorbeeld bij het eerste lid krijgt 39 uur gecompenseerd. Omdat deze ambtenaar in de te werken weken een arbeidsduur heeft van 41,4 uur per week, kan deze ambtenaar $39 / 41,4 \text{ uur} = 0,94$ weken vakantie opnemen.

NOTA BENE Samenloop ziekte met een verplicht vrije periode Bij samenloop tussen een verplicht vrije periode en ziekte geldt dezelfde uitvoering als hiervoor is aangegeven, echter zonder het maximum van 144 uur. De ambtenaar krijgt dus alle wegens ziekte niet genoten vakantie-uren gecompenseerd. Dit is gelijk aan de regeling voor de reguliere ambtenaar.

Artikel 19b:16 t/m 19b:19 Toelichting paragraaf 4 (T)

Reorganisatieontslag kan verschillende redenen hebben. Een van de redenen is dat uit de actie van het college als bedoeld in artikel 19b:16 blijkt dat er in het lopende cursusjaar minder ambtenaren met een bepaalde functie nodig zijn voor het aantal cursussen en overige werkzaamheden binnen de instelling dan de totale aanstellingsomvang van deze ambtenaren met dezelfde functie. In dat geval kan (deeltijd)ontslag worden aangezegd op grond van artikel 8:3. Een andere reden kan zijn dat er door vermindering van subsidie minder arbeidsplaatsen mogelijk zijn.

In deze paragraaf wordt geregeld welke rechten gelden bij reorganisatieontslag.

Artikel 19b:17 Reorganisatieontslag en ontslagvolgorde (T)

In navolging op de CAO-afspraken 2005-2007 voor reguliere gemeenteambtenaren zijn partijen overeengekomen de vaststelling van de ontslagvolgorde bij reorganisaties ook over te laten aan het lokale overleg.

Mocht het lokale overleg nog niet tot een ontslagvolgorde zijn gekomen voor ambtenaren in de instelling, dan geldt een ontslagvolgorde die achtereenvolgens uitgaat van de drie genoemde criteria.

Onderdeel c

Het afspiegelingsbeginsel in combinatie met het anciënniteitsbeginsel houdt in dat medewerkers die het kortst in dienst zijn per leeftijdsgroep het eerst voor ontslag in aanmerking komen. Bij het bepalen van het aantal medewerkers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking wordt gebracht, wordt getracht om de onderlinge verhouding van het aantal medewerkers in elk van de leeftijdsgroepen gelijk te houden.

Lid 4

Het achtereenvolgens hanteren van de in lid 2 genoemde criteria kan in sommige gevallen onredelijk zijn. In uitzonderlijke gevallen kan het college afwijken van deze ontslagvolgorde. Dit is het geval als een bepaalde ambtenaar beschikt over zodanige kennis of bekwaamheden, dat zijn ontslag voor het functioneren van de instelling bezwaarlijk is. Zo kan het college bijvoorbeeld beslissen dat een pianolaar die als tweede bevoegdheid harp heeft, niet ontslagen wordt ook al komt hij voor ontslag in aanmerking bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel. De kwalificatie van deze docent, dat hij ook harplessen kan geven, maakt hem uniek voor de instelling.

Artikel 19b:18 Reorganisatieontslag voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van de formele arbeidsduur (T)

Dit artikel regelt de afwijkingen en de rechten voor onderwijzend personeel in de kunstzinnige vorming in geval van reorganisatieontslag voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van zijn formele arbeidsduur. De reden van de afwijking is dat LOGA-partijen vinden dat de langdurige verplichtingen voor zowel werkgever als medewerker van hoofdstuk 10d niet in verhouding staan tot het geringe verlies van arbeidsuren voor de medewerker. Daarom hebben LOGA-partijen besloten dat hoofdstuk 10d in zijn geheel niet van toepassing is.

Net als voor ambtenaren in de kunstzinnige vorming die voor 5 uur of meer of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor de helft of meer van hun oorspronkelijke arbeidsduur ontslagen worden, geldt voor deze medewerkers bij ontslag op grond van artikel 8:3 de ontslagvolgorde uit het vooraf vastgesteld plan. Zolang dat plan nog niet is opgesteld, geldt ook voor hen de ontslagvolgorde die als vangnetbepaling in artikel 19b:17 is opgenomen.

