

Toelichting Arbeidsvoorwaardenregeling voor de buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand van de gemeente Zwolle (afgekort: Arbeidsvoorwaardenregeling babs) Artikel 1

De buitengewoon ambtenaar burgerlijke stand (babs) wordt aangewezen door het college van burgemeester en wethouders (Burgerlijk Wetboek, Boek 1: artikel 16). De gemeente heeft een Reglement burgerlijke stand. Daarin is geregeld wie en onder welke voorwaarden aangewezen kan worden en ook zaken als trouwlocaties, soorten voltrekkingen van huwelijk/gereistreerd partnerschap e.d.. Iedere burger kan in beginsel als babs aangesteld worden. Het kan gaan om gemeentebambtenaren, de burgemeester, wethouders, leden van de raad, ook anderen die niet bij de gemeente werkzaam zijn. Omdat in de gemeentelijke Cao staat dat de Cao niet van toepassing is op de babs, moet een afzonderlijke arbeidsvoorwaardenregeling vastgesteld worden. Doorgaans hebben babsen al een andere (hoofd)baan en doen ze dit erbij als nevenfunctie, die in de praktijk afhankelijk is van het aantal te voltrekken huwelijken/partnerschappen en dus in omvang sterk kan variëren. Er zijn verschillende soorten babsen. Zo zijn er “beroeps”babsen die structureel werken als babs en per voltrekking betaald krijgen en babsen die voor één dag aangewezen worden, bijvoorbeeld om als vriend van een bruidspaar hun huwelijk te kunnen voltrekken. Deze ééndags babsen krijgen geen salaris.

Artikel 2

De arbeidsvoorwaardenregeling maakt duidelijk wat de rechten en plichten van de babs zijn en is bedoeld om alle bijzonderheden voor de babs integraal te regelen. Voor wat betreft de arbeidsvoorwaarden van de babs zijn deze arbeidsvoorwaardenregeling, het BW en voor de betaalde babs ook de gemaakte afspraken in de arbeidsovereenkomst maatgevend.

Alleen als een babs structureel werkzaam is en recht heeft op een arbeidsovereenkomst en bijbehorend salaris, is hij werknemer in de zin van het BW en gelden de specifieke bepalingen in deze Regeling als het gaat om aanspraken bij ziekte, pensioen e.d..

Artikel 3

De babs die een arbeidsovereenkomst met de gemeente Zwolle heeft, ontvangt op basis van dit artikel een salaris.

Het soort huwelijk en het tijdstip van de voltrekking bepaalt de hoogte van het salaris. Voor de reguliere voltrekkingen waarvoor de babs een fysiek voorgesprek met het paar heeft en een speech moet maken, geldt het hoogste basissalaris. Buiten reguliere kantoortijden en op zater-, zon- en feestdagen geldt een toeslag.

Voor een voltrekking met een verkorte ceremonie of voltrekking door een ééndags babs geldt een lager salaris per voltrekking. De babs verricht voor deze voltrekkingen minder werkzaamheden.

Bij een voltrekking met verkorte ceremonie heeft de babs alleen telefonisch of digitaal een voorgesprek met het paar om te overleggen hoe de ceremonie ingevuld moet worden. De ceremonie duurt dan in totaal maximaal 15 minuten, waarin eventueel ruimte is voor een korte toespraak door de babs.

Bij een kosteloos (gratis) huwelijk is er vrijwel geen voorbereiding. De voltrekking duurt ca. 5 minuten en er is geen speech.

Bij een voltrekking door een ééndags babs wordt deze begeleid door een “beroeps”babs en tijdens de voltrekking houdt de reguliere babs toezicht op een goed verloop van de ceremonie. De babs heeft dan geen voorgesprek met het paar en hoeft geen speech te maken.

Het salaris is inclusief vakantietoelage, eindejaarsuitkering, compensatie voor het niet genieten van vakantieverlof en gemaakte onkosten.

Onder onkosten worden verstaan: alle bijkomende kosten, zoals telefoonkosten, gebruik van papier / printer en reiskosten van en naar de locatie van de voltrekking of een werkoverleg en ook van en naar het (aanstaande) bruidspaar als het voorgesprek niet telefonisch is.

