

Handleiding Sectorale Arbeidsvoorwaardenregelingen Waterschap personeel

Inleiding

Algemeen

Deze handleiding is geschreven om uitleg te geven bij de artikelen uit de Sectorale Arbeidsvoorwaardenregelingen Waterschapperspersoneel (SAW). De handleiding kan niet los van de SAW worden gelezen. De handleiding is geen vervanging van de SAW, aan de handleiding als zodanig kunnen geen rechten worden ontleend. In deze handleiding wordt soms verwezen naar jurisprudentie. Dit is een selectie en geen uitputtende opsomming.

Arbeidsrecht: privaatrechtelijk en publiekrechtelijk

Er bestaat een verschil tussen privaatrechtelijk arbeidsrecht en publiekrechtelijk arbeidsrecht of wel het ambtenarenrecht. De basis van het privaatrechtelijk arbeidsrecht ligt in het Burgerlijk Wetboek (BW), de basis van het ambtenarenrecht is de Ambtenarenwet (Aw).

Voor de waterschappen, die vallen onder het ambtenarenrecht, geldt het volgende hiërarchische schema:

- 1 Ambtenarenwet / Algemene wet bestuursrecht / andere hogere wetgeving van toepassing op overheidspersoneel;
- 2 SAW;
- 3 Lokale regelingen.

De lokale regelingen mogen niet in strijd met de SAW of de hogere wetgeving zijn. De SAW mag op haar beurt niet strijdig met de hogere wetgeving zijn.

Publiekrechtelijk	Privaatrechtelijk
Ambtenarenwet	Burgerlijk Wetboek
SAW, deel 1	CAO en andere regelingen
Lokale regelingen, SAW deel 2	
Aanstellingsbesluit	Arbeidsovereenkomst

Burgerlijk Wetboek en Ambtenarenwet

Er bestaat een groot verschil tussen het BW en de Aw. Het BW kent verschillende soorten artikelen. De eerste soort zijn zaken die dwingend geregeld zijn, bij de tweede soort gaat het om onderwerpen die wel zijn geregeld maar waar je in het voordeel van de werknemer van kan afwijken, de derde variant zijn artikelen waar je zowel in het voordeel als in het nadeel van de werknemer van kan afwijken, en tot slot kun je zelf regels treffen in bijvoorbeeld een Collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) of de individuele arbeidsovereenkomst voor zaken die helemaal niet geregeld zijn.

De consequentie van dit uitgebreide 'basisrecht' is dat de belangrijke zaken in het BW zijn geregeld en dat een CAO van een bedrijf in beginsel niet zo uitgebreid hoeft te zijn. Dit is een groot verschil met het ambtenarenrecht. In de Aw worden juist veel zaken die functie hebben op de rechtspositie van ambtenaren overgelaten aan de verschillende overheidsorganen, waaronder waterschappen. Zie bijvoorbeeld artikel 125 Aw, waarin staat dat het bevoegd gezag van onder andere waterschappen, regels moet stellen betreffende bijvoor-

beeld: aanstelling, schorsing en ontslag; bezoldiging en wachtgeld; diensttijden; verlof en vakantie; voorzieningen in verband met ziekte et cetera.

In het BW zijn veel van deze basisvoorzieningen al getroffen en een bedrijf hoeft daar in beginsel geen aparte regels voor op te stellen.

Een typisch verschil tussen het arbeidsrecht en het ambtenarenrecht is de arbeidsovereenkomst en de aanstelling. De arbeidsovereenkomst is tweezijdig, een overeenkomst wordt aangegaan tussen werkgever en werknemer. De werkgever en de werknemer moeten het samen eens worden over de arbeidsvoorwaarden. De aanstelling echter is eenzijdig, het waterschap stelt iemand aan om in openbare dienst werkzaam te zijn. De ambtenaar in spé hoeft daar in beginsel niets voor te doen. Hierbij moet direct worden geconstateerd dat op een eenzijdige aanstelling, een bestuursbesluit dus, de algemene beginselen van behoorlijk bestuur en andere algemene rechtsbeginselen van toepassing zijn. Deze beginselen eisen dat een ambtenaar wel met een aanstelling instemt, dus de eenzijdigheid wordt toch enigszins beperkt. Ook geldt er een overlegstelsel binnen de waterschap sector dat inhoudt dat er over arbeidsvoorwaarden overeenstemming met vakorganisaties moet bestaan. Ook hier geldt dus dat de eenzijdigheid wordt ingeperkt.

Toepassing Burgerlijk Wetboek

Er blijkt vaak dat verwarring bestaat over de toepassing van het BW. Het BW is niet van toepassing. Dit volgt uit artikel 7:615 BW. Hierin wordt uitdrukkelijk bepaald dat het BW in beginsel niet van toepassing is op personen in dienst van het waterschap. De verwarring wordt mede veroorzaakt door alle aandacht die de media aan sommige onderwerpen geeft zonder duidelijk aan te geven op wie die wet van toepassing is. In beginsel is het BW dus niet van toepassing op het waterschap personeel, tenzij in de wet zelf wordt aangegeven dat dit ook geldt voor het overheidspersoneel, zie artikel 7:615 BW.

Bijvoorbeeld de wet Arbeid en zorg. In deze wet is expliciet aangegeven dat deze ook van toepassing is op het overheidspersoneel. Een ander, tegenovergesteld, voorbeeld is de Wet Flexibiliteit en Zekerheid. Deze wet is alleen van toepassing op werknemers die onder het BW vallen. In het LAWA is echter afgesproken om de rechtspositie van het waterschap personeel te harmoniseren met deze wet, dit heeft er toe geleid dat artikel 2.1.4 SAW aangepast is zodat deze min of meer gelijk is aan de regels die de Flexwet stelde. Hier is dus een aparte handeling voor nodig geweest.

De conclusie is dus: Over het algemeen geldt het BW niet voor het waterschap personeel. Dit wordt pas anders op het moment dat in een bepaalde regeling specifiek staat opgenomen dat de regeling ook geldt voor het overheidspersoneel of dat in een rechtspositieregeling zoals voor de arbeidscontractant (artikel 2.2.2 SAW) staat beschreven dat het BW van toepassing is.

Algemene Wet Bestuursrecht

Omdat waterschappen overheidsorganen en dus ook bestuursorganen zijn, is ook de Algemene Wet Bestuursrecht (Awb) van toepassing. De Awb regelt zaken ter bescherming van burgers. Een voorbeeld is dat de Awb voorschrijft dat bestuursorganen aan de algemene beginselen van behoorlijk bestuur (zonder vooringenomenheid handelen; verbod van détournement de pouvoir; belangenafweging; evenredigheidsbeginsel en het motiveringsbeginsel) moeten voldoen. Een ander voorbeeld is het recht om in bezwaar en/of beroep te gaan tegen een besluit van een bestuursorgaan. Dit is voor dit onderwerp in zoverre van belang dat alle besluiten die het waterschap ten behoeve van een medewerker neemt, besluiten zijn in de zin van de Awb. Denk bijvoorbeeld aan een besluit om iemand promotie te geven of een besluit om een periodiek te weigeren. Al deze besluiten zijn vatbaar voor bezwaar en beroep. In de Awb zijn strakke termijnen opgenomen waarbinnen het bestuursor-

gaan moet beslissen of reageren op bepaalde zaken. Omdat de Awb hoe dan ook van toepassing is op het waterschap, wordt hier niet apart aandacht aan gegeven in de rechtspositie. Het bovenstaande maakt echter duidelijk dat deze wet van groot belang is.

Bindende regelingen, modellen en lokale regelingen

Deel één van de SAW is bindend voor alle waterschappen. Hier kan niet zonder meer van worden afgeweken; alleen in de gevallen dat de SAW een mogelijkheid biedt voor het treffen van nadere regels, bestaat er lokale ruimte voor het waterschap. Het is bijvoorbeeld niet mogelijk om een andere bezoldigingssystematiek te regelen in een lokale regeling, omdat dit uitputtend geregeld is in deel één.

Deel twee van de SAW is facultatief. De waterschappen kunnen zelf regels opstellen over die onderwerpen, ze kunnen ook de regelingen zoals ze in deel twee staan overnemen of aanvullen. Regelt een waterschap niets dan gelden de basisregelingen uit deel 2 automatisch. De regelingen uit deel twee zijn overeengekomen met de vakorganisaties en een waterschap hoeft hierover dus niet nog eens overeenstemming met het GO of de OR te bereiken. Als een waterschap een eigen regeling maakt, of de regeling uit deel twee aanpast, zal er overeenstemming met ofwel vakorganisaties (in de vorm van het georganiseerd overleg) ofwel instemming van de ondernemingsraad moeten worden verkregen.

Voorzitters en bestuursleden

De voorzitter wordt door de Kroon bij Koninklijk Besluit voor zes jaar benoemd en kan tussentijds door de Kroon worden ontslagen (artikel 46 Waterschapswet). Deze wijze van benoeming en ontslag wijkt af van de wijze waarop leden van het dagelijks bestuur in functie komen (zij worden uit en door het algemeen bestuur gekozen en benoemd; artikel 41 Waterschapswet) en van die waarop ambtenaren van het waterschap worden aangesteld. Leden van het algemeen bestuur worden gekozen middels verkiezingen. Bestuursleden met uitzondering van de voorzitter zijn dus gekozen bestuurders.

Over de rechtspositie van de voorzitter is in de Waterschapswet betrekkelijk weinig in materieelrechtelijke zin geregeld. In hoofdstuk 6 van de Waterschapswet (artikelen 46 t/m 51a) zijn enkele bepalingen opgenomen over benoeming, met het voorzittersambt onverenigbare ambten, vervanging bij ziekte en afwezigheid e.d. In het Rechtspositiebesluit voorzitters waterschappen (Stb. 1991, 560) zijn de bezoldiging, benoeming, schorsing, ontslag, ziektekostenregeling en dergelijke neergelegd.

De leden van het dagelijks bestuur, niet zijnde de voorzitter, ontlenen hun aanspraken aan artikel 44 van de Waterschapswet. De bezoldiging voor leden van het dagelijks bestuur is bij AMvB vastgesteld (Besluit bezoldiging en tegemoetkoming in kosten leden dagelijks bestuur waterschap -Stb. 2001, 238-).

De leden van het algemeen bestuur die geen lid zijn van het dagelijks bestuur ontvangen op grond van artikel 32 a van de Waterschapswet een vergoeding voor hun werkzaamheden en een tegemoetkoming in de kosten. Deze vergoeding en tegemoetkoming worden door het algemeen bestuur bij verordening vastgesteld naar bij of krachtens Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) te stellen nadere regels (Besluit vergoedingen en tegemoetkoming leden algemeen bestuur waterschap, Staatsblad 2001, nummer 239).

De voorzitter en bestuursleden van een waterschap ontlenen dus geen aanspraken aan de SAW. Zij kennen hun eigen rechtspositie-, bezoldiging- en/of vergoedingsregelingen.

Hoofdstuk 1 Werking en begripsbepaling

1.1 Werking

Artikel 1.1.2 Toepassing en bijzondere gevallen

Lid 1 regelt de rechtspositionele gevolgen van de gelijkstelling van levenspartners aan echtgenoten van gehuwde ambtenaren. Het artikel bepaalt onder welke voorwaarden een levenspartner van een ambtenaar gelijk wordt gesteld aan een echtgeno(o)t(e).

Lid 2 bepaalt dat de SAW slechts van toepassing is voor zover de rechtstoestand van de betrokken ambtenaar niet bij of krachtens de wet is geregeld. De samenloop tussen de formele wetgeving en de verordenende bevoegdheid van het algemeen bestuur van een waterschap zal zich veelal slechts voordoen bij de rechtspositie van de secretaris. Artikel 53 en 54 Waterschapswet regelen de rechtspositie van de secretaris. Deze bepalingen zijn onvolledig, het algemeen bestuur is bevoegd voor het ontbrekende deel nadere regels te stellen, zoals in de SAW. De SAW is dus van toepassing voor zover de Waterschapswet dat niet uitputtend regelt.

Lid 3

Er kunnen bijzondere redenen zijn die het algemeen bestuur doen besluiten om de bepalingen van de SAW of sommige bepalingen daaruit niet van toepassing te laten zijn op bepaalde ambtenaren, bijvoorbeeld op grond van het geringe aantal uren per week van het dienstverband of voorbepaalde onbezoldigde ambtenaren (toezichthouders zonder opsporingsbevoegdheid of heffingsambtenaren).

Artikel 1.1.3 Voorschriften en instructies

Dit artikel legt de beleidsvrijheid voor het bestuur vast om bijzondere voorschriften op te stellen ter uitvoering van de SAW-bepalingen, of ten behoeve van het functioneren van de dienst. Ook kan het bestuur instructies vaststellen. Bij deze voorschriften of instructies kan men denken aan lokale regelingen. In de Waterschapswet ligt in artikel 83 lid 2 een delegatieverbod van AB naar DB. Dit lid ziet niet toe op de vaststelling van rechtspositionele regels. Personele c.q. rechtspositionele regelingen zijn geen verordeningen in de zin van de Waterschapswet.

Interessant in dit opzicht is ook de kwestie van het afgesloten arbeidsvoorwaardenakkoord door werkgevers en vakorganisaties en de door het bestuur vast te stellen rechtspositie. De Centrale Raad van Beroep heeft op 26 februari 1998 (TAR 1998, 75) bepaald dat ambtenaren geen rechten kunnen ontlenen aan het akkoord, er kunnen alleen rechten worden ontleend aan de rechtspositie die door het (dagelijks)bestuur is vastgesteld. Dit bevestigt de noodzaak van het goed vaststellen van rechtspositieverordeningen.

Formeel werkt deze redenering ook de andere kant op. Het bestuursorgaan moet het akkoord eerst vaststellen voordat de organisatie dit kan uitvoeren. De praktijk blijkt echter vaak anders te zijn.

Artikel 1.1.4 Organisatiewijziging

Lid 1

Dit lid bepaalt dat het bestuursorgaan in het geval van een voorstel voor een organisatiewijziging het georganiseerd overleg op de hoogte moet stellen. De achtergrond is dat de werknemersorganisaties, die in het georganiseerd overleg vertegenwoordigd zijn, van een organisatiewijziging op de hoogte gesteld moeten worden. De vraag is wanneer sprake is van een voorstel tot verandering, dit kan afhankelijk zijn van de doelstelling van de verandering

en de mate van belangrijkheid van de verandering. In dit artikel is aansluiting gezocht bij het adviesrecht van de ondernemingsraad bij organisatiewijzigingen, artikel 23 Wet op de Ondernemingsraden. Verder gaat het alleen om het op de hoogte stellen van het georganiseerd overleg, er is dus geen sprake van instemming of advisering.

Lid 2

Dit lid regelt dat het bestuursorgaan de procedure vastlegt die gevolgd moet worden bij organisatiewijzigingen.

Artikel 1.1.5 Beschikbaar zijn rechtspositieregelingen

Lid 1

Onder voor de ambtenaar geldende regelingen worden deel 1 en deel 2 van de SAW verstaan, maar ook alle overige lokaal vastgestelde regelingen. Een digitale versie is voldoende. Wijzigingen in de SAW worden (schriftelijk) meegedeeld. Meedelen is iets anders dan verstrekken en het in een personeelsblad melding maken of op de site publiceren van een wijziging is dan ook voldoende.

1.2 Begripsbepaling

Artikel 1.2.1 Begripsbepalingen en –omschrijvingen

Bij de begripsbepalingen en –omschrijvingen is zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij hogere wetgeving.

Artikel 1.2.1 ambtenaar

Aansluiting is gezocht bij de definitie van ambtenaar uit de Ambtenarenwet. Toegevoegd is de zinsnede 'door of vanwege het waterschap'.

Wellicht ten overvloede wordt hier vermeld dat onder andere de voorzitter van een waterschap en de leden van de dagelijks besturen geen ambtenaar zijn in de zin van de SAW. Immers, een voorzitter wordt benoemd door de Kroon en dus niet door of vanwege het waterschap. En de leden van de dagelijks besturen worden gekozen door de burgers en dus ook niet benoemd door of vanwege het waterschap. De SAW is op hen in eerste instantie niet van toepassing, zie artikel 2, lid 1, sub k Ambtenarenwet, Rechtspositiebesluit voorzitters waterschappen (Stb. 1991, 560) en Besluit bezoldiging en tegemoetkoming in kosten leden dagelijks bestuur waterschap (Stb. 2001, 238). Zie voor meer informatie over voorzitters ook de algemene inleiding.

Artikel 1.2.1 arbeidscontractant

In dit onderdeel wordt uitdrukkelijk bepaald dat degene met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is gesloten, geen ambtenaar is in de zin van de SAW. In artikel 2.2.3 worden aanvullende voorwaarden omschreven, onder andere dat in beginsel de bepalingen van Boek 7, titel 10 Burgerlijk Wetboek van kracht zijn voor de betrokken arbeidscontractant.

Artikel 1.2.1 bezoldiging

Het gaat om een bezoldiging in de zin van de SAW, hiermee wordt aangegeven dat in andere regelingen een andere definitie van bezoldiging kan worden gegeven. Het IKB behoort niet tot de bezoldiging. De tot een jaarbedrag te herleiden vaste toelagen zoals de toelage onregelmatige dienst, de persoonlijke toelage, de arbeidsmarkttoelage en de wachtdiensttoelage behoren wel tot de bezoldiging.

De voorheen vakantie–uitkering, nu onderdeel IKB artikel 3.2.3 lid 1 wordt berekend over de voor de ambtenaar geldende bezoldiging.

Artikel 1.2.1 conversie

Conversie wordt gebruikt bij de functiewaardering. Na een functiewaarderingsonderzoek ontstaat er een bepaalde rangorde van de functies aan de hand waarvan uiteindelijk de vertaling naar de salarisschalen plaatsvindt. Zie ook artikel 3.1.4 (FuWater) voor toepassing van de conversie.

Artikel 1.2.1 salaris per uur

De 36–urige werkweek die per 1 januari 2011 is ingevoerd betekent een andere berekening van het uurloon. Dit wordt $1/156^{\text{ste}}$ deel van het maandsalaris, ofwel 0,64103.

Hoofdstuk 2 Dienstverband

2.1 Aanstellingen

In het arbeidsvoorwaardenakkoord van 2014-2016 schetsen sociale partners de volgende ambitie: De samenleving, omgeving en wet- en regelgeving vragen van waterschappen om nieuwe vormen van werken, veranderende werkorganisaties en langer doorwerken van ambtenaren. Ambtenaren willen via nieuwe vormen van werken verder ontwikkelen en daar naar beloond worden. Ambtenaren zijn samen met de leidinggevende verantwoordelijk voor de eigen ontwikkeling. Wij verwachten van ambtenaren dat zij regie voeren op de eigen loopbaan, initiatief tonen en van leidinggevendenden een stimulerende rol. De gesprekscyclus is het instrument. Ontwikkeling is gespreksonderwerp en afspraken daarover worden vastgelegd. Elke dag komt er nieuwe kennis op ons af. Bij blijven is steeds vaker een uitdaging. Daarbij komt dat we allemaal ouder worden en langer doorwerken. Het is dus belangrijk om zowel fysiek als mentaal vitaal te zijn. En daarmee duurzaam inzetbaar.

Veranderende arbeidsverhoudingen vragen om andere afspraken. Sociale partners willen in dit akkoord op de volgende wijze een omwenteling bewerkstelligen. Alle ambtenaren komen 1 januari 2016 in algemene dienst. Met ingang van dezelfde datum heeft iedere ambtenaar de beschikking over een persoonsgebonden basis budget voor opleiding, ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit. Het persoonsgebonden basis budget is € 5.000, - per 5 jaar. Het persoonsgebonden basis budget is nadrukkelijk niet bedoeld om tijd te kopen. De afweging tussen tijd en geld is enkele jaren terug geïndividualiseerd in het IKB.

Artikel 2.1.1 Aanstelling in algemene dienst

Lid 1

Met uitzondering van de secretaris, die als gevolg van de Waterschapswet door het algemeen bestuur benoemd wordt, worden ambtenaren aangesteld door het dagelijks bestuur. De ambtelijke aanstelling wordt beheerst door het publiekrecht en is, formeel gezien, per definitie eenzijdig. De aanstelling is begrijpelijkerwijs natuurlijk wel afhankelijk van een uitdrukkelijke of stilzwijgende aanvaarding van de zijde van betrokkene; wilsovereenstemming dus.

Lid 2

De artikelen 8.1.6 (ontslag bij onbekwaamheid en ongeschiktheid) en 8.1.7 lid 1 sub a (verlies van een vereiste bij de aanstelling door het bestuursorgaan gesteld) vormen min of meer de tegenhanger van dit lid. Hoe duidelijker de vereiste van bekwaamheid en geschiktheid van een functie zijn geformuleerd, hoe beter zal men met de artikelen 8.1.6 en 8.1.7 sub a om kunnen gaan indien nodig.

Lid 3

Het bevoegd gezag is vrij om te bepalen of een verklaring over het gedrag moet worden overlegd. Afgifte van een verklaring over het gedrag geschiedt in beginsel door de burgemeester in wiens gemeente de belanghebbende in de basisadministratie persoonsgegevens is opgenomen. Het verzoek wordt ingediend door de belanghebbende zelf. Als het doel waarvoor de verklaring wordt gevraagd verband houdt met het vervullen van bepaalde werkzaamheden, moet bij het verzoek een geschrift van de werkgever worden overlegd waarin de aard van de werkzaamheden is vermeld.

Als de burgemeester, na raadpleging van de hem ter beschikking staande gegevens, van mening is dat het al dan niet hebben van een justitieel verleden van betrokkene geen bezwaar hoeft te zijn voor een goede functie vervulling, geeft hij de verklaring af. Het al dan niet

afgeven van een verklaring over gedrag impliceert niet dat er geen justitiële verleden is. Het bevoegd gezag zal geen inzicht meer krijgen in de justitiële gegevens indien hij een verklaring over het gedrag verlangt.

Volgens het tweede lid kan als vereiste worden gesteld dat betrokkene in het bezit is van een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens.

De SAW kent geen vergoeding van kosten voor een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG). In de werkkostenregeling hoort een vergoeding voor een VOG tot het loon van de werknemer. De werkgever kan deze vergoeding echter aanwijzen als eindheffingsloon en in zijn vrije ruimte onderbrengen. In de oude belasting regelgeving behoort een vergoeding voor een VOG niet tot het loon.

Lid 4

In artikel 2 van de Wet arbeid vreemdelingen (WAV) wordt bepaald dat het een werkgever verboden is een vreemdeling in Nederland arbeid te laten verrichten zonder tewerkstellingsvergunning. In artikel 3 van de WAV worden enkele gevallen genoemd waarbij het niet verplicht is om een tewerkstellingsvergunning te hebben.

Artikel 2.1.2 Geneeskundig onderzoek bij aanstelling

De aanstellingskeuring kan een onderdeel van de selectieprocedure zijn. Een aanstellingskeuring moet gericht zijn op de beoordeling van de medische geschiktheid van de sollicitant voor een bepaalde functie. Met ingang van 1 januari 1998 is de Wet op de medische keuringen in werking getreden voor de overheid. De wet verbiedt het verrichten van medische keuringen bij het geven van een aanstelling of het aangaan van een arbeidsovereenkomst, tenzij aan de vervulling van de functie bijzondere eisen worden gesteld op het punt van de medische geschiktheid. Aanstellingskeuringen kunnen dus niet automatisch voor iedereen verplicht worden gesteld.

Lid 1 bepaalt dat er een lijst moet zijn voor welke functies een geneeskundig onderzoek noodzakelijk is. Het is aan te bevelen om deze lijst openbaar te maken en in sollicitatieprocedures met functie tot dergelijke functies al in een beginstadium aan te geven dat de keuring deel uitmaakt van de sollicitatieprocedure.

Ingevolge deze artikelen komen de kosten van een geneeskundig onderzoek en -onder voorwaarden- die van een eventuele herkeuring ten laste van het waterschap.

Als de werkgever de werkkostenregeling toepast en de keuring plaatsvindt op de werkplek en de keuring tevens als een voorziening op grond van de Arbeidsomstandighedenwet kwalificeert, geldt voor de voorziening een zogenoemde nihilwaardering. Feitelijk betekent dit dat de waarde van de voorziening weliswaar tot het loon behoort, maar dat zij door de nihilwaardering onbelast blijft. Van belang is onder meer dat sprake moet zijn van een voorziening. Deze term is bedoeld om vergoedingen uit te sluiten. Als de werkgever aan de werknemer de kosten van een keuring vergoedt, behoort de vergoeding tot het loon voor de loonheffingen (paragraaf 20.2.5 van het Handboek). Als de werkgever de werkkostenregeling (nog) niet toepast geldt de facto géén uitsluiting voor vergoedingen. Evenmin geldt als voorwaarde dat de keuring op de werkplek plaats moet vinden. Wel geldt onverkort de voorwaarde dat de voorziening of vergoeding op de Arbeidsomstandighedenwet moet zijn gebaseerd (paragraaf 19.3 van het Handboek).

Artikel 2.1.3 Vast of tijdelijk aanstellen

Lid 1

De rechtspositie van ambtenaren in tijdelijke dienst en in vaste dienst is vooral verschillend wanneer het gaat om de beëindiging van de dienstfunctie. De tijdelijke aanstelling (voor be-

paalde tijd) eindigt bijvoorbeeld van rechtswege terwijl voor de beëindiging van een vast dienstverband een ontslagbesluit is vereist. Wanneer uit het aanstellingsbesluit niet valt op te maken of sprake is van een aanstelling in vaste of tijdelijke dienst, moet dit uit de omstandigheden van het geval worden afgeleid. (CRvB 27 juli 1969, AB 1961, 323).

Oorspronkelijk was er sprake van een gesloten systeem van aanstellingsgronden. Dat betekende, dat de ambtenaar in tijdelijke dienst alleen kon worden aangesteld op één van de opgesomde aanstellingsgronden. Deze gesloten systematiek is voor de sector waterschappen losgelaten. De enige uitzondering hierop vormt de aanstelling bij wijze van proef zoals omschreven in lid 3.

Lid 2

Door de rechtspraak is sinds een aantal jaren een stokje gestoken voor het gebruiken van de draaideurconstructie. Om te voorkomen dat iemand in vaste dienst moet worden genomen werden werknemers vaak afwisselend ingehuurd bij een uitzendbureau en vervolgens op arbeidscontract bij de inlener in dienst genomen. Aan dat gebruik is een einde gemaakt. In het arbeidsrecht wordt niet uitgegaan van de juridische constructie, maar is de feitelijke situatie bepalend. Omdat feitelijk bij de draaideurconstructie sprake is van een voortgezet dienstverband, is het dan geldende recht van toepassing en is voor beëindiging een opzegging nodig en kan niet meer worden volstaan met van rechtswege laten eindigen. Omdat de bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek die dit regelen niet voor ambtenaren gelden hebben de sociale partners in de sector Waterschappen een aantal maatregelen afgesproken om te komen tot een soortgelijke regeling.

De keten van tijdelijke aanstellingen uit sub a die kan ontstaan, dan wel voortduurt, is niet ongelimiteerd. De aanstelling in tijdelijke dienst geldt als een aanstelling in vaste dienst, indien de verleende aanstellingen elkaar hebben opgevolgd in een periode van 24 maanden of langer met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden. Dit betekent dat er een vaste aanstelling ontstaat indien er sprake is van meerdere aanstellingen die opgeteld de 24–maanden termijn hebben overschreden. Het is dus wel mogelijk om een ambtenaar één aanstelling te geven voor bijvoorbeeld 5 jaar zonder dat van rechtswege een vaste aanstelling ontstaat.

Indien meer dan drie tijdelijke aanstellingen elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden geldt de laatste aanstelling als een aanstelling in vaste dienst.

In sub b wordt bepaald dat indien aan een medewerker meerdere aanstellingen/arbeidsovereenkomsten zijn gegeven die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn, een vaste aanstelling is ontstaan indien aan de voorwaarden van sub a is voldaan. Door deze bepaling is het niet langer mogelijk een medewerker hetzelfde werk steeds op andere titel te laten verrichten (bijv. als uitzendkracht of op basis van een arbeidsovereenkomst) om zo te voorkomen dat er een vaste aanstelling ontstaat. In een dergelijke situatie telt de uitzendtijd en de tijd verricht als arbeidscontractant in dezelfde arbeid mee. Daarmee is de zogenaamde draaideurconstructie tot de verleden tijd gaan behoren.

Lid 3

De reden om een tijdelijke aanstelling bij wijze van proef voor een functie te verlenen is dat het bevoegd gezag in staat moet worden gesteld zich een oordeel te vormen over de geschiktheid en bekwaamheid van de ambtenaar voordat wordt overgegaan tot aanstellingen in vaste dienst. Deze grond van aanstellen is dus niet bedoeld om een proefperiode in te lassen voordat overgegaan wordt tot een andere tijdelijke aanstelling. Een tijdelijke aanstelling bij wijze van proef mag worden aangegaan voor maximaal 12 maanden. Deze termijn mag bij wijze van uitzondering met ten hoogste 12 maanden worden verlengd. Een uitzonderingssituatie doet zich bijvoorbeeld voor wanneer de ambtenaar gedurende zijn proeftijd langdurig ziek is geweest waardoor het niet mogelijk is geweest een goed oordeel over zijn

functioneren te vormen. De proeftijd mag maar **eenmalig** worden verlengd met maximaal 12 maanden. Het is dus niet toegestaan de proeftijd met twee keer zes maanden te verlengen. In het algemeen zal tot verlenging worden besloten, indien aan het einde van de oorspronkelijke proeftijd nog onvoldoende zicht bestaat op de wijze van functioneren van de ambtenaar of indien aan het einde van de proeftijd het functioneren nog niet aan de daaraan in redelijkheid te stellen eisen voldoet, terwijl nog niet met zekerheid vaststaat dat de ambtenaar niet naar behoren zal kunnen gaan functioneren.

Jurisprudentie

AG Amsterdam 23 april 1987, TAR 87/219

CRvB 16 december 1993, TAR 1994, 37

CRvB 30 december 1993, TAR 194, 53

CRvB 7 juli 1994, TAR 183

CRvB 6 april 1995, TAR 1995, 148

Artikel 2.1.4 plaatsing in functie

Alle medewerkers zijn vanaf 1 januari 2016 in algemene dienst van de waterschappen. Bij de aanstelling in algemene dienst hoort een plaatsing in een functie. Die plaatsing in een functie geldt in principe voor vijf jaar. In deze periode gaat de ambtenaar in gesprek met de leidinggevende over de volgende stap. Die volgende stap kan een plaatsing in dezelfde functie zijn of een plaatsing in een andere functie, binnen of buiten het eigen waterschap. Werk en functies veranderen, net als de eisen die het werk stelt. Voor duurzame inzetbaarheid en een goede instroom, doorstroom en uitstroom is blijvende ontwikkeling nodig. Ambtenaar en leidinggevende gaan vaker in gesprek over de huidige werkzaamheden, maar ook over het werk over vijf of tien jaar en wat voor goed functioneren op die termijn nodig is. Een aanstelling in algemene dienst stimuleert ontplooiing en maakt schakelen in de loopbaan eenvoudiger.

Voor sociale partners staat niet de termijn centraal. Bij de keuze om een plaatsingsduur in de functie van 5 jaar te noemen is aansluiting gezocht bij:

De veranderingen in werk, de mogelijkheden van de ambtenaar om zich te ontwikkelen in een functie en de mogelijkheden van de organisatie om indien door de ambtenaar gewenst te voorzien in een andere passende functie.

Sociale partners hebben gekozen voor het benoemen van een termijn om de urgentie om je te ontwikkelen aan te geven. Ook bij het vervullen van dezelfde functie gaan de veranderingen zo snel dat ontwikkeling in een periode van 5 jaar noodzakelijk is om goed te blijven functioneren.

Ook aan de toekenning van het Persoonsgebonden Basis Budget is een termijn van vijf jaar verbonden.

Artikel 2.1.5 Plicht verrichten (andere) werkzaamheden

Lid 1 legt de verplichting op een ambtenaar om de plaatsing in een andere functie te aanvaarden als: a) het dienstbelang daartoe aanleiding geeft; en b) de nieuwe functie passend is. Het is dus een misverstand als gedacht werd dat de positie die een ambtenaar aan een vermelding van de plaatsing in een functie in het aanstellingsbesluit ontleend, niet meer kan wijzigen.

Het aanvaarden van een andere functie betreft een wijziging van de plaatsing. Het tijdelijk opdragen van andere werkzaamheden wordt geregeld in lid 2 van dit artikel.

Als uitgangspunt wordt aangenomen dat het besluit tot plaatsing moet worden genomen door het bevoegd gezag. (CRvB 8 december 1988, TAR 1989, 28).

Bij het plaatsen van een ambtenaar als gevolg van reorganisatie is volgens constante jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep steeds het dienstbelang aanwezig. Er moet wel sprake zijn van een werkelijke reorganisatie.

