

## Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Haarlemmermeer houdende regels omtrent Arbeidsvoorwaarden

[Deze regeling is op 15 januari 2019 van toepassing verklaard voor het gehele grondgebied van de gemeente Haarlemmermeer. Dit besluit is bekend gemaakt in [Gemeenteblad 2019, 45758](#).]

### 1 Algemene bepalingen

#### 1 Algemene bepalingen

Klik hier voor hoofdstuk 1 Algemene bepalingen van de UWO-II.

#### Artikel 1:1 Begripsomschrijvingen

##### Lid 1

Voor de toepassing van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. **ambtenaar:**  
hij die door of vanwege de gemeente is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn alsmede hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan;
- b. **functie:**  
het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten conform artikel 3:1;
- c. **pensioenwet:**  
de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals die gold tot en met 31 december 1995;
- d. **pensioen:**  
een pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- e. **arbeidsduur:**  
de vooraf vastgestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht;
- f. **arbeidsduur per dag:**  
de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde dag is vastgesteld;
- g. **formele arbeidsduur per week:**  
de arbeidsduur volgens de aanstelling;
- h. **feitelijke arbeidsduur per week:**  
de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde week is vastgesteld;
- i. vervallen;
- j. **arbeidsduur per jaar:**  
de naar jaarbasis herleide formele arbeidsduur per week, gecorrigeerd voor feestdagen;
- k. **dienstverband:**  
een aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd, of een oproepovereenkomst;
- l. **overwerk:**  
werkzaamheden die de ambtenaar, voor wie de bijzondere werktijdenregeling geldt, in dienstopdracht verricht buiten de feitelijke arbeidsduur per week;
- m. **werkdag:**  
een dag waarop de ambtenaar arbeid moet verrichten;
- n. **werktijd:**  
de periode tussen vastgestelde tijdstippen gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht;
- o. **u urloon:**  
1/156 gedeelte van het - zo nodig naar een volledig dienstverband herberekende - salaris van de ambtenaar per maand;
- p. **Zvw:**  
de Zorgverzekeringswet
- q. **CAR:**  
Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten;
- r. **UWO:**  
Uitwerkingsovereenkomst;
- s. vervallen;
- t. vervallen;
- u. **LOGA:**  
Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden;
- v. **WAO:**

- de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- w. **arbeidsongeschiktheid:**  
arbeidsongeschikt in de zin van artikel 18, eerste lid, van de WAO;
- x. **WAO-uitkering:**  
een uitkering op grond van de WAO;
- y. **WIA:**  
Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- z. **IVA:**  
Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten;
- aa. **IVA-uitkering:**  
de uitkering bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid op grond van de WIA;
- ab. **WGA:**  
Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten;
- ac. **WGA-uitkering:**  
de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten op grond van de WIA;
- ad. **WAJONG:**  
Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jong gehandicapten;
- ae. **WAZ:**  
Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen;
- af. **Wazo:**  
Wet arbeid en zorg;
- ag. **SUWI:**  
de wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen;
- ah. **uitvoeringsinstelling:**  
een uitvoeringsinstelling als bedoeld in artikel 39, derde lid, van de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997;
- ai. **pensioenreglement:**  
het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- aj. **WPA:**  
de Wet privatisering ABP;
- ak. vervallen;
- al. vervallen;
- am. **volledig dienstverband:**  
een dienstverband waarvan de arbeidsduur per jaar 1836 uur bedraagt en de formele arbeidsduur per week 36 uur bedraagt. Bij een deeltijd dienstverband bedraagt de arbeidsduur minder dan 1836 uur per jaar en de formele arbeidsduur minder dan 36 uur per week
- an. **ZW:**  
de Ziektewet;
- ao. **ZW-uitkering:**  
ziekengeld of uitkering krachtens de ZW;
- ap. **UWV:**  
het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, als bedoeld in hoofdstuk 5 van de wet SUWI.
- aq. **Salaris:**  
maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur.
- ar. **Salaristoelagen:**  
de in paragraaf 3 van hoofdstuk 3 genoemde toelagen te weten: de functioneringstoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconvenienttoelage, de arbeidsmarkttoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de medewerker zijn toegekend.
- as. **Functieschaal:**  
de salarisschaal die bij een functie hoort;
- at. **Periodiek:**  
het maandbedrag in een salarisschaal;
- au. **Salarisschaal:**  
een reeks maandbedragen als opgenomen in de bijlage bij dit hoofdstuk;
- av. **Achterblijvende Partner:**  
weduwe, weduwnaar, geregistreerd partner van de overleden ambtenaar, of de ongehuwde partner die een samenlevingscontract had met de overleden ambtenaar.
- aw. **Vakantietoelage:**  
jaarlijkse toelage van 8% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), hetgeen met ingang van 1 januari 2017 een vast onderdeel van het Individueel Keuze Budget vormt.
- ax. **payroll werkgever / werknemer:**

de werkgever, die op basis van een overeenkomst met een gemeente, welke niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, een werknemer ter beschikking stelt om in opdracht en onder toezicht en leiding van de gemeente arbeid te verrichten, waarbij de werkgever die de werknemer ter beschikking stelt alleen met toestemming van die gemeente gerechtigd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen.

ay. **inlenersbeloning:**

de wettelijk verplichte beloningselementen benoemd in de cao van de payroll werkgever, die van toepassing is op de arbeidsovereenkomst met een payroll werknemer en corresponderen met de beloningselementen in de CAR-UWO van een ambtenaar in dienst van de gemeente werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie.

Lid 2

Tot de openbare dienst van de gemeente behoren alle diensten en bedrijven door de gemeente beheerd.

**Artikel 1:2 Geen ambtenaar**

Lid 1

Voor de toepassing van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst wordt niet als ambtenaar beschouwd:

- a. het onderwijzend personeel bij een inrichting van openbaar onderwijs;
- b. het onderwijsondersteunend personeel bij een inrichting van openbaar onderwijs, indien zij belanghebbenden zijn in de zin van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel;
- c. de onbezoldigd ambtenaar van de burgerlijke stand en de buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand;
- d. de onbezoldigd gemeenteambtenaar als genoemd in artikel 231, tweede lid, onderdeel b, c, d en e van de Gemeentewet;
- e. de directeur van de RDW Dienst Wegverkeer die tevens is benoemd tot onbezoldigd ambtenaar der gemeentelijke belastingen;
- f. de onbezoldigd gemeenteambtenaar die toezichthouder is zonder opsporingsbevoegdheid;
- g. de onbezoldigd gemeenteambtenaar die toezichthouder is met opsporingsbevoegdheid;
- h. hij die een indicatie heeft voor de sociale werkvoorziening en op grond daarvan op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de gemeente, met uitzondering van de geïndiceerde die werkzaam is bij de gemeente in het kader van begeleid werken als bedoeld in artikel 7 van de Wet sociale werkvoorziening;
- i. de ambtenaar als bedoeld in artikel 1.1, onder "medewerker", van de sector-cao Ambulancezorg.