Het salaris is inclusief een door de Belastingdienst vastgesteld onbelast deel aan onkostenvergoeding (voor reiskosten, kosten gebruik papier en printer e.d.). Daarnaast is in de bezoldiging rekening gehouden met de afstand naar de verschillende trouwlocaties.

Het salaris bestaat uit een vergoeding per voltrokken huwelijk of geregistreerd partnerschap. Deze vergoeding is een percentage van een salarisschaal uit de gemeentelijke Cao. Wijziging van de hoogte van die salarisschaal heeft in deze systematiek dan ook direct gevolg voor de vergoeding per voltrekking. Periodieke wijziging in de hoogte van de vergoeding wordt hiermee voorkomen.

In het derde lid wordt een regeling getroffen voor het geval er al werkzaamheden zijn verricht, zoals het hebben gehad van een voorgesprek en/of het reeds geschreven hebben van de toespraak, terwijl het huwelijk of partnerschap niet wordt gesloten. Indien ingeval van ziekte van de babs zelf het huwelijk/partnerschap niet door deze babs gesloten kan worden, ontvangt deze babs geen salaris/vergoeding op basis van dit artikel maar op basis van het artikel over ziekte.

Indien een kosteloos huwelijk/geregistreerd partnerschap niet wordt gesloten, heeft de buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand geen recht op een vergoeding omdat hiervoor geen voorafgaande werkzaamheden worden verricht.

Het vijfde lid gaat om de speciale situatie dat een ambtenaar burgerlijke stand of een medewerker van de gemeente die naast zijn gewone functie als nevenfunctie babs is en buiten zijn reguliere werktijd nog een voltrekking doet. Binnen de reguliere werktijd bestaat alleen recht op het normale Cao-salaris dat bij de uitgeoefende functie hoort. Alleen bij voltrekkingen buiten werktijd bestaat als uitzondering nog recht op een vergoeding/salaris per voltrekking.

Artikel 4

Dit artikel geeft een uitleg / aanvulling op het artikel over salaris als het gaat om het deel dat als compensatie van niet genoten verlof geldt.

Artikel 5 Aanspraken bij ziekte / arbeidsongeschiktheid

De basisregels in het geval van arbeidsongeschiktheid van werknemers staan in landelijke wet- en regelgeving, zoals de Wet verbetering poortwachter, het BW, Ziektewet en WIA. Verder zijn de bepalingen uit de Cao van toepassing verklaard, die inhoudelijk overeenkomen met de CAR/LAR-artikelen die ook al opgenomen waren in de voorganger van deze Arbeidsvoorwaardenregeling (de Rechtspositieregeling babs). Concreet gaat het dan om de bepalingen die gaan over het recht op salaris, het als werkgever kunnen opdragen van een geneeskundig onderzoek als daar aanleiding voor bestaat en de verlenging van het ontslagverbod tijdens arbeidsongeschiktheid.

Als het gaat om het recht op salaris bepaalt de Cao –kort samengevat- dat er na een half jaar arbeidsongeschiktheid 10% loonkorting wordt doorgevoerd, na 1 jaar 25% loonkorting en na 2 jaar ziekte 30%.

De verlenging van het ontslagverbod betreft de situatie dat de werknemer door het UWV gedeeltelijk arbeidsongeschikt is verklaard (minder dan 80%). Hoofregel is dan dat het arbeidscontract pas na 3 jaar beëindigd kan worden, tenzij er sprake is van één van de uitzonderingen in lid 2 en 3 van artikel 7.5 Cao waarbij toch na 2 jaar ontslag gegeven kan worden.

Naast het recht op doorbetaling van bezoldiging staat de verplichting van werkgever en werknemer zich in te spannen tot reïntegratie van de arbeidsongeschikte babs in het arbeidsproces. In de praktijk is deze verplichting gecompliceerd, omdat de babs op grond van boek 1 van het BW uitsluitend is aangewezen voor het verrichten van de formaliteiten rondom en sluiting van het huwelijk/geregistreerd partnerschap. Bovendien heeft de babs in de regel een hoofdfunctie waar vanuit reïntegratieverplichtingen bestaan. In de praktijk zal bezien moeten worden hoe arbodienstverleners en het UWV omgaan met de verplichting tot reïntegratie van de gemeente ten aanzien van een zieke babs.

