

## Verordening Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid

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 de Verordening Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid, 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;
- de Verordening Van werk naar werk aanpak en voorzieningen bij werkloosheid zoals die gold op 31 december 2019 in de gemeente Rotterdam ook door de Veiligheidsregio in geconsolideerde vorm dient te worden gepubliceerd;

gelet op:

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

besluit vast te stellen:

### Verordening Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid

#### Paragraaf 1 Werkingssfeer en begripsbepalingen

##### Artikel 1 Werkingssfeer

Deze regeling is van toepassing op de ambtenaar die als gevolg van een organisatieverandering boven-tallig is geworden of op grond van artikel 90bis of 91 van het Ambtenarenreglement ontslagen wordt en op de ambtenaar die op grond van artikel 89, 90bis of 91 van het Ambtenarenreglement ontslagen is.

##### Artikel 2 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. aanvullende uitkering: uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering;
- b. grondslag: het gemiddelde van het salaris, de toegekende salaristoelage(n) en de Toelage Overgangsrecht Salarisbesluit, berekend over een periode van 12 maanden direct voorafgaand aan de start van de re-integratiefase of de start van het Van werk naar werk-traject, vermeerderd met het IKB, bedoeld in artikel 28, tweede lid, onderdelen a en b, van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen. Deze wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging in de gemeentelijke sector;
- c. gemeentelijke sector: de gemeenten, die lid zijn van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de gemeenschappelijke regelingen, die het Ambtenarenreglement, dan wel de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling van de sector gemeenten, van toepassing hebben verklaard;
- d. boventalligheid: de situatie dat een ambtenaar wegens reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie na de reorganisatie;
- e. na-wettelijke uitkering: uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering;
- f. werkloosheid: werkloosheid als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies voortvloeit uit de beëindiging van de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij de gemeente;
- g. reparatie-uitkering: uitkering die de WW-uitkering in opbouw en duur aanvult naar het niveau op 31 december 2015;
- h. werkloosheidsuitkering: WW-uitkering en reparatie-uitkering tezamen;
- i. WW-uitkering: uitkering op grond van Werkloosheidswet.

## **Paragraaf 2 Samenloop met lokale afspraken**

### **Artikel 3 Samenloop met lokale afspraken**

Het college van burgemeester en wethouders kan een regeling vaststellen die aanvullend is op de bepalingen in deze regeling.

## **Paragraaf 3**

### **Artikel 4**

(Gereserveerd)

## **Paragraaf 4 Procedure van re-integratie bij ontslag op grond van artikel 91 Ambtenarenreglement**

### **Artikel 5 Begripsbepalingen**

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:

- a. re-integratiefase: fase voorafgaand aan ontslag, waarin door middel van een re-integratieplan afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de re-integratie van de ambtenaar het best tot stand kan komen en hieraan uitvoering wordt gegeven met als doel werkloosheid zoveel als mogelijk te voorkomen;
- b. re-integratieplan: plan van aanpak waarin de re-integratie-inspanningen van gemeente en de ambtenaar beschreven staan, die tot doel hebben de re-integratie van de ambtenaar te bevorderen.

### **Artikel 6 Re-integratiefase voor ontslag**

1. De ambtenaar die ontslagen wordt op grond van artikel 91 Ambtenarenreglement heeft recht op een re-integratiefase.
2. De re-integratiefase begint met een besluit tot ontslag op grond van artikel 91 Ambtenarenreglement.
3. De re-integratiefase gaat in op de eerste werkdag na verzending of overhandiging van het besluit tot ontslag.
4. De re-integratiefase is afhankelijk van de duur van het dienstverband bij de gemeente Rotterdam. Hierbij wordt de duur van het dienstverband gerekend vanaf de datum van indiensttreding bij de gemeente Rotterdam, tot de datum van de start van de re-integratiefase.
5. De duur van de re-integratiefase bedraagt bij een dienstverband van:
  - a. 2 tot 10 jaar 4 maanden;
  - b. 10 tot 15 jaar 8 maanden;
  - c. 15 jaar of meer 12 maanden.