Lid 2

Voor toepassing van onderdeel f of g van het eerste lid is, afhankelijk van de lokale bevoegdheidsverdeling tussen het georganiseerd overleg en de ondernemingsraad, overeenstemming vereist in het georganiseerd overleg of instemming vereist van de ondernemingsraad.

Lid 3

Op de ambtenaar die aangesteld is als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer is alleen hoofdstuk 19 en hoofdstuk 19a van toepassing.

**Artikel 1:2:1 Geen ambtenaar**

Lid 1

Op de ambtenaar met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan zijn artikel 3:11, 3:13, 3:25, 3:26, en de hoofdstukken 17 en 18 niet van toepassing.

Lid 2

Op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming zijn de hoofdstukken 3, 7, 10d, 11a en 17 niet van toepassing

Lid 3

Op de ambtenaar die is aangesteld als vakantiekracht zijn de hoofdstukken 3, 10d en 17 niet van toepassing.

Lid 4

Op de ambtenaar die is aangesteld voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opnemings in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen, zijn de hoofdstukken 3, 10d en 11a niet van toepassing.

Lid 5

De ambtenaar, bedoeld in de leden 2, 3 of 4 van dit artikel, heeft recht op:

- a. 8% vakantietoelage, met dien verstande dat dit ten minste een bedrag is van € 146,65 bij een volledig dienstverband, en

- b. 1,5% van het in de maand van opbouw geldende salaris, voor de ambtenaar die geboren is na 31 december 1949, met dien verstande dat dit ten minste een bedrag is van € 33,33 bij een volledig dienstverband, en
- c. 0,8% van het voor de ambtenaar in de maand van opbouw geldende salaris.

#### **Artikel 1:2:2 Vervallen**

Vervallen.

#### **Artikel 1:2:3 Vervallen**

Vervallen.

#### **Artikel 1:2a Stageplaats**

Lid 1

Het college kan een student in het kader van opleiding, studie of onderzoek een stageplaats aanbieden op basis van een stage-overeenkomst.

Lid 2

Op de stage-overeenkomst is de CAR-UWO van toepassing, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 5a, 6, 6a, 7, 10d en 17 en artikelen 2:1A, 2:1B, 2:4.

Lid 3

De stage-overeenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, waarbij de duur afhankelijk is van de leerdoelen van de stagiair.

Lid 4

De te verrichten werkzaamheden worden bepaald in samenspraak met de stagiair en onderwijsinstelling, waarbij het leerproces van de stagiair centraal staat. Het college zorgt voor adequate begeleiding.

Lid 5

Aan de stagiair kan een onkostenvergoeding worden betaald.

Lid 6

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

#### **Artikel 1:2b Werkervaringsplaats**

Lid 1

Het college kan degene die daarom verzoekt een werkervaringsplaats aanbieden op basis van een werkervaringsovereenkomst.

Lid 2

Op de werkervaringsovereenkomst is de CAR-UWO van toepassing, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 5a, 6, 6a, 7, 10d en 17 en artikelen 2:1A, 2:1B en 2:4.

Lid 3

De werkervaringsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, voor een periode van maximaal 6 maanden. De werkervaringsovereenkomst kan eenmalig worden verlengd met een periode van maximaal 6 maanden.

Lid 4

De te verrichten werkzaamheden worden bepaald in overleg met de medewerker, waarbij het leerproces van de medewerker centraal staat. Het college zorgt voor adequate begeleiding.

Lid 5

Aan de medewerker wordt een onkostenvergoeding betaald.

Lid 6

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

#### **Artikel 1:2c Aanstellingen op grond van de banenafpraak**

Lid 1

In afwijking van artikel 3:1 kan het college voor de ambtenaar die onder een doelgroep in het doelgroepenregister van de Wet banenafpraak valt en onvoldoende arbeidsvermogen heeft om een reguliere functie te bekleden, een samenstel van taken vaststellen.

Lid 2

Het college kan voor de ambtenaar die onder een doelgroep in het doelgroepenregister van de Wet banenafpraak valt en niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kan verdienen, in afwijking van artikel 3:3, een salaris vaststellen met toepassing van salarisschaal A.

Lid 3

Het college kan voor de ambtenaar die onder de Wajong doelgroep valt en voldoende arbeidsvermogen heeft om zelfstandig een reguliere functie te bekleden of niet in aanmerking komt voor loondispensatie, op grond van artikel 3:3 een salaris vaststellen aan de hand van zijn functieschaal zoals opgenomen in de salaristabel in bijlage IIa.

Lid 4

Indien loondispensatie wordt toegekend, kan het college het salaris en de salaristoelagen van de ambtenaar naar rato van de loonwaarde conform de loondispensatie verminderen. Het naar loonwaarde

bepaalde salaris van de ambtenaar vermeerderd met de Wajong-aanvullingsuitkering is gelijk aan het wettelijk minimumloon.

Lid 5

Indien loonkostensubsidie wordt toegekend, kan het college het salaris en de salaristoelagen van de ambtenaar naar rato van de loonwaarde niet verminderen. Het salaris van de ambtenaar is gelijk aan het wettelijk minimumloon. De loonkostensubsidie vergoedt aan het college het verschil tussen het naar loonwaarde bepaalde salaris van de ambtenaar en het wettelijk minimumloon.

Lid 6

Voor de ambtenaar die onder een doelgroep in het doelgroepenregister van de Wet banenafpraak valt, gelden niet de in artikel 3:28 lid 2, onderdelen a, b en c genoemde minimumbedragen.

Lid 7

Voor de ambtenaar die onder de Wajong doelgroep valt en voldoende arbeidsvermogen heeft om zelfstandig een reguliere functie te bekleden, gelden als minimumbedragen de bedragen genoemd in artikel 3:28 lid 2, onderdelen a, b en c naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor.