Artikel 6 Beëindiging / einde arbeidsovereenkomst

Sinds 1 januari 2020 vallen de betaalde buitengewoon ambtenaren van de burgerlijke stand net als elke werknemer onder het arbeidsrecht en dus kan hun arbeidsovereenkomst alleen op basis van de gronden uit het BW worden beëindigd. De meest voorkomende situatie is opzegging, maar het kan ook gaan om ontbinding wegens gewichtige – of dringende reden(en), ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid enz..

Artikel 7

Integriteit is belangrijk en babsen (ook degenen die geen salaris ontvangen) leggen al een speciale eed of belofte af bij de rechtbank op grond van boek 1 van het BW. Dit richt zich specifiek op hun werkzaamheden en taken en het tegengaan van omkoping of misbruik van hun positie.

Zwolle heeft voor de werknemers een te ondertekenen integriteitsverklaring en bijbehorende vuistregels, die breder zijn en ook gaan over geheimhoudingsplicht voor vertrouwelijke informatie, betrouwbaarheid, loyaliteit t.o.v. de bestuursorganen en het beleid, gebruik van bedrijfsmiddelen etc.

Deze verklaring zal ook aan de babsen die een arbeidsovereenkomst hebben ter ondertekening worden voorgelegd. Ze hoeven niet opnieuw een eed / belofte af te leggen, omdat zij al een speciale eed / belofte hebben afgelegd.

Buiten het BW is verder in aansluiting op de rechtspositieregeling, zoals die gold vóór inwerkingtreding van de WNRA, nog specifiek melding gemaakt van de artikelen die in de huidige Cao, die net als voor de Cao-werknemers ook voor de betaalde babs dienen te gelden, zoals beoordeling van het functioneren, gebruik van dienstkleding (de toga die de babs draagt bij voltrekkingen) e.d..

Ook als het gaat om dienstreizen is aansluiting gezocht bij de interne regels in het Personeelshandboek voor de Cao-werknemers. Dit houdt het volgende in:

Als er buiten de reiskosten die de babs maakt i.v.m. voltrekkingen en af en toe een gezamenlijk werkoverleg in overleg met de lijnmanager nog extra reiskosten moeten worden gemaakt voor bijzondere/incidentele bijeenkomsten, bijvoorbeeld voor een cursus of de (regionale of landelijke) babsendag buiten de gemeente Zwolle, dan kunnen die kosten op declaratiebasis als dienstreis worden vergoed. Dit is in lijn met het Personeelshandboek van de gemeente voor de werknemers die wél onder de Cao vallen. Ook Cao-werknemers krijgen voor reizen binnen de gemeentegrens geen financiële vergoeding. Dit is opgenomen in het artikel over “overige rechten en verplichtingen”. In dat geval is uitgangspunt voor de hoogte van de vergoeding de kosten van openbaar vervoer 2e klas. Alleen als niet doelmatig met het openbaar vervoer naar de bestemming kan worden gereisd (bijvoorbeeld omdat de reisduur aanzienlijk langer wordt of de locatie niet met OV is te bereiken of de reis onevenredig veel duurder wordt), kan na voorafgaand overleg en verkregen instemming van de leidinggevende, met eigen vervoer (auto of eventueel motor) naar de bestemming worden gereisd. De gemaakte kosten kunnen dan worden gedeclareerd onder overlegging van de bewijsstukken. De gemeente vergoedt dan een bruto km-

vergoeding conform het tarief dat de gemeente in het Personeelshandboek voor Zwolse medewerkers heeft vastgesteld. (NB: Op 1-1-2021 staat dit brutobedrag gelijk aan € 0,28 netto per km).

Als het gaat om de regels over de zorgplicht en aansprakelijkheid van de gemeente als werkgever gelden sinds 1 januari 2020 de regels uit het BW, in het bijzonder artikel 7:658 en 7:661 van het BW. De gemeente heeft een zorgplicht t.a.v. de werknemer en heeft een aansprakelijkheidsverzekering afgesloten die personenschade, zaakschade en vermogensschade dekt. Onder deze verzekering valt een ruime groep van ondergeschikten van de gemeente, waaronder de babs.

Er is geen toelichting opgenomen voor de artikelen 8, 9 en 10.

Deze bepalingen spreken voor zich.