

Derde technische wijziging Nieuwe Rechtspositieregeling Gemeente Amsterdam(3B, 2014, 67)

Afdeling 3B

Nummer 67

Publicatiedatum 16 april 2014

Onderwerp

Derde technische wijziging Nieuwe Rechtspositieregeling Gemeente Amsterdam

Burgemeester en wethouders van Amsterdam

Brengen ter algemene kennis dat zij in hun vergadering van 25 maart 2014 hebben besloten:

I In te stemmen met de wijzigingen van de Nieuwe Rechtspositieregeling Gemeente Amsterdam (NRGA)

die zijn opgenomen in de bijlage. Het betreft vooral de volgende soorten wijzigingen:

herstellen van fouten bij verwijzingen of weggevallen zinsneden

het verduidelijken van toelichtingen op artikelen

diensttakken die niet meer bestaan of nieuw zijn

jurisprudentie die leidt tot aanpassing rechtspositieregeling

veranderde landelijke wet- en regelgeving

aanpassingen in de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten (CAR)

II Te bepalen dat dit besluit in werking treedt op de dag van bekendmaking.

Burgemeester en wethouders voornoemd,

A.H.P. Van Gils, secretaris E.E. van der Laan, burgemeester

Bijlage bij B&W-flap BD2014-002747

Derde technische wijziging Nieuwe Rechtspositieregeling Gemeente Amsterdam (NRGA), d.d. 25 maart 2014

De tekst van en toelichting bij de hierna volgende bepalingen te vervangen door:

Huidige tekst NRGA

Nieuwe tekst NRGA

Toelichting bij wijziging

Schuin: tekst die wijzigt of verval

Vetgedrukt: nieuwe tekst

Artikel 1.1. h

Arbo-dienst: een externe dienst als bedoeld in artikel 14a, derde lid, Arbeidsomstandighedenwet;

Artikel 1.1. h

Arbodienst: een dienst als bedoeld in artikel 17, eerste lid, Arbeidsomstandighedenwet;

De definitie in artikel 1.1. sub h NRGA is aangepast aan de definitie in artikel 7.1 NRGA en de definitie in de CAR artikel 7.1 f

(Technische wijzigingen CAR-UWO uit ledenbrief 22 april 2013 nr. 13/11).

Artikel 1.1. onder pp

Bij een volledige aanstelling is de formele arbeidsduur gemiddeld 36 uur per week en per jaar gemiddeld 1819 uur. Om deze formele arbeidsduur per jaar te berekenen, wordt het jaarlijks aantal werkbare dagen verminderd met het aantal feestdagen en vermenigvuldigd met 7,2 uur.

Om het jaarlijks aantal werkbare dagen te bepalen wordt uitgegaan van het normale rooster van vijf dagen per week (5/7 week) dat wordt vermenigvuldigd met 365,25 dagen per jaar. In het aantal dagen per jaar is het schrikkeljaar, dat eens in de vier jaar een extra dag geeft, meegenomen. Het jaarlijks aantal werkbare dagen is zodoende:

$5/7 \times 365,25 = 260,9$ dagen

Bij berekening van het aantal feestdagen wordt er rekening mee gehouden dat bepaalde feestdagen periodiek op een zaterdag of zondag vallen. Daarvoor vindt de volgende correctie plaats:

nieuwjaarsdag, 5/7 dag;

goede vrijdag, 1 dag;

tweede paasdag, 1 dag;

koninkinnedag, 5/7 dag;

hemelvaartsdag, 1 dag;

1 mei, 5/7 dag;

5 mei, 5/7 dag;

tweede pinksterdag, 1 dag;

eerste kerstdag, 5/7 dag;

tweede kerstdag, 5/7 dag.

Het totale aantal feestdagen is zodoende jaarlijks 8 2/7 dag.

De formele arbeidsduur per jaar is zodoende:

$$(260,9 - 8 \frac{2}{7}) \times 7,2 = 1819 \text{ uur}$$

Door toepassing van artikel 4.2, eerste lid kan de feitelijke arbeidsduur in een bepaalde week afwijken van de formele arbeidsduur.

Artikel 1.1. onder pp

Bij een volledige aanstelling is de formele arbeidsduur gemiddeld 36 uur per week en per jaar gemiddeld 1819 uur. Om deze formele arbeidsduur per jaar te berekenen, wordt het jaarlijks aantal werkbare dagen verminderd met het aantal feestdagen en vermenigvuldigd met 7,2 uur.

Om het jaarlijks aantal werkbare dagen te bepalen wordt uitgegaan van het normale rooster van vijf dagen per week (5/7 week) dat wordt vermenigvuldigd met 365,25 dagen per jaar. In het aantal dagen per jaar is het schrikkeljaar, dat eens in de vier jaar een extra dag geeft, meegenomen. Het jaarlijks aantal werkbare dagen is zodoende:

$$5/7 \times 365,25 = 260,9 \text{ dagen}$$

Bij berekening van het aantal feestdagen wordt er rekening mee gehouden dat bepaalde feestdagen periodiek op een zaterdag of zondag vallen. Daarvoor vindt de volgende correctie plaats:

nieuwjaarsdag, 5/7 dag;

goede vrijdag, 1 dag;

tweede paasdag, 1 dag;

koningsdag, 5/7 dag;

hemelvaartsdag, 1 dag;

1 mei, 5/7 dag;

5 mei, 5/7 dag;

tweede pinksterdag, 1 dag;

eerste kerstdag, 5/7 dag;

tweede kerstdag, 5/7 dag.

Het totale aantal feestdagen is zodoende jaarlijks 8 2/7 dag.

De formele arbeidsduur per jaar is zodoende:

$$(260,9 - 8 \frac{2}{7}) \times 7,2 = 1819 \text{ uur}$$

Door toepassing van artikel 4.2, eerste lid kan de feitelijke arbeidsduur in een bepaalde week afwijken van de formele arbeidsduur.

Koninginnedag is vervangen door Koningsdag.

Artikel 1.2 Toelichting

Deze regeling is van toepassing op alle ambtenaren in dienst van de gemeente Amsterdam. In dit artikel worden de uitzonderingen op die regel aangegeven. Daarnaast is deze regeling van toepassing bij die onderdelen van de gemeente die geen diensttak zijn maar waar de regeling van toepassing is verklaard. *Dit geldt voor de raadsgriffie, de griffie bij de stadsdelen en de Rekenkamer.*

Artikel 1.2 Toelichting

Deze regeling is van toepassing op alle ambtenaren in dienst van de gemeente Amsterdam. In dit artikel worden de uitzonderingen op die regel aangegeven. Daarnaast is deze regeling van toepassing bij die onderdelen van de gemeente die geen diensttak zijn maar waar de regeling van toepassing is verklaard.

Dit geldt voor de raadsgriffie en de griffie bij de stadsdelen.

In de toelichting wordt gesproken over het van toepassing verklaren van de NRGa op de rekenkamer. Dat is onjuist. Personeel van de rekenkamer wordt door het college aan de rekenkamer ter beschikking gesteld. Het personeel valt dus, net als het personeel van de ombudsman, onder het college als bevoegd gezag en dus is de NRGa gewoon op hen van toepassing en hoeven ze niet apart te worden genoemd.

Artikel 1.3

De diensttakken die onder het rechtstreekse beheer en bestuur van het college vallen zijn:

ACAM Accountancy en Advies;

Afval Energie Bedrijf;

Bedrijf Zuidas Amsterdam;

Bestuursdienst;

Dienst Belastingen Gemeente Amsterdam;

Dienst Economische Zaken;

Dienst Informatie- en Communicatietechnologie;

Dienst Infrastructuur, Verkeer en Vervoer;

Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling;

Dienst Metro;

Dienst Milieu en Bouwtoezicht;

I. Dienst Noord/Zuidlijn;

Dienst Onderzoek en Statistiek;

Dienst Basisinformatie;

Dienst Ruimtelijke Ordening;

Dienst Stadstoezicht;

Dienst Werk en Inkomen;
Dienst Wonen, Zorg en Samenleven;
Dienstverlening en Facilitair Management;
Gemeentelijke Dienst Verzekeringszaken;
Geneeskundige en Gezondheidsdienst;
Haven Amsterdam;
Ingenieursbureau Amsterdam;
Ontwikkelingsbedrijf Gemeente Amsterdam;
Projectmanagementbureau;
Stadsarchief;
aa. Stadsbank van lening.

Artikel 1.3

De diensttakken die onder het rechtstreekse beheer en bestuur van het college vallen zijn:

ACAM Accountancy en Advies;
b. Bedrijf Zuidas Amsterdam;
c. Bestuursdienst;
d. Dienst Belastingen Gemeente Amsterdam;
e. Dienst Economische Zaken;
f. Dienst Informatie- en Communicatietechnologie;
g. Dienst Infrastructuur, Verkeer en Vervoer;
h. Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling;
i. Dienst Metro;
j. Dienst Onderzoek en Statistiek;
k. Dienst Basisinformatie;
l. Dienst Ruimtelijke Ordening;
m. Dienst Stadtoezicht;
n. Dienst Werk en Inkomen;
o. Dienst Wonen, Zorg en Samenleven;
p. Dienstverlening en Facilitair Management;
q. Gemeentelijke Dienst Verzekeringszaken;
r. Geneeskundige en Gezondheidsdienst;
s. Ingenieursbureau Amsterdam;
t. Ontwikkelingsbedrijf Gemeente Amsterdam;
u. Projectmanagementbureau;
v. Stadsarchief;
w. Stadsbank van lening.

De Dienst Noord/Zuidlijn is onderdeel geworden van de dienst Metro. Sub l is daarom vervallen.

De diensttakken Afval Energie Bedrijf (sub b), Dienst Milieu en Bouwtoezicht (sub k) en Haven Amsterdam (sub v) zijn geen diensttakken meer die onder het rechtstreeks beheer en bestuur van het college vallen, en worden daarom uit de lijst met diensttakken gehaald.

Sub c t/m aa wordt omgenummerd naar sub b t/m w.

Artikel 1.13 Verjaring rechten en terugvordering

1. De in deze regeling omschreven rechten zijn niet meer opeisbaar vijf jaar na afloop van het kalenderjaar waarin deze voor het eerst realiseerbaar waren.

Als de (gewezen) ambtenaar wist of redelijkerwijs had kunnen weten dat hij te veel ontving, kan het onverschuldigde betaalde gedurende twee jaar na de dag van uitbetaling worden teruggevorderd of verrekend.

Deze termijn kan tot vijf jaar worden verlengd indien de (gewezen) ambtenaar van de gemaakte fout niet alleen kennis droeg of kon dragen, maar die fout bovendien door zijn toedoen is ontstaan.

Indien de (gewezen) ambtenaar aangeeft dat een te hoog bedrag of ten onrechte een bedrag aan hem wordt betaald, moet dit signaal in ieder geval binnen zes maanden na binnenkomst worden vertaald in een besluit. Wanneer dit niet gebeurt, is de consequentie dat het teveel of ten onrechte betaalde na die periode van zes maanden niet meer kan worden teruggevorderd.

Artikel 1.13 Vordering ambtenaar op de gemeente

De in deze regeling omschreven rechten zijn niet meer opeisbaar vijf jaar na afloop van het kalenderjaar waarin deze voor het eerst realiseerbaar waren.

Artikel 1.13 bevat twee verschillende onderwerpen. Om onduidelijkheid te voorkomen is ervoor gekozen de verschillende onderwerpen onder te brengen in verschillende artikelen.

Lid 1 van artikel 1.13 is apart genomen en heeft een andere naam gekregen omdat alleen dit lid gaat over de vordering van de ambtenaar op de gemeente.