#### **Artikel 1:3 Toepassing**

Lid 1

De bepalingen van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst vinden ten aanzien van ambtenaren, omtrent wier rechtstoestand bij of krachtens de wet regelen zijn gesteld, slechts toepassing, voor zover bij of krachtens de wet die rechtstoestand niet is geregeld.

Lid 2

Bij besluit van het college kan de toepasselijkheid van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst of van delen daarvan op ambtenaren of groepen ambtenaren om bijzondere redenen worden uitgesloten. Het voornemen een besluit te nemen, bedoeld in de eerste volzin, wordt - met redenen omkleed - gemeld bij het secretariaat van het LOGA. Deze melding kan voor LOGA-partijen aanleiding zijn te besluiten tot een verdere handelwijze.

#### **Artikel 1:3a Toepassing**

Voor de toepassing van deze regeling ten aanzien van de griffier en de op de griffie werkzame ambtenaren is de raad bevoegd.

#### **Artikel 1:3:1 Toepassing**

Vervallen

#### **Artikel 1:4:1 Voorschriften en instructies**

Met inachtneming van het bepaalde in deze regeling kan het college, indien zulks naar het oordeel van het college nodig of wenselijk is:

- a. bijzondere voorschriften vaststellen ter uitvoering van de bepalingen van deze regeling, alsmede ten behoeve van het functioneren van de dienst;
- b. instructies vaststellen ten aanzien van functies en bij de vervulling daarvan te volgen werkwijzen.

#### **Artikel 1:4:2 Uitreiking van CAR en UWO**

Lid 1

Op verzoek ontvangt de ambtenaar kosteloos een exemplaar van deze regeling, van de wijzigingen daarvan en van alle andere regelingen welke ter uitvoering van artikel 125 van de Ambtenarenwet zijn of worden getroffen.

Lid 2

Op verzoek ontvangen eveneens kosteloos een exemplaar van de in het vorige lid bedoelde stukken:

- a. de centrales van overheidspersoneel welke zijn toegelaten tot het LOGA met het college voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten;
- b. de organisaties die blijkens hun statuten de belangen van gemeenteambtenaren behartigen en aangesloten zijn bij de onder a aangeduide centrales;
- c. de afdelingen van de organisaties, bedoeld onder b;
- d. ieder ander die daarvoor naar het oordeel van het college in aanmerking komt.

#### **Artikel 1:4:3 Uitreiking van CAR en UWO**

Lid 1

Op verzoek ontvangt de ambtenaar kosteloos een exemplaar van de voor hem geldende schriftelijke regels, welke zijn vastgesteld ter uitwerking of uitvoering van de bepalingen van deze regeling of welke hij bij de vervulling van zijn functie heeft na te leven, tenzij de bedoelde regels op een voor hem gemakkelijk toegankelijke plaats ter inzage liggen.

Lid 2

Wanneer de ambtenaar niet schriftelijk vastgestelde regels als bedoeld in het eerste lid heeft na te leven, worden deze behoorlijk te zijner kennis gebracht.

#### **Artikel 1:4:4 Voordragen van belangen**

De ambtenaar heeft het recht zijn belangen rechtstreeks bij het hoofd van dienst en bij het tot aanstelling bevoegd bestuursorgaan voor te dragen.

### **Artikel 1:5 Omvang van de betrekking**

Bij de berekening van uren onder meer bij het bepalen van de omvang van de betrekking, worden deze tot op twee decimalen afgerond. Om tot een decimaal te komen wordt de gangbare afbreekregel gehanteerd.

### **Artikel 1:6 Vrijstelling**

Lid 1

In een nadere regeling kan worden bepaald dat in bijzondere gevallen voor nader te bepalen hogere functies een tijdelijke aanstelling kan worden verleend in afwijking van artikel 2:4, alsmede dat voor bedoelde functies kan worden afgeweken van de salaristabel en/of van het bepaalde in de hoofdstuk 8 en 10d. In de commissie voor georganiseerd overleg moet overeenstemming zijn bereikt over de criteria voor de aanwijzing van deze functies en over de functies zelf. Ingeval geen commissie voor georganiseerd overleg is ingesteld, wordt de procedure ingevolge bijlage III van deze regeling gevoerd bij het opstellen van even genoemde criteria en bij het bepalen van de functies, waarbij het overeenstemmingsvereiste van toepassing is.

Lid 2

De in het vorige lid bedoelde regeling kan overeenkomstig van toepassing worden verklaard op ambtenaren in tijdelijke dienst die projecten of functies van tijdelijke aard uitoefenen waarbij de te bereiken resultaten in een bepaalde tijdsperiode tevoren kunnen worden vastgesteld en de betrokken ambtenaar in verregaande mate zelfstandig verantwoordelijk draagt voor de inrichting van de werkzaamheden.

## **2 Aanstelling en arbeidsovereenkomst**

### **Artikel 2:1 Aanstelling; het bevoegd gezag**

Tenzij bij of krachtens wet of raadsbesluit anders is of wordt bepaald, geschiedt de aanstelling door het college.

#### **Artikel 2:1A Aanstelling in algemene dienst**

Lid 1

De aanstelling geschiedt in algemene dienst van de gemeente.

Lid 2

Het college stelt in een lokale regeling nadere regels ter uitvoering van dit artikel.

Lid 3

De ambtenaar die op 31 december 2012 in dienst is van de gemeente is met ingang van 1 januari 2013 van rechtswege aangesteld in algemene dienst van de gemeente.

#### **Artikel 2:1B Aanstelling in algemene dienst**

Lid 1

De ambtenaar is – nadat hij is gehoord – verplicht om in het belang van de dienst een andere passende functie te aanvaarden. Een passende functie is een functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen.

Lid 2

Indien het college dit in het belang van de dienst nodig acht, is de ambtenaar verplicht om:

- a. tijdelijk niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten, dan wel tijdelijk een andere functie waar te nemen;
- b. tijdelijk werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem vastgestelde werktijden;
- c. beschikbaar te zijn buiten de voor zijn functie vastgestelde werktijden. Voor het, gedurende onbepaalde tijd periodiek verrichten van deze beschikbaarheidsdiensten wordt de ambtenaar schriftelijk aangewezen, indien deze diensten ten minste op gemiddeld zestig kalenderdagen in een periode van twaalf maanden zullen moeten worden verricht, hetgeen uit de schriftelijke aanwijzing moet blijken.