Los van wat individueel wordt afgesproken, geldt voor deze ambtenaren een opzegtermijn van 3 maanden, waarbinnen zorgvuldig onderzoek plaatsvindt om te beoordelen of de ambtenaar binnen de openbare dienst van de gemeente andere mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende werkzaamheden op te dragen zijn. Ontslag kan ook plaatsvinden als de ambtenaar deze werkzaamheden weigert te aanvaarden.

Overigens kunnen ambtenaren met klein reorganisatieontslag als bedoeld in dit artikel in plaats van de bovenwettelijke uitkeringen uit hoofdstuk 10d recht hebben op de garantie-uitkering KV van artikel 19b:19.

Lid 2

De ontslagvolgorde uit het vooraf vastgesteld plan, of als dat nog niet bestaat, de ontslagvolgorde uit artikel 19b:17 is van toepassing op de ambtenaar. Al het andere uit het vooraf vastgesteld plan geldt voor deze ambtenaren niet, tenzij voor deze ambtenaren op individueel niveau nadere afspraken worden gemaakt.

Artikel 19b:19 Garantie-uitkering KV (T)

Lid 9

Onderdeel a

Dit onderdeel heeft onder meer betrekking op het recht op een werkloosheidsuitkering dat kan ontstaan indien de ambtenaar

- minder dan 5 uren of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, minder dan de helft van zijn formele arbeidsduur verliest en
- binnen 12 maanden wederom minder dan 5 uren of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, minder dan de helft van zijn formele arbeidsduur verliest waardoor in die 12 maanden sprake is van een totaal verlies van minimaal 5 uren of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, minimaal de helft van die oorspronkelijke arbeidsduur. De ambtenaar moet wel zelf om de samentelling van de uren verzoeken om een WW-uitkering te ontvangen. Dit is in aanvulling op de

Werkloosheidswet geregeld in het Besluit nadere regeling verlies van arbeidsuren. In deze situatie ontstaat het recht op WW dus niet automatisch. Indien het recht op een werkloosheidsuitkering kan ontstaan, dus als de ambtenaar een verzoek om samentelling van zijn arbeidsurenverlies kan doen, eindigt de garantie-uitkering. Dit betekent dat als de ambtenaar geen verzoek indient voor een WW-uitkering, maar hij er wel recht op heeft, de garantie-uitkering KV ook stopt.

20 Vergoeding piketdiensten beroepsbrandweer

Hoofdstuk 20 Geen Toelichting (T)

Dit hoofdstuk heeft geen toelichting.

21 De rechtspositionele erkenning van alternatieve samenlevingsvormen

Artikel 21:1:1 Begripsomschrijving (T)

Dit hoofdstuk regelt de rechtspositionele gevolgen van de gelijkstelling van levenspartners aan echtgenoten van gehuwde ambtenaren. Artikel 21:1:1 bepaalt onder welke voorwaarden een levenspartner van een ambtenaar gelijk wordt gesteld aan een echtgeno(o)t(e).

Het gaat daarbij om:

- de ter uitvoering van de CAR en deze regeling vastgestelde regelingen met betrekking tot
 - a. aanspraken op bezoldiging tijdens militaire dienst;
 - b. het verlof met behoud van bezoldiging wegens persoonlijke of familieomstandigheden;
 - c. de uitkering bij overlijden van de ambtenaar, waarbij voor de toepassing van artikel 8:16:3 de levenspartner als gezinslid wordt aangemerkt;
 - de bepalingen van hoofdstuk 10 met betrekking tot de uitkering bij overlijden van de wachtgelder;
 - de bepalingen van hoofdstuk 11 met betrekking tot:
 - a. het recht op een uitkering;
 - b. de uitkering bij overlijden van betrokkene;
 - de bepalingen van hoofdstuk 18 met betrekking tot de verhuiskosten-, de reiskosten- en de pensionkostenvergoeding;
 - de bepalingen van hoofdstuk 9 met betrekking tot de uitkering bij overlijden van de gewezen ambtenaar.
- Omdat er niet wordt verwezen naar de bepaling die het buitengewoon verlof regelt bij een huwelijk, kan er geen sprake zijn van het verlenen van buitengewoon verlof bij het ondertekenen van een samenlevingscontract.

22 Overgangs- en slotbepaling UWO

Hoofdstuk 22 Geen Toelichting (T)

Dit hoofdstuk heeft geen toelichting.