

AMBTENARENREGLEMENT

Het Dagelijks Bestuur van de Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond,

Overwegende dat:

- de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) niet van toepassing is op de ambtenaren van de Veiligheidsregio (artikel 11.2 Aanpassingswet Wnra);
- De rechtspositionele regelingen van de gemeente Rotterdam als gevolg van de Wnra en CAO gemeenten zullen wijzigen en niet meer van toepassing zullen zijn op de ambtenaren van de veiligheidsregio;
- op 26 juni 2019 derhalve het besluit is genomen dat de rechtspositionele regelingen, waaronder het Ambtenarenreglement van de gemeente Rotterdam zoals die golden op 31 december 2019 voor zover de VRR deze volgt over te nemen en voor de VRR vast te stellen als zijnde eigen rechtspositie;
- het Ambtenarenreglement zoals dat gold op 31 december 2019 in de gemeente Rotterdam ook door de Veiligheidsregio in geconsolideerde vorm dient te worden gepubliceerd;

gelet op:

- artikel 125 Ambtenarenwet in samenhang met artikel 11.2 Aanpassingswet WNRA;
- artikel 33b, eerste lid, onder c van de Wet gemeenschappelijke regelingen;

besluit vast te stellen:

de volgende Verordening tot regeling van de rechtstoestand van de ambtenaren van de Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond.

Hoofdstuk I

Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

1. In deze verordening en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:
 - a. ambtenaar: hij, die door of vanwege de gemeente is aangesteld om in Openbare dienst werkzaam te zijn;
 - b. cluster: een door de gemeente beheerd cluster;
 - c. concerndirecteur: degene die belast is met het dagelijks beheer en de dagelijkse leiding van het cluster;
 - d. functie: het geheel van werkzaamheden door de ambtenaar te verrichten;
 - e. salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur;
 - f. salaris per uur/uurloon: het 1/156ste deel van het salaris bij een volledig dienstverband;
 - g. salaristoelagen: de in paragraaf 3 van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016 genoemde toelagen, te weten: de functioneringstoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconveniëntentoeelage, de arbeidsmarkttoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de ambtenaar zijn toegekend, alsmede de toelagen die tot 1 januari 2016 tot de bezoldiging werden gerekend;
 - h. functieschaal: de salarisschaal die bij een functie hoort;
 - i. periodiek: het maandbedrag in een salarisschaal;
 - j. salarisschaal: een reeks maandbedragen als opgenomen in bijlage A bij het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016;
 - k. dienstverband: een aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd;
 - l. pensioenwet: de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals die gold tot en met 31 december 1995;
 - m. pensioen: een pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
 - n. WAO: de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
 - o. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschikt in de zin van artikel 18, eerste lid, van de WAO;
 - p. WAO-uitkering; een uitkering op grond van de WAO;
 - q. WAJONG: Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jong gehandicapten;
 - r. WAZ: Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen;
 - s. UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

- t. WAZO: de Wet arbeid en zorg (Stb. 2001, nr. 567);
 - u. pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
 - v. vervallen (Gemeenteblad 2016, nr. 47);
 - w. vervallen (Gemeenteblad 2016, nr.47);
 - x. WPA: de Wet privatisering ABP;
 - y. ZW: de Ziektewet;
 - z. ZW-uitkering: ziekgeld of uitkering krachtens de ZW;
 - aa. Zvw: de Zorgverzekeringswet;
 - bb. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
 - cc. IVA: Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten;
 - dd. WGA: Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten.
 - ee. Topkader:
 1. de Algemeen Directeur en de overige leden van de Concerndirectie;
 2. overige directeuren;
 - ff. [vervallen] (Gemeenteblad 2015, nr. 206).
2. In deze verordening en de daarop rustende bepalingen wordt verstaan onder:
- a. arbeidsduur: de vooraf vastgestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode, gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht;
 - b. formele arbeidsduur: de arbeidsduur per week volgens de aanstelling;
 - c. feitelijke arbeidsduur: de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde week is vastgesteld;
 - d. vervallen (Gemeenteblad 2012, nr. 13);
 - e. arbeidsduur per jaar: de naar elk kalenderjaar herleide formele arbeidsduur, gecorrigeerd voor feestdagen;
 - f. volledig dienstverband: een dienstverband met een formele arbeidsduur van 36 uur en een arbeidsduur per jaar van het aantal dagen in dat jaar, niet vallende op een zaterdag, zondag of een feestdag, vermenigvuldigd met 7,2 uur;
 - g. overwerk: werkzaamheden door de ambtenaar in dienstopdracht verricht buiten de feitelijke arbeidsduur;
 - h. dienstdag: een dag waarop de ambtenaar arbeid moet verrichten;
 - i. werktijd: de periode tussen de vastgestelde tijdstippen gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht
 - j. roostervrije tijd: de in het kader van een werktijdenregeling aangewezen dagen of delen daarvan waarop de ambtenaar als gevolg van de algemene arbeidsduurverkorting met ingang van 1 januari 1997 in beginsel geen arbeid behoeft te verrichten;
 - k. deeltijd dienstverband: een dienstverband waarbij de arbeidsduur minder bedraagt dan die van een volledig dienstverband als bedoeld onder f;
 - l. vervallen (Gemeenteblad 2006 nr. 58)
 - m. vervallen (Gemeenteblad 2006 nr. 58)
 - n. achterblijvende partner: weduwe, weduwnaar, geregistreerd partner van de overleden ambtenaar, of de ongehuwde partner die een samenlevingscontract had met de overleden ambtenaar;
 - o. feestdagen: Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, de Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van Z.M. de Koning wordt gevierd, 5 mei en iedere andere dag die burgemeester en wethouders als feestdag aanwijzen;
 - p. volcontinudienst: een dienstregeling op grond waarvan op zeven dagen per week door vaste ploegen van gelijke sterkte op 24 uur per dag arbeid moet worden verricht;
 - q. SUWI: de wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen;
 - r. vervallen (Gemeenteblad 2015, nr. 206);
 - s. vervallen (Gemeenteblad 2016, nr. 16);
 - t. vakantietoelage: jaarlijkse toelage van 8% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), hetgeen met ingang van 1 januari 2017 een vast onderdeel van het Individueel Keuze Budget vormt.
3. In afwijking van het tweede lid, onderdeel f, is een volledig dienstverband voor de ambtenaar die in een volcontinudienst werkzaam is, een dienstverband met een formele arbeidsduur van 33,6 uur en een arbeidsduur per jaar van het aantal dagen in dat jaar niet vallende op een zaterdag, zondag of een feestdag, vermenigvuldigd met 6,72 uur.

Artikel 1a

1. Voor de toepassing van deze verordening en de daarop berustende bepalingen en andere verordeningen op grond van artikel 125 van de Ambtenarenwet en de daarop berustende bepalingen wordt onder echtgenote of echtgenoot mede begrepen de geregistreerde partner en de levenspartner met wie de niet gehuwde ambtenaar samenwoont en - met het oogmerk duurzaam samen te leven - een gemeenschappelijk huishouding voert.
2. Van een gemeenschappelijke huishouding als bedoeld in het eerste lid is slechts sprake indien dit blijkt uit een - door burgemeester en wethouders ingerichte - schriftelijke verklaring (*Opgenomen onder nr. 5*), of een notarieel verleden samenlevingscontract, beide voorzien van daarmede overeenstemmende uittreksels uit het bevolkingsregister.
3. Voor de toepassing van deze verordening en de daarop berustende bepalingen en andere verordeningen op grond van artikel 125 van de Ambtenarenwet en de daarop berustende bepalingen wordt onder weduwe of weduwnaar begrepen de nabestaande geregistreerde partner en de nabestaande levenspartner, bedoeld in het eerste lid.
4. Voor de toepassing van deze verordening en de daarop berustende bepalingen wordt tot gezinslid in voorkomend geval mede gerekend de geregistreerde partner en de levenspartner, bedoeld in het eerste lid.
5. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner, bedoeld in het eerste lid, worden aange merkt.

Artikel 2

1. Voor de toepassing van deze verordening wordt niet als ambtenaar beschouwd:
 - a. hij, met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is gesloten (*Zie Arbeidsovereenkomstenverordening, onder nr. 3a*);
 - b. de onbezoldigd gemeenteambtenaar als genoemd in artikel 231, tweede lid, onderdeel b, c d en e van de Gemeentewet;
 - c. het onderwijzend personeel bij een inrichting van openbaar onderwijs; het onderwijsondersteunend personeel bij een inrichting van openbaar onderwijs, voor zover dat belanghebbende is in de zin van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel;
 - d. de onbezoldigd ambtenaar van de burgerlijke stand en de buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand;
 - e. de ambtenaar belast met de heffing en invordering van het zeehavengeld;
 - f. de gemeentelijke ombudsman;
 - g. de directeur gemeentelijke rekenkamer;
 - h. de onbezoldigd ambtenaar die toezichthouder is zonder opsporingsbevoegdheid;
 - i. de onbezoldigd ambtenaar die toezichthouder is met opsporingsbevoegdheid.
2. Voor toepassing van onderdeel h. of i. van het eerste lid is instemming vereist van de ondernemingsraad.

Artikel 2a Stageplaats

1. Burgemeester en wethouders kunnen een student in het kader van opleiding, studie of onderzoek een stageplaats aanbieden op basis van een stage-overeenkomst.
2. Op de stage-overeenkomst zijn het Ambtenarenreglement en de daarop gebaseerde uitvoeringsregelingen van toepassing, met uitzondering van de artikelen 9, 9a, 12 en 13 en de hoofdstukken VII, X, XI en XII van het Ambtenarenreglement en van de regelingen ten aanzien van salaris, salaristoelagen en andere geldelijke aanspraken, inclusief het uitwisselen van arbeidsvoorwaarden, en regelingen ten aanzien van vakantie en verlof, voorzieningen bij werkloosheid en opleiding en ontwikkeling.
3. De stage-overeenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, waarbij de duur afhankelijk is van de leerdoelen van de stagiair.
4. De te verrichten werkzaamheden worden bepaald in samenspraak met de stagiair en onderwijsinstelling, waarbij het leerproces van de stagiair centraal staat. Burgemeester en wethouders zorgen voor adequate begeleiding.
5. Aan de stagiair kan een onkostenvergoeding worden betaald.

6. De stagiair is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 2b Werkervaringsplaats

1. Burgemeester en wethouders kunnen degene die daarom verzoekt een werkervaringsplaats aanbieden op basis van een werkervarings-overeenkomst.
2. Op de werkervaringsovereenkomst zijn het Ambtenarenreglement en de daarop gebaseerde uitvoeringsregelingen van toepassing, met uitzondering van de artikelen 9, 9a, 12 en 13 en de hoofdstukken VII, X, XI en XII van het Ambtenarenreglement en van de regelingen ten aanzien van salaris, salaristoelagen en andere geldelijke aanspraken, inclusief het uitwisselen van arbeidsvoorwaarden, en regelingen ten aanzien van vakantie en verlof, aanspraken bij ziekte, voorzieningen bij werkloosheid en opleiding en ontwikkeling.
3. De werkervaringsovereenkomst wordt aangegaan voor een periode van maximaal zes maanden. De werkervaringsovereenkomst kan eenmalig worden verlengd met een periode van maximaal zes maanden.
4. De te verrichten werkzaamheden worden bepaald in overleg met de medewerker, waarbij het leerproces van de medewerker centraal staat. Burgemeester en wethouders zorgen voor adequate begeleiding.
5. Aan de medewerker wordt een onkostenvergoeding betaald.
6. De medewerker is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 2c Aanstellingen op grond van de banenafpraak

1. In afwijking van artikel 1 van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016 kan het college van burgemeester en wethouders voor de ambtenaar die onder een doelgroep in het doelgroepenregister van de Wet banenafpraak valt en onvoldoende arbeidsvermogen heeft om een reguliere functie te bekleden, een samenstel van taken vaststellen.
2. Het college van burgemeester en wethouders kan voor de ambtenaar die onder een doelgroep in het doelgroepenregister van de Wet banenafpraak valt en niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kan verdienen, in afwijking van artikel 3 van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016 een salaris vaststellen met toepassing van salarisschaal A.
3. Het college van burgemeester en wethouders kan voor de ambtenaar die onder de Wajong doelgroep valt en voldoende arbeidsvermogen heeft om zelfstandig een reguliere functie te bekleden of niet in aanmerking komt voor loondispensatie, op grond van artikel 3 van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016 een salaris vaststellen aan de hand van zijn functieschaal zoals opgenomen in de salaristabel in bijlage A van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016.
4. Indien loondispensatie wordt toegekend, kan het college van burgemeester en wethouders het salaris en de salaristoelagen van de ambtenaar naar rato van de loonwaarde conform de loondispensatie verminderen. Het naar loonwaarde bepaalde salaris van de ambtenaar vermeerderd met de Wajong-aanvullingsuitkering is gelijk aan het wettelijk minimumloon.
5. Indien loonkostensubsidie wordt toegekend, kan het college van burgemeester en wethouders het salaris en de salaristoelagen van de ambtenaar naar rato van de loonwaarde niet verminderen. Het salaris van de ambtenaar is gelijk aan het wettelijk minimumloon. De loonkostensubsidie vergoedt aan het college van burgemeester en wethouders het verschil tussen het naar loonwaarde bepaalde salaris van de ambtenaar en het wettelijk minimumloon.
6. Voor de ambtenaar die onder een doelgroep in het doelgroepenregister van de Wet banenafpraak valt, gelden niet de in artikel 28, tweede lid, onderdelen a, b en c, van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016 genoemde minimumbedragen.
7. Voor de ambtenaar die onder de Wajong doelgroep valt en voldoende arbeidsvermogen heeft om zelfstandig een reguliere functie te bekleden, gelden als minimumbedragen de bedragen genoemd in artikel 28, tweede lid, onderdelen a, b en c, van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016 naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor.

TOELICHTING

Algemeen

Gemeenten kunnen ambtenaren aanstellen vanwege de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. Het gaat hierbij om mensen met een verminderde arbeidsprestatie die niet in een reguliere functieschaal kunnen worden geplaatst.

De doelgroepen van de Wet Banenafpraak zijn gedefinieerd in artikel 38b, eerste lid, onderdeel a, Wet financiering sociale verzekeringen.

Om de instroom van deze doelgroepen te bevorderen, maakt het Ambtenarenreglement het mogelijk om het salaris af te stemmen op de verdien capaciteit of de loonwaarde. Voor deze doelgroep is salarisschaal A in het leven geroepen.

In salarisschaal A is het salaris bij periodiek 0 het wettelijk minimumloon en is het salaris bij periodiek 11 120% van het wettelijk minimumloon. De bedragen in schaal A worden, in plaats van op de salarisontwikkeling in de cao gemeenten, geïndexeerd op de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon en elk jaar op 1 januari bijgesteld.

Op basis van afspraken in de cao gemeenten 1 mei 2017 – 1 januari 2019 is artikel 2c Ambtenarenreglement zodanig geformuleerd dat de gehele doelgroep van de banenafpraak ingeschaald kan worden in salarisschaal A. Inschaling in salarisschaal A geldt voor zover deze medewerkers niet alle taken van een reguliere functie kunnen vervullen en zij niet in een reguliere functieschaal vallen.

Artikel 3

De bepalingen van deze verordening vinden ten aanzien van ambtenaren, omtrent wier rechtstoestand bij of krachtens wet of afzonderlijke verordening regelen zijn gesteld, slechts toepassing voorzover bij of krachtens wet of afzonderlijke verordening die rechtstoestand niet is geregeld.

Artikel 4

Vervallen met ingang van 16 februari 2006 (Gemeentebblad 2006 nr. 24).

Artikel 4a

De aanvraag tot het geven van een beschikking waartoe het bestuursorgaan mandaat heeft verleend, wordt ingediend bij de gemandateerde.

Artikel 5

Vervallen met ingang van 14 september 1994 (Gemeentebblad 1994 nr. 125).

Artikel 6

1. Een cluster wordt als onderneming en burgemeester en wethouders als ondernemer in de zin van de Wet op de ondernemingsraden aangemerkt.
2. Een cluster waarin in de regel ten minste dan 50 personen, krachtens een aanstelling of arbeidsovereenkomst werkzaam zijn, heeft een ondernemingsraad.
3. Bij een cluster waarin in de regel minder dan 50 personen, krachtens een aanstelling of arbeidsovereenkomst werkzaam zijn, wordt een ondernemingsraad ingesteld, indien de concerndirecteur of één van de in de centrale commissie van overleg vertegenwoordigde vakorganisaties van overheidspersoneel dit wenst.
4. Burgemeester en wethouders kunnen nadere regels stellen over samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de ondernemingsraad.

Artikel 7

1. De ambtenaar heeft het recht zijn belangen rechtstreeks bij de concerndirecteur en bij burgemeester en wethouders voor te dragen. Hij kan zich daarbij door een raadsman laten bijstaan of doen vertegenwoordigen.
2. Aan vertegenwoordigers van vakorganisaties van overheidspersoneel wordt gelegenheid gegeven de belangen van ambtenaren bij concerndirecteuren en bij burgemeester en wethouders voor te dragen.

Artikel 8

1. De concerndirecteur draagt er zorg voor dat voldoende exemplaren van deze verordening en van de regelingen, welke ter uitvoering van deze verordening zijn vastgesteld, op een voor de ambtenaar gemakkelijk toegankelijke plaats ter inzage liggen.
2. Op verzoek ontvangen kosteloos een exemplaar van de in het eerste lid bedoelde stukken:
 - a. de vakorganisaties van overheidspersoneel, welke deelnemen aan het overleg in de centrale commissie, als bedoeld in artikel 6, eerste lid;
 - b. andere instellingen of personen, die daarvoor naar het oordeel van burgemeester en wethouders in aanmerking komen.

Artikel 8a

1. Berichten inzake het maandelijks in geld vastgestelde loon alsmede de jaaropgave aan de ambtenaar behoeven uitsluitend elektronisch te worden verzonden.
2. Burgemeester en Wethouders kunnen andere berichten inzake de rechtspositie van de ambtenaar dan die bedoeld in het eerste lid aanwijzen die uitsluitend elektronisch behoeven te worden verzonden nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk XIA van dit reglement overleg met de organisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden.
3. De in het eerste en tweede lid bedoelde berichten worden niet uitsluitend elektronisch verzonden:
 - a. indien de ambtenaar geen mogelijkheid heeft om kennis te nemen van een elektronisch bericht;
 - b. bij ontslag of overlijden van de ambtenaar;
 - c. op verzoek van de ambtenaar in het geval deze een zwaarwegend belang heeft bij incidentele verzending op een andere wijze.

Hoofdstuk II Aanstelling

Artikel 9

1. De ambtenaar wordt aangesteld in algemene dienst van de gemeente.
2. Het college stelt in een regeling nadere regels ter uitvoering van dit artikel.
3. De ambtenaar die op 31 december 2012 in dienst is van de gemeente, is met ingang van 1 januari 2013 van rechtswege aangesteld in algemene dienst van de gemeente.

Artikel 9a

1. De ambtenaar is – nadat hij is gehoord – verplicht om in het belang van de dienst een andere passende functie te aanvaarden. Een passende functie is een functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen.
2. Indien het college dit in het belang van de dienst nodig acht, is de ambtenaar verplicht om:
 - a. tijdelijk niet tot zijn betrekking behorende werkzaamheden te verrichten, dan wel tijdelijk een andere functie waar te nemen;
 - b. tijdelijk werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem vastgestelde werktijden;
 - c. beschikbaar te zijn buiten de voor zijn functie vastgestelde werktijden. Voor het gedurende onbepaalde tijd periodiek verrichten van deze beschikbaarheidsdiensten wordt de ambtenaar schriftelijk aangewezen, indien deze diensten ten minste op gemiddeld zestig kalenderdagen in een periode van twaalf maanden zullen moeten worden verricht, hetgeen uit een schriftelijke aanwijzing moet blijken.
3. Wanneer de ambtenaar meent, dat in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden de in het tweede lid bedoelde werkzaamheden redelijkerwijs niet van hem kunnen worden gevergd, geeft hij – onverminderd zijn verplichting om die werkzaamheden terstond aan te vangen - daarvan door tussenkomst van de concerndirecteur terstond kennis aan het college, dat zo spoedig mogelijk een beslissing terzake neemt.

