

Wijziging diverse regelingen, onder andere in verband met de Wet flexibel werken en de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Rotterdam,

gelezen het voorstel van de wethouder Financiën, Organisatie, Haven, Binnenstad en Sport van 12 april 2016, kenmerk: 1909123;

gelet op artikel 125 van de Ambtenarenwet;

besluit vast te stellen:

Wijziging diverse regelingen, onder andere in verband met de Wet flexibel werken en de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Artikel I

Het Ambtenarenreglement wordt als volgt gewijzigd.

A

Artikel 12 wordt als volgt gewijzigd.

Onder vernummering van het zevende lid tot het negende lid worden na het zesde lid twee leden ingevoegd, luidende:

7. Voor de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de aanstelling als aanstelling voor onbepaalde tijd vanaf de dag waarop:
 - a. de aanstellingen voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 48 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden;
 - b. meer dan zes aanstellingen voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden.
8. Voor de vaststelling of de bedoelde periode of het aantal opvolgende aanstellingen is overschreden, worden alleen de aanstellingen voor bepaalde tijd in aanmerking genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

B

Na artikel 12 wordt een toelichting ingevoegd, luidende:

TOELICHTING

Algemeen

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

In dit artikel zijn de maximale termijnen voor aanstellingen voor bepaalde tijd vastgelegd, alsmede het maximum aantal aanstellingen voor bepaalde tijd dat mag worden gegeven alvorens een aanstelling voor bepaalde tijd van rechtswege wordt omgezet in een aanstelling voor onbepaalde tijd.

Per 1 juli 2015 zijn in het Burgerlijk Wetboek de (keten)bepalingen over de contractuele gevolgen van opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten veranderd als gevolg van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ).

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

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

Omdat de nieuwe maximale aanstellingsduur van twee jaar per 1 juli 2015 gelijk is aan de oude maximale aanstellingsduur voor 'aanstellingen voor een proeftijd' wordt deze laatste niet meer afzonderlijk geregeld in het AR. Dit betekent niet dat 'aanstellingen voor een proeftijd' tot het verleden behoren.

Ook na 1 juli 2015 kan de proefneming als grondslag (en intentie) voor de aanstelling voor bepaalde tijd worden gehanteerd.

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

Lid 6

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

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

Lid 7 en 8

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

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

C

Artikel 14a komt te luiden:

Artikel 14a.

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

D

Na artikel 14a wordt een toelichting ingevoegd, luidende:

TOELICHTING

Algemeen

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

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

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

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

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

Hoe te handelen bij een verzoek

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

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

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

Voorwaarden voor het indienen van een verzoek

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

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

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

Herziening van een aanpassing of een besluit tot aanpassing

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

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

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

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

Lid 1 en 2

Als een medewerker verzoekt om aanpassing van de arbeidsduur of werktijden, moet de werkgever dit verzoek honoreren, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. De Wet flexibel werken geeft voorbeelden van situaties die – afhankelijk van het soort verzoek – vallen onder de noemer zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

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

- a) van financiële of organisatorische aard;
- b) wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk; of

c) omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Samenloop met betaald ouderschapsverlof

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

Samenloop met de Aanwijzing betreffende arbeidstijdverkorting voor oudere werknemers 2009

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

Lid 3

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

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

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

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

Lid 4

In de Wet flexibel werken is opgenomen dat de wet niet van toepassing is ten aanzien van de aanpassing van de arbeidsduur van de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Een medewerker

die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, kan daarom geen beroep doen op de Wet flexibel werken bij een verzoek om vermindering of uitbreiding van zijn uren. Hij kan op grond van deze wet wel een verzoek doen tot aanpassing van de arbeidsplaats of (spreiding van de) werktijden.

Lid 5

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

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

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

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

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

De regeling betekent echter niet dat de aanstelling zelf verandert. Als de betrekkingsomvang na een jaar teruggaat naar 36 uur is geen ontslag nodig gevolgd door een nieuwe aanstelling. Er bestaat in de regel ook geen recht op een uitkering op basis van de Werkloosheidswet; er wordt immers niet voldaan aan het vereiste van verlies van minimaal 5 arbeidsuren. Bij eventueel volledig ontslag zal de ontslaguitkering berekend worden over het verhoogde salaris mits voldaan wordt aan de overige voorwaarden.