Lid 3

Wanneer de ambtenaar meent, dat in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden de in het tweede lid bedoelde werkzaamheden redelijkerwijs niet van hem kunnen worden gevegd, geeft hij – onverminderd zijn verplichting om die werkzaamheden terstond aan te vangen – daarvan door tussenkomst van het hoofd van dienst terstond kennis aan het college, dat zo spoedig mogelijk een beslissing ter zake neemt.

### **Artikel 2:2 Onderzoek naar bekwaamheid en geschiktheid**

Lid 1

Voor aanstelling kan slechts in aanmerking komen hij van wie - na een daartoe door of vanwege het tot aanstelling bevoegd bestuursorgaan gehouden onderzoek - kan worden aangenomen, dat hij in voldoende mate beschikt over de hoedanigheden tot het verrichten van de hem op te dragen werkzaamheden.

Lid 2

Het college treft maatregelen, waardoor de vertrouwelijkheid van de gegevens, ontvangen op grond van het in het eerste lid bedoelde onderzoek, te allen tijde wordt gegarandeerd.

Lid 3

Voor aanstelling kan als vereiste worden gesteld dat betrokkene een recente verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens.

Lid 4

Bij een functiewijziging, tewerkstelling of overplaatsing kan als vereiste worden gesteld dat de ambtenaar een recente verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in lid 3 overlegt.

Lid 5

De vreemdeling, zoals omschreven in de Vreemdelingenwet 2000 kan slechts voor een aanstelling in aanmerking komen indien hij beschikt over een tewerkstellingsvergunning tenzij hij van deze verplichting is uitgesloten krachtens artikel 3 van de Wet arbeid vreemdelingen.

### **Artikel 2:3 Aanstelling; geneeskundig onderzoek**

Lid 1

Onverminderd artikel 2:2, kan het college bepalen dat voor bepaalde functies, waarbij aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld, aanstelling alleen mogelijk is na een geneeskundig onderzoek gericht op de te vervullen functie, waaruit blijkt dat tegen het vervullen van de functie uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan. Het geneeskundig onderzoek wordt ingesteld door de geneeskundige(n), daartoe aangewezen door het college.

Lid 2

De kosten van het geneeskundig onderzoek komen ten laste van de gemeente.

### **Artikel 2:4 Duur van de aanstelling**

Lid 1

De aanstelling geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.

Lid 2

Vanaf de dag dat een reeks van twee of drie aanstellingen voor bepaalde tijd, die elkaar opvolgen met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden, een periode van 24 maanden overschrijdt (de tussenpozen inbegrepen), geldt de laatste aanstelling met ingang van die dag als een aanstelling voor onbepaalde tijd.

Lid 3

Vanaf de dag dat meer dan drie aanstellingen voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste aanstelling als een aanstelling voor onbepaalde tijd.

Lid 4

Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende aanstellingen en arbeidsovereenkomsten tussen een ambtenaar en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid of geschiktheid van de ambtenaar, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

Lid 5

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 in tijdelijke dienst 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 in tijdelijke dienst elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden.

Lid 6

Voor de vaststelling of de bedoelde periode of het aantal opvolgende aanstellingen is overschreden, worden alleen de aanstellingen in tijdelijke dienst in aanmerking genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

### **Artikel 2:4:1 Bericht van aanstelling**

Lid 1

De ambtenaar ontvangt voor zijn indiensttreding kosteloos het bericht van aanstelling. Dit bericht vermeldt:

- a. de gegevens genoemd in artikel II, tweede lid, onderdeel a tot en met j, van de wet van 2 december 1993 (Stb. 1993, 635);
- b. de geboortedatum en geboorteplaats van de ambtenaar
- c. de aanstellingsgrond, indien de ambtenaar is aangesteld:
  - I. in een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd;
  - II. in een aanstelling bij wijze van proef;
  - III. voor een project met een eenmalig en uniek karakter;
  - IV. hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming;



- V. als vakantiekracht;
- VI. voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opneming in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen;
- VII. als werkzoekende in tijdelijke dienst.

Lid 2

Een wijziging bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, wordt de ambtenaar kosteloos meegedeeld.

Lid 3

De mededeling als bedoeld in het zesde lid van artikel II van de wet van 2 december 1993 geschiedt kosteloos.

#### **Artikel 2:4:2 Vacatures**

Lid 1

De vervulling van een vacature geschiedt bij voorkeur uit het personeel van de gemeente, tenzij naar het oordeel van het tot aanstelling bevoegde bestuursorgaan het dienstbelang zich daartegen verzet.

Lid 2

Het bepaalde in het vorige lid van dit artikel is van overeenkomstige toepassing op degenen die een uitkering krachtens hoofdstuk 10a en 10d genieten ten laste van de gemeente.

#### **Artikel 2:4:3 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 2:5 Arbeidsovereenkomst**

Lid 1

Door het college kan met een persoon slechts een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht worden aangegaan voor het bij oproep verrichten van werkzaamheden van een in aard en omvang wisselend karakter.

Lid 2

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan, in tweevoud opgemaakt en door beide partijen ondertekend.

Lid 3

Artikel 125h van de Ambtenarenwet is van overeenkomstige toepassing op de persoon met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten.

#### **Artikel 2:5:1 Arbeidsovereenkomst**

Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 2:5 zijn de artikelen 2:1 tot en met 2:4:2 van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 2:5:2 Minimum-urengarantie bij oproepkrachten**

De overeenkomst kent een minimum-urengarantie. Per oproep wordt een minimum van 2 uur gegarandeerd en op maandbasis wordt uitbetaling van minimaal 15 uur gegarandeerd. De middeling van gewerkte uren vindt per kwartaal plaats indien in de maanden van het betreffende kwartaal meer of minder uren wordt gewerkt.