Als passende functie wordt als algemeen richtsnoer de stelregel gehanteerd dat een functie welke twee schaalniveaus lager is gewaardeerd, nog passend kan zijn. In de uitspraak van CRvB 14 mei 1992, TAR 1992, 145 werd uitdrukkelijk overwogen dat twee schalen lager aanvaardbaar is vanwege het feit dat betrokkene zelf door eisen en beperkingen te stellen, de keuzemogelijkheden voor een nieuwe functie heeft beperkt. Ook als het alternatief ontslag is omdat geen andere functie vacant is, is het aanvaardbaar om een functie aan te bieden van twee schalen lager.

Lid 2

Het tijdelijk verrichten van niet tot de functie behorende werkzaamheden is minder ingrijpend dan het plaatsen op een andere functie. Van deze mogelijkheden wordt onder andere gebruik gemaakt indien de functie van een ambtenaar is opgeheven en niet direct een structurele formatieplaats beschikbaar is. In afwachting daarvan kan de ambtenaar tijdelijk worden belast met andere werkzaamheden.

De bevoegdheid om de ambtenaar tijdelijk andere werkzaamheden op te dragen impliceert mede de bevoegdheid hem tijdelijk bepaalde functieonderdelen niet te laten verrichten. (CRvB 17 oktober 1991, TAR 1991, 234).

Omdat een tijdelijke wijziging minder in de rechtspositie van de ambtenaar ingrijpt, zijn de eisen die aan de passendheid van de functie worden gesteld ook minder streng.

Vaak is er sprake van een spoedgeval als van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt, dat is ook de reden dat in dit geval het horen van de ambtenaar niet is vereist.

De achtergrond van lid 4 is dat de overheid niet te snel als stakingsbreker moet optreden. Immers, op het moment dat een ambtenaar het werk waar gestaakt wordt, overneemt, mist de staking het doel.

Artikel 2.1.9 en 2.1.10 aanstellen voor 40 uur

De sector kent moeilijk vervulbare vacatures. De komende decennia neemt de potentiële beroepsbevolking af en ontstaat er krapte op de arbeidsmarkt. Onderdeel van de oplossing op lange termijn is gevonden door voor schaarse, unieke of specialistische functies specifieke arbeidsduurverlenging af te spreken.

Het keuzesysteem in de SAW biedt de medewerker de mogelijkheid om gedurende een jaar langer of korter te werken, mits de werkgever daarmee instemt. Dit is in 2011 uitgebreid met in de SAW vastgelegd het recht voor de werkgever om binnen het waterschap bepaalde functies voor een langere arbeidsduur (een normwerkweek van gemiddeld 40 uur) open te stellen/te werven. De mogelijkheid van aanstellen voor 40 uur geldt niet voor zittende ambtenaren.

Zowel een vaste als een tijdelijke aanstelling voor 40 uur gemiddeld per week is mogelijk.

Een ambtenaar wordt ingeschaald in een functie met daaraan gekoppeld een salaris op basis van een 36-urige werkweek. Echter, doordat de ambtenaar een aanstelling krijgt voor 40 uur heeft hij/zij recht op verhoudingsgewijs meer salaris. Om het salaris te berekenen volstaat de volgende rekensom: gekozen bedrag binnen de salarisschaal * (40 / 36).

De jaarlijkse groei van het salaris is afhankelijk van de beoordeling. Deze variëren tussen de 0 en 5% van het maximum voor de ambtenaar geldende salarisschaal. In het geval van een aanstelling voor 40 uur is er sprake van een hoger maximum van de salarisschaal (de salarisschaal wordt met $40/36^{\text{ste}}$ uitgerekte). Tot aan dit voor hem of haar geldende maximum kan de ambtenaar doorgroeien. Dit maximum vormt tevens de grondslag op basis waarvan de groei bepaald wordt.

Het verder kunnen doorgroeien in de schaal is geen uitsluiting grond voor de prestatietoelag. Immers het uurloon komt niet boven het maximum van de voor de ambtenaar geldende salarisschaal uit.

Bij de pensioenopbouw geldt opbouw met 1,0 pensioenjaar over het inkomen bij 40 uur.

Vanwege het feit dat ze meer uur per week werken, ontstaan ruimere mogelijkheden binnen het keuzesysteem. Deze mogelijkheden zouden ambtenaren kunnen gebruiken om minder te gaan werken. Omdat dit niet strookt met de gedachte van aanstellen voor 40-uur (capaciteitsproblemen op bepaalde specialismen) is het voor deze groep niet mogelijk om gebruik te maken van het minderwerk. Wel blijft de keuze voor 1 of 2 uur meerwerk voor de ambtenaar mogelijk.

Wel bestaat voor deze ambtenaren het recht om zijn of haar aanstelling te wijzigen in een reguliere fulltime aanstelling (36 uur) tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten. De specifieke regelingen uit de leden 1, 2, 3 en 4 komen dan te vervallen. Vanaf dat moment hebben ze dus ook weer alle rechten om gebruik te maken van het meer- en minderwerk uit hoofdstuk 4.

Een verzoek tot aanpassen van de arbeidsduur zal door het dagelijks bestuur getoetst worden op basis van de Wet aanpassing arbeidsduur.

Artikel 2.1.11 Besluit van aanstelling

De vorm waarin een bericht van aanstelling wordt gegoten is vrij. Het kan dus zowel in de vorm van een formele beschikking, als in briefvorm. Wel bepaalt dit artikel wat ten minste in het bericht van aanstelling dient te worden vermeld. Een zelfde soort opsomming is ook terug te vinden in de wet van 2 december 1993 tot uitvoering van de richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen betreffende informatie van de werknemers over zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding (Stb. 1993, 635). Het schriftelijk bericht van aanstelling moet in ieder geval duidelijk zijn, alle in het artikel genoemde elementen bevatten en niet voor tweërlei uitleg vatbaar zijn. In sub g van dit artikel wordt bepaald dat in het bericht van aanstelling moet staan wat de normale of feitelijke arbeidsduur en de arbeidstijd per dag is. Het is aan te bevelen de medewerker er in dit bericht van aanstelling op te wijzen dat de feitelijke arbeidsduur en arbeidstijd per dag in overleg met het GO of de OR kunnen worden gewijzigd. Let er bij tijdelijke aanstellingen op dat de reden van de tijdelijkheid van de aanstelling wordt opgenomen in het bericht van aanstelling.

Artikel 2.1.13 Calamiteiten, oorlog en andere buitengewone omstandigheden

Hier is gedacht aan een algemene aanwijzing om in gevallen zoals bedoeld in dit artikel, de ambtenaar bepaalde werkzaamheden te kunnen laten verrichten als hulpverlener bij calamiteiten. Uiteraard kunnen in omstandigheden als hier bedoeld ad hoc ook andere werkzaamheden worden opgedragen.

Hierbij dient de werkgever er rekening mee te houden dat de ambtenaar van het waterschap ook gelijktijdig een bewoner/burger in deze situatie kan zijn.

2.2 Arbeidsovereenkomst

Artikel 2.2.1 Voorwaarden en duur

In het algemeen geldt dat de aanstelling als ambtenaar (in vaste of tijdelijke dienst) uitgangspunt is in de SAW. Alleen voor de limitatief opgesomde redenen uit dit artikel is een uitzondering mogelijk om iemand op basis van een arbeidsovereenkomst aan te stellen. (Zie voor het verschil aanstelling en arbeidsovereenkomst de algemene inleiding.) In sub c van dit artikel is bepaald dat het mogelijk is een medewerker in dienst te nemen op basis van een arbeidsovereenkomst voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling voor gesubsidieerde arbeid. Uitgangspunt bij het gebruik van sub c is dat de werknemer doorstroomt in een reguliere baan.

Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat het belangrijkste motief om in voorschriften zoals in dit artikel, nauwkeurig aan te geven in welke gevallen het waterschap geoorloofd is zijn personeel niet als ambtenaar aan te stellen, maar als arbeidscontractant in dienst te nemen, gelegen is in de vrees, dat het waterschap (als werkgever) zou trachten aan de bepalingen van de ambtenarenwetgeving – met name ten aanzien van de pensioenvoorzieningen – te ontkomen.

Artikel 2.2.3 Aanvullende voorwaarden

Uit de algemene inleiding blijkt dat mensen met een arbeidsovereenkomst onder het Burgerlijk Wetboek vallen. In beginsel vallen ook medewerkers van het waterschap die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn onder het BW. In dit artikel wordt een afwijking van het BW gemaakt met functie tot de opzegtermijnen. Verder wordt een aanvulling op het BW gegeven door de SAW voor zover mogelijk van toepassing te verklaren.

Artikel 2.2.5 Beëindiging

In dit artikel wordt naast de normaal geldende Werkloosheidswet, de bovenwettelijke werkloosheidsregeling uit de SAW in voorkomende gevallen van toepassing verklaard op de arbeidscontractant. Ook hoofdstuk 6 SAW dat handelt over ziekte en de aanspraken bij ziekte, wordt in voorkomende gevallen van toepassing verklaard.

Artikel 2.2.6 Voortzetting

Dit artikel waarborgt de basis van een aanstelling op het moment dat de medewerker bij het waterschap in dienst treedt. Immers, er is weliswaar een mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst aan te gaan als de medewerker voldoet aan de voorwaarden. In dit artikel wordt verwezen naar sub a van artikel 2.2.1 waarin gesproken wordt over opvulling van een tijdelijke aanpassing van het personeelsbestand. Als blijkt dat iemand langer dan de genoemde zes maanden op grond van een arbeidsovereenkomst, werkzaam moet zijn, is het blijkbaar geen tijdelijke aanpassing meer en moet de arbeidsovereenkomst bij verlenging worden omgezet in een aanstelling.

Hoofdstuk 3 Beloning

Algemeen

Dit hoofdstuk gaat over beloning. Hierbij wordt vaak de vraag gesteld welke van de beloningsvormen meetellen bij de berekening van het pensioen (pensioengrondslag). Dat gebeurt per jaar en elk jaar opnieuw met als peildatum januari. Wijzigingen in de loop van het jaar tellen dus pas mee vanaf 1 januari daaropvolgend.

Bij het bepalen van de pensioengrondslag van een lopend jaar wordt het inkomen op de peildatum met twaalf vermenigvuldigd. Met name salaris, vakantietoelage en eindejaarsuitkering maken deel uit van de pensioengrondslag. Een onkostenvergoeding, incidenteel overwerk en eventuele nabetalings over een voorgaand jaar maken geen deel uit van de pensioengrondslag. Vaste toelagen die niet het karakter hebben van een onkostenvergoeding of een tegemoetkoming ziektekosten worden wel tot de pensioengrondslag gerekend. Een wacht dienstoelage en een toelage onregelmatige dienst zijn door hun karakter (vaste toelage) onderdeel van de pensioengrondslag. Bij twijfelgevallen is het raadzaam contact op te nemen met het ABP.

Tegen een besluit waarbij een beoordeling wordt vastgesteld of het uitblijven van een beoordeling staat, als gevolg van de Algemene wet Bestuursrecht (Awb), voor de ambtenaar de mogelijkheid van bezwaar en beroep open.

3.1 Bezoldiging/salariëring

Artikel 3.1.1 Uitgangspunten

In lid 1 wordt de basis gelegd voor het op grond van functiewaardering toekennen van een salaris dat behoort bij de schaal van de aldus gewaardeerde functie. Inpassing in een schaal is verder geregeld in artikel 3.1.6.

Het salaris hangt in feite af van twee elementen, namelijk de waardering van de functie en de wijze waarop de functionaris de functie vervult.

Op grond van lid 4 wordt de bezoldiging ingehouden van een ambtenaar die zijn functie niet vervult, zonder dat deze maatregel een disciplinaire straf is zoals bedoeld in artikel 7.2 Van belang bij dit lid is in het bijzonder het woord 'opzettelijk'. Die opzet moet dus worden vastgesteld, waarbij beoordeeld moet worden of een ambtenaar verantwoordelijk kan worden gesteld voor zijn nalatigheid. In veel gevallen zal dat niet moeilijk zijn, maar er kunnen zich situaties voordoen waarin twijfel kan rijzen of de ambtenaar wel verantwoordelijk kan worden gesteld voor zijn nalatigheid, gelet op zijn fysieke en/of psychische gesteldheid. Dit zal dan nader moeten worden onderzocht.

Artikel 3.1.3 Deeltijd aanstelling

Dit artikel geeft weer hoe het salaris van een deeltijd aanstelling moet worden vastgesteld. Het salaris van de deeltijdmedewerker dient te worden vastgesteld naar evenredigheid van het salaris bij een volledige werktijd. Wanneer sprake is van onvolledige werktijd kan worden afgeleid van de definitie volledige aanstelling uit artikel 1.2.1.

Artikel 3.1.4 FuWater

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2002/2003 zijn afspraken gemaakt om te komen tot één functiewaarderingssysteem voor de gehele sector waterschappen. In het arbeidsvoorwaar-

denakkoord 2003/2004 is afgesproken dat op basis van het systeem Vbalans een sectoreigen functiewaarderingsstelsel op maat wordt ontworpen, genaamd FUWATER. Alle waterschappen dienen in ieder geval voor 1 januari 2010 FuWater te hebben ingevoerd. Fusiewaterschappen zijn hiertoe al verplicht vanaf de fusiedatum

Lid 3 is bedoeld om een ambtenaar zijn geldende salarisschaal te laten behouden waardoor een aparte garantietoelage achterwege kan blijven. Hierbij kan gedacht worden aan een enigszins gewijzigde functie (er vanuit gaande dat dit gebeurt buiten de schuld om van de medewerker) die zou leiden tot een lager functieniveau. De te geven garantie gaat bijvoorbeeld niet zo ver dat, wanneer een ambtenaar na ontslag weer in overheidsdienst wordt aangesteld, zijn nieuwe werkgever verplicht zou zijn hem ten minste eenzelfde salaris, respectievelijk salarisschaal, te geven als hij in zijn vorige functie ook had: daarom de bewoording 'zonder voorafgaand ontslag'. Dit laatste kan ook gelden bij de zelfde werkgever/waterschap. Hierbij kan gedacht worden aan een medewerker die er zelf voor kiest om binnen het eigen waterschap te solliciteren op een functie met een lager functieniveau.

Lid 4 beschrijft dat voor waterschappen die nog niet de verplichting hebben FuWater in te voeren blijft artikel 4.1.5 zoals dat op 1 januari 2004 gold van kracht tot de datum van invoering van FuWater. Het betreffende oude artikel is hieronder opgenomen.

Artikel 4.1.5 Functiewaardering (van 1 januari 2004)

- 1 Het algemeen bestuur bepaalt met inachtneming van de afspraken uit het arbeidsvoorwaardenakkoord 2003-2004 omtrent functiewaardering en de nadere uitwerking daarvan in het LAWA en aan de hand van de vastgestelde conversie de voor de functie geldende salarisschaal.
- 2 Het algemeen bestuur stelt met inachtneming van het bepaalde in lid 1 nadere regels met functie tot de uitvoering van de functiewaardering en de daarbij te hanteren methode en/of richtlijnen.
- 3 Anders dan bij wijze van disciplinaire straf, als bedoeld in de SAW, kan zonder voorafgaand ontslag voor een ambtenaar geen salarisschaal gelden met een lager maximumsalaris dan dat van de reeds voor hem geldende salarisschaal.

Artikel 3.1.5 Salaristabel

In de CAO 2007-2009 is de overgang gemaakt van vaste periodieken naar procentuele salarisverhogingen. De salarisschalen kennen alleen nog een in de SAW vastgelegd minimum en maximum bedrag. De actuele salarisschalen worden gepubliceerd op de site van de Unie van Waterschappen (www.UVW.nl).

Artikel 3.1.6 Vaststelling salarisniveau

Dit artikel geeft in lid 1 aan dat bij aanstelling inschaling op het minimum van de schaal plaatsvindt. Lid 2 geeft de mogelijkheid om hier vanaf te wijken. In artikel 3.1.1 lid 1 wordt ook al aangegeven dat inschaling niet altijd hoeft plaats te vinden op het minimum van de desbetreffende schaal.

Het derde lid geeft aan wat met het salaris gebeurt indien voor de ambtenaar een salarisschaal gaat gelden waaraan een hoger maximumsalaris is verbonden dan dat van de oude schaal.

Artikel 3.1.8 Salarisverhoging

In dit artikel 3.1.7 wordt de salarisverhoging bij goed functioneren geregeld. De gedifferentieerde verhogingen zijn in 2018 naar deel 2 van de SAW verplaatst.

De laatste salarisverhoging kan niet leiden tot een salaris boven het maximum van de schaal. In de praktijk betekent dit dat iemand die nu 98% van het schaalmaximum verdient

nog 2% verhoging kan krijgen, ook bij een goed beoordeling. Immers met 2% komt de medewerker precies op het maximum uit.

Artikel 3.1.11 Overwerk

Lid 1 omschrijft dat er pas sprake is van overwerk indien door of namens het dagelijks bestuur aan de ambtenaar opdracht is gegeven werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem vastgestelde rooster. De ambtenaar kan dus niet zelf bepalen dat hij zal overwerken. Slechts indien hiertoe een opdracht bestaat zullen de bepalingen van dit artikel van toepassing zijn.

De vergoeding voor overwerk wordt pas toegekend als de werkzaamheden een half uur of meer voor het begin of na het einde van de voor de functie vastgestelde rooster per dag uitgaan. Dit geldt zowel voor voltijders als voor deeltijders.

N.B. Indien de werkzaamheden meer dan een half uur voor het begin of na het einde van de voor de functie vastgestelde rooster per dag uitgaan, moet ook het eerste half uur worden meegerekend voor het bepalen van de vergoeding. Slechts indien de totale overwerktijd niet meer bedraagt dan een half uur per dag hoeft er in het geheel geen vergoeding te worden uitgekeerd.

N.B. Een oproep tijdens de wachtdienst betekent dat de ambtenaar in opdracht van het waterschap werk verricht. Dit is overwerk, waarbij vanaf 1 januari 2011 op het dagvenster geen toeslag meer geldt.

Lid 2 stelt vast dat de overwerkgrens een decentrale bevoegdheid is.

Lid 3 bepaalt dat de overwerkvergoeding bestaat uit salaris over het overwerk. Het recht op salaris is niet gebonden aan bepaalde tijdstippen. Overwerk kan dus ook tussen 7.00 uur en 19.00 uur verricht worden. Lid 4 beschrijft of er naast het salaris recht is op een toeslag.

Lid 4

Dit lid regelt de toeslag voor overwerk. In de CAO onderhandelingen in 2010 is benoemd dat we de toeslag betalen voor het belastend zijn van het tijdstip van het overwerk. De toeslag wordt hoger naargelang het tijdstip waarop overwerk verricht wordt meer belastend is. Overwerk tussen 7.00 uur en 19.00 uur is anno 2010 werken op een gebruikelijk tijdstip en niet extra belastend.

Lid 4 sub b

Voor overwerk op een feestdag geldt hetzelfde percentage als voor overwerk verricht op een zondag tussen 0.00 en 24.00. Voor overwerk tussen 0.00 en 7.00 op de dag volgende op een feestdag geldt hetzelfde percentage als voor een maandag tussen 0.00 en 7.00.

Lid 4 sub c

Het betreft hier de medewerker die volgens rooster structureel op een zaterdag, een zondag of een feestdag werkt. Deze medewerker heeft dan op een andere doordeweekse dag vrij. Overwerk op deze doordeweekse dag wordt dan beschouwd als overwerk op een zondag. De mogelijkheid om eigen afspraken te maken is vanaf 2011 vervallen.

Over overwerk wordt geen IKB betaald. Dit is in lijn met de definities uit hoofdstuk 1.

Artikel 3.1.12 Non-activiteit in verband met functie invulling publieke colleges

Zie toelichting bij artikel 8.9 (ontslag na functie in publiekrechtelijk college).

3.2 Individueel KeuzeBudget

De wens om als waterschap een aantrekkelijke werkgever te zijn heeft in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2002/2003 geleid tot een keuzesysteem voor de waterschappen. In het CAO akkoord 2009-2011 wordt de doorontwikkeling tot Individueel KeuzeBudget overeengekomen. Het akkoord noemt het volgende:

Partijen zijn het erover eens dat de CAO meer ruimte voor maatwerk kan bieden aan werknemers en werkgevers. Voorop staat dat werknemers keuzes moeten kunnen maken die aansluiten bij de behoeften die passen bij de levensfase waarin zij zich bevinden. Hiermee blijven werknemers in alle leeftijdscategorieën langer vitaal en inzetbaar. Vitale en goed inzetbare medewerkers hebben een sterkere arbeidsmarktpositie.

Het Individueel Keuzebudget geeft vorm aan de nieuwe arbeidsverhoudingen in de sector. Centraal staan de eigen verantwoordelijkheid en eigen zeggenschap, binnen bestaande CAO afspraken, van de medewerkers over de arbeidsvoorwaarden. Het IKB individualiseert een deel van de arbeidsvoorwaarden. Doel is een transparante SAW, waarin de medewerker de bij zijn levensfase en/of omstandigheden passende keuzes, kan maken.

Met de invoering van het individueel keuzebudget leggen we een basis voor een nieuwe manier van omgaan met belonen met minder regels en een andere kijk op de verhouding individu - collectief.

In de meest simpele vorm gaat het in een arbeidsrelatie om tijd en geld. Het individueel keuzebudget brengt de SAW terug naar deze kern.

Voordelen voor de medewerkers:

1. Je weet wat je hebt.
2. Je kunt zelf over het budget beschikken.
3. Je bent minder afhankelijk van je werkgever.
4. Geeft ruimte om de bij jou passende keuzes te maken.

Voordelen voor de werkgever:

1. Het budget doet een beroep op de individuele verantwoordelijkheid. De rol van de werkgever is faciliterend in plaats van verzorgend (paternalistisch).
2. Minder regels.
3. Transparante arbeidsvoorwaarden, differentiatie naar groepen is zichtbaar.
4. Transparante arbeidsvoorwaarden dragen bij aan aantrekkelijk werkgeverschap.

Deze afspraak leidt tot een regeling waarbij de oude aanspraken via rekenregels zoveel mogelijk bij dezelfde doelgroep terecht komen.

De uitgangspunten, rekenregels en voorwaarden leiden tot 3 artikelen die de rechten in het IKB beschrijven:

Artikel 3.2.3 de opbouw van het pensioengevend deel van het IKB;

Artikel 3.2.4 de opbouw van het niet pensioengevende deel van het IKB;

In bijlage IV is een tabel opgenomen met herkomst middelen in het IKB collectief.

Artikel 3.2.3 Opbouw van het pensioengevend deel van het IKB

Lid 1 is de oude vakantietoelage. Deze toekenning moet dan ook minstens de minimum vakantietoelage bedragen. Dit deel van het IKB wordt berekend per kalendermaand over de in die maand geldende bezoldiging. De regel dat dit deel van de toelage wordt berekend over de bezoldiging impliceert dat in de gevallen waarin de ambtenaar in verband met de duur van zijn verhindering wegens ziekte aanspraak heeft op minder bezoldiging, dat ook de voor het IKB geldende toelage berekend wordt over de lagere bezoldiging.

De minimum vakantietoelage is steeds onderaan de meest recente salaristabellen terug te vinden.

In lid 2 wordt gerekend met het salaris. Dit deel van het IKB ademt mee met de feitelijke hoogte van het salaris. Kortingen op het salaris bij bijvoorbeeld ziekte, kortdurend zorgverlof of ouderschapsverlof werken door naar het IKB. Vanaf 1 januari 2013 ademt ook bij minderwerk het IKB mee.

In lid 3 wordt gerekend met het maximum salaris van de in die maand voor de ambtenaar geldende functieschaal.

Het maximum salaris van de functieschaal wijzigt niet bij korting van het salaris bij bijvoorbeeld ouderschapsverlof of ziekte. Dit lid van het IKB ademt dan ook niet mee met kortingen. Krijgt een ambtenaar voor een bepaalde periode onbetaald verlof toegekend, dan dient voor deze periode ook dit deel van het IKB op nul gezet te worden. Dit vanuit de hoofdregel, geen werk – geen betaling. De salarissystemen voorzien hier niet in, omdat dit deel van het IKB bij tijdelijke kortingen in werktijd niet mee ademt. Voor parttimers is opgenomen dat dit lid naar evenredigheid van de aanstellingsduur is.

Artikel 3.2.4 Opbouw van het niet pensioengevende deel van het IKB

In lid 2 a is de oorspronkelijke bijdrage voor levensloop opgenomen. Deze bijdrage gold alleen voor medewerkers die geen recht hebben op FPU. Dit is de groep geboren na 1 januari 1950 en de groep medewerkers geboren voor deze datum en op 1 januari 1997 geen deelnemer bij het ABP. Steeds meer waterschappen stellen ambtenaren na het leeftijdsontslag op AOW leeftijd opnieuw aan. Voor dit lid is het van belang om te toetsen of de ambtenaar in de aanstelling voor het bereiken van de AOW leeftijd op 1 januari 1997 deelnemer was bij het ABP. Is het antwoord ja dan geldt dat ook voor de nieuwe aanstelling geen recht is op deze extra 0,87 procentpunt IKB.

Artikel 3.2.5 Doelen

De inzet van budget voor doelen kan fiscale gevolgen hebben, bijvoorbeeld de fiscale grondslag van het ambtsjubileum. Ook aan gevolgen in de zin van sociale verzekeringen moet worden gedacht, bijvoorbeeld de mogelijke verlaging van een WW-uitkering. Voorts kunnen keuzes gevolgen hebben voor de aftrek inkomstenbelasting. Ook inkomensafhankelijke regelingen zoals huursubsidie, bijdrage kinderopvang en thuiszorg kunnen beïnvloed worden door keuzes binnen het IKB.

De keuzes binnen het IKB beïnvloeden de pensioengrondslag niet. Ten minste tot een bepaalde grens. De keuzes voor tijd mogen de werktijd met 10% terug brengen. Bij keuzes in tijd die deze grens overschrijden wordt de pensioengrondslag voor het meerdere verlaagd. Bij deze grens bepaling voor tijd moet ook een keuze voor minderwerk meegenomen worden. Voor andere keuzes in het IKB ligt de grens bij 30% van het inkomen. Kiest de medewerker voor 10% tijdsvermindering (minderwerk of verlofkopen) dan ligt de grens bij de doelen in het IKB op 20%. Voor het bepalen van de grens wel of geen gevolg voor de pensioengrondslag moet dus ook het minderwerk op de 30% in mindering gebracht worden. Zie ook de toelichting bij doel 7 verlof.

Vakbondscontributie

In de werkkostenregeling behoort de vergoeding voor de contributie van een vakbond tot het loon van de werknemer. De werkgever kan deze vergoeding echter aanwijzen als eindheffingsloon en in zijn vrije ruimte onderbrengen. In de oude regelgeving behoort een vergoeding voor de contributie van een vakbond niet tot het loon (paragraaf 19.10 van het Handboek).

Opleidingskosten

De studiekosten of andere scholingsuitgaven mogen onder de volgende voorwaarden van de fiscus worden afgetrokken:

De medewerker of de fiscale partner maakte de kosten voor studie.

De opleiding of studie was gericht op beroep of toekomstige beroep van de medewerker. Er was sprake van een leertraject.

Hierbij doet de medewerker kennis op onder begeleiding of toezicht.

Bij de opgave inkomstenbelasting geldt een drempel. De medewerker mag dan alleen de kosten boven de drempel aftrekken. In het IKB geldt deze drempel niet en mag de medewerker alle kosten die aan de voorwaarden voldoen aftrekken.

Verlof

Uitgangspunt van partijen is dat er geen nadere regels nodig zijn voor het kopen van verlofuren. De medewerker overlegt vooraf over opname van verlof. Stemt de leidinggevende in met de verlofplannen dan kan de medewerker hier voor zover nodig verlofuren voor kopen. Hier is geen verdere toetsing voor nodig. Opnemen gaat in overleg, kopen is slechts een gevolg/individuele keuze van dit overleg. Het is nadrukkelijk niet de bedoeling het verlof te gebruiken om de wekelijkse werkweek (incl. meerwerk) waarvoor de medewerker is aangesteld terug te brengen. Voor roosterafspraken heeft de medewerker de mogelijkheid gebruik te maken van minder werken.

De fiscus heeft aangegeven een afspraak in deze vorm te zien als een prepensioneringsregeling (RVU). Zij wil de mogelijkheden om verlof te kopen begrenst zien. De fiscus stelde in 2011 dat de medewerker in het jaar voor pensionering de helft blijft werken van de tijd die hij in de tien jaar voor zijn pensioen werkte. Werkt de medewerker minder dan komt er een hogere naheffing. Partijen hebben onverwacht hogere naheffing van verlof willen voorkomen en de door de fiscus aangegeven grens opgenomen in het IKB: 'de ambtenaar kan met het budget verlof kopen tot een maximum verlofsaldo in enig jaar van 26 keer de gemiddelde aanstellingsduur per week.'

Bij het verlofsaldo telt zowel het basisverlof als verlofuren uit eerdere jaren mee.

De introductie van het IKB leidt tot vragen over de bepaling van het verlof en verlof opnemen voorafgaand aan pensionering. Mei 2012 worden deze vragen aan de fiscus voorgelegd. In haar antwoord geeft de fiscus aan het vraagstuk van een Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) en eindheffing onder druk van recente ontwikkelingen te hebben veranderd.

De belastingdienst stelt onder voorwaarden de wettelijke grens op aanspraken op verlof op de gemiddelde arbeidsduur per week over een periode van 50 weken. Verlofaanspraken tot deze omvang worden niet als een RVU beschouwd en worden dus niet belast met een eindheffing van 52%.

Voorwaarden:

- De aanspraken op verlof bedragen niet meer dan de arbeidsduur per week gerekend over een periode van vijftig weken.
- De verlofaanspraken worden niet op een zodanig moment toegezegd dat opname alleen nog mogelijk is voorafgaande aan pensioen.
- Aan het toekennen van de (extra) verlofaanspraken wordt niet de voorwaarde verbonden dat de werknemer het verlof voorafgaande aan pensioen moet opnemen.

De in onze sector voorkomende regelingen (verlof, seniorenregeling, IKB) voldoen aan de voorwaarden. De belastingdienst noemt onze regeling minder werken en ouderschapsverlof niet expliciet. Wij adviseren deze 'verlof' rechten mee te tellen bij het bepalen van de grens. In de situatie dat er meer 'verlof' is dan 50 keer de arbeidsduur adviseert de belastingdienst het verlofsaldo boven deze grens uit te betalen op datum ontslag.

Meer praktisch geformuleerd, de fiscus verwacht dat de medewerker in het jaar voor pensionering twee keer zijn aanstellingsduur werkt.

Bij de levensloopregeling kunnen medewerkers voorafgaand aan pensionering besluiten tot opname van levensloopverlof (maximaal 210% van het jaarsalaris) en de eerder genoemde aanspraken van 50 keer de wekelijkse arbeidsduur, zonder dat dit een RVU wordt.

Partijen willen het in 2012 mogelijk maken in het IKB gekocht verlof te gebruiken in een volgende levensfase. Dit betekent dat het in het IKB gekochte verlof geen vervalttermijn kent. Wel wordt het saldo gemaximeerd. In de reguliere gesprekscyclus kan gesproken worden over de wensen en mogelijkheden op verlof gebied. In de laatste fase van de loopbaan speelt samenloop van levensloopregeling, IKB verlof en de vitaliteitsregeling een rol. Dit kan met de specifieke fiscale bepalingen onderwerp zijn van gesprek.

Deze nieuwe afspraken om verlof zonder vervalttermijn te kunnen kopen binnen het IKB passen binnen de nu gegeven fiscale grenzen. Bij het kopen van verlof mag het verlofsaldo van de medewerker niet boven 26 keer de aanstellingsduur komen. Bij een fulltime dienstverband is 936 uur. Ruim onder de fiscale grens.

IKB, verlof en pensioengrondslag

Medewerkers kunnen met het IKB extra verlof kopen. De belastingdienst heeft de volgende twee vragen voorgelegd gekregen:

1. Dient bij de aankoop van verlof, waarbij de overeengekomen arbeidsduur met meer dan 10% kan worden verminderd, de pensioengrondslag te worden aangepast?
2. Dient bij een samenloop van minderwerk en verlof kopen, waarbij de overeengekomen arbeidsduur met meer dan 10% kan worden verminderd, de pensioengrondslag te worden aangepast?

Antwoord Belastingdienst (ledenbrief 23 mei 2012-kenmerk 63641 LB)

'Het antwoord op vraag 1 en 2 luidt bevestigend. De aankoop van verlof, waarbij de overeengekomen arbeidsduur meer dan 10% wordt verminderd, heeft tot gevolg dat de pensioengrondslag moet worden aangepast. Ook bij de combinatie van tijdelijk minder werk en verlof kopen leidt de overschrijding van 10% van de overeengekomen arbeidsduur tot aanpassing van het pensioengevende loon.'