Lid 2 en 3 zijn opgenomen in artikel 1.14 genaamd: vordering gemeente op ambtenaar. Dat gaat nl over de gemeente die het teveel uitbetaalde terug wil halen.

Lid 4 gaat naar de toelichting, want dat is een uitleg van de wijze waarop je een onverschuldigde betaling kan terugvorderen.

Het oude lid 1 van artikel 1.14 kan er dan uit.

Artikel 1.13 Toelichting

Dit artikel regelt dat rechten niet oneindig opeisbaar zijn. De ambtenaar die bijvoorbeeld vergeten is een bepaalde vergoeding aan te vragen kan niet heel veel jaren later deze vergoeding alsnog opeisen. Het beginsel van de rechtszekerheid brengt mee dat er een maximale termijn van vijf jaar is gesteld waarbinnen een recht uit deze regeling nog kan worden opgeëist.

Lid 2 regelt dat als de gemeente een fout heeft gemaakt en de ambtenaar wist of had kunnen weten dat hij te veel ontving, in beginsel twee jaar kan worden teruggevorderd, zonder in strijd te raken met het rechtszekerheidsbeginsel. Er wordt bij een gewone rekenfout van de gemeente al snel aangenomen dat de ambtenaar hiervan op de hoogte had kunnen zijn.

In lid 3 wordt uitgegaan van eigen toedoen van de (gewezen) ambtenaar. Hiermee wordt niet alleen bedoeld dat de ambtenaar opzettelijk iets heeft gedaan. Ook als hij bijvoorbeeld per ongeluk een formulier verkeerd heeft ingevuld, is er sprake van eigen toedoen en geldt de termijn van 5 jaar. Indien de (gewezen) ambtenaar aangeeft dat een te hoog bedrag of ten onrechte een bedrag aan hem wordt betaald, moet dit signaal in ieder geval binnen zes maanden na binnenkomst worden vertaald in een besluit. Wanneer dit niet gebeurt, is de consequentie dat het teveel of ten onrecht betaalde over de periode na die zes maanden niet meer kan worden teruggevorderd. Het gaat om exact zes maanden, wat gerekend moet worden vanaf de datum van het eerste concrete signaal.

In lid 4 wordt de zogenaamde "zes maanden jurisprudentie" van de Centrale Raad van Beroep (CRVB 27-05-2010 / TAR 1999/134) verwoord.

Het gaat om exact zes maanden, wat gerekend moet worden vanaf de datum van het eerste concrete signaal.

Voorbeeld

2 of 5 jaar terugvorderen?

Een ambtenaar ontvangt per 1 januari 2010 ten onrechte een vaste overwerktoeslag.

De gemeente Amsterdam ontdekt haar fout op 1 juli 2012. De toeslag wordt per direct stopgezet en de gemeente wil terugvorderen.

Artikel 1.13 Toelichting

Dit artikel regelt dat rechten niet oneindig opeisbaar zijn. De ambtenaar die bijvoorbeeld vergeten is een bepaalde vergoeding aan te vragen kan niet heel veel jaren later deze vergoeding alsnog opeisen. Het beginsel van de rechtszekerheid brengt mee dat er een maximale termijn van vijf jaar is gesteld waarbinnen een recht uit deze regeling nog kan worden opgeëist.

Zie toelichting bij artikel 1.13.

Vervolg artikel 1.13 Toelichting

De gemeente heeft een fout gemaakt en de ambtenaar wist of had kunnen weten dat hij te veel ontving. De gemeente kan in beginsel tot twee jaar terugvorderen. Concreet betekent dit dat de gemeente het bedrag van 1 juli 2010 tot 1 juli 2012 kan terugvorderen. Het teveel ontvangen bedrag over de maanden jan 2010 tot 1 juli 2010 mag de ambtenaar houden.

Indien de fout veroorzaakt was door toedoen van de ambtenaar omdat hij ten onrechte een overwerkformulier heeft ingevuld, kan tot 5 jaar worden teruggevorderd in casu het hele bedrag.

Op 1 mei 2011 heeft de ambtenaar echter in een gesprek aan zijn leidinggevende aangegeven dat hij niet weet waarvoor hij een vaste overwerktoeslag ontvangt.

De gemeente stopt echter pas met betalen van de toeslag per 1 juli 2012. De gemeente kan in beginsel 2 jaar terugvorderen -gerekend vanaf 1 juli 2012- maar doordat de medewerker een signaal aan de gemeente heeft gegeven wordt de periode beperkt tot 6 maanden na het signaal. Het gaat om exact zes maanden, wat gerekend moet worden vanaf de datum van het eerste concrete signaal.

Het terug te vorderen bedrag is van 1 juli 2010 (tweejaars- termijn) tot 1 november 2011 (6 maanden na 1 mei 2011).

Het teveel ontvangen bedrag over de maanden januari 2010 tot juli 2010 en de bedragen van 1 november 2011 tot 1 juli 2012 mag de ambtenaar houden.

Artikel 1.14 beëindiging rechten

De in deze regeling omschreven rechten eindigen met ingang van de datum van beëindiging van het dienstverband, tenzij in deze regeling anders is bepaald.

Bij overlijden van de ambtenaar wordt het dienstverband geacht te zijn beëindigd met ingang van de daarop volgende dag.

Artikel 1.14 Vordering gemeente op de ambtenaar

Als de (gewezen) ambtenaar wist of redelijkerwijs had kunnen weten dat hij te veel ontving, kan het onverschuldigde betaalde gedurende twee jaar na de dag van uitbetaling worden teruggevorderd of verrekend.

2. Deze termijn kan tot vijf jaar worden verlengd indien de (gewezen) ambtenaar van de gemaakte fout niet alleen kennis droeg of kon dragen, maar die fout bovendien door zijn toedoen is ontstaan.

Lid 2 en lid 3 uit artikel 1.13 zijn nu opgenomen als lid 1 en lid 2 in artikel 1.14.

Lid 1 van artikel 1.14 is komen te vervallen om onduidelijkheid te voorkomen. Het komt soms voor dat, zonder dat dit in de regeling is opgenomen, er toch er nog rechten zijn na de datum van beëindiging van een dienstverband.

Lid 2 van artikel 1.14 is overgeheveld naar artikel 1.14A.

Toelichting artikel 1.14

Toelichting artikel 1.14

Lid 1 regelt dat als de gemeente een fout heeft gemaakt en de ambtenaar wist of had kunnen weten dat hij te veel ontving, in beginsel twee jaar kan worden terug gevorderd, zonder in strijd te raken met het rechtszekerheids beginsel. Er wordt bij een gewone rekenfout van de gemeente al snel aangenomen dat de ambtenaar hiervan op de hoogte had kunnen zijn.

In lid 2 wordt uitgegaan van eigen toedoen van de (gewezen) ambtenaar. Hiermee wordt niet alleen bedoeld dat de ambtenaar opzettelijk iets heeft gedaan. Ook als hij bijvoorbeeld per ongeluk een formulier verkeerd heeft ingevuld, is er sprake van eigen toedoen en geldt de termijn van 5 jaar. Indien de (gewezen) ambtenaar aangeeft dat een te hoog bedrag of ten onrechte een bedrag aan hem wordt betaald, moet dit signaal in ieder geval binnen zes maanden na binnenkomst worden vertaald in een besluit. Wanneer dit niet gebeurt, is de consequentie dat het teveel of ten onrecht betaalde over de periode na die zes maanden niet meer kan worden teruggevorderd. Het gaat om exact zes maanden, wat gerekend moet worden vanaf de datum van het eerste concrete signaal. Dit blijkt uit de zogenaamde "zes maanden jurisprudentie" van de Centrale Raad van Beroep (CRVB 27-05-2010 / TAR 1999/134).

Voorbeeld

2 of 5 jaar terugvorderen?

Een ambtenaar ontvangt per 1 januari 2010 ten onrechte een vaste overwerktoeslag. De gemeente Amsterdam ontdekt haar fout op 1 juli 2012. De toeslag wordt per direct stopgezet en de gemeente wil terugvorderen.

De gemeente heeft een fout gemaakt en de ambtenaar wist of had kunnen weten dat hij te veel ontving. De gemeente kan in beginsel tot twee jaar terugvorderen. Concreet betekent dit dat de gemeente het bedrag van 1 juli 2010 tot 1 juli 2012 kan terugvorderen. Het teveel ontvangen bedrag over de maanden jan 2010 tot 1 juli 2010 mag de ambtenaar houden. Indien de fout veroorzaakt was door toedoen van de ambtenaar omdat hij ten onrechte een overwerkformulier heeft ingevuld, kan tot 5 jaar worden teruggevorderd in casu het hele bedrag.

Op 1 mei 2011 heeft de ambtenaar echter in een gesprek aan zijn leidinggevende aangegeven dat hij niet weet waarvoor hij een vaste overwerktoeslag ontvangt.

Toelichting van artikel 1.13 staat nu in artikel 1.14. Ook lid 4 uit artikel 1.13 is nu opgenomen in de toelichting van artikel 1.14.

Vervolg Toelichting artikel 1.14

Vervolg Toelichting artikel 1.14

De gemeente stopt echter pas met betalen van de toeslag per 1 juli 2012. De gemeente kan in beginsel 2 jaar terugvorderen -gerekend vanaf 1 juli 2012- maar doordat de medewerker een signaal aan de gemeente heeft gegeven wordt de periode beperkt tot 6 maanden na het signaal. Het gaat om exact zes maanden, wat gerekend moet worden vanaf de datum van het eerste concrete signaal. Het terug te vorderen bedrag is van 1 juli 2010 (tweejaars- termijn) tot 1 november 2011 (6 maanden na 1 mei 2011).

Het teveel ontvangen bedrag over de maanden januari 2010 tot juli 2010 en de bedragen van 1 november 2011 tot 1 juli 2012 mag de ambtenaar houden.

Artikel 1.14A beëindiging rechten

Artikel 1.14A beëindiging rechten

Bij overlijden van de ambtenaar wordt het dienstverband geacht te zijn beëindigd met ingang van de daarop volgende dag.

Zie toelichting bij artikel 1.14.

Toelichting artikel 2.7

Dit artikel bepaalt de formele eisen voor een aanstelling. De verklaring omtrent het gedrag (VOG), genoemd in het eerste lid onder a, is geregeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens. Informatie hierover is te vinden via intranet en op www.justitie.nl.

De noodzaak van een recente VOG bij een aanstelling zal in een vroegtijdig stadium van sollicitatie bekend worden gemaakt bij de sollicitant.

De medische keuring is een uitwerking van de Wet op de medische keuringen en is verder geregeld in paragraaf 5.

De ontheffing van een tewerkstellingsvergunning voor het laten werken van een vreemdeling is geregeld in artikel 3 Wet arbeid vreemdelingen. Informatie hierover is te vinden op internet, zie: www.minszw.nl of www.werk.nl.

Toelichting artikel 2.7

Dit artikel bepaalt de formele eisen voor een aanstelling. De verklaring omtrent het gedrag (VOG), genoemd in het eerste lid onder a, is geregeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens. Informatie hierover is te vinden via intranet en op www.justitie.nl.

De noodzaak van een recente VOG bij een aanstelling zal in een vroegtijdig stadium van sollicitatie bekend worden gemaakt bij de sollicitant. **De kosten komen voor rekening van de gemeente Amsterdam.** De medische keuring is een uitwerking van de Wet op de medische keuringen en is verder geregeld in paragraaf 5.

De ontheffing van een tewerkstellingsvergunning voor het laten werken van een vreemdeling is geregeld in artikel 3 Wet arbeid vreemdelingen. Informatie hierover is te vinden op internet, zie: www.minszw.nl of www.werk.nl.