## **Einde re-integratiefase**

### **Artikel 7**

1. De re-integratiefase eindigt eerder dan na afloop van de voor de ambtenaar geldende termijn, indien de ambtenaar voor het aflopen van deze fase al dan niet in deeltijd een andere functie binnen of buiten de gemeente aanvaardt.
2. De re-integratiefase eindigt eerder en het ontslag op grond van artikel 91 Ambtenarenreglement gaat direct in, indien de ambtenaar zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.
3. Indien de re-integratiefase eerder eindigt om de in het tweede lid genoemde reden, vervalt het recht op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

### **Artikel 8**

1. De re-integratiefase wordt verlengd wanneer het college van burgemeester en wethouders zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.
2. De verlenging duurt minimaal een maand en maximaal de helft van de oorspronkelijke re-integratiefase.
3. Tijdens de verlengde re-integratiefase herstelt het college van burgemeester en wethouders de nalatigheid naar de mate waarin dat mogelijk is.
4. Tijdens de verlengde re-integratiefase blijven de gemaakte afspraken uit het re-integratieplan van kracht.

### **Artikel 9 Verlenging re-integratiefase door middel van levensloop**

1. De ambtenaar kan het college van burgemeester en wethouders verzoeken de re-integratiefase met maximaal 12 maanden te verlengen door gebruik te maken van de mogelijkheid van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 6 van de Vakantie- en Verlofregeling 1971.

2. Het college van burgemeester en wethouders stemt alleen in met het verzoek indien de ambtenaar tijdens de re-integratiefase redelijkerwijs niet heeft kunnen voldoen aan zijn re-integratieverplichtingen en indien:
  - a. onbetaald verlof wordt opgenomen voor de volledige arbeidsduur; en
  - b. de ambtenaar tijdens het onbetaald verlof levenslooptegoed opneemt op grond van de gemeentelijke levensloopregeling; en
  - c. tijdens de verlengde re-integratiefase activiteiten worden ondernomen of voortgezet die de re-integratie bevorderen.
3. Het college van burgemeester en wethouders en de ambtenaar maken nadere afspraken over de voorwaarden waaronder de inspanningen van het college van burgemeester en wethouders en de ambtenaar, zoals deze zijn neergelegd in het re-integratieplan, tijdens de verlenging van de re-integratiefase worden voortgezet.
4. Artikel 7 is tijdens de verlenging van de re-integratiefase van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 10 Re-integratieplan**

1. Het college van burgemeester en wethouders stelt zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen een maand na aanvang van de re-integratiefase, een re-integratieplan op.
2. De ambtenaar wordt over de inhoud van het plan voorafgaand door het college van burgemeester en wethouders gehoord.
3. In het re-integratieplan worden afspraken opgenomen over de re-integratie-inspanningen die van het college van burgemeester en wethouders en de ambtenaar verlangd worden. In het re-integratieplan staan in ieder geval afspraken over:
  - verlof, voor zover dat nodig is, voor activiteiten die neergelegd zijn in het re-integratieplan;
  - scholing, indien die gevolgd gaat worden, welke scholing, het begin van die scholing, het einde van die scholing, de betaling en de te behalen resultaten;
  - opstellen arbeidsmarktprofiel;
  - sollicitatieactiviteiten.
4. In het re-integratieplan worden afspraken gemaakt over de kosten voor de verschillende activiteiten uit het re-integratieplan. De kosten voor de activiteiten uit het re-integratieplan komen, mits redelijk en billijk, volledig voor rekening van het college van burgemeester en wethouders, met een maximum van € 7.500,=.

#### **Paragraaf 5 Van werk naar werk-begeleiding bij boventaligheid Algemene bepalingen**

##### **Artikel 11 Toepassingsbereik**

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die door het college van burgemeester en wethouders boventalig wordt verklaard, en die op de datum waarop deze boventaligheid ingaat, een dienstverband van tenminste twee jaar heeft bij de gemeente Rotterdam.

##### **Artikel 12 Duur van een Van werk naar werk-traject**

De boventalig verklaarde ambtenaar heeft recht op een Van werk naar werk-traject dat maximaal twee jaar duurt, tenzij het college van burgemeester en wethouders besluit tot verlenging op grond van artikel 20 en artikel 22.