Berekening

Het pensioengevend loon wordt in voorkomende gevallen gereduceerd met het bedrag dat gemoeid is met het, via minder werken en/of pensioengevend-IKB, kopen van verlof uren boven de 10% van de aanstellingsduur. Tijd gekocht m.b.v. IKB-niet-pensioengevend blijft buiten beschouwing. De belastingdienst heeft eerder het volgende aangegeven (ledenbrief 1 december 2011-kenmerk 61819/IP):

'In algemene zin kan alleen pensioen worden opgebouwd over ten hoogste het werkelijk in een jaar genoten loon. Als dus het pensioengevend loon in een jaar lager wordt door de overeengekomen arbeidsduur te verminderen dan wel extra verlof aan te kopen, moet dat lagere pensioengevende loon als uitgangspunt dienen. Hierop bestaat echter een uitzondering door de goedkeuring van de Staatssecretaris van Financiën in zijn beleidsbesluit van 9 september 2010, nr. DGB2010/2733M.'

IKB op basis van artikel 3.2.4 en ook ingebracht overwerk in het IKB zijn niet-pensioengevend en kunnen zonder gevolgen voor de pensioengrondslag ingezet worden voor het kopen van extra verlofuren.

Tot slot is de belastingdienst gevraagd nadere uitleg te geven over de fiscale gevolgen van het samenlopen van ouderschapsverlof of de oude seniorenregeling met andere nieuwe 'verlofrechten'. De vragen spitsen zich toe op het met behoud van pensioenopbouw terugbrengen van de werktijd. Dit mag fiscaal gezien tot 10% van de werktijd.

Bij ouderschapsverlof mag met behoud van pensioenopbouw de werktijd voor meer dan 10% worden terug gebracht. Naast het ouderschapsverlof mag de werktijd met 10% worden terug gebracht zonder gevolgen voor het pensioen. De 10% wordt bepaald op basis van de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur in de aanstelling.

De sector Waterschappen heeft per 1 oktober 2009 haar seniorenregeling beëindigd. Uitsluitend medewerkers die op deze datum gebruik maakten van de regeling behielden hun rechten. Deze overgangsafspraak betekent dat de sector nog tot 2020 deelnemers aan de seniorenregeling heeft. Ook deze deelnemers mogen via de seniorenregeling de werktijd met behoud van pensioenopbouw voor meer dan 10% terug brengen. Ook voor deze groep geldt dat zij naast de seniorenregeling de werktijd met 10% kunnen terug brengen zonder gevolgen voor het pensioen. De 10% wordt bepaald op basis van de overeengekomen arbeidsduur in de aanstelling.

Onbetaald verlof en pensioenopbouw

In artikel 10a, Uitvoeringsbesluit loonbelasting staat welke periode je als pensioengevende diensttijd mag meenemen. Hierin staat:

de periode gedurende welke de dienstbetrekking heeft geduurd, daaronder begrepen perioden van – al dan niet in deeltijd –:

- a. ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg;
- b. sabbatsverlof krachtens een schriftelijk vastgelegde regeling van de inhoudingsplichtige gedurende ten hoogste twaalf maanden;
- c. studieverlof voor cursussen, voor opleidingen of studie voor een beroep, voor het op peil houden van de vakkennis en voor cursussen, opleidingen of studie die door de inhoudingsplichtige worden gefinancierd; met dien verstande dat bij dienstbetrekkingen in deeltijd de aldus in aanmerking te nemen periode wordt verminderd overeenkomstig de deeltijdfactor.

Op basis van deze tekst kan de werknemer dus beperkt binnen de dienstbetrekking gebruik maken van de genoemde vormen van verlof, waarbij die verlofperiode blijft kwalificeren als pensioengevende diensttijd. Voor sabbatsverlof moet het gaan om een schriftelijk vastgelegde regeling, waarbij een werknemer ten hoogste 12 maanden sabbatsverlof op kan nemen. Die 12 maanden is een absoluut maximum. Een volgende vraag is, wat is het pensioengevende loon tijdens dit sabbatsverlof? Dit is beantwoord in het beleidsbesluit van 9 september 2010, nr. DGB2010/2733M, onderdeel 3.7.

Pensioengevend loon in perioden van verlof e.d.

In bepaalde perioden van verlof e.d. die als diensttijd meetellen, komt het voor dat een werknemer geen loon of een lager loon dan voorheen geniet. Deze situatie kan zich voordoen in perioden van verlof, VUT, prepensioen of verzorging of perioden na ontslag (zie artikel 10a, eerste lid, onderdelen a, c t/m e en g, van het UBLB). Op grond van de parlementaire behandeling van de Wet fiscale behandeling van pensioenen mag men voor de bepaling van het pensioengevend loon in deze situatie echter uitgaan van het voordien (of direct na het verlof) genoten loon (zie Kamerstukken II 1997/98, 26 020, nr. 3, blz. 30/31).

Je kunt dus voor de werknemer die gebruik maakt van het in artikel 10a, UBLB genoemde sabbatsverlof, pensioen blijven opbouwen over het volledige pensioengevende loon.

Nieuwe regelgeving heeft de levensloopregeling in toegankelijkheid terug gebracht. De regeling is er nog als overgangsrecht. Levensloop als doel is uit het IKB gehaald. In het kader van het overgangsrecht, kan een werkgever voor een individu die aan de voorwaarden voldoet, nog wel stortingen vanuit het IKB naar een levenslooprekening worden gedaan.

Artikel 3.2.6 keuzemoment

Het LAWa heeft besloten de default vanaf 2013 te stellen op één keer per jaar in december.

Hiervoor gelden de volgende overwegingen:

Deze default sluit aan bij de ambitie een ander, vernieuwend arbeidsvoorwaardenpakket met bijbehorend betalingspatroon neer te zetten en deze default kwam tegemoet aan de praktijkwens om gemakkelijk het bekende betalingspatroon terug te krijgen.

Artikel 3.2.7 Garantiesalaris

Met de komst van het IKB introduceren we het begrip functieschaal voor het berekenen van rechten. Met deze afspraken willen we de inkomensbescherming voor salarisschaal 1 tot en met 7 realiseren.

Om dit te waarborgen is het nodig dat het verschil in definitie tussen een garantie salaris en een salaris met toelage te ondervangen.

Bijvoorbeeld: de medewerker krijgt zijn salaris van 3000 gegarandeerd in de vorm van een garantiesalaris. In deze situatie is het salaris 3000 en de bezoldiging 3000. Krijgt de garantie vorm in een herplaatsingstoelage van 400, dan is het salaris 2600, de toelage 400 en de bezoldiging 3000.

Om in het IKB de eerder gegeven garantie, ongeacht de vorm te realiseren moet voor de toekenning van IKB rechten gerekend worden met het garantiesalaris en met de bij de garantie horende functieschaal.

In de SAW is het begrip garantiesalaris opgenomen. Garanties zoals bedoeld onder deze definitie zijn toegekend bijvoorbeeld benamingen als herplaatsingstoelage, fusie toelage, functiewaarderingstoelagen etc. Bepalend is dat de garantie gegeven is bij plaatsing in een lagere functieschaal, waarbij het salaris horende bij de hogere functieschaal werd gegarandeerd. Situaties waarover we spreken zijn onder andere fusie, reorganisatie, beëindiging regeling uitloopschaal, functiewaardering.

3.3 Toelagen

Wachtdienst

Wachtdienst is geen aanwezigheidsdienst, maar een beschikbaarheidsdienst. De medewerker is geheel vrij in een door hem zelf gekozen omgeving over zijn tijd te beschikken. Hij hoeft slechts rekening te houden met het feit dat er een oproep kan plaatsvinden om zo spoedig mogelijk werk te verrichten. Dit betekent dat de ambtenaar geen onbeperkte mogelijkheden heeft ten aanzien van die vrijetijdsbesteding. Hij zal binnen een redelijke afstand van zijn werkplek moeten blijven en dient er rekening mee te houden dat hij de werkzaamheden die hij bij een oproep moet uitvoeren ter hand moet nemen.

Het bereikbaar en beschikbaar zijn betekent niet in alle gevallen een gelijke mate van gebondenheid. De verschillen komen in hoofdzaak neer op de mate van beperking van de bewegingsvrijheid en hangen veelal samen met de wijze waarop de dienst functioneert, de aard van de werkzaamheden en de werkomstandigheden.

Extra gebondenheid betekent dat een ambtenaar in grotere mate in zijn bewegingsvrijheid wordt beperkt dan onder lid 1 beschreven.

Artikel 3.3.1 Toelage wachtdienst

Het verrichten van wachtdiensten moet worden gezien als een inconveniënt, dat voor de aangewezen ambtenaren gelijk is en daarom, ongeacht verschillen in functie en bezoldiging, gelijk dient te worden vergoed. Eerst tijdens een oproep (en dus het verrichten van arbeid) ontstaat er het verschil tussen de arbeid, de waarde en de bezoldiging daarvan.

De oorspronkelijke uitleg van het begrip toeslag uit dit artikel is een vergoeding die wordt toegekend voor de uren waarin de betrokken ambtenaar feitelijk wachtdienst verricht. De vergoeding per uur bedraagt op maandag tot en met vrijdag 7,5% per uur en op zaterdag en, zondagen en feestdagen 15% van het maximum van het uurloon van schaal 6 van de salarisschalen waterschap personeel. Het uurloon wordt vermenigvuldigd met het aantal uren dat wachtdienst is verricht en vervolgens vermenigvuldigd met het percentage dat van toepassing is voor de vergoeding (7,5% of 15%). Uit de praktijk blijkt echter dat een groot aantal waterschappen een vaste toelage per maand verstrekt, gebaseerd op het aantal wachtdiensten dat een medewerker op jaarbasis is ingeroosterd. Op deze manier ontstaat een vaste toelage per maand, die volgens de definitie van het begrip bezoldiging in artikel 1.2.1 lid 1 deel uitmaakt van de bezoldiging van deze medewerker.

Artikel 3.3.4 Afbouwregeling

In dit artikel wordt de afbouwtoelage voor het wegvallen van de wachtdiensttoelage geregeld. Er is gekozen om bij deze toelage een afbouwtoelage toe te kennen, omdat deze toelage sterk is gerelateerd aan de uitoefening van bepaalde functies en het wegvallen van de toeslag de betreffende ambtenaar (ervan uitgaande dat het buiten zijn toedoen gebeurt) onevenredig veel schade berokkent. Er is (behoudens het bepaalde in artikel 3.4.6) gekozen voor een aflopende afbouwtoelage in plaats van een garantieregeling, om ervoor te zorgen dat er geen sprake is van een eindeloze compensatie.

Onregelmatige dienst

Artikel 3.3.6 Onregelmatige dienst

Dit artikel is de basis voor vergoedingen voor onregelmatige diensten (artikel 3.3.7 en 3.2.4 lid 3). Artikel 3.3.8 regelt de aanspraak van de oudere ambtenaar op een vergoeding bij het vrijwillig stoppen met het verrichten van nachtarbeid.

Het karakter van de toelage onregelmatige dienst is ook bedoeld voor een ploegendienst. De onregelmatige dienst heeft functie op werktijden die zijn vastgesteld van maandag tot en met vrijdag anders dan tussen 7.00 uur en 19.00 uur.

Dit lid geeft ook de mogelijkheid om geen toelage toe te kennen als er in de functiebeschrijving en –waardering al rekening is gehouden met het feit dat men in een bepaalde functie geregeld onregelmatig moet werken.

Artikel 3.3.7 Toelage onregelmatige dienst

De toelage wegens onregelmatige dienst wordt – in tegenstelling tot de vergoeding voor verricht overwerk – beschouwd als een inkomensbestanddeel met een meer permanent karakter. De toelage onregelmatige dienst is onderdeel van de bezoldiging en maakt dus onderdeel uit van onder andere de pensioengrondslag. Dit in tegenstelling tot de overwerkvergoeding die, door het incidentele karakter, geen onderdeel uitmaakt van de bezoldiging.

In het CAO akkoord 2009-2011 is overeengekomen dat ook voor medewerkers in onregelmatige dienst wordt vastgesteld op 7.00 uur tot 19.00 uur. Partijen wilden met het dagvenster aansluiten bij de hoofdregel; “werken tussen 7.00 uur en 19.00 uur is onder iedere regeling gelijk (100%)”. Om de terugval in toeslag te compenseren zijn de percentages van de uren tussen 6.00 uur en 7.00 uur en tussen 19.00 uur en 22.00 uur (lid 1) aangepast.

In lid 1 e wordt voor de feestdagen verwezen naar artikel 1.2.1. De voorheen lokaal aangegeven feestdag viel hier niet onder.

Artikel 3.3.8 Vrijwillig stoppen met nachtarbeid

In lid 2 gaat het om de ambtenaar die 58 jaar of ouder is en op grond van lid 1 niet meer verplicht is tot het verrichten van nachtdiensten. Als de bepaling uit lid 1 tot gevolg heeft dat het vervallen van de verplichting tot het verrichten van nachtdiensten voor de ambtenaar het uitoefenen van de functie in het kader van de Toelage onregelmatige dienst onmogelijk wordt, geldt die verplichting nog wel. Hiervan zal echter niet snel sprake zijn. Het uitoefenen van de functie in het kader van de Toelage onregelmatige dienst zal bijvoorbeeld wel onmogelijk worden indien een nachtwaker (speciaal aangenomen om nachtdiensten te draaien) geen nachtdiensten meer wil verrichten.

De ambtenaar die gebruik maakt van het recht te stoppen met het verrichten van nachtarbeid en voldoet aan de eisen gesteld in lid 3, krijgt een blijvende toelage voor deze nachtdiensten. Het betreft dus alleen een blijvende toelage voor de nachtdiensten. Deze toelage bedraagt 100% van de gemiddelde genoten maandelijkse toelage voor de nachtdienst over de laatste 24 maanden.

Artikel 3.3.9 Overgangstoelage onregelmatige dienst

In dit artikel wordt de afbouwtoelage voor het, buiten het toedoen van de ambtenaar, wegvallen of verminderen van de toelage onregelmatige dienst geregeld. Er is juist voor gekozen om bij deze toelage een afbouwtoelage toe te kennen, omdat deze toelage sterk is gerelateerd aan de uitoefening van bepaalde functies en het wegvallen of verminderen van de toelage de betreffende ambtenaar (ervan uitgaande dat het buiten zijn toedoen gebeurt) onevenredig veel schade berokkent. Er is gekozen voor een aflopende afbouwtoelage in plaats van een garantieregeling, om ervoor te zorgen dat er geen sprake is van een eindeloze compensatie. Er is sprake van een stapsgewijze afbouw in drie jaar: het eerste jaar 75%, het tweede jaar 50%, het derde jaar 25% en het vierde jaar dus niets meer.

De ambtenaar van 58 jaar of ouder is conform artikel 3.4.10 lid 1 niet meer verplicht diensten te verrichten waarvan de uren vallen tussen 22.00 en 06.00. De leeftijdsgrens die het dagelijks bestuur conform lid 2 moet vaststellen voor een overgangstoelage onregelmatige dienst staat in beginsel los van de in artikel 3.4.11 bepaalde leeftijd. Het dagelijks bestuur staat vrij om de leeftijdsgrens hoger dan wel lager dan 58 jaar te leggen. Legt het dagelijks bestuur de leeftijdsgrens echter hoger dan 58 jaar dan heeft de ambtenaar die vrijwillig stopt op 58-jarige leeftijd geen aanspraak op de afbouwtoelage onregelmatige dienst.

De ambtenaar die de, conform lid 2 van dit artikel, vastgestelde leeftijd heeft bereikt en gedurende ten minste tien voorafgaande jaren een maandelijkse toelage onregelmatige dienst heeft genoten behoudt conform lid 3 deze toelage tot de beëindiging van zijn dienstverband. Lid 4 benoemt de situatie dat deze leeftijdsgrens gedurende de afbouw wordt bereikt.

Overige toelagen

Artikel 3.3.10 Arbeidsmarkttoelage

Voor specifieke functies, waarvan is gebleken dat werving en behoud met het bij die functie behorende schaalbedrag niet succesvol is, kan een arbeidsmarkttoelage worden toegekend. Bepaalde criteria zouden ten grondslag kunnen liggen aan een dergelijke beslissing: te denken valt aan: problemen bij werving en behoud, het beschikbaar zijn van voldoende financiële middelen, het essentieel zijn voor de dienst en voldoende functioneren. Dat functioneren dient over het algemeen te blijken uit een personeelsbeoordeling of een functioneringsgesprek. Helder beleid met functie tot de toekenning van de arbeidsmarkttoelage kan ongewenste reacties van het zittend personeel voorkomen.

Lid 1 beschrijft dat de arbeidsmarkttoelage bedraagt maximaal 10% van het salaris op jaarbasis. De eindejaarsuitkering en vakantietoelage behoren daarom niet tot de berekeningsbasis van de arbeidsmarkttoelage. Het verdient de voorkeur de toelage voor een bepaalde, beperkte tijd toe te kennen. Het kan worden overwogen de toelage niet maandelijks maar pas na een bepaalde periode in dienst bij het waterschap, uit te betalen. Zodra het arbeidsmarktknelpunt niet meer bestaat kan de toelage geheel of gedeeltelijk worden beëindigd, mits dit helder is vermeld in het toekenningbesluit. De arbeidsmarkt wijzigt snel; het is altijd mogelijk om nogmaals een arbeidsmarkttoelage toe te kennen. Informeer de betrokken medewerker tijdig over het beëindigen.

Lid 2 regelt dat ieder jaar de toepassing van de arbeidsmarkttoelage achteraf met de ondernemingsraad wordt besproken. Hier kan gedacht worden aan het aantal toegekende toelagen, de functies waarvoor de toelagen zijn toegekend en het bedrag dat hiermee gemoeid is. Let op dat de aan de ondernemingsraad verstrekte informatie niet tot persoonsniveau te herleiden is.

Artikel 3.3.11 Waarneming andere functie

Op basis van lid 1 ontvangt de ambtenaar die een andere functie 'volledig' waarneemt een vergoeding, indien voor die functie een hogere schaal geldt. Het is vaak moeilijk vast te stellen of een waarneming 'volledig' is. In de praktijk verdient het aanbeveling om met een globale benadering van 'volledige waarneming' te volstaan. Bijzin vervallen.

Lid 3 zegt dat niet alle ambtenaren die krachtens een daartoe door het bevoegd gezag verstrekte opdracht een functie waarnemen waarvoor een hogere schaal geldt, aanspraak kunnen ontlenen aan een vervangingsvergoeding voor elke hele werkdag van de waarneming. Van waarneming is nog geen sprake bij incidentele uren. Wel kan bij een parttimer een hele werkdag korter zijn dan 7,2 uur.

Een bijzondere regeling volgens lid 4 kan bijvoorbeeld gelden voor de functie van waarnemend hoofd. Uit de aard van de functie volgt dat de persoon die deze functie vervult, het hoofd vervangt bij afwezigheid. In voorkomend geval ontvangt het waarnemend hoofd uit dit voorbeeld geen waarnemingstoelage, zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel.

Bij lid 6 kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de situatie waarin de ambtenaar de functie niet volledig waarneemt. Het dagelijks bestuur kan voor een dergelijke situatie een vergoeding toekennen. Dit wordt nog wel eens gedaan als een medewerker bij afwezigheid van een collega als waarnemer en plaatsvervanger optreedt voor werkzaamheden die normaliter niet tot zijn functie behoren.

Als de vervanging van (erg) lange duur is, is het geen waarneming meer in de zin van deze regeling.

3.4 Vergoedingen en verstrekkingen

Bij vergoedingen gaat het om een (gedeeltelijke) vergoeding van kosten die de ambtenaar met toestemming van de werkgever heeft gemaakt of gaat maken ten behoeve van zijn werk.

Vergoeding woon- werkverkeer

Bij deze regeling is het belangrijk om de uitgangspunten van sociale partners te kennen.

Partijen zijn overeengekomen per 1 januari 2012 de vergoeding kosten woon-werkverkeer landelijk uniform te maken en daarbij aan te sluiten op de huidige tijd, arbeidsmarktperspectief en duurzaamheid.

Partijen kiezen voor het vergoeden van de snelste route. Dit sluit aan bij de feitelijke keuzes van medewerkers. Bij reizen wordt tijdsduur als meer belastend ervaren dan de reiskosten. Medewerkers zullen in de praktijk de snelste route kiezen. Woon-werkverkeer kent in deze tijd veel vormen, openbaar vervoer, fiets, auto, motor of combinaties hiervan.

Partijen vinden het in het kader van duurzaam gebruik belangrijk dat de regeling openbaar vervoer stimuleert.

In de regeling wordt onderscheid gemaakt in eigen vervoer en openbaar vervoer. De volgende afspraken stimuleren het gebruik van openbaar vervoer.

Naast de vergoeding van openbaar vervoer wordt het voor- en natransport anders dan met het openbaar vervoer ook vergoed. Voor deze vergoeding wordt uitgegaan van de daadwerkelijk gekozen snelste reisroute. Dit kan met de auto of fiets naar het een doorgaand treinstation zijn. Partijen hebben nadrukkelijk rekening willen houden met het gegeven dat reizen vanaf de dichtstbijzijnde bushalte lang niet altijd de optimale, snelste reisroute is.

Artikel 3.4.2 Vergoeding eigen vervoer woon-werkverkeer

Mobiliteit kent in deze tijd veel vormen: openbaar vervoer, fiets, auto, motor of combinaties hiervan. Partijen hebben voor het recht op vergoeding bij woon-werkverkeer geen onderscheid gemaakt in de vervoersvorm.

De vergoeding voor het dagelijks reizen wordt gebaseerd op de gebruikelijke route. Dit sluit aan bij de fiscale verwoording. Partijen bedoelen hierbij nadrukkelijk dat de vergoeding wordt gegeven voor de daadwerkelijk gereisde kilometers. Immers feitelijke keuzes van medewerkers variëren en hebben te maken met de snelheid van reizen (bij reizen wordt tijd als meer belastend ervaren dan de reiskosten), de vervoersvorm (openbaarvervoer, fiets en auto geven soms een heel ander aantal kilometers). Partijen willen de daadwerkelijk gereisde kilometers vergoeden voor de door de medewerker zelf gekozen vervoersvorm. Dit kunnen ook verschillende vervoersvormen in de vergoedingsperiode zijn.

Lid 2: De vergoeding wordt toegekend over de hele kilometers. Hiervoor wordt de reisafstand van heen en terug reis bij elkaar opgeteld en uitsluitend de hele kilometers worden vergoed. Er wordt niet afgerond.

Ook bij het reizen met het openbaarvervoer worden de reisafstanden van de dag opgeteld. Dit gaat dan zowel om de afstand huis-instappunt als uitstappunt-werkplek. De vier afstanden worden bij elkaar opgeteld en uitsluitend de hele kilometers worden vergoed. Er wordt niet afgerond.

Akkoord 2018

In de praktijk komen steeds meer wisselende werkpatronen voor. De vele verschillende vormen van samenwerken en het nieuwe werken brengen dit met zich mee. In deze situaties is het uit het oogpunt van rechtmatigheid wenselijk om het woon-werkverkeer te declareren. De werkgever vergoedt wat daadwerkelijk gereisd wordt en de regeling is administratief controlebaar.

Bij het vaststellen van een vaste maandelijkse vergoeding worden de fiscale regels toegepast. Op dit moment bestaan er twee praktische regelingen. Deze worden in paragraaf 20.1.2 van het Handboek loonheffingen 2012 aangeduid als methode 1 en methode 2.

Bij de medewerker die met enige regelmaat minder dan vijf dagen per week reist wordt de bij zijn reisfrequentie passende goedkoopste vorm van openbaar vervoer vergoed. Dit kan betekenen dat de kosten van een jaarkaart worden vergoed als deze lager zijn dan de kosten

voor losse reizen op de werk- c.q. reisdagen. De kosten eigen vervoer van en naar opstap- punten worden naar evenredigheid van het aantal dagen dat hij naar het werk reist vergoed. De betaling van een gemiddelde vergoeding voor het dagelijks reizen wordt bij aaneengesloten ziek zijn stop gezet. Fiscaal uitgangspunt is dat alleen kosten die daadwerkelijk gemaakt worden, worden vergoed. Is de medewerker langer aaneengesloten ziek, dan wordt de vergoeding volgens de in de praktische regeling van de belastingdienst gestelde grenzen stop-gezet.

Per 1 januari 2016 is de grens van maximaal 60 kilometer per reisdag vergoeden uit de SAW gehaald. Medewerkers krijgen alle kilometers voor woon-werkverkeer vergoed. De fiscus vraagt bij het vergoeden van meer dan 75 kilometer enkele reis aan de werkgever een nacalculatie te verrichten. Nacalculatie gebeurt op basis van de daadwerkelijk gereden kilometers. Indien er te veel vergoeding voor woon-werk is gegeven dan moet dit bedrag of wel gebruteerd worden of wel als eindheffingsbestandsdeel worden aangemerkt. Bij brutering gaat de medewerker belasting betalen over de te veel betaalde kilometers. Bij het aanmerken als eindheffingsbestandsdeel komt het ten laste van de vrije ruimte van de werkgever (werkkostenregeling). Bij overschrijding van de vrije ruimte betaalt de werkgever 80% belasting.

Alternatief is een sluitende administratie gevoerd door de medewerker. Dit kan door de medewerker het daadwerkelijke woon- werkverkeer te laten declareren.

Met de volgende voorbeelden willen wij de regels verder verduidelijken:

- Een medewerker woont op 50 kilometer van de standplaats en gaat via een vergadering elders naar de standplaats toe. Hierdoor wordt de heenweg via vergadering naar de standplaats 80 kilometer. Deze medewerker kan voor de heenreis, (een dienstreis) 80 kilometer van 33 cent declareren en voor de terugreis van de standplaats naar huis, de 50 kilometer woon-werkverkeer van 19 cent per kilometer.
- Een medewerker woont 18 kilometer van het werk. Hij reist dagelijks per auto naar het werk en maakt vervolgens de volgende dienstreis: de medewerker fietst 10 kilometer naar een doorgaand treinstation en koopt daar een retourticket standplaats-vergaderlokatie. Na de vergadering reist de medewerker per trein naar de standplaats, loopt 400 meter naar kantoor en reist vervolgens via trein en fiets naar huis. Deze medewerker was heen op dienstreis en kan het treinkaartje declareren, niet de gefietste en gelopen kilometers, want dat is geen motorvoertuig. Terug kan hij 10,4 kilometer=10 kilometer voor 19 cent declareren, in het woon-werkverkeer wordt de gefietste en gelopen hele kilometers wel vergoed. Als deze zelfde medewerker met de auto naar het station gaat, kan hij voor de heenreis, dienstreis 10 kilometer voor 33 cent per kilometer declareren en voor de terugreis 10 kilometer voor 19 cent per kilometer.

Bij het declareren is het belangrijk om goed te toetsen: ben ik op dienstreis met de daarbij behorende vergoeding en voorwaarden of is de rit woon-werkverkeer met een andere vergoeding en andere voorwaarden.

In 2013 spreken partijen over de regeling woon-werkverkeer.

Hoe willen wij de reiskilometers vergoeden als woon-werkverkeer en dienstreis samen lopen bij een vaste maandelijkse vergoeding? Voor de dienstreis in opdracht van de werkgever wordt meer vergoed dan voor woon-werkverkeer. De vergoeding voor dienstreizen is 33 cent per kilometer, ook als dienstreis en woonwerkverkeer samen vallen. Een dienstreis wordt in opdracht van de werkgever uitgevoerd. Om de dienstreis te vergoeden moet de bestemming buiten de standplaats liggen en gereisd worden met openbaarvervoer of motorvoertuig. Bij een vaste vergoeding mogen de samenvallende kilometers niet twee keer worden vergoed, te weten 19 cent via de vaste vergoeding en 33 cent via declareren. Er moet dan verrekend worden om aan een totale vergoeding van 33 cent per kilometer te komen.

Met de volgende voorbeelden willen wij het gedachtegoed van sociale partners verder verduidelijken:

- Een medewerker woont 40 kilometer van de werkplek en gaat van huis uit op dienstreis. Op dienstreis rijdt hij totaal 95 kilometer. Hij komt niet op de standplaats. De medewerker ontvangt via de vaste vergoeding voor woon/werkverkeer voor 80 kilometer een vergoeding van 19 cent. Voor deze 80 kilometer krijgt de medewerker nog 14 cent extra vergoeding. Dit zijn dienstreiskilometers geworden. De meerdere of extra gereden kilometers, in dit geval 15 worden via de dienstreisregeling vergoed voor 33 cent. ($80 \text{ km.} \times \text{€ } 0,14$ en $15 \text{ km.} \times \text{€ } 0,33 = \text{€ } 16,15$).
In de praktijk kan de vergoeding voor de niet gereden rechtstreekse reizen tussen woning en standplaats ook ingehouden worden op de dienstreisvergoeding. De volgende berekening geeft dezelfde uitkomst: $95 \text{ km.} \times \text{€ } 0,33$ -/ - $80 \text{ km.} \times \text{€ } 0,19$ is ook $\text{€ } 16,15$. De medewerker kan dan alle dienstreiskilometers declareren. Hij dient op de declaratie tevens in te vullen het aantal vervallen enkele reizen woon-werkverkeer. Het waterschap kiest zelf de declaratiemethode. Dit geldt ook voor onderstaande voorbeelden.
- Een medewerker woont op 50 kilometer van de standplaats en gaat via een vergadering elders naar de standplaats toe. Hierdoor wordt de heenweg 80 kilometer. Deze medewerker kan voor de heenreis, een dienstreis 80 kilometer declareren. Dit is 50 kilometer van 14 cent, 19 cent zit als vergoeding in de vaste maandelijkse betaling en 30 kilometer van 33 cent. De terugreis zit al in de vaste vergoeding voor woon-werkverkeer.
- Een medewerker woont op 18 kilometer van de standplaats en gaat van huis uit naar een vergadering. De medewerker rijdt 12 kilometer met de auto en gaat na de vergadering direct terug naar huis, hij komt niet op de standplaats. In deze situatie krijgt de medewerker voor 24 kilometer 14 cent vergoeding. De vaste maandelijkse vergoeding blijft intact. Of er wordt analoog aan de uitwerking onder de eerste bullit $24 \text{ km} \times \text{€ } 0,33$ -/ - $24 \text{ km.} \times \text{€ } 0,19$ vergoed.
Als deze zelfde medewerker naar de vergadering op en neer fietst krijgt hij geen extra vergoeding. De dienstreis is niet per motorvoertuig gemaakt en wordt dus niet vergoed. De vaste maandelijkse vergoeding blijft intact.
- Een medewerker woont op 50 kilometer van de standplaats. Hij rijdt met de auto naar het station (2 kilometer), reist er 47 kilometer met de trein (OV kaart) en loopt 1 kilometer naar de werkplek. Deze medewerker gaat met de auto op dienstreis en rijdt 20 kilometer naar de lokatie van de vergadering. Vanuit de vergadering gaat hij terug naar huis. Deze medewerker krijgt 6 kilometer voor 14 cent vergoed en 34 kilometer voor 33 cent. De treinkilometers met een OV kaart worden niet in mindering gebracht. De medewerker heeft voor deze dag de kosten van de OV kaart en de kosten van de autorit.
- Een medewerker is na een fusie verplaatst en reist nu 42 kilometer naar de standplaats. Op grond van het Sociaal Statuut ontvangt deze medewerker voor 84 kilometer een vergoeding van 25 cent per kilometer.
Deze medewerker gaat op dienstreis en reist 50 kilometer naar de lokatie van een vergadering en vervolgens terug naar huis. Deze medewerker mag 84 kilometer voor 8 cent per kilometer declareren en 16 kilometer voor 33 cent per kilometer.

Vergoeding dienstreizen

Artikel 3.4.4 Recht vergoeding reis- en verblijfskosten dienstreizen

Dit artikel geeft de voorwaarden aan waaraan een dienstreis moet voldoen om te worden vergoed:

De reis dient in opdracht van de dienst te zijn;

De reis gaat buiten de standplaats;
Vergoed wordt openbaar vervoer, auto of motorfiets.

Artikel 3.4.5 Vergoeding reis- en verblijfskosten dienstreizen

Lid 3: Het gebruik van de eigen auto ten behoeve van de dienst is gebonden aan toestemming van het dagelijks bestuur ter voorkoming van een ongelimiteerd gebruik. Wanneer toestemming is verleend, mag de medewerker verwachten dat de gemaakte kosten die voortvloeien uit het gebruik van de eigen auto worden vergoed.

Lid 5: [Hier vind je meer informatie over de vergoeding verblijfskosten](#)
(wetten.overheid.nl reisregeling binnenland)

Artikel 3.4.6 Overige bepalingen

Partijen willen met de afspraken in deze paragraaf niet in de werkingsfeer van lokaal overeen gekomen of te komen Sociaal Statuten komen. In dit artikel wordt vastgelegd dat bij reorganisatie en fusie door het dagelijks bestuur in redelijkheid en billijkheid afwijkende afspraken gemaakt kunnen worden met de lokale medezeggenschap.