De kosten voor een VOG komen voor rekening van de gemeente. Dit gebeurt nu ook al in de praktijk, maar voor de volledigheid hebben we besloten dit ook in de NRGa op te nemen.

Artikel 2.25 aanstelling met terugwerkende kracht

Als het bezwaar of beroep gegrond wordt verklaard, vindt de aanstelling of verlenging van de aanstelling *als genoemd in artikel 2.24* met terugwerkende kracht plaats.

Artikel 2.25 aanstelling met terugwerkende kracht

Als het bezwaar of beroep gegrond wordt verklaard, vindt de aanstelling of verlenging van de aanstelling met terugwerkende kracht plaats.

Verwijzing naar artikel 2.24 NRGa kan vervallen want artikel 2.24 NRGa is in 2008 geschrapt.

Artikel 3.7 bevordering

De ambtenaar die niet in de salarisschaal is ingeschaald waarin zijn functie is gewaardeerd, wordt bevorderd zodra hij zijn functie volledig en naar behoren vervult. De bevordering vindt plaats met ingang van de eerste dag van de kalendermaand.

Artikel 3.7 salaris bij bevordering

De ambtenaar die niet in de salarisschaal is ingeschaald waarin zijn functie is gewaardeerd, wordt bevorderd zodra hij zijn functie volledig en naar behoren vervult. De bevordering vindt plaats met ingang van de eerste dag van de kalendermaand.

Titel wordt aangepast om onduidelijkheid te voorkomen.

Dit artikel gaat uitsluitend over het salaris bij bevordering en is niet de uitleg van wat een bevordering is. Zie hiervoor de definitie in artikel 1.1. sub i.

Artikel 3 . 11 lid 1

Na bevordering is de periodiekdatum gelijk aan de eerste dag van de maand waarin de ambtenaar is bevorderd, tenzij de periodiekdatum op grond van *artikel 3.6, derde lid*, op 1 januari wordt gesteld.

Artikel 3 . 11 lid 1

Na bevordering is de periodiekdatum gelijk aan de eerste dag van de maand waarin de ambtenaar is bevorderd, tenzij de periodiekdatum op grond van **artikel 3.6, vierde lid**, op 1 januari wordt gesteld.

Verwijzing naar artikel 3.6 derde lid klopt niet, dit moet zijn het vierde lid van artikel 3.6.

Artikel 3 . 20 lid 6

Bij ontslag op grond van artikel 12.12, onder a, (ongeschiktheid of onbekwaamheid), artikel 12.12, onder b, (dringende redenen) of artikel 12.14 (*ontslag bij bereiken pensioengerechtigde leeftijd*) kan, als de ambtenaar voor het behalen van het ambtsjubileum niet voldoende diensttijd heeft, toch een ambtsjubileumgratificatie worden toegekend als:

de datum van het ambtsjubileum valt binnen drie maanden na het ontslag, en de ambtenaar op de dag voorafgaand aan zijn ontslag een volledige bezoldiging ontvangt.

Artikel 3 . 20 lid 6

Bij ontslag op grond van artikel 12.12, onder a, (ongeschiktheid of onbekwaamheid), artikel 12.12, onder b, (dringende redenen) of artikel 12.14 (**ontslag bij bereiken AOW-gerechtigde leeftijd**) kan, als de ambtenaar voor het behalen van het ambtsjubileum niet voldoende diensttijd heeft, toch een ambtsjubileumgratificatie worden toegekend als:

de datum van het ambtsjubileum valt binnen drie maanden na het ontslag, en de ambtenaar op de dag voorafgaand aan zijn ontslag een volledige bezoldiging ontvangt.

Verwijzing naar artikel 12.14 NRGa was nog niet aangepast aan de nieuwe titel van artikel 12.14 NRGa. Het artikel is in mei 2012 gewijzigd.

Artikel 3.23 proportionele ambtsjubileumgratificatie

De ambtenaar heeft recht op een evenredig deel van de ambtsjubileumgratificatie in de zin van artikel 3.21 als hij vóór het bereiken van de *65-jarige leeftijd* de datum van een ambtsjubileum zou hebben bereikt en ontslag krijgt op grond van:

artikel 12.3 (ontslag wegens FPU);

artikel 12.8 (ontslag wegens arbeidsongeschiktheid) waarbij:

1° de ambtenaar een IVA-uitkering is toegekend, of

2° voor de ambtenaar tijdens de duur van de suppletie-uitkering een herplaatsing in een passende functie niet mogelijk is gebleken, of

artikel 12.11 (ontslag wegens reorganisatie).

Artikel 3.23 proportionele ambtsjubileumgratificatie

De ambtenaar heeft recht op een evenredig deel van de ambtsjubileumgratificatie in de zin van artikel 3.21 als hij vóór het bereiken van de **AOW-gerechtigde leeftijd** de datum van een ambtsjubileum zou hebben bereikt en ontslag krijgt op grond van:

artikel 12.3 (ontslag wegens FPU);

artikel 12.8 (ontslag wegens arbeidsongeschiktheid)

waarbij:

1° de ambtenaar een IVA-uitkering is toegekend, of

2° voor de ambtenaar tijdens de duur van de suppletie-uitkering een herplaatsing in een passende functie niet mogelijk is gebleken, of

artikel 12.11 (ontslag wegens reorganisatie).

De 65-jarige leeftijd wordt net als bij het ontslag artikel (12.14 NRG) ook bij het artikel over de proportionele ambtsjubileumgratificatie vervangen door de AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 3.32 feestdagtoeslag

De ambtenaar heeft per gewerkt uur recht op een feestdagtoeslag van 100% van zijn wedde per uur als hij werkt op:

nieuwjaarsdag;

eerste of tweede paasdag;

Koninginnedag;

5 mei;

hemelvaartsdag;

eerste of tweede pinksterdag, of

eerste of tweede kerstdag.

Artikel 3.32 feestdagtoeslag

De ambtenaar heeft per gewerkt uur recht op een feestdagtoeslag van 100% van zijn wedde per uur als hij werkt op:

nieuwjaarsdag;

eerste of tweede paasdag;

Koningsdag ;

5 mei;

hemelvaartsdag;

eerste of tweede pinksterdag, of

eerste of tweede kerstdag.

Koninginnedag is vervangen door Koningsdag.

Toelichting artikel 3.32

Als *Koninginnedag* wordt aangemerkt de dag waarop de *koningin* haar verjaardag viert. Valt de feestdag bijvoorbeeld op een zondag en is de officiële viering op zaterdag, dan is voor toepassing van dit artikel de zaterdag *Koninginnedag*.

Toelichting artikel 3.32

Als **Koningsdag** wordt aangemerkt de dag waarop de **koning** zijn verjaardag viert. Valt de feestdag bijvoorbeeld op een zondag en is de officiële viering op zaterdag, dan is voor toepassing van dit artikel de zaterdag **Koningsdag**.

Koninginnedag is vervangen door Koningsdag.

Artikel 3.35 roosterwijzigingstoeslag

De ambtenaar heeft recht op een roosterwijzigingstoeslag voor:

een roosterwijziging die minder dan 31 kalenderdagen vóór ingang aan de ambtenaar is meegedeeld,
en

een tijdelijke roosterwijziging.

Artikel 3.35 roosterwijzigingstoeslag

De ambtenaar heeft recht op een roosterwijzigingstoeslag voor:

een roosterwijziging die minder dan 31 kalenderdagen vóór ingang aan de ambtenaar is meegedeeld,
of

een tijdelijke roosterwijziging.

Het woordje en is gewijzigd in of om interpretatieverschillen te voorkomen.

De leden 1a en 1b zien op aparte situaties en zijn geen cumulatieve vereisten voor het recht op rooster-toeslag.

Artikel 6.3 lid 3

Het eerste lid is niet van toepassing als en voor zolang de ambtenaar in opdracht of met instemming van *de Arbo-dienst* minimaal 45% van zijn werktijd zijn functie vervult of andere werkzaamheden verricht. Uitgangspunt hierbij is het rooster direct voorafgaand aan de aanvang van zijn verhindering wegens arbeidsongeschiktheid.

Artikel 6.3 lid 3

Het eerste lid is niet van toepassing als en voor zolang de ambtenaar in opdracht of met instemming van de **Arbodienst of gecertificeerd deskundige** minimaal 45% van zijn werktijd zijn functie vervult of andere werkzaamheden verricht. Uitgangspunt hierbij is het rooster direct voorafgaand aan de aanvang van zijn verhindering wegens arbeidsongeschiktheid.

Arbodienst is vervangen door Arbodienst of gecertificeerd deskundige(n)

Artikel 6.9 lid 1

De ambtenaar heeft recht op verlof met behoud van bezoldiging op de volgende feestdagen, voor zover het dienstbelang het toelaat en de dagen niet vallen op een zaterdag of zondag:

nieuwjaarsdag;

goede vrijdag;

eerste en tweede paasdag;

Koninginnedag;

1 mei;

5 mei;

Hemelvaartsdag;

eerste en tweede pinksterdag, en

eerste en tweede kerstdag.

Artikel 6.9 lid 1

De ambtenaar heeft recht op verlof met behoud van bezoldiging op de volgende feestdagen, voor zover het dienstbelang het toelaat en de dagen niet vallen op een zaterdag of zondag:

nieuwjaarsdag;

goede vrijdag;

eerste en tweede paasdag;

Koningsdag;

1 mei;

5 mei;

Hemelvaartsdag;

eerste en tweede pinksterdag, en

eerste en tweede kerstdag.

Koninginnedag is vervangen door Koningsdag.

Toelichting artikel 6.22 onder het kopje onbetaald verlof met levensloopuitkering

- Als de levensloopuitkering hoger of gelijk is aan 70% van het inkomen dat zou zijn genoten als de ambtenaar niet met verlof was gegaan, wordt de pensioenopbouw gebaseerd op het inkomen dat zou zijn genoten als de ambtenaar niet met verlof was gegaan. Dit is alleen in het eerste jaar. Daarna stopt de opbouw. De ambtenaar heeft dan wel de keuze om nog pensioen op te bouwen op basis van een individueel vastgestelde premie.

- Bij een levensloopuitkering van minder dan 70% van het inkomen dat zou zijn genoten als de ambtenaar niet met verlof was gegaan, wordt de pensioenopbouw gebaseerd op de levensloopuitkering die de medewerker geniet. Ook in deze situatie geldt dat na één jaar de ambtenaar kan kiezen voor voortzetting van pensioenopbouw op basis van een individuele premie. Dit is bepaald in *artikel 3.4, tweede lid* van het pensioenreglement.

Toelichting artikel 6.22 onder het kopje onbetaald verlof met levensloopuitkering

- Als de levensloopuitkering hoger of gelijk is aan 70% van het inkomen dat zou zijn genoten als de ambtenaar niet met verlof was gegaan, wordt de pensioenopbouw gebaseerd op het inkomen dat zou zijn genoten als de ambtenaar niet met verlof was gegaan. Dit is alleen in het eerste jaar. Daarna stopt de opbouw. De ambtenaar heeft dan wel de keuze om nog pensioen op te bouwen op basis van een individueel vastgestelde premie.

- Bij een levensloopuitkering van minder dan 70% van het inkomen dat zou zijn genoten als de ambtenaar niet met verlof was gegaan, wordt de pensioenopbouw gebaseerd op de levensloopuitkering die de medewerker geniet. Ook in deze situatie geldt dat na één jaar de ambtenaar kan kiezen voor voortzetting van pensioenopbouw op basis van een individuele premie. Dit is bepaald in **artikel 16.6** van het pensioenreglement.