#### **Artikel 2:5:3 Inhoud oproepovereenkomst**

De overeenkomst dient de volgende afspraken te bevatten:

- a. de werkgever verbindt zich, indien zich werkzaamheden voordoen die een beroep op de arbeid van de oproepkracht rechtvaardigen, het verrichten van deze werkzaamheden aan de oproepkracht aan te bieden;
- b. de oproepkracht verbindt zich in beginsel de werkzaamheden - na daartoe opgeroepen te zijn - te verrichten;
- c. een oproep door de werkgever dient ten minste 24 uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden aan de oproepkracht kenbaar gemaakt te worden. Daarbij dient de werkgever de omvang van de werkzaamheden zo nauwkeurig mogelijk aan te geven;
- d. de werkgever verbindt zich in de overeenkomst de tijden te vermelden, waarbinnen de werkzaamheden kunnen worden verricht;
- e. een oproep kan door de werkgever worden afgezegd en door de oproepkracht worden geweigerd, indien de afzegging respectievelijk de weigering uiterlijk twaalf uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden aan de wederpartij kenbaar wordt gemaakt. Indien afzegging plaatsvindt zonder de termijn van twaalf uur in acht te nemen, is de werkgever gehouden loon te betalen als ware de werkzaamheden feitelijk vervuld. Indien weigering plaatsvindt zonder de termijn van twaalf uur in acht te nemen, maakt de oproepkracht zich schuldig aan plichtsverzuim;
- f. indien gedurende een omschreven periode de oproepkracht niet heeft gewerkt, terwijl de werkgever de oproepkracht ten minste een omschreven aantal malen daartoe heeft opgeroepen, en de oproepkracht alsdan niet verhinderd was werkzaam te zijn wegens ziekte, kan genoemde omstandigheid gelden als grond voor ontslag van de oproepkracht op grond van artikel 8:13.



#### **Artikel 2:5:4 Betaling bij ziekte van de oproepkracht**

##### Lid 1

De gemeente verbindt zich het salaris en de toegekende salaristoelage(n) van de oproepkracht te baseren op de minimum afspraken zoals geformuleerd in artikel 2:5:2 .

##### Lid 2

Ingeval de oproepkracht aanspraak maakt op een uitkering ingevolge hoofdstuk 7, wordt als berekeningsbasis voor de uitkering uitgegaan van het inkomen dat gemiddeld is genoten gedurende het kalenderkwartaal, voorafgaand aan het tijdstip waarop de ziekte is ontstaan. Ingeval het arbeidspatroon in bedoeld kalenderkwartaal in belangrijke mate afwijkt van het arbeidspatroon in een voorafgaand kwartaal, wordt uitgegaan van het inkomen dat is genoten gedurende een kalenderkwartaal dat een getrouw beeld geeft van het gemiddelde arbeidspatroon van de oproepkracht.

#### **Artikel 2:5:5 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 2:5:6 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 2:5:7 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 2:5:8 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 2:5:9 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 2:5:10 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 2:5:11 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 2:6 Overgangsrecht**

Op aanstellingen die op 1 juli 2015 voldoen aan de voorwaarden van artikel 2:4 (oud), wordt artikel 2:4 (nieuw) pas van toepassing indien een volgende aanstelling wordt aangegaan binnen een periode van ten hoogste zes maanden na het einde van de laatste aanstelling.

#### **Artikel 2:7 Aanpassing arbeidsduur**

##### Lid 1

Overeenkomstig de Wet flexibel werken heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht de formele arbeidsduur per week te verminderen of de formele arbeidsduur per week uit te breiden tot het aantal uur van een volledig dienstverband, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.

##### Lid 2

Overeenkomstig de Wet flexibel werken heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht de werktijden aan te passen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.

##### Lid 3

Overeenkomstig de Wet flexibel werken kan een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan het college verzoeken tot aanpassing van zijn arbeidsplaats.

##### Lid 4

De bepaling in lid 1 geldt niet voor de ambtenaar of de persoon met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

#### **Artikel 2:7a Aanpassing arbeidsduur**

##### Lid 1

Op verzoek van het college kan de arbeidsduur van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van 36 uur per week, worden verruimd naar maximaal 40 uur per week.

##### Lid 2

Bij een verruiming van de arbeidsduur geldt dat:

- de verruiming van de arbeidsduur plaatsvindt gedurende een vooraf te bepalen periode;
- het salaris evenredig wordt verhoogd;
- de vakantieduur evenredig wordt verhoogd;
- de pensioenopbouw evenredig wordt verhoogd
- het minimale IKB, bedoeld in artikel 3:28 lid 2, sub a evenredig wordt verhoogd;
- het minimale IKB, bedoeld in artikel 3:28 lid 2, sub b evenredig wordt verhoogd;
- instemming van de ambtenaar is vereist;
- de koop van vakantieuren op grond van artikel 3:29 lid 1, sub a voor de duur van de verruiming niet is toegestaan.

##### Lid 3

Wanneer lid 1 van dit artikel wordt toegepast, meldt het college dit vooraf aan de OR.

##### Lid 4

Het college rapporteert jaarlijks in het sociaal jaarverslag over het gebruik van de uitbreidingsmogelijkheid van de arbeidsduur naar maximaal 40 uur. Deze rapportage wordt ter bespreking voorgelegd aan de OR.

### **3 Salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen**

#### **3 Aanstelling en arbeidsovereenkomst**

Klik hier voor hoofdstuk 3 van de UWO-II Gemeentelijk beloningsbeleid bij hoofdstuk 3 CAR/UWO

#### **Paragraaf 1 Algemene bepalingen**

- Artikel 3:1 Functies en functiewaardering
- Artikel 3:2 Recht op salaris, vergoedingen, salaristoelagen en uitkeringen

#### **Artikel 3:1 Functies en functiewaardering**

Lid 1

Het college stelt de functies vast die door ambtenaren binnen de gemeentelijke organisatie kunnen worden bekleed.

Lid 2

Elke functie wordt beschreven op basis van een functiewaarderingssysteem.

Lid 3

Voor elke functie stelt het college een functieschaal vast op basis van een functiewaarderingssysteem.

#### **Artikel 3:2 Recht op salaris, vergoedingen, salaristoelagen en uitkeringen**

Lid 1

Zolang zijn aanstelling duurt heeft een ambtenaar recht op salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen overeenkomstig dit hoofdstuk. Dit recht bestaat niet over de tijd dat de ambtenaar in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat arbeid te verrichten.

Lid 2

De uitbetaling van het salaris, de vergoedingen, de toelagen en de uitkeringen vindt plaats per maand, tenzij in deze regeling anders is bepaald.

#### **Artikel 3:2a Inleenvoorschrift gelijke beloning payroll**

Lid 1

Het college spreekt schriftelijk met de payroll werkgever af dat de totale beloning van de payrollwerknemer vanaf de eerste werkdag van de ter beschikkingstelling bij de gemeente vergelijkbaar is met de totale beloning van de ambtenaar, die een gelijke of gelijkwaardige functie vervult onder dezelfde of vergelijkbare omstandigheden.