De medewerker met een formele arbeidsduur van 40 uur (meertijder) heeft een formele arbeidsduur die groter is dan 100% en groter dan 1,0 fte. Bijvoorbeeld: de deeltijdfactor van een formele arbeidsduur van 40 uur wordt $40/36 = 1,11$ fte. Het salaris van een meertijder wordt berekend door het fulltime salaris te vermenigvuldigen met de deeltijdfactor (die dus groter is dan 1,0).

Bijvoorbeeld: schaalbedrag bij fulltime = € 3.000. Bij een uitbreiding van de arbeidsduur naar 40 uur wordt de berekening van het salaris als volgt: $1,1111 \times € 3.000 = € 3.333$.

Het vakantieverlof wordt naar evenredigheid verhoogd.

De mogelijkheid om extra vakantie-uren te kopen, geldt in principe ook in geval van urenuitbreiding, hoewel een dergelijk verzoek niet voor de hand ligt, omdat beide handelingen een tegengesteld effect hebben. Wanneer de combinatie van urenuitbreiding en het kopen van verlof bedoeld is om extra pensioentijd op te bouwen, dient dit verzoek te worden afgewezen wegens oneigenlijk gebruik van de regelingen. Ook de mogelijkheid om vakantie-uren te verkopen, blijft bij een urenuitbreiding in beginsel van kracht, maar om overbelasting te voorkomen, dient hier terughoudend mee te worden omgegaan.

Een combinatie van urenuitbreiding en:

- de Aanwijzing betreffende arbeidstijdverkorting voor oudere werknemers 2009 (1/8 deel van de dagelijkse werktijd korter werken voor medewerkers van 61 jaar of ouder); of
- betaald ouderschapsverlof is niet toegestaan. Bij deze verlofvormen wordt het salaris immers (al dan niet gedeeltelijk) doorbetaald. Het gelijktijdig genieten van een dergelijk verlof en het extra werken tegen het volle salaris dient te worden aangemerkt als oneigenlijk gebruik van de regeling.

E

Na artikel 52 wordt een toelichting ingevoegd, luidende:

TOELICHTING

Lid 1, 2, 3 en 4

Bij zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn het eerste, tweede, derde en vierde lid, waarin de hoogte van de doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) tijdens ziekte is vastgelegd, niet van toepassing. In artikel 48b is geregeld dat de vrouwelijke ambtenaar tijdens haar zwangerschaps- en bevallingsverlof recht heeft op de doorbetaling van haar volledige salaris en toegekende salaristoelage(n). Dit geldt ook als de ambtenaar ziek is tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het

zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft met andere woorden voorrang boven de financiële aanspraken die gelden tijdens ziekte.

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

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

Lid 13

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

F

Na artikel 89 wordt een toelichting ingevoegd, luidende:

TOELICHTING

Lid 3

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

G

Na artikel 93 wordt een toelichting ingevoegd, luidende:

TOELICHTING

Lid 3

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

Als uitgangspunt geldt, dat van doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd alléén sprake kan zijn wanneer beide partijen (werkgever en werknemer) dat willen. Een werknemer kan voortzetting van zijn dienstverband na de AOW-gerechtigde leeftijd dus niet eenzijdig afdwingen. Wanneer de werkgever geen voortzetting wenst, wordt op grond van de hoofdregel van artikel 93 Ambtenarenreglement ontslag verleend. Uitstel van ontslag op grond van het derde lid van dit artikel is slechts mogelijk 'in bijzondere gevallen, ter beoordeling van het tot het verlenen van ontslag bevoegde gezag'.

Naast uitstel van ontslag is er een tweede vorm waarin doorwerken na de AOW-leeftijd mogelijk is: de medewerker (eervol) ontslaan en vervolgens weer aanstellen in een gelijke of andere functie. Welke vorm gekozen wordt (voortgezet dienstverband of nieuw dienstverband na ontslag) is van invloed op de pensioenopbouw en premieafdracht (zie hieronder).