De vrijwillige voortzetting van pensioenopbouw op basis van een individuele premie is geregeld in artikel 16.6 van het pensioenreglement. In de toelichting op artikel 6.22 NRGa wordt derhalve verwezen naar het verkeerde artikel in het pensioenreglement. Dit is aangepast.

(*Technische wijzigingen CAR-UWO uit ledenbrief 30 januari 2012 nr. 12/007*).

Artikel 6.36 algemeen

Deze regeling is alleen nog van toepassing op de ambtenaar die op 31 december 2011 gebruik maakte van deze regeling en op dat moment een saldo van minimaal € 3000 had.

De bepalingen in deze paragraaf hebben tot doel het treffen van een voorziening in geld uitsluitend ten behoeve van de financiering van een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof door de ambtenaar.

De gespaarde voorziening blijft qua omvang binnen de grenzen van artikel 19g Wet op de loonbelasting 1964.

Artikel 6.36 algemeen

Deze regeling is alleen nog van toepassing op de ambtenaar die op 31 december 2011 gebruik maakte van deze regeling en op dat moment een saldo van minimaal € 3000 had.

De wijzigingen betreffen het vervallen van de beperkingen in de opnamemogelijkheden van levensloop. Die zijn in de NRG opgenomen omdat dit ook in de wet was geregeld. Nu de wetgever de opnamebeperkingen los heeft gelaten, worden ook de beperking uit de NRG geschrapt.

(*Technische wijzigingen CAR-UWO uit ledenbrief 27 maart 2013 nr. 13/10*).

Artikel 6.38 voorwaarden deelname levensloopregeling

De ambtenaar geeft op het Formulier levensloopregeling aan bij welke instelling de levenslooprekening of de levensloopverzekering wordt aangehouden.

De ambtenaar verklaart schriftelijk of hij een levenslooptegoed heeft opgebouwd bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen, tenzij een andere werkgever bij wie de ambtenaar is aangesteld geacht wordt inhoudingsplichtig te zijn ten aanzien van dit levenslooptegoed.

De ambtenaar verstrekt aan het hoofd van de diensttak de van de levenslooptegoed verkregen informatie over de omvang van zijn levenslooptegoed, tenzij dit levenslooptegoed geacht wordt te zijn opgebouwd bij een andere inhoudingsplichtige bij wie de ambtenaar is aangesteld.

De ambtenaar verklaart schriftelijk dat hij tijdens zijn deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling *niet deelneemt aan een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 Wet op de loonbelasting 1964*.

Artikel 6.38 voorwaarden deelname levensloopregeling

De ambtenaar geeft op het Formulier levensloopregeling aan bij welke instelling de levenslooprekening of de levensloopverzekering wordt aangehouden.

De ambtenaar verklaart schriftelijk of hij een levenslooptegoed heeft opgebouwd bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen, tenzij een andere werkgever bij wie de ambtenaar is aangesteld geacht wordt inhoudingsplichtig te zijn ten aanzien van dit levenslooptegoed.

De ambtenaar verstrekt aan het hoofd van de diensttak de van de levenslooptegoed verkregen informatie over de omvang van zijn levenslooptegoed, tenzij dit levenslooptegoed geacht wordt te zijn opgebouwd bij een andere inhoudingsplichtige bij wie de ambtenaar is aangesteld.

De ambtenaar verklaart schriftelijk dat hij tijdens zijn deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling **voldoet aan de voorwaarden die de Wet op de loonbelasting 1964 aan deelname stelt**.

Lid 4 van dit artikel is gewijzigd omdat de samenloop met de -reeds eerder- afgeschafte spaarloonregeling niet meer van toepassing is.

(*Technische wijzigingen CAR-UWO uit ledenbrief 27 maart 2013 nr. 13/10*).

Toelichting artikel 6.42

Het eerste lid regelt op welke wijze de ambtenaar zijn deelname aan de levensloopregeling kan beëindigen. Wil de ambtenaar na verloop van tijd weer verder sparen dan moet hij dit opnieuw melden (zie artikel 6.37). De ambtenaar kan op grond van de wet slechts eenmaal per jaar melden dat hij wil deelnemen aan de levensloopregeling.

Het tweede lid geeft aan wanneer deelname aan de levensloopregeling in ieder geval beëindigd wordt. In artikel 19g Wet op de loonbelasting 1964 is opgenomen dat een ambtenaar slechts kan sparen ingevolge de levensloopregeling tot het bereiken van de 65-ste verjaardag, de dag waarop het recht op een Aow-pensioen ingaat. *Als de ambtenaar het levenslooptegoed nog niet heeft opgenomen voor die datum, keert de werkgever het tegoed uit onder inhouding van de verschuldigde loonheffing en inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage*. Zie ook de toelichting op artikel 6.43.

De deelname aan de levensloopregeling wordt ook beëindigd als de bronnen die de ambtenaar kan inzetten niet meer toereikend zijn. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als er beslag wordt gelegd op de bezoldiging van de ambtenaar of als een wettelijke schuldsaneringsregeling van toepassing wordt verklaard op de ambtenaar.

Toelichting artikel 6.42

Het eerste lid regelt op welke wijze de ambtenaar zijn deelname aan de levensloopregeling kan beëindigen. Wil de ambtenaar na verloop van tijd weer verder sparen dan moet hij dit opnieuw melden (zie artikel 6.37). De ambtenaar kan op grond van de wet slechts eenmaal per jaar melden dat hij wil deelnemen aan de levensloopregeling.

Het tweede lid geeft aan wanneer deelname aan de levensloopregeling in ieder geval beëindigd wordt. In artikel 19g Wet op de loonbelasting 1964 is opgenomen dat een ambtenaar slechts kan sparen ingevolge de levensloopregeling tot het bereiken van de 65-ste verjaardag, de dag waarop het recht op een Aow-pensioen ingaat. **Als de ambtenaar het levenslooptegoed nog niet heeft opgenomen voor die datum, heeft hij twee keuzes. In de eerste plaats kan het levenslooptegoed door de werkgever onder inhouding van de verschuldigde loonheffing en inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage uitgekeerd worden. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om het tegoed te besteden aan het verbeteren van het ouderdomspensioen, mits hiervoor nog fiscale ruimte is. De hoogte van de uitkering bij overlijden, hangt af van de voorwaarden die de instelling hanteert waarbij het levenslooptegoed is ondergebracht**. Zie ook de toelichting op artikel 6.43.

De toelichting wordt aangepast, omdat de medewerker de keuze heeft om ook het levenslooptegoed in te zetten voor ouderdomspensioenen. Ook wordt aangegeven dat deelname aan de levenslooptegeregeling stopt als de bronnen die de medewerker kan inzetten niet meer toereikend zijn. Deze toelichting is onjuist en wordt verwijderd. De inleg in de levenslooptegeregeling stopt weliswaar op dat moment, tenzij de medewerker nieuwe bronnen inzet, maar het reeds gestorte levenslooptegoed blijft staan.
(*Technische wijzigingen CAR-UWO uit ledenbrief 30 januari 2012 nr. 12/007*).

Toelichting artikel 6.43

In het eerste lid is geregeld dat het levenslooptegoed alleen mag worden opgenomen als er sprake is van verlof van de ambtenaar (dus niet van bijvoorbeeld de partner). Het is niet mogelijk om het spaarsaldo op te nemen als aanvulling op het reguliere salaris, ook niet als er sprake is van een teruggang in inkomen zoals bij bijvoorbeeld demotie en arbeidsongeschiktheid het geval is.

Verder is in dit artikel geregeld op welke wijze het levenslooptegoed geheel of gedeeltelijk kan worden aangewend voor extra pensioen. Omzetting van (een deel van) het levenslooptegoed in extra pensioen kan op elk willekeurig moment plaatsvinden zolang na die omzetting de totale pensioenaanspraken binnen de grenzen van hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbelasting 1964 blijft. De omzetting mag bijvoorbeeld niet leiden tot een ouderdomspensioen dat hoger is dan 100% van het pensioengevend loon dat geldt op het tijdstip waarop dat ouderdomspensioen ingaat. *Op het moment dat een ambtenaar met pensioen gaat en nog een levenslooptegoed heeft, biedt de wet twee mogelijkheden. In de eerste plaats kan het levenslooptegoed contant worden opgenomen door de ambtenaar onder inhouding van de verschuldigde loonheffing en inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage (als loon uit vroegere functie). Daarnaast bestaat de mogelijkheid om het tegoed te besteden aan het verbeteren van het ouderdomspensioen, mits hiervoor nog fiscale ruimte is zoals bedoeld in dit artikel. De hoogte van de uitkering bij overlijden, hangt af van de voorwaarden die de instelling hanteert waarbij het levenslooptegoed is ondergebracht.*

Volgens het tweede lid moet de werkgever op verzoek van de ambtenaar het levenslooptegoed (periodiek) uitkeren aan de ambtenaar gedurende een periode van verlof, dan wel het tegoed omzetten in een extra pensioenaanspraak. Op de uitkering bij verlof wordt de eventueel verschuldigde loonheffing, de inkomensafhankelijke bijdrage en pensioenpremies ingehouden.

Als de ambtenaar in verband met geheel of gedeeltelijk onbetaald verlof over zijn levenslooptegoed wil beschikken, doet hij minimaal drie maanden voor aanvang van de gewenste periode een verzoek hiertoe. Deze termijn sluit aan bij de termijn die geldt voor de aanvraag van onbetaald verlof. Zie voor de voorwaarden bij onbetaald verlof paragraaf 5.

Toelichting artikel 6.43

In het eerste lid is geregeld dat het levenslooptegoed alleen mag worden opgenomen als er sprake is van verlof van de ambtenaar (dus niet van bijvoorbeeld de partner). Het is niet mogelijk om het spaarsaldo op te nemen als aanvulling op het reguliere salaris, ook niet als er sprake is van een teruggang in inkomen zoals bij bijvoorbeeld demotie en arbeidsongeschiktheid het geval is.

Verder is in dit artikel geregeld op welke wijze het levenslooptegoed geheel of gedeeltelijk kan worden aangewend voor extra pensioen. Omzetting van (een deel van) het levenslooptegoed in extra pensioen kan op elk willekeurig moment plaatsvinden zolang na die omzetting de totale pensioenaanspraken binnen de grenzen van hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbelasting 1964 blijft. De omzetting mag bijvoorbeeld niet leiden tot een ouderdomspensioen dat hoger is dan 100% van het pensioengevend loon dat geldt op het tijdstip waarop dat ouderdomspensioen ingaat.

Volgens het tweede lid moet de werkgever op verzoek van de ambtenaar het levenslooptegoed (periodiek) uitkeren aan de ambtenaar gedurende een periode van verlof, dan wel het tegoed omzetten in een extra pensioenaanspraak. Op de uitkering bij verlof wordt de eventueel verschuldigde loonheffing, de inkomensafhankelijke bijdrage en pensioenpremies ingehouden.

Als de ambtenaar in verband met geheel of gedeeltelijk onbetaald verlof over zijn levenslooptegoed wil beschikken, doet hij minimaal drie maanden voor aanvang van de gewenste periode een verzoek hiertoe. Deze termijn sluit aan bij de termijn die geldt voor de aanvraag van onbetaald verlof. Zie voor de voorwaarden bij onbetaald verlof paragraaf 5.

In de toelichting op artikel 6.43 is aangegeven wat er gebeurt met het levenslooptegoed bij pensionering en bij het overlijden van de medewerker. Dit hoort bij de toelichting op artikel 6.42. De toelichting wordt verplaatst.

(*Technische wijzigingen CAR-UWO uit ledenbrief 30 januari 2012 nr. 12/007*).