Vergoeding verhuiskosten

Artikel 3.4.7 Verhuiskosten

De sector ambieert een SAW op hoofdlijnen, kaders met ruimte voor invulling door individu en leidinggevende. De afspraken bij dit artikel sluiten daar op aan. De in lid 1 beschreven situaties lenen zich voor maatwerkafspraken tussen individu en leidinggevende. Lid 2 beschrijft de situatie voor collectief afspraken in een Sociaal Statuut. In alle situaties geldt nu dat rekening kan worden gehouden met de (lokale) woningmarkt, privé omstandigheden en er bij reorganisatie een palet van afspraken gemaakt kan worden dat past binnen het tijdsgewricht, recht doet aan lokale verschillen in de woningmarkt en reisafstanden.

Overige vergoedingen

Artikel 3.4.8 Vergoeding voor de kosten van een arbeidsongeschiktheidsverzekering

Het LAWa heeft besloten maandelijks een tegemoetkoming arbeidsongeschiktheidsverzekering uit te betalen. Deze afspraak heeft tot doel de ambtenaar zonder verdere verplichtingen financieel ruimte te geven voor deze keuze.

Artikel 3.4.9 Bedrijfskleding en persoonlijke beschermingsmiddelen

Achtergrond van het artikel is dat het publiek aan het soort uniform kan zien welke functie de betrokken ambtenaar uitoefent. Verondersteld wordt, dat betrokkene hieraan op zijn beurt een zekere status, een zeker gezag ontleend en vanuit die positie wellicht gemakkelijker zijn functie kan uitoefenen. De laatste jaren maakt de overheid echter steeds minder vaak gebruik van de bevoegdheid uniforme kleding voor te schrijven. Wellicht vindt dit zijn oorzaak in een afnemende populariteit van het uniform.

Dit artikel bevat bepalingen omtrent het al dan niet mogen dragen van bepaalde kleding en onderscheidingstekenen. Bij afzonderlijke regeling kunnen regels worden gesteld betreffende het verstrekken, reinigen en herstellen van kleding.

Indien de werkgever de werkkostenregeling toepast, dan behoren zowel de vergoeding en verstrekking van (werk-)kleding als de ter beschikking gestelde (werk-)kleding tot het loon van de werknemer. De werkgever kan deze vergoeding of de waarde van de verstrekte of ter

beschikking gestelde kleding als eindheffingsloon aanwijzen en onderbrengen in de vrije ruimte (paragraaf 4.5 van het Handboek). Voor ter beschikking gestelde kleding geldt een uitzondering. Als ter beschikking gestelde kleding geheel of deels op de werkplek wordt gebruikt, is de waarde hiervan nihil in de volgende drie situaties:

- a) de kleding is uitsluitend of nagenoeg uitsluitend geschikt om tijdens de vervulling van de dienstbetrekking te worden gedragen;
- b) de kleding is voorzien van een of meer duidelijk zichtbare, aan de inhoudingsplichtige gebonden beeldmerken met een oppervlakte van samen tenminste 70 cm² per kledingstuk;
- c) de kleding blijft achter op de werkplek.

Mogelijk kwalificeert de kleding als een arbovoorziening. Arbovoorzieningen die de werkgever verstrekt of ter beschikking stelt, behoren niet tot het loon indien de werknemer deze gebruikt of verbruikt op de werkplek. Ik verwijs naar paragraaf 20.2.7 van het Handboek. Het onderhoud van de kleding volgt het regime van de kleding; de vergoeding of de waarde van de verstrekking van het onderhoud behoort tot het loon tenzij de kleding onder de genoemde nihilwaardering valt.

Indien de werkgever gebruik maakt van de oude regelgeving van vrije vergoedingen en verstrekkingen dan behoort de vergoeding, de verstrekking of de ter beschikkingstelling van kleding tot het loon tenzij sprake is van een van de volgende situaties:

- a) er sprake is van werkkleding;
- b) er sprake is van ter beschikking gestelde kleding die tevens aantoonbaar op het werk achterblijft;
- c) de vergoeding of de verstrekking van kleding vormt een arbovoorziening.

Kleding is slechts als werkkleding aan te merken indien zij:

- a. uitsluitend of nagenoeg uitsluitend geschikt is om tijdens de vervulling van de dienstbetrekking te worden gedragen;
- b. is voorzien van een of meer duidelijk zichtbare, aan de inhoudingsplichtige gebonden beeldmerken met een oppervlakte van samen tenminste 70 cm² per kledingstuk.

Als de kleding een arbovoorziening vormt gelden de volgende (aanvullende) voorwaarden:

- de werkgever heeft een arboplan;
 - de verstrekking van kleding maakt in redelijkheid deel uit van dat arboplan;
 - de kleding wordt overwegend tijdens werktijd gedragen;
 - de werknemer hoeft geen eigen bijdrage te betalen;
 - er is geen sprake van een aanmerkelijke privé-besparing voor de werknemer (paragraaf 19.3 van het Handboek). In de praktijk kan men ervan uitgaan dat in ieder geval sprake is van een aanmerkelijk privévoordeel als de privé-uitgaven van de werknemer op jaarbasis € 454 lager zullen zijn dan de privé-uitgaven van met hem vergelijkbare werknemers.
- In alle overige gevallen moet de werkgever de vergoeding of de waarde van de verstrekte of ter beschikking gestelde kleding tot het loon rekenen (paragraaf 19.42 van het Handboek). Voor de onderhoudskosten van kleding geldt dat, als er sprake is van werkkleding in fiscale zin of van een arbovoorziening, de werkgever het onderhoud belastingvrij mag vergoeden of verstrekken. Is geen sprake van werkkleding, dan behoort de werkgever de vergoeding van onderhoudskosten en/of de waarde van de verstrekking tot het loon te rekenen. Voor de waardering van zowel de kleding als van de onderhoudskosten zie paragraaf 4.5 van het Handboek.

Voor de WVA geldt dat voor zover ter zake van kleding sprake is van loon voor de loonheffingen, tevens sprake is van WVA-loon, tenzij de werkgever de desbetreffende vergoeding of verstrekking in de regel slechts eenmaal of in de regel eenmaal per jaar toekent (paragraaf 25.1.10 / 24.1.10 van het Handboek).

Artikel 3.4.10 Schadevergoeding

De schade die in lid 1 bedoeld wordt, moet zijn geleden als gevolg van de vervulling van zijn functie. Deze beperking betekent niet dat alleen schade die het direct gevolg is van het werk dat de ambtenaar verricht vergoed wordt. Voldoende moet worden aangetoond dat er een

zodanig verband met de functie is, 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. Als bijvoorbeeld een ambtenaar, die belast is met de controle van bouwwerken, een pot verf over zich heen krijgt, die een onvoorzichtige schilder van een stelling laat vallen, dan is de schade niet het directe gevolg van zijn eigen werkzaamheden, maar er is wel voldoende verband met zijn functie.

Haalt hij bij de controle van de afmetingen van het bouwwerk zijn broek open aan een uitstekende spijker, dan is er wel sprake van een direct gevolg van zijn werk. In beide gevallen kan de schade worden vergoed. 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 kan zijn wanneer als schadevergoeding de nieuwprijs van een goed wordt betaald, terwijl dat goed de daarmee overeenkomende waarde op het moment van de schade niet meer bezat. De Centrale Raad stelt echter: 'Wil evenwel tot beperking van de vergoeding worden overgegaan, dan dient wel een in redelijkheid aanvaardbaar en althans in zekere mate objectief criterium te worden gebruikt om tot een oordeel inzake de omvang van die beperking te kunnen geraken.' Bepaalde zaken zijn echter zo persoonsgebonden dat een dergelijk criterium niet of nauwelijks te vinden zal zijn. Omdat schade aan brillen vrij veel voorkomt, is het interessant op dit punt de Centrale Raad te citeren: '..... waarbij de raad opmerkt dat het hem niet onwaarschijnlijk voorkomt dat juist in gevallen van schade aan brillen geen mogelijkheid tot voldoen aan dit vereiste (objectief criterium) aanwezig zal zijn. Immers, een bril heeft uit zijn aard een zodanig op de persoon van de drager betrokken karakter dat waarschijnlijk noch in algemene zin noch zelfs van geval tot geval met een redelijke mate van aanvaardbaarheid aan te geven is welk concreet voordeel door integrale vergoeding, zoals hier aan de orde, zou worden genomen'.

(Instantie: CRvB/AB 1982, nr. 295)

In het algemeen zal geen schade vergoed moeten 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.

Sinds de CAO 2002/2003 wordt volgens lid 2 de schade wel vergoed tenzij er sprake is van 3.6.2 lid 2 a, b of c. Bij minder dan 10.000 kilometer wordt de schade niet naar rato maar volledig vergoed.

Volgens het eerste lid van dit artikel wordt aan de ambtenaar de schade vergoed van de aan hem toebehorende kleding en uitrusting die hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie, voor zover die schade niet bestaat uit normale slijtage van die goederen.

Volgens het tweede lid wordt onder voorwaarden aan de ambtenaar de schade vergoed van een aan hem toebehorend motorrijtuig die hij lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie.

Een vergoeding voor schade aan of verlies van persoonlijke zaken behoort niet tot het loon indien de schade of het verlies is ontstaan door een bijzondere gebeurtenis die samenhangt met de dienstbetrekking (paragraaf 4.11.3 / 19.35 van het Handboek).

Met het bepaalde in het derde lid wordt voorkomen dat het algemeen bestuur steeds dient te besluiten op verzoeken om schadevergoeding.

Artikel 3.4.11 Plicht tot schadevergoeding

De bevoegdheid van de werkgever schade te verhalen op de ambtenaar reikt niet verder dan het opleggen van de verplichting tot vergoeding van door de dienst geleden schade, voor zover die aan de betrokken ambtenaar is te wijten. Indien de schade niet uitsluitend doch mede is te wijten aan de ambtenaar, rust op de werkgever de verplichting na te gaan in

hoeverre c.q. in welke mate de ontstane schade de betrokken ambtenaar is aan te rekenen. Het artikel geeft niet de vrijheid om met voorbijgaan aan het aandeel van anderen volledige schadeloosstelling te verlangen van de ambtenaar die aan het ontstaan van de schade niet geheel of volledig verantwoordelijk kan worden gesteld. (CRvB 14 juni 1988, TAR 1988, 161).

In het geval van verkeersboetes is dit artikel van toepassing. Dat wil zeggen: als er tijdens de dienst schade (in dit geval de verkeersboete) optreedt kan dit in beginsel door het waterschap op de medewerker worden verhaald als er is sprake is van 'schuld of nalatigheid' van de medewerker. In het concrete geval moet worden bekeken of er sprake is van eventuele 'schuld of nalatigheid' in het licht van de concrete feiten en omstandigheden van het geval (hierop zal een rechter ook toetsen).

Artikel 3.4.12 Aanvullingsplicht rekenplichtige ambtenaar

Onder rekenplichtige ambtenaar wordt niet alleen de ambtenaar verstaan die rechtstreeks krachtens de Waterschapswet of een daarop gebaseerde algemene verordening met het geldelijk beheer is belast, maar ook de ambtenaar die een loketkas onder zijn beheer heeft en die derhalve alleen intern – tegenover zijn chef – rekening en verantwoording dient af te leggen.

Lid 2 beschrijft als het tekort ontstaan is door het handelen van personeel waarvoor de ambtenaar als chef of als directeur verantwoordelijk is, dan wordt bij de vraag of hem al dan niet ontheffing moet worden verleend van de verplichting tot aanzuivering, ook betrokken het oordeel over de wijze waarop hij toezicht heeft gehouden op de handelingen van zijn medewerkers.

Artikel 3.4.13 Ambtsjubilea

Volgens dit artikel ontvangt de ambtenaar die gedurende 25, 40 of 50 jaar een functie bij de overheid heeft vervuld een gratificatie gelijk aan een bedrag, overeenkomende met de gehele bezoldiging vermeerderd met het IKB-collectief waarop hij in de maand van deze jubilea aanspraak heeft. Indien de ambtenaar volledig uittreedt om gebruik te maken van keuzepensioen, ontvangt hij een deelbedrag van de gratificatie.

Voor het bepalen van de datum van een ambtsjubileum komt in aanmerking de al of niet aansluitende tijd, doorgebracht in een functie bij de overheid (voltijd en/of deeltijd). Het maakt daarbij niet uit of het een aanstelling of een arbeidsovereenkomst is. De nadere vaststelling van het begrip 'overheid' kan geschieden in de vorm van een regeling. In de praktijk zoeken veel waterschappen aansluiting bij de geldende rijksregeling, zoals opgenomen in de ministeriële regeling van 9 november 1989, Stcrt. 223. De tijd doorgebracht als vrijwilliger bij de brandweer telt dan bijvoorbeeld niet mee, evenmin onbezoldigde baantjes, stages of diensttijd welke niet in actieve dienst is doorgebracht wegens het bekleden van een politiek ambt.

Fiscale regels

Voor 25 en 40 jaar overheidsdienst is het mogelijk om op basis van de belastingwetgeving het salaris deel van de gratificatie onbelast uit te keren.

De gratificatie bij een diensttijd van 50 jaar wordt op basis van de fiscale regels belast. De SAW zegt toe dat deze uitkering gebruteerd dient te worden. De uitkering wordt daarmee weer gelijk getrokken met 25 en 40 jaar jubileumuitkeringen.

Een gratificatie bij een dienstverband van 50 jaar en naar rato berekende uitkeringen op grond van het tweede en derde lid behoren tot het loon tenzij de werkgever de vrijstelling die behoort bij een diensttijd van 25 of 40 jaar niet heeft gebruikt. Zie onderdeel 2.3 van het be-

sluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M (zie:
<http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>).

Een gratificatie bij een 25- en 40-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand (paragraaf 19.2.1 / 18.2.1 van het Handboek). Een gratificatie voordat het aantal jaren dienstverband is volbracht, behoort tot het loon.

Een gratificatie bij een dienstverband van 50 jaar behoort tot het loon tenzij de werkgever de vrijstelling die behoort bij een diensttijd van 25 of 40 jaar niet heeft gebruikt. Zie onderdeel 2.4 van het besluit van 25 november 2011, nr. BLKB2011/1828M, Stcrt. 2011, nr. 21911. Zie voor de berekening van de grondslag van het maandloon naar paragraaf 19.2.1 van het Handboek.

Als de vakantiebijslag deel is gaan uitmaken van het IKB, en daarmee feitelijk niet meer bestaat, is het niet toegestaan alsnog 1/12 van de vakantiebijslag bij het "kale" maandloon op te tellen ter bepaling van de hoogte van de vrijstelling van de gratificatie.

In 2017 wordt het begrip IKB ook door de belastingdienst gebruikt:

Bij het vaststellen van het loon over een maand gaat u uit van het fiscale loon over een maand. Dat is het loon voor de loonbelasting/volksverzekeringen uit kolom 14 van de loonstaat.

U mag geen rekening houden met:

1. *bijzondere beloningen die niet vast en gegarandeerd zijn, zoals tantièmes;*
2. *aanspraken die tot het loon horen; en*
3. *keuzeloon (zie paragraaf [4.15](#)).*

4.15 Cafetariaregeling

U kunt gebruikmaken van een cafetariaregeling. Een cafetariaregeling is een regeling waarbij de werknemer belast loon ruilt voor onbelast loon. Hij kan dus voor een deel van het loon kiezen hoe hij dit geniet (keuzeloon). De werknemer kan bijvoorbeeld kiezen voor een beloning in natura, een onbelaste verstrekking, vergoeding of terbeschikkingstelling in de plaats van loon in geld. Of, bij een Individueel Keuze Budget (IKB), voor belast loon. Het keuzeloon is dus geen gegarandeerd loon, omdat u pas aan het eind van het jaar weet waarvoor de werknemer het heeft gebruikt.

Voor de loonheffing mag de werkgever naar keuze de tabellen voor bijzondere beloningen of de tijdvaktabellen toepassen. Als de tabellen voor bijzondere beloningen tot een lagere inhouding leiden of als de werkgever uitsluitend premie voor de volksverzekeringen op het loon inhoudt, dan is het gebruik van die tabellen verplicht (paragraaf 7.3.6 van het Handboek). Een in één bedrag uitbetaalde gratificatie behoort niet tot het WVA-loon (paragraaf 25.1.10 / 24.1.10 van het Handboek).

In lid 2 wordt de toekenning van partiële gratificaties geregeld voor diegenen die met keuzepensioen gaan, maar bij het uitdienen van hun jaren het vereiste aantal dienstjaren zouden hebben vol gemaakt. De gratificatie wordt naar evenredigheid toegekend. Het betreft hier conform wetgeving altijd een belaste gratificatie.

Indien de omvang van de dienstfunctie tijdelijk is teruggebracht, bijvoorbeeld bij ouderschapsverlof, is de oorspronkelijke bezoldiging de grondslag voor de ambtsjubileumgratificatie.

Artikel 3.4.14 Uitkering na overlijden ambtenaar

Er wordt nadrukkelijk van 'bezoldiging' gesproken en niet van salaris. Dit betekent dat eventuele toelagen moeten worden meegenomen in het uit te keren bedrag.

Overlijden is een einde van rechtswege van de aanstelling. Hierbij wordt een eindafrekening gemaakt, waarbij openstaande aanspraken, zoals opgebouwd en nog niet opgenomen verlof worden uitbetaald.

Hoofdstuk 4 Werktijd en verlof

4.1 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 4.1.1 Arbeidsduur

De arbeidsduur van een ambtenaar werkzaam bij een waterschap bedraagt gemiddeld over een jaar ten hoogste 36 uur per week.

Artikel 4.1.2 Arbeidsduur verminderen of uitbreiden

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

Wanneer kan een medewerker een verzoek tot aanpassing doen?

De medewerker kan een verzoek tot aanpassing doen als hij een half jaar in dienst is. Het verzoek moet met ingang van de WFW ten minste twee maanden (in plaats van vier maanden) vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk bij de werkgever zijn ingediend onder opgave van het gewenste tijdstip van ingang. Bij een afgewezen of ingewilligd verzoek mag de medewerker een jaar later een nieuw verzoek indienen.

Hoe moet u als werkgever procedureel handelen na een aanvraag van een medewerker?

Als het verzoek van de medewerker voldoet aan de vereisten die worden gesteld in de WFW dient de werkgever naast de inhoudelijke behandeling van het verzoek ook alert te zijn op de procedurele vereisten (artikel 2 WFW).

De WFW schrijft voor dat de werkgever overleg pleegt met de medewerker over het verzoek. De beslissing van de werkgever wordt vervolgens schriftelijk meegedeeld. Als de werkgever het verzoek tot aanpassing niet inwilligt, of de aanpassing vaststelt in afwijking van de wensen van de medewerker, moeten de redenen hiervan schriftelijk worden meegedeeld. De werkgever dient onder de WFW uiterlijk een maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing op het verzoek te beslissen, omdat het verzoek anders automatisch wordt ingewilligd.

Lid 1 en 2

Als een medewerker verzoekt om aanpassing van de arbeidsduur of werktijden moet de werkgever dit verzoek honoreren, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. De wet geeft voorbeelden van situaties die – afhankelijk van het soort verzoek – vallen onder de noemer zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Bij vermindering van de arbeidsduur of aanpassing van de werktijden kunnen ernstige problemen van rooster technische aard of op het gebied van veiligheid bijvoorbeeld een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zijn (zie de WFW voor alle voorbeelden die worden genoemd).

Lid 3

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

Lid 4

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

Artikel 4.1.3 en 4.1.4 Jaarlijkse keuze meer- en minderwerk

Met het in 2002/2003 ingevoerde meer- en minderwerk werd het mogelijk om voor een kalenderjaar een werkweek van tussen 34 en maximaal 40 uur overeen te komen. In het akkoord 2009-2011 is dit uitgebreid naar 32-42 uur. Tevens is in dit akkoord vastgelegd dat aanstellen voor 40 uur tot de mogelijkheden behoort. Zie artikel 2.1.9.

Artikel 4.1.3 Jaarlijkse keuze meerwerk

Lid 1 Het maximaal te kopen aantal uren is op 288 gesteld. Hiermee wordt het meerwerk begrenst op maximaal achtenveertig weken van 42 uur en vier weken van 36 uur. Bij meerwerk wordt geen verlof opgebouwd (zie ook lid 7). Met het verlof saldo van 144 uur kan het wettelijk minimum van vier weken verlof nog altijd binnen het rooster van het kalenderjaar met 288 uur meerwerk gerealiseerd worden.

Lid 6 Bij de keuze voor meerwerk wordt vooraf gaand aan het kalenderjaar het extra werk overeengekomen. Het extra of meerwerk wordt ingeroosterd en is structureel van aard. Over structureel overwerk en dus ook over meerwerk wordt pensioen opgebouwd. De hoeveelheid meerwerk kan per maand verschillend zijn. Dit wordt via de maandelijkse deeltijdfactor aangegeven naar het ABP.

Lid 7 Bij overwerk is er geen recht op verlofopbouw of bijvoorbeeld IKB. Analoog hieraan is dit ook afgesproken voor het meerwerk. In dit lid wordt voor meerwerk vermeld dat de tijdelijke verlenging van de arbeidsduur geen consequenties heeft voor de aanspraken op grond van andere arbeidsvoorwaarden. De belangrijkste twee zijn verlof en IKB.

Lid 8 Regelt de betaling bij langdurige niet uitoefenen van de functie i.v.m. ziekte of bovenmatig worden. De in de praktische regeling van de belastingdienst vastgestelde grenzen kent 2 mogelijkheden waaronder één van zes weken. Stel iemand wordt op 15 februari ziek, de vergoeding van het meerwerk stopt op 1 april voor de uren meerwerk in het rooster van april. Vervolgens hervat de medewerker 25 juni het werk weer volledig, inclusief de geroosterde meer uren. De betaling van geroosterd meerwerk in juli gaat dan op 1 juli weer in.

Lid 9 spreekt over langdurig verlof. Voorbeelden zijn seniorenverlof, ouderschapsverlof, buitengewoon verlof of levensloopverlof. Ook kan gedacht worden aan verlof vormen van de Wet Arbeid en Zorg zoals langdurig zorgverlof of adoptieverlof.

Artikel 4.1.4 Jaarlijkse keuze minderwerk

Het meerwerk en minderwerk regelt het voor één jaar aanpassen van de gemiddelde arbeidsduur. De aanstellingsduur blijft intact. Per 1 januari 2011 is de mogelijkheid om de werktijd te verminderen met behoud van pensioenopbouw uitgebreid van 3 uur per week naar 6 uur per week (CAO akkoord 2009-2011, getekend 7 juli 2010).

Wettelijk gezien geldt dat bij vermindering van de arbeidstijd tot een maximum van 10% van de overeengekomen arbeidsduur, het pensioengevend inkomen niet aangepast hoeft te worden (besluit van 9 september 2010, nr. DGB2010/2733M, Stct. Nr. 14304). Met de uitbreiding van het minderwerken naar 6 uur gingen wij over de wettelijk toegestane grens heen. De wettelijk toegestane grens voor minderwerken met behoud van pensioenopbouw ligt bij een fulltime dienstverband op 3,6 uur per week. De SAW is per 31 december 2011 op dit punt aangepast.

Lid 5 is in 2012 toegevoegd:

Indien een medewerker voor meer dan 10% van de aanstellingsduur minderwerkuren

wil, wordt elk minderwerk boven de 10% in mindering gebracht op de berekeningsgrondslag voor het pensioen.

De hoeveelheid minderwerk kan per maand verschillend zijn. Dit wordt via de maandelijkse deeltijdfactor aangegeven naar het ABP.

De samenloop van fiscale regels voor minderwerk en verlof en de 10% grens zijn terug te vinden bij het IKB.

Lid 6 regelt de andere arbeidsvoorwaarden. Vanaf 2013 heeft de keuze voor minderwerk met uitzondering van het bepaalde in lid 5 **wel** gevolgen voor de berekeningsgrondslag voor andere arbeidsvoorwaarden. De belangrijkste zijn IKB en verlof.

Lid 7 Regelt de betaling bij langdurige niet uitoefenen van de functie i.v.m. ziekte of boven-talig worden. Stel iemand wordt op 15 februari ziek, de inhouding van het minderwerk stopt op 1 april voor de uren minderwerk in het rooster van april. Vervolgens hervat de medewerker 25 juni het werk weer volledig. De inhouding van geroosterd minderwerk in juli gaat dan op 1 juli weer in.

De keuze voor minderwerken heeft gevolgen voor verlaging grondslag WW, WAO en fiscale grondslag ambtsjubileum, plus wijziging grondslag voor eventuele inkomensafhankelijke subsidies en toeslagen.

Los van de keuze voor minder werk in het kader van het keuzesysteem heeft de ambtenaar ingevolge de Wet aanpassing arbeidsduur, onder de in deze wet gestelde voorwaarden, het recht om minder te gaan werken. In de Wet aanpassing arbeidsduur is ook het recht om meer uren te gaan werken geregeld.

Artikel 4.1.5 Werktijden

Lid 6 beschrijft indien de godsdienst van een medewerker een andere dag van de week als wekelijkse rustdag aanmerkt is de werkgever verplicht, indien hij daartoe wordt verzocht, de regeling van de zondagsarbeid op die andere dag toe te passen.

4.2 Verlof

Algemeen

Meer over de samenloop van verlofsoorten, pensioenopbouw en fiscus is terug te vinden bij 3.2.7 doelen IKB.

Artikel 4.2.1 Recht op verlof

Met ingang van 31 december 2011 heeft iedere medewerker hetzelfde basisverlof van 4 keer de aanstellingsduur per jaar. Dit is bij een fulltime dienstverband 144 uur.

Artikel 4.2.2 Aanvragen verlof

Lid 2 bepaalt dat langdurig verlof vroeg genoeg moet worden aangevraagd opdat de organisatie voldoende tijd heeft het werk op een andere manier te organiseren of te zorgen voor een vervanger die het werk overneemt.

Lid 6 bepaalt dat een verzoek alleen schriftelijke en gemotiveerd kan worden afgewezen. Dit geeft de ambtenaar de mogelijkheid hiertegen bezwaar te maken.

Artikel 4.2.3 Verlenen verlof

In lid 1 staat het uitgangspunt: het in een jaar toegekende verlof moet in beginsel in dat jaar worden opgenomen om de ambtenaar in staat te stellen te herstellen van het werk.

Lid 5 betreft situaties waarin de ambtenaar ziek wordt tijdens zijn vakantie. Door deze ziekte is hij niet meer in staat vakantie te genieten, c.q. te herstellen/uit te rusten. Nu de vakantie niet meer genoten kan worden, wordt het verlof als niet opgenomen beschouwd. Ditzelfde geldt als de ambtenaar tijdens ziekte verlof opneemt en door terugval of een andere ziekte niet in staat zou zijn de re-integratie activiteiten uit te voeren. Ook dan wordt het verlof als niet genoten beschouwd.

De ambtenaar dient aan voorwaarden te voldoen als ziekmelding, bij verblijf in buitenland ziekte aantonen. Dit kan bijvoorbeeld met het overleggen van een verklaring van een arts of van een op verleende geneeskundige hulp betrekking hebbende rekening. Ook verwachten wij dat de ambtenaar vooraf de voor zijn bestemming geadviseerde vaccinaties heeft gehad.

Artikel 4.2.5 Compensatie bij niet verlenen basisverlof wegens dienstbelang

Het gaat in lid 1 over een ambtenaar die om redenen van dienstbelang in een kalenderjaar zijn vakantie niet of niet geheel verleend is. Deze ambtenaar krijgt deze vakantie–uren in principe in het eerstvolgend kalenderjaar alsnog verleend. Doch uiterlijk moeten deze vakantie–uren voor het einde van het tweede volgende kalenderjaar verleend zijn aan de ambtenaar. In het derde volgende jaar moeten dus alle vakantie–uren zijn verleend (saldo nul).

Artikel 4.2.6 Intrekking verlof wegens dienstbelang

Ingeval van dringende redenen van dienstbelang kan verleende vakantie door het bevoegd gezag worden ingetrokken. Dit geldt niet voor het verlof verleend als gevolg van artikel 4.2.8. Indien de ambtenaar door uitvoering van dit artikel op een bepaalde dag slechts gedeeltelijk vakantie geniet, worden ook de *wel* genoten verlof–uren niet op zijn vakantietegoed in mindering gebracht.

Daar in lid 2 slechts wordt gesproken over vergoeding van geldelijke (materiële) schade is het evident dat er geen sprake is van vergoeding van immateriële schade. Bij geldelijke schade kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de huur van een vakantiehuisje dat niet betrokken kan worden of de kosten van vliegtickets waar geen gebruik van gemaakt kan worden.

Artikel 4.2.7 Vervaltermijn

Het niet genoten verlof wordt in een volgend kalenderjaar verleend, tenzij het belang van de dienst of de belangen van de andere ambtenaren zich daartegen verzetten. Doet zich dat geval niet of niet langer voor dan kan het nog niet genoten verlof worden geëffectueerd. Deze bepaling geeft overigens niet de bevoegdheid niet opgenomen dagen te schrappen. Niet genoten verlof in enig kalenderjaar komt op 1 januari bij het tegoed van dat kalenderjaar tot vervaldatum. Het is in dit kader aan te raden dat er opgestuurd wordt dat het verlof wordt opgenomen. Het management kan hier een belangrijke rol in spelen.

Lid 2 vormt een beperking op de mogelijkheid van het opnemen van het op grond van lid 1 naar een volgend kalenderjaar overgeboekt vakantieverlof. Een ambtenaar met bijvoorbeeld 144 uren vakantieverlof kan, wanneer op zijn verzoek dit verlof in zijn geheel wordt overgeboekt naar een volgend kalenderjaar, nooit meer dan $2 \times 144 = 288$ uur verlof opnemen (tenzij op verzoek van de ambtenaar uitdrukkelijk anders is beslist). De dan nog resterende verlofuren worden vervolgens naar het volgende kalenderjaar doorgeschoven. Op deze wijze kan worden voorkomen dat er ongewenste verlofstuwmeren ontstaan. Van belang is hier-

bij op te merken dat het management (direct leidinggevende) bij de uitvoering hiervan een actieve en sturende rol dient te spelen.

Artikel 4.2.8 Verlofrechten bij bijzondere omstandigheden

In lid 1 is de hoofdregel voor verlofopbouw neergelegd: de ambtenaar bouwt alleen verlof op over de tijd dat hij ook daadwerkelijk werkt. Over de tijd waarin de ambtenaar zijn functie niet vervult wordt het aantal vakantiedagen naar evenredigheid verminderd. Ook ambtenaren die niet gedurende het gehele jaar een functie vervullen, bijvoorbeeld ten gevolge van non-activiteit, onbetaald verlof of schorsing vallen onder de werking van dit lid.

In lid 2 is bepaald dat ook tijdens gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid (ziek) de verlofopbouw door gaat.

In lid 3 staan de uitzonderingen op lid 2.

Artikel 4.2.9 Verlof en ziekte

Lid 1, de ambtenaar kan tijdens ziekte verlof opnemen. Tijdens dit verlof is de ambtenaar vrijgesteld van re-integratie activiteiten. Ook doktersbezoek valt onder re-integratie activiteiten.

De ambtenaar bouwt tijdens ziekte en re-integratie volledig verlof op en moet bij re-integratie, gedeeltelijke werkhervatting hele dagen verlof (uren volgens rooster) opnemen.

Artikel 4.2.10 Ontslag en verlof

Dit artikel bepaalt dat de verlofuren die aan het eind van het dienstverband niet zijn gebruikt worden uitbetaald. Dit geldt zowel voor de basisverlofuren als voor in het IKB gekocht verlof.

4.3 Buitengewoon verlof

Algemeen

Toelichting bij bijzonder-, buitengewoon- en feestdagen verlof.

Met ingang van 1 januari 2011 wordt de 36 uren werkweek ingevoerd. Naast korter werken worden afspraken gemaakt om de arbeidstijden meer te flexibiliseren. Deze veranderingen en de komst van het Individueel Keuzebudget maken dat verschillende verlofrechten regels niet meer passen in de huidige set van arbeidsvoorwaarden. Er komen meer mogelijkheden voor eigen keuzes in geld of tijd. Het buitengewoon verlof SAW artikel 4.3.1 (jubilea, verhuizen, huwelijken) komt met ingang van 1 januari 2011 te vervallen en artikel 4.3.2 lid 1 Verlof op bijzondere dagen (lokaal aangewezen feestdagen) wordt gewijzigd in: het bestuur wijst één lokale feestdag aan. In het volgende cao akkoord wordt deze feestdag alsnog opgenomen in het IKB en komt artikel 4.3.2 verlof op een bijzondere dag te vervallen.