De rechtspositionele gevolgen van doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd

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

Einde dienstverband

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

Loondoorbetaling bij ziekte

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

Werknemersverzekeringen

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

AOW en ouderdomspensioen

Medewerkers ontvangen een AOW-uitkering wanneer ze de AOW-leeftijd hebben bereikt. AOW wordt niet gekort op het salaris en andersom heeft het salaris geen gevolgen voor de AOW.

Medewerkers of ex-medewerkers hebben naast hun AOW recht op ouderdomspensioen van het ABP. Een medewerker bepaalt zelf zijn pensioenleeftijd. Hij kan met pensioen vanaf zijn 60^{ste} tot uiterlijk vijf jaar na de AOW-leeftijd.

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

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

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

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

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

H

Artikel 93a komt als volgt te luiden:

Artikel 93a.

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

I

Na artikel 93a wordt een toelichting ingevoegd, luidende:

TOELICHTING

Lid 1

Op twee manieren kunnen mensen na de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst zijn van de gemeente. De eerste mogelijkheid is dat iemand na de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst treedt van de gemeente. Dit is mogelijk op grond van artikel 12 AR. De tweede mogelijkheid is dat iemand al in dienst is en dat

zijn aanstelling door toepassing van artikel 93, derde lid, na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd wordt voortgezet.

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

Lid 2

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

Artikel II

De Vakantie- en Verlofregeling 1971 wordt als volgt gewijzigd.

Na artikel 5 wordt een toelichting ingevoegd, luidende:

TOELICHTING

Eerste lid, onder f

In de CAO gemeenten 2013–2015 is afgesproken dat ook vakbondsverlof kan worden toegekend aan vakbondsconsulenten en arbeidsvoorwaardenadviseurs. In Rotterdam was het vakbondsverlof voor vakbondsconsulenten al langer geregeld, maar voor arbeidsvoorwaardenadviseurs was dit nog niet geregeld.

Voor beide groepen geldt dat deze functionarissen door de betreffende vakbond als zodanig moeten zijn aangewezen. Een arbeidsvoorwaardenadviseur kan ook bij andere organisaties dan waar hij in dienst is, worden ingezet.

Artikel III

De Verordening Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid wordt als volgt gewijzigd.

Na artikel 33 wordt een toelichting ingevoegd, luidende:

TOELICHTING

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.

Artikel IV

Dit besluit treedt in werking op de dag na de dagtekening van het gemeenteblad waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 januari 2016.

Aldus vastgesteld in de vergadering van 12 april 2016.

*De secretaris,
Ph. F. M. Raets*

*De burgemeester,
A. Aboutaleb*

Toelichting

Per 1 januari 2016 zijn de Wet flexibel werken en de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd van kracht geworden. Beide wetten zijn direct van toepassing op gemeenteambtenaren en leiden tot wijzigingen in het Ambtenarenreglement Rotterdam (AR). Als gevolg van deze wijzigingen komen een aantal P&O-circulaires te vervallen omdat de informatie daaruit (deels) niet meer actueel is. De resterende, nog wel actuele, informatie uit deze P&O-circulaires is nu opgenomen als toelichting bij de betreffende artikelen in het AR, de Vakantie- en verlofregeling en de Verordening Van werk naar werkaanpak en voorzieningen bij werkloosheid.

De wijzigingen treden met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2016 in werking.

Wet flexibel werken

Met ingang van 1 januari 2016 is de Wet aanpassing arbeidsduur omgevormd tot de Wet flexibel werken. Op basis van de Wet aanpassing arbeidsduur konden medewerkers een verzoek doen om meer of minder uren te gaan werken. In het Ambtenarenreglement werd deze mogelijkheid voor ambtenaren genoemd in artikel 14a. Met de omzetting van de Wet aanpassing arbeidsduur in de Wet flexibel werken hebben medewerkers ook het recht gekregen om een verzoek te doen tot aanpassing van hun arbeidsplaats of werktijd. Als gevolg hiervan was het nodig artikel 14a van het Ambtenarenreglement (AR) aan te passen.

Daarnaast kon artikel 14a, derde lid, AR vervallen. In dit artikellid was aan het college de mogelijkheid geboden om een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur te weigeren ten aanzien van personen die werkzaam zijn in het kader van het Besluit in- en doorstroombanen, indien dit zou leiden tot verlies van subsidie. Dit artikellid is nu geschrapt, omdat de grondslag (het Besluit in- en doorstroombanen en de daaruit voortvloeiende subsidie) is vervallen (per 1 januari 2004).