Vervolg Toelichting artikel 6.43

De instelling waar het levenslooptegoed is ondergebracht maakt het tegoed alleen over naar de werkgever na een gezamenlijk verzoek van werkgever en ambtenaar.

Aan de hoeveelheid levenslooptegoed die een ambtenaar per maand kan opnemen is een limiet gesteld. Het opgenomen bedrag mag niet meer zijn dan het loon dat de ambtenaar direct voorafgaand aan de verlofperiode per maand ontving. Dus: een ambtenaar die in juli € 1000 verdiende, mag in augustus niet meer dan € 1000 aan levenslooptegoed opnemen voor de financiering van 1 maand onbetaald verlof. Er moet daarbij ook rekening worden gehouden met een eventuele loondoorbetaling door de

werkgever. Krijgt deze ambtenaar tijdens het verlof al € 500 van zijn werkgever, dan mag hij nog maar € 500 van zijn levenslooptegoed opnemen.

Het laatstgenoten loon is het reguliere loon voorafgaand aan de verlofperiode. Hierbij mag rekening gehouden worden met inmiddels opgetreden algemene salarisstijgingen. Bij de toetsing of niet meer wordt opgenomen dat het laatstgenoten loon hoeft op grond van de wet geen rekening te worden gehouden met loon van een andere inhoudingsplichtige.

De opname van het levenslooptegoed kan niet worden aangemerkt als bezoldiging of salaris en behoort daarom niet tot de grondslag voor de berekening van de vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering.

Volgens het derde lid mag de werkgever op grond van de wet geheel of gedeeltelijke afkoop wel toestaan bij het beëindigen van de functie. Als de ambtenaar hiervoor kiest wordt het levenslooptegoed op dat moment ineens aan hem uitgekeerd (als loon uit vroegere functie). Bij afkoop van het levenslooptegoed heeft de ambtenaar geen recht op de levensloopverlofkorting.

Het opnemen van het vierde lid is wettelijk voorgeschreven. Als het levenslooptegoed op enigerlei wijze geheel of gedeeltelijk voor een ander doel zou kunnen worden ingezet dan als genoemd in het eerste lid, is de levensloopregeling in strijd met de wet en kan geen gebruik worden gemaakt van de fiscale faciliteit. De enige uitzondering die is gemaakt is voor de verpanding als bedoeld in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 ten behoeve van buitenlandse aanbieders die door de fiscus zijn aangewezen als instelling in de zin van artikel 19g Wet op de loonbelasting 1964.

Vervolg Toelichting artikel 6.43

De instelling waar het levenslooptegoed is ondergebracht maakt het tegoed alleen over naar de werkgever na een gezamenlijk verzoek van werkgever en ambtenaar.

Aan de hoeveelheid levenslooptegoed die een ambtenaar per maand kan opnemen is een limiet gesteld. Het opgenomen bedrag mag niet meer zijn dan het loon dat de ambtenaar direct voorafgaand aan de verlofperiode per maand ontving. Dus: een ambtenaar die in juli € 1000 verdiende, mag in augustus niet meer dan € 1000 aan levenslooptegoed opnemen voor de financiering van 1 maand onbetaald verlof. Er moet daarbij ook rekening worden gehouden met een eventuele loondoorbetaling door de werkgever. Krijgt deze ambtenaar tijdens het verlof al € 500 van zijn werkgever, dan mag hij nog maar € 500 van zijn levenslooptegoed opnemen.

Het laatstgenoten loon is het reguliere loon voorafgaand aan de verlofperiode. Hierbij mag rekening gehouden worden met inmiddels opgetreden algemene salarisstijgingen. Bij de toetsing of niet meer wordt opgenomen dat het laatstgenoten loon hoeft op grond van de wet geen rekening te worden gehouden met loon van een andere inhoudingsplichtige.

De opname van het levenslooptegoed kan niet worden aangemerkt als bezoldiging of salaris en behoort daarom niet tot de grondslag voor de berekening van de vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering.

Volgens het derde lid mag de werkgever op grond van de wet geheel of gedeeltelijke afkoop wel toestaan bij het beëindigen van de functie. Als de ambtenaar hiervoor kiest wordt het levenslooptegoed op dat moment ineens aan hem uitgekeerd (als loon uit vroegere functie). Bij afkoop van het levenslooptegoed heeft de ambtenaar geen recht op de levensloopverlofkorting.

Het opnemen van het vierde lid is wettelijk voorgeschreven. Als het levenslooptegoed op enigerlei wijze geheel of gedeeltelijk voor een ander doel zou kunnen worden ingezet dan als genoemd in het eerste lid, is de levensloopregeling in strijd met de wet en kan geen gebruik worden gemaakt van de fiscale faciliteit. De enige uitzondering die is gemaakt is voor de verpanding als bedoeld in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 ten behoeve van buitenlandse aanbieders die door de fiscus zijn aangewezen als instelling in de zin van artikel 19g Wet op de loonbelasting 1964.

Artikel 7.2 lid 2

2. Arbeidsongeschiktheid eindigt op het moment dat de ambtenaar:

- a. op advies van de arbodeskundige medisch geschikt is verklaard voor het volledig vervullen van zijn functie, of
- b. zijn functie volledig is gaan vervullen, tenzij dit in strijd is met de voorschriften van de *Arbo-dienst* of gemaakte afspraken.

Artikel 7.2 lid 2

2. Arbeidsongeschiktheid eindigt op het moment dat de ambtenaar:

- a. op advies van de arbodeskundige medisch geschikt is verklaard voor het volledig vervullen van zijn functie, of
- b. zijn functie volledig is gaan vervullen, tenzij dit in strijd is met de voorschriften van de **Arbodienst of gecertificeerd deskundige** of gemaakte afspraken.

Arbodienst is vervangen door Arbodienst of gecertificeerd deskundige(n)
(*Technische wijzigingen CAR-UWO uit ledenbrief 22 april 2013 nr. 13/11*).

Toelichting artikel 7.6 tweede tot en met vijfde lid

De verplichtingen van de werkgever in het tweede tot en met het vierde lid zijn afkomstig uit de Wet verbetering poortwachter (Wvp). De werkgever moet ten aanzien van een arbeidsongeschikte ambtenaar zo snel mogelijk maatregelen treffen die de terugkeer naar het eigen werk bevorderen. Aanpassing van de werkplek, splitsing van taken, vermindering van de arbeidsduur kunnen onderdeel uitmaken van

deze maatregelen. De arbodeskundige moet na zes weken arbeidsongeschiktheid een probleemanalyse opstellen en een advies uitbrengen over de mogelijkheden tot herstel en werkhervatting. Op basis van het advies wordt door de werkgever en de ambtenaar binnen twee weken een plan van aanpak opgesteld. In het plan van aanpak is in ieder geval opgenomen wie de case-manager is, wat het doel van de re-integratieactiviteiten is en welke inspanningen van werkgever en ambtenaar verwacht worden. Ook wordt hierin opgenomen welke afspraken gemaakt worden over contact met behandelaars, of een re-integratiebedrijf wordt ingeschakeld en welke termijnen en evaluatiemomenten worden afgesproken. Het plan van aanpak wordt zo vaak als nodig is, geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Over de voortgang van de activiteiten moet de werkgever minimaal eenmaal per zes weken met de ambtenaar contact hebben. Van deze contacten moet een schriftelijk verslag gemaakt worden. Dit verslag vormt samen met overige informatie die van belang is voor de re-integratie van de ambtenaar het re-integratieverslag. Als duidelijk is dat de eigen functie niet meer kan worden verricht, moet de werkgever nagaan of andere passende arbeid binnen de eigen organisatie mogelijk is.

Onder eigen organisatie wordt niet alleen de diensttak verstaan maar de hele gemeente Amsterdam. Als binnen de gemeente geen werk voorhanden is, moet de werkgever zich inspannen om re-integratie van de ambtenaar bij een andere organisatie mogelijk te maken.

Toelichting artikel 7.6 NRG t weede tot en met vijfde lid

De verplichtingen van de werkgever in het tweede tot en met het vijfde lid zijn afkomstig uit de Wet verbetering poortwachter (Wvp). De werkgever moet ten aanzien van een arbeidsongeschikte ambtenaar zo snel mogelijk maatregelen treffen die de terugkeer naar het eigen werk bevorderen. Aanpassing van de werkplek, splitsing van taken, vermindering van de arbeidsduur kunnen onderdeel uitmaken van deze maatregelen. De arbodeskundige moet na zes weken arbeidsongeschiktheid een probleemanalyse opstellen en een advies uitbrengen over de mogelijkheden tot herstel en werkhervatting. Op basis van het advies wordt door de werkgever en de ambtenaar binnen twee weken een plan van aanpak opgesteld. In het plan van aanpak is in ieder geval opgenomen wie de case-manager is, wat het doel van de re-integratieactiviteiten is en welke inspanningen van werkgever en ambtenaar verwacht worden. Ook wordt hierin opgenomen welke afspraken gemaakt worden over contact met behandelaars, of een re-integratiebedrijf wordt ingeschakeld en welke termijnen en evaluatiemomenten worden afgesproken. Het plan van aanpak wordt zo vaak als nodig is, geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Over de voortgang van de activiteiten moet de werkgever minimaal eenmaal per zes weken met de ambtenaar contact hebben. Van deze contacten moet een schriftelijk verslag gemaakt worden. Dit verslag vormt samen met overige informatie die van belang is voor de re-integratie van de ambtenaar het re-integratieverslag.

Als duidelijk is dat de eigen functie niet meer kan worden verricht, moet de werkgever **in het eerste ziektejaar** nagaan of andere passende arbeid binnen de eigen organisatie mogelijk is. Onder eigen organisatie wordt niet alleen de eigen diensttak verstaan maar de hele gemeente Amsterdam. **Dit wordt de re-integratie binnen het "eerste spoor" genoemd.**

Als binnen de gemeente geen werk voorhanden is, moet de werkgever zich inspannen om re-integratie van de ambtenaar bij een andere organisatie mogelijk te maken.

De toelichting bij artikel 7.6: tweede tot en met vijfde lid is gewijzigd omdat het UWV als uitgangspunt hanteert dat na het eerste ziektejaar de re-integratie zich niet alleen binnen de Gemeente Amsterdam mag beperken (het zogenaamde "eerste spoor"); na een jaar moet de re-integratie zich ook richten op functies buiten de Gemeente Amsterdam (het zogenaamde "tweede spoor"). Het UWV legt de gemeente regelmatig een loonsanctie op, omdat zij de re-integratie als onvoldoende beoordelen omdat er in het tweede jaar niet ook naar functies buiten de gemeente is gezocht. Dit wordt daarom nog duidelijker opgenomen in de NRG.

Afspraken over de te verrichten werkzaamheden en de te volgen scholing moeten worden neergelegd in het plan van aanpak. De werkgever laat zich bij het maken van de afspraken bijstaan door een arbodeskundige.

Onder het treffen van maatregelen worden ook het verrichten van werkzaamheden in het kader van de re-integratie en het volgen van noodzakelijke scholing in het kader van de re-integratie, bedoeld in artikel 7.4 begrepen. Doel van deze maatregelen is terugkeer in de eigen arbeid dan wel plaatsing in een passende functie.

Op grond van de Wet verbetering poortwachter is in het vijfde lid voor de werkgever de verplichting opgenomen om er, voor zover mogelijk, voor te zorgen dat de ambtenaar bij de eigen organisatie arbeid kan verrichten (eerste spoor). Als bij de eigen organisatie geen passende arbeid te vinden is, moet de werkgever (laten) zoeken naar passende arbeid bij een andere werkgever (tweede spoor).