Artikel 4.3.2 Bijzonder verlof

Op grond van dit artikel zou bijvoorbeeld verlof kunnen worden verleend voor ontwikkelingshulp of het zitting nemen in een stembureau als lid of voorzitter. Het is aan het waterschap zelf om aan dit artikel invulling te geven.

Ten aanzien van pensioen- en uitkeringen tijdens het verlof zoals bedoeld in dit artikel wordt aangeraden hierover contact op te nemen met het ABP.

Artikel 4.3.3 Verlof voor vakbondsactiviteiten

Dit artikel biedt de mogelijkheid om aan 'kaderleden' van de vakverenigingen van ambtenaren verloffaciliteiten te verlenen. De vakverenigingen zelf bepalen wie er kaderlid is. Om van de verloffaciliteiten gebruik te kunnen maken, is het dus noodzakelijk dat de ambtenaar door de bond waarbij hij is aangesloten aangewezen is als kaderlid. De werkgever kan verlangen dat door middel van verslagen of uitnodigingen verantwoording wordt afgelegd over het verlof. Er is een maximum aan het verlof, zie ook lid 5 en 6.

Verdere toelichting bij lid 5 is als volgt:

De vakbondsconsulent is de vraagbaak, informatie- c.q. aanspreekpunt voor collega's over vakbondsangelegenheden, arbeidsomstandigheden, -voorwaarden en -verhoudingen.

De vakbondsconsulent is direct en zichtbaar aanwezig op de werkplek. De leden van de betreffende bond kunnen met hun vragen en problemen bij de vakbondsconsulent terecht. De vakbondsconsulent is op de hoogte van het beleid en de dienstverlening van de bond. Een vakbondsconsulent is tevens op de hoogte van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden bij het eigen waterschap.

De consulent kan vaak direct hulp bieden aan zijn collega's, informatie geven of doorverwijzen. De vakbondsconsulent adviseert en bemiddelt bij individuele problemen. Kiest een medewerker na dit advies of bemiddeling voor een vervolg met een formele (juridische) procedure; het indienen van een bezwaar, klacht of beroep dan verwijst de vakbondsconsulent de zaak altijd door naar het regiokantoor van de betreffende bond.

De consulent kan ook een taak hebben op het gebied van nieuwe ontwikkelingen die voor werknemers belangwekkend zijn. De vakbondsconsulent op de werkplek zit er namens zijn bond in eerste instantie voor zijn collega's en zal in dat kader actief zijn bond positioneren en profileren binnen de organisatie. Hij staat de leden van zijn bond met raad en daad bij, draagt zorg voor een juiste doorverwijzing van vragen en bewaakt de termijnen van beantwoording.

Tussen de vakbondsconsulenten en het waterschap worden afspraken gemaakt over een jaarlijkse rapportage van werkzaamheden en bestede tijd. Dit jaarverslag wordt besproken door de werkgever en de vakbondsconsulent.

Er wordt in lid 8 alleen verlof verleend voor de voorvergadering en de vergadering zelf. Voor de voorbereiding van de vergadering en werkzaamheden ten gevolge van de vergadering wordt geen verlof verleend.

Lid 9 geeft aan dat aangezien het hier een regeling betreft met maximaanspraken het nodig zal zijn dat in goed overleg met de vakorganisaties plaatselijk in de uitvoeringsregeling inhoud wordt gegeven aan wat, gelet op de situatie ter plekke (grootte van het waterschap, personeelsbezetting, aantal in de vakorganisaties actieve leden, enz.), mogelijk is. Dit bijvoorbeeld ter voorkoming van de situatie dat weliswaar de regeling van toepassing is, maar dat steeds verlof wordt geweigerd (terecht of ten onrechte) op grond van het dienstbelang.

4.4 Verlof in verband met Arbeid en Zorg

Algemeen

In de SAW volgen we zoveel mogelijk de wet. Dit geldt zowel voor wetten die voor ambtenaren gelden als voor het Burgerlijk Wetboek. De afgelopen jaren zijn we begonnen met overbodige teksten uit de SAW te halen. De Wet arbeid en zorg, wazo, is zo'n overbodige tekst. De wazo geldt ook voor ambtenaren en kan direct worden toegepast.

De wazo spreekt over “een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden waaronder in ieder geval wordt begrepen het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn”.

De wazo geeft medewerker en leidinggevende de ruimte om het verlof qua duur aan te laten sluiten op de persoonlijke omstandigheden. Immers in dit overleg wordt vastgesteld wat de naar billijkheid te berekenen tijd is in de situatie van de medewerker.

De wazo sluit dan ook aan op onze ambitie, de dialoog op ieder niveau, maatwerk, recht op basis van persoonlijke omstandigheden in plaats van een gelijk recht voor iedere situatie.

De SAW maakt op enkele punten gebruik van de wettelijke mogelijkheid om van de Wet arbeid en zorg af te wijken. De afwijkingen worden in deze paragraaf weergegeven.

WAZO: Wet Arbeid en Zorg, de wettekst is te vinden op www.wetten.overheid.nl

Hoofdstuk 5 Activerend personeelsbeleid

5.1 uitgangspunten

Artikel 5.1.2 A&O fonds Waterschappen

Het A&O fonds is een belangrijke stimulans voor het decentraal vorm geven van leeftijdsbeleid, opleiding en ontwikkeling en modernisering van het HRM-beleid. Voorjaar 2009 is in het LAWA al besloten om de proefperiode van het A&O fonds te verlengen met 2011 en 2012. In de CAO 2009-2011 zijn partijen overeengekomen dat de bijdrage aan het A&O fonds vanaf 1 januari 2010 met 10% wordt verhoogd.

Beide partijen willen internationale solidariteit vervolgen via het A&O fonds. Hierbij heeft het de voorkeur dat dit dichterbij de core business water wordt gebracht. Dit dient in zorgvuldige overgang te worden gedaan met het huidige Cordaid project.

Artikel 5.1.5 Opleidingsplan

Het opleidingsplan is onderwerp van overleg tussen de WOR-bestuurder en de ondernemingsraad. Een opleidingsplan kan tot stand komen door vanuit het doel of de missie van de organisatie de opleidingsbehoefte weer te geven. Een opleidingsplan geeft inzicht in de te initiëren opleidingsactiviteiten en geeft inzicht in de voorwaarden voor toekenning van de vergoeding. Uit dit plan kan vervolgens het noodzakelijke organisatie brede budget worden afgeleid of het kan de basis vormen voor het bepalen van prioriteiten indien het budget onvoldoende is.

Het opleidingsbudget is een percentage van de loonsom dat in het overleg met de bonden op lokaal niveau wordt vastgelegd. In het LAWA wordt een minimum-budget afgesproken. Dit minimum is als gevolg van de afspraken een bedrag dat gelijk is aan 1% van de loonsom. De definitie van loonsom is als volgt: de totale loonkosten van alle werknemers, dat wil zeggen salaris, IKB en alle toelagen plus de werkgeverslasten.

In 2016 werd het Persoonsgebonden Basis Budget geïntroduceerd. Naast het organisatiebrede opleidingsplan is er een per medewerker een PBB beschikbaar ter grote van 5000 euro in 5 jaar. Ook dit is een minimum budget.

Vergoedingen of verstrekkingen in verband met een studie of een opleiding die een werknemer volgt in het kader van de dienstbetrekking dan wel voor het verkrijgen van inkomsten uit werk en woning, behoren, voor zover er werkelijk sprake is van beroeps- of studiekosten, niet tot het loon. Voor meer informatie over de vergoeding van beroeps- en studiekosten zie de paragrafen 20.1.4 en 20.1.5 / 19.11 en 19.38 van het Handboek.

Een vergoeding voor reizen is vrijgesteld als de vergoeding niet uitgaat boven de werkelijk gemaakte kosten. Voor vergoeding van binnenlandse reizen in verband met een opleiding of studie met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning geldt dat de vergoeding van de werkelijke kosten gemaximeerd is tot € 0,19 per kilometer (hoofdstuk 21 / 20 van het Handboek voor administratieve verplichtingen met betrekking tot reiskostenvergoedingen). Het tijdens de studie doorbetaalde salaris of de vergoeding van het uurloon behoort tot het loon.

5.2 Opleiding en ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit Algemeen

In het CAO akkoord van 1 januari 2011 werd opgenomen:

‘Alle medewerkers hebben behoefte zich optimaal te ontplooien. Waterschappen willen in alle levensfasen hun medewerkers, van jong tot oud, aantrekkelijk en inspirerend werk bieden. Gezamenlijk willen partijen een totaalbeleid introduceren waarmee de behoefte tot ontplooiing van de individuele medewerker wordt vervuld. Organisatiebelang en medewerker belang moeten in balans zijn.

Ontwikkeling is een standaard onderwerp in planning- en voortgangsgesprekken, met het POP-gesprek als extra mogelijkheid. De SAW kent studiefaciliteiten voor alle medewerkers en wordt per 1 januari 2011 uitgebreid met EVC (erkenning verworven competenties).’

In het akkoord 2014-2016 wordt het volgende verwoord:

Ambtenaren zijn samen met de leidinggevende verantwoordelijk voor de eigen ontwikkeling. Wij verwachten van ambtenaren dat zij regie voeren op de eigen loopbaan, initiatief tonen en van leidinggevendenden een stimulerende rol. De gesprekscyclus is het instrument. Ontwikkeling is gespreksonderwerp en afspraken daarover worden vastgelegd.

Veranderende arbeidsverhoudingen vragen om andere afspraken. Sociale partners willen in dit akkoord op de volgende wijze een omwenteling bewerkstelligen. Alle ambtenaren komen 1 januari 2016 in algemene dienst. Met ingang van dezelfde datum heeft iedere ambtenaar de beschikking over een persoonsgebonden basis budget voor opleiding, ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit. Het persoonsgebonden basis budget is € 5.000, - per 5 jaar. Het persoonsgebonden basis budget is nadrukkelijk niet bedoeld om tijd te kopen. De afweging tussen tijd en geld is enkele jaren terug geïndividualiseerd in het IKB.

Artikel 5.2.1 Persoonsgebonden basis budget

Met de verandering van een organisatiebudget voor opleiding en ontwikkeling naar een PBB komen medewerkers zelf aan het stuur van hun eigen ontwikkeling te staan.

De sector ziet zich zelf en haar medewerkers als experts in waterbeheer. Professionals, die hun verantwoordelijkheid nemen en een omgeving waarin autonomie voorop staat. Dit zijn mensen die zelf inschattingen maken en beslissingen nemen. Over wat er nodig is en wat je nodig hebt. Opleiding en ontwikkeling zijn gezamenlijke verantwoordelijkheden. Geen set aan regels en rechten, maar ruimte om te investeren in je eigen inzetbaarheid. En dit voor alle medewerkers.

De koppeling met algemene dienst is hierbij van belang. Een aantal medewerkers zal na de plaatsingstermijn van vijf jaar graag de eigen functie wil blijven uitvoeren. Dit mag en kan, maar ook dan is het belangrijk dat leidinggevende en medewerker met elkaar spreken over wat nodig is om de functie goed uit te kunnen blijven oefenen. Een eigen PBB versterkt dit. Immers maak je geen afspraken en wordt er niet geïnvesteerd in inzetbaarheid dan blijft er dus nu ook zichtbaar geld liggen, het PBB van € 5000,00 valt na vijf jaar weer terug aan het waterschap.

Het PBB werkt anders dan het IKB. Het PBB is een budget wat de medewerker ter beschikking krijgt voor een vooraf vastgesteld doel: continuïteit geven aan de eigen inzetbaarheid. In overleg met de leidinggevende worden de aanwending en de voorwaarden bepaald. De leidinggevende geeft het finale akkoord, waardoor het budget wordt uitgegeven. Bij vertrek/ontslag of na een periode van 5 jaar valt eventueel openstaand budget terug aan het waterschap. Bij vertrek/ontslag binnen de vijf jaar is er geen terugbetalingsverplichting. Tenzij terugbetalen schriftelijk met de medewerker bij het vergoeden van de kosten is overeengekomen. Bijvoorbeeld de medewerker vertrekt na twee jaar en heeft op dat moment € 3.000 aan opleidingskosten gehad, dan is er geen terug betalingsverplichting van € 1.000.

De volgende tekst komt uit het informatieblad PBB van het A&O fonds:

“De inzet van het PBB is maatwerk. Als medewerker neem je zelf het initiatief in het uitzoeken van opleidingen en/of activiteiten waaraan jij je budget wilt besteden. Dit bespreek je vervolgens met je leidinggevende. Voorwaarde is dat je het budget binnen vijf jaar inzet en dat de door jou gekozen opleiding bijdraagt aan jouw functie- of loopbaanontwikkeling. Op de korte of lange termijn.

Ook als je niet meteen een nieuwe functie ambieert, is het zaak jezelf te blijven ontwikkelen. Functies veranderen en daarmee ook de eisen die het werk aan je stelt. Een voorbeeld hiervan zijn de zuiveringsinstallaties die anders dan vroeger, nu op afstand worden bediend. Ook in andere functies is het nuttig en vaak noodzakelijk om kennis en vaardigheden up-to-date te houden. Ook hiervoor kun je jouw PBB inzetten. Welke activiteiten nodig zijn om je huidige functie met succes uit te blijven oefenen, hangt af van je persoonlijke situatie. Wellicht doe je zwaar werk en is het zinvol om te investeren in jouw vitaliteit, zodat je duurzaam inzetbaar blijft. Misschien heb je een cursus nodig om je interpersoonlijke vaardigheden te verbeteren omdat je steeds meer contact hebt met de omgeving. Het kan zijn dat je jouw kennis wilt bijspijkeren of dat je bestaande kwaliteiten verder wilt ontwikkelen, om plezier te houden in je werk of om in de toekomst een andere loopbaanstap te maken.

Met de invoering van aanstelling in algemene dienst wordt schakelen in de loopbaan eenvoudiger. Je krijgt zo meer mogelijkheden om je talenten op verschillende plekken in te zetten. De baan die je ambieert kan in het verlengde van je huidige werk liggen of juist in een ander vakgebied. Je kunt je als beleidsmedewerker bijvoorbeeld willen ontwikkelen naar strategisch adviseur. Of je bent muskusrattenbestrijder en wilt als technisch-administratief medewerker aan de slag. Als je een andere functie ambieert, komen daar vaak andere eisen bij kijken. Een nieuwe functie vraagt om ontwikkeling van kennis en vaardigheden of verdere ontplooiing van je huidige kwaliteiten. Het PBB is dan een uitstekend instrument om die opleidingen te volgen die vereist of zinvol zijn voor jouw toekomstige functie.

Het PBB is in principe bedoeld voor functie- en loopbaanontwikkeling binnen je eigen waterschapsorganisatie. In veel gevallen is het budget echter ook inzetbaar voor ontwikkeling naar een nieuwe functie buiten jouw eigen vakgebied of organisatie. Bijvoorbeeld omdat er een reorganisatie gaande is of omdat je zwaar werk doet en alleen buiten je huidige organisatie aan de slag kunt in een minder belastend beroep. Bovendien komt het PBB ook van pas wanneer je tijdelijk bij een andere werkgever aan de slag gaat. Bij goed werkgeverschap hoort dat je ook in zulke situaties perspectief hebt op werk en inkomen. Of en welke opleidingen of activiteiten je kunt volgen voor een overstap naar een andere organisatie, gaat altijd in overleg met jouw leidinggevende.

Het PBB is vrij te besteden. Betekent dit dat het budget dan ook voor alles gebruikt kan worden? Bijvoorbeeld ook voor yogalessen of een cursus Frans? In sommige gevallen wel. Iemand die een burn-out heeft kan baat hebben bij yoga, om zijn of haar werk te blijven kunnen doen. Wie na zijn ontslag een camping in Frankrijk wil beginnen, heeft met een cursus Frans perspectief op werk en inkomen. In andere gevallen hebben deze cursussen niets te maken met functie- of loopbaanontwikkeling en zul je dit soort ontplooiing zelf moeten bekostigen. Of een cursus of opleiding wel of niet met het PBB bekostigd wordt, is dan ook altijd een individuele overweging. Zo kun je kort voor je besluit uit dienst te treden wellicht niet het volledige PBB inzetten voor een baan in een andere organisatie, terwijl dit wel kan wanneer je noodgedwongen uit dienst treedt. Het wel of niet toekennen van een opleiding of activiteit via het PBB is uiteindelijk een besluit waartegen je eventueel in beroep kunt. De inzet van het PBB is hoe dan ook maatwerk en gaat altijd in overleg met je leidinggevende.”

Naast de opleidingskosten die de ambtenaar ten behoeve van zijn werk maakt, kan het daarbij ook gaan om kosten die op grond van het personeelsbeleid, vitaliteits- en/of arbobeleid, die voor vergoeding uit het PBB in aanmerking komen. Voorbeelden daarvan kunnen zijn een (gedeeltelijke vergoeding van een) abonnement op de sportschool, een cursus gezond koken of de cursus 'pensioen in zicht'.

Voor toekenning ligt de vraag voor of de medewerker deze kosten werk gerelateerd maakt. Naast de voorbeelden uit het informatieblad kun je ook denken aan de kosten voor de voetbal club – vergoeden we niet, maar de kosten van een sportschool abonnement om gericht bepaalde spiergroepen te trainen voor het werk wel. Een hobby cursus houtbewerken voor na pensioenering niet, de cursus pensioen inzicht wel. Een cursus taartenbakken niet, maar een cursus gezond koken of het advies van een dietist kan in sommige situaties wel (gedeeltelijk) worden vergoed.

De praktische vraag kan ik mijn buurman uitleggen dat mijn werkgever (van belastinggeld) dit voor mij betaald, kan hulpmiddel zijn bij het gesprek.

Bij het vergoeden van opleidingskosten spelen fiscale regels een rol. Opleidingskosten en ontwikkelingskosten die leiden tot een verbetering van het arbeidsmarktperspectief, mogen netto vergoed worden. De vraag of de werkgever andere kosten bruteert of uit de vrije ruimte haalt is aan het waterschap zelf. Centraal zijn daar geen regels voor. Ook de vraag of aan vergoeding afspraken verbonden worden in de vorm van een terugbetalingsregeling kunnen door het waterschap zelf in de vorm van individueel maatwerk gemaakt worden.

Het is bij het PBB ook goed om bij vitaliteit breder te kijken. Sommige kosten bij inzetbaarheid worden vergoed door de verzekeraar. De grens tussen het ene of het andere budget is niet altijd hard te trekken. Belangrijk is het bewust worden dat in inzetbaarheid geïnvesteerd moet worden.

Inzetten van het PBB en ook niet inzetten (weigeren) is een besluit van de leidinggevende. De medewerker kan op grond van de algemene wet bestuursrecht bezwaar maken tegen dit besluit.

Iedere medewerker heeft een PBB. In een aantal beschreven situaties krijgt de medewerker naast het PBB recht op een transferbudget:

Artikel 5.3.12 Tweede loopbaan

Artikel 5.4.1 Activeren in het kader van reorganisatie

Artikel 5.4.7 Rechten na reorganisatie ontslag

Artikel 6.1.7 Re-integratie inspanning en passende arbeid

Artikel 8.11 Aanzeggen bij tijdelijke aanstelling

Het is nadrukkelijk een recht naast het PBB. Dat wil zeggen heeft de medewerker bijvoorbeeld nog € 3.000 aan PBB op het moment dat er volgens 1 van deze artikelen recht op een transferbudget ontstaat. In die situatie heeft de medewerker recht op € 3.000 en € 5.000 tezamen € 8.000.

Bij het transferbudget geldt ook dat dit om een aanspraak op vergoeding gaat. De medewerker krijgt geen budget uitbetaald. Het transferbudget is om in te zetten voor de loopbaan binnen of buiten het waterschap. De periode dat de ex-medewerker zich kan beroepen op dit budget is niet omschreven in de SAW. Doel van alle maatregelen is werk en het voorkomen van uitkering. Een passende verbinding is dan ook dat het budget beschikbaar is tijdens de laatste maanden van de aanstelling en vervolgens de periode dat de ex medewerker een uitkering heeft. In dit verband kan ook opgemerkt worden dat op grond van artikel 72a en 73 van de WW ook door de ex-werkgever moet worden geïnvesteerd in loopbaan en ontwikkeling.

Artikel 5.2.2 Persoonlijk OntwikkelingsPlan

Vanaf 1 januari 2003 heeft iedere medewerker recht op een POP-gesprek. Dit bestaat uit een jaarlijks gesprek met de leidinggevende over opleiding, ontwikkeling, carrière en mobiliteit. De afspraken die voortvloeien uit dit gesprek worden vastgelegd in het personeelsdossier. Een loopbaanscan kan deel uitmaken van het POP-gesprek.

De werkgever zal met de ambtenaar in het POP-gesprek overleg hebben over een eventuele werkgeversbijdrage en de hoogte van die bijdrage aan de gemaakte studiekosten voor een opleiding die gericht is op de externe mobiliteit. Het verstrekken van een bijdrage in de studiekosten en de hoogte van deze bijdrage kunnen per geval verschillen. In het algemeen zal aan de hand van de concrete omstandigheden van het geval, zoals aard van de werkzaamheden, de duur van de aanstelling en het doel van de opleiding moeten worden gekeken naar de hoogte van een (eventueel) door de werkgever te verstrekken vergoeding.

Artikel 5.2.3 Individuele loopbaanscan

De verstrekking van een loopbaan- of employabilityscan behoort niet tot het loon (paragraaf 20.1.4 / 19.26 van het Handboek).

Artikel 5.2.4 Algemene instrumenten loopbaan en ontwikkeling

Vergoedingen of verstrekkingen in verband met outplacement behoren niet tot het loon (paragraaf 20.1.4 / 19.26 van het Handboek).

5.3 Duurzame inzetbaarheid

Al een aantal jaren wordt in de sector geïnvesteerd in duurzame inzetbaarheid. Onder de noemer activerend personeelsbeleid.

In het akkoord 2014-2016 staat dit beleid opnieuw centraal en wordt besloten duurzame inzetbaarheid een centrale plaats te geven in hoofdstuk 5 SAW. Een paragraaf waarin aandacht is voor duurzame inzetbaarheid voor alle medewerkers en in het bijzonder een aantal afspraken voor belastend werk.

Artikel 5.3.9 tot en met 5.3.12

Bij belastend werk zijn extra inspanningen nodig van organisatie en ambtenaar. Structurele afspraken zijn vanaf 2016 opgenomen. Sociale partners gaan dit beleid monitoren.

Artikel 5.3.13 Korting arbeidsduur op medische indicatie

Ook onderkennen sociale partners dat bij de muskusrattenbestrijders een groep ouderen zit waarvoor dit beleid geen effect meer heeft. Voor deze groep, geboren voor 1961, willen wij vanaf 2016 een tijdelijke regeling korting arbeidsduur op medische indicatie invoeren, een regeling waarbij deze kortingsuren op medisch advies ingeroosterd worden.

Sociale partners willen met deze afspraak voor een beperkte groep medewerkers op medische indicatie een ontzie maatregel tijdelijk mogelijk maken. En dan alleen voor zover de medewerker nog geen recht heeft op een andere soortgelijke maatregel voor uren.

In de sector waterschappen was tot 1 oktober 2009 een seniorenregeling van kracht. Ook komt een deel van de muskusrattenbestrijders uit andere organisaties met vergelijkbare regelingen (ontzien van oudere medewerkers).

Tot slot is aan de onderhandelingstafel aan de orde geweest dat het werk van muskusrattenbestrijder het meest belastende werk in onze sector is, maar ook andere belastende werkzaamheden komen voor, soms in combinatie met beroepsgerelateerde ziekten. Sociale partners willen de regeling niet voor een grote groep openstellen, maar verwachten dat de werkgever op grond van artikel 1.1.2 lid 4 in bijzondere situaties op grond van redelijkheid en billijkheid de ontzie uren op grond van medische indicatie in een individueel geval ook voor een andere functie zal toekennen.

Bijlage 2 Instructie bij de ledenbrief over de ontzie uren van 22 december 2016

In deze bijlage een aantal praktische zaken rondom de gemaakte afspraak van de ontzie uren:

- Ontzie uren worden op medische indicatie (op advies van de bedrijfsarts) toegekend.
- De ontzie uren zijn bedoeld om de medewerker te ontlasten in het werk. Bij de inzet van uren is dit dan ook het uitgangspunt. De belastbaarheid bepaalt of het bijvoorbeeld om een (half) uur per dag gaat of dat op woensdag in het midden van de week een rustpunt gecreëerd wordt. Deze keuze wordt in overleg met de leidinggevende gemaakt en wordt in het week- of maandrooster opgenomen.
- De arbeidsvoorwaarden, zoals salaris en verlof wijzigen niet.
- Ontzie uren zijn ingeroosterd. Dit betekent dat de medewerker bij ziekte ook voor het ontzie uur als ziek te boek staat en dat er voor ontzie uren verlof moet worden opgenomen. Bijvoorbeeld wordt er op een dag volgens rooster 7 uur gewerkt en is er 1 ontzie uur, dan moet voor een dag vrij 8 uur verlof opgenomen worden.
- Bij langdurige ziekte wijzigen de ontzie uren niet, de medewerker is administratief ziek voor deze uren.
- Gebruikt jullie waterschap een systeem voor tijdschrijven dan kan het praktisch zijn de ontzie uren als aparte categorie te benoemen.

5.4 Actief van werk naar werk

Activeren

Artikel 5.4.1 Activeren in het kader van reorganisatie

Dit artikel bevat een regeling voor re-integratie bij reorganisaties. In lid 2 wordt geregeld dat de medewerker de beschikking krijgt over een transferbudget. In het vierde lid van dit artikel is opgenomen dat het dagelijks bestuur binnen redelijke grenzen ook de kosten van het re-integratie-instrumentarium uit het actieplan en vervolgplan vergoedt als deze het transferbudget overschrijden.

In lid 6 wordt het dagelijks bestuur gevraagd een besluit te nemen. Kan een medewerker zich niet vinden in het genomen besluit dan kan hij bezwaar maken op grond van de AWB.

Artikel 5.4.2 Activeringsinstrumentarium

Zowel in de werkkostenregeling als in de oude regelgeving van de vrije vergoedingen en verstrekkingen is de vergoeding van kosten van outplacement en de verstrekking ervan vrijgesteld. Hetzelfde geldt voor de opleidingen; de kostenvergoeding en de verstrekking van opleidingen die nodig zijn voor het werk zijn onbelast (paragraaf 20.1.4 / de paragrafen 19.11 en 19.26 van het Handboek).

Vergoedingen in verband met een studie of een opleiding die een werknemer volgt behoren, voor zover er werkelijk sprake is van beroeps- of studiekosten, niet tot het loon, althans zijn vrijgesteld. Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die niet tot het loon behoort, komt niet in mindering op het loon (paragrafen 4.9.2 en 20.1.5 / 4.9.2 en 19.38 van het Handboek). Zie besluit van 25 november 2011, nr. BLKB2011/1828M, Stcrt. nr. 21911.

WW periode

Artikel 5.4.7 Rechten na reorganisatie ontslag

Centraal staat ambtenaren perspectief op werk bieden. Met een set aan afspraken investeren wij in het vinden van ander werk, in een zo vroeg mogelijk stadium. De kansen om de stap van werk naar werk te zetten zijn in de eerste fase het grootst. Slaagt dit niet dan wordt geïnvesteerd in het komen van uitkering naar werk.

Deze investering krijgt op twee manieren vorm: steun in het vinden van werk, waaronder het toekennen van het transferbudget. In de WW is een vergelijkbare inspanning terug te vinden in de artikelen 72a en 73. Daarnaast krijgt de teruggang in inkomen in drie stappen vorm, de WW uitkering wordt aangevuld. Ook zijn er afspraken gemaakt om maximaal 38 maanden uitkering op te kunnen bouwen bij de ontslaggronden reorganisatie (artikel 8.4) en arbeidsongeschiktheid (artikel 8.5). De bovenwettelijke uitkering bestaat uit twee delen: een aanvullende uitkering, artikel 5.5.9 tot en met 5.5.12 en een aansluitende uitkering, artikel 5.5.13 tot en met 5.5.17

Artikel 5.4.8 Bepalingen Werkloosheidswet

De bovenwettelijke afspraken openen met een zogenaamd algemeen kapstokartikel. In dit artikel is bepaald dat de Werkloosheidswet van toepassing is op de aanvullende en aansluitende uitkering.

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 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. 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.

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

- het verlies van een minimaal aantal arbeidsuren; en
- een referte-eis van het tenminste één arbeidsuur per kalenderweek hebben in 26 kalenderweken in de 36 kalenderweken voorafgaande aan het ontslag en in vier jaar in de vijf jaar voorafgaande aan de eerste werkloosheid dag over 52 of meer dagen of 208 uur of meer uren 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 volgens de Ziektewet (ZW);
- volledig arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA en een WIA-uitkering ontvangt;
- rechtens zijn vrijheid is ontnomen;
- de AOW-leeftijd heeft bereikt.

Het kan voorkomen dat iemand gelijktijdig uit twee functies 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 dienstfunctie bij het waterschap. 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 waterschap (20 uur) als bij een andere werkgever (16 uur). Wanneer hij uit beide functie wordt ontslagen, wordt de aanvullende uitkering gerelateerd aan de 20 uur waarvoor er ontslag bij het waterschap wordt gegeven. De 16 uur bij de andere werkgever blijven voor het recht op aanvullende uitkering buiten beeld.

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 vooral 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.

Verlenging van het recht op uitkering

Het gaat hier om de toepassing van de artikel 43 die van overeenkomstige toepassing is. 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 tijdelijke 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.

Scholing aanvullende uitkering

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 5.4.9 Hoogte van de aanvullende uitkering: berekeningsgrondslag

De aanvullende uitkering wordt tegelijk met de uitkering op basis van de Werkloosheidswet (WW) uitgekeerd. In tegenstelling tot de WW kent de SAW geen maximum dagloon. Er wordt dus aangevuld tot 90%, 80% en 70% van het ongemaximeerde dagloon.

Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvullende uitkering geldt dat de berekeningssystematiek van het dagloon WW wordt gevolgd, maar zonder dat de maximum dagloongrens wordt toegepast. Er zijn verschillen tussen de grondslag 'bezoldiging' en de grondslag 'dagloon'.

De Coördinatiewet Sociale Verzekering kent een maximum dagloon. Dit maximum is opgenomen in artikel 9, eerste lid, van deze wet. Voor de toepassing van deze 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 aanvullende uitkering.

Er wordt een uitzondering gemaakt voor het gestelde in artikel 5.5.12, in de ZW is sprake van een ZW-uitkering voor zwangere vrouwen tot aan het gemaximeerde dagloon. Als in sub c geen uitzondering zou worden gemaakt betekent dit, dat voor veel zwangere vrouwen de bovenwettelijke regeling minder gunstig is dan de ZW. Daarom is er voor gekozen om de bepaling in artikel 5.5.11 lid 3 zo op te stellen dat ofwel het gemaximeerde dagloon (ZW-kaal), ofwel ZW plus aanvulling tot aan het niveau van WW plus aanvulling (83% of 73% van het ongemaximeerde dagloon) als dat gunstiger is.

Artikel 5.4.11 Aanvulling op ziekgeld

Lid 1 beschrijft 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 dit artikel (toch) van toepassing. Bepalend is of de betrokkene recht zou hebben op aanvullende uitkering als hij niet ziek was geweest.

Lid 2 beschrijft dat op het ziekgeld een aanvulling wordt toegekend, waardoor de totale uitkering gelijk is aan het bedrag dat de betrokkene op basis van artikel 5.5.10 zou ontvangen als hij niet ziek zou zijn geweest.

Volgens artikel 29a van de Ziektewet wordt het ziekgeld (100% van het gemaximeerde dagloon) geregeld in geval van zwangerschap- en bevallingsverlof dat plaatsvindt na het ontslag. Bij zwangere vrouwen is het zo geregeld dat indien 'ZW alléén' hoger is dan 'ZW plus aanvulling tot aan het niveau van WW plus aanvulling', dan wordt ZW uitgekeerd. Dit is vooral het geval bij werkneemsters die onder de maximumdagloongrens zitten.

Wanneer er aansluitend op het zwangerschap- en bevallingsverlof sprake is van ziekte, valt de betrokkene onder de algemene regel van artikel 5.5.11, lid 1.

De aansluitende uitkering in artikel 5.4.13 tot en met 5.4.17

De aansluitende uitkering is de uitkering bedoeld om, kort gezegd, het verlies van het derde WW-jaar te compenseren. De duur van de aansluitende uitkering WW wordt vastgesteld door het arbeidsverleden te vermenigvuldigen met één maand, met een maximum van 38 maanden, onder aftrek van de toegekende duur van de werkloosheidsuitkering. De aansluitende uitkering is zo in deze jaren van overgangsrecht praktisch en bondig geregeld.

Artikel 5.4.14 Hoogte van de aansluitende uitkering

De aansluitende uitkering wordt berekend met de dagloonbepalingen van de WW. Net als de WW uitkering zelf wordt deze aangevuld volgens de bepalingen van de aanvullende uitkering.