Artikel 10

1. Aanstelling in de door burgemeester en wethouders aangewezen functies kan in de regel slechts plaats vinden nadat betrokkene blijkens een geneeskundig onderzoek medisch geschikt wordt geacht voor de door hem te vervullen functie.
2. Voor aanstelling en vervolgens om de vijf jaar wordt als vereiste gesteld dat de ambtenaar een recente verklaring omtrent het gedrag overlegt als bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens.
3. Bij een functiewijziging, tewerkstelling of overplaatsing kan als vereiste worden gesteld dat de ambtenaar voorafgaand hieraan een recente verklaring omtrent het gedrag overlegt.
4. Voorzover aan de uitvoering van het bepaalde in het tweede of derde lid kosten zijn verbonden, komen deze voor rekening van de gemeente.
5. Burgemeester en wethouders dragen zorg voor de geheimhouding van alle omtrent betrokkene verkregen gegevens.
6. Een vreemdeling als bedoeld in de Vreemdelingenwet 2000 wordt slechts aangesteld indien hij beschikt over een tewerkstellingsvergunning, tenzij hij van deze verplichting is uitgezonderd krachtens artikel 3 of 4 van de Wet arbeid vreemdelingen.

Artikel 11

1. Bij wijziging van de functie of plaatsing in een andere functie vindt het bepaalde in artikel 10, voorzover dit naar het oordeel van burgemeester en wethouders noodzakelijk is, overeenkomstige toepassing.
2. Bij het verlenen van een aanstelling voor onbepaalde tijd aan een ambtenaar met een aanstelling voor bepaalde tijd blijft het bepaalde in artikel 10, eerste en tweede lid, buiten toepassing.

Duur van de aanstelling

Artikel 12

1. Aanstelling geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Aan een aanstelling voor onbepaalde tijd gaat in de regel een aanstelling voor bepaalde tijd vooraf.
3. Indien aan de aanstelling voor onbepaalde tijd geen aanstelling voor bepaalde tijd voorafgaat, kan aan de aanstelling een proeftijd van ten hoogste een jaar worden verbonden, zonodig in bijzondere gevallen te verlengen met ten hoogste een jaar.
4. Vanaf de dag dat een reeks van twee of drie aanstellingen voor bepaalde tijd, die elkaar opvolgen met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, een periode van 24 maanden overschrijdt (de tussenpozen inbegrepen), geldt de laatste aanstelling met ingang van die dag als een aanstelling voor onbepaalde tijd.
5. Vanaf de dag dat meer dan drie aanstellingen voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden, geldt de laatste aanstelling als een aanstelling voor onbepaalde tijd.
6. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende aanstellingen en arbeidsovereenkomsten tussen een ambtenaar en verschillende werkgevers die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid of geschiktheid van de ambtenaar, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
7. Voor de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de aanstelling als aanstelling voor onbepaalde tijd vanaf de dag waarop:
 - a. de aanstellingen voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 48 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden;
 - b. meer dan zes aanstellingen voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden.
8. Voor de vaststelling of de bedoelde periode of het aantal opvolgende aanstellingen is overschreden, worden alleen de aanstellingen voor bepaalde tijd in aanmerking genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
9. Dit artikel is niet van toepassing op:
 - a. de onderstaande aanstellingen die zijn verleend omwille van de educatie van de ambtenaar:
 1. aanstellingen in verband met een leerwerktraject binnen het Voorbereidend Middelbaar Beroepsonderwijs (VMBO);
 2. aanstellingen in verband met een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs;
 3. aanstellingen in verband met een duale leerweg binnen het Hoger Beroepsonderwijs (HBO);
 4. aanstellingen binnen het cluster Maatschappelijk Ontwikkeling, directie Publieke Gezondheid, Welzijn en Zorg in het kader van de medische vervolgopleiding Maatschappij & Gezondheid;
 5. aanstellingen binnen het cluster Bestuurs- en Concernondersteuning, afdeling Onderzoek en Business Intelligence, in het kader van de academische vervolgopleiding van MSc onderzoekers, uitmondend in een wetenschappelijke promotie.
 - b. aanstellingen van politiek assistenten van wethouders.

TOELICHTING

Algemeen

In tegenstelling tot de situatie van vóór 1 juli 2015 is er geen limitatieve opsomming van aanstellingsgronden meer. Iedere grond mag gebruikt worden.

In dit artikel zijn de maximale termijnen voor aanstellingen voor bepaalde tijd vastgelegd, alsmede het maximum aantal aanstellingen voor bepaalde tijd dat mag worden gegeven alvorens een aanstelling voor bepaalde tijd van rechtswege wordt omgezet in een aanstelling voor onbepaalde tijd. Per 1 juli 2015 zijn in het Burgerlijk Wetboek de (keten)bepalingen over de contractuele gevolgen van opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten veranderd als gevolg van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ).

In de CAO gemeenten 2013–2015 is afgesproken deze wijzigingen met ingang van 1 juli 2015 ook in de gemeentelijke rechtspositie op te nemen.

Door deze wijzigingen wordt vanaf 1 juli 2015 een keten van elkaar opvolgende aanstellingen voor bepaalde tijd met een tussenliggende periode van niet meer dan zes maanden, na de derde verlenging óf het overschrijden van een termijn van twee jaar van rechtswege omgezet in een aanstelling voor onbepaalde tijd.

Omdat de nieuwe maximale aanstellingsduur van twee jaar per 1 juli 2015 gelijk is aan de oude maximale aanstellingsduur voor 'aanstellingen voor een proeftijd' wordt deze laatste niet meer afzonderlijk geregeld in het AR. Dit betekent niet dat 'aanstellingen voor een proeftijd' tot het verleden behoren. Ook na 1 juli 2015 kan de proefneming als grondslag (en intentie) voor de aanstelling voor bepaalde tijd worden gehanteerd.

Met artikel 12 AR is het mogelijk om een medewerker op basis van één aanstelling voor een langere periode dan 24 maanden aan te stellen. Tussen CAO-partijen is afgesproken dat deze mogelijkheid gebruikt kan worden bij zodanig unieke werkzaamheden, dat van de gemeente in redelijkheid niet verwacht kan worden dat ze de daarvoor benodigde kennis en kunde op een structurele basis in huis heeft.

Lid 6

Dit artikellid bevat de zogenaamde 'anti-draaideur bepaling', waardoor de gemeentelijke rechtspositieregeling ook op dit punt overeenstemt met zowel de desbetreffende bepalingen in het BW als met de jurisprudentie.

Deze 'anti-draaideur' is het sluitstuk van de gewijzigde regelgeving over opeenvolgende dienstverbanden. Het zesde lid regelt dat de arbeidsrechtelijke gevolgen van opeenvolgende dienstverbanden die een medewerker heeft met verschillende werkgevers zoals uitzendbureaus, payroll bedrijven of detachingsbureaus, waarbij deze medewerker binnen dezelfde organisatie feitelijk (in hoofdzaak) dezelfde werkzaamheden blijft verrichten, voor rekening komen van de (opvolgende) werkgever bij overschrijding van de in het vierde of vijfde lid genoemde grenzen. Het zesde lid van artikel 12 AR heeft geen betrekking op de situatie waarin een ambtenaar bij gemeente A uit dienst gaat om vervolgens bij gemeente B in dienst te treden.

Lid 7 en 8

Voor medewerkers die jonger zijn dan de AOW-gerechtigde leeftijd geldt dat ze na drie aanstellingen voor bepaalde tijd of na 24 maanden aanstellingen voor bepaalde tijd recht hebben op een aanstelling voor onbepaalde tijd als het dienstverband voortduurt. Voor medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, is in artikel 127 van de Ambtenarenwet geregeld dat deze termijnen worden verdubbeld. Zij hebben recht op een aanstelling voor onbepaalde tijd na 48 maanden of na 6 aanstellingen voor bepaalde tijd die elkaar opvolgen met tussenpozen van minder dan 6 maanden.

Overigens gelden voor medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt niet de gebruikelijke ontslaggronden van het Ambtenarenreglement, maar geldt dat beide partijen afscheid van elkaar kunnen nemen met inachtneming van een opzegtermijn van één maand (artikel 93a, eerste lid, AR). Het hebben van een aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd geeft de medewerker dus niet meer of minder zekerheid. De enige uitzondering op de mogelijkheid tot opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van één maand is in geval van ziekte (artikel 93a, tweede lid, AR).

Lid 9

De ketenbepaling van de WWZ geldt niet voor medewerkers die in het kader van de in dit lid genoemde duale opleidingen (leren en werken) door de gemeente in dienst worden genomen. Het is dus mogelijk om een aanstelling te verlenen voor de duur van een genoemde duale opleiding, zonder dat dit leidt tot een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Overgangsrecht

Artikel 13

Op een aanstelling voor bepaalde tijd die vóór 1 juli 2015 is verleend worden het vierde tot en met het zesde lid van artikel 12 pas van toepassing indien binnen een periode van ten hoogste zes maanden na het einde van deze aanstelling een volgende aanstelling wordt verleend.

Artikel 13a

In bepaalde hogere functies kunnen burgemeester en wethouders in bijzondere gevallen op verzoek van de betrokkene een aanstelling verlenen, waarbij besluiten en verordeningen die betrekking hebben op ambtenaren, ten aanzien van de betrokkene geheel of gedeeltelijk buiten toepassing worden verklaard.

Artikel 14

1. In het bericht van aanstelling dat de ambtenaar voor of bij zijn indiensttreding kosteloos ontvangt, worden behalve de gegevens, bedoeld in artikel II, tweede lid, onderdelen a tot en met i, van de Wet van 2 december 1993 (Stb. 1993, 635), in elk geval de volgende gegevens vermeld:
 - a. de voornamen en de geboortedatum van de ambtenaar;
 - b. de functionele salarisklasse;
 - c. indien van toepassing, de rang waarin hij is aangesteld;
 - d. indien hij op afroep is aangesteld, de hoogte van het uurloon en de tijden waarbinnen de werkzaamheden waartoe kan worden opgeroepen, mogelijk zijn;
 - e. indien burgemeester en wethouders toepassing hebben gegeven aan artikel 13a, welke van de in dat artikel bedoelde regelingen buiten toepassing worden gelaten.
2. Alle wijzigingen in de gegevens, bedoeld in het eerste lid, worden de ambtenaar binnen een maand kosteloos en schriftelijk meegedeeld.

Artikel 14a

1. Overeenkomstig de Wet flexibel werken heeft een ambtenaar het recht de formele arbeidsduur per week te verminderen of de formele arbeidsduur per week uit te breiden tot het aantal uren van een volledige betrekking, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.
2. Overeenkomstig de Wet flexibel werken heeft een ambtenaar het recht de werktijden aan te passen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.
3. Overeenkomstig de Wet flexibel werken kan een ambtenaar het college verzoeken tot aanpassing van zijn arbeidsplaats.
4. De bepaling in het eerste lid geldt niet voor de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
5. Op verzoek van het college van burgemeester en wethouders kan de formele arbeidsduur van een ambtenaar met een volledig dienstverband tijdelijk met maximaal gemiddeld vier uur per week worden uitgebreid, met dien verstande dat:
 - de urenuitbreiding maximaal een jaar kan gelden;
 - het salaris evenredig wordt verhoogd;
 - de duur van de vakantie evenredig wordt verhoogd;
 - de pensioenopbouw evenredig wordt verhoogd;
 - het IKB, bedoeld in artikel 28, tweede lid, onderdeel a, van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016 evenredig wordt verhoogd;
 - het IKB, bedoeld in artikel 28, tweede lid, onderdeel b, van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016 evenredig wordt verhoogd;
 - instemming van de ambtenaar is vereist;
 - de koop van vakantie-uren op grond van artikel 29, eerste lid, onderdeel a van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016 voor de duur van de verruiming niet is toegestaan;
 - dit verzoek niet gedaan kan worden aan ambtenaren met een functie in de functionele salarisklassen 1 tot en met 10.
6. Burgemeester en wethouders rapporteren jaarlijks in het sociaal jaarverslag over het gebruik van de uitbreidingsmogelijkheid van de arbeidsduur met maximaal vier uur per week als bedoeld in het vorige lid. Deze rapportage wordt ter bespreking voorgelegd aan de (centrale) ondernemingsraad.

TOELICHTING

Algemeen

De Wet flexibel werken, van kracht geworden per 1 januari 2016, is de opvolger van de Wet aanpassing arbeidsduur. De wet heeft tot doel het bevorderen van flexibel werken, zodat medewerkers arbeid en privé beter kunnen combineren.

Op grond van de wet hebben medewerkers het recht om hun werkgever te verzoeken om een wijziging van hun arbeidsduur (aanstellingsomvang), werktijd (tijdstippen op een werkdag waarop gewerkt wordt) of arbeidsplaats (werkplek).

De wet is direct van toepassing op medewerkers (ambtenaren en arbeidscontractanten) van de gemeente.

Medewerkers hebben geen absoluut recht op flexibel werken; werkgevers kunnen het verzoek ook afwijzen. Afhankelijk van het type verzoek van de medewerker gelden er andere eisen om een verzoek af te wijzen (zie de toelichting bij het eerste, tweede en derde lid).

Bij een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur, werktijden of arbeidsplaats hoeft het niet per se om een structurele aanpassing te gaan. Een medewerker kan ook verzoeken om de arbeidsduur, werktijden en/of arbeidsplaats slechts voor korte duur aan te passen. Bijvoorbeeld het verzoek om tijdelijk minder te werken en op een later moment juist weer meer te werken.

Hoe te handelen bij een verzoek

Als de ambtenaar een verzoek indient, zal dit verzoek moeten worden afgehandeld met inachtneming van de (procedurele) bepalingen uit de Wet flexibel werken.

Naar aanleiding van een verzoek wordt er overleg gepleegd met de medewerker. Het is belangrijk dat vervolgens minimaal een maand vóór de gewenste ingangsdatum van de aanpassing een besluit wordt genomen over het verzoek. Als niet tijdig een besluit wordt genomen, heeft dat een wijziging conform het verzoek van de medewerker tot gevolg!

Een besluit wordt schriftelijk en – bij afwijzing of afwijken van het verzoek – met redenen omkleed aan de medewerker medegedeeld. Het besluit wordt voorzien van een bezwaarclausule.

Voorwaarden voor het indienen van een verzoek

Er geldt een aantal voorwaarden voor het indienen van een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur, werktijden of arbeidsplaats:

1. in het verzoek, dat schriftelijk wordt ingediend, geeft de medewerker de gewenste aanpassing en ingangsdatum aan;
2. een medewerker kan een verzoek doen als hij minstens 26 weken in dienst is;
3. het verzoek wordt ten minste twee maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing ingediend;
4. tussen elk verzoek zit minimaal een jaar.

Bij onvoorziene omstandigheden kan van de tweede, derde en/of vierde voorwaarde worden afgeweken.

Herziening van een aanpassing of een besluit tot aanpassing

Een besluit op het verzoek of een aanpassing op grond van niet tijdig beslissen kan na overleg met de medewerker worden herzien.

Als het gaat om een aanpassing van de arbeidsplaats, kan dit wanneer er na het nemen van het besluit of na de aanpassing nieuwe belangen zijn ontstaan.

Als het gaat om een aanpassing van de arbeidstijd, kan dit wanneer er na het nemen van het besluit of na de aanpassing nieuwe zwaarwegende dienst- of bedrijfsbelangen zijn ontstaan.

Bij een besluit tot aanpassing van de arbeidsduur is zonder wederzijdse instemming geen herziening mogelijk.

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 flexibel werken geeft voorbeelden van situaties die – afhankelijk van het soort verzoek – vallen onder de noemer zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Bij uitbreiding van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang indien de uitbreiding leidt tot aantoonbaar ernstige problemen:

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

Bij gesubsidieerde banen is sprake van een ernstig financieel probleem indien het verzoek om meer uren te gaan werken leidt tot het verlies van subsidie.

Bij vermindering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang indien de vermindering leidt tot aantoonbaar ernstige problemen:

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

Bij aanpassing van de werktijd is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang indien de aanpassing leidt tot aantoonbaar ernstige problemen:

- a. op het gebied van veiligheid;
- b. van roostertechnische aard; of
- c. van financiële of organisatorische aard.

Deze opsommingen zijn niet limitatief; ook andere zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn denkbaar.

Als inwilliging van het verzoek leidt tot het overtreden van de Arbeidstijdenwet, kan het verzoek bijvoorbeeld ook op die grond worden afgewezen.

Een verzoek van een medewerker om uitbreiding van zijn arbeidsduur wordt daarnaast begrensd door de voor de gemeente geldende maximale arbeidsduur van 36 uur per week. Uitzondering hierop vormt de mogelijkheid om de formele arbeidsduur van een medewerker met een volledig dienstverband tijdelijk met maximaal gemiddeld vier uur per week uit te breiden op grond van het vijfde lid.

Bij een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur of werktijden geeft de medewerker de gewenste spreiding van de uren over de week of het anderszins voor de medewerker vastgestelde tijdvak aan. Bij de spreiding van de werkuren wordt de wens van de medewerker gehonoreerd, tenzij de werkgever een zodanig belang heeft dat de wensen van de medewerker daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moeten wijken. De toets van de redelijkheid en billijkheid is een lichtere toets dan de toets van de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Bij de redelijkheid en billijkheid gaat het over de toets welk belang zwaarder weegt; dat van de werkgever of dat van de medewerker. Zo zal bijvoorbeeld het belang van de werkgever bij een volledige bezetting van een dienstverlenende afdeling in het algemeen zwaarder wegen dan het belang van een medewerker om op tijd thuis te kunnen zijn om met zijn partner te dineren.

Samenloop met betaald ouderschapsverlof

Een verzoek om uitbreiding van de arbeidsduur verhoudt zich slecht met het genieten van (gedeeltelijk betaald) ouderschapsverlof, waarbij juist minder uren wordt gewerkt. Om misbruik te voorkomen, is in het Besluit betaald ouderschapsverlof 2003 vastgelegd dat geen recht bestaat op doorbetaling van het salaris over de uren waarmee de formele arbeidsduur op verzoek van de ambtenaar is uitgebreid binnen een periode van zes maanden voorafgaand aan de eerste dag van het ouderschapsverlof of tijdens dit verlof.

Samenloop met de Aanwijzing betreffende arbeidstijdverkorting voor oudere werknemers 2009

Een combinatie van urenuitbreiding en de Aanwijzing betreffende arbeidstijdverkorting voor oudere werknemers (één uur per dag korter werken voor voltijds medewerkers van 61 jaar of ouder) is niet toegestaan. Bij deze verlofvorm wordt het salaris immers (gedeeltelijk) doorbetaald. Het gelijktijdig genieten van een dergelijk verlof en het extra werken tegen het volle salaris dient te worden aangemerkt als oneigenlijk gebruik van de regeling.

Lid 3

Als een ambtenaar een verzoek doet tot aanpassing van de arbeidsplaats (thuiswerken/plaatsonafhankelijk werken), moet dit verzoek worden overwogen.

Voor het afwijzen van het verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats is niet vereist dat er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Een dergelijk verzoek kan op elke grond worden afgewezen. Een verzoek om thuis te werken kan bijvoorbeeld worden afgewezen op grond van de aard van de functie of het feit dat de medewerker nog onvoldoende is ingewerkt.

De wet schrijft wel voor dat de schriftelijke afwijzing gemotiveerd wordt. Het verzoek mag dus niet botweg worden afgewezen. Op grond van de wet is de werkgever bij afwijzing gehouden een gesprek met de medewerker aan te gaan. Het gesprek met de medewerker kan worden gebruikt om nader toe te lichten waarom het verzoek niet gehonoreerd wordt.

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, kan daarom geen beroep doen op de Wet flexibel werken

bij een verzoek om vermindering of uitbreiding van zijn uren. Hij kan op grond van deze wet wel een verzoek doen tot aanpassing van de arbeidsplaats of (spreiding van de) werktijden.

Lid 5

In de CAO gemeenten 2001–2002 zijn afspraken gemaakt over de tijdelijke uitbreiding van de formele arbeidsduur van 36 uur naar maximaal gemiddeld 40 uur per week. Die afspraken golden voor bepaalde tijd (tot 1 februari 2002). Naar aanleiding van afspraken in de CAO gemeenten 2002–2003 is deze mogelijkheid definitief in het AR opgenomen.

Uitvoering van de uitbreidingsmogelijkheid naar 40 uur dient vooraf gemeld te worden aan de ondernemingsraad. Ook geldt een verantwoording achteraf. Gemeenten dienen in hun sociaal jaarverslag te rapporteren over het gebruik van artikel 14a, vijfde lid, AR. Daarnaast wordt gerapporteerd aan de ondernemingsraad en wordt deze rapportage met de ondernemingsraad besproken.

Ten aanzien van een dergelijke uitbreiding van de arbeidsduur geldt het volgende beleidskader:

- de maatregel kan worden toegepast ten aanzien van medewerkers die in de praktijk, bijvoorbeeld vanwege de structurele hoeveelheid te verrichten werkzaamheden, niet in de gelegenheid blijken te zijn hun compensatie-uren (roostervrije tijd) te genieten, terwijl er geen reële mogelijkheden zijn om dit probleem op korte termijn op te heffen door formatie-uitbreiding, herschikken van taken of anderszins;
- de instemming van de medewerker en de motivering voor de maatregel worden schriftelijk vastgelegd.