Lid 2

De totale beloning wordt bij de ter beschikkingstelling van de payroll werknemer vastgesteld. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder de totale beloning naast de wettelijk verplichte loonbestanddelen in de inlenersbeloning, in ieder geval verstaan:

- a. de beloningselementen van het IKB bedoeld in artikel 3:28 lid 2 onderdeel b en 3:28 lid 2 onderdeel c; en
- b. de werkgeverspremie ouderdomspensioen (OP) / nabestaandenpensioen (NP) en arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP) van het ABP.

Lid 3

Als de gelijke of gelijkwaardige beloningselementen niet volledig onderdeel uitmaken van de totale beloning aan de payroll werknemer die een gelijke of gelijkwaardige functie vervult, dan spreekt het college schriftelijk met de payroll werkgever af dat de payroll werknemer een toelage ter compensatie ontvangt.

Lid 4

De toelage ter compensatie van de beloningselementen wordt uitgedrukt in een percentage van het salaris van de payroll werknemer en is niet pensioengevend. De toelage is gelijk aan het verschil tussen:

- a. de hoogte van gelijke of gelijkwaardige beloningselementen in lid 2 onderdeel a die de payrollwerknemer per maand opbouwt of ontvangt, en
- b. de hoogte van de beloningselementen in lid 2 onderdeel a die een ambtenaar per maand opbouwt of ontvangt.

Lid 5

Als de payroll werknemer geen deelnemer is bij het ABP, dan spreekt het college schriftelijk met de payroll werkgever af dat de payroll werknemer vanaf de eerste werkdag pensioen opbouwt volgens de Plus-regeling bij de STIPP vermeerderd met een toelage. De toelage ter compensatie van het verschil in pensioenopbouw met het ABP bedraagt 7% van het salaris. De hoogte van de toelage kan jaarlijks worden bijgesteld.

Lid 6

Het college verstrekt de payroll werkgever schriftelijk alle informatie en middelen, waaronder de Matrix flexibiliteit en zekerheid, die nodig zijn om de totale beloning en eventuele toelage correct vast te stellen. De payroll werkgever informeert vervolgens bij aanvang van de terbeschikkingstelling de payroll werknemer schriftelijk als de payroll werknemer een toelage krijgt uitbetaald. Het college vergewist dan bij de payroll werkgever of de payroll werknemer de correcte toelage ontvangt.

## **Paragraaf 2 Salaris**

- Artikel 3:3 Vaststelling salaris
- Artikel 3:4 Salarisverhoging
- Artikel 3:5 Verlaging salarisschaal
- Artikel 3:6 Inpassing in hogere schaal
- Artikel 3:7 Uitloopschaal

### **Artikel 3:3 Vaststelling salaris**

#### Lid 1

Het college stelt het salaris van een ambtenaar vast aan de hand van zijn functieschaal zoals opgenomen in de salaristabel in bijlage IIa, op grond van zijn ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. Het salaris wordt vastgesteld met aanduiding van een periodiek in de functieschaal.

#### Lid 2

Als een ambtenaar in een functie wordt geplaatst zonder dat hij al voldoet aan alle daarvoor geldende eisen ten aanzien van opleiding, ervaring en bekwaamheid, kan zijn salaris overeenkomstig de eerst lagere salarisschaal dan de functieschaal worden vastgesteld.

### **Artikel 3:4 Salarisverhoging**

#### Lid 1

Aan een ambtenaar wordt een salarisverhoging naar de volgende periodiek toegekend als is voldaan aan de volgende voorwaarden:

- a. de ambtenaar functioneert voldoende;
- b. de ambtenaar heeft het maximum van de functieschaal nog niet bereikt;
- c. er zijn twaalf maanden verstreken sinds zijn aanstelling, zijn laatste periodieke salarisverhoging of zijn promotie.

#### Lid 2

Het college kan aan toekenning van een periodieke salarisverhoging aanvullende voorwaarden stellen.

#### Lid 3

Het college kan een ambtenaar een extra periodieke salarisverhoging toekennen.

#### Lid 4

In afwijking van het eerste lid, aanhef en onderdeel c, kan het college voor de ambtenaar of voor groepen ambtenaren een vaste verhogingsdatum vaststellen.

### **Artikel 3:5 Verlaging salarisschaal**

#### Lid 1

Zonder voorafgaand ontslag kan voor de ambtenaar geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris, tenzij hiervoor in deze regeling, of andere wet- en regelgeving, een grond aanwezig is.

#### Lid 2

In afwijking van het eerste lid kan een ambtenaar met zijn instemming worden herplaatst in een functie waaraan een lagere schaal is verbonden met een overeenkomstige aanpassing van het salaris.

#### Lid 3

In afwijking van het eerste lid kan de ambtenaar, door toepassing van artikel 7:16, tweede lid, herplaatst worden in een functie met een lager maximumsalaris, met een overeenkomstige aanpassing van het salaris.

#### Lid 4

In afwijking van het eerste lid kan de ambtenaar, door toepassing van hoofdstuk 10d, herplaatst worden in een functie met een lager maximumsalaris en een mogelijk overeenkomstige aanpassing van het salaris, voor zover geregeld in een sociaal plan of sociaal statuut.

### **Artikel 3:6 Inpassing in hogere schaal**

De ambtenaar die door promotie naar een hogere salarisschaal overgaat, heeft vanaf de dag dat de promotie ingaat recht op een hoger salaris.

### **Artikel 3:7 Uitloopschaal**

Doorgroei in een uitloopschaal is mogelijk wanneer dit op 31 december 2015 in een lokale regeling was vastgelegd. De uitloopschaal is één schaal hoger dan de functieschaal. In de lokale regeling worden voorwaarden en regels gesteld die van toepassing zijn op de instroom in- en het doorlopen van de uitloopschaal.

### **Paragraaf 3 Salaristoelagen**

- Artikel 3:8 Functioneringstoelage
- Artikel 3:9 Arbeidsmarkttoelage
- Artikel 3:10 Waarnemingstoelage
- Artikel 3:11 Toelage onregelmatige dienst
- Artikel 3:12 Buitendagvenstertoelage
- Artikel 3:13 Toelage beschikbaarheidsdienst
- Artikel 3:14 Inconveniënttoelage
- Artikel 3:15 Garantietoelage
- Artikel 3:16 Afbouwtoelage

#### **Artikel 3:8 Functioneringstoelage**

##### Lid 1

Het college kan aan een ambtenaar die meerdere jaren zeer goed of uitstekend heeft gefunctioneerd en/of bijzondere prestaties heeft geleverd, en die het maximum van zijn functieschaal heeft bereikt, een functioneringstoelage toekennen.