Dit wordt de re-integratie binnen het "tweede spoor" genoemd. Aan het einde van het eerste ziektejaar zullen de re-integratie-activiteiten zowel van werkgever als van de medewerker ook gericht moeten zijn op werkhervatting buiten de eigen organisatie. Re-integratie-activiteiten met het oog op werk bij een andere werkgever kunnen alleen achterwege blijven als er nog concreet perspectief bestaat op werkhervatting in het eigen bedrijf. Het UWV zal de aanvraag voor een WIA slechts in behandeling nemen als blijkt dat de werkgever aan deze verplichting heeft voldaan.

De WIA en de regeling Procesgang eerste en tweede ziektejaar. Het UWV beoordeelt of de werkgever voldoende aan deze verplichtingen heeft voldaan. Als het UWV van mening is dat de re-integratie-inspanningen van de werkgever onvoldoende zijn geweest, kan zij een loonsanctie opleggen. Dit houdt in dat voor de werkgever de loondoor betalingsverplichting van 104 weken nog eens met maximaal 52 weken kan worden verlengd, alvorens het UWV de aanvraag om een Wia-uitkering in behandeling neemt. Het UWV heeft in het kader van de beoordeling van de bemiddeling van langdurig zieke medewerkers beleidsregels opgesteld. Deze zijn te vinden in het beleidsstuk "Beoordelingskader Poortwachter" gepubliceerd op de website van het UWV (www.uwv.nl).

Afspraken over de te verrichten werkzaamheden en de te volgen scholing moeten worden neergelegd in het plan van aanpak. De werkgever laat zich bij het maken van de afspraken bijstaan door een arbodeskundige.

Onder het treffen van maatregelen worden ook het verrichten van werkzaamheden in het kader van de re-integratie en het volgen van noodzakelijke scholing in het kader van de re-integratie, bedoeld in artikel 7.4 begrepen. Doel van deze

maatregelen is terugkeer in de eigen arbeid dan wel plaatsing in een passende functie.

Toelichting artikel 7.7

Het eerste lid geeft aan dat de ambtenaar verplicht is de werkgever alle informatie te geven die voor de uitvoering van de bepalingen bij arbeidsongeschiktheid noodzakelijk zijn. Dit geldt voor het hele hoofdstuk, dus ook als er bijvoorbeeld sprake is van een verplicht medisch onderzoek als bedoeld in artikel 7.9 of bij een WGA- of IVA-uitkering als bedoeld in artikel 7.19.

Als de ambtenaar niet meewerkt met het plan van aanpak, niet meewerkt aan zijn re-integratie of zich niet of onvoldoende inzet om weer te gaan werken, kunnen maatregelen op grond van paragraaf 5 worden genomen.

In artikel 7.7 tweede lid en verder zijn de algemene verplichtingen opgenomen die, ook in het derde ziektejaar, in het kader van ziekteverzuim en re-integratie voor de ambtenaar gelden.

De ambtenaar meldt zich ziek volgens de procedure die zijn diensttak heeft opgesteld. In artikel 7.6 is geregeld welke onderdelen in ieder geval in deze procedure moeten staan.

Het intern organiseren van arbodeskundigen wordt in artikel 14 Arbeidsomstandighedenwet de maatwerkregeling genoemd. De OR heeft hierover instemmingsrecht.

Als het niet mogelijk is om de maatwerkregeling te organiseren of hierover instemming van de OR te verkrijgen, dan heeft de werkgever de verplichting om een *Arbo-dienst* in te schakelen.

Dit wordt in artikel 14a Arbeidsomstandighedenwet de vangnetregeling genoemd.

De arbodeskundige geeft een medisch oordeel over de gezondheid van de ambtenaar en adviseert de werkgever. Het is echter de werkgever die beslist over de te nemen vervolgstappen. Als het besluit van de werkgever afwijkt van het advies van de arbodeskundige, zal de werkgever het besluit zeer goed moeten motiveren.

Toelichting artikel 7.7

Het eerste lid geeft aan dat de ambtenaar verplicht is de werkgever alle informatie te geven die voor de uitvoering van de bepalingen bij arbeidsongeschiktheid noodzakelijk zijn. Dit geldt voor het hele hoofdstuk, dus ook als er bijvoorbeeld sprake is van een verplicht medisch onderzoek als bedoeld in artikel 7.9 of bij een WGA- of IVA-uitkering als bedoeld in artikel 7.19.

Als de ambtenaar niet meewerkt met het plan van aanpak, niet meewerkt aan zijn re-integratie of zich niet of onvoldoende inzet om weer te gaan werken, kunnen maatregelen op grond van paragraaf 5 worden genomen.

In artikel 7.7 tweede lid en verder zijn de algemene verplichtingen opgenomen die, ook in het derde ziektejaar, in het kader van ziekteverzuim en re-integratie voor de ambtenaar gelden.

De ambtenaar meldt zich ziek volgens de procedure die zijn diensttak heeft opgesteld. In artikel 7.6 is geregeld welke onderdelen in ieder geval in deze procedure moeten staan.

Het intern organiseren van arbodeskundigen wordt in artikel 14 Arbeidsomstandighedenwet de maatwerkregeling genoemd. De OR heeft hierover instemmingsrecht.

Als het niet mogelijk is om de maatwerkregeling te organiseren of hierover instemming van de OR te verkrijgen, dan heeft de werkgever de verplichting om een **Arbodienst of gecertificeerd deskundige** in te schakelen.

Dit wordt in artikel 14a Arbeidsomstandighedenwet de vangnetregeling genoemd.

De arbodeskundige geeft een medisch oordeel over de gezondheid van de ambtenaar en adviseert de werkgever. Het is echter de werkgever die beslist over de te nemen vervolgstappen. Als het besluit van de werkgever afwijkt van het advies van de arbodeskundige, zal de werkgever het besluit zeer goed moeten motiveren.

Arbodienst is vervangen door Arbodienst of gecertificeerd deskundige.

(*Technische wijzigingen CAR-UWO uit ledenbrief 22 april 2013 nr. 13/11*).

Toelichting artikel 7.8

Lid 8

De termijn van 24 maanden wordt verlengd in de volgende gevallen.

onder a

Artikel 38 ZW legt een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de arbeidsongeschiktheid *13 weken heeft geduurd* de arbeidsongeschiktheid te melden bij het UWV. Als de werkgever deze melding te laat doet, wordt de wachttijd voor de WIA met de duur van de vertraging verlengd. De WIA-uitkering gaat dan pas later in.

Toelichting artikel 7.8

Lid 8

De termijn van 24 maanden wordt verlengd in de volgende gevallen.

onder a

Artikel 38 ZW legt een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de arbeidsongeschiktheid **42 weken heeft geduurd** de arbeidsongeschiktheid te melden bij het UWV. Als de werkgever deze melding te laat doet, wordt de wachttijd voor de WIA met de duur van de vertraging verlengd. De WIA-uitkering gaat dan pas later in.

De verwijzing naar de Ziektewet in lid 8 van de toelichting bij artikel 7.8 is niet in overeenstemming met de huidige ziekwet. Het gaat om een melding na 42 weken in plaats van na 13 weken.

Artikel 7.19 lid 2

De periodieke aanvullende uitkering is voor de ambtenaar met een WGA- of IVA-uitkering, gelijk aan het bedrag dat nodig is om de aan de ambtenaar toegekende WGA- of IVA-uitkering, vermeerderd met een aan de ambtenaar toegekende bovenwettelijke aanvulling op grond van het pensioenreglement, aan te vullen tot een bepaald percentage van de bezoldiging die de 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:

Mate van arbeidsongeschiktheid

Aanvulling *WAO en invaliditeitspensioen* tot het volgende percentage van de bezoldiging

80% of meer

95%

65% tot 80%

68,875%

55% tot 65%

57%

45% tot 55%

47,5%

35% tot 45%

38%

Artikel 7.19 lid 2

De periodieke aanvullende uitkering is voor de ambtenaar met een WGA- of IVA-uitkering, gelijk aan het bedrag dat nodig is om de aan de ambtenaar toegekende WGA- of IVA-uitkering, vermeerderd met een aan de ambtenaar toegekende bovenwettelijke aanvulling op grond van het pensioenreglement, aan te vullen tot een bepaald percentage van de bezoldiging die de 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:

Mate van arbeidsongeschiktheid

Aanvulling **WGA- of IVA-uitkering**, vermeerderd met een aan de ambtenaar toegekende bovenwettelijke aanvulling op grond van het pensioenreglement, tot het volgende percentage van de bezoldiging

80% of meer

95%

65% tot 80%

68,875%

55% tot 65%

57%

45% tot 55%

47,5%

35% tot 45%

38%

In de tabel is WAO vervangen door de volgende tekst: WGA- of IVA-uitkering, vermeerderd met een aan de ambtenaar toegekende bovenwettelijke aanvulling op grond van het pensioenreglement.

Artikel 8.3 definitie

In deze paragraaf wordt verstaan onder:

gewezen ambtenaar: de ambtenaar die uit gemeentedienst is ontslagen, mits hij in december 2005 op grond van de toen geldende Ziektelastenverordening een tegemoetkoming van de gemeente kreeg en die aansluitend aan zijn aanstelling een keuzepensioen op grond van het pensioenreglement, wachtgelduitkering op grond van hoofdstuk 29 (wachtgeld), FPU-uitkering, FLO-uitkering, WW-uitkering of een Wao-uitkering ontvangt;

nabestaande partner: de partner van een overleden ambtenaar of van een overleden gewezen ambtenaar, mits aan de partner of de overledene in december 2005 een tegemoetkoming uitbetaald is op grond van de toen geldende Ziektekostenverordening.

De overgangsregeling geldt tot 1 januari 2013, dus kan verwijderd worden uit de NRG.

Artikel 8.4 recht op tegemoetkoming bij overgangsregeling

De gewezen ambtenaar en de nabestaande partner die een zorgverzekering genoemd in artikel 1, onder d, Zorgverzekeringswet, hebben afgesloten, hebben recht op een tegemoetkoming.

De tegemoetkoming is in 2006 tot en met 2010 100%, in 2011 85% en in 2012 75% van het bedrag, genoemd in artikel 8.1, tweede lid.

De gewezen ambtenaar en de nabestaande partner melden wijzigingen die van invloed kunnen zijn op de toekenning of de hoogte van het bedrag aan tegemoetkoming.

De tegemoetkoming wordt per kalenderkwartaal achteraf uitbetaald.

Idem artikel 8.3 NRG

Artikel 8.5 vervallen tegemoetkoming

1. Als de gewezen ambtenaar na verkrijgen van zijn aanspraak inkomen verkrijgt uit tegenwoordige arbeid of bedrijf, vervalt zijn recht op de tegemoetkoming, genoemd in artikel 8.4, voor de resterende duur van de overgangsregeling.

Als de nabestaande partner na verkrijgen van zijn aanspraak inkomen verkrijgt uit tegenwoordige arbeid of bedrijf, vervalt zijn recht op de tegemoetkoming, genoemd in artikel 8.4, voor de resterende duur van de overgangsregeling.

Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing als de nabestaande partner gedurende de duur van de overgangsregeling hertrouwt.

Idem artikel 8.3 NRG

Artikel 8.6 geldigheid overgangsregeling

De overgangsregeling geldt tot 1 januari 2013.

Idem artikel 8.3 NRG

Toelichting artikel 9.7

De vergoeding wordt eventueel aangepast als wijzigingen in de fiscale regelgeving daartoe aanleiding geven.