Het gaat om een tijdelijke uitbreiding van gemiddeld vier uur, die na afloop van de overeengekomen periode weer van rechtswege ophoudt, maar wel weer opnieuw overeengekomen kan worden. Deze systematiek brengt met zich dat salaris, salaristoelagen, premies, afdracht loonbelasting en vakantie-aanspraken evenredig worden aangepast gedurende de uitbreiding van de arbeidsduur.

De regeling betekent echter niet dat de aanstelling zelf verandert. Als de betrekkingssomvang na een jaar teruggaat naar 36 uur is geen ontslag nodig gevolgd door een nieuwe aanstelling. Er bestaat in de regel ook geen recht op een uitkering op basis van de Werkloosheidswet; er wordt immers niet voldaan aan het vereiste van verlies van minimaal 5 arbeidsuren. Bij eventueel volledig ontslag zal de ontslaguitkering berekend worden over het verhoogde salaris mits voldaan wordt aan de overige voorwaarden. De medewerker met een formele arbeidsduur van 40 uur (meertijder) heeft een formele arbeidsduur die groter is dan 100% en groter dan 1,0 fte. Bijvoorbeeld: de deeltijdfactor van een formele arbeidsduur van 40 uur wordt $40/36 = 1,11$ fte. Het salaris van een meertijder wordt berekend door het fulltime salaris te vermenigvuldigen met de deeltijdfactor (die dus groter is dan 1,0). Bijvoorbeeld: schaalbedrag bij fulltime = € 3.000. Bij een uitbreiding van de arbeidsduur naar 40 uur wordt de berekening van het salaris als volgt: $1,111 \times € 3.000 = € 3.333$.

Het vakantieverlof wordt naar evenredigheid verhoogd.

In geval van urenuitbreiding is het niet toegestaan om extra vakantie-uren te kopen. De mogelijkheid om vakantie-uren te verkopen, blijft bij een urenuitbreiding in beginsel van kracht, maar om overbelasting van de medewerker te voorkomen, dient hier terughoudend mee te worden omgegaan.

Een combinatie van urenuitbreiding en:

- de Aanwijzing betreffende arbeidstijdverkorting voor oudere werknemers 2009 (1/8 deel van de dagelijkse werktijd korter werken voor medewerkers van 61 jaar of ouder); of
- betaald ouderschapsverlof

is niet toegestaan. Bij deze verlofvormen wordt het salaris immers (al dan niet gedeeltelijk) doorbetaald. Het gelijktijdig genieten van een dergelijk verlof en het extra werken tegen het volledige salaris dient te worden aangemerkt als oneigenlijk gebruik van de regeling.

Werken na 65-jarige leeftijd

Artikel 14b

[vervallen]

Hoofdstuk IIa De aanstelling op afroep

Artikel 15

Dit hoofdstuk is, voor zover nodig in afwijking van het elders bij of krachtens dit reglement bepaalde, slechts van toepassing op de ambtenaar die is aangesteld voor het op afroep verrichten van werkzaamheden van een in omvang wisselend karakter.

Artikel 15a

1. De ambtenaar die arbeid verricht, heeft aanspraak op ten minste twee uurlonen.
2. Op maandbasis wordt aan de ambtenaar ten minste vijftien maal het uurloon betaald.
3. Aan de ambtenaar die in een kalenderkwartaal gedurende meer dan 45 uren heeft gewerkt, wordt het uurloon over de uren waarmee het aantal van 45 uren is overschreden, uitbetaald in de eerste maand die op dat kwartaal volgt.

Artikel 15b

1. Indien zich binnen het cluster waar de ambtenaar zijn functie vervult, werkzaamheden voordoen die een beroep op zijn arbeid rechtvaardigen, zullen deze werkzaamheden aan hem worden aangeboden. Indien meerdere ambtenaren voor zo'n aanbod in aanmerking komen, worden de werkzaamheden naar evenredigheid aan hen aangeboden.
2. Een oproep wordt in de regel ten minste 24 uren voor de aanvang van de werkzaamheden aan de ambtenaar kenbaar gemaakt. Hierbij wordt de omvang van de werkzaamheden zo nauwkeurig mogelijk aangegeven.
3. Een oproep kan worden ingetrokken of afgezegd, indien de intrekking, respectievelijk de afzegging uiterlijk 12 uur voor de aanvang van de werkzaamheden aan de wederpartij wordt kenbaar gemaakt. Indien de oproep binnen de termijn, genoemd in de vorige volzin, wordt ingetrokken, behoudt de ambtenaar zijn aanspraak op bezoldiging over de periode waarvoor de oproep gold.
4. Aan de ambtenaar kan ontslag worden verleend, indien hij gedurende twaalf maanden ten minste vier maal geen gehoor heeft gegeven aan een oproep, welke hem ten minste 24 uren voor de aanvang van de werkzaamheden kenbaar is gemaakt, zonder dat hij wegens ziekte of een andere geldige reden verhinderd was om de werkzaamheden te verrichten.

Artikel 15c

Hoofdstuk VII is van overeenkomstige toepassing, indien de ambtenaar wegens ziekte ongeschikt wordt tot het verrichten van zijn arbeid, nadat hij heeft toegestemd in het verrichten van de werkzaamheden waarvoor hem een oproep is kenbaar gemaakt.

Hoofdstuk III Het vervullen van de betrekkingen

Artikel 16

1. De concerndirecteur is verplicht de personeelsformatie aan burgemeester en wethouders ter goedkeuring voor te leggen.
2. Bij ingebreke blijven van de concerndirecteur of bij gemis aan overeenstemming ter zake beslissen burgemeester en wethouders.

Artikel 17

1. De vervulling van een vacature geschiedt bij voorkeur uit het personeel der gemeente, tenzij naar het oordeel van burgemeester en wethouders het dienstbelang zich daartegen verzet. Van de te vervullen vacatures wordt het personeel regelmatig op de hoogte gesteld.
2. Het bepaalde in het vorige lid is van overeenkomstige toepassing op degenen die een wachtgeld, dan wel een uitkering op basis van de Verordening bovenwettelijke werkloosheidsuitkering of de Verordening voorzieningen bij werkloosheid ten laste van de gemeente genieten.

Artikel 18

1. De ambtenaar is op de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor zijn duurzame inzetbaarheid en loopbaanperspectief, waardoor zijn positie op de interne en externe arbeidsmarkt verbetert.
2. In het belang van de organisatie en zichzelf ontwikkelt de ambtenaar zich door middel van scholing en het opdoen van werkervaring.
3. De ambtenaar maakt actief gebruik van het gemeentelijke loopbaanbeleid.

4. De ambtenaar is, indien burgemeester en wethouders dit bepalen, verplicht een bijzondere vakopleiding of enig ander onderwijs te volgen. De daaraan verbonden kosten komen ten laste van de gemeente.

Artikel 18a

1. Burgemeester en wethouders begeleiden en ondersteunen de ambtenaar bij het verbeteren en ontwikkelen van diens inzetbaarheid en mobiliteit.
2. Burgemeester en wethouders voeren een actief intern en extern mobiliteits- en loopbaanbeleid, gericht op mobiliteit en organisatieverandering.
3. Burgemeester en wethouders wijzen de ambtenaar op diens mogelijkheden binnen het gemeentelijk loopbaanbeleid.

Individueel loopbaanbudget

Artikel 18b

[vervallen]

Persoonlijk ontwikkelingsplan

Artikel 18c

1. Burgemeester en wethouders en de ambtenaar leggen in een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) afspraken vast over de loopbaanontwikkeling en de vereiste kennis en vaardigheden van de ambtenaar, alsmede in dat kader door hem te volgen opleiding(en) en de te ondernemen activiteiten.
2. Het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt ten minste één keer per drie jaar opgesteld en door burgemeester en wethouders vastgesteld.
3. Een te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten passen in de doelstellingen, criteria en budgettaire voorwaarden van het gemeentelijk opleidingsbeleid, zoals neergelegd in het door burgemeester en wethouders vastgestelde opleidingsplan.
4. De kosten die gemaakt zullen worden in het kader van de in het persoonlijk ontwikkelingsplan opgenomen opleiding en activiteiten worden door burgemeester en wethouders vergoed als ze passen in het opleidingsplan van het cluster.
5. In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot benodigd verlof en eventuele verdere medewerking van de zijde van de werkgever die de ambtenaar in staat moeten stellen de gemaakte afspraken uit te voeren.
6. In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot één of meer van de volgende onderwerpen:
 - de keuze van de opleidingsvorm of instituut, alsmede de redelijkerwijs te maken kosten;
 - de periode gedurende welke een studie gevolgd zal worden;
 - de minimaal te behalen resultaten en te maken voortgang;
 - de omstandigheden onder welke een te volgen studie kan worden onderbroken of gestopt;
 - de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het voortijdig afbreken van een studie door de ambtenaar;
 - de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het verlaten van de gemeentelijke dienst binnen een te bepalen periode na afronding van de studie;
 - eventuele andere onderwerpen die van belang zijn voor een goede uitvoering van de gemaakte afspraken.

Loopbaanadvies

Artikel 18d

De ambtenaar heeft na elke periode van drie jaar recht op loopbaanadvies bij een door burgemeester en wethouders aangewezen interne of externe deskundige.

Artikel 18e

In het persoonlijk ontwikkelingsplan van en het functioneringsgesprek met een ambtenaar van 50 jaar en ouder stellen burgemeester en wethouders zijn belasting en belastbaarheid aan de orde. Zonodig worden naar aanleiding hiervan afspraken gemaakt over aanpassingen in het individuele takenpakket.

Flankerend beleid

Artikel 19

Burgemeester en wethouders stellen vast welke mobiliteitsbevorderende voorzieningen beschikbaar kunnen worden gesteld aan ambtenaren die zich in een van-werk-naar-werk-traject bevinden.

Beoordeling en bevordering

Artikel 20

Met inachtneming van door burgemeester en wethouders te stellen regelen wordt over de ambtenaar een beoordeling uitgebracht omtrent de wijze waarop hij zijn functie vervult en omtrent zijn gedragingen tijdens de uitoefening van die functie.

Artikel 21

Bevordering van de ambtenaar geschiedt door burgemeester en wethouders overeenkomstig door hen te stellen regelen.

Hoofdstuk IV

Bezoldiging en andere geldelijke aanspraken

Artikel 22

De ambtenaar heeft met ingang van de dag waarop zijn aanstelling ingaat, recht op salaris, vergoedingen, salaristoelagen en uitkeringen volgens door burgemeester en wethouders gestelde regels.

Artikel 23

[vervallen]

Artikel 24

[vervallen]

Artikel 25

[vervallen]

Artikel 26

[vervallen]

Artikel 27

[vervallen]

Artikel 27a

[vervallen]

Artikel 28

[vervallen]

Artikel 29

[vervallen]

Artikel 30

[vervallen]

Artikel 31

[vervallen]

Artikel 32

[vervallen]

Artikel 33

[vervallen]

Artikel 34

[vervallen]

Artikel 35

[vervallen]

Artikel 36

[vervallen]

Artikel 36a

[vervallen]

Artikel 37

[vervallen]

Artikel 38

[vervallen]

Artikel 39 Overlijdensuitkering bij een ongeval in en door de dienst

[vervallen]

Hoofdstuk V**Arbeidsduur en werktijden****Artikel 39a**

1. Burgemeester en wethouders kunnen in overleg de feitelijke arbeidsduur per week vaststellen op een andere omvang dan de formele arbeidsduur per week. De voor de ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar mag hierdoor niet worden overschreden.
2. De arbeidsduur bedraagt ten hoogste 11 uur per dag en 50 uur per week.

Artikel 39b

1. De feitelijke arbeidsduur per week van de ambtenaar die wegens ziekte langer dan vier weken geen feitelijke dienst verricht, is vanaf het moment dat er sinds de eerste ziektedag vier weken zijn verstreken gelijk aan de formele arbeidsduur.
2. Voor de toepassing van het eerste lid wordt de ambtenaar, indien hij een volledig dienstverband vervult, geacht gedurende vijf dagen 7,2 uur per dag te werken. Voor een ambtenaar met een deeltijd dienstverband wordt het aantal van 7,2 uur naar evenredigheid verminderd.
3. Het eerste en het tweede lid gelden niet voor de ambtenaar voor wie wisselende werktijden gelden, zolang voor deze wisselende werktijden een rooster is vastgesteld dat betrekking heeft op de periode die volgt nadat sinds de eerste ziektedag vier weken zijn verstreken. Indien voor de betrokken ambtenaar geen rooster meer is vastgesteld, gelden het eerste en tweede lid van dit artikel.

Artikel 40

1. Burgemeester en wethouders regelen de werktijden. Voor zover voor de ambtenaar wisselende werktijden gelden, wordt daarvoor een rooster vastgesteld, dat ten minste één maand voor aanvang aan de ambtenaar bekend wordt gemaakt.
2. Bij de vaststelling van de werktijd wordt in acht genomen dat:
 - a. geen arbeid wordt verricht op zaterdagen, zondagen en feestdagen, tenzij afwijking van deze regel in het belang van de dienst noodzakelijk is. In geval arbeid op zondag onvermijdelijk is wordt deze zoveel mogelijk beperkt tot ten hoogste 26 zondagen per jaar;
 - b. de werktijd behoorlijk door pauze wordt onderbroken;
 - c. rekening wordt gehouden met wensen van de ambtenaar, indien het dienstbelang dit toelaat.
3.
 - a. Voor de ambtenaar die volgens rooster op een zaterdag, een zondag of een feestdagvoorzoover niet vallende op een zaterdag of een zondag zijn functie vervult, wordt voor elk dier dagen een andere dag als dienstvrije dag aangewezen;
 - b. indien door samenvallen van een feestdag voor zover niet vallende op een zaterdag of een zondag met een dienstvrije dag voor de ambtenaar die feestdag verloren zou gaan wordt een andere dag als dienstvrije dag aangewezen;

- c. indien het dienstbelang het aanwijzen van een dienstvrije dag voor een feestdag niet toelaat wordt aan de ambtenaar voor iedere niet met een dienstvrije dag vergolden dag een vergoeding toegekend van 100% van het salaris.
4. a. De ambtenaar van 55 jaar en ouder die ingevolge het voor hem geldende dienstrooster gedurende een bepaalde periode van aaneengesloten dagen van 0.00 uur tot 06.00 uur dienst moet verrichten, heeft voor deze periode recht op één dag verlof indien hij in deze periode ten minste 3 aaneengesloten dagen op genoemde uren werkelijke dienst heeft verricht.
- b. Het verlof, bedoeld in lid 4 onder a, wordt in de regel niet later dan 13 weken na de week waarin de aanspraak op het verlof is ontstaan, verleend. Op verzoek van de ambtenaar kan, indien de belangen van de dienst dit toelaten, het verlof - zo nodig in afwijking van het bepaalde in de vorige volzin - worden verleend op een tijdstip waaraan de ambtenaar de voorkeur geeft.

Opgebouwd verloftegoed uit voormalige verlofspaarbaarheid

Artikel 40a

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
 - a. opgebouwd verloftegoed: voor 1 april 2006 opgebouwde verlof in het kader van de voormalige verlofspaarbaarheid;
 - b. kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed: omzetten van het opgebouwde verloftegoed in een geldbedrag. Per verlofuur wordt een bedrag uitgekeerd ten hoogte van het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de ambtenaar.
2. Het opgebouwde verloftegoed wordt op verzoek van de ambtenaar door burgemeester en wethouders verleend, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten. De ambtenaar geniet het verlof zoveel als mogelijk in een aaneengesloten periode.
3. De ambtenaar kan verzoeken om kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed. Burgemeester en wethouders beslissen of aan dit verzoek kan worden voldaan. Het verloftegoed kan alleen worden gekapitaliseerd wanneer de ambtenaar deelneemt aan de levenslooptegeling en wanneer het gekapitaliseerde verloftegoed wordt gestort op zijn levenslooptegeling. Bij de kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed gelden de randvoorwaarden zoals opgenomen in de wettelijke bepalingen betreffende de levenslooptegeling. Wanneer in een bepaald jaar het opgebouwde verloftegoed niet volledig kan worden gekapitaliseerd, kan de ambtenaar in een volgend jaar opnieuw een verzoek indienen tot kapitalisatie van het resterende opgebouwde verloftegoed. Burgemeester en wethouders beslissen dan of aan dit verzoek kan worden voldaan.
4. In geval van ontslag op grond van artikel 85 wordt het resterende opgebouwde verloftegoed zoveel mogelijk opgenomen gedurende de opzegtermijn. In afstemming met de ambtenaar kan hiervoor de maximale opzegtermijn zonedig worden verlengd. Indien het voor de ambtenaar, in verband met het aanvaarden van een ander dienstverband, niet mogelijk is om de opzegtermijn te verlengen, wordt het niet opgenomen resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald overeenkomstig het tiende lid.
5. In geval van ontslag op grond van artikel 89, 91, 95 of 96 wordt de ambtenaar in de gelegenheid gesteld om voorafgaand aan het ontslag het resterende opgebouwde verloftegoed op te nemen. Indien dit niet mogelijk is, wordt het niet opgenomen opgebouwde verloftegoed uitbetaald overeenkomstig het tiende lid.
6. In geval van ontslag op grond van artikel 79, eerste lid, onderdeel j, of 90a is de ambtenaar verplicht het resterende opgebouwde verloftegoed op te nemen met ingang van de dag dat het voornemen tot ontslag aan de ambtenaar is meegedeeld. Het ontslag gaat in op de eerste dag na afloop van de opname van het opgebouwde verloftegoed.
7. In geval van ontslag op grond van artikel 90, 90bis of 94 wordt het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald overeenkomstig het tiende lid.
8. In geval van overlijden van de ambtenaar wordt aan de nabestaanden, met inachtneming van artikel 38, het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald overeenkomstig het tiende lid.
9. In geval het ontslag als bedoeld in de voorgaande leden een gedeeltelijk ontslag betreft, worden tussen de ambtenaar en het college van burgemeester en wethouders nadere afspraken gemaakt over de opname van het resterende opgebouwde verloftegoed.
10. Indien het opgebouwde verloftegoed wordt uitbetaald, wordt dit uitbetaald naar het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de ambtenaar.

Artikel 40b

Vervallen met ingang van 1 april 2006 (Gemeentebld 2006 nr. 58).

Artikel 40c

Vervallen met ingang van 1 april 2006 (Gemeentebblad 2006 nr. 58).

Artikel 40d

Vervallen met ingang van 1 april 2006 (Gemeentebblad 2006 nr. 58).

Hoofdstuk VA**Uitwisselen van arbeidsvoorwaarden****Artikel 40e tot en met 40h**

Vervallen (Gemeentebblad 2016, nr. 175).

Hoofdstuk VI**Vakantie en verlof****Artikel 41**

1. In elk kalenderjaar wordt aan de ambtenaar, al dan niet op zijn verzoek, vakantie met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend.
2. Op verzoek van de ambtenaar wordt hem vakantie verleend, voorzover het dienstbelang zich daartegen niet verzet.
3. Indien naar het oordeel van het gezag, dat de vakantie verleent, voor de ambtenaar geldige redenen van verhindering bestaan, wordt de vakantie niet ongevraagd verleend.

Artikel 42

1. Burgemeester en wethouders stellen regels met betrekking tot de duur van de vakantie.
2. De ambtenaar met een volledige betrekking heeft 144 uur per kalenderjaar wettelijk verlof.

Vervaltermijn wettelijk verlof**Artikel 42a**

1. Indien in een kalenderjaar het wettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is verleend, vervalt dit verlof 12 maanden na het einde van dat kalenderjaar, tenzij de ambtenaar tot aan dat moment om medische redenen redelijkerwijs niet in staat is geweest om dit vakantieverlof op te nemen, of dit vanwege dienstbelang niet mogelijk is geweest.
2. Een ambtenaar kan een verzoek indienen om zijn wettelijk verlof gedeeltelijk in te zetten voor een langere verlofperiode. Burgemeester en wethouders kunnen daarbij de in het eerste lid genoemde termijn verlengen.

Verjaringstermijn bovenwettelijk verlof**Artikel 42b**

Indien in een kalenderjaar het bovenwettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet verleend is, verjaart dit verlof 60 maanden na het einde van dat kalenderjaar.