##### Lid 2

De toelage wordt voor maximaal een jaar toegekend. Bij het voortduren van de gronden waarop de toelage is toegekend, kan deze opnieuw worden toegekend.

##### Lid 3

De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.

#### **Artikel 3:9 Arbeidsmarkttoelage**

##### Lid 1

Het college kan aan een ambtenaar een arbeidsmarkttoelage toekennen om hem in dienst te kunnen nemen of te behouden, als schaarste op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft en er in het betreffende vakgebied sprake is van een ernstig tekort aan personeel.

##### Lid 2

De toelage wordt toegekend voor een periode die van tevoren is vastgesteld, met een maximum van 3 jaar.

##### Lid 3

De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.

#### **Artikel 3:10 Waarnemingstoelage**

##### Lid 1

Indien een ambtenaar wordt aangewezen om een functie waar te nemen met een hogere functieschaal, wordt hem voor de periode van waarneming een waarnemingstoelage toegekend. Deze bepaling geldt niet als de waarneming deel uitmaakt van de eigen functie.

##### Lid 2

Bij volledige waarneming van de functie is het bedrag van de toelage gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de ambtenaar geniet en het salaris dat hij zou genieten als hij bij de start van de waarneming in de hogere schaal zou zijn ingedeeld.

##### Lid 3

Bij gedeeltelijke waarneming wordt de toelage naar evenredigheid toegekend.

#### **Artikel 3:11 Toelage onregelmatige dienst**

##### Lid 1

De ambtenaar die valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden (artikel 4:3) heeft recht op een toelage die wordt uitgedrukt in een percentage van het uurloon gedurende de volgende tijdvakken van de week:

- maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 uur en 22.00 uur: 20%
- maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur: 40%
- zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur: 40%
- zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5 derde lid tussen 0.00 en 24.00 uur: 65%

Het uurloon is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het uurloon dat behoort bij het maximumsalaris van salarisschaal 6.

##### Lid 2

De ambtenaar heeft geen recht op een toelage, als hij in een week slechts op één aaneengesloten periode van ten hoogste 3 uur in een van de in lid 1 genoemde tijdvakken heeft gewerkt.

##### Lid 3

Over de uren waarover een toelage onregelmatige dienst wordt uitbetaald, kan niet tegelijkertijd een overwerkvergoeding (artikel 3:18) worden uitbetaald.

#### **Artikel 3:12 Buitendagvenstertoelage**

##### Lid 1

De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden en die door het college is aangewezen om te werken buiten het dagvenster (artikel 4:2, tweede lid), heeft recht op een buitendagvenstertoelage.

Lid 2

De buitendagvenstertoelage bedraagt:

- 50% van het uurloon van de ambtenaar over de gewerkte uren buiten het dagvenster tussen maandag 00:00 uur en vrijdag 24:00 uur;
- 75% van het uurloon van de ambtenaar over de uren gewerkt op zaterdag;
- 100% van het uurloon van de ambtenaar over de uren gewerkt op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5, derde lid.

Lid 3

De ambtenaar die een functie bekleedt met functieschaal 11 of hoger heeft geen recht op een buitendagvenstertoelage.

#### **Artikel 3:13 Toelage beschikbaarheidsdienst**

Lid 1

De ambtenaar die buiten de voor hem geldende werktijden beschikbaarheidsdienst heeft, ontvangt een toelage beschikbaarheidsdienst.

Lid 2

De toelage bedraagt 5% van het uurloon voor de uren op maandag tot en met vrijdag en 10% van het uurloon voor de uren op zaterdag, zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5 derde lid.

Lid 3

Het uurloon is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het uurloon dat behoort bij het maximumsalaris van salarisschaal 7.

#### **Artikel 3:14 Inconveniënttoelage**

Het college kan aan een ambtenaar een inconveniënttoelage toekennen, indien er sprake is van niet vermijdbare zware, onaangename of gevaarlijke arbeid.

#### **Artikel 3:15 Garantietoelage**

Het college kan aan een ambtenaar die wordt geconfronteerd met een lager salaris en/of salaristoelagen, een garantietoelage toekennen.

#### **Artikel 3:16 Afbouwtoelage**

Lid 1

De ambtenaar van wie buiten zijn toedoen de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst, en/of de inconveniënttoelage blijvend wordt verlaagd of beëindigd, heeft recht op een afbouwtoelage indien:

- hij de toelage(n) zonder onderbreking van meer dan twee maanden gedurende tenminste drie jaren heeft genoten én
- met de verlaging of beëindiging van de toelage(n) een bedrag is gemoeid van tenminste 3% van zijn salaris.

Lid 2

Het eerste lid is niet van toepassing:

- op ambtenaren op wie het FLO-overgangsrecht (hoofdstuk 9a, 9b, 9d of 9e) van toepassing is, of
- indien voor de ambtenaar voorzieningen zijn getroffen in een sociaal plan.

Lid 3

De looptijd van de afbouwtoelage is maximaal drie jaar. De afbouwtoelage bedraagt in het eerste jaar 75%, in het tweede jaar 50% en in het derde jaar 25% van het af te bouwen bedrag.

Lid 4

Indien de hoogte van de af te bouwen toelage(n) aan wisselingen onderhevig was, wordt de afbouwtoelage vastgesteld op het gemiddelde van de voorgaande 12 maanden.

Lid 5

Indien het salaris van de ambtenaar wordt verhoogd doordat hij een functie aanvaardt waaraan een hogere salarisschaal is verbonden, wordt de afbouwtoelage verrekend met de salarisverhoging.

#### **Paragraaf 4 Overige vergoedingen en uitkeringen**

- Artikel 3:17 Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam
- Artikel 3:18 Overwerkvergoeding
- Artikel 3:19 Ambtsjubileum
- Artikel 3:20 Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties
- Artikel 3:21 Reis- en verblijfkostenvergoeding
- Artikel 3:22 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer
- Artikel 3:23 Overlijdensuitkering

- Artikel 3:24 Uitkering bij overlijden als gevolg van een ongeval in en door de dienst
- Artikel 3:25 Recht op tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering
- Artikel 3:26 Hoogte tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering

### **Artikel 3:17 Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam**

#### Lid 1

De ambtenaar die door het college is aangewezen om tevens werkzaam te zijn als bedrijfshulpverlener als bedoeld in artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet, EHBO-er, of als lid van een anti-agressie- of interventieteam, ontvangt een vergoeding indien hij de taken in verband met bedrijfshulpverlening in voldoende omvang verricht.