Artikel 5.4.16 Duur van de aansluitende uitkering

Tot 1 april 2019 is er voor de duur van de WW overgangsrecht. Deze voortdurende verandering van regels is ondervangen door in dit artikel de WW rechten van 31 december 2015 te verminderen met de rechten op ontslagdatum. Dit verschil in WW-recht wordt 'gerepareerd' in de vorm van een aansluitende uitkering.

De UWV bepaalt het arbeidsverleden. Met dit arbeidsverleden kunnen de rechten op 31 december 2015 berekend worden en op ontslagdatum. De maanden minder WW recht, vormt het recht op aansluitende uitkering.

Bijvoorbeeld een medewerker wordt na 30 jaar werken per 1-1-2019 ontslagen. Op 31 december 2015 zou er 30 maanden recht op WW geweest zijn (A=30). Stel op 1 januari 2019 is de WW duur voor deze medewerker nog 26 maanden (B=26). De aansluitende uitkering is dan 4 maanden (A-/-B)

Artikel 5.4.18 Remplaçant

In sociaal statuten wordt veelal geregeld dat onder bepaalde voorwaarden plaats mag worden gemaakt voor boventallige medewerkers. Leidt dit plaats maken tot ontslag op grond van artikel 8.4 en een verzoek om een WW-uitkering, dan zal op grond van de jurisprudentie de WW-uitkering niet worden gekort. Mocht de WW-uitkering wel worden gekort dan regelt dit artikel dat de uitkering weer wordt aangevuld tot het ongekorte niveau.

Deze afspraak verzekert de bestaande praktijk, gelet op de WW-systematiek en de inmiddels bestendige rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep in geval van ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Gewezen wordt op de volgende uitspraken: CRvB 8 mei 2013, TRA 2013/72; CRvB 3 juli 2013, USZ 2013/258; CRvB 15 januari 2014, USZ 2014/82; CRvB 12 maart 2014, USZ 2014/111; CRvB 18 maart 2015, USZ 2015/217; CRvB 4 november 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:4201; CRvB 16 december 2015, UZ 2016/63.

De Centrale Raad heeft een toetsingskader uiteengezet voor de beantwoording van de vraag of een medewerker verwijtbaar werkloos is te achten, als hij vrijwillig gebruik maakt van een tot stand gebrachte vertrekregeling. In dit kader geldt allereerst dat de beantwoording van de vraag of sprake is van een beëindiging op verzoek van de medewerker een materiële beoordeling vereist. De achterliggende (materiële) reden is dus van belang. Aan de omstandigheid dat ontslag op verzoek is verleend, wordt aldus geen doorslaggevende betekenis toegekend. Het ontslag moet in de context worden gezien. Een verzoek om ontslag kan namelijk zijn gedaan om bij te dragen aan de door de werkgever om bedrijfseconomische redenen gewenste inkrimping van de omvang van het personeel, aldus de CRvB. Als uitgangspunt geldt daarbij dat een bedrijfseconomische noodzaak om de omvang van het personeel te reduceren een omstandigheid is die geheel in de sfeer van de werkgever ligt. Tevens moet volgens de CRvB als uitgangspunt

worden genomen dat indien een medewerker van een door de werkgever aangeboden regeling van vrijwillig vertrek gebruik maakt, zijn ontslagverzoek in het algemeen maakt dat zijn vertrek bij de werkgever is toe te schrijven aan een bedrijfseconomische grond. In het geval dat onderdeel van een beëindigingsovereenkomst uitmaakt, dat de medewerker om ontslag verzoekt onder toekenning van een op een sociaal plan (of soortgelijke regeling) gebaseerde vergoeding, rust op het UWV de verplichting om na te gaan of de betrokkene medewerker onder de werkingssfeer van het sociaal plan valt, of dat plan voorziet in een regeling van vrijwillig vertrek van werknemers wegens een noodzakelijk gebleken inkrimping van personeel en of aan die medewerker daadwerkelijk de daarin opgenomen faciliteiten zijn verstrekt.

5.6 Werkzekerheid

Artikel 5.5.3 ontslaggrond

Sociale partners delen het uitgangspunt dat we gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het vinden van ander werk en samen verantwoordelijk voor een passend vangnet, nu en in de toekomst. Sociale partners vragen ambtenaren om in beweging te komen. In ruil hiervoor bieden wij werkzekerheid, in de vorm van een non-ontslaggarantie. Afgesproken is dat er gedurende zes jaar na tekenen van dit akkoord geen gedwongen ontslagen plaats vinden ten gevolge van reorganisatie. In het gesloten ambtelijk ontslagstelsel is dit het buiten werking zetten van de ontslaggrond 8.4. Ontslagen ten gevolge van reorganisatie en of fusie zijn tot 2 juli 2021 niet mogelijk. In deze zelfde periode wordt vermoedelijk de WNRA van kracht en gaat de sector onder het privaatsrecht vallen. Het stelsel van gesloten ontslaggronden vervalt en het BW gaat gelden. Sociale partners beschrijven in lid 2 de afspraak onder het BW, geen ontslag op grond van bedrijfseconomische omstandigheden, reorganisatie en fusie.

Hoofdstuk 6 Deskundige begeleiding bij Ziekte en arbeidsongeschiktheid

6.1 Deskundige begeleiding

Algemeen

Een waterschap is niet meer verplicht aangesloten bij een arbodienst maar dient zich bij bedrijfsgeneeskundige begeleiding en verzuimbegeleiding te laten bijstaan door deskundigen. Deze deskundigen worden omschreven in artikel 13, 14 en 14a van de Arbeidsomstandighedenwet. De deskundige bijstand kan worden verleend door een Arbo-dienst maar ook door een deskundige binnen de organisatie. Als maar voldaan is aan de wettelijke voorwaarden voor deskundigheid.

Re-integratieactiviteiten:

Activiteiten die verricht worden om terug te keren in het arbeidsproces en die passen in de afspraken die op grond van het re-integratieplan in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter worden gemaakt. Hieronder wordt tevens verstaan werkzaamheden in een lagere functie, scholing en arbeidstherapeutisch werken

Ziekte en arbeidsongeschiktheid:

Je bent ziek als je een ziekte hebt, zoals griep of reuma. Arbeidsongeschikt ben je als je geen werk kunt doen. Iemand die ziek is, is niet altijd arbeidsongeschikt, en andersom: met een verkoudheid kun je meestal prima werken, al ben je ziek. En iemand die na een ongeval een hoge dwarslaesie oploopt is arbeidsongeschikt, maar niet ziek.

Arbeidsongeschikt is echter ook op verschillende manieren te definiëren. Je kunt spreken van "tijdelijke arbeidsongeschiktheid", wanneer het gaat over een ziekte waardoor je niet kunt werken. In dat geval is iemand die een drie dagen durende heftige migraine-aanval heeft, tijdens die drie dagen arbeidsongeschikt (AO). Daarnaast heb je nog het verschil tussen AO voor het eigen werk en AO voor andere werkzaamheden. Zo kan een stratenmaker met ernstig versleten knieën ongeschikt zijn voor zijn eigen werk, maar geschikt als boekhoudkundig medewerker of telefonist/receptionist.

Arbeidsgezondheidskundig onderzoek:

Sinds 2005 is de opzet en de doelstelling van het periodieke preventief medisch onderzoek gewijzigd en gaat het door het leven als PMO.

Kende het PAGO één algemeen doel (risico's die de arbeid voor de gezondheid van de medewerkers met zich meebrengt zoveel mogelijk voorkomen of beperken), zo kent het PMO meerdere kerndoelen:

preventie van beroepsziekten en arbeidsgebonden aandoeningen bij individuele medewerkers en groepen werknemers.

De meest opvallende verschillen met de PAGO zijn:

- De werkgever speelt een prominente rol in het samenstellen van de inhoud van de PMO.
- PMO heeft een preventieve insteek en draait dus niet enkel om onderzoek, maar ook om de opvolging (interventie).
- Er is aandacht voor de leefstijl van medewerkers.
- De verplichte keuringen die werknemers ondergaan kunnen in het PMO worden opgenomen.

Artikel 6.1 Deskundige begeleiding

De verantwoordelijkheid van het waterschap voor preventie, bescherming en de bedrijfsge-neeskundige begeleiding beoogt tot uitdrukking te brengen dat hij een inspanningsverplichting heeft om instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen zoveel mogelijk te voorkomen.

Artikel 6.1.3 Periodiek onderzoek

Dit artikel heeft functie op de ambtenaar die nog aan het werk is. Voor sommige ambtenaren kan het soms nodig zijn om zich aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen.

Sub a is van toepassing als redelijkerwijs aanleiding bestaat voor het dagelijks bestuur om aan een goede gezondheid van de ambtenaar te twijfelen. De CRvB bepaalde in 1994 voor een gemeenteambtenaar dat redelijkerwijs aanleiding tot twijfel aan een goede gezondheidstoestand van de ambtenaar aanwezig is wanneer het bevoegd gezag uit de concrete feiten en omstandigheden de conclusie redelijkerwijs heeft kunnen trekken (zie CRvB 3 mei 1994, TAR 1994, 148). Als feit kan daarbij dienen een advies van een behandelend arts of specialist of een bepaalde gedraging van de ambtenaar op zijn werk.

Het bevoegd gezag is volgens vaste jurisprudentie van de CRvB verplicht te onderzoeken of aan functionele ongeschiktheid medische oorzaken ten grondslag liggen voordat overgegaan wordt tot ontslag wegens functionele ongeschiktheid. (Zie CRvB 13 februari 1992, TAR 1992, 73; CRvB 25 april 1996, TAR 1996, 135). Voor een geneeskundig onderzoek moeten voldoende gronden aanwezig zijn dat de ongeschiktheid te wijten is aan ziekte. (Zie CRvB 26 maart 1987, TAR 1987, 121). Is geen grond aanwezig dat ongeschiktheid is te wijten aan ziekte, dan is geen geneeskundig onderzoek vereist en kan de ambtenaar eventueel worden ontslagen.

Artikel 6.1.5 Arbeidsgezondheidskundig onderzoek bij ziekte

Het oordeel of betrokkene al dan niet arbeidsgeschikt is, is uitdrukkelijk voorbehouden aan de bedrijfsarts en niet aan de werkgever.

Het geneeskundig onderzoek zoals bedoeld in dit artikel is alleen bedoeld voor ambtenaren die al ziek zijn en dus niet voor ambtenaren die nog werken of zelf een onderzoek aanvragen.

6.2 Aanspraken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Doorbetaling van of aanvulling op het loon bij volledige arbeidsongeschiktheid

De doorbetaling van het salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid en de aanvulling op de WAO-, dan wel WIA-uitkering vormen, indien de dienstbetrekking beëindigd is, loon uit vroegere dienstbetrekking (paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 7.6 van het Handboek). Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing (paragraaf 7.3.2 van het Handboek). De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw bedraagt in deze situatie 7,75% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2013 is de AOW-leeftijd 65 jaar plus één maand (paragraaf 6.2 van het Handboek). Loon uit vroegere dienstbetrekking komt niet in aanmerking voor een afdrachtvermindering (inleiding van Hoofdstuk 25 / 24 en de paragrafen 25.1.10 en 25.1.12 / 24.1.10 en 24.1.12 van het Handboek).

Aanvulling op het loon bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit en de aanvulling op de WAO of WIA-uitkering behoren tot het loon uit tegenwoordige respectievelijk vroegere dienstbetrekking (pa-

ragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 7.6 van het Handboek).

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing (paragraaf 7.3.2 van het Handboek).

Voor de toepassing van de WVA behoort uitsluitend het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit tot het WVA-loon. Indien de arbeidsduur van de werknemer door de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid minder dan 36 uur per week gaat bedragen is niet langer sprake van een werknemer met een volledige arbeidsduur. Voor de afdrachtvermindering onderwijs moet de werkgever daarom het toetsloon en het bedrag van de afdrachtvermindering met een deeltijd-factor herberekenen (paragraaf 25.1.11 / 24.1.11 van het Handboek).

De aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering vormt loon uit vroegere dienstbetrekking. De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 7,75% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2013 is de AOW-leeftijd 65 jaar plus één maand. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek. Ter zake van deze aanvulling bestaat geen recht op een afdrachtvermindering. Ik verwijs naar de inleiding van Hoofdstuk 25 / 24 en de paragrafen 25.1.10 en 25.1.12 / 24.1.10 en 24.1.12 van het Handboek.

Artikel 6.2.1 Bezoldiging bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Ziekte:

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

De hoofdregel in lid 1 is dat de betrokken ambtenaar bij ziekte gedurende 12 maanden de volle bezoldiging ontvangt, na die 12 maanden ontvangt hij een percentage van zijn bezoldiging beschreven in sub b totdat het ontslag volgt.

Bij langdurige ziekte is het mogelijk dat door de wijze (achteraf) van betaling van werk onder bezwarende omstandigheden, wachtdiensten, etc. deze betalingen buiten beschouwing worden gelaten bij de berekening van de bezoldiging bij ziekte.

Het IKB wordt o.a. over bezoldiging en salaris berekend. Bij ziekte wordt het IKB over een lagere bezoldiging, c.q. salaris berekend. Het IKB ademt dus mee.

Het begrip reïntegratie wordt niet nader gedefinieerd in de SAW. De Wet Verbetering Poortwachter spreekt over activiteiten die verricht worden om terug te keren in het arbeidsproces en die passen in de afspraken die op grond van het re-integratieplan in het kader van deze Wet worden gemaakt. Hieronder wordt tevens verstaan werkzaamheden in een lagere functie, scholing en arbeid therapeutisch werken

In de CAR-UWO (VNG) staat het als volgt omschreven: de re-integratieactiviteiten zijn juist gericht op maatregelen die het de medewerker mogelijk maken om zijn eigen arbeid te verrichten. Aanpassing van de werkplek kan onderdeel uitmaken van deze maatregelen. Als de eigen arbeid niet meer kan worden verricht, moet de werkgever bezien of passende arbeid binnen de eigen organisatie mogelijk is. Ook hier geldt dat aanpassing van een nieuwe werkplek niet mag worden uitgesloten. Ook moet de werkgever binnen redelijke grenzen beoordelen of door middel van splitsing van taken een nieuwe functie gecreëerd kan worden, die de zieke medewerker

wel kan uitoefenen. Als binnen de eigen organisatie ook geen passend werk voorhanden is, moet de werkgever zich inspannen om re-integratie van de medewerker bij een andere organisatie mogelijk te maken. Hiervoor kan een arbodienst of re-integratiebedrijf worden ingeschakeld.

Zoals je hierboven kunt lezen zijn re-integratieactiviteiten gericht op het verrichten van arbeid/werkhervatting (in de eigen of een andere functie, thuis of op het werk).

In 2017 spreekt de rechtbank zich hierover op de volgende manier uit:

“De door medewerker opgevoerde activiteiten als overleg met behandelaars, behandeling i.v.m. verslechterde gezondheid, reageren op rapporten van en gesprekken met arbeidsdeskundige, zoeken naar andere bedrijfsarts en invullen van weekstaten zijn naar het oordeel van de rechtbank slechts gericht op herstel en omgaan met toegenomen klachten. Dit kan noodzakelijk zijn voordat terugkeer in het arbeidsproces mogelijk is, maar het zijn daarmee nog geen re-integratie-activiteiten in de zin van de SAW.”

Lid 2 beschrijft de gevallen waarin een ambtenaar ook na 12 maanden nog recht heeft op doorbetaling van de volle bezoldiging bij ziekte.
(CRvB, 09–09–1999, reg. nr. 97/2907 AW)

Indien de ambtenaar definitief wordt herplaatst in een andere functie door middel van een wijziging van de aanstelling, ontstaat op de ingangsdatum van de wijziging van de aanstelling een nieuwe situatie en beginnen, in het geval de ambtenaar ook na de definitieve herplaatsing ziek blijft, de bovengenoemde termijnen opnieuw te lopen. Indien de ambtenaar definitief is herplaatst, wordt wat betreft de doorbetaling van de bezoldiging altijd uitgegaan van de bezoldiging die geldt voor die nieuwe functie. Omdat de betrokkene naast recht op doorbetaling van bezoldiging uit die nieuwe functie ook recht heeft op WAO uit de oude functie en die bij een definitieve herplaatsing niet in mindering wordt gebracht op de door te betalen bezoldiging en veelal ook recht heeft op een herplaatsing toelage van het ABP zal die betrokkene per saldo toch een totaal inkomen hebben dat vrijwel gelijk zal zijn aan de bezoldiging uit de oude functie.

Lid 3 geeft aan dat op elkaar volgende verhinderingen bij elkaar horen tenzij er meer dan 4 weken van volledige arbeidsgeschiktheid tussen heeft gezeten.

Artikel 6.2.3 Samenloop met andere inkomsten

Lid 1 beschrijft dat de Ziektewet bepaalt wanneer recht op ziekingeld bestaat. De hoofdregel is dat er geen recht op ziekingeld bestaat wanneer er aanspraak gemaakt kan worden op een loondoorbetaling. Hierin voorziet artikel 6.2.1. In de ZW wordt echter een uitzondering gemaakt voor de volgende categorieën werknemers in actieve dienst:

- vrouwen die zwangerschap- en bevallingsverlof genieten;
- medewerkers die wegens orgaandonatie ongeschikt zijn hun functie te vervullen;
- arbeidsgehandicapten in de zin van de Wet REA, die in de eerste vijf jaren na aanvang van de dienstfunctie ongeschikt worden hun functie te vervullen.

Deze categorieën actieve werknemers krijgen dus wel recht op een ziekingeld krachtens de Ziektewet. Artikel 6.2.1a bepaalt dat de ZW-uitkering in mindering gebracht wordt op de bezoldiging, waarop de betrokken ambtenaar op grond van artikel 6.2.1 recht heeft.

Lid 4

Wanneer de uitkering door schuld of toedoen van de ambtenaar vermindering ondergaat, geheel of gedeeltelijk geweigerd wordt of aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, wordt in

het kader van de vermindering als bedoeld in het eerste lid gehandeld alsof de ambtenaar wel een volledige uitkering ontvangt.

Lid 6

Om verrekening van de bezoldiging met de uitkering praktisch te maken, moet de ambtenaar mee werken aan het via het waterschap tot uitbetaling laten komen van de uitkering.

Artikel 6.2.4 Korting bezoldiging bij re-integratie

Dit artikel bepaalt dat wanneer de zieke ambtenaar in het belang van zijn genezing, re-integratie of zijn herplaatsing werkzaam is, de verkregen inkomsten in mindering gebracht worden op de bezoldiging waarop als gevolg van artikel 6.2.1 aanspraak bestaat. Het bepaalde in onderdeel b strekt ertoe dat de zieke ambtenaar een bedrag van maximaal 20% van zijn bezoldiging mag bijverdienen, wanneer de uitkering wegens ziekte slechts 80% van de bezoldiging bedraagt.

Artikel 6.2.5 Beperking aanspraak bezoldiging

De in lid 1 benoemde omstandigheden (opzet, onjuiste informatievervalsing) waar geen aanspraak op bestaat op doorbetaling van de bezoldiging kunnen vaak pas na de ziekmelding worden vastgesteld. Immers, eerst is een oordeel van de bedrijfsarts nodig en die roept vaak een zieke pas enkele dagen na de ziekmelding op. Op het moment dat een omstandigheid zoals bedoeld in dit artikel wordt geconstateerd, moet de werkgever een middel hebben om betrokke met terugwerkende kracht een sanctie op te leggen. Dit artikel spreekt over 'aanspraak hebben op', die aanspraak op bezoldiging bestaat in een dergelijk geval niet meer. De al betaalde bezoldiging is onverschuldigd betaald en kan worden teruggevorderd.

Lid 2

De ambtenaar is in beginsel verplicht mee te werken aan bepaalde onderzoeken en is in beginsel verboden te gaan werken voor zichzelf of derden. Als de ambtenaar hier niet aan voldoet kan de doorbetaling van de bezoldiging worden gestaakt.

In onderdeel c wordt naast de toestemming van de Arbo-dienst een toestemming van het dagelijks bestuur vereist. Vaak zal het bestuur geen problemen hebben met het advies van de Arbo-dienst, maar het kan voorkomen dat bepaald werk toch tot bezwaren bij het bestuur kan leiden vanwege een mogelijke belangenverstremming met het waterschap werk. Voor deze gevallen is geregeld dat het bestuur altijd toestemming moet verlenen.

Als de werkgever de loonbetaling staakt eindigt het loontijdvak. Dit heeft onder meer gevolgen voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen en voor de tabeltoepassing (paragrafen 5.5.2 respectievelijk 7.3.4 van het Handboek).

Artikel 6.2.6 Bijzondere omstandigheden bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Dit artikel biedt de mogelijkheid de op grond van artikel 6.2.8 niet uitbetaalde bezoldiging aan anderen dan aan de ambtenaar te betalen. Het kan hierbij gaan om betalingen die aan familieleden worden gedaan.

Als gevolg van het tweede lid kan de niet-uitbetaalde bezoldiging alsnog worden uitbetaald wanneer bijvoorbeeld de ambtenaar een second opinion aanvraagt conform artikel 38 van de Organisatiewet Sociale verzekeringen 1997 inzake het oordeel over de ongeschiktheid tot werken in het gelijk wordt gesteld.

Artikel 6.2.7 Uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid ontstaan voor ontslag

Bij de nawerking van de Ziektewet voor mensen die met ontslag zijn gegaan, moet een onderscheid worden gemaakt tussen twee categorieën: degenen zonder recht op een loongerelateerde WW-uitkering en degenen met recht op een loongerelateerde WW-uitkering en een bovenwettelijke uitkering. De laatste categorie, die verreweg het grootst is, heeft bij ziekte op grond van paragraaf 8.3 recht op aanvulling van de ZW-uitkering tot 83% tot 15 maanden na ontslag.

De eerste kleine groep kan aanspraken ontlenen aan de artikelen 6.2.8 en 6.2.9.

In het eerste lid van zowel artikel 6.2.8 als 6.2.9 is bepaald dat de ontslagen ambtenaar gedurende een termijn van maximaal 52 weken na het ontstaan van de ongeschiktheid zijn functie te vervullen recht heeft op een aanvullende uitkering op het ziekgeld waar hij aanspraak op maakt krachtens de ZW.

Indien de werknemer bij een andere werkgever werkt, zal de dienstbetrekking bij de (oude) werkgever meestal eindigen. In die situatie vormt de aanvulling loon uit vroegere dienstbetrekking. Loon uit vroegere dienstbetrekking is loon voor de loonbelasting, de premie volksverzekeringen en de Zorgverzekeringswet, maar geen loon voor de premies werknemersverzekeringen. Ik verwijs naar paragraaf 4.1 van het Handboek. De (oude) werkgever moet dan de groene tabellen toepassen (paragraaf 7.3.3 van het Handboek).

Als de werknemer zijn recht op loonheffingskorting bij de nieuwe werkgever te gelde wil maken moet hij de oude werkgever schriftelijk verzoeken die korting niet langer toe te passen (paragrafen 2.3.1 en 23.1 / 22.1 van het Handboek).

Artikel 6.2.9 Aanvullende en aansluitende uitkering wegens arbeidsongeschiktheid

De Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) geldt alleen nog als, heel kort gezegd, een betrokkene arbeidsongeschikt is geworden vóór 1 januari 2004, respectievelijk op 1 januari 2006 recht had op een WAO-uitkering. De artikelen over de WAO-uitkering zijn daarom in 2016 verplaatst naar het overgangsrecht van de SAW en in deel 1 verwijderd.

De wijzigingen die in 2016 zijn vastgesteld, vloeien voort uit de wens om de wijzigingen in de duur en opbouw van de WW per 1 januari 2015 te compenseren. De loongerelateerde WGA-uitkering is namelijk een WW-conforme uitkering. Dus de wijzigingen in de WW per 1 januari 2016 werken ook (op eenzelfde wijze) door in de duur en opbouw van de loongerelateerde WGA-uitkering. Sociale partners hebben deze wijzigingen willen compenseren op dezelfde manier als met betrekking tot de WW-uitkering is gedaan.

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) is aan de orde voor een betrokkene die, kort gezegd, na 2 jaar ziekte nog minstens 35% arbeidsongeschikt is. Als iemand gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, of 80% - 100% arbeidsongeschikt met nog een redelijke kans op herstel, bestaat recht op een WGA-uitkering (zie ook artikel 5 WIA). Dit is de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Als iemand minstens 80% arbeidsongeschikt is en er is geen of weinig kans op herstel, dan bestaat recht op een IVA-uitkering. Dit is de inkomensvoorziening volledig (duurzaam) arbeidsongeschikten (zie ook artikel 4 WIA). In lid 1 is ten behoeve van de IVA-uitkering toegevoegd 'voor een maximale termijn van 38 maanden'.

In lid 2 wordt de uitkeringsduur tot AOW-leeftijd geregeld voor de groep medewerkers waarbij de arbeidsongeschiktheid in overwegende mate haar oorzaak heeft in het werk.

Deze groep heeft uitkeringsrechten tot de AOW-leeftijd, waardoor de systematiek van berekening (volgens lid 5) zoals die tijdens de WGA LGU (loongerelateerde uitkering) geldt, ook geldt tijdens de WGA LAU en WGA VVU.

Deze formule wordt dus gebruikt tijdens de WGA LAU en de WGA VVU. Tijdens de WGA LAU en de WGA VVU wordt deze formule gevoed met andere bedrage dan tijdens de WGA LGU. Immers de hoogte van de WGA, het AAOP en eventueel inkomsten uit arbeid verschillen tijdens de WGA LAU of WGA VVU van de bedragen tijdens de WGA LGU. Bijvoorbeeld, tijdens WGA VVU is de WGA-uitkering lager dan tijdens de WGA LGU. In de formule wordt daarom deze lagere WGA VVU ingebracht.

Onderstaand een voorbeeld van een deelnemer met een lopend recht op WGA en geen inkomsten uit arbeid:

De deelnemer ontvangt tijdens de WGA LGU:

- WGA LGU: € 2020,69
- ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen: € 157,49
- WIA-aanvulling o.b.v. artikel 6.2.9 lid 5 SAW: € 465,86
- Totaal tijdens WGA LGU: **€ 2644,04**

Stel dat deze deelnemer na afloop van de WGA LGU een WGA VVU ontvangt. Als lid 2 van toepassing is ontvangt deze deelnemer tijdens deze WGA VVU:

- WGA VVU: € 873,78
- ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen: € 532,39 (maximaal 10 jaar)
- WIA-aanvulling o.b.v. artikel 6.2.9. lid 5 SAW: € 1083,47
- Totaal tijdens WGA VVU: **€ 2489,64**

In lid 4 wordt de aanvulling van de WGA geregeld van de medewerker die op dit moment volledig arbeidsongeschikt is. Dit is niet duurzaam. Bij het duurzaam ontbreken van restcapaciteit krijgt de medewerker een IVA-uitkering. Treedt tijdens de uitkeringsperiode herstel op en is er sprake van restcapaciteit dan gaan de aanvullingsregels uit lid 5 gelden.

De analogie met de WW komt terug in de hoofdregel bij lid 5. Het aanvullen van de WGA, is conform de afspraken voor het aanvullen van de WW (zie artikel 5.5.9 tot en met 5.5.18 SAW). Bij benutten van (een deel) van de restcapaciteit zijn aanvullende bepalingen opgenomen. Om het benutten van restcapaciteit te stimuleren willen sociale partners dat de ex ambtenaar met werken/benutten restcapaciteit op een hoger inkomen uit komt. Dit wordt bereikt door de uitkeringen op grond van het ABP pensioenreglement, de WGA en inkomen uit arbeid bij elkaar op te tellen te vergelijken met het inkomen op de dag voor korten ivm ziekte. Het verschil wordt voor respectievelijk 90% en 80% aangevuld. Door te rekenen met het verschil is het ook financieel (een beetje) aantrekkelijk om meer restcapaciteit te benutten.

Ter verduidelijking de volgende voorbeeldberekening:

De ex-ambtenaar verdiende 3000 euro per maand voordat hij ziek werd, na ontslag is er 2000 euro per maand aan inkomen. De ambtenaar benut de restcapaciteit volledig. Op grond van lid 4 wordt 90% van het verschil tussen 3000 en 2000 euro uitbetaald; 900 euro per maand.

In artikel 6.2.12 SAW is voorts vorenbedoelde compensatie geregeld voor de ex-medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn.

Lid 8 van artikel 6.2.9 SAW is voorgesteld, omdat het de bedoeling is om een aanvulling te verstrekken aan arbeidsongeschikte ex-medewerkers (35% of meer arbeidsongeschiktheid). Dit volgt ook uit artikel 6.2.12 SAW. Gelet op de systematiek van de WIA, blijft een aanspraak op een eenmaal ingegane loongerelateerde WGA-uitkering echter behouden tot na afloop van de loongerelateerde WGA-uitkering, ook als een ex-medewerker minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt in die periode (dit volgt uit artikel 56, leden 2 en 3 WIA). Lid 8 is daarom opgenomen, om helder te maken dat de aanvulling zoals bedoeld in de leden 4, 5 en 6 van artikel 6.2.9 SAW in zo'n geval – dat de arbeidsongeschiktheid lager wordt dan 35% – wel eindigt. Is er in de situatie van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid recht op een WW-uitkering dan gelden de aanvullende en aansluitende uitkeringsrechten van artikel 5.5.9 tot en met 5.5.17.

Lid 10 van artikel 6.2.9 SAW verplicht de ex-medewerker om alle wijzigingen die er zijn met betrekking tot de arbeidsongeschiktheidsuitkering of bovenwettelijke aanvulling op grond van het ABP reglement door te geven. Dit staat er aldus, zodat de ex-medewerker niet zelf een afwijking maakt of hoeft te maken, maar verplicht is elke wijziging ten aanzien van de arbeidsongeschiktheidsuitkering of bovenwettelijke aanvulling op grond van het ABP reglement door te geven aan het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag heeft deze informatie nodig, om te bepalen of er nog recht bestaat op een aanvulling en om de hoogte van de aanvulling op grond van de leden 1 en 4 van het artikel te kunnen bepalen.

Artikel 6.2.10 Berekeningsbasis bij bijzondere beloning

Deze bepaling inzake een referentietijdvak is nodig om te voorkomen dat de ambtenaar een onevenredig hoog of laag bedrag van zijn toelage onregelmatige dienst etc. in zijn ziekingeld geniet.

Hoofdstuk 7 Disciplinaire maatregelen

Algemeen

Een ambtenaar kan disciplinair worden gestraft als hij zich schuldig maakt aan plichtsverzuim. In dit hoofdstuk is de bevoegdheid neergelegd om te straffen en de wijze waarop dit kan gebeuren. Gezien de wijze van formulering in dit artikel zeer ruim is, dient het bevoegd gezag (vanzelfsprekend) zeer nauwgezet te werk te 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 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.

Uitgangspunt blijft altijd dat de opgelegde disciplinaire maatregel niet onevenredig mag zijn ten opzichte van het door de ambtenaar gepleegde plichtsverzuim.

Artikel 7.1 Plichtsverzuim

Het eerste lid maakt een onderscheid naar het niet nakomen van opgelegde verplichtingen, het zich overigens schuldig maken aan plichtsverzuim, alsmede het bij herhaling aanleiding geven tot toepassing op de bezoldiging van de ambtenaar van maatregelen van inhouding, beslag of korting, zoals bedoeld in de artikelen 115 tot en met 124 van de Ambtenarenwet (P.M. toelichting bij deze artikelen uit de Ambtenarenwet).

Van het niet nakomen van opgelegde verplichtingen is sprake, indien een ambtenaar opzettelijk hem opgedragen werkzaamheden niet nakomt (wat op zichzelf al plichtsverzuim oplevert).

Voorbeelden van plichtsverzuim zijn:

- niet opvolgen van een dienstopdracht;
- niet voldoen aan een dienstopdracht om na herstelverklaring de werkzaamheden te hervatten (CRvB 25 maart 1993, TAR 1993, 105);
- het werk niet 'als goed ambtenaar' verrichten;
- niet nakomen van veiligheidsvoorschriften;
- op eigen gezag, zonder overleg opnemen van verlof (CRvB 30 november 1995, TAR 1996, 25);
- aannemen van fooien en dergelijke;
- verrichten van nevenwerk dat niet is toegestaan (CRvB 10 februari 1994, TAR 1994, 81);
- stelen;
- frauderen.

Ook handelingen in de privésfeer kunnen plichtsverzuim zijn. Een ambtenaar moet bijvoorbeeld uitkijken voor 'belangenverstrengeling'. Doet hij dat niet, dan pleegt hij plichtsverzuim. Voor het beoordelen van gedrag in de privésfeer speelt de vraag welke functie de ambtenaar bekleedt een belangrijke rol.

In het tweede lid wordt onder enig voorschrift verstaan alle geschreven regels en instructies die op de ambtenaar van toepassing zijn.