Artikel 43

1. De ambtenaar die in de loop van een kalenderjaar is aangesteld of wordt ontslagen heeft recht op een duur van de vakantie naar rato van de tijd dat hij zijn functie vervult.
2. De duur van de vakantie van de ambtenaar, die krachtens zijn aanstelling een deeltijd dienstverband vervult, wordt bepaald in evenredigheid met het aantal uren waarop hij recht zou hebben indien hij een volledig dienstverband vervulde.
3. De duur van de vakantie van de ambtenaar wordt vanaf het tijdstip waarop hij geen werkelijke dienst verricht, naar evenredigheid verminderd, indien hij langer dan een maand geen werkelijke dienst verricht.
4. Vermindering als bedoeld in het vorige lid wordt niet toegepast:
 - a. in geval geen werkelijke dienst wordt verricht wegens verleende vakantie, toegekende roostervrije tijd of een toegekende spaarverlofperiode;
 - b. gedurende afwezigheid wegens zwangerschap en bevalling;

- c. gedurende afwezigheid wegens niet aan schuld of nalatigheid te wijten ziekte van de ambtenaar, voorafgaand aan het herstel of het ontslag van de ambtenaar.
5. Indien aan de ambtenaar vakantie wordt verleend op werkdagen, waarop hij wegens ziekte geheel of gedeeltelijk zijn werk niet kan verrichten, wordt het aantal vakantie-uren van de ambtenaar verminderd met het aantal uren dat hij op die dag zou werken als hij niet ziek zou zijn geweest.
6. Indien het belang van de dienst het onvermijdelijk maakt dat de vakantie geheel aaneengesloten of het aaneengesloten deel daarvan bedoeld in artikel 44, eerste lid, wordt genoten buiten het tijdvak van 1 mei tot 1 oktober wordt de vakantie of het aaneengesloten deel daarvan met 1/3 deel vermeerderd.

Artikel 44

1. De vakantie wordt als regel voor 2/3 deel, maar in elk geval ten minste voor 10 dienstdagen aaneensluitend verleend.
2. De vakantie wordt, voorzover de belangen van de dienst en van de overige ambtenaren dit toelaten, zoveel mogelijk verleend in het tijdvak van 1 mei tot 1 oktober. Dit geldt in het bijzonder voor de aaneengesloten periode bedoeld in het vorige lid.
3. Indien voor de functie van de ambtenaar een rooster geldt zal de duur van de aaneengesloten vakantie tenminste gelijk zijn aan het aantal aaneengesloten dienstdagen volgens dat rooster.
4. Bij het verlenen van vakantie wordt, voor zover de belangen van de dienst en die van de overige ambtenaren dit toelaten, ten aanzien van de tijdstippen waarop en de tijdvakken waarin vakantie zal worden verleend, zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de ambtenaar.
5. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld jaarlijks gedurende ten hoogste drie dagen vakantie op te nemen op officiële feestdagen, samenhangend met geloof en/of culturele achtergrond, anders dan de feestdagen als bedoeld in artikel 1, tweede lid, onderdeel o. De ambtenaar dient zijn wensen als bedoeld in de vorige volzin ten minste drie maanden van tevoren kenbaar maken.

Artikel 45

1. Verleende vakantie kan worden ingetrokken, wanneer dringende redenen van dienstbelang dat noodzakelijk maken. In dat geval wordt de dag waarop de ambtenaar dientengevolge slechts gedeeltelijk vakantie heeft genoten, niet als vakantie aangemerkt. Indien de ambtenaar tengevolge van de intrekking van de vakantie geldelijke schade lijdt wordt de aantoonbare schade hem door burgemeester en wethouders vergoed.
2. Indien de ambtenaar tijdens de vakantie ziek wordt en de ziekte komt vast te staan op een door burgemeester en wethouders te bepalen wijze, wordt de tijd gedurende welke hij ziek was, niet als vakantie aangemerkt.

Artikel 46

1. Indien aan de ambtenaar in enig kalenderjaar de vakantie niet of niet geheel is verleend, wordt hem de niet genoten vakantie zoveel mogelijk in het volgende kalenderjaar verleend, tenzij het belang van de dienst of de belangen van de andere ambtenaren zich daartegen verzetten.
2. Het bepaalde in het vorige lid geldt met dien verstande dat aan de ambtenaar in enig kalenderjaar niet meer vakantie wordt verleend dan anderhalf maal het aantal uren waarop hij in dat kalenderjaar krachtens de artikelen 42 en 43 aanspraak heeft.

Artikel 47

1. Indien de ambtenaar in enig kalenderjaar meer vakantie heeft genoten dan waarop hij ingevolge dit hoofdstuk aanspraak heeft, wordt dit meerdere verrekend met de vakantie waarop hij in een of meer volgende kalenderjaren aanspraak heeft.
2. Indien de ambtenaar tot de datum van zijn ontslag meer vakantie heeft genoten dan waarop hij tot die datum aanspraak heeft, is hij verplicht het salaris en de toegekende salaristoelage(n) over de teveel genoten vakantie terug te betalen.
3. Indien de ambtenaar voor de datum van zijn ontslag de vakantie waarop hij tot die datum aanspraak heeft, niet of gedeeltelijk niet heeft genoten, wordt hem over de niet genoten uren een bedrag uitbetaald gelijk aan het normaal over die uren uitgekeerde salaris en de toegekende salaristoelage(n). Bij de berekening van de schadeloosstelling zal in elk geval niet meer vakantie in aanmerking worden genomen dan anderhalf maal het aantal uren waarop de ambtenaar over het gehele kalenderjaar waarin het ontslag plaats vindt, aanspraak zou hebben ingevolge de artikelen 42 en 43.
4. Bij overlijden van de ambtenaar wordt, indien de ambtenaar de hem op het tijdstip van overlijden toekomende vakantie niet of gedeeltelijk niet heeft genoten, aan de nagelaten betrekkingen, bedoeld in artikel 23 van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016, een bedrag uitbetaald gelijk aan het salaris en de toegekende salaristoelage(n) over de niet genoten uren. Het bepaalde in de laatste volzin van het vorige lid is hierbij van overeenkomstige toepassing.

5. [vervallen]

Artikel 48

Burgemeester en wethouders stellen regelen met betrekking tot de gevallen waarin en de tijd gedurende welke aan de ambtenaar, buiten verrekening met de vakantie, al dan niet met behoud van geheel of gedeeltelijk salaris en de toegekende salaristoelage(n) verlof kan worden verleend.

Artikel 48a

1. Indien de ambtenaar geheel of gedeeltelijk doorbetaald verlof geniet en in aanmerking komt voor een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 7 van de WAZO, geschiedt deze doorbetaling slechts voor zover het deze uitkering te boven gaat.
2. Betrokkene is wanneer hij geheel of gedeeltelijk betaald verlof opneemt, verplicht eraan mee te werken dat hij voor een financiële tegemoetkoming op basis van de WAZO in aanmerking komt. De financiële tegemoetkoming zal uitbetaald worden via de werkgever.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Artikel 48b

1. De vrouwelijke ambtenaar die op grond van de WAZO zwangerschaps- en bevallingsverlof geniet, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van haar volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. De WAZO-uitkering van het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de ambtenaar op grond van het eerste lid recht heeft.
3. De ambtenaar is, wanneer zij recht heeft op zwangerschaps- en bevallingsverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de WAZO-uitkering door de gemeente bij en door het UWV.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de vrouwelijke ambtenaar de WAZO-uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, danwel het recht op de WAZO-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan haar schuld of toedoen te wijten is, wordt de WAZO-uitkering op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) in mindering gebracht.

Hoofdstuk VII

Aanspraken en verplichtingen in geval van ziekte

Definities

Artikel 49

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. passende arbeid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de ambtenaar is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;
- b. werkzaamheden in het kader van de reïntegratie: loonvormende arbeid, die specifiek gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 54, derde lid;
- c. scholing in het kader van de reïntegratie: scholing die gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 54, vierde lid;
- d. arbeidsongeschiktheid in en door de dienst: arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebreken die in overwegende mate haar oorzaak vindt in:
 - de aard van de opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, of
 - in een dienstongeval verband houdende met de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waaronder deze werkzaamheden moesten worden verricht,en die niet aan schuld of nalatigheid van de ambtenaar is te wijten;

- e. restverdiencapaciteit: het door het UWV vast te stellen inkomen dat de ambtenaar met zijn vaardigheden en bekwaamheden, gelet op zijn beperkingen, nog kan verdienen;
- f. [vervallen]
- g. [vervallen]
- h. [vervallen]

Inleiding

Artikel 50

1. Burgemeester en wethouders stellen nadere regelen over de geneeskundige controle.
2. Ieder geneeskundig onderzoek overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk gebeurt door een geneeskundige, aangewezen door een arbodienst of gecertificeerd deskundige(n).
3. De kosten van een geneeskundig onderzoek komen ten laste van de gemeente.

Bedrijfsgeneeskundige begeleiding

Artikel 51

1. De ambtenaar heeft het recht op bedrijfsgeneeskundige begeleiding overeenkomstig het bepaalde in dit hoofdstuk.
2. De bedrijfsgeneeskundige begeleiding van de ambtenaar gebeurt door een arbodienst of gecertificeerd deskundige(n), overeenkomstig door burgemeester en wethouders te stellen regels.

Artikel 51a

De ambtenaar heeft het recht een arts van de arbodienst rechtstreeks te consulteren over gezondheidsproblemen die naar zijn mening met zijn arbeidssituatie kunnen samenhangen.

Artikel 51b

De ambtenaar die in verband met de uitoefening van zijn werkzaamheden aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, dan wel voor een goede vervulling van zijn functie aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, is verplicht zich aan een periodiek geneeskundig onderzoek te onderwerpen, indien dit naar het oordeel van burgemeester en wethouders, na overleg met de arbodienst, noodzakelijk is.

Geneeskundig onderzoek

Artikel 51c

1. Burgemeester en wethouders zijn bevoegd de arbodienst opdracht te geven de ambtenaar aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen:
 - a. indien naar het oordeel van burgemeester en wethouders redelijkerwijs aanleiding bestaat tot twijfel aan een goede gezondheidstoestand van de ambtenaar;
 - b. indien de ambtenaar niet of niet langer volledig geschikt is gebleken voor het naar behoren vervullen van zijn functie, dit ten einde na te gaan of hiervoor medische oorzaken zijn aan te wijzen.
2. De ambtenaar is verplicht zich aan een onderzoek, bedoeld in het eerste lid, te onderwerpen.

Artikel 51d

1. Indien bij een onderzoek, bedoeld in artikel 51b of artikel 51c blijkt van een zodanige lichamelijke of geestelijke toestand van de ambtenaar, dat naar het oordeel van de arbodienst de belangen van de ambtenaar, die van de dienst of van bij de dienstuitoefening betrokken derden zich tegen voortzetting van zijn functie verzetten, wordt de ambtenaar door burgemeester en wethouders buiten dienst gesteld.
2. Een buitendienststelling, bedoeld in het eerste lid, vindt niet plaats indien, naar het oordeel van de arbodienst, de lichamelijke of geestelijke toestand van de ambtenaar het wenselijk maakt dat hij tijdelijk met andere werkzaamheden wordt belast, indien en voor zover deze voorhanden zijn. In dat geval is artikel 57b van overeenkomstige toepassing.
3. Een buitendienststelling, bedoeld in het eerste lid, wordt voor de toepassing van de overige artikelen van dit hoofdstuk gelijkgesteld met een verhindering wegens ziekte.

Artikel 51e

1. Indien daartoe naar het oordeel van de arbodienst aanleiding bestaat, verzoeken burgemeester en wethouders het UWV de ambtenaar in aanmerking te laten komen voor maatregelen of voorzieningen in het belang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid.
2. De ambtenaar wordt van het verzoek, bedoeld in het eerste lid, schriftelijk in kennis gesteld.

Recht op salaris en de toegekende salaristoelage(n)

Artikel 52

1. De ambtenaar heeft bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek vanaf de eerste dag van die ongeschiktheid gedurende de eerste zes maanden recht op doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. De ambtenaar heeft bij voortdurend van deze ongeschiktheid gedurende de zevende tot en met de twaalfde maand recht op doorbetaling van 90% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
3. De ambtenaar heeft bij voortdurend van deze ongeschiktheid na 12 maanden gedurende de dertiende tot en met de vierentwintigste maand recht op doorbetaling van 75% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
4. De ambtenaar heeft bij voortdurend van deze ongeschiktheid na 24 maanden tot het einde van zijn dienstverband recht op doorbetaling van 70% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
5. De ambtenaar heeft ten minste recht op het wettelijk minimumloon, berekend naar rato van zijn formele arbeidsduur.
6. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder ziekte ook gebreken verstaan.
7. De ambtenaar heeft recht op de doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n) over de uren waarop hij:
 - a. zijn arbeid verricht;
 - b. passende arbeid verricht;
 - c. werkzaamheden in het kader van zijn reïntegratie verricht;
 - d. scholing volgt in het kader van zijn reïntegratie.
8. De ambtenaar behoudt na afloop van de termijn van zes maanden recht op de doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n) bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.
9. De ambtenaar bedoeld in het derde en vierde lid, die gedurende ten minste 50% van zijn formele arbeidsduur zijn arbeid, passende arbeid of werkzaamheden in het kader van zijn reïntegratie verricht of scholing volgt in het kader van zijn reïntegratie, genoemd in het zevende lid van dit artikel, heeft recht op een extra percentage van 5% berekend over het salaris en de toegekende salaristoelagen waar hij recht op heeft ingevolge dit artikel. Hierbij geldt als maximum het salaris en de toegekende salaristoelagen zoals genoemd in het eerste lid.
10. De periode waarover de ambtenaar voorafgaand aan de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, bedoeld in artikel 48b, ziek is als gevolg van de zwangerschap, schort de periode, bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid, op.
11. Voor de toepassing van het eerste tot en met het vierde lid worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten, bedoeld in artikel 48b, tenzij in dat geval de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
12. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), bedoeld in het eerste, tweede, derde en vierde lid, eindigt indien de ambtenaar definitief wordt herplaatst in een andere functie.
13. Burgemeester en wethouders zullen rekening houden met individuele gevallen van terminale ziekte. In die gevallen zal de afweging worden gemaakt of ook na afloop van de termijn van zes maanden, bedoeld in het eerste lid, het volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n) worden doorbetaald.

TOELICHTING

Lid 1, 2, 3 en 4

Bij zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn het eerste, tweede, derde en vierde lid, waarin de hoogte van de doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) tijdens ziekte is vastgelegd, niet

van toepassing. In artikel 48b is geregeld dat de vrouwelijke ambtenaar tijdens haar zwangerschaps- en bevallingsverlof recht heeft op de doorbetaling van haar volledige salaris en toegekende salaristoelag(n). Dit geldt ook als de ambtenaar ziek is tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft met andere woorden voorrang boven de financiële aanspraken die gelden tijdens ziekte.

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

Op grond van de artikelen 127c en 127ca van de Ambtenarenwet is de loondoorbetalingsverplichting bij een zieke ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, korter. Tot 2018 is deze termijn 13 weken waarna ontslag kan volgen. Wordt de ambtenaar niet ontslagen, dan loopt de loondoorbetalingsperiode ook langer door. In 2018 wordt de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd geëvalueerd en wordt de loondoorbetalingstermijn mogelijk verkort.

Lid 13

De in lid 13 opgenomen hardheidsclausule (vanaf 1 april 2008 van kracht) vloeit voort uit de CAO gemeenten 2007-2009. Het college kan in bepaalde gevallen van oordeel zijn dat een korting op het salaris en de toegekende salaristoelagen niet redelijk is. Deze afweging wordt in ieder geval gemaakt als er sprake is van een zodanige gezondheidssituatie dat het levenseinde van de ambtenaar, volgens objectieve medische maatstaven, nabij is. Bij de afweging of de korting doorgang moet vinden, kan de bedrijfsarts gevraagd worden een oordeel te geven over de vraag of de gezondheidssituatie van de ambtenaar levensbedreigend is en of de kans groot is dat deze op korte termijn zal overlijden. Deze kan hiervoor contact opnemen met de behandelend arts.

Doorbetaling tijdens ziekte bij onbetaald/gedeeltelijk betaald verlof

Artikel 52a

De ambtenaar die onbetaald dan wel gedeeltelijk betaald verlof geniet heeft recht op doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), bedoeld in artikel 52, met dien verstande dat de ambtenaar nooit een hoger bedrag aan salaris en salaristoelagen doorbetaald kan krijgen, dan dat hij doorbetaald zou hebben gekregen, indien hij niet ziek zou zijn geweest.

Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

Artikel 53

1. Aan de gewezen ambtenaar die recht heeft op een WGA- of IVA-uitkering wordt, bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst, een aanvullende uitkering verleend.
2. De aanvullende uitkering, bedoeld in het eerste lid, is voor de gewezen ambtenaar met een WGA- of IVA-uitkering gelijk aan het bedrag dat nodig is om de aan de gewezen ambtenaar toegekende WGA- of IVA-uitkering, vermeerderd met een aan de gewezen ambtenaar toegekende bovenwettelijke aanvulling ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, aan te vullen tot een bepaald percentage van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die de gewezen ambtenaar heeft genoten in het jaar voorafgaand aan zijn ontslag. Dit percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:
80% of meer: 95%;
65 tot 80%: 68,875%;
55 tot 65%: 57%;
45 tot 55%: 47,5%;
35 tot 45% 38%.
3. De aanvullende uitkering eindigt:
 - a. indien de gewezen ambtenaar niet meer voldoet aan de in het eerste lid genoemde voorwaarden; of
 - b. met ingang van de dag waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
4. De gewezen ambtenaar die recht heeft op een uitkering op grond van dit artikel is verplicht om burgemeester en wethouders op de hoogte te stellen van wijzigingen in zijn arbeidsongeschiktheid-uitkering of bovenwettelijke aanvulling ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 53a

Vervallen met ingang van 1 oktober 2010 (Gemeentebled 2010, nr. 141)

Artikel 53b Vergoeding kosten geneeskundige verzorging bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

1. Bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst worden aan de ambtenaar vergoed de voor zijn rekening blijvende, naar het oordeel van burgemeester en wethouders noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging.
2. Burgemeester en wethouders kunnen over het bepaalde in het eerste lid nadere voorschriften geven.

Artikel 53c Referte-tijdvak

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder grondslag: het salaris en toegekende salaristoelage(n).
2. Voor de toepassing van het bepaalde in dit hoofdstuk worden wisselende inkomsten die deel uitmaken van de grondslag, geacht daartoe te behoren tot een bedrag berekend naar een percentage van het salaris.
Dit percentage wordt berekend door de som van de percentages, die als uitkomsten worden verkregen wanneer over ten hoogste twaalf aaneengesloten maanden, voorafgaande aan de maand waarin de gehele of gedeeltelijke verhindering tot het vervullen van de betrekking is ontstaan, per maand de wisselende inkomsten worden gedeeld door een honderdste van het salaris, te delen door het in aanmerking genomen aantal maanden.
3. Indien de grondslag afhankelijk is van het aantal gewerkte uren of van het aantal gepleegde verrichtingen, wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk onder grondslag verstaan het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die de ambtenaar gemiddeld per maand heeft genoten in de twaalf kalendermaanden voorafgaande aan de maand waarin de verhindering is ontstaan. Als de ambtenaar nog geen twaalf maanden in dienst is, wordt uitgegaan van het salaris en de salaristoelage(n) die de ambtenaar gemiddeld per maand heeft genoten over de tijd dat hij in dienst is.

Artikel 53d Ziekte en periodieke salarisverhogingen

Een verhindering wegens ziekte als bedoeld in dit hoofdstuk zal niet van invloed zijn op het tijdstip van toekenning van periodieke salarisverhogingen.

Artikel 53e Werktijd bij ziekte bij toepassing van artikel 14a

De ambtenaar wiens arbeidsduur is aangepast op grond van artikel 14a, vierde lid, kan voor de duur van de periode waarvoor toepassing van artikel 14a, vierde lid, is bepaald, worden verplicht tot aanvaarding van arbeid waarvan de arbeidsduur overeenkomt met deze tijdelijk uitgebreide arbeidsduur. Wanneer de periode waarvoor de toepassing van artikel 14a, vierde lid, is verstreken, geldt de verplichting voor de ambtenaar ten aanzien van de aanvaarding van een nieuwe functie voor de formele arbeidsduur.

Artikel 54 Verplichtingen burgemeester en wethouders

1. Burgemeester en wethouders zijn verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is, opdat de ambtenaar, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte of gebrek verhinderd is zijn arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen arbeid of passende arbeid te verrichten.
2. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en binnen de openbare dienst van de gemeente geen passende arbeid voorhanden is, bevorderen burgemeester en wethouders de inschakeling van de ambtenaar in passende arbeid buiten de openbare dienst van de gemeente.
3. Uit hoofde van hun verplichting, genoemd in het eerste en tweede lid, stellen burgemeester en wethouders in overeenstemming met de ambtenaar een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de WIA. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de ambtenaar regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
4. Burgemeester en wethouders stellen een protocol vast, waarin de regels zijn opgenomen met betrekking tot de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de begeleiding van ziekteverzuim, verplichtingen omtrent ziek- en herstelmeldingen daaronder begrepen, de arbeidsgezondheidskundige begeleiding en de daarbij in acht te nemen procedures.

Artikel 55 Verplichting ambtenaar tot informatieverstrekking bij ziekte

De ambtenaar verstrekt op verzoek van burgemeester en wethouders alle informatie die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit hoofdstuk.