Het oude artikel 14a AR werd toegelicht in P&O-circulaire 2008/13 en gedeeltelijk in P&O-circulaire 2001/25. Thans is ervoor gekozen de toelichting op het artikel op te nemen onder artikel 14a AR zelf. P&O-circulaire 2008/13 bevatte daarnaast een stukje toelichting op artikel 52 AR. Deze toelichting is nu opgenomen onder artikel 52 AR zelf.

Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Per 1 januari 2016 is ook de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd ingevoerd. De wet neemt drempels weg die door werkgevers en werknemers in de marktsector gevoeld werden voor het in dienst nemen of houden van mensen boven de AOW-gerechtigde leeftijd. In de gemeente was het al mogelijk om na de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst te blijven of na de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst te treden. Dit blijft mogelijk. Net als voor de nieuwe wet kan langer doorwerken op twee manieren:

- de medewerker krijgt (eervol) ontslag en wordt vervolgens weer aangesteld in een gelijke of een andere functie;
- de medewerker krijgt geen (eervol) ontslag. De aanstelling van de medewerker loopt dan ongewijzigd door.

Het verschil tussen deze twee manieren heeft te maken met de pensioenopbouw en afdracht van pensioenpremies. Dit stond beschreven in PenO-circulaire 2008/3. De informatie uit deze circulaire is thans in geactualiseerde vorm opgenomen als toelichting op het derde lid van artikel 93 van het AR. Zo hanteert ABP per 1 januari 2016 de term 'premie voor de voorwaardelijke inkoop' in plaats van 'FPU-premie'. Dit is verwerkt in de toelichting.

Loondoorbetaling bij ziekte

De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd regelt dat een medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en die ziek is, 13 weken recht heeft op loondoorbetaling, alvorens ontslag kan volgen. In 2018 wordt de wet geëvalueerd en dan zal deze periode mogelijk worden teruggebracht tot 6 weken. Artikel 93a is hiermee uitgebreid. Tevens is aan artikel 93a een toelichting toegevoegd. De kortere verplichting tot loondoorbetaling bij zieke AOW-gerechtigden is daarnaast opgenomen als toelichting bij artikel 52 AR.

Ontslagvolgorde bij verlies aan arbeidsplaatsen

Als gevolg van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is in artikel 127b van de Ambtenarenwet geregeld dat bij een verlies van arbeidsplaatsen het eerst afscheid wordt genomen van medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Zijn er meer medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, dan wordt het eerst afscheid genomen van degene die het kortste dienstverband heeft. Dit is thans opgenomen als toelichting bij artikel 89 van het AR (reorganisatieontslag).

Maximale duur aanstellingen voor bepaalde tijd

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

lingen voor bepaalde tijd die elkaar opvolgen met tussenpozen van minder dan 6 maanden. Artikel 12 AR is hierop aangepast. Tevens is een toelichting toegevoegd aan artikel 12 AR. In deze toelichting is ook de informatie uit circulaire 2015/1 opgenomen zodat deze circulaire kan vervallen.

Wijziging van de Vakantie- en verlofregeling en de Verordening Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid

Er is een toelichting na artikel 5 van de Vakantie- en verlofregeling toegevoegd. Deze toelichting betreft resterende actuele informatie uit P&O-circulaire 2015/1, die vervalt.

Daarnaast is er een toelichting na artikel 33 van de Verordening Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid toegevoegd. Deze toelichting betreft resterende actuele informatie uit P&O-circulaire 2015/1, die vervalt.

Dit gemeentebblad 2016, nummer 46, is uitgegeven op 15 april 2016 en ligt op werkdagen van 8.30 tot 16.00 uur ter inzage bij het Bestuurlijk Informatiecentrum Rotterdam (BIR), locatie Stadswinkel Centrum, Coolsingel 40 (zijde Doelwater, tegenover hoofdbureau politie)
(Zie ook: www.bis.rotterdam.nl – Regelgeving of Gemeentebbladen chronologisch)