##### **Artikel 13 Inspanningsverplichting**

In het Van werk naar werk-traject leveren zowel de boventalig verklaarde ambtenaar als het college van burgemeester en wethouders een actieve bijdrage aan de uitvoering van het Van werk naar werk-traject. De Van werk naar werk-inspanningen zijn gericht op plaatsing van de ambtenaar in een passende dan wel geschikte functie, of aanvaarding door de ambtenaar van een functie buiten de gemeente.

##### **Artikel 14 Start Van werk naar werk-traject**

Het Van werk naar werk-traject start op de dag waarop het besluit tot boventaligverklaring in werking is getreden.

##### **Inhoud Van werk naar werk-traject**

##### **Artikel 15 Van werk naar werk-onderzoek**

1. Om richting te geven aan het Van werk naar werk-traject onderzoeken het college van burgemeester en wethouders en ambtenaar gezamenlijk de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de ambtenaar, binnen en buiten de gemeente. Hierbij worden tevens de kansen van de ambtenaar op de regionale arbeidsmarkt onderzocht.
2. Bij het in het eerste lid bedoelde onderzoek kan een gecertificeerd loopbaanadviseur worden ingeschakeld.

3. Het Van werk naar werk-onderzoek kan van start gaan vóór de datum waarop het Van werk naar werk- traject start en is uiterlijk binnen een maand na die datum afgerond.

#### **Artikel 16 Van werk naar werk-contract**

1. Binnen drie maanden na afronding van het Van werk naar werk-onderzoek stellen het college van burgemeester en wethouders en de ambtenaar een Van werk naar werk-contract op.
2. Het in het eerste lid bedoelde contract bevat de doelen, de voorzieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken, nadere afspraken en daaraan verbonden termijnen.
3. Afspraken kunnen worden gemaakt over:
  - het al dan niet toekennen van professionele begeleiding en de tijdsduur daarvan;
  - het al dan niet elders opdoen van werkervaring;
  - de werkzaamheden die de ambtenaar gedurende het Van werk naar werk-traject verricht;
  - het al dan niet volgen van een opleiding en het daarvoor beschikbare budget;
  - eventuele beperkingen van de ambtenaar, die zijn gebleken uit het Van werk naar werk-onderzoek;
  - de tijd die de ambtenaar beschikbaar heeft voor sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkring. Deze tijd bedraagt tenminste 50% van de omvang van de aanstelling;
  - het al dan niet gebruik maken van specifieke flankerende voorzieningen, zoals bedoeld in het Sociaal Statuut Rotterdam 2013.
4. De noodzakelijke kosten van het Van werk naar werk-traject komen tot een bedrag van € 7.500,= voor rekening van het college van burgemeester en wethouders. Ten aanzien van kosten die dit bedrag overstijgen neemt het college van burgemeester en wethouders een afzonderlijk besluit.

#### **Artikel 17 Uitvoering van het Van werk naar werk-contract**

Vanaf de start van de uitvoering van het Van werk naar werk-contract wordt de nakoming van de wederzijds gemaakte afspraken gevolgd. Iedere drie maanden wordt de voortgang in het traject geëvalueerd. Hiervan wordt een verslag opgemaakt.

#### **Verlenging en einde Van werk naar werk-traject**

#### **Artikel 18 Einde Van werk naar werk-traject**

Het Van werk naar werk-traject eindigt op het moment dat de ambtenaar - al dan niet in deeltijd - een andere functie binnen of buiten de gemeente aanvaardt, op grond van ontslag op eigen verzoek of ontslag om een andere reden.

#### **Artikel 19 Tussentijdse beëindiging**

1. Het Van werk naar werk-traject eindigt, indien de ambtenaar plaatsing in een passende of geschikte functie binnen de gemeente of de aanvaarding van een aangeboden functie buiten de gemeente weigert.
2. Het college van burgemeester en wethouders kan eveneens besluiten tot tussentijdse beëindiging van het Van werk naar werk-traject en het verlenen van ontslag, indien de ambtenaar zich niet houdt aan de afspraken uit het Van werk naar werk-contract.
3. Indien het Van werk naar werk-traject eerder eindigt om de in het eerste of tweede lid genoemde reden, wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 89a Ambtenarenreglement met ingang van de dag volgend op die waarop het Van werk naar werk-traject is beëindigd. In dit geval kan het college van burgemeester en wethouders aangeven dat sprake is van verwijtbare werkloosheid en vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