Artikel 55a Verplichting tot verlening van medewerking aan reïntegratie

1. De ambtenaar die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is verplicht:
 - a. gevolg te geven aan, door burgemeester en wethouders of een door hen aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door burgemeester en wethouders of een door hen aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 54;
 - b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 54, derde lid;
 - c. zich te gedragen naar de regels die in het protocol, bedoeld in artikel 54, vierde lid, zijn opgenomen.
2. Indien de ambtenaar die wegens ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, in staat is passende arbeid als bedoeld in artikel 49 te verrichten en hij door burgemeester en wethouders of een andere werkgever daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, is hij verplicht die arbeid te verrichten.

Artikel 56 Verplichtingen ambtenaar medisch onderzoek

1. De ambtenaar is verplicht zich te onderwerpen aan een door of vanwege de arbodienst in te stellen medisch onderzoek ter beantwoording van de vragen:
 - a. of er sprake is van verhindering tot het vervullen van zijn functie wegens ziekte;
 - b. in welke mate er sprake is van verhindering als bedoeld onder a;
 - c. of de ambtenaar de verhindering tot het vervullen van zijn functie opzettelijk heeft veroorzaakt;
 - d. of de ambtenaar ten onrechte nalaat zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de voorschriften hem door de behandelende geneeskundige gegeven, met dien verstande dat op dit punt voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een heelkundige ingreep zijn uitgezonderd;
 - e. of de ambtenaar zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - f. of verdere maatregelen of voorzieningen nodig zijn in het belang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid;
 - g. wanneer en in welke mate de vervulling van de functie kan worden hervat.
2. De geneeskundige die het onderzoek, bedoeld in het eerste lid, heeft verricht, deelt na het afsluiten van het onderzoek de uitkomst daarvan onmiddellijk schriftelijk mede aan de ambtenaar en zendt burgemeester en wethouders zo spoedig mogelijk een afschrift van die mededeling.

Artikel 56a Geen aanspraak op doorbetaling salaris en de toegekende salaristoelage(n)

Geen aanspraak op doorbetaling van salaris en de toegekende salaristoelage(n) en geen opbouw van het IKB, bedoeld in artikel 28 van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016 bestaat:

- a. indien er blijkt uit het geneeskundig onderzoek, bedoeld in 56, eerste lid, sprake is van een in dat lid, onderdeel c, bedoelde omstandigheid, tenzij de ambtenaar daarvan op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt;

- b. indien de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een half jaar na het in artikel 10, eerste lid, bedoelde geneeskundige onderzoek en op dat moment blijkt, dat de ambtenaar hierbij onjuiste informatie over zijn gezondheid heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, ten gevolge waarvan de verklaring dat tegen de vervulling van zijn functie uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan, ten onrechte is afgegeven, tenzij de ambtenaar aannemelijk maakt, dat hij te goeder trouw heeft gehandeld.

Artikel 56b Staken doorbetaling salaris en de toegekende salaristoelage(n)

1. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), bedoeld in artikel 52, en de opbouw van het IKB, bedoeld in artikel 28 van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016, worden gestaakt, indien en voor zolang de ambtenaar:
 - a. weigert de in artikel 51c, tweede lid, of artikel 56, eerste lid, neergelegde verplichting tot het verlenen van medewerking aan een door of vanwege de arbodienst in te stellen medisch onderzoek na te komen;
 - b. blijktens het in artikel 56 bedoelde onderzoek ten onrechte heeft nagelaten zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen;
 - c. blijktens het in artikel 56 bedoelde onderzoek de voorschriften van de behandelende arts niet opvolgt, met uitzondering van voorschriften om mee te werken aan een heelkundige ingreep;
 - d. zich blijktens het in artikel 56 bedoelde onderzoek schuldig maakt aan gedragingen waardoor zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - e. er de oorzaak van is dat het arbeidsgezondheidskundig onderzoek door een door de arbodienst aangewezen arts niet kan plaatshebben;
 - f. tijdens de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, tenzij dit door de arbodienst in het belang van zijn genezing wenselijk wordt geacht en burgemeester en wethouders daartoe toestemming hebben verleend;
 - g. weigert mededeling te doen van inkomsten uit arbeid, die hij heeft in verband met het verrichten van door de arbodienst in het belang van zijn genezing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of derden;
 - h. zijn arbeid verzuimt te hervatten op het door de arbodienst bepaalde tijdstip en in de door deze dienst bepaalde mate, indien dit hem is opgedragen, tenzij hij daarvoor een door de arbodienst als geldig erkende reden heeft opgegeven;
 - i. weigert om op verzoek van de werkgever informatie te verstrekken die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit hoofdstuk.
2. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en de opbouw van het IKB vinden wel plaats indien de ambtenaar op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag, genoemd in het eerste lid.
3. Ten aanzien van het in het eerste lid, onderdeel h, bepaalde, kan doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) wel plaatsvinden, indien de ambtenaar op grond van artikel 32, eerste, tweede of derde lid, van de Wet SUWI een deskundigenoordeel heeft aangevraagd.

Artikel 56c Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen

1. De ambtenaar die zich niet houdt aan zijn verplichtingen, bedoeld in artikel 55a, eerste lid, onderdeel c, wordt disciplinair gestraft wegens plichtsverzuim.
2. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), bedoeld in artikel 52, en de opbouw van het IKB bedoeld in artikel 28 van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016 worden gestaakt, indien en voor zolang de ambtenaar:
 - a. weigert mee te werken aan, door het college van burgemeester en wethouders of een door hem aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen, als bedoeld in artikel 55a, eerste lid, onderdeel a, die erop gericht zijn om de betrokkene in staat te stellen de eigen passende arbeid te verrichten;
 - b. weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 55a, eerste lid, onderdeel b.

- c. weigert aangeboden passende arbeid te verrichten, waartoe hij op grond van artikel 55a, tweede lid verplicht is.
3. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), en de opbouw van het IKB, bedoeld in het tweede lid, vinden wel plaats indien de ambtenaar op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag, genoemd in het tweede lid.

Artikel 56d Betaling aan anderen en nabetaaling aan ambtenaar

1. Burgemeester en wethouders kunnen, indien daarvoor naar hun oordeel bijzondere omstandigheden aanleiding geven, bepalen, dat het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die op grond van de artikelen 56a, 56b of 56c, tweede lid, niet zijn uitbetaald, geheel of gedeeltelijk aan anderen dan de ambtenaar zal worden uitbetaald.
2. Voor zover burgemeester en wethouders van hun in het eerste lid bedoelde bevoegdheid geen gebruik hebben gemaakt, worden het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die ingevolge de artikelen 56a, 56b of 56c, tweede lid, niet zijn uitbetaald alsnog aan de ambtenaar uitbetaald wanneer de ambtenaar op grond van het deskundigenoordeel dat hij conform artikel 32 van de wet SUWI heeft aangevraagd inzake het oordeel over de ongeschiktheid tot werken in het gelijk gesteld wordt.

Artikel 57 Wijze van opdragen passende arbeid

1. Passende arbeid, bedoeld in artikel 55a, tweede lid, wordt de ambtenaar opgedragen:
 - a. door plaatsing in een andere functie voor tijdelijke duur, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;
 - b. door plaatsing in een andere functie bij wijze van proef, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;
 - c. bij een andere werkgever, door een tijdelijke detachering, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling.
2. Na 24 maanden van ziekte wordt passende arbeid, bedoeld in artikel 55a, tweede lid, aan de ambtenaar opgedragen door definitieve herplaatsing. Deze definitieve herplaatsing vindt plaats door wijziging van de aanstelling.
3. Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007 en die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, is in de periode van 12 maanden na de periode van 24 maanden, bedoeld in het tweede lid, dat de ambtenaar met de passende arbeid zijn volledige restverdiencapaciteit benut.
4. Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007 en die 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is, is in de periode van 12 maanden na de periode van 24 maanden, bedoeld in het tweede lid, dat de ambtenaar met de passende arbeid 50% van zijn restverdiencapaciteit of meer benut.
5. Voor de toepassing van het eerste tot en met vierde lid wordt onder een andere functie mede verstaan het verrichten van dezelfde werkzaamheden onder andere voorwaarden.
6. Voor het bepalen van de periode van 24 respectievelijk 12 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie als gevolg van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof bedoeld in artikel 48b, niet in aanmerking genomen.
7. Voor het bepalen van de periode van 24 respectievelijk 12 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genomen, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
8. De termijn van 24 maanden wordt verlengd:
 - a. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
 - b. met de duur van het tijdvak, dat het UWV op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.
9. De ambtenaar verleent alle medewerking en verstrekt alle informatie die nodig is om de restverdiencapaciteit vast te stellen.

Artikel 57a Terugkeer in functie na ziekte

1. Ten aanzien van de ambtenaar die wegens ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, kan worden bepaald dat hij zijn functie slechts weer zal mogen vervullen, indien burgemeester en wethouders

- daarvoor toestemming hebben verleend, onder bepaling van de mate waarin de hervatting kan gebeuren.
2. Ten behoeve van de bepaling van het eerste lid zal mede worden gelet op het advies van de arbodienst of van het UWV.
 3. De in het eerste lid bedoelde toestemming is in ieder geval vereist indien de ambtenaar gedurende meer dan een jaar volledig verhinderd is geweest zijn functie te vervullen.

Artikel 57b Inkomsten uit andere functie

1. Indien de ambtenaar tijdens de verhindering tot het vervullen van zijn functie, op grond van een aan burgemeester en wethouders uitgebracht advies door de arbo-dienst of door het UWV, in het belang van zijn genezing of zijn reïntegratie, dan wel in het kader van herplaatsing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, worden de inkomsten uit deze arbeid in mindering gebracht op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) waar de ambtenaar recht op heeft krachtens artikel 52.
2. Tot de in het eerste lid bedoelde inkomsten wordt ook gerekend een herplaatsingstoelage, toegekend op grond van hoofdstuk 12 van het pensioenreglement, en ook elke andere toelage, onder welke benaming ook, die geacht kan worden betrekking te hebben op arbeid bedoeld in het eerste lid.

Artikel 58 Samenloop met een ZW-uitkering

1. Indien de ambtenaar ter zake van de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werk recht heeft op een ZW-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 52 recht heeft.
2. Indien de ambtenaar geen ZW-uitkering aanvraagt binnen de in de ZW gestelde termijnen en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt voor de periode dat hij daardoor geen ZW-uitkering ontvangt voor de toepassing van dit artikel uitgegaan van een volledige ZW-uitkering.
3. Indien de ZW-uitkering door verwijtbaar handelen of nalaten van de ambtenaar vermindering ondergaat, aan hem een boete wordt opgelegd, dan wel het recht op de ZW-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, wordt voor de toepassing van dit artikel uitgegaan van een volledige ZW-uitkering.
4. De ambtenaar verleent desgevraagd zijn medewerking aan het via de werkgever tot uitbetaling laten komen van de ZW-uitkering.
5. Indien de ZW-uitkering meer bedraagt dan het bedrag waarop de ambtenaar op grond van artikel 52 recht heeft, wordt het meerdere aan de ambtenaar uitbetaald.

Artikel 58a Samenloop met een WW-uitkering

Indien de ambtenaar ter zake van de dienstbetrekking waarbij de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werk is ontstaan, recht heeft op een WW-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 52 recht heeft.

Artikel 58b Samenloop met een arbeidsongeschiktheids-uitkering

1. Indien de ambtenaar ter zake van de desbetreffende verhindering tot het vervullen van zijn functie recht heeft op een WAO-, een WGA- of een IVA-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 52 recht heeft. Wanneer de ambtenaar recht heeft op een IVA-uitkering dan wel een WGA-uitkering in verband met volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid, heeft de ambtenaar ten minste recht op een bedrag ter hoogte van deze IVA- of WGA-uitkering.
2. Indien de ambtenaar recht heeft op een WAO-, een WGA- of een IVA-uitkering uit hoofde van twee of meer dienstverbanden, wordt die uitkering naar rato van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) uit de verschillende functies in mindering gebracht op het dienstverband op grond waarvan de betaling wordt gedaan.
3. Indien de ambtenaar geen WAO-, WGA- of IVA-uitkering aanvraagt binnen de wettelijk gestelde termijnen en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de periode dat hij dienstgevolg geen WAO-, WGA- of IVA-uitkering ontvangt, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een WAO-uitkering zoals die zou zijn toegekend bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer dan wel met een IVA-uitkering.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar niet kan worden vastgesteld, of de ambtenaar in aanmerking komt voor een WAO-, een WGA- of een IVA-uitkering en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een WAO-uitkering zoals die zou zijn toegekend bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer dan wel met een IVA-uitkering.
5. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door de ambtenaar de WAO-, de WGA- of de IVA-uitkering vermindering ondergaat dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing

- van dit artikel uitgegaan van de WAO-, de WGA- of de IVA-uitkering zoals die werd genoten vóór vermindering of gehele of gedeeltelijke weigering van het bedrag plaatsvond.
6. De ambtenaar verleent op verzoek van de werkgever alle medewerking aan het via de werkgever tot uitbetaling laten komen van de WAO-, de WGA- of de IVA-uitkering.
 7. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de ambtenaar die in aanvulling op zijn WGA- of IVA uitkering recht heeft op een bovenwettelijke uitkering op grond van het pensioenreglement.

Artikel 58c WAJONG/WAZ

Indien de ambtenaar op grond van zijn arbeidsongeschiktheid recht heeft op een WAJONG- of WAZ-uitkering, worden deze uitkeringen voor de toepassing van dit hoofdstuk gelijk gesteld met een WAO-uitkering.

Artikel 59 t/m 59b Tegemoetkoming ziektekosten

Vervallen (Gemeentebblad 2016, nr. 47).

Artikel 59c Inhouding ziektekostenpremies

Vervallen met ingang van 6 juni 2013(Gemeentebblad 2013, nr. 58)

Artikel 59d Overgangsbepaling 1%-regeling

Vervallen met ingang van 1 januari 2011 (Gemeentebblad 2011, nr. 43)

Artikel 60 Overgangsbepaling

Op de ambtenaar of gewezen ambtenaar, die wegens ziekte op 31 december 2000 recht heeft op slarisbetaling of uitkering op grond van dit hoofdstuk blijven de bepalingen van dit hoofdstuk, zoals deze luiden op 31 december 2000 van kracht tot het moment waarop de ziekte van de betrokkene eindigt, dan wel tot de datum waarop betrokkene recht krijgt op een uitkering op grond van de Ziektewet.

Artikel 61 Garantie-uitkering

1. De ambtenaar die herplaatst is op grond van artikel 57, eerste lid, onderdeel c, heeft, indien naderhand maar vóór 1 januari 2001 de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager niveau wordt vastgesteld, recht op een garantie-uitkering, indien hem geen aanvullende gangbare arbeid wordt aangeboden van een zodanige omvang dat hij in staat is om zijn toegenomen restverdien capaciteit volledig te benutten.
2. De garantie-uitkering bedraagt te rekenen vanaf de datum van aanvang van de ziekte in de oorspronkelijke functie 18 maanden 100%, vervolgens 39 maanden 80% en daarna 33 maanden 70% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die de ambtenaar genoot in de oorspronkelijke functie.
3. Op de garantie-uitkering wordt in mindering gebracht wat de ambtenaar ontvangt aan salaris en de toegekende salaristoelage(n) uit het dienstverband waarin hij is herplaatst en, in voorkomend geval, met het recht op WAO-uitkering, invaliditeitspensioen, herplaatsingstoelage en inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf verkregen op of na de datum waarop de arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld.
4. Indien de betrokkene nalaat van de gelegenheid gebruik te maken die kan leiden tot het verkrijgen van gangbare arbeid, indien hij weigert gangbare arbeid te aanvaarden of indien hij opzettelijk inkomsten uit gangbare arbeid verloren laat gaan, wordt het bedrag van de garantie-uitkering verminderd met het bedrag van de verzuimde of de verloren gegane inkomsten.
5. De garantie-uitkering eindigt:
 - a. vanaf de maand volgend op die waarin de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
 - b. bij ontslag.

Artikel 61a Overgangsartikel

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 52 is gelegen voor 1 januari 2004 zijn de artikelen 49, 52, 53, 54, 55a, 56c, 57, 57b, 58c en 58d niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 49, 52, 53, 54, 55a, 56c, 57, 57b en 58c zoals die golden op 31 december 2005, van toepassing.
3. Op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 52 is gelegen op of na 1 januari 2004 en die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering, zijn de artikelen 49, 54, 55a, 56c, 57 en 58b zoals die golden op 31 december 2005 van toepassing, waarbij de verwijzing in artikel 58b, eerste lid, naar artikel 52, eerste lid, gelezen moet worden als een verwijzing naar dat artikel zoals dat luidt met ingang van 1 januari 2006.
4. Burgemeester en wethouders stellen per 1 januari 2006 voor de ambtenaren van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 52, is gelegen op of na 1 januari 2004, de duur van de ongeschiktheid vast. De hoogte van de loondoorbetaling vanaf 1 januari 2006 wordt bij voortdurende

van de ongeschiktheid berekend op basis van het bepaalde in artikel 52, eerste tot en met het vierde lid.

Artikel 61 a bis

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 52 gelegen is vóór 1 juli 2007 is artikel 57 niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 52 gelegen is vóór 1 juli 2007 is artikel 57, zoals dat gold op 30 juni 2008, van toepassing.

Artikel 61 a ter

Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 52, gelegen is voor 1 augustus 2008, is artikel 57, zoals dat gold op 30 november 2008, van toepassing.

Artikel 61b t/m 61s

Vervallen met ingang van 19 juni 2003 (Gemeenteblad 2003 nr. 166)

**Hoofdstuk VIIA
Suppletierегeling**

Vervallen (Gemeenteblad 2015, nr. 206)

**Hoofdstuk VIII
Geneeskundig onderzoek****Artikel 69**

Vervallen met ingang van 19 juni 2003 (Gemeenteblad 2003 nr. 98).

Artikel 70

Vervallen met ingang van 19 juni 2003 (Gemeenteblad 2003 nr. 98).

Artikel 71

Vervallen met ingang van 13 oktober 2001 (Gemeenteblad 2001 nr. 91).

Artikel 72

Vervallen met ingang van 13 oktober 2001 (Gemeenteblad 2001 nr. 91).

Artikel 73

Vervallen met ingang van 13 oktober 2001 (Gemeenteblad 2001 nr. 91).

**Hoofdstuk IX
Schorsing****Artikel 74**

Burgemeester en wethouders kunnen de ambtenaar, anders dan bij wijze van disciplinaire straf, in zijn functie schorsen:

- a. wanneer hem mededeling is gedaan van het voornemen hem te bestraffen met onvoorwaardelijk ontslag of van de oplegging van deze straf;
- b. wanneer tegen hem een bevel tot inverzekeringstelling of voorlopige hechtenis wordt ten uitvoer gelegd;
- c. wanneer tegen hem een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf is ingesteld;
- d. wanneer het belang van de dienst dit vordert.

Artikel 75

Bij de bekendmaking van de schorsing worden vermeld:

- a. het tijdstip waarop de schorsing ingaat;
- b. voor zover mogelijk, de duur van de schorsing.

Artikel 76

Vervallen met ingang van 1 juli 1998 (Gemeentebblad 1998 nr. 115).

Artikel 77

1. Tijdens de schorsing ingevolge artikel 74, onder a, kunnen salaris en de toegekende salaristoelage(n) geheel of gedeeltelijk worden ingehouden.
2. Tijdens de schorsing ingevolge artikel 74, onder b of c, kunnen het salaris en de toegekende salaristoelage(n) voor een derde gedeelte worden ingehouden; na verloop van een termijn van zes weken kan een verdergaande inhouding, ook tot het volle bedrag daarvan, plaatsvinden.
3. Gedurende de schorsingsperiode blijft de ambtenaar in ieder geval in het genot van een bedrag gelijk aan het op hem verhaalbare gedeelte van de premies voor pensioen.
4. Burgemeester en wethouders kunnen het niet ingehouden gedeelte van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) aan anderen dan de geschorste ambtenaar doen uitbetalen.
5. Het ingevolge het bepaalde in de voorgaande leden ingehouden salaris en de toegekende salaristoelage(n), worden alsnog aan de ambtenaar uitbetaald, indien de schorsing niet door een door de strafrechter opgelegde straf of door de disciplinaire straf van onvoorwaardelijk ontslag wordt gevolgd, dan wel indien en in zoverre op andere gronden alsnog tot uitbetaling wordt besloten.