Als de ambtenaar meer dan vijf achtereenvolgende voor hem geldende werkdagen afwezig is, wordt de vergoeding op grond van het vijfde lid verminderd. De vermindering wordt berekend volgens de volgende formule:

W_d = aantal opeenvolgende werkdagen voorkomende in de desbetreffende kalendermaand waarop de ambtenaar afwezig is;

W_m = aantal werkdagen voorkomend in de betreffende kalendermaand;

V = vergoeding van de ambtenaar over een kalendermaand.

Voorbeeld

Een ambtenaar werkt wekelijks van maandag tot en met donderdag. Als hij vanaf woensdag afwezig is, wordt zijn vergoeding verminderd vanaf donderdag in de daaropvolgende week.

Toelichting artikel 9.7

De vergoeding wordt eventueel aangepast als wijzigingen in de fiscale regelgeving daartoe aanleiding geven.

In het derde lid wordt geregeld dat het aantal woon-werk kilometers dat samenvalt met de dienstreis in mindering wordt gebracht op het totaal aantal te declareren dienstreiskilometers van die dag.

Als de ambtenaar meer dan vijf achtereenvolgende voor hem geldende werkdagen afwezig is, wordt de vergoeding op grond van het vijfde lid verminderd. De vermindering wordt berekend volgens de volgende formule:

W_d = aantal opeenvolgende werkdagen voorkomende in de desbetreffende kalendermaand waarop de ambtenaar afwezig

is;

W_m = aantal werkdagen voorkomend in de betreffende kalendermaand;

V = vergoeding van de ambtenaar over een kalendermaand.

Voorbeeld

Een ambtenaar werkt wekelijks van maandag tot en met donderdag. Als hij vanaf woensdag afwezig is, wordt zijn vergoeding verminderd vanaf donderdag in de daaropvolgende week.

Ter verduidelijking van de regeling is een toelichting op het derde 3 opgenomen. Er moet gekeken worden naar het aantal kilometers omdat het gaat over een onkostenvergoeding, dus de kosten die je daadwerkelijk maakt worden vergoed.

Het gaat om het aantal gereden kilometers dat samenvalt ongeacht de route.

Toelichting artikel 11.16

Dit artikel geeft de mogelijkheid om door de gemeente geleden schade op de ambtenaar te verhalen, die is te wijten aan opzet, grove schuld of grove nalatigheid. Onder grove schuld of grove nalatigheid wordt verstaan dat de ambtenaar had moeten of kunnen begrijpen dat hij door zijn handelen of nalaten schade kon aanrichten. Opzet is opzettelijk handelen of nalaten waardoor schade ontstaat.

Niet alleen schade aan materieel kan op grond van dit artikel worden verhaald, maar ook een verkeersboete of een boete voor een verzuimd bezoek aan de bedrijfsarts. *Bij verkeersboetes kan een geringe snelheidsovertreding voor rekening van de werkgever blijven.* Een toelichting op verkeersboetes is beschikbaar op intranet.

Toelichting artikel 11.16

Dit artikel geeft de mogelijkheid om door de gemeente geleden schade op de ambtenaar te verhalen, die is te wijten aan opzet, grove schuld of grove nalatigheid. Onder grove schuld of grove nalatigheid wordt verstaan dat de ambtenaar had moeten of kunnen begrijpen dat hij door zijn handelen of nalaten schade kon aanrichten. Opzet is opzettelijk handelen of nalaten waardoor schade ontstaat.

Niet alleen schade aan materieel kan op grond van dit artikel worden verhaald, maar ook een verkeersboete of een boete voor een verzuimd bezoek aan de bedrijfsarts. **Verkeersboetes voor te hard rijden kunnen alleen op de medewerker worden verhaald voor zover het meer dan 9 km overschrijding bedraagt.** Een toelichting op verkeersboetes is beschikbaar op intranet.

Toelichting over verhalen verkeersboete is aangepast naar aanleiding van een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep.

Toelichting artikel 11.33 (deels)

Financiële en publicitaire aspecten zijn onder andere:

dekking voor de financiële consequenties;

eventuele consequenties in het kader van de *WOPT (Wet openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde topinkomens)*. Als gemeentelijke overheid is het van belang bij vertrekregelingen rekening te houden met het mogelijke publicitaire effect hiervan. *Op grond van deze wet moet bijvoorbeeld melding worden gemaakt van vertrekregelingen als de uitkeringen in verband met beëindiging van het dienstverband – eventueel in combinatie met het inkomen over het betreffende jaar -meer bedragen dan het gemiddelde belastbare loon van een minister (in 2007 € 169.000), of als er een vertrekregeling is voor een medewerker wiens jaarsalaris eerder deze norm te boven ging.*

Fiscale aspecten, met name de hoge percentages eindheffing (26%, wordt met ingang van 2011 52%) op regelingen voor vervroegde uittreding. Hieronder vallen eenmalige ontslaguitkeringen, stamrechtconstructies, aanvullingen op FPU-, pensioen- en WW-uitkeringen. Bovendien moet een stamrechtconstructie aan veel fiscale eisen voldoen.

Indien de *WOPT-grens* overschreden gaat worden, wordt dit actief gemeld aan de algemeen directeur. Het is verstandig dergelijke gevallen altijd te bespreken met DJZ; zie daarvoor onder het kopje 'Mandaat tot € 35.000'.

Toelichting artikel 11.33 (deels)

Financiële en publicitaire aspecten zijn onder andere:

dekking voor de financiële consequenties;

eventuele consequenties in het kader van de **Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT)**. Als gemeentelijke overheid is het van belang bij vertrekregelingen rekening te houden met het mogelijke publicitaire effect hiervan. **Op grond van deze wet geldt voor secretarissen en griffiers sowieso een publicatieplicht, of zij nu meer of minder verdienen dan de door de wet gestelde norm. De WNT-norm voor 2013 is € 228.599 (exclusief de sociale verzekeringspremies). Voor directeuren geldt deze rapportageplicht niet. Voor hen en voor alle overige medewerkers geldt dat zij pas in de rapportage worden opgenomen wanneer hun totale bezoldiging boven het normbedrag uitkomt. Ook overeenkomsten over ontslagvergoedingen hoger dan € 75.000 bruto op jaarbasis moeten gemeld worden.**

Fiscale aspecten, met name het hoge percentage eindheffing (52%) op regelingen voor vervroegde uittreding. Hieronder vallen eenmalige ontslaguitkeringen, stamrechtconstructies, aanvullingen op FPU-, pensioen- en WW-uitkeringen. Bovendien moet een stamrechtconstructie aan veel fiscale eisen voldoen.

Indien de **WNT-grens** overschreden gaat worden, wordt dit actief gemeld aan de algemeen directeur. Het is verstandig dergelijke gevallen altijd te bespreken met DJZ; zie daarvoor onder het kopje 'Mandaat tot € 35.000'.

Organisaties in de (semi)publieke sector zijn verplicht om hun topinkomens openbaar te maken. Tot 1 januari 2013 was deze verplichting gebaseerd op de Wet openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde topinkomens (Wopt). Vanaf 1 januari 2013 geldt de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT). De toelichting is hierop aangepast.

Artikel 12.1

Het ontslag wordt schriftelijk aangezegd. De aanzegtermijn bedraagt negen weken, tenzij in dit hoofdstuk anders is aangegeven.

De aanzegtermijn van negen weken wordt verlengd met vijf weken als de ambtenaar: op de dag van de aanzegging van het ontslag 50 jaar of ouder is, en minimaal 15 jaar zonder onderbreking in dienst van de gemeente is.

Bij een ontslag op grond van artikel 12.12 onder a bedraagt de aanzegtermijn (= re-integratiefase als bedoeld in hoofdstuk 30a:

- 4 maanden bij een dienstverband van 2 tot 10 jaar
- 8 maanden bij een dienstverband van 10 tot 15 jaar
- 12 maanden bij een dienstverband van 15 jaar of meer.

Artikel 12.1

Het ontslag wordt schriftelijk aangezegd. De aanzegtermijn bedraagt negen weken, tenzij in dit hoofdstuk anders is aangegeven.

De aanzegtermijn van negen weken wordt verlengd met vijf weken als de ambtenaar: op de dag van de aanzegging van het ontslag 50 jaar of ouder is, en minimaal 15 jaar zonder onderbreking in dienst van de gemeente is.

Bij een ontslag op grond van artikel 12.12 onder a bedraagt de aanzegtermijn (= re-integratiefase als bedoeld in hoofdstuk 30a:

- 4 maanden bij een dienstverband van 2 tot 10 jaar
- 8 maanden bij een dienstverband van 10 tot 15 jaar
- 12 maanden bij een dienstverband van 15 jaar of meer.

bij een ontslag op grond van artikel 12.11 (ontslag wegens reorganisatie)) geldt op grond van artikel 16.36 lid 5 geen aanzegtermijn .

Nieuw lid 4 opgenomen in verband met de nieuwe afspraken over het Sociaal Plan Amsterdam (zie artikel 16.36 lid 5).

Toelichting artikel 12.1

De overheid kent een gesloten systeem van ontslaggronden. Dat wil zeggen dat geen andere dan de in de NRGa genoemde ontslaggronden gebruikt mogen worden om een ambtenaar te ontslaan. Om een ambtenaar te kunnen ontslaan moet zorgvuldig gekeken worden of een van de ontslaggronden van toepassing is. Als de feiten aanleiding geven tot meerdere ontslaggronden, kan een primaire en subsidiaire ontslaggrond in het ontslagbesluit genoemd worden.

Een ontslag wordt aangezegd namens het college door diegene van de diensttak die daartoe op grond van paragraaf 7 (Mandaat) van hoofdstuk 1 (Algemene bepalingen) bevoegd is.

Toelichting artikel 12.1

De overheid kent een gesloten systeem van ontslaggronden. Dat wil zeggen dat geen andere dan de in de NRGa genoemde ontslaggronden gebruikt mogen worden om een ambtenaar te ontslaan. Om een ambtenaar te kunnen ontslaan moet zorgvuldig gekeken worden of een van de ontslaggronden van toepassing is. Als de feiten aanleiding geven tot meerdere ontslaggronden, kan een primaire en subsidiaire ontslaggrond in het ontslagbesluit genoemd worden.

Een ontslag wordt aangezegd namens het college door diegene van de diensttak die daartoe op grond van paragraaf 7 (Mandaat) van hoofdstuk 1 (Algemene bepalingen) bevoegd is.

Indien de centrale toetsingscommissie adviseert over te gaan tot ontslag op grond van 12.11 (ontslag wegens reorganisatie), volgt ontslag zonder verdere opzegtermijn of wachttijd.

Zie toelichting bij artikel 12.1.

Artikel 16.4 toepassing

Dit sociaal plan is van toepassing op alle reorganisaties bij diensten en stadsdelen *met uitzondering van verzelfstandigingen en privatiseringen*.

Het toepassen van eigen regelingen of het afwijken van dit sociaal plan is niet toegestaan.

Artikel 16.4 toepassing

Dit sociaal plan is van toepassing op alle reorganisaties bij diensten en stadsdelen **met uitzondering van verzelfstandigingen, privatiseringen en uitplaatsingen**.

Het toepassen van eigen regelingen of het afwijken van dit sociaal plan is niet toegestaan.

In artikel 16.4 NRGa toepassingsbereik van het SPA is in het artikel zelf opgenomen dat het SPA niet van toepassing is bij verzelfstandiging dan wel privatisering. De rechter wees de gemeente Amsterdam erop dat uitplaatsing niet hetzelfde is als privatisering en verzelfstandiging. In de toelichting staat wel uitplaatsing. Uitplaatsing is daarom ook opgenomen in het artikel zelf.