#### **Artikel 20 Advies loopbaanadviseur**

1. Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 21 maanden sinds de start ervan niet met een positief resultaat is afgesloten of om een andere reden is beëindigd, brengt een gecertificeerd loopbaanadviseur binnen een maand een advies uit aan het college van burgemeester en wethouders over het vervolgtraject. Hierbij worden in ieder geval de evaluatieverslagen als bedoeld in artikel 17 in acht genomen. De ambtenaar ontvangt een afschrift van het advies.
2. Het advies bedoeld in het eerste lid gaat in op de vraag of voortzetting van het Van werk naar werk-traject zinvol is, gelet op de vooruitzichten op korte termijn en de mate waarin voortzetting de kans op een passende of geschikte functie binnen afzienbare termijn vergroot.
3. Het college van burgemeester en wethouders beslist of het advies van de loopbaanadviseur wel of niet wordt overgenomen.

#### **Artikel 21 Reguliere beëindiging Van werk naar werk-traject**

1. Na ontvangst van het advies van de loopbaanadviseur beslist het college van burgemeester en wethouders over het vervolg van het Van werk naar werk-traject, en stellen zij de ambtenaar in kennis van deze beslissing.

2. Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 24 maanden niet wordt voortgezet, wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 89 Ambtenarenreglement.
3. Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de Van werk naar werk- termijn van twee jaar.

#### **Artikel 22 Verlenging Van werk naar werk-traject**

1. Indien er zekerheid is, in de vorm van een schriftelijke toezegging van een werkgever, dat binnen een half jaar een functie voor de ambtenaar kan worden gevonden, of indien voortzetting van het Van werk naar werk-traject de kans op het vinden van een passende of geschikte functie aantoonbaar vergroot, kan het college van burgemeester en wethouders besluiten het Van werk naar werk-traject te verlengen. Deze verlenging beslaat een redelijke en nader gespecificeerde periode en kan niet meer dan één keer worden verleend.
2. Indien aan het einde van de periode van verlenging het Van werk naar werk-traject niet tussentijds is beëindigd, verleent het college van burgemeester en wethouders de ambtenaar ontslag op grond van artikel 89 Ambtenarenreglement.
3. Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de periode waarmee het Van werk naar werk-traject is verlengd.

#### **Artikel 23 Niet-nakoming van afspraken uit Van werk naar werk-contract**

1. Indien één van beide partijen van mening is dat de andere partij zich niet houdt aan de afspraken zoals vastgelegd in het Van werk naar werk-contract, maakt deze partij dit aan de andere partij in een gesprek kenbaar. Dit gesprek is erop gericht gezamenlijk afspraken te maken over verbetering.
2. Indien één van beide partijen na het gesprek zoals bedoeld in het eerste lid in gebreke is gebleven ten aanzien van de in het Van werk naar werk-contract vastgelegde afspraken, kan de andere partij eisen dat dit gevolgen heeft voor de voortzetting van het contract. Deze partij maakt dit schriftelijk aan de andere partij kenbaar.
3. Ingeval de ambtenaar van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij eisen dat het Van werk naar werk-traject wordt verlengd. Deze verlenging bedraagt een redelijke termijn, waarbij de periode die door de niet-nakoming verloren is gegaan als richtlijn kan dienen. Gedurende de periode van verlenging herstelt het college van burgemeester en wethouders zoveel als mogelijk de gebreken die bij de uitvoering van het Van werk naar werk-contract zijn ontstaan.
4. Ingeval het college van burgemeester en wethouders van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan het college het Van werk naar werk-traject tussentijds beëindigen op grond van artikel 19, tweede lid, en ontslag verlenen op grond van artikel 89a Ambtenarenreglement.
5. Indien over de nakoming van de afspraken in het Van werk naar werk-contract of de mogelijkheden zoals vastgelegd in dit artikel een geschil ontstaat, kunnen partijen dit geschil voorleggen aan de paritaire commissie.