Hoofdstuk X Disciplinaire straffen

Artikel 78

De ambtenaar kan wegens plichtsverzuim disciplinair worden gestraft. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van hetgeen een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

Artikel 79

1. De disciplinaire straffen zijn:
 - a. schriftelijke berisping;
 - b. buitengewone dienst, op andere dagen dan zon- en feestdagen, zonder beloning of tegen een beloning die lager is dan het normale salaris en de toegekende salaristoelage(n);
 - c. vermindering van het recht op jaarlijkse vakantie met ten hoogste 1/3 van het aantal uren waarop in het desbetreffende jaar aanspraak bestaat;
 - d. eenmalige inhouding op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) van een bedrag van maximaal 1% van het salaris per jaar;
 - e. het niet toekennen van een periodieke verhoging gedurende ten hoogste vier jaar;
 - f. vermindering van salaris met ten hoogste het bedrag van de laatste twee periodieke verhogingen gedurende ten hoogste twee jaar;
 - g. plaatsing in een andere functie voor bepaalde of onbepaalde tijd met of zonder vermindering van salaris en de toegekende salaristoelage(n);
 - h. terugstelling in rang danwel indeling in een salarisklasse waarvoor een lager maximumsalaris geldt dan dat verbonden aan de salarisklasse welke ingevolge de van toepassing zijnde beloningsregeling behoort te gelden, een en ander al dan niet voor een bepaalde tijd en met of zonder vermindering van salaris en de toegekende salaristoelage(n);
 - i. schorsing voor een bepaalde tijd met gehele of gedeeltelijke inhouding van salaris en de toegekende salaristoelage(n);
 - j. ontslag.
2. Bij het opleggen van de straf, behalve van die bedoeld in het eerste lid onder a, kan worden bepaald dat deze niet ten uitvoer zal worden gelegd indien de ambtenaar zich gedurende een bij het opleggen van de straf te bepalen termijn van ten hoogste drie jaar niet opnieuw schuldig maakt aan een soortgelijk plichtsverzuim als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstig plichtsverzuim en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel te stellen bijzondere voorwaarden.

Artikel 80

Vervallen met ingang van 25 oktober 2007 (Gemeentebblad 2007, nr. 168).

Artikel 81

Vervallen met ingang van 1 januari 1994 (Gemeentebblad 1994 nr. 27).

Artikel 82

Vervallen met ingang van 1 januari 1994 (Gemeentebblad 1994 nr. 27).

Artikel 83

Met uitzondering van die van schriftelijke berisping wordt geen straf ten uitvoer gelegd, zolang het strafbesluit niet onherroepelijk is geworden, tenzij bij de strafoplegging onmiddellijke ten uitvoerlegging is bevolen.

Hoofdstuk XI**Ontslag****Artikel 84**

1. Ontslag wordt verleend door het gezag dat bevoegd is tot aanstelling in de functie, laatstelijk door de ambtenaar vervuld.
2. Bij de bekendmaking van het ontslag wordt de datum van ingang van het ontslag dan wel een omschrijving of aanduiding van die datum vermeld.
3. Ontslag op grond van de artikelen 85, 89, 91 en 96 kan ook gedeeltelijk worden verleend.
4. Indien door de werkgever de formele arbeidsduur per week gedeeltelijk wordt teruggebracht, dient dit te geschieden door een gedeeltelijk ontslag op grond van dit hoofdstuk, behalve in het geval van wijziging van de aanstelling op grond van artikel 57.

Ontslag op eigen verzoek**Artikel 85**

1. Indien de ambtenaar ontslag verzoekt, wordt hem dit eervol verleend. Dit ontslag wordt niet verleend vroeger dan een maand of later dan drie maanden na de datum, waarop het verzoek om ontslag is ingekomen. Op verzoek van de ambtenaar kan hiervan worden afgeweken.
2. Indien een strafrechtelijke vervolging tegen de ambtenaar aanhangig is of wordt overwogen hem disciplinair te straffen, kan het nemen van een beslissing op een verzoek om ontslag worden aangehouden totdat de uitspraak van de strafrechter of de beslissing inzake de disciplinaire straf onherroepelijk is geworden.
3. Het ontslag op verzoek kan ook zonder het woord eervol worden verleend, indien de ambtenaar ontslag op grond van artikel 79, eerste lid, onder j, of op grond van artikel 95, eerste lid, onder a tot en met c, zou zijn verleend, indien het ontslagverzoek achterwege was gebleven.

Artikel 85a

Vervallen (Gemeentebblad 2016, nr. 47)

Artikel 85b

Vervallen (Gemeentebblad 2006, nr. 80)

Artikel 85c.1 t/m 85c.7 Gemeentelijke FPU-regeling

Vervallen (Gemeentebblad 2016, nr. 47)

Artikel 85c.8

Vervallen per 1 januari 2006 (Gemeentebblad 2006 nr. 6).

Artikel 86

Ontslag anders dan bij wijze van straf of op verzoek van de ambtenaar, wordt, met uitzondering van de toepassing van artikel 89 of artikel 91 en behoudens het bepaalde in artikel 95, slechts verleend met inachtneming van een opzegtermijn. Deze bedraagt, tenzij in dit hoofdstuk anders is bepaald, voor de ambtenaar met een aanstelling voor onbepaalde tijd twee maanden en voor de ambtenaar met een aanstelling voor bepaalde tijd één maand

Artikel 87

1. Aan de ambtenaar, die is aangesteld voor onbepaalde tijd met een proeftijd, kan, als hij voor zijn functie niet voldoende bekwaam of geschikt blijkt te zijn, na afloop van de proeftijd of ingaande een binnen de proeftijd gelegen tijdstip ontslag worden verleend. Hierbij vindt het bepaalde in artikel 88, derde en vierde lid, overeenkomstige toepassing.
2. Als de proeftijd van een ambtenaar die is aangesteld voor onbepaalde tijd met een proeftijd, wordt verlengd, wordt dit de ambtenaar uiterlijk twee maanden voor het aflopen van de proeftijd schriftelijk bericht.

Artikel 88

1. De ambtenaar die is aangesteld voor bepaalde tijd is van rechtswege ontslagen op de datum waarop die tijd verstrijkt. Indien na de datum, bedoeld in de eerste volzin, het dienstverband feitelijk wordt gehandhaafd zonder dat opnieuw een aanstelling is verleend, wordt de aanstelling voor bepaalde tijd geacht voor dezelfde tijd te zijn aangegaan.
2. Het ontslag als bedoeld in het eerste lid kan niet plaatsvinden wanneer de termijnen als genoemd in artikel 12 zijn overschreden.
3. Aan de ambtenaar bedoeld in het eerste lid kan ontslag worden verleend met ingang van een dag, gelegen binnen de bepaalde tijd.
In dit geval wordt een opzegtermijn in acht genomen van:
 - a. drie maanden, ingeval de ambtenaar bij het begin van de opzegtermijn, laatstelijk ten minste twaalf maanden onafgebroken in dienst was;
 - b. twee maanden, ingeval de ambtenaar bij het begin van de opzegtermijn, laatstelijk zes maanden of langer, doch korter dan twaalf maanden onafgebroken in dienst was;
 - c. één maand, ingeval de ambtenaar bij het begin van de opzegtermijn laatstelijk korter dan zes maanden onafgebroken in dienst was.
4. Het ontslag als bedoeld in het vorige lid, kan, al dan niet op verzoek van de ambtenaar, ingaan voor de afloop van de opzegtermijn. Indien dit niet op verzoek van de ambtenaar geschiedt, wordt hem over de tijd die aan de opzegtermijn ontbreekt, het salaris en de toegekende salaristoelage(n) doorbetaald.

Artikel 88a

1. Aan de ambtenaar met een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd die vóór 1 juli 2015 is ontstaan als gevolg van het feitelijk handhaven van een tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd zonder dat opnieuw een aanstelling is verleend, kan ontslag worden verleend.
2. Indien het vorige lid toepassing vindt, worden de in artikel 88, derde lid, genoemde opzegtermijnen in acht genomen.

Artikel 89

1. Aan de ambtenaar kan geheel of gedeeltelijk ontslag worden verleend wegens opheffing van zijn functie of wegens verandering in de inrichting van het cluster of van het onderdeel daarvan waarbij hij werkzaam is, dan wel wegens verminderde behoefte aan arbeidskrachten.
2. Het verlenen van ontslag als bedoeld in het vorige lid geschiedt, behoudens in individuele gevallen, naar een vooraf vastgesteld plan. Over dit plan wordt overleg gepleegd in de Commissie voor georganiseerd overleg, bedoeld in hoofdstuk XIA.

TOELICHTINGLid 2

In het kader van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is in artikel 127b van de Ambtenarenwet geregeld dat wanneer er arbeidsplaatsen vervallen bij een reorganisatie als eerste afscheid wordt genomen van de ambtenaren die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Zijn er meer ambtenaren die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, dan wordt als eerste afscheid genomen van de ambtenaren met de kortste diensttijd. Welke jaren meetellen als diensttijd, is geregeld in het SSR 2013.

Artikel 89a

De ambtenaar die als gevolg van opheffing van zijn functie of wegens verandering in de inrichting van het cluster of van het onderdeel daarvan waarbij hij werkzaam is, dan wel wegens verminderde behoefte aan arbeidskrachten overtollig is geworden en die zonder deugdelijke grond:

- a. heeft geweigerd een passende of gangbare functie te aanvaarden;

- b. aantoonbaar onvoldoende eigen inspanningen heeft getoond bij het zoeken naar een passende of gangbare functie, dan wel zich aantoonbaar onvoldoende heeft ingezet bij het verwerven van een passende of gangbare functie;
- c. aantoonbaar onvoldoende medewerking heeft verleend aan ondersteunende activiteiten voor herplaatsing;
- d. in afwachting van een definitieve herplaatsing en bij het ontbreken van een structurele of tijdelijke formatieplaats, weigert tijdelijke, redelijkerwijs op te dragen werkzaamheden te aanvaarden;
- e. andere verplichtingen die hem redelijkerwijs kunnen worden opgelegd in verband met het verkrijgen van een andere functie niet nakomt;

kan in verband daarmee ontslag worden verleend.

Artikel 90

1. Onder volledige arbeidsongeschiktheid wordt verstaan:
 - a. arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een WGA-uitkering;
 - b. arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een IVA-uitkering.
2. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van volledige ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken.
3. Ontslag als bedoeld in het tweede lid mag slechts plaatsvinden indien er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte gedurende een periode van 24 maanden.
4. Burgemeester en wethouders betrekken bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het derde lid het resultaat van de claimbeoordeling van de WIA en de resultaten van een mogelijke herbeoordeling.
5. Burgemeester en wethouders stellen de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat een ontslagprocedure als bedoeld in het tweede lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 21e maand na de eerste ziektedag.
6. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen.
7. Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het zesde lid, genomen is, moet burgemeester en wethouders, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van het UWV betrekken.
8. Voor het bepalen van het in het derde lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof bedoeld in artikel 48b, niet in aanmerking genomen.
9. Voor het bepalen van het in het derde lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
10. De termijn van 24 maanden, als bedoeld in het derde lid wordt verlengd:
 - a. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
 - b. met de duur van het tijdvak, dat het UWV op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

Artikel 90 bis

1. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van gedeeltelijke ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken.
2. Ontslag als bedoeld in het eerste lid mag slechts plaatsvinden indien:
 - a. er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte gedurende een periode van 36 maanden;
 - b. het na zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de ambtenaar binnen de gemeentelijke dienst passende arbeid op te dragen, als bedoeld in artikel 54.
3. Burgemeester en wethouders betrekken bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid het resultaat van de claimbeoordeling op grond van de WIA en de resultaten van een mogelijke herbeoordeling.

4. Burgemeester en wethouders stellen de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid, op grond waarvan de ontslagprocedure als bedoeld in het eerste lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 33e maand na de eerste ziektedag.
5. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen.
6. Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het vijfde lid, genomen is, betrekken burgemeester en wethouders, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van het UWV in hun besluitvorming.
7. Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie als gevolg van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof bedoeld in artikel 48b, niet in aanmerking genomen.
8. Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
9. De termijn van 36 maanden, als genoemd in het tweede lid, onderdeel a, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
 - b. met de duur van het tijdvak, dat het UWV op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.
10. In afwijking van het tweede lid, onderdeel a, is ontslag op grond van dit artikel vanaf 24 maanden na de eerste dag van ongeschiktheid mogelijk, indien voor de ambtenaar buiten de gemeentelijke dienst passende arbeid als bedoeld in artikel 57, derde of vierde lid, aanwezig is. Bij het bepalen van deze termijn van 24 maanden worden het zesde, zevende en achtste lid van artikel 57 overeenkomstig toegepast.

Artikel 90a

1. De ambtenaar die ongeschikt is voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte of gebrek kan ontslag verleend worden indien hij zonder deugdelijke grond weigert:
 - a. gevolg te geven aan door burgemeester en wethouders of een door hen aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door burgemeester en wethouders of een door hen aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere arbeid te verrichten, als bedoeld in artikel 54;
 - b. arbeid als bedoeld in artikel 55a te verrichten waartoe burgemeester en wethouders hem in de gelegenheid stellen;
 - c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de WIA;
 - d. een uitkering op grond van de WIA aan te vragen.
2. Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, winnen burgemeester en wethouders een hierop betrekking hebbend advies van het UWV in.

Artikel 91

Burgemeester en wethouders kunnen de ambtenaar ontslag verlenen wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie, anders dan op grond van ziekten of gebreken.

Artikel 92

1. Aan de trambestuurder en buschauffeur bij de Rotterdamse Elektrische Tram wordt, voor zover geen toepassing wordt gegeven aan nadere het ontslag betreffende bepalingen van de Uitkeringsverordening functioneel leeftijdsontslag, ontslag verleend met ingang van de eerste dag van de maand, volgende op die waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt.
2. Ontslag, als bedoeld in het vorige lid, wordt verleend onder toekenning van een uitkering als geregeld in de in dat lid bedoelde verordening.
3. Geen ontslag op de in dit artikel bedoelde grond wordt verleend aan de ambtenaar die geboren is na 1949 en aan de ambtenaar die geboren is vóór 1950 maar op 1 april 1997 geen deelnemer was aan het ABP.

Artikel 93

1. De ambtenaar wordt ontslag verleend met ingang van de dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. Van het bepaalde in het eerste lid, kan, indien de ambtenaar hiermede instemt, in bijzondere gevallen, ter beoordeling van het gezag dat bevoegd is het ontslag te verlenen, worden afgeweken.

TOELICHTING

Lid 2

In bijzondere situaties kan het wenselijk zijn dat de ambtenaar na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd doorwerkt. Voor sommige medewerkers is uitstel van pensionering financieel noodzakelijk, bijvoorbeeld door onvoldoende pensioenopbouw. Anderen willen blijven werken om bij de arbeidsorganisatie betrokken te blijven. Ook de werkgever kan er belang bij hebben om een medewerker nog enige tijd voor de organisatie te behouden. Er is immers sprake van kapitaalvernietiging wanneer een ervaren medewerker vertrekt terwijl dat eigenlijk nog niet nodig is, zeker wanneer er schaarste op de arbeidsmarkt is.

Als uitgangspunt geldt, dat van doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd alléén sprake kan zijn wanneer beide partijen (werkgever en werknemer) dat willen. Een werknemer kan voortzetting van zijn dienstverband na de AOW-gerechtigde leeftijd dus niet eenzijdig afdwingen. Wanneer de werkgever geen voortzetting wenst, wordt op grond van de hoofdregel van artikel 93 Ambtenarenreglement ontslag verleend. Uitstel van ontslag op grond van het tweede lid van dit artikel is slechts mogelijk "in bijzondere gevallen, ter beoordeling van het tot het verlenen van ontslag bevoegde gezag". Naast uitstel van ontslag is er een tweede vorm waarin doorwerken na de AOW-leeftijd mogelijk is: de medewerker (eervol) ontslaan en vervolgens weer aanstellen in een gelijke of andere functie. Welke vorm gekozen wordt (voortgezet dienstverband of nieuw dienstverband na ontslag) is van invloed op de pensioenopbouw en premieafdracht (zie hieronder).

De rechtspositionele gevolgen van doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd

De ambtelijke rechtspositie- en bezoldigingsregels gelden onverkort voor de medewerker die doorwerkt na de AOW-gerechtigde leeftijd. Ook de verlofregeling is op deze medewerkers volledig van toepassing. Dit geldt eveneens voor de regeling betreffende arbeidstijdverkorting voor oudere werknemers.

Einde dienstverband

Het dienstverband van een ambtenaar die na de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst is gekomen, kan zonder opgave van redenen met een opzegtermijn van één maand worden beëindigd. Deze lichte ontslaggrond geldt ook voor de medewerker, van wie het dienstverband bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd met wederzijds goedvinden is voortgezet. Zie hiervoor artikel 93a AR.

Loondoorbetaling bij ziekte

De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd regelt dat een medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en die ziek wordt, 13 weken recht heeft op loondoorbetaling, alvorens ontslag kan volgen. Ontslag is dus pas mogelijk na 13 weken ziekte. In 2018 wordt de wet geëvalueerd en dan zal deze periode mogelijk worden teruggebracht tot zes weken.

Werknemersverzekeringen

Medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt en nog werken, betalen geen premies voor de werknemersverzekeringen. Dit betekent ook dat deze medewerkers niet meer verzekerd zijn tegen werkloosheid (WW) en arbeidsongeschiktheid (WAO/WIA). Na ontslag valt men terug op AOW en ouderdomspensioen.

AOW en ouderdomspensioen

Medewerkers ontvangen een AOW-uitkering wanneer ze de AOW-leeftijd hebben bereikt. AOW wordt niet gekort op het salaris en andersom heeft het salaris geen gevolgen voor de AOW. Medewerkers of ex-medewerkers hebben naast hun AOW recht op ouderdomspensioen van het ABP. Een medewerker bepaalt zelf zijn pensioenleeftijd. Hij kan met pensioen vanaf zijn 60^{ste} tot uiterlijk vijf jaar na de AOW-leeftijd.

Als een medewerker bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd blijft doorwerken, bouwt hij langer pensioen op: er is dan ook sprake van inhouding van pensioenpremie op zijn salaris. Er geldt wel een maximale opbouw van 100% van het pensioengevend inkomen van het voorafgaande jaar. Als de medewerker het maximum bereikt, krijgt hij automatisch pensioen uitgekeerd. Hij mag dan blijven doorwerken, maar bouwt geen pensioen meer op.

Als de medewerker wordt ontslagen bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, dan stopt de pensioenopbouw. Als hij vervolgens een nieuwe aanstelling krijgt, kan hij ervoor kiezen vrijwillig pensioen op te bouwen gedurende ten hoogste 5 jaren na ontslag. De premie komt in dat geval volledig voor rekening van de medewerker.

Het bruto-netto traject en de premieafdracht is dus afhankelijk van de gekozen vorm voor (door)werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Het aangaan van een nieuw dienstverband is voor zowel de werkgever als de medewerker voordeliger in financieel opzicht.

In het navolgende schema is een overzicht te vinden met de gevolgen:

	Voortgezet dienstverband	Nieuw dienstverband
Ingangsdatum ouderdomspensioen	Na afloop dienstverband of eerder op verzoek van de medewerker (vanaf 60 jaar), bij bereiken maximale opbouw of 5 jaar na de AOW-leeftijd	Met ingang van de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt
Opbouw OP/NP	Tot einde dienstverband, tenzij zie hierboven	Eventueel vrijwillig (volledig voor eigen rekening)
Premie AOP	Nee	Nee
Premie OP/NP	Ja	Nee
Premie voorwaardelijke inkoop	Ja	Ja
Pseudopremie WW	Nee	Nee
Premie WIA/WAO	Nee	Nee

Artikel 93a

1. Een aanstelling die is verleend nadat de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, dan wel een aanstelling waarop artikel 93, tweede lid, is toegepast, kan worden beëindigd wanneer een van de partijen dat wenselijk acht met inachtneming van een opzegtermijn van één maand.
2. In afwijking van het eerste lid geldt in geval van ziekte een opzegtermijn van 13 weken.

TOELICHTING

Lid 1

Op twee manieren kunnen mensen na de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst zijn van de gemeente. De eerste mogelijkheid is dat iemand na de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst treedt van de gemeente. Dit is mogelijk op grond van artikel 12 AR. De tweede mogelijkheid is dat iemand al in dienst is en dat zijn aanstelling door toepassing van artikel 93, tweede lid, na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd wordt voortgezet.

Bij dit soort aanstellingen is de wens van een van de partijen voldoende om de aanstelling te beëindigen.

Lid 2

In verband met de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd geldt tot 2018 dat de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt bij ziekte kan worden ontslagen na 13 weken. Gedurende de periode van 13 weken heeft de ambtenaar recht op loondoorbetaling. In 2018 wordt de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd geëvalueerd en wordt deze termijn mogelijk verkort. De termijn van 13 weken is in artikel 127ca van de Ambtenarenwet vastgelegd.

Artikel 94

Aan de ambtenaar, die krachtens het bepaalde in artikel 125c, eerste lid, van de Ambtenarenwet tijdelijk van de vervulling van zijn functie is ontheven, kan, nadat hij heeft opgehouden het lidmaatschap of de functie, genoemd in artikel 125c, eerste lid, te bekleden en alsdan naar het oordeel van het tot het verlenen van ontslag bevoegde gezag niet in die functie kan worden hersteld, ontslag worden verleend.