Artikel 7.2 Disciplinaire maatregelen

In lid 1 worden de disciplinaire maatregelen die kunnen worden toegepast limitatief opgesomd. De keuze van de op te leggen disciplinaire maatregel is vrij. De opgelegde maatregel dient echter evenredig te zijn aan het geconstateerde plichtsverzuim.

Het is mogelijk een combinatie van maatregelen op te leggen. Dit mag natuurlijk niet leiden tot onevenredig zware maatregel. Voorts dient erop gelet te worden dat de combinatie van maatregelen door het daartoe bevoegde gezag wordt opgelegd.

Het besluit een maatregel toe te passen zoals genoemd in dit lid, is een besluit ingevolge de Awb (zie ook algemene inleiding).

lid 1 sub a Ontzeggen toegang

Ontzegging van de toegang is een ordemaatregel die in het belang van de dienst kan worden getroffen. Bij het opleggen van de maatregel dient een concreet en voorzienbaar bezwaar te bestaan tegen de aanwezigheid van de ambtenaar op bepaalde plaatsen. Daarom dient onder het ontzeggen van de toegang tevens te worden verstaan het verblijf op die plaatsen.

In zijn algemeenheid dient voorzienbaar te zijn dat met de aanwezigheid van de ambtenaar het functioneren van de dienst in het geding komt. Er moet sprake zijn van urgentie. Concreet kan men denken aan dreiging van agressie, een gespannen, onwerkbaar situatie ten gevolge van een conflict of een belemmerende aanwezigheid in verband met een te verrichten onderzoek naar de betreffende ambtenaar.

De maatregel van ontzegging is minder vergaand dan een schorsing. Dit betekent dat naast een schorsing ook een ontzegging van de toegang kan worden gegeven. Zie ook lid 1 sub j schorsing.

(CRvB 28 maart 1996, TAR 1996, 116).

Schorsing kan als orde maatregel en als disciplinairemaatregel worden opgelegd. Soms liggen deze twee vormen dicht bij elkaar. Als ordemaatregel wordt de schorsing meestal opgelegd in situaties waarin het bevoegd gezag de handen een tijd vrij wil hebben, bijvoorbeeld voor het instellen van een onderzoek naar plichtsverzuim of tijdens een ontslagprocedure.

(Rb. Den Bosch 30 juni 1992, TAR 1992, 217; CRvB 8 april 1993, TAR 1993, 120).

Indien een schorsing als strafmaatregel wordt opgelegd dient nauwkeurig de procedure van strafoplegging te worden gevolgd en moet het besluit tot schorsing voldoen aan de maatstaven die worden aangelegd bij andere strafmaatregelen.

Onder h wordt de mogelijkheid geboden voor plaatsing in een andere functie voor bepaalde of onbepaalde tijd. Het gaat hier om een disciplinaire maatregel.

Lid 2 beschrijft dat elke maatregel genoemd in lid 1, kan ook voorwaardelijk worden opgelegd. Deze mogelijkheid wordt vaak gebruikt bij ontslag (lid 1 sub j). De ambtenaar mag zich dan in een bepaalde periode niet schuldig maken aan hetzelfde of enig ander plichtsverzuim. Soms moet de ambtenaar zich ook aan bepaalde voorwaarden houden. Gaat de ambtenaar opnieuw in de fout, dan volgt alsnog de tenuitvoerlegging van de voorwaardelijke maatregel. Een dergelijk uitvoeringsbesluit is een besluit in de zin van de Awb, hetgeen betekent dat de betreffende ambtenaar vooraf gehoord dient te worden.

CRvB 21 juli 1994, TAR 1994, 188

(evenredigheid straf/gepleegde overtreding, integriteit)

CRvB 1 mei 1997, TAR 1997, 138

(voorwaardelijk strafontslag, disciplinaire straffen, ordemaatregelen)

CRvB 30 november 1995, TAR 1996, 25

(doorgaand gedrag, voorwaardelijk ontslag, evenredigheid straf)

Artikel 7.3 Verantwoording door de ambtenaar

De in dit artikel beschreven procedure dient nauwkeurig te worden gevolgd (zie ook inleiding van dit hoofdstuk en de algemene inleiding over de Awb).

Het voornemen om tot disciplinaire maatregelen over te gaan, dient schriftelijk aan betrokkenen te worden medegedeeld dan wel, indien de aanzegging toch mondeling geschiedt, zal deze aanzegging schriftelijk moeten worden bevestigd. Hierbij dienen de aard en de omvang van het de ambtenaar verweten plichtsverzuim duidelijk omschreven te zijn.

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. Dit artikel kan begrepen worden als een uitwerking van de hoorprocedure als gevolg van 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 het gebeuren dat aanleiding vormt tot het opleggen van de maatregel(en).

Attentie:

- Geregeld wordt door werkgevers de fout gemaakt om een ambtenaar als ordemaatregel uit zijn functie te ontheffen zonder dat de term 'schorsing' wordt gebruikt of zonder dat de procedure voor het toepassen van een schorsing wordt gebruikt. Dit betekent dat een dergelijk schorsingsbesluit niet klopt en dus geen stand kan houden.
(CRvB 1 november 1984, TAR 1985, 8)
- Het gevolg van een schorsing is, dat iemand is ontheven van de verplichting om zijn werkzaamheden te verrichten. Wil men dat iemand ook niet meer op het werk komt, dan moet het schorsingsbesluit vergezeld gaan van het besluit om de medewerker de toegang tot de gebouwen te ontzeggen.

Schorsing en de ontzegging van de toegang zijn de belangrijkste en in de praktijk de meest toegepaste maatregelen.

Artikel 7.4 Schorsingsgronden en –besluit

De ratio van een schorsing is de noodzaak om rust en orde binnen de dienst te handhaven of te herstellen of om de mogelijkheden daartoe te onderzoeken. Uitgangspunt is dat de schorsing tijdelijk van aard is.

Schorsing in het belang van de dienst komt het meeste voor. Het dagelijks bestuur moet aangeven waarom het belang van de dienst de schorsing vereist. De belangen van de ambtenaar moeten daarbij worden gewogen tegen de belangen van de dienst. (CRvB 15 augustus 1991, TAR 1991, 184)

Gelet op het ingrijpende karakter van een schorsing, zal het dagelijks bestuur slechts tot schorsing mogen overgaan bij de ontdekking van een relatief ernstig plichtsverzuim. Bij minder ernstige gevallen zal de belangenafweging in het voordeel van de ambtenaar moeten uitvallen.

De eis dat het belang van de dienst de schorsing daadwerkelijk vordert, brengt met zich mee dat tussen aanleiding en het schorsingsbesluit een niet te lange periode mag liggen, anders is het belang immers niet meer geloofwaardig. (CRvB 29 november 1990, TAR 1991, 18)

Als er mogelijk een disciplinaire maatregel wordt gegeven, waarbij de ambtenaar voor de duur van het onderzoek wordt geschorst, staat de CRvB de schorsing meestal toe. In andere situaties lijkt de CRvB strenger op te treden.

In lid 2 wordt aangegeven dat het tijdstip van ingang en de duur van schorsing in het besluit moet worden weergegeven. Het getuigt van behoorlijk bestuur als eveneens de reden of aanleiding van de schorsing zo nauwkeurig mogelijk wordt weergegeven.

Artikel 7.5 Schorsing en bezoldiging

Dit artikel spreekt diverse malen van 'kan'. Dit betekent dat het dagelijks bestuur ruimte heeft om te beslissen om tijdens de schorsing (gedeeltelijk) de bezoldiging in te houden. Het is dus niet verplicht, er bestaat een discretionaire bevoegdheid. Lid 1 geeft aan dat gedurende de eerste zes weken van een schorsing op grond van onderdeel b of c uit het vorige artikel slechts een derde gedeelte van de bezoldiging kan worden ingehouden. Na verloop van zes weken kan meer worden ingehouden. Hiervoor is doorslaggevend of de schorsing zes weken heeft geduurd, niet of er ook gedurende zes weken sprake is geweest van inhouding. Het artikel geeft geen mogelijkheid om de bezoldiging in te houden in het geval van schorsing in het belang is van de dienst.

Voordat tot inhouding mag worden overgegaan, dient ook hier een behoorlijke belangenafweging plaats te vinden, een inhoudingsbesluit mag daarom niet automatisch gekoppeld zijn aan het schorsingsbesluit. In het inhoudingsbesluit zal moeten worden gemotiveerd waarom tot inhouding wordt overgegaan. In het kader van de belangenafweging is het interessant te weten dat lid 3 regelt dat het betaalbare gedeelte van de bezoldiging ook aan anderen kan worden uitbetaald, hierbij kan gedacht worden aan bijvoorbeeld de partner van betrokkene of zijn kinderen die van de bezoldiging van de ambtenaar afhankelijk zijn. Het uitbetalen van de bezoldiging aan derden is een inbreuk op de vrijheid van de ambtenaar om zijn bezoldiging naar eigen goeddunken te besteden. Daarom kan deze bevoegdheid slechts worden toegepast als het bestuursorgaan ook tot normale inhouding had mogen overgaan, maar louter vanwege de belangen van de derden daartoe niet is overgegaan.

De ratio van het onderscheid tot het al dan niet inhouden van de bezoldiging is gelegen in de mate waarin de schorsing aan de ambtenaar is te wijten.

Het discretionaire karakter van de besluiten brengt met zich mee dat als het bestuursorgaan een beleidslijn heeft geformuleerd hij daar in beginsel naar dient te handelen, maar ook dat de rechter de besluiten marginaal zal toetsen.

Hoofdstuk 8 Ontslag

Algemeen

N.B. Over ontslagzaken is veel jurisprudentie en literatuur verschenen. Uitdrukkelijk wordt aan-geraden in voorkomende gevallen ook andere literatuur en handboeken te raadplegen dan al-leen deze toelichting. De toelichting is in dat opzicht niet uitputtend.

Het ambtenarenrecht, en dus ook de SAW, kent een gesloten ontslagstelsel. Dit betekent dat het bestuursorgaan de ambtenaar slechts ontslag kan verlenen op één van de gronden zoals in dit hoofdstuk genoemd. Het bestuursorgaan zal bij het ontslag altijd de reden van het ontslag moeten vermelden, deze reden moet uiteraard in overeenstemming zijn met de werkelijkheid. De bescherming die het gesloten ontslagstelsel lijkt te brengen, is gering. Immers, bijna elke in de praktijk voorkomende situatie die tot ontslag kan leiden, is onder één van de gronden uit dit hoofdstuk te brengen.

In dit hoofdstuk worden, zoals gezegd, gronden voor ontslag opgesomd. Het bestuursorgaan heeft in een aantal situaties een vrije ofwel discretionaire bevoegdheid om te besluiten om wel of niet te ontslaan als de grond zich voordoet. Zie bijvoorbeeld artikel 8.4 het reorganisatieont-slag; in dit artikel wordt aangegeven dat aan de ambtenaar ontslag *kan worden verleend* en dus niet verplicht *verleend wordt*.

Ontslag en WW

In de SAW worden de ontslaggronden benoemd. Of er bij ontslag recht is op WW-uitkering is geen afspraak in de SAW. Een WW-uitkering wordt toegekend op grond van de Werkloos-heidswet.

Artikel 8.1 Bevoegdheid en ingangsdatum

De SAW geeft de ambtenaar niet de mogelijkheid zélf een einde te maken aan het dienstver-band, hiervoor is eerst een ontslagbesluit nodig van het daartoe bevoegde bestuursorgaan. De ontslagbeschikking dient, zoals alle beschikkingen, in overeenstemming te zijn met het geen ongeschreven en geschreven bestuursrecht bepalen. Dit betekent onder andere dat de reden van het ontslag in het ontslagbesluit moet worden vermeld. Eveneens zal aangegeven moeten worden op grond van welk wettelijk voorschrift het besluit wordt genomen.

In verband met de ingangsdatum van het ontslag speelt de eventuele opzeggingstermijn een rol. De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de dag waarop de ambtenaar in redelijkheid geacht kan worden van het ontslagbesluit kennis te hebben genomen. Zie ook CRvB 6 decem-ber 1990, TAR 1991, 34.

Artikel 8.2 Eigen verzoek

In beginsel dient sprake te zijn van een duidelijk verzoek dat kan worden aangemerkt als een deugdelijke wilsverklaring. Zie ook CRvB 31 maart 1988, TAR 1988, 121; 12 maart 1992, TAR 1992, 91; 2 februari 1995, TAR 1995, 91. Er mag geen sprake zijn van een verzoek dat is ge-daan in een zodanige gemoedstoestand dat het bevoegd gezag in redelijkheid niet op de ont-slagaanvraag had mogen afgaan. Ook de mededeling van aanvaarding van een functie elders mag als een verzoek om ontslag worden aangemerkt. Zie ook CRvB 14 december 1989, TAR 1990, 30.

Het artikel is in de gebiedende wijs geschreven. Dit betekent dat het ontslag moet worden verleend behoudens de gevallen die in het artikel met name worden omschreven.

De ingangsdatum van het ontslag ligt, zoals in lid 2 staat, tussen één en drie maanden na de aanvraag. Het ontslag kan op iedere willekeurige dag ingaan en is niet gebonden aan bijvoorbeeld de eerste dag van de maand.

Het ABP keuzepensioen is een eigen opgebouwd recht voor vervroegd uittreden. Het bestuur van het ABP beslist niet over het recht op uitkering, het stelt slechts de hoogte van de uitkering vast. Een ontslag verzoek is niet langer meer gekoppeld aan een recht op uitkering, maar wordt een regulier ontslag op eigen verzoek.

Artikel 8.3 tot en met 8.5 Ouderdomsontslag

Over het algemeen gelden geen vormvoorschriften voor een ontslag wegens het bereiken van de AOW-leeftijd. In verband met de toekenning en tijdige betaling van een ouderdomspensioen na het ontslag, zullen uiteraard wel tijdig de nodige maatregelen moeten worden getroffen.

Per 1 april 2012 is de ingangsdatum van de AOW gewijzigd. De datum is gewijzigd van de eerste dag van de maand waarin iemand 65 jaar wordt, naar de dag waarop hij 65 jaar wordt. Over de maand waarin iemand 65 jaar wordt, krijgt deze dus een gedeeltelijke AOW-uitkering.

Het ABP heeft besloten de pensioen ingangsdatum te handhaven op de eerste van de maand waarin betrokkene 65 wordt. In de SAW was het ontslag wegens ouderdomspensioen gekoppeld aan de datum genoemd in het ABP-reglement.

Het LAWa heeft besloten om met ingang van 1 juli 2012 het ontslag wegens ouderdomspensioen in de SAW te koppelen aan de AOW-leeftijd. Met deze wijziging sluit de SAW aan bij de Wet gelijke behandeling en krijgt de ambtenaar in de maand waarin de AOW ingaat, ABP-pensioen en salaris tot de verjaardag en vanaf de verjaardag ABP-pensioen en AOW.

Artikel 8.3 regelt het ontslag of gedeeltelijk ontslag op een eerder moment dan de AOW-gerechtigde leeftijd. De keuze voor deze vorm van uittreding ligt meer in de besluitende sfeer bij de medewerker.

Artikel 8.4 schrijft voor dat aan een ambtenaar in beginsel ontslag wordt verleend bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. In de Algemene Ouderdomswet artikel 7a eerste lid wordt dit met de pensioengerechtigde leeftijd gedeut. De hoofdregel. In onderling overleg kan hiervan worden afgeweken, door langer door te werken. Op het moment dat een ambtenaar toch in dienst blijft van het waterschap geldt de SAW en ook het hoofdstuk over ontslag.

In artikel 8.5 is opgenomen hoe het dienstverband wordt beëindigt, nadat dit is voortgezet na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, een opzegtermijn van één maand geldt bij ontslag of als de ambtenaar zelf verzoekt om een ontslag en 13 weken bij ziekte.

Blijft de medewerker in dienst dan blijven de arbeidsvoorwaarden onverkort gelden, inclusief het recht op voortzetting van pensioenopbouw tot einde dienstverband of tot de pensioenopbouw 100% is. Wel kan indien dit wenselijk wordt geacht, met inachtneming van een opzegtermijn van één maand, ontslagen worden. De medewerker komt dan niet in aanmerking voor een WW of bovenwettelijke uitkering ten laste van het waterschap.

De medewerker die na de AOW gerechtigde leeftijd opnieuw wordt aangesteld (en dus eerst ontslagen is geweest) bouwt geen pensioen meer op. De basis hiervoor ligt in artikel 2 tweede lid onder a van de Wet privatisering ABP. Hierin staat dat geen overheidswerknemer in de zin

van deze wet degene is waarvan de dienstverhouding is ingegaan op of na het tijdstip waarop hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Aangezien in de artikelen 2.4 en 2.5 van het Pensioenreglement ABP staat dat deelnemers in het Pensioenreglement ABP, de overheidswerknemers zijn zoals bedoeld in de Wet privatisering ABP, betekent dit dat degene die op of na zijn 65^{ste} bij de overheid in dienst treedt, geen recht meer heeft op pensioenopbouw. Wel kan deze medewerker vrijwillig pensioen opbouwen.

Uit het vorenstaande kan worden afgeleid dat de medewerker, die na zijn 65^{ste} blijft doorwerken –dus zonder ontslag en nieuwe aanstelling- wel deelnemer blijft in het Pensioenreglement ABP, waarvoor de werkgever verplicht blijft zijn werkgeversdeel van de pensioenpremie af te dragen. Voor de medewerker van 65 jaar of ouder behoeven geen premie sociale verzekeringswetten noch premies werknemersverzekeringen meer te worden afgedragen. Deze medewerker namelijk komt niet meer in aanmerking voor een Werkloosheidswet-, Ziektewet-, of WIA-uitkering enzovoorts.

Wordt de medewerker ontslagen, om direct opnieuw te worden aangesteld, dan blijven de arbeidsvoorwaarden onverkort van toepassing, met uitzondering van het recht op pensioenopbouw. Immers bij een ontslag op leeftijd van 65 jaar, gaat het recht op ouderdomspensioen voor betrokkene direct op dat moment in. Voor hem behoeven evenwel geen premies werknemersverzekeringen en sociale zekerheidswetgeving meer te worden afgedragen. In de SAW is onvoldoende geborgd, dat ook een nieuwe aanstelling kan worden beëindigd op de enkele grond dat één van beide partijen dit wenselijk acht. Dit risico zou kunnen worden beperkt door de medewerker een tijdelijke aanstelling te verlenen, waardoor deze hoe dan ook op de vooraf bepaalde datum van rechtswege afloopt. Daar waar in artikel 8.3 tweede lid SAW is bepaald dat een na het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd voortgezette aanstelling beëindigd kan worden indien een der partijen dit wenselijk acht, kan dit niet met zoveel woorden gelezen worden voor de situatie dat er ontslag en een nieuwe aanstelling is verleend.

Artikel 8.6 Ontslag bij reorganisatie

Lid 1 beschrijft dat ontslag kan worden gegeven als (1) de functie wordt opgeheven of (2) de inrichting van het dienstonderdeel verandert of (3) bij verminderde behoefte aan arbeidskrachten. In het artikel wordt niet aangegeven dat de opheffing, de verandering of de overtolligheid te wijten moet zijn aan een bepaalde oorzaak. Duidelijk mag zijn dat om over te gaan tot ontslag wegens een reden zoals in dit lid genoemd, wel degelijk een rechtsgrond moet zijn aan te wijzen, zoals automatisering, privatisering, wetswijzigingen, maatschappelijke veranderingen et cetera.

Er wordt geen definitie van reorganisatie gegeven, aanbevolen wordt om hier aan te sluiten bij de omschrijving uit de Wet op de Ondernemingsraden artikel 25. Hier wordt gesproken over een 'belangrijke' wijziging, of een 'belangrijke' inkrimping. In het algemeen wordt de belangrijkheid van een besluit bepaald door meerdere factoren in relatie met de aard van de activiteiten en de omvang van de onderneming in zijn geheel. Zie hiervoor ook de toelichting bij artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden.

Lid 2 beschrijft dat voordat tot ontslag kan worden overgegaan, moet serieus worden getracht een andere, minder vergaande maatregel te treffen. Als betrokkene met het ontslag instemt, is dit uiteraard minder of niet noodzakelijk.

Lid 3 noemt de rangorde die geldt voor het verlenen van ontslag. Voor de toepassing van herplaatsing is deze rangorde niet van toepassing. Er mag van deze rangorde worden afgeweken volgens jurisprudentie, als het dienstbelang dit vordert. (Zie CRvB 28 september 1966, AB 1967, 305) CRvB 22 september 1994, TAR 1994, 227: Ontslag moet overeenkomstig afvloeiingsvolgorde.

Artikel 8.7 Ontslag bij arbeidsongeschiktheid

Voor het ambtenarenrecht geldt geen ontslagverbod voor ontslag tijdens ziekte zoals in het bedrijfsleven. Zoals in de inleiding geschreven, kent het ambtenarenrecht een gesloten ontslagstelsel, dus alleen op de gronden zoals in de rechtspositie genoemd, kan ontslagen worden. In dit artikel wordt de ontslaggrond voor een medewerker die ongeschikt is geworden wegens ziekte, gegeven. Voor deze ontslaggrond wordt geen opzegtermijn gegeven.

Lid 2 noemt de voorwaarden voordat ontslag kan plaatsvinden, moet de ambtenaar:

- 2 jaar ziek zijn; en
- herstel niet binnen 6 maanden is te verwachten; en
- er geen andere passende c.q. gangbare arbeid voor de ambtenaar is binnen het waterschap.

Lid 3 noemt bij de beoordeling of het aangeboden werk passend is, wordt gelet op de krachten en bekwaamheden van de medewerker, zijn arbeidsverleden, opleiding, ervaring en omvang van de bedongen arbeid. Bij het aangeven van de arbeid die een medewerker nog zou kunnen verrichten, spelen de opleiding en het vroegere beroep geen rol. Hierdoor is het mogelijk allerlei functies in aanmerking te nemen die iemand nog zou kunnen verrichten: men spreekt hier wel van gangbare arbeid.

Het onderzoek naar mogelijkheden tot herplaatsing moet zo vroeg mogelijk worden gestart. Feitelijk wordt in de zesde week na de ziekmelding al een begin gemaakt met dit onderzoek, in die week moet namelijk een terugkeerplan worden opgesteld. Er wordt zowel gekeken naar deeltijd als voltijd banen.

Lid 4 verwoordt een uitspraak van het Europese Hof van Justitie in de zaak Brown/Rentokil (30 juni 1998, zaak C-394/96, jurisprudentie 1998) is aan de orde gekomen dat een zwangerschap niet gelijk moet worden gesteld met ziekte bij de berekening van de ziekteperiode van twee jaar voordat ontslag kan plaatsvinden.

Lid 5 geeft regels hoe de termijn van 24 maanden moet worden berekend indien meerdere ziekteperiodes elkaar opvolgen.

Lid 6 geeft aan dat de werkgever niet zelf besluit of sprake is van een onafgebroken periode van 24 maanden ziekte en of herstel binnen zes maanden na afloop van de ziekte is te verwachten (zoals bedoeld in lid 2, sub a en b). Het besluit dient te worden gebaseerd op een oordeel van een medisch deskundige die is aangewezen door de uitvoeringsinstelling.

Lid 9

Ook voor de berekening van de 24 maanden zoals bedoeld in dit artikel, worden ziekteperiodes samengeteld als zij zijn onderbroken door een tijdvak van arbeidsongeschiktheid van minder dan vier weken.

Lid 10

Dit artikel regelt het ontslag bij arbeidsongeschiktheid. Het artikel baseert zich op de WIA. In uitzonderingssituaties is er nog sprake van een WAO uitkering. Namelijk voor ambtenaren die voor 1 januari 2004 ziek zijn geworden kan nog een WAO uitkering gelden. Artikel 8.5 geldt ook voor deze groep.

Artikel 8.8 Ontslag bij onbekwaamheid en ongeschiktheid

Bij dit ontslag gaat het om functionele ongeschiktheid van de ambtenaar om zijn functie te vervullen. Uit de jurisprudentie kan worden afgeleid dat de scheiding tussen onbekwaamheid en ongeschiktheid juridische relevantie ontbreekt, er hoeft geen keuze tussen beide te worden gemaakt, zie CRvB 1 juni 1983, AB 1983, 436.

De ongeschiktheid betreft het samenstel van werkzaamheden waarmee de ambtenaar feitelijk is belast. Als de ongeschiktheid een deel van de werkzaamheden betreft, moet het om de belangrijkste elementen van de functie gaan. Het gaat om onbekwaamheid en ongeschiktheid naar algemene maatstaven, dus objectief bepaalbaar.

Ook gedragingen in de privésfeer kunnen het oordeel rechtvaardigen dat de ambtenaar ongeschikt is voor zijn functie, bijvoorbeeld als het vertrouwen in de dienst daardoor wordt geschaad. (CRvB 19 maart 1998, TAR 1998, 91)

Een ontslag op grond van onbekwaamheid en ongeschiktheid kan niet worden gegeven als de ongeschiktheid grotendeels wordt veroorzaakt door een lichamelijke of psychische toestand. Als hierover twijfel bestaat, wordt aangeraden advies in te winnen van de bedrijfsarts. Als de ambtenaar daarop een medisch onderzoek weigert, en ook niet blijkt dat aannemelijk is dat hij de functie niet kan vervullen wegens ziekte, dan kan wel op grond van dit artikel ontslag volgen. (CRvB 4 april 1996, TAR 1996, 131; CRvB 25 april 1996, TAR 1996, 135)

De ambtenarenrechter toetst de gronden voor dit ontslag volledig en diepgaand. Het bevoegd gezag zal concrete handelingen en/of gedragingen moeten aandragen die het ontslag rechtvaardigen. Uit de praktijk blijkt dat dit alleen haalbaar is met een goede 'dossiervorming'. Die dossiervorming kan slechts geschieden als het bevoegd gezag zich uitdrukkelijk bemoeit met het (dis)functioneren, de betrokken ambtenaar begeleidt in de uitoefening van zijn functie en hem regelmatig op de hoogte stelt van de eventuele vooruitgang in zijn werk. Alle bevindingen van deze begeleiding worden schriftelijk vastgelegd en kunnen later tot bewijs dienen. De ambtenarenrechter zal eveneens nagaan of het bevoegde gezag in redelijkheid van zijn ontslagbevoegdheid gebruik heeft gemaakt. Hierbij worden eveneens de beginselen van behoorlijk bestuur beoordeeld. (Heeft de ambtenaar gelegenheid gehad om gehoord te worden; was het bevoegd gezag ook schuldig aan het disfunctioneren van betrokkene; bestond er geen mogelijkheid voor plaatsing elders; etc.)

Artikel 8.9 Overige ontslaggronden

Lid 1, sub a kan bijvoorbeeld gelezen worden als de vroegere eis dat een ambtenaar de Nederlandse nationaliteit bezat of het niet al vervullen van een functie die met die van ambtenaar overeenigbaar is. Veel van zulke vereisten bestaan nu niet meer.

Met de term 'zwagerschap' in sub b wordt 'aanverwantschap' bedoeld. Binnen de openbare dienst golden voor bepaalde functies beperking met functie tot bepaalde familierelaties. De ratio was familiair bestuur binnen de overheidsdienst te weren vanwege de vroeger aanwezige hiërarchische verhouding binnen families. Intussen zijn die familierelaties veranderd – minder hiërarchisch – terwijl ook bij andere relaties het gevaar van ongewenste beïnvloeding kan bestaan. Het artikel is eigenlijk een dode letter.

Onder curatele stelling is mogelijk wegens (1) een geestelijke stoornis waardoor de gestoorde al dan niet met tussenpozen niet in staat is of bemoeilijkt wordt zijn belangen behoorlijk waar te nemen, (2) verkwisting, (3) gewoonte van drankmisbruik waardoor hij zijn belangen niet behoor-

lijk waarneemt, in het openbaar herhaaldelijk aanstoot geeft of eigen veiligheid of die van anderen in gevaar brengt. De mogelijkheid om op deze grond, sub c, ontslag te verlenen hangt nauw samen met het ontslag wegens medische ongeschiktheid.

De grond van sub e is in 1970 in het ARAR opgenomen. In het verleden was bij herhaling gebleken dat de inlichtingen die de ambtenaar werden gevraagd niet naar waarheid werden verstrekt. Gelet op de daarna verschenen jurisprudentie valt dit mee. De bevoegdheid mag niet worden gebruikt als de ambtenaar aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld, zie ook CRvB 8 oktober 1992, TAR 1993, 1; CRvB 6 november 1997, TAR 1998, 6.

Artikel 8.10 Onverenigbaarheid van karakters

Ontslag op grond van dit artikel vindt plaats indien geen specifieke ontslaggrond voorhanden is, maar er andere gewichtige redenen zijn om tot ontslag over te gaan. Omdat het artikel deel uitmaakt van het gesloten ontslagstelsel, moeten factoren en omstandigheden die tot het ontslag aanleiding geven, in overwegende mate functie hebben op de persoon van de ambtenaar en zijn directe werkomgeving. Dit artikel is dus geen algemene en onbepaalde ontslaggrond. In de praktijk gaat het meestal om onverenigbaarheid van karakters waarbij de verstoorde arbeidsrelatie niet in overwegende mate aan een der partijen is te wijten. De CRvB bepaalde op 4 juli 1985, TAR 1985, 200, dat ontslag alleen mogelijk moet zijn als herstel van de verstoorde verhoudingen niet mogelijk wordt geacht en dat de ontslagen ambtenaar een behoorlijk aandeel heeft gehad in het ontstaan en voortbestaan van de verstoorde verhoudingen.

15 december 2016 is bij deze ontslaggrond het recht op transitievergoeding volgens het Burgerlijk Wetboek toegevoegd. Dit is onderdeel van het omvormen van 'wachtgeld' naar WW en de bovenwettelijke afspraak om het 3^e WW jaar te repareren (deze afspraken gelden niet voor deze ontslaggrond). Op grond van de regelgeving is het mogelijk om kosten van het PBB en/of transferbudget (inzetbaarheidskosten en/of transactiekosten) in mindering te brengen op de transitievergoeding. Hier worden voorwaarden aan verbonden, waaronder het schriftelijk vooraf overeenkomen dat deze uitgaven verrekend worden.

Artikel 8.11 Ontslag na functie in publiekrechtelijk college

Het gaat hier om ambtenaren die buitengewoon verlof hebben gekregen (de exacte term is: ontheven zijn uit actieve dienst) om bijvoorbeeld wethouder of lid van Gedeputeerde Staten te worden. Voor het recht op non-activiteit zij verwezen naar artikel 125, sub c Ambtenarenwet. Verliest de ambtenaar zijn politieke functie, dan kan hij in principe terugkeren naar zijn oude functie of een andere passende functie. Is het dagelijks bestuur van mening dat voor de ambtenaar geen plaats meer is, dan volgt eervol ontslag voor betrokkene. Het dagelijks bestuur heeft de verplichting een onderzoek betreffende herplaatsing van de ambtenaar te verrichten. Het oordeel of betrokkene wel of niet in actieve dienst kan worden hersteld, is aan het dagelijks bestuur voorbehouden. Dat wil zeggen dat de rechtbank dit in voorkomend geval slechts marginaal kan toetsen. Er bestaat geen recht op de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering (paragraaf 9.2).

Artikel 8.12 Einde van rechtswege van de aanstelling

Als hoofdregel geldt dat een tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd, na het verstrijken van de tijd waarvoor deze is aangegaan, van rechtswege en dus automatisch afloopt. Een ontslagbesluit is als zodanig niet vereist. Van een goed werkgever wordt wel verlangd dat hij aan de betrokken ambtenaar bekend maakt of de tijdelijke aanstelling in een of andere vorm zal worden verlengd of niet (zie CRvB 10 maart 1988, TAR 1988, 105).

Als de einddatum niet vaststaat, bijvoorbeeld tijdelijke aanstelling ter vervanging van zieke en men weet niet wanneer de zieke persoon is hersteld, moet er altijd worden opgezegd. (Zie CRvB 26 november 1992, TAR 1993, 16)

Indien een medewerker na afloop van de tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding voor bepaalde tijd toch zijn werk blijft doen zonder dat de werkgever ingrijpt, komt er een nieuwe aanstelling voor bepaalde tijd tot stand met dezelfde omvang en duur (lid 3).

Ontslag en WW

In de SAW worden de ontslaggronden benoemd. Of er bij ontslag recht is op WW-uitkering is geen afspraak in de SAW. Een WW-uitkering wordt toegekend op grond van de Werkloosheidswet.

Zowel transferbudget als de artikelen 72 a en 73 WW regelen het recht op middelen om te gebruiken voor het vinden, komen tot een nieuwe baan.

In onderstaand overzicht staan de maximale rechten bij de verschillende gedwongen ontslaggronden.