#### **Paritaire commissie voor toezicht op Van werk naar werk-trajecten**

##### **Artikel 24 Paritaire commissie**

1. Het college van burgemeester en wethouders stelt een paritair samengestelde commissie in, die desgevraagd toeziet op de individuele toepassing van de bepalingen in deze paragraaf.
2. Zowel de ambtenaar als het college van burgemeester en wethouders kunnen een geschil over de uitvoering van het Van werk naar werk-contract, als bedoeld in artikel 23, vijfde lid, voorleggen aan deze commissie.
3. De commissie brengt over een in het tweede lid bedoeld geschil een bindend advies uit.
4. Het college van burgemeester en wethouders stelt een reglement vast waarin de samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de commissie worden vastgelegd.

#### **Paragraaf 6 Aanvullende uitkering**

##### **Artikel 25 Aanvullende uitkering**

1. Recht op een aanvullende uitkering heeft de ambtenaar die:
  - a. op grond van artikel 91 van het Ambtenarenreglement is ontslagen en de re-integratiefase heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 7, tweede en derde lid niet aan de orde is; of
  - b. op grond van artikel 89 van het Ambtenarenreglement is ontslagen en het Van werk naar werk-traject heeft doorlopen;en
  - c. recht heeft op een werkloosheidsuitkering en deze werkloosheidsuitkering ontvangt.
2. Voorwaarde voor het verkrijgen van een aanvullende uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling van de aanvullende uitkering alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn aanvullende uitkering.

### **Artikel 26 Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag**

1. De aanvullende uitkering kent twee fases. De aanvullende uitkering wordt uitgedrukt in een percentage van de grondslag zoals gedefinieerd in artikel 2, onderdeel b, over het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.
2. Gedurende de eerste fase bedraagt de aanvullende uitkering:
  - a. voor ambtenaren voor wie een grondslag geldt tot een bedrag van € 4.375,= 10%;
  - b. voor ambtenaren voor wie een grondslag geldt vanaf € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 20%;
  - c. voor ambtenaren voor wie een grondslag geldt vanaf € 5.250,= 30%.
3. Gedurende de tweede fase bedraagt de aanvullende uitkering:
  - a. voor ambtenaren voor wie een grondslag geldt van € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 10%;
  - b. voor ambtenaren voor wie een grondslag geldt van € 5.250,= tot een bedrag van € 6.560,= 20%;
  - c. voor ambtenaren voor wie een grondslag geldt vanaf € 6.560,= 30%.

### **Artikel 27 Duur aanvullende uitkering bij ontslag**

1. De eerste fase van de aanvullende uitkering is één jaar, te rekenen vanaf de dag na de dag van ontslag.
2. De tweede fase van de aanvullende uitkering begint direct na afloop van de eerste fase en duurt tot het einde van de werkloosheidsuitkering.

### **Artikel 28 Sancties**

1. Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast op de werkloosheidsuitkering, wordt deze sanctie evenredig toegepast op de aanvullende uitkering.
2. Het college van burgemeester en wethouders stelt voor de toepassing van sancties naast de sanctie op grond van het eerste lid, een sanctiebeleid op.
3. Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast kan het college van burgemeester en wethouders besluiten om het recht op na-wettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk te laten vervallen.
4. Het college van burgemeester en wethouders stelt ter uitvoering van het derde lid nadere regels op.

### **Artikel 29 Einde aanvullende uitkering**

De aanvullende uitkering eindigt als de uitkeringsduur is verstreken.

### **Paragraaf 7 Na-wettelijke uitkering**

#### **Artikel 30 Na-wettelijke uitkering**

1. De ambtenaar die recht had op een aanvullende uitkering heeft recht op een na-wettelijke uitkering indien:
  - a. de werkloosheid direct aansluitend op de werkloosheidsuitkering voortduurt;
  - b. hij ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn na-wettelijke uitkering.
2. Bij ontslag op grond van artikel 91 Ambtenarenreglement geldt als voorwaarde dat het ontslag gelegen is in omstandigheden binnen de werksfeer.