Artikel 95

1. Aan de ambtenaar kan ontslag worden verleend wegens:
 - a. onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;

- b. bij de gemeente voor zijn indiensttreding onjuiste verklaringen heeft afgelegd, dan wel onjuiste gegevens heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen;
 - c. ongeoorloofde afwezigheid gedurende drie of meer achtereenvolgende dienstdagen;
 - d. verlies van het vereiste genoemd in artikel 10, zesde lid.
2. In de gevallen, bedoeld in het vorige lid, kan het ontslag zonder inachtneming van een opzegtermijn worden verleend; in de gevallen bedoeld onder a t/m c kan het ontslag worden verleend met ingang van de dag waarop de reden van het ontslag is ontstaan.

Artikel 96

1. Aan de ambtenaar kan ontslag worden verleend op een bij besluit omschreven grond, niet vallende onder de gronden in vorige artikelen van dit hoofdstuk genoemd.
2. Voor de ambtenaar die op grond van het eerste lid ontslagen wordt, treffen burgemeester en wethouders een passende regeling.
3. De ambtenaar wordt over de inhoud van de regeling, bedoeld in het vorige lid, voorafgaand door burgemeester en wethouders gehoord.
4. Burgemeester en wethouders betrekken bij de vaststelling van de regeling, bedoeld in het tweede lid, de inhoud van de paragraaf over de aanvullende uitkering bij ontslag uit de Verordening Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid, voor zover dit redelijk en billijk is.

TOELICHTING

Algemeen

Dit artikel wordt veelal gebruikt als sprake is van een in de loop der tijd ontstane impasse die in de weg staat aan vruchtbare samenwerking en die meebrengt dat voortzetting van het dienstverband redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden verlangd. De ontslaggrond kan bijvoorbeeld worden toegepast bij een zodanig verschillende persoonlijkheidsstructuur tussen twee mensen die gezien hun taak nauw met elkaar moeten samenwerken, dat een vruchtbare samenwerking tussen hen niet mogelijk blijkt, terwijl zij met een ander wel zouden kunnen samenwerken (onverenigbaarheid van karakter of incompatibilité d'humeur). Het college van burgemeester en wethouders is vrij in de keuze wie van beiden ontslagen dient te worden, als het tenminste in redelijkheid van oordeel kan zijn dat het ontslag voor de gerezen moeilijkheden een afdoende oplossing biedt en degene die niet ontslagen wordt wel met een ander zal kunnen samenwerken.

Lid 2, 3 en 4

Het college treft een passende regeling voor de ambtenaar die ontslagen wordt op grond van artikel 96. Het ligt niet vast welke inhoud een dergelijke regeling moet krijgen. Daarvoor zijn de omstandigheden rond het ontslag te divers. Het ligt echter wel in de rede dat de inhoud, voor zover dat redelijk en billijk is, gebaseerd wordt op de rechten die gelden voor ambtenaren die op grond van artikel 89 of 91 van dit reglement ontslagen worden. Afhankelijk van de omstandigheden ligt opschorting van het ontslag wellicht minder voor de hand. Maar ook voor deze groep ontslagenen geldt dat overstappen van werk naar werk meestal het primaire doel is van de ontslagregeling. Het ter beschikking stellen van faciliteiten (financieel of anderszins) om de re-integratie te stimuleren, zal dan vaak onderdeel uitmaken van de ontslagregeling. Mocht werkloosheid niet te voorkomen zijn, dan geldt de mogelijkheid om, onder gelijke voorwaarden als voor de ambtenaren die ontslagen worden op grond van artikel 89 of 91 van dit reglement afspraken te maken over een aanvulling op de WW-uitkering en een na-wettelijke uitkering na afloop van de WW-uitkering. De exacte hoogte en duur van deze uitkeringen zijn mede afhankelijk van de overige afspraken die rond het ontslag gemaakt zijn.

Artikel 96a

1. Ontslag op grond van artikel 87, 88 of 96 kan niet geschieden:
 - a. wegens plaatsing van de ambtenaar op een kandidatenlijst als bedoeld in artikel 9 van de Wet op de ondernemingsraden;
 - b. wegens het lidmaatschap van een ondernemingsraad;
 - c. wegens het lidmaatschap van een commissie, als bedoeld in artikel 15 van de Wet op de ondernemingsraden;
2. In afwijking van het eerste lid kan ontslag op grond van artikel 87, 88 en 96 plaatsvinden, indien de ambtenaar schriftelijk met het ontslag instemt.

Artikel 97

1. Ontslag op grond van de artikelen 87 tot en met 89, 90 tot en met 94, 95, eerste lid, onder d, en 96 wordt eervol verleend.
2. In de gevallen, bedoeld in de artikelen 79, eerste lid onder j, en 95, eerste lid onder a t/m c, kan het ontslag ook zonder toevoeging van het woord eervol worden verleend.

Artikel 98

1. Burgemeester en wethouders reiken aan de ambtenaar, op diens verzoek, een getuigschrift uit.
2. Het getuigschrift bevat een opgave omtrent de aard en de duur van de functie alsmede, doch slechts op verzoek van de ambtenaar, de wijze waarop hij zijn betrekking heeft vervuld.

Artikel 98a

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte als bedoeld in de artikelen 90 en 90a, is gelegen vóór 1 januari 2004 zijn de artikelen 90 en 90a niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 90 en 90a, zoals die golden op 30 juni 2006, van toepassing.
3. Op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte als bedoeld in de artikelen 90 en 90a, is gelegen op of na 1 januari 2004, maar die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering, zijn de artikelen 90 en 90a niet van toepassing.
4. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 90 en 90a, zoals die golden op 30 juni 2006, van toepassing.

Artikel 98b

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in artikel 90bis, is gelegen vóór 1 juli 2007 is artikel 90bis niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, is artikel 90, zoals dat gold op 30 juni 2008, van toepassing.

Artikel 98c

Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 52, gelegen is voor 1 augustus 2008, is artikel 90 of artikel 90bis, zoals dat gold op 30 november 2008, van toepassing.

Hoofdstuk XII**Overige rechten en verplichtingen****Artikel 99**

De ambtenaar is gehouden zijn functie nauwgezet en ijverig te vervullen en zich ook overigens te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt.

Artikel 99a

1. De ambtenaar is verplicht bij zijn aanstelling een eed of een belofte af te leggen.
2. Burgemeester en wethouders stellen regels inzake het afleggen door de ambtenaar van de eed of de belofte.
3. Burgemeester en wethouders stellen de tekst vast die wordt gebruikt voor het afleggen door de ambtenaar van de eed of de belofte.

Artikel 99b

1. De ambtenaar die te goeder trouw misstanden of ongewenste omgangsvormen meldt volgens de geldende procedure, mag geen nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie ondervinden tijdens en na het volgen van de procedure.
2. Burgemeester en wethouders wijzen vertrouwenspersonen en commissieleden aan inzake meldingen bedoeld in het vorige lid.
3. De vertrouwenspersonen en commissieleden mogen geen nadelige gevolgen voor hun rechtspositie ondervinden als gevolg van het fungeren als zodanig op grond van aanwijzing bedoeld in het vorige lid.

Artikel 100

Wegens buitengewone toewijding of zeer loffelijke vervulling van de functie kunnen burgemeester en wethouders aan de ambtenaar een bijzonder blijk van hun waardering verlenen in de vorm van:

- a. een schriftelijke tevredenheidsbetuiging;
- b. extra-verlof;
- c. een geschenk in natura;
- d. buitengewone verhoging van salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Artikel 101

Onverminderd het bepaalde in de regels over de geneeskundige controle, is de ambtenaar die door andere omstandigheden dan ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, verplicht dit onder opgave van redenen zo spoedig mogelijk mede te delen of te doen mededelen.

Artikel 102

1. De ambtenaar is verplicht zich te gedragen naar de maatregelen van orde die ten aanzien van het verblijf in dienstgebouwen, op dienst- of andere arbeidsterreinen zijn vastgesteld.
2. De ambtenaar kan door of namens burgemeester en wethouders de toegang tot de in het vorige lid bedoelde gebouwen of terreinen, dan wel het verblijf aldaar, worden ontzegd.

Artikel 103

Vervallen per 19 juli 1991 (Gemeentebblad 1991, nr. 54).

Artikel 104

1. De ambtenaar die meent in verband met de door hem vervulde functie een uitvinding te hebben gedaan is verplicht daarvan onverwijld mededeling te doen aan burgemeester en wethouders.
2. Burgemeester en wethouders stellen regelen met betrekking tot de indiening en beloning van ideeën van ambtenaren welke gericht zijn op de verbetering van het functioneren van de dienst.

Artikel 105

1. Als het dienstbelang dit vereist, kunnen burgemeester en wethouders de ambtenaar verplichten in of nabij de gemeente Rotterdam of, als zijn plaats van tewerkstelling is gelegen in een andere gemeente, in of nabij die gemeente te gaan wonen.
2. De ambtenaar die binnen twee jaren aan zijn verhuisplicht voldoet, heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de verhuiskosten.
3. De ambtenaar die voldoet aan een verhuisplicht die hem bij zijn indiensttreding is opgelegd en aan wie binnen twee jaren na de datum van indiensttreding en binnen één jaar na de datum van verhuizing op eigen verzoek of tengevolge van feiten of omstandigheden die aan hemzelf te wijten zijn, ontslag wordt verleend, dient de tegemoetkoming terug te betalen.
4. De tegemoetkoming in de verhuiskosten wordt aan de ambtenaar die voldoet aan een verhuisplicht die hem bij zijn indiensttreding is opgelegd, slechts toegekend, als hij schriftelijk heeft verklaard, dat de verplichting tot terugbetaling, bedoeld in het derde lid, hem bekend is.
5. Burgemeester en wethouders kunnen in bijzondere gevallen afwijken van de termijn, genoemd in het tweede lid.

Artikel 105a

1. De ambtenaar die op medisch advies in het belang van zich zelf, zijn echtgenote of zijn eigen, stief- of pleegkinderen verhuist en in de kosten van die verhuizing niet krachtens enige wettelijke regeling een tegemoetkoming ontvangt, heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de verhuiskosten, als deze verhuizing plaatsvindt binnen één jaar nadat de medische noodzaak daartoe is ontstaan.
2. Burgemeester en wethouders kunnen in bijzondere gevallen afwijken van de termijn, genoemd in het eerste lid.

Artikel 106

1. De ambtenaar heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks heen en weer reizen tussen zijn woonplaats en de plaats van tewerkstelling volgens door burgemeester en wethouders te stellen regelen.
2. De ambtenaar die op grond van artikel 105 in aanmerking kan komen voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten en die naar het oordeel van burgemeester en wethouders niet dagelijks heen en weer kan reizen, heeft, tenzij van gemeentewege in voeding en huisvesting wordt voorzien, aanspraak op een tegemoetkoming in de pensiekosten voor verblijf in een pension in een door burgemeester en wethouders aangewezen gebied.

3. De ambtenaar, bedoeld in het tweede lid, heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de reiskosten voor gezinsbezoek.
4. De tegemoetkoming in de reis- en pensionkosten wordt ingetrokken, zodra de ambtenaar naar het oordeel van burgemeester en wethouders niet al het redelijkerwijs mogelijke heeft gedaan om aan zijn verplichting tot verhuizing te voldoen.

Artikel 107

De ambtenaar heeft aanspraak op vergoeding van reis- en verblijfkosten ter zake van dienstreizen overeenkomstig de daarvoor door burgemeester en wethouders te stellen regelen.

Artikel 108

1. De ambtenaar is verplicht, indien hem in het belang van de dienst een dienstwoning wordt aangewezen, deze te betrekken en zich ter zake van de woning en het gebruik te gedragen naar de daaromtrent gestelde voorschriften. Voor het gebruik van de dienstwoning wordt maandelijks een volgens de desbetreffende bepalingen vastgestelde vergoeding op zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) ingehouden. Hij draagt de kosten van onderhoud van de dienstwoning, welke volgens de wet en het plaatselijk gebruik gemeenlijk voor rekening van de huurder komen, tenzij burgemeester en wethouders terzake een afwijkende regeling hebben vastgesteld.
2. De ambtenaar, die een dienstwoning bewoont, welke deel uitmaakt van of in nauwe betrekking staat tot een dienstgebouw of een dienstterrein, onthoudt zich van het uitsteken of hijsen van andere dan de nationale of de oranje vlag. Uit het uiterlijk aanzien van die dienstwoning of van het daarbij behorende erf mag niet blijken van de politieke gezindheid van de ambtenaar of zijn huisgenoten.
3. De ambtenaar die een dienstwoning betreft binnen twee jaar nadat de verplichting daartoe is ontstaan, heeft recht op een tegemoetkoming in de verhuiskosten.
4. De ambtenaar die een dienstwoning verlaat binnen één jaar nadat de verplichting daartoe is ontstaan, heeft recht op een tegemoetkoming in de verhuiskosten, tenzij het verlaten van de dienstwoning samenhangt met een ontslag op verzoek anders dan wegens vervroegde uittreding of wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd of met een ontslag als gevolg van feiten of omstandigheden die aan de ambtenaar te wijten zijn.
5. De nagelaten gezinsleden van de overleden ambtenaar hebben recht op een tegemoetkoming in de verhuiskosten, als zij de dienstwoning in verband met het overlijden van de ambtenaar verlaten binnen één jaar nadat de verplichting daartoe is ontstaan. Onder nagelaten gezinsleden worden verstaan: de echtgenote en de eigen, stief- en pleegkinderen van de ambtenaar die met hem samenwoonden.
6. Burgemeester en wethouders kunnen in bijzondere gevallen afwijken van de in het derde, vierde en vijfde lid genoemde termijnen.

Artikel 108a

Buiten de gevallen, bedoeld in de artikelen 105, 105a en 108, kunnen burgemeester en wethouders in bijzondere gevallen onder door hen te stellen voorwaarden een tegemoetkoming in de verhuiskosten toekennen.

Artikel 108b

De tegemoetkomingen, bedoeld in de artikelen 105, 105a, 106, 108 en 108a, worden slechts verleend, voor zover voor de ambtenaar of één van zijn gezinsleden geen recht op vergoeding van diezelfde kosten krachtens enige wettelijke regeling bestaat.

Artikel 108c

Burgemeester en wethouders stellen nadere regels vast ter uitvoering van de artikelen 105, 105a, 106 en 108.

Artikel 109

Gedurende de maand waarin het overlijden van de ambtenaar plaatsvond en de daarop volgende drie maanden behouden de achterblijvende gezinsleden tegen betaling van de laatstelijk door de ambtenaar verschuldigde huursom het gebruik van de dienstwoning waarin zij met de ambtenaar woonden, met dien verstande dat de voor de dienst bestemde vertrekken onmiddellijk ter beschikking moeten worden gesteld. Burgemeester en wethouders kunnen van het bepaalde in de vorige zin afwijken indien dit naar hun oordeel noodzakelijk is.

Artikel 110

1. Indien over een ambtenaar klachten van derden ter kennis komen van burgemeester en wethouders of van de concerndirecteur, wordt -tenzij die klachten kennelijk ongegrond of niet van enig belang

- zijn- de inhoud daarvan zo spoedig mogelijk door of namens burgemeester en wethouders onderscheidenlijk de concerndirecteur aan de ambtenaar medegedeeld.
2. De ambtenaar heeft het recht zijn oordeel over de klacht mondeling of schriftelijk te geven. Desgewenst kan hij zich daarbij door een raadsman doen bijstaan.

Artikel 111

1. De ambtenaar kan niet worden verplicht om bij staking of uitsluiting, ter vervanging van stakers of uitgeslotenen, werkzaamheden te verrichten of werknemers bij het verrichten van werkzaamheden behulpzaam te zijn, tenzij dit naar het oordeel van burgemeester en wethouders met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor het regelmatig functioneren van de openbare dienst der gemeente noodzakelijk is.
2. Bij toepassing van het bepaalde in het vorige lid wordt terzake zo spoedig mogelijk overleg gepleegd in de commissie, bedoeld in artikel 121a, tweede lid.

Artikel 112

1. De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door of namens burgemeester en wethouders wordt aangewezen, in tijden van oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden andere werkzaamheden te verrichten dan die welke hij gewoonlijk verricht, mits die werkzaamheden strekken ter uitvoering van de taak die de gemeente in die tijden heeft of zal krijgen, dan wel ertoe strekken een zo goed en ongestoord mogelijke uitvoering van die taak te verzekeren.
2. De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door burgemeester en wethouders wordt aangewezen, taken te verrichten in het kader van de Wet veiligheidsregio's.
3. In geval van een ramp of crisis als bedoeld in artikel 1 van de Wet veiligheidsregio's, is de ambtenaar die is aangewezen op grond van het tweede lid van dit artikel verplicht de taken in het kader van de Wet veiligheidsregio's te verrichten onder leiding en toezicht van het bevoegd gezag van de veiligheidsregio waar de ramp of crisis plaatsvindt.
4. De ambtenaar, op grond van het eerste en tweede lid aangewezen, is te allen tijde verplicht lessen te volgen en deel te nemen aan oefeningen welke verband houden met zijn in dat lid aangeduide taak.
5. Bij de toepassing van het bepaalde in de voorgaande leden wordt voor zoveel mogelijk rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de ambtenaar.

Artikel 113

Vervallen met ingang van 12 november 1998 (Gemeentebld 1998, nr. 132)

Artikel 114

1. De ambtenaar is verplicht opgave te doen van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te verrichten, die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met zijn functie vervulling, kunnen raken.
2. Burgemeester en wethouders voeren een registratie van de in het eerste lid gedane opgaven.
3. Het is de ambtenaar verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functie vervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.
4. Burgemeester en wethouders regelen de openbaarmaking van de in het eerste lid bedoelde nevenwerkzaamheden van topkaderfunctionarissen en clustercontrollers, alsmede van andere ambtenaren aangesteld in een functie waarvoor ter bescherming van de integriteit van de openbare dienst openbaarmaking van nevenwerkzaamheden noodzakelijk is.
5. Burgemeester en wethouders kunnen ter uitvoering van de vorige leden nadere regels stellen.

Artikel 114a

1. Burgemeester en wethouders wijzen ambtenaren aan die zijn aangesteld in een functie waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstremming of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie verbonden is.
2. De ambtenaar bedoeld in het eerste lid meldt aan burgemeester en wethouders, op een door hen te bepalen wijze, zijn financiële belangen respectievelijk bezit van en transacties in effecten, die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met de functie vervulling, kunnen raken.
3. Burgemeester en wethouders voeren een registratie van de meldingen bedoeld in het tweede lid.
4. Het is de ambtenaar verboden financiële belangen te hebben, effecten te bezitten en transacties in effecten te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functie vervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.
5. Burgemeester en wethouders kunnen ter uitvoering van de vorige leden nadere regels stellen.

Artikel 115

1. Het is de ambtenaar verboden:
 - a. rechtstreeks of zijdelings deel te nemen aan of enig voordeel te trekken uit aannemingen of leveringen ten behoeve van de gemeente of van een gemeentelijke instelling;
 - b. vergoedingen, beloningen, geschenken of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen in verband met de vervulling van zijn functie;
 - c. voor persoonlijke doeleinden werkzaamheden te doen verrichten door personen in dienst van de gemeente of van gemeentelijke instellingen;
 - d. ten eigen bate aan de gemeente toebehorende eigendommen te gebruiken;
 - e. ten eigen bate gebruik te maken van hetgeen hem in of in verband met de vervulling van zijn functie is bekend geworden.
2. Burgemeester en wethouders kunnen in bijzondere gevallen, onder door hen te stellen voorwaarden, ontheffing verlenen van het verbod, bedoeld in het vorige lid, onder b en d.
3. Burgemeester en wethouders kunnen regelen stellen betreffende het deelnemen van de ambtenaar, rechtstreeks of zijdelings, aan aannemingen en leveringen ten behoeve van anderen.

Artikel 116

1. De rekenplichtige ambtenaar wordt van de verplichting tot aanzuivering van een tekort geheel of gedeeltelijk ontheven naarmate hij het beheer nauwgezet heeft gevoerd en de nodige voorzorgen heeft genomen voor de bewaring van gelden en geldswaardige papieren.
2. Vloeit de verplichting tot aanzuivering van een tekort voort uit aansprakelijkheid voor ondergeschikt personeel dan wordt bovendien in aanmerking genomen in hoeverre hij op de handelingen van dat personeel deugdelijk toezicht heeft gehouden.
3. De rekenplichtige ambtenaar is van zijn verantwoordelijkheid ontheven gedurende de tijd dat hij door ziekte of wettige afwezigheid zijn beheer niet persoonlijk heeft gevoerd, indien gedurende die tijd zijn functie wordt waargenomen krachtens aanwijzing door of namens burgemeester en wethouders.