Aanzeggen bij tijdelijke aanstelling (artikel 8.13)

- (theoretisch) 24 maanden WW-uitkering (70% met maximum dagloon-geen aanvulling van de uitkering)
- transferbudget € 5.000 en/of vergoeding van kosten op basis van artikel 72 a en 73 WW *Sociale partners hebben bij deze afspraken mee gewogen dat er bij deze ontslaggrond veelal nauwelijks uitkeringsrechten zijn. De medewerker krijgt ontslag op initiatief van de werkgever en heeft baat bij investeren in werk vinden.*

Ontslag bij onbekwaamheid en ongeschiktheid of overige gronden (artikel 8.8 en 8.9)

- 24 maanden WW-uitkering (70% met maximum dagloon-geen aanvulling van de uitkering)
- geen transferbudget, wel vergoeding van kosten op basis van artikel 72 a en 73 WW

Ontslag onverenigbaarheid van karakters (artikel 8.10)

- 24 maanden WW-uitkering (70% met maximum dagloon-geen aanvulling van de uitkering)
- geen transferbudget, wel vergoeding van kosten op basis van artikel 72 a en 73 WW
- transitievergoeding, maximaal € 77.000

Ontslag bij reorganisatie (artikel 8.6)

- 18 maanden herplaatsingstermijn
- transferbudget € 5.000
- 38 maanden WW en aanvulling van de uitkering; 6 maanden naar 90%, 6 maanden naar 80% en daarna tot 70% van het salaris
- transferbudget € 5.000 en/of vergoeding van kosten op basis van artikel 72 a en 73 WW

Ontslag bij arbeidsongeschiktheid (artikel 8.7) minder dan 35% arbeidsongeschikt

- 12 maanden re-integratie met behoud van salaris
- transferbudget € 5.000
- 12 maanden re-integratie met 70% salaris, aangevuld tot 80%, 90% of 100% bij gedeeltelijk werken
- transferbudget € 5.000
- 38 maanden WW en aanvulling van de uitkering; 6 maanden naar 90%, 6 maanden naar 80% en daarna tot 70% van het salaris
- vergoeding van kosten op basis van artikel 72 a en 73 WW

Ontslag bij arbeidsongeschiktheid (artikel 8.7) meer dan 35% arbeidsongeschikt

- 12 maanden re-integratie met behoud van salaris
- transferbudget € 5.000
- 12 maanden re-integratie met 70% salaris, aangevuld tot 80%, 90% of 100% bij gedeeltelijk werken
- transferbudget € 5.000
- 38 maanden WGA of IVA, aanvulling van de uitkering naar 90% of 80% van het salaris (afhankelijk van benutten restcapaciteit)
- vergoeding van kosten op basis van artikel 72 a en 73 WW

Hoofdstuk 9 Integriteit

Algemeen

Sinds 1 maart 2006 is het voeren van een integriteitsbeleid een wettelijke verplichting op grond van de Ambtenarenwet. In de AW staat de wettelijke verplichting voor bestuursorganen, regels op te stellen op het gebied van integriteit waaronder een gedragscode en een procedure melding van misstanden/integriteitschendingen:

- artikel 125q, letter c, “het bevoegd gezag van ambtenaren die door of vanwege het rijk, de provincies, de gemeenten of de waterschappen zijn aangesteld, draagt zorg voor de totstandkoming van een gedragscode voor goed ambtelijk handelen”;
- artikel 125qq, “voor zover deze onderwerpen niet bij of krachtens de wet zijn geregeld, worden voor de ambtenaren, door of vanwege het rijk aangesteld, bij of krachtens algemene maatregel van bestuur voorschriften vastgesteld betreffende een procedure voor het omgaan met bij een ambtenaar levende vermoedens van misstanden binnen de organisatie waar hij werkzaam is”.

Om aan het in de wet gestelde gevolg te geven is in de SAW dit hoofdstuk opgenomen.

In 2012 zijn door de werkgroep Integriteit waterschappen eerdere ontwikkelingen, inclusief de uitkomsten van de 3^e inventarisatie integriteitsbeleid openbaar bestuur en politie (I-monitor) meegenomen in de ontwikkeling van een toolkit voor de sector.

Eind 2012 heeft de werkgroep Integriteit waterschappen haar werkzaamheden afgerond en de formats overgedragen aan het A&O fonds waterschappen. Op 23 mei 2013 heeft het A&O fonds waterschappen de Toolkit Integriteit gepresenteerd aan de sector.

In de toolkit zijn o.a. opgenomen:

- oplegnotitie gedragscode integriteit medewerkers
- modelregeling klachtenprocedure ongewenst gedrag;
- modelregeling Melding Vermoeden Misstand en/of Integriteitschending.

De Toolkit Integriteit staat op de site van het A&O fonds (aenowaterschappen.nl).

Voor de volledigheid wordt vermeld dat in de “Handreiking integriteit van politiek ambtsdragers van gemeenten, provincies en waterschappen” een modelgedragscode voor bestuurders is opgenomen. Verder zijn alle teksten in de handreiking gebaseerd op de Gemeente-, Provincie- en Waterschapswet.

Hoofdstuk 10 Overleg

Artikel 10.1 Commissie voor georganiseerd overleg

Dit artikel is een uitvoering van artikel 125, lid 1, sub o van de Ambtenarenwet, zie voor het artikel de algemene inleiding. Deze wet regelt dat bepaalde onderwerpen die niet al bij of krachtens de wet zijn geregeld voor het waterschapperspersoneel moeten worden vastgesteld. Het gaat bijvoorbeeld om de wijze, waarop met de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties van overheidspersoneel overleg wordt gepleegd over aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren, alsmede de gevallen waarin overeenstemming in dat overleg dient te worden bereikt. Het bevoegd gezag van onder andere waterschappen dient de genoemde punten ook te regelen.

Er kan een commissie voor georganiseerd overleg worden ingesteld. De 'kan-bepaling' brengt beleidsvrijheid met zich mee. Het waterschap is dus niet verplicht een dergelijke commissie in te stellen. Als geen commissie voor georganiseerd overleg wordt ingesteld moeten de vakorganisaties worden gehoord conform lid 4 van dit artikel.

Zaken die in het Landelijk Arbeidsvoorwaardenoverleg Waterschappen (LAWA) worden geregeld, worden uiteraard niet in het georganiseerd overleg besproken. In het LAWA zijn de vakorganisaties immers al vertegenwoordigd. Over andere aangelegenheden kunnen wel in het georganiseerd overleg afspraken worden gemaakt.

In het bindende deel van de SAW is niet vastgelegd hoe de commissie wordt samengesteld, welke bevoegdheden zij heeft en hoe zij haar werkwijze regelt. In deel 2 is een modelregeling opgenomen voor een overlegregeling, deze is echter niet bindend en hier kan van worden afgeweken.

Indien er geen commissie voor georganiseerd overleg is ingesteld, moet er op andere wijze contact worden gezocht met de vakorganisaties. Artikel 10.2 omschrijft dit.

Bijlage II Procedure FuWater

Algemeen

In de SAW 1999-2002 is afgesproken uiterlijk in 2010 in alle waterschappen één systeem van functiewaardering zullen hanteren. Dit is in latere Cao's uitgewerkt tot de introductie van FuWater. Belangrijk uitgangspunt hierbij is: met één systeem van functiewaardering wordt de eenheid op het vlak van arbeidsvoorwaarden binnen de sector versterkt. Door het hanteren van één en dezelfde meetlat worden binnen de sector functies uniform gewogen.

In de afrondende fase van de implementatie komt modernisering van de regeling aan de orde. Het LAWa onderkent dat met generiek beschrijven een betere basis wordt gelegd voor loopbaanpaden. Ook koppeling met competenties wordt beter mogelijk en zo komt er een goede basis om persoonlijke ontwikkeling concreter te maken. Dit sluit aan bij belangrijke thema's voor de sector.

Deze ontwikkelingen vraagt in 2011 om aanpassing/modernisering van de regeling. Daarbij dient nadrukkelijk ook aandacht te zijn voor de huidige praktijk. Een aantal waterschappen geeft de voorkeur aan generiek beschrijven, andere waterschappen veelal vanwege de herkenbaarheid niet. Zij geven de voorkeur aan de bekende manier van specifiek beschrijven.

De regeling die op 1 januari 2012 van kracht wordt, moet volgens het LAWa dan ook beide methoden van functiebeschrijvingen ondersteunen.

Artikel 3.1 Procedure generiek functie beschrijven

Met dit artikel wordt een basis gelegd voor generiek beschrijven. Het beschrijven van functies in samenhangende clusters, functiefamilies is in de kern organisatie inrichting. Bij generiek beschrijven is dan ook een belangrijke rol voor de OR weggelegd.

Op basis van artikel 25 WOR heeft de OR adviesrecht bij besluiten over belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming, dan wel in de verdeling van de bevoegdheden binnen de onderneming.

Een generieke beschrijving heeft als hoofdregel meerdere vervullers van de functie op verschillende plaatsen in de organisatie, dan wel bij verschillende afdelingen. Wijziging van generieke functiebeschrijvingen zijn dan ook een aangelegenheid van het collectief en kunnen door management (lid 6) of door OR (lid 7) geïnitieerd worden.

De individuele ambtenaar wordt op een generieke functie geplaatst en kan verzoeken om herziening van het plaatsingsbesluit. Hierbij kan het verzoek zich richten op plaatsing in een bestaande generieke functie, dan wel de ambtenaar vindt geen generieke functiebeschrijving passend en verzoekt om een specifieke beschrijving. Besluiten over plaatsing en het al dan wel of niet specifiek beschrijven van een functie raken de ambtenaar materieel en hier staat bezwaar volgens de Awb open.

Bijlage IV Herkomst middelen IKB-collectief

In 2010 hanteert het LAWA bij haar besluit over de middelen die naar het IKB gaan de volgende uitgangspunten:

1. Arbeidsvoorwaarden die rechtstreeks gekoppeld zijn aan de arbeidsprestatie moeten blijven bestaan. Deze regelingen staan niet ter discussie. De regeling blijft gehandhaafd, mogelijk kan om bij de aanwending van middelen in het IKB meer omvang te krijgen, de uitbetaling wel via het IKB verlopen. Bij betaling van deze arbeidsvoorwaarden via het IKB geldt als harde eis dat de arbeidsvoorwaarde herkenbaar en controleerbaar moet zijn en speelt het vraagstuk van technische haalbaarheid en kosten/baten een rol.
2. Arbeidsvoorwaarden en voorzieningen zonder de directe koppeling met de arbeidsprestatie kun je opheffen. De regeling eindigt en de middelen gaan op in het IKB. Over deze categorie middelen neemt het LAWA besluiten. Besluit het LAWA om de regeling op te heffen dan moet betaling via het IKB tot stand komen. Hieraan ligt geen kosten/baten vraag meer ten grondslag.
3. Kostenvergoedingen (inclusief opleidingskosten) zijn doeluitkeringen. Het LAWA volgt het advies van de werkgroep en neemt deze regelingen niet op in het IKB.

Naast deze indeling van arbeidsvoorwaarden hanteert het LAWA drie uitgangspunten voor de rekenregels om middelen naar het IKB te brengen:

1. Het uitgangspunt kostenneutraliteit aan werkgevers- en aan werknemerszijde.
2. Een aantal huidige regelingen kent inkomen beschermende afspraken voor de laagste salarisschalen. Het LAWA wil in het IKB deze inkomensbescherming terug zien. Het gaat om de volgende regelingen:
 - o De huidige eindejaarsuitkering 3.2.2.
 - o De huidige levensloopbijdrage 3.5.1.1 en 3.5.2.2.
 - o De huidige tegemoetkoming ziektekostenvoorziening 5.3.2.
3. Een aantal huidige regelingen is aan leeftijdscohorten op basis van geboortejaren gebonden. Deze verdeling naar geboortecohorten wil het LAWA terug laten keren in het IKB. Op termijn stromen de leeftijdscohorten uit en resteert voor dit deel een voor iedereen gelijk budget. Hierbij gaat het om de volgende regelingen:
 - o Het overgangsrecht op leeftijdsdagen 4.2.3 lid 3.
 - o De levensloopbijdragen 3.5.2.1 en 3.5.2.3.
 - o Het niet deelnemen aan de seniorenregeling voorheen 4.5.
 - o Deze afspraak leidt tot een regeling waarbij de oude aanspraken via rekenregels zoveel mogelijk bij dezelfde doelgroep terecht komen.

De uitgangspunten, rekenregels en voorwaarden leiden tot 3 artikelen die de aanspraken in het IKB beschrijven:

- o Artikel 3.2.3 de opbouw van het collectief pensioengevend deel van het IKB;
- o Artikel 3.2.4 en 3.2.5 de opbouw van het collectief niet pensioengevende deel van het IKB;
- o Artikel 3.2.6 de componenten van het individueel IKB.

Artikel 3.2.3 Opbouw van het collectief pensioengevend deel van het IKB

In lid 3 wordt gerekend met het maximum salaris van de in die maand voor de ambtenaar geldende functieschaal. Bij het besluit wordt de volgende toelichting gegeven:
Het LAWA wil zijn besluit om de inkomensbescherming in het IKB te handhaven verder verduidelijken. In de huidige regelingen zijn verschillende afspraken met inkomensbescherming. Het LAWA wil dit vereenvoudigen en terug brengen naar 1 rekenregel waarbij iedereen minstens dezelfde rechten houdt.

De vereenvoudiging wordt bereikt door de drie inkomen beschermende afspraken om te zetten in één zelfde rekenregel. De afspraken worden omgezet naar een percentage van het maximum van de salarisschaal.

Beide levensloopbijdragen vallen weg uit de bezoldiging. Dit wordt neutraal opgelost door de bijdragen met vakantietoeslag en opbouw jubileumgratificatie te verhogen.

Bij het omzetten van de rekenregels naar een percentage van het maximum van de salarisschaal treden in schaal 1 tot en met 7 positieve en negatieve effecten op, die ten dele tegen elkaar wegvallen. Het LAWA heeft besloten om daar waar onderaan de streep negatieve effecten optreden deze te compenseren (schaal 1 tot en met 4 en schaal 7). Zij weegt het garanderen van dezelfde arbeidsvoorwaarden voor de laagste salarisschalen zwaarder dan kostenneutraliteit voor de werkgever. In de schalen 1 tot en met 7 is op ingangsdatum 1-1-2012 spraken van enkele kleine verbeteringen voor groepen medewerkers.

Het maximum salaris van de functieschaal wijzigt niet bij korting van het salaris bij bijvoorbeeld ouderschapsverlof of ziekte. Dit lid van het IKB ademt dan ook niet mee met kortingen. De belangrijkste middelen die bij dit lid zijn ingebracht ademde ook niet mee.

Artikel 3.5 Levensloopbijdrage in de SAW van 2011

In 2006 is overeengekomen dat de pensioenbijdrage van € 325,00 pensioengevend is. Van de maandelijkse levensloopbijdrage is 0,8% niet pensioengevend en 0,2% wel.

In het CAO akkoord 2007-2009 zijn de leeftijdsdagen afgeschaft en de vrijvallende middelen zijn aangewend voor verhoging van de procentuele levensloopbijdrage met 0,65%. De groep geboren is voor 1959 heeft een garantieregeling gekregen en daarmee geen recht op de extra maandelijkse levensloopbijdrage van 0,65%.

Tevens is overeengekomen dat nieuwe medewerkers die op of na 1 januari 2009 in dienst treden komen, ongeacht hun leeftijd, alleen in aanmerking voor de hogere levensloopbijdrage en niet voor de garantieregeling leeftijdsdagen.

Per 31 december 2011 is de levensloopbijdrage geïntegreerd in het IKB. Daarbij is bovenstaand onderscheid naar categorieën nog steeds terug te lezen, zie artikel 3.2.3 en 3.2.4.

Artikel 4.2.3 Verlofrechten en aanvullende verlofrechten in de SAW van 2011

Per 31 december 2011 zijn een aantal verlof aanspraken vertaald naar een aanspraak in het IKB voor dezelfde doelgroep. Het gaat om de volgende bepalingen uit de SAW tekst van januari 2011:

In lid 3 wordt het overgangsrecht benoemd voor medewerkers die in 2009 50 jaar en ouder zijn (of worden). Dit werd in het onderhandelingsakkoord verduidelijkt met de opmerking: 'het gaat dus om medewerkers die op 31 december 2008, 49 jaar of ouder zijn.' Zij behouden hun huidige (1 januari 2009) leeftijdsdagen en houden zij recht op 1 extra leeftijdsgedag. Bijvoorbeeld: een medewerker van 52 jaar heeft thans recht op 3 extra leeftijdsgedagen. Op basis van de garantie behoudt hij tot uitdiensttreding jaarlijks deze 3 extra verlofdagen. Als hij in enig kalenderjaar 55 jaar wordt ontvangt hij tot aan pensioendatum 4 extra verlofdagen.

Bij het overeenkomen van de 36 uren werkweek per 1 januari 2011 is het overgangsrecht op leeftijdsverlof naar rato bijgesteld. Dit is in onderstaande tabel verwerkt.

Het leeftijdsverlof op 31 december 2008 (artikel 4.2.3 lid 3) was als volgt:

Het basisverlof wordt afhankelijk van de leeftijd van de ambtenaar als volgt verhoogd:

Bij een leeftijd van 40 t/m 44 jaar met 7,2 uren.

Bij een leeftijd van 45 t/m 49 jaar met 14,4 uren.

Bij een leeftijd van 50 t/m 54 jaar met 21,6 uren.
Bij een leeftijd van 55 t/m 59 jaar met 28,8 uren.
Bij een leeftijd van 60 jaar en ouder met 36 uren.

Tevens is overeengekomen dat nieuwe medewerkers die op of na 1 januari 2009 in dienst treden komen, ongeacht hun leeftijd, alleen in aanmerking voor de hogere levensloopbijdrage.

In lid 5 ging het om ambtenaren die anders dan bij wijze van overwerk regelmatig arbeid verrichten op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur (TOD) en/of om ambtenaren die aangewezen zijn voor wachtdienst. Het gaat in dit lid om ambtenaren die volgens rooster onregelmatige diensten hebben waarin mede de zaterdag en zondag zijn opgenomen. Alleen deze groep kon aanspraak op dit artikel maken en heeft nu recht op extra IKB budget volgens artikel 3.2.4 lid 3.

Lid 6 regelde de feestdagencompensatie voor medewerkers in de onregelmatige dienst. Vanaf 1 januari 2011 gaat het om zowel de compensatie van landelijke feestdagen als de lokaal aangewezen vrije dag. Tot slot is de rekenregel omgezet in een vast uur saldo. Toelichting bij de berekening van dit saldo: deze 50,4 uur ontstaat uit 7 hele dagen maal 7,2 uur (gemiddelde werkdag bij invoering van de 36 urige werkweek op 1 januari 2011). Dit is naar boven afgerond gemiddeld 5,9 doordeweekse feestdag uit oorspronkelijk artikel 4.2.3 en 1 lokale feestdag uit artikel 4.3.2. Artikel 4.3.2 lid c komt te vervallen, het recht wordt nu meegenomen/meegerekend zoals hier boven vermeld in 4.2.3 lid 6.

Artikel 4.3.2 Verlof op een bijzondere dag in de SAW van 2012

Op 1 januari 2013 verviel dit artikel en werd het IKB collectief niet pensioengevende deel met 0,38 procentpunt verhoogd.

Paragraaf 5.3 Ziektekostenvoorziening in de SAW van 2012

Op 1 januari 2013 verviel deze bijdrage en werden de bedragen in de tabel van artikel 3.2.3 lid 3 verhoogd.

Tijd- en plaatsonafhankelijk werken

Per 1 januari 2013 wordt de basisregeling TPOW opgenomen in deel 2 van de SAW.

De onderstaande toelichting hoort bij de basisregeling:

Werknemers verwachten van een moderne organisatie dat werken op afstand mogelijk is. Thuiswerken, onderweg werken of op locatie werken maakt het werk aantrekkelijk, doordat het medewerkers de mogelijkheid biedt om de eigen tijd in te delen en tegelijk productief te zijn. Digitale en interactieve communicatiemiddelen maken Tijd- en PlaatsOnafhankelijk werken technisch mogelijk.

De medewerker krijgt meer zeggenschap over de keuze wanneer en waar gewerkt wordt. Leidinggevende en medewerker stemmen in het planningsgesprek de capaciteit af op de hoeveelheid werk en maken afspraken over resultaten, competenties, ontwikkeling en bereikbaarheid. In het plannings- en functioneringsgesprek kunnen specifieke afspraken gemaakt worden over werkzaamheden die niet tijd- en plaatsgebonden zijn. Tijd- en plaatsonafhankelijk werken brengt flexibiliteit in de inzet en een betere balans in werk en privé.

De basisregeling TPOW gaat uit van vertrouwen en maatwerk, leidinggevende en medewerker maken afspraken.

Afspraken over werkzaamheden in termen van activiteiten, resultaten. Dit is al onderdeel van de gesprekscyclus. De gesprekscyclus biedt daarmee een goede basis voor de TPOW afspraken. Bij bereikbaarheid kan gedacht worden aan bijvoorbeeld afspraken over doorschakelen telefoon, beantwoorden mail, mogelijkheden voor overleg, werkoverleg, klantcontacten.

Bij de afspraken over faciliteiten kan gedacht worden aan nu bij waterschappen voorkomende regelingen als Bring Your Own Devices (BYOD), met wel of geen tegemoetkoming in de kosten voor de aanschaf van de eigen apparatuur of het beschikbaar stellen van apparatuur en/of het vergoeden van daadwerkelijk gemaakte kosten bij het tijd- en plaatsonafhankelijk werken en/of het geven van een (fiscaal vrijgestelde) tegemoetkoming in de kosten bij het inrichten van een werkplek thuis.

Bij de afspraken over arbeidsomstandigheden kan gebruik worden gemaakt van hulpmiddelen als Arbo checklists voor werkplek inrichting en werkhouding. Het waterschap zal in het arbobeleid aandacht geven aan TPOW en regelen dat indien nodig advies gevraagd kan worden aan een Arbo-deskundige.

Senioren regeling

Per 31 december 2013 krijgt de SAW een deel 3 met overgangsrecht. Onderstaande toelichting hoort bij dit hoofdstuk 2 uit deel 3 SAW.

Artikel 4.5.1 Voorwaarden

De ambtenaar van 55 jaar en ouder heeft het recht om seniorenverlofuren te kopen. Deeltijders mogen naar rato deelnemen aan deze regeling.

Het aantal te kopen verlofuren is niet beperkt tot de drie in de regeling genoemde aantallen.

Een ambtenaar die de spilleeftijd FPU heeft bereikt mag er dus ook voor kiezen om 400 uur te kopen in plaats van 500.

Zoals vermeld bij de toelichting op artikel 5.4.1 is het voor de ambtenaar ook mogelijk een ander dan in de regeling vermeld aantal verlofuren te kopen. Het minimum is wel vastgesteld op 125 uur. De ambtenaar tussen de 55 en 58 kan er alleen maar voor kiezen 125 uur te kopen. De ambtenaar tussen de 58 en spilleeftijd FPU kan tussen de 125 en 250 verlofuren kopen. De ambtenaar van de spilleeftijd FPU en ouder kan tussen de 125 en 500 uur verlof kopen. Bij de laatstgenoemde categorie geldt een goedkoper tarief per gekocht uur vanaf 250 uur. Ieder uur tot 250 uur kost 0,04% (10% gedeeld door 250) van de bezoldiging, eindejaarsuitkering en vakantietoelage. Ieder volgend uur kost 0,02% van dit bedrag.

Voorbeeldberekening: Een ambtenaar van 62 wil 400 uur verlof kopen. De eerste 250 uur kosten hem 0,04% per uur: $250 \times 0,04\% = 10\%$ van zijn bezoldiging, eindejaarsuitkering en vakantietoelage. De volgende 150 uur kosten hem slecht 0,02% per gekocht uur: $150 \times 0,02\% = 3\%$. In totaal kosten 400 verlofuren de ambtenaar 13% (10 + 3) van zijn bezoldiging, eindejaarsuitkering en vakantietoelage.

De ambtenaar die in de loop van het keuzejaar 55 (of 58 of spilleeftijd FPU) wordt mag deelnemen aan deze regeling vanaf de maand waarin hij deze leeftijd bereikt. De ambtenaar die op 28 maart 55 wordt mag derhalve vanaf 1 maart naar rato deelnemen aan de seniorenregeling.

Artikel 4.5.3 Evenredige spreiding

De seniorenverlofregeling heeft tot doel de ambtenaar op een gezonde manier tot een hogere leeftijd werkzaam te laten zijn. In beginsel zal deze regeling daarom gebruikt moeten worden om de wekelijkse arbeidsduur te verkorten. Er mag echter, in overleg tussen de werkgever en de ambtenaar, een andere invulling worden gegeven aan het opnemen van de uren in het kader van deze regeling, indien de wijze van opname bijdraagt aan het gezonder ouder worden van de ambtenaar en de wijze van opname de bedrijfsvoering niet onevenredig schaadt.

Artikel 4.5.4 Inhoudingen

De inhoudingen genoemd in artikel 4.5.4 worden buiten beschouwing gelaten voor de berekening van ziektekosten-, pensioen- en FPU-premie. Ook de overige in de SAW neergelegde arbeidsvoorwaarden (behalve vakantie-uitkering en eindejaaruitkering) blijven gebaseerd op de situatie vóór de deelneming aan de seniorenregeling. Zo blijven bijvoorbeeld verlofrechten in stand en worden niet gekort. Ook een vaste toelage zoals de wachtdiensttoelage blijft in gehandhaafd.

Bij ziekte van de ambtenaar die gebruik maakt van de seniorenregeling wordt het seniorenverlof niet ingehouden zoals bepaald in artikel 4.2.2 lid 2 SAW. Het betreft hier gekochte dagen en deze dagen zullen daarom worden opgeschort tot na de ziekte van de ambtenaar.

De ambtenaar die gebruik maakt van het recht om seniorenverlof te kopen, kan niet gelijktijdig gebruik maken van de in artikel 12.2.1 geboden mogelijkheid om meer uren te gaan werken. De seniorenverlofregeling biedt de oudere medewerker de mogelijkheid om tegen gunstige voorwaarden minder te gaan werken zodat op een gezonde manier de (pre)pensioneringsleeftijd bereikt kan worden. Dit artikel beoogt de arbeidsduur per week te verkorten en dat strookt niet met de keuze om via het keuzesysteem meer uur per week te gaan werken. Het is de ambtenaar die deelneemt aan de seniorenregeling om dezelfde redenen niet toegestaan om zijn verlofuren in te zetten als bron in het keuzesysteem (artikel 12.2.5). De overige in Hoofdstuk 12 neergelegde mogelijkheden gelden wel voor de ambtenaar die deelneemt aan de seniorenregeling.

N.B. In artikel 12.2.2 lid 2 wordt bepaald dat de ambtenaar maximaal 10% van zijn salaris mag inzetten voor doelen in het keuzesysteem. Voor de ambtenaar die tevens deelneemt aan de seniorenregeling wordt die 10% berekend over zijn salaris na inhouding van het in artikel 4.5.4 bepaalde.

De seniorenregeling geldt in ieder geval tot 1 januari 2008. Mocht er besloten worden de seniorenregeling na die tijd niet voort te zetten dan worden de leeftijdsdagen zoals genoemd in artikel 4.2.3 weer hersteld naar de omvang zoals deze gold tot 1 januari 2003. Medewerkers die ten tijde van dit besluit al deelnemen aan de seniorenregeling mogen dit blijven doen tot de FPU- of pensioenleeftijd.

In de CAO 2007-2009 is de seniorenregeling verlengd tot 1 oktober 2009. Dit houdt in dat medewerkers die voor 1 oktober 2009 voldoen aan de voorwaarden gebruik kunnen maken van de regeling. Medewerkers die op 30 september 2009 deelnemen aan de seniorenregeling mogen dit, inclusief de toekomstige verhogingen, blijven doen tot de FPU- of pensioenleeftijd.

Artikel 4.5.6 Beëindiging

Dit artikel is nog steeds van toepassing. Een medewerker die onder de garantie deelneemt aan de regeling kan deze beëindigen. Er is geen regeling meer, deze medewerker kan niet opnieuw instappen in komende jaren.

Strafheffing bij te weinig feitelijk werken voor pensionering

Vanaf 1 januari 2005 wordt een werkgever, die een werknemer middels een RVU (een regeling of een gedeelte van een regeling dat uitsluitend of nagenoeg uitsluitend en doel heeft om direct voorafgaand aan pensionering te voorzien in een financiële overbrugging tot aan pensionering) in staat stelt om eerder te stoppen met werken dan bij het ingaan van pensionering/AOW, belast met 52% eindheffing. De gewone loonheffing moet ook nog worden ingehouden en afgedragen.

Er is een uitzondering gemaakt op het wettelijk kader voor seniorenregelingen. De oud seniorenregeling uit de SAW voldoet aan de voorwaarden. 1 van de voorwaarden is dat er in het laatste jaar voor pensionering tenminste 50% van de gemiddelde arbeidsduur van de voorgaande 10 jaar in het kalenderjaar voorafgaand aan pensionering moet zijn gewerkt. Bij de bepaling of er 50% feitelijk is gewerkt, mag onder andere het jaarlijkse vakantieverlof buiten beschouwing worden gelaten.

Wat precies moet worden verstaan onder jaarlijks vakantieverlof is in de Wet op de loonbelasting 1964, hierop gebaseerde regelingen en in de toelichting niet nader omschreven.

In de wet op de loonbelasting is in beginsel een recht op verlof een onbelaste aanspraak, zolang een werknemer niet meer dan 50 weken aan verlof heeft opgespaard, dit zou dan als vakantieverlof gelden. De fiscus is gevraagd of zij deze uitleg deelt?

Levensloopverlof wordt niet aangemerkt als jaarlijks vakantieverlof. Opname van levensloop telt mee als niet gewerkte tijd bij het bepalen of feitelijk 50% van de tijd gewerkt is.

Meer over verlof en fiscus is terug te lezen bij het IKB 3.2.7 lid 6.

Seniorenregeling en IKB

Met de invoering van het IKB in 2012 kent de SAW geen vakantietoeslag of eindejaarsuitkering meer. Zomer 2011 besluit het LAWA in de hele SAW vakantietoeslag en eindejaarsuitkering te vervangen door IKB collectief. Tekstueel wordt het overgangsrecht in deel 3, de tekst SAW van de seniorenregeling per 30 september 2009 niet aangepast.

Voor de nawerking van deze regeling wordt vanaf 1 januari 2012 de korting over het salaris berekend. Via het IKB collectief werkt de korting door.

Seniorenregeling en spilleeftijd

Voorjaar 2015 heeft het LAWA extern juridisch advies gevraagd welke uitleg aan het begrip spilleeftijd in artikel 4.5.1, lid 2 b moet worden gegeven?

De volgende uitleg wordt vanaf 1 september 2015 toegepast:

De verhoging van het aantal uren taakverlichting/seniorenverlof naar 500 uur wordt toegestaan aan medewerkers die reeds deelnemen aan de seniorenverlofregeling en daarom verzoeken. Daarbij is de leeftijd waarop medewerkers gebruik kunnen maken van de verhoging naar 500 uur taakverlichting/seniorenverlof bepaald op 63 jaar en 6 maanden.

Lijst van gebruikte en geraadpleegde literatuur:

Onderstaande literatuur is gebruikt voor het schrijven van de toelichtingen op de SAW:

- mr. Katina Paul: Ambtenarenrecht. Vierde herziene druk. Baarn, 1998.
- mr. M.J.S. Korteweg–Wiers, mr. M. Dijk, mr. P.M.B. Schrijvers, J.P.A.F. Vriens: Hoofdpijnen van het ambtenarenrecht. Vierde druk. Alphen aan den Rijn, 1998.
- Toelichtingen op de arbeidsvoorwaardenregelingen voor de sector gemeenten, LOGA.
- Ledenbrieven aan de waterschappen, LAWA.
- Toelichting op de AAR, Unie van Waterschappen, 1992.
- Financiële arbeidsvoorwaarden overheid (wet– en regelgeving, commentaar, jurisprudentie), losbladige uitgave, Alphen aan den Rijn.
- Gemeentelijk personeelsbeleid, losbladige uitgave, Alphen aan den Rijn.
- Ambtenarenrecht, wet– en regelgeving, losbladige uitgave, Alphen aan den Rijn.
- Arbeidsrecht bij de overheid, losbladige uitgave, Alphen aan den Rijn.
- Het burgerlijk ambtenarenrecht, losbladige uitgave, Elsevier.
- Handboek Loonheffingen 2013 (hierna: Handboek). Dit Handboek bestaat uit twee versies; het Handboek Loonheffingen 2013 Werkkostenregeling en het Handboek Loonheffingen 2013 Vrije vergoedingen en verstrekkingen. Deze laatste versie is bedoeld voor werkgevers die nog niet gebruik maken van de werkkostenregeling en de oude regelgeving (overgangsregeling) toepassen.

– – – – –