#### **Artikel 31 Hoogte na-wettelijke uitkering**

1. De na-wettelijke uitkering bij werkloosheid voor 36 uur of meer heeft de hoogte van de werkloosheidsuitkering, als deze zou zijn voortgezet.
2. Wanneer sprake is van minder dan 36 uur werkloosheid, wordt het bedrag van de uitkering berekend naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.
3. De na-wettelijke uitkering en het inkomen dat de ambtenaar uit of in verband met arbeid ontvangt, mag een hoogte van 90% van de grondslag zoals gedefinieerd in artikel 2, onderdeel b, niet overschrijden. Het meerdere wordt gekort op de na-wettelijke uitkering.

#### **Artikel 32 Duur na-wettelijke uitkering**

De na-wettelijke uitkering is één maand per dienstjaar in de gemeentelijke sector maal een correctiefactor. De correctiefactor is:

- a. 1,4 voor dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar;
- b. 2 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 jaar;
- c. 3 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar.

### **Artikel 33 Einde na-wettelijke uitkering**

1. De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de uitkeringsduur is verstreken.
2. De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de werkloosheid eindigt.
3. Vanaf 15 juli 2014 eindigt de na-wettelijke uitkering op de dag waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

### **Artikel 34 Sancties na-wettelijke uitkering**

Het college van burgemeester en wethouders kan een sanctiebeleid vaststellen, op grond waarvan sancties worden toegepast op de uitbetaling van de na-wettelijke uitkering. Onderdeel van het sanctiebeleid is de plicht die de ambtenaar heeft om het college van burgemeester en wethouders te informeren over alles wat van invloed kan zijn op de duur en hoogte van de na-wettelijke uitkering.

### **Artikel 35 Afkoop**

1. Het college van burgemeester en wethouders kan eenmalig, aan het begin van de uitkeringsperiode, op verzoek van de ambtenaar, toestemming geven voor afkoop van de na-wettelijke uitkering.
2. Het college van burgemeester en wethouders bepaalt de hoogte van het afkoopbedrag en de voorwaarden waaronder de afkoop verstrekt wordt.

### **Paragraaf 8 Bijzondere uitkering bij ontslag ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid**

#### **Artikel 36 Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid**

1. De ambtenaar die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is en die gedurende het derde ziektejaar, bedoeld in artikel 57, derde lid, Ambtenarenreglement is ontslagen op grond van artikel 90bis dan wel definitief is herplaatst op grond van artikel 57 Ambtenarenreglement, heeft recht op een bijzondere uitkering indien en voor zolang hij arbeid heeft voor ten minste de restverdiencapaciteit, zoals deze door UWV definitief is vastgesteld.
2. Voorwaarde voor het recht op de bijzondere uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn bijzondere uitkering.

#### **Artikel 37 Hoogte bijzondere uitkering**

1. De bijzondere uitkering bedraagt 75% van het verschil tussen het totaalinkomen uit of in verband met arbeid en het salaris en de toegekende salaristoelage(n) voorafgaand aan aanvaarding van de nieuwe arbeid.
2. Op de bijzondere uitkering wordt de werkloosheidsuitkering in mindering gebracht.

#### **Artikel 38 Duur bijzondere uitkering**

De maximale duur van de bijzondere uitkering is 5 jaar na aanvaarding van de nieuwe arbeid.

### **Paragraaf 9**

#### **Artikel 39 Overgangsrecht**

In afwijking van artikel 32 is de duur van de na-wettelijke uitkering voor de ambtenaar die:

- a. op 1 juli 2008 20 dienstjaren of meer had in de gemeentelijke sector en
  - b. ontslagen wordt binnen 10 jaar na 1 juli 2008
- gelijk aan  $(0,25 + (0,195 + 0,015 * (X-21)) * (X - Y) - (X-18) / 12-2)$  jaar, met dien verstande dat de factor (X-18) gemaximeerd wordt op 38. Factor X staat hierbij voor de leeftijd in hele jaren op de dag van ontslag; factor Y voor de indiensttreedleeftijd in de gemeentelijke sector.

#### **Artikel 40**

1. De Verordening voorzieningen bij werkloosheid wordt ingetrokken.
2. De bepalingen van de Verordening Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid gelden ook voor de ambtenaar die op de datum van inwerkingtreding ervan met toepassing van de Verordening voorzieningen bij werkloosheid ontslagen wordt, dan wel ontslagen is.

#### **Artikel 41**

Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2020.