Artikel 117

De ambtenaar kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de gemeente geleden schade, voor zover deze aan zijn schuld of nalatigheid is te wijten.

Artikel 118

1. Aan de ambtenaar wordt de schade aan zijn eigendommen, geen motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen zijnde, welke hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie, vergoed naar de dagwaarde dier eigendommen.
2. Aan de ambtenaar wordt de schade vergoed aan een hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen, welke hij lijdt ten gevolge van de vervulling van functie, tenzij:
 - a. die schade bestaat uit de normale slijtage of
 - b. sprake is van aan opzet of bewuste roekeloosheid grenzende verwijtbaarheid of
 - c. de ambtenaar in de regel 10.000 of meer kilometers per jaar rijdt ten behoeve van de dienst en per kilometer een vergoeding ontvangt gelijk aan of hoger dan het belastingvrije bedrag per kilometer.

Artikel 119

1. Burgemeester en wethouders kunnen in niet elders voorziene gevallen naar billijkheid de ambtenaar schadeloos stellen, kosten vergoeden of overigens een geldelijke tegemoetkoming verlenen.
2. Burgemeester en wethouders kunnen regels stellen over deze schadeloosstellingen, kostenvergoedingen en overige geldelijke tegemoetkomingen aan groepen van ambtenaren.

Artikel 120

1. De ambtenaar is verplicht tijdens de vervulling van zijn functie de voorgeschreven dienst- of werkkleding te dragen.

2. Het is de ambtenaar toegestaan buiten de vervulling van zijn functie de voorgeschreven dienst-kleding te dragen behalve bij deelneming aan betogingen en optochten, tenzij daarvoor door of namens burgemeester en wethouders toestemming is verleend.
3. Burgemeester en wethouders stellen regelen betreffende de verstrekking, reiniging en herstelling van de in het eerste lid bedoelde kleding.

Artikel 120a

Vervallen met ingang van 19 juni 2003 (Gemeentebblad 2003 nr. 99).

Artikel 121

De ambtenaar die activiteiten vervult, waarvoor hij krachtens artikel 5 van de Vakantie- en Verlofregeling 1971 extra verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) kan genieten, wordt niet vanwege deze activiteiten benadeeld in zijn positie in de gemeentelijke organisatie.

Hoofdstuk XIIA

Overleg met organisaties van overheidspersoneel

Artikel 121a

1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
 - a. de commissie: de in het tweede lid bedoelde Commissie voor georganiseerd overleg;
 - b. de ambtenaren:
 1. de ambtenaar in de zin van deze verordening,
 2. de werknemer in de zin van de Arbeidsovereenkomstenverordening;
 - c. de organisaties: de tot de commissie toegelaten organisaties van overheidspersoneel;
 - d. meebeslissende organisaties: de organisaties, bedoeld in het derde lid;
 - e. meesprekende organisaties: de organisaties, bedoeld in het vierde lid.
2. Er is een Commissie voor georganiseerd overleg, die is samengesteld uit een vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en een vertegenwoordiging van de organisaties.
3. Een organisatie kan als meebeslissende organisatie tot de commissie worden toegelaten, als zij tenminste 300 ambtenaren tot haar leden telt.
4. Burgemeester en wethouders kunnen een organisatie als meesprekende organisatie tot de commissie toelaten, als zij naar hun oordeel een zekere aanhang onder het gemeentepersoneel heeft.
5. Een meesprekende organisatie heeft het recht de vergaderingen van de commissie bij te wonen en aan de beraadslagingen deel te nemen, maar heeft niet het recht deel te nemen aan een stemming als bedoeld in artikel 121p en aan besluitvorming over het vragen van advies of arbitrage.

Samenstelling

Artikel 121b

1. De vertegenwoordiging van het gemeentebestuur bestaat uit de wethouder van Personeel en Organiszakken of diens plaatsvervanger.
2. De vertegenwoordiging van de organisaties bestaat uit twee vertegenwoordigers of plaatsvervangende vertegenwoordigers per organisatie. Deze vertegenwoordigers mogen geen lid van de raad zijn. Deze aanwijzing geschiedt door en uit de organisaties.
3. Degene die als lid of als plaatsvervanger door een organisatie is aangewezen, houdt op dit te zijn zodra hij geen lid van de organisatie meer is alsmede indien de organisatie schriftelijk aan burgemeester en wethouders doet weten, dat zijn aanwijzing als vertegenwoordiger of plaatsvervanger is ingetrokken. In deze gevallen wordt zo spoedig mogelijk een opvolger aangewezen.
4. Het recht de vergaderingen van de commissie bij te wonen en aan de besprekingen deel te nemen hebben:
 - a. de leden van het college van burgemeester en wethouders, die niet behoren tot de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur;
 - b. de leden van de commissie voor Personeel en Organisatie;
 - c. drie hoofden van dienst, aangewezen door de gezamenlijke hoofden van dienst.

5. De vertegenwoordiging van het gemeentebestuur bepaalt haar standpunt bij de beraadslagingen na overleg met burgemeester en wethouders.

Artikel 121c

1. Een organisatie die als meebeslissende organisatie tot de commissie toegelaten wenst te worden of te blijven, doet jaarlijks voor 1 april aan burgemeester en wethouders opgave van het aantal van de op 1 januari van dat jaar bij haar aangesloten ambtenaren.
2. Om te kunnen vaststellen of een organisatie voldoende leden heeft, kunnen burgemeester en wethouders een gespecificeerde opgave van het ledenbestand vorderen.
3. Jaarlijks voor 1 juli beslissen burgemeester en wethouders welke organisaties als meebeslissende organisatie tot de commissie worden toegelaten.
4. Een toelating als meesprekende organisatie geldt voor een bepaalde aangelegenheid, voor een bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.

Voorzitterschap en secretariaat

Artikel 121d

1. Voorzitter van de commissie is de wethouder van Personeel en Organisatiezaken of diens plaatsvervanger.
2. Burgemeester en wethouders wijzen een ambtenaar, niet behorende tot de vertegenwoordiging van de organisaties, tot secretaris van de commissie aan, alsmede diens plaatsvervanger. Zo nodig stellen burgemeester en wethouders verder personeel voor het secretariaat ter beschikking.
3. De secretaris kan aan de besprekingen deelnemen.

Mededeling omtrent CAR

Artikel 121e

Ingeval het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden tussen het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de centrales van overheidspersoneel leidt tot overeenstemming, als gevolg waarvan het voor de gemeente bindende gedeelte van de tekst van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling wijzigt, doen burgemeester en wethouders daarvan mededeling aan de commissie.

Reorganisaties

Artikel 121f

1. Indien het bevoegde bestuursorgaan voornemens is een verandering aan te brengen in de inrichting van enig dienstonderdeel, wijziging in de behoefte aan arbeidskrachten daaronder begrepen, stelt het de commissie hiervan op de hoogte.
2. De commissie voert overleg over de personele gevolgen van een verandering in de inrichting van een dienstonderdeel, wijziging in de behoefte aan arbeidskrachten daaronder begrepen, als:
 - a. het gaat om een ingrijpende verandering, of
 - b. de verandering naar verwachting ertoe zal leiden dat één of meer personen de status van ambtenaar in de zin van de Ambtenarenwet zullen verliezen, of
 - c. de organisaties dit overleg wensen.
3. Van een ingrijpende verandering als bedoeld in het tweede lid is sprake, als naar verwachting door de verandering de functie van tenminste 60 ambtenaren of tenminste 10% van de formatieplaatsen van het desbetreffende cluster zal verdwijnen of zodanig veranderen, dat geen sprake meer is van dezelfde functie.

Taak en bevoegdheden

Artikel 121g

De commissie voert overleg over alle aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd. De commissie overlegt niet over onderwerpen die voorbehouden zijn aan het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden tussen het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de centrales van overheidspersoneel.

Artikel 121h

1. Besluiten omtrent de onderwerpen, bedoeld in artikel 121g, worden door burgemeester en wethouders pas genomen nadat de commissie haar gevoelen over de conceptbesluiten heeft kenbaar gemaakt.
2. Besluiten tot invoering, wijziging of intrekking van regelingen waaraan individuele ambtenaren rechten kunnen ontlenuen, en werkgelegenheidsmaatregelen die beslag leggen op de ruimte voor het arbeidsvoorwaarden-overleg, worden niet genomen, als deze besluiten, respectievelijk maatregelen, niet de instemming hebben van de meerderheid van de meebeslissende organisaties.

Voorstellen van de vertegenwoordiging van de organisaties

Artikel 121i

1. De commissie, alsmede de vertegenwoordiging van de organisaties, is bevoegd aangaande de in artikel 121g bedoelde onderwerpen voorstellen te doen aan burgemeester en wethouders.
2. Heeft een voorstel betrekking op onderwerpen, behorende tot de bevoegdheid van burgemeester en wethouders, dan nemen dezen daaromtrent een beslissing.
3. De besluiten welke worden genomen naar aanleiding van voorstellen van de commissie, worden meegedeeld aan de vertegenwoordiging van de organisaties.

Subcommissies

Artikel 121j

1. De commissie kan een subcommissie instellen, bestaande uit een door haar aan te wijzen voorzitter en leden, indien dit voor de behandeling van een bepaald onderwerp nodig wordt geacht.
2. De secretaris van de commissie is tevens secretaris van de subcommissie. Hij kan zich doen bijstaan of vervangen door degenen die de commissie ingevolge artikel 121d, tweede lid, ter beschikking staan.
3. Het bepaalde in artikel 121n is van overeenkomstige toepassing.

Bijeenroepen van vergaderingen

Artikel 121k

1. De commissie vergadert indien de voorzitter dit nodig oordeelt op door hem te bepalen tijdstippen.
2. Voorts belegt de voorzitter een vergadering indien ten minste één organisatie hem dit schriftelijk met opgave van redenen verzoekt en wel uiterlijk binnen één maand na ontvangst van het verzoek. In spoedeisende gevallen vindt de vergadering zo spoedig mogelijk plaats.

Oproep voor de vergaderingen; quorum

Artikel 121l

1. De commissie wordt tijdig, in de regel zeven dagen van tevoren, ter vergadering opgeroepen. De oproepingsbrief vermeldt zoveel mogelijk de te behandelen onderwerpen.
2. Een vergadering kan slechts plaatshebben indien tenminste de helft van de meebeslissende organisaties is vertegenwoordigd.
3. Indien wegens onvoltalligheid in de zin van het tweede lid een vergadering niet kan plaatshebben, worden de aan de orde zijnde onderwerpen door de voorzitter geplaatst op de agenda van een binnen 14 dagen te houden nieuwe vergadering, in welke vergadering die onderwerpen in elk geval kunnen worden behandeld.

Plaatsing van onderwerpen op de agenda

Artikel 121m

Elk lid heeft het recht onderwerpen ter behandeling aanhangig te maken door deze schriftelijk op te geven aan de voorzitter. Deze stelt die onderwerpen zoveel mogelijk in de eerstvolgende vergadering aan de orde.

Gang van zaken op de vergadering

Artikel 121n

1. De vergaderingen zijn niet openbaar.
2. De voorzitter kan hoofden van dienst, andere ambtenaren of deskundigen de vergadering laten bijwonen. Dezen kunnen aan de besprekingen deelnemen.

3. De vertegenwoordigers van de organisaties kunnen zich laten bijstaan door een vertegenwoordiger van het hoofdbestuur van hun organisatie of een deskundige; zij zijn voorts bevoegd de onderwerpen van de agenda binnen de grenzen van een doelmatige en vertrouwelijke behandeling van zaken aan voorbespreking in eigen kring te onderwerpen.
4. De voorzitter kan omtrent het in de vergadering behandelde en omtrent de inhoud van aan de commissie overgelegde stukken geheimhouding opleggen. Deze geheimhouding geldt niet ten opzichte van burgemeester en wethouders en van de raad, alsmede niet tegenover de hoofdbesturen van de vertegenwoordigende organisaties.

Schorsing van de vergadering

Artikel 121o

De voorzitter kan op verzoek van ten minste twee leden of zo dikwijls hij dit nodig acht, de vergadering schorsen voor een door hem te bepalen tijd.

Stemming

Artikel 121p

1. Indien in de vergadering moet worden gestemd, brengt elke vertegenwoordiging, bedoeld in artikel 121a, tweede lid, één stem uit.
2. De stem van de vertegenwoordiging van de organisaties wordt bepaald door stemming per vertegenwoordigende meebeslissende organisatie, waarbij voor iedere organisatie zoveel stemmen worden uitgebracht als ambtenaren bij haar zijn aangesloten op de eerste dag van het lopende jaar, met dien verstande dat voor een organisatie niet meer stemmen in aanmerking komen dan het totaal aantal stemmen dat door de andere organisaties gezamenlijk wordt uitgebracht. Bij staking van stemmen wordt de vertegenwoordiging geacht tegen te hebben gestemd.

Verslag van de vergadering

Artikel 121q

Het in de vergadering behandelde wordt zakelijk weergegeven in de notulen, welke zo spoedig mogelijk in afschrift aan de leden worden gezonden.

Advies- en arbitragecommissie

Artikel 121r

Voor de toepassing van de artikelen 121t tot en met 121x wordt verstaan onder:

- a. deelnemers aan het overleg: de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en de vertegenwoordigers van de meebeslissende organisaties;
- b. advies- en arbitragecommissie: de advies- en arbitragecommissie ingesteld door het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

Artikel 121s

De artikelen 121t tot en met 121x zijn slechts van toepassing op geschillen inzake aangelegenheden, bedoeld in artikel 121g, voor zover die aangelegenheden uitsluitend de rechtstoestand van ambtenaren betreffen, met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd.

Artikel 121t

Indien een of meer van de deelnemers aan het overleg tijdens het overleg tot het oordeel komen dat dit overleg niet zal leiden tot een uitkomst die de instemming van alle deelnemers aan het overleg zal hebben, brengen zij dat oordeel binnen zes dagen, nadat zij daarvan in het overleg blijk hebben gegeven, schriftelijk ter kennis van de overige deelnemers aan het overleg.

Artikel 121u

1. Binnen tien dagen na de kennisgeving, bedoeld in artikel 121t, schrijft de voorzitter een vergadering uit van de commissie. De vergadering moet worden gehouden binnen zeven dagen nadat deze is uitgeschreven.
2. Tenzij door de commissie wordt besloten het overleg voort te zetten dan wel te beëindigen, wordt in de vergadering nagegaan of overeenstemming bestaat over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is en of een oplossing van dat geschil zal worden gezocht door middel van voortzetting van het overleg nadat het advies is ingewonnen van de advies- en arbitragecommissie dan wel door onderwerping van het geschil aan een arbitrale uitspraak van die commissie.

3. Tot het inwinnen van advies zijn - ieder voor zich - de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en de vertegenwoordiging van de meebeslissende organisaties bevoegd.
4. Voor onderwerping van het geschil aan arbitrage is overeenstemming vereist tussen alle deelnemers aan het overleg. Het bepaalde in artikel 121p is hierbij onverkort van toepassing.

Artikel 121v

1. Binnen zes dagen na de vergadering, bedoeld in artikel 121u, wordt het verzoek om advies ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie. Het verzoek wordt ondertekend door de deelnemers aan het overleg die zich voor inwinning van het advies hebben uitgesproken en bevat ten minste het onderwerp en de inhoud van het geschil. Indien in de vergadering, bedoeld in artikel 121u, geen overeenstemming is bereikt tussen alle deelnemers aan het overleg over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is, brengen de overige deelnemers aan het overleg hun visie op het onderwerp en de inhoud van het geschil eveneens binnen zes dagen na eerder genoemde vergadering ter kennis van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie.
2. Binnen zes dagen na de vergadering, bedoeld in artikel 121u, wordt het verzoek om arbitrage ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie. Het verzoek daartoe wordt ondertekend door alle deelnemers aan het overleg en dient ten minste te bevatten:
 - a. het onderwerp en de inhoud van het geschil;
 - b. de standpunten van alle deelnemers aan het overleg omtrent onderwerp en inhoud van het geschil.

Artikel 121w

Binnen twee weken na ontvangst van het advies wordt het overleg over het geschil voortgezet.

Artikel 121x

De arbitrale uitspraak van de advies- en arbitragecommissie heeft bindende kracht.

Faciliteiten

Artikel 121y

Voor zover mogelijk wordt aan de organisaties en hun leden om niet zaalruimte beschikbaar gesteld voor bijeenkomsten ter voorbereiding van de vergaderingen van de commissie, van subcommissies als bedoeld in artikel 121j en van andere vergaderingen waarbij zij zijn betrokken.

Slotbepaling

Artikel 121z

In de gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslissen burgemeester en wethouders, na overleg met de commissie.

Hoofdstuk XIII

Overgangs- en slotbepalingen

Artikel 122

Met ingang van de datum van inwerkingtreding van deze verordening vervallen:

1.
 - a. de verordening van 12 december 1952, Gemeenteblad 1952 nr. 107 (Ambtenarenreglement);
 - b. de verordening van 18 maart 1954, Gemeenteblad 1954 nr. 18 (Reglement hoofden van dienst);
 - c. de verordening van 18 maart 1954, Gemeenteblad 1954 nr. 19 (Reglement secretaris en ontvanger);

zoals deze verordeningen sedertdien zijn gewijzigd.

2. Tevens vervallen met ingang van de datum bedoeld in het eerste lid de verordeningen van 22 juli 1954, Gemeenteblad 1954 nrs. 52 en 53, regelende de vakantietoelage voor de Gemeentesecretaris en de Gemeenteontvanger, onderscheidenlijk voor de Hoofden van Dienst.

Artikel 123

De ambtenaren die ingevolge het bepaalde in artikel 7, tweede lid van de verordening bedoeld in artikel 122, eerste lid onder a, door een hoofd van dienst zijn aangesteld, worden met ingang van de datum van inwerkingtreding van deze verordening geacht door burgemeester en wethouders te zijn aangesteld.

Artikel 124

Voor die ambtenaren die op de datum van inwerkingtreding van deze verordening in tijdelijke dienst zijn aangesteld, blijven de bepalingen omtrent aanstelling, zoals deze laatstelijk luiden, van kracht.

Artikel 125

Uitkeringen, toegekend krachtens artikel 82, eerste lid van de verordening, bedoeld in artikel 122, eerste lid onder a, worden ten aanzien van de gewezen ambtenaren die op de datum van inwerkingtreding van deze verordening in het genot zijn daarvan, geacht krachtens artikel 59, eerste lid van deze verordening te zijn toegekend.

Artikel 126

De ter uitvoering van de in artikel 122, eerste lid, onder a en b bedoelde verordeningen vastgestelde voorschriften worden, voor zover deze niet in strijd zijn met deze verordening, geacht krachtens deze verordening te zijn vastgesteld. Voor zoveel nodig worden bedoelde voorschriften door het bevoegde gezag herzien.

Artikel 127

Ten aanzien van de op de datum van inwerkingtreding van deze verordening aan het oordeel van het Gemeentelijk Scheidsgerecht onderworpen klachten blijven de bepalingen van paragraaf XIV van de verordening, bedoeld in artikel 122, eerste lid onder a, zoals deze laatstelijk luiden, van kracht.

Artikel 128

Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2020.

Artikel 129

Deze verordening kan worden aangehaald als 'Ambtenarenreglement'.

Aldus vastgesteld in de vergadering van 26 juni 2019.

De Secretaris,
A. Litooij

De Voorzitter,
A. Aboutaleb

Toelichting

Vanaf 1 januari 2020 treedt de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (hierna: Wnra) in werking. Bij de VRR vindt de invoering van deze nieuwe wet plaats in twee stappen. Voor werknemers van de ambulancedienst en meldkamer die onder de cao ambulancezorg vallen gaat deze wet gelden per 1 januari 2020. Voor de overige medewerkers van de VRR gebeurt dit later, waarschijnlijk per 1 januari 2021.

Door de inwerkingtreding van de Wnra komt de rechtspositie van de Gemeente Rotterdam per 1 januari 2020 te vervallen. De Gemeente Rotterdam is per voornoemde datum genormaliseerd en zal de cao Gemeenten volgen.

De VRR volgt de rechtspositie van de Gemeente Rotterdam, tenzij er een eigen regeling is. Om te voorkomen dat de VRR per 1 januari 2020 alsnog de gemeente Rotterdam volgt, en dus de cao Gemeenten, is het van belang om de rechtspositie die nu gevolgd wordt tot een eigen rechtspositie te maken. Het college van B&W van Rotterdam kan immers niet rechtsgeldig besluiten dat de rechtspositieregeling na 1 januari 2020 tijdelijk van kracht blijft. Immers in artikel 17, eerste lid, van de Ambtenarenwet zoals deze vanaf 1 januari 2020 luidt is bepaald dat de bestaande rechtspositieregelingen komen te vervallen op het moment dat de Wnra in werking treedt.