Toelichting artikel 16.4

Bij elke reorganisatie hoort een sociaal plan. De bevoegdheid om een sociaal plan met de vakorganisaties af te sluiten komt uitsluitend toe aan het college. Dit vanuit de gedachte dat de regels bij reorganisaties voor alle ambtenaren in dienst van de gemeente Amsterdam gelijk dienen te zijn. Het college heeft hiervoor met de vakorganisaties het Sociaal Plan Amsterdam afgesloten. Dit sociaal plan is van toepassing op alle gemeentelijke Organisaties. Afwijkingen en toevoegingen zijn niet toegestaan. Het Sociaal Plan Amsterdam kent als uitzondering dat het niet van toepassing is bij verzelfstandiging, privatisering

of uitplaatsing. In die gevallen wordt door het college een apart sociaal plan afgesloten, gelet op het specifieke karakter van die situatie.

Toelichting artikel 16.4

Bij elke reorganisatie hoort een sociaal plan. De bevoegdheid om een sociaal plan met de vakorganisaties af te sluiten komt uitsluitend toe aan het college. Dit vanuit de gedachte dat de regels bij reorganisaties voor alle ambtenaren in dienst van de gemeente Amsterdam gelijk dienen te zijn. Het college heeft hiervoor met de vakorganisaties het Sociaal Plan Amsterdam afgesloten. Dit sociaal plan is van toepassing op alle gemeentelijke Organisaties. Afwijkingen en toevoegingen zijn niet toegestaan. Het Sociaal Plan Amsterdam kent als uitzondering dat het niet van toepassing is bij verzelfstandiging, privatisering of uitplaatsing. In die gevallen wordt door het college een apart sociaal plan afgesloten, gelet op het specifieke karakter van die situatie. **Op medewerkers die na verzelfstandiging, privatisering of uitplaatsing aangesteld blijven bij de gemeente Amsterdam is het Sociaal Plan Amsterdam wel van toepassing.**

Artikel 16.38 toepassingsbereik garanties

De garanties uit 2E, met uitzondering van artikel 16.39, zijn alleen van toepassing op de ambtenaar die boventallig is verklaard. *Deze garanties* zijn ook van toepassing op ambtenaren die formeel nog niet de boventaligheidsstatus hebben gekregen maar waarvan zeer aannemelijk is dat zij deze status wel zullen krijgen en die voorafgaande aan die status zelf reeds een andere functie hebben gevonden waaraan een lagere bezoldiging is verbonden. Of sprake is van een dergelijke situatie, is ter beoordeling aan de directeur/stadsdeelsecretaris. Een verzoek hiertoe kan ook op initiatief van de ambtenaar plaatsvinden.

Een ambtenaar die uit een reorganisatie van vóór 30 maart 2010 garanties heeft verkregen, behoudt die garanties. Voor zover de in deze paragraaf genoemde garanties gunstiger zijn dan de eerder verkregen garanties in verband met een reorganisatie, worden die garanties op verzoek van de ambtenaar op hem van toepassing verklaard.

Artikel 16.38 toepassingsbereik garanties

De garanties uit 2E, met uitzondering van artikel 16.39, zijn alleen van toepassing op de ambtenaar die boventallig is verklaard. **De garanties uit artikel 16.39** zijn ook van toepassing op ambtenaren die formeel nog niet de boventaligheidsstatus hebben gekregen maar waarvan zeer aannemelijk is dat zij deze status wel zullen krijgen en die voorafgaande aan die status zelf reeds een andere functie hebben gevonden waaraan een lagere bezoldiging is verbonden. Of sprake is van een dergelijke situatie, is ter beoordeling aan de directeur/stadsdeelsecretaris. Een verzoek hiertoe kan ook op initiatief van de ambtenaar plaatsvinden.

Een ambtenaar die uit een reorganisatie van vóór 30 maart 2010 garanties heeft verkregen, behoudt die garanties. Voor zover de in deze paragraaf genoemde garanties gunstiger zijn dan de eerder verkregen garanties in verband met een reorganisatie, worden die garanties op verzoek van de ambtenaar op hem van toepassing verklaard.

Wegens mogelijke interpretatieverschillen worden de garanties waarom het gaat genoemd.

Toelichting artikel 17.12

Als een ambtenaar met de *RAP-status* meent dat bij het vervullen van een vacature geen rekening is gehouden met zijn voorrangrecht, kan hij op grond van hoofdstuk 16 (Reorganisatie) bezwaar maken bij het college.

Na de aanstelling of afwijzing is het voor de ex-sollicitant ook mogelijk om een klacht over de sollicitatieprocedure in te dienen.

Op grond van de Awb is het alleen voor een ambtenaar in de zin van de Ambtenarenwet mogelijk om bezwaar in te dienen tegen een besluit tot benoeming of afwijzing. Een klacht kan door iedere sollicitant worden ingediend.

Toelichting artikel 17.12

Als een ambtenaar met de **boventaligheidsstatus** meent dat bij het vervullen van een vacature geen rekening is gehouden met zijn voorrangrecht, kan hij op grond van hoofdstuk 16 (Reorganisatie) bezwaar maken bij het college.

Na de aanstelling of afwijzing is het voor de ex-sollicitant ook mogelijk om een klacht over de sollicitatieprocedure in te dienen.

Op grond van de Awb is het alleen voor een ambtenaar in de zin van de Ambtenarenwet mogelijk om bezwaar in te dienen tegen een besluit tot benoeming of afwijzing. Een klacht kan door iedere sollicitant worden ingediend.

Er zijn geen ambtenaren meer met een RAP-status. Dit zijn nu ambtenaren met een boventaligheidsstatus.

Artikel 19.15 dienststakken met decentrale klachtencommissie

In afwijking van artikel 19.5 heeft de volgende diensttak een decentrale klachtencommissie:

a. Dienst Ruimtelijke Ordening.

Met uitzondering van artikel 19.5 en 19.6 is dit hoofdstuk van toepassing op de decentrale klachtencommissie. Voor 'commissie' kan dan steeds gelezen worden 'decentrale klachtencommissie'.

Artikel komt te vervallen.

Met ingang van 1 oktober 2013 heft de dienst Ruimtelijke Ordening haar interne klachtencommissie op. Ze sluiten zich aan bij de landelijke klachtencommissie van de VNG.

Er zijn binnen de gemeente Amsterdam geen decentrale klachtencommissies meer aanwezig. Dit artikel is daardoor overbodig geworden.

Artikel 19.16 samenstelling decentrale klachtencommissie

De decentrale klachtencommissie heeft juridische deskundigheid en deskundigheid op het gebied van ongewenst gedrag en bestaat uit drie leden:

de voorzitter;

de secretaris;

een wisselend lid, dat niet werkzaam is binnen de diensttak, aan te wijzen door de voorzitter van de klachtencommissie uit een groep deskundigen op het gebied van ongewenst gedrag;

2. De voorzitter en de secretaris hebben ieder een vaste vervanger.

3. De leden van de decentrale klachtencommissie mogen geen persoonlijk belang hebben bij de afhandeling van de klacht en niet betrokken zijn bij de klacht.

4. Als de voorzitter of secretaris wordt vervangen, wordt deze benoemd door het hoofd van de diensttak.

Hele artikel komt te vervallen.

Aangezien de dienst Ruimtelijke Ordening haar interne klachtencommissie opheft zijn er binnen de gemeente Amsterdam geen decentrale klachtencommissies meer aanwezig. Dit artikel is daardoor overbodig geworden.

Artikel 19.17

De klager, de vertrouwenspersoon en de leden van de decentrale klachtencommissie mogen door het indienen van een klacht of door hun functie als vertrouwenspersoon of als lid van de decentrale klachtencommissie geen nadeel ondervinden in hun rechtspositionele aanspraken.

Artikel 19.17

De klager en de vertrouwenspersoon mogen door het indienen van een klacht of door hun functie als vertrouwenspersoon geen nadeel ondervinden in hun rechtspositionele aanspraken.

Aangezien de dienst Ruimtelijke Ordening haar interne klachtencommissie opheft zijn er binnen de gemeente Amsterdam geen decentrale klachtencommissies meer aanwezig. De verwijzing naar de leden van de decentrale klachtencommissie in dit artikel is daardoor overbodig geworden.

Artikel 23.7 lid 1 aanspraken bij arbeidsongeschiktheid

artikel 7.1, onder *a* (arbeidsongeschiktheid in en door dienst);

artikel 7.4 (recht op bezoldiging);

c. artikel 7.7 (verplichtingen ambtenaar);

d. artikel 7.8 (wijze van opdragen passende arbeid).

e. artikel 7.13 (stopzetting bezoldiging);

f. artikel 7.18 (verlaging bezoldiging bij samenloop).

Artikel 23.7 lid 1 aanspraken bij arbeidsongeschiktheid

artikel 7.1, onder *d* (arbeidsongeschiktheid in en door dienst);

artikel 7.4 (recht op bezoldiging);

c. artikel 7.6 (verplichtingen werkgever)

d. artikel 7.7 (verplichtingen ambtenaar);

e. artikel 7.8 (wijze van opdragen passende arbeid).

f. artikel 7.13 (stopzetting bezoldiging);

g. artikel 7.18 (verlaging bezoldiging bij samenloop).

De verwijzing in artikel 23.7 lid 1 sub *a* klopt niet en wordt gewijzigd.

De BABS-voorbeeldregeling van de VNG is de basis van hoofdstuk 23 van de NRG. Bij het overnemen van deze voorbeeldregeling zijn de verplichtingen van de werkgever per abuis niet overgenomen in de NRG.

NRG artikel 23.7 wordt daarom aangepast zodat het niet alleen verwijst naar de verplichtingen van de ambtenaar, maar ook naar de verplichtingen van de werkgever.

Door toevoeging van een nieuwe sub *c* wordt sub *c* t/m *f* omgenummerd naar *d* t/m *g*.

Artikel 27b.10 verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 27b.4

Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 27b.4, eerste volzin of onder *b*, inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 27b.4 van *kracht* is geworden, wordt op de doorbetaling van de bezoldiging een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmee de inkomsten en de doorbetaalde bezoldiging samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.

Artikel 27b.10 verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 27b.4

Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 27b.4, eerste volzin of onder *b*, inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of

na de datum waarop artikel 27b.4 van **toepassing** is geworden, wordt op de doorbetaling van de bezoldiging een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmee de inkomsten en de doorbetaalde bezoldiging samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.

Het woord 'kracht' wordt vervangen door 'toepassing'. Hiermee wordt duidelijker dat het niet gaat om de datum waarop artikel 27b.4 in werking is getreden, maar om de datum waarop artikel 27b.4 op de betreffende medewerker van toepassing is.

(*Technische wijzigingen CAR-UWO uit ledenbrief 30 januari 2012 nr. 12/007*).

Artikel 27b.34 verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 27b.26 en artikel 27b.28

Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 27b.26 en artikel 27b.28 inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 27b.26 van *kracht* is geworden, wordt op de doorbetaling van de bezoldiging een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmee de inkomsten en de doorbetaalde bezoldiging samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.

Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 27b.26 van *kracht* is geworden.

Artikel 27b.34 verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 27b.26 en artikel 27b.28

Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 27b.26 en artikel 27b.28 inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 27b.26 van **toepassing** is geworden, wordt op de doorbetaling van de bezoldiging een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmee de inkomsten en de doorbetaalde bezoldiging samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.

Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 27b.26 van **toepassing** is geworden.

Zie opmerking hierboven. Hetzelfde geldt voor artikel 27b.34 eerste en tweede lid NRG.A.

(*Technische wijzigingen CAR-UWO uit ledenbrief 30 januari 2012 nr. 12/007*).