*Aldus vastgesteld in de vergadering van 26 juni 2019.*

*De secretaris,*

*A. Littooi*

*De voorzitter,*



*A. Aboutaleb*



## Toelichting

### Artikel 2

#### Ad b grondslag

Vóór 1 januari 2016 werd hier het voor de Verordening van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid afwijkende bezoldigingsbegrip gedefinieerd. Met de inwerkingtreding van de nieuwe beloningsregeling per 1 januari 2016 is dit gewijzigd in 'grondslag' en is daar voor de medewerkers die toen in dienst waren de Toelage Overgangsrecht Salarisbesluit toegevoegd.

#### Ad g reparatie-uitkering

De Werkloosheidswet (WW) is per 1 januari 2016 versoberd. De versobering betreft een vertraagde WW- opbouw en een verkorting van de maximale duur van de WW-uitkering.

Binnen de sector gemeenten is besloten deze versobering te repareren. Dit gebeurt met een reparatie-uitkering die de duur van de WW-uitkering die op of na 1 januari 2016 is toegekend verlengt tot de duur van de WW-uitkering zoals deze geweest zou zijn op grond van de WW zoals deze op 31 december 2015 luidde.

### Artikel 26

In artikel 2 is de grondslag voor de aanvullende uitkering gedefinieerd.

De hoogte van de uitkering is gedurende de twee fases verschillend. De genoemde bedragen zijn feitelijke beloningsbedragen. Hiermee wordt dus niet de grondslag op basis van een volledig dienstverband bedoeld, die omgerekend moet worden naar de deeltijdfactor van de medewerker. Dus ook een medewerker die met een functie voor 30 uur per week aan salaris, salaristoelagen en Toelage Overgangsrecht Salarisbesluit een bedrag van € 5.500,= ontvangt, krijgt gedurende de eerste fase een aanvullende uitkering van 30% van deze grondslag en gedurende de tweede fase een aanvullende uitkering van 20% van deze grondslag.

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

### Artikel 31

#### Lid 2

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

Als uit een arbeidsovereenkomst of aanstelling blijkt dat iemand een functie van 20 uur in de week heeft, ontvangt hij een na-wettelijke uitkering voor de resterende 16 uur. Als door een nieuwe baan een werkloosheid resteert van minder dan 5 uur, is de werkloosheid beëindigd en eindigt de na-wettelijke uitkering (zie definitie werkloosheid en artikel 33, tweede lid).

Gedeeltelijke werkhervatting, maar ook werkzaamheden als zelfstandige verminderen de werkloosheid. Of iemand minder dan 36 uur werkloos is, is af te leiden uit de gegevens over werkzaamheden (bijvoorbeeld salarisstroken). In artikel 30, eerste lid, onderdeel b, is opgenomen dat de ambtenaar alle gegevens moet overleggen die van belang zijn voor het bepalen van het recht op na-wettelijke uitkering. Hiertoe behoren dus ook salarisstroken en arbeidsovereenkomsten.

#### Lid 3

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

#### Voorbeeld

Iemand werkte 36 uur en verdiende € 2000,=. De na-wettelijke uitkering bedraagt 70% hiervan; dit is € 1400,=. Hij krijgt tijdens de periode van de na-wettelijke uitkering een baan voor 18 uur. Hiermee resteert een werkloosheid voor 18 uur. Met zijn nieuwe baan gaat hij € 1500,= verdienen. Zijn uitkering zou, gebaseerd op 18 uur werkloosheid, € 700,= bedragen.

Samen met de inkomsten van € 1500,= komt zijn totaal inkomen uit op € 2200,=. Het totaalinkomen is gemaximeerd op 90% van € 2000,=; dit is € 1800,=. Zijn uitkering wordt dus gekort met € 300,=. Hij ontvangt nog een na-wettelijke uitkering van € 400,=.

### Artikel 33

#### Derde lid



Deze bepaling is van toepassing op (ex-) ambtenaren die op 15 juli 2014 in dienst waren van de gemeente Rotterdam, of op die datum in het genot waren van WW-uitkering of na-wettelijke uitkering op grond van de Verordening Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid, dan wel de voorganger daarvan, de Verordening voorzieningen bij werkloosheid.