#### Lid 2

De vergoeding bedraagt € 220,00 per jaar.

### **Artikel 3:18 Overwerkvergoeding**

#### Lid 1

De ambtenaar die overwerk verricht en valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden (artikel 4:4), heeft recht op een overwerkvergoeding. Over de uren waarover een overwerkvergoeding wordt uitbetaald, kan niet tegelijk een toelage onregelmatige dienst (artikel 3:11) worden uitbetaald.

#### Lid 2

De overwerkvergoeding bestaat uit:

- a. verlof gelijk aan het aantal volle uren van het overwerk,
- b. het bedrag over het aantal volle uren overwerk ter hoogte van het volgende percentage van het uurloon van de ambtenaar:
  - 100% voor overwerk op een zondag of feestdag (artikel 4:5) tussen 0.00 en 24.00 uur;
  - 75% voor overwerk op een zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur;
  - 75% voor overwerk op een maandag of de dag volgend op een feestdag tussen 0.00 en 6.00 uur;
  - 50% voor overwerk op een dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 0.00 en 6.00 uur;
  - 50% voor overwerk op een maandag, dinsdag, woensdag donderdag of vrijdag tussen 20.00 en 24.00 uur;
  - 25% voor overwerk op maandag dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 6.00 en 20.00 uur.

#### Lid 3

Het verlof, bedoeld in het vorige lid, wordt verleend op een zo vroeg mogelijk tijdstip. Op verzoek van de ambtenaar en voor zover de belangen van de dienst dit toelaten wordt het verlof verleend op een tijdstip dat de ambtenaar wenst.

#### Lid 4

Kan geen verlof worden verleend in overeenstemming met het derde lid, dan bestaat de vergoeding uitsluitend uit een bedrag, dat bestaat uit het uurloon, vermeerderd met een percentage van het uurloon conform het tweede lid onder b.

#### Lid 5

De ambtenaar op wie de bijzondere regeling voor de werktijden van toepassing is en die tijdens de beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, ontvangt over de gewerkte tijd een overwerkvergoeding.

#### Lid 6

De ambtenaar die een functie bekleedt met functieschaal 11 of hoger heeft geen recht op een overwerkvergoeding.

### **Artikel 3:19 Ambtsjubileum**

#### Lid 1

Een ambtenaar ontvangt éénmalig een jubileumtoelage zodra hij 25, 40 en 50 jaar in overheidsdienst is. Onder overheidsdienst wordt verstaan de tijd die hij in dienst is geweest bij een bij het ABP aangesloten werkgever.

#### Lid 2

Bij 25 jaar overheidsdienst bedraagt de toelage de helft van het maandsalaris en de toegekende salaristoelage(n) over de maand van jubileren, tezamen vermeerderd met 8%. Bij 40 en 50 jaar overheidsdienst bedraagt de toelage het maandsalaris en de toegekende salaristoelage(n) over de maand van jubileren, tezamen vermeerderd met 8%.

#### Lid 3

Een ambtenaar aan wie ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:3 of 8:4 CAR: en die binnen vijf jaar na de datum van ontslag, maar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd recht zou hebben gehad op een jubileumtoelage, ontvangt een evenredig deel van de toelage. In dat geval wordt de laatste maand vóór de datum van ingang van het ontslag als de maatgevende maand aangemerkt.

### **Artikel 3:20 Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties**

Het college kan aan een ambtenaar of een groep ambtenaren eenmalig een geldbedrag toekennen voor uitstekend functioneren en/of geleverde bijzondere prestaties.

### **3:21 Reis- en verblijfkostenvergoeding**

Een ambtenaar heeft recht op vergoeding voor reis- en verblijfkosten voor reizen die hij heeft gemaakt in het belang van de dienst. Bij gebruik van het openbaar vervoer is de vergoeding op basis van het 2e klasse tarief.

### **3:22 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer**

Het college kan een ambtenaar een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer toekennen.

### **Artikel 3:23 Overlijdensuitkering**

#### Lid 1

Het recht op salaris vermeerderd met de toegekende salaristoelagen eindigt de dag na het overlijden van de ambtenaar.

#### Lid 2

Na het overlijden van de ambtenaar ontvangt de achterblijvende partner – of bij het ontbreken daarvan diens minderjarige kinderen – een overlijdensuitkering, die bestaat uit: driemaal het laatst genoten salaris en de toegekende salaristoelage(n), tezamen vermeerderd met 8%.

#### Lid 3

Zijn er geen nagelaten betrekkingen zoals genoemd in het voorgaande lid dan wordt de overlijdensuitkering uitgekeerd aan de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters waarvoor de overledene kostwinner was.

### **Artikel 3:24 Uitkering bij overlijden als gevolg van een ongeval in en door de dienst**

#### Lid 1

Indien de ambtenaar overlijdt en zijn overlijden een rechtstreeks gevolg is van een ongeval in en door de dienst, dan wordt aan de achterblijvende partner een uitkering verstrekt. Indien de overledene geen partner nalaat, wordt de uitkering verstrekt aan de minderjarige kinderen.

#### Lid 2

De uitkering bedraagt één jaarsalaris en de toegekende salaristoelage(n), tezamen vermeerderd met 8%, berekend over de 12 kalendermaanden onmiddellijk voorafgaande aan de maand van overlijden.

#### Lid 3

Indien het college een verzekering heeft afgesloten die tot uitkering komt als de ambtenaar overlijdt als gevolg van een ongeval in en door de dienst, bedraagt de uitkering in afwijking van het tweede lid het bedrag waarvoor het college zich heeft verzekerd, met een minimum ter grootte van de in het tweede lid genoemde uitkering.

#### Lid 4

Zijn er geen nagelaten betrekkingen zoals genoemd in het eerste lid dan wordt de overlijdensuitkering uitgekeerd aan de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters waarvoor de overledene kostwinner was.

### **Artikel 3:25 Recht op tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering**

*(niet van toepassing op ambtenaren in dienst van de gemeenten Amsterdam en Den Haag)*

#### Lid 1

De ambtenaar heeft recht op een tegemoetkoming in zijn kosten van de zorgverzekering als hij één van de volgende aanvullende zorgverzekeringen heeft: Extra Zorg 3 of 4 bij IZA, Plus Collectief of Top Collectief bij CZ, Collectief Aanvullend 3 of 4 bij Menzis.

#### Lid 2

De tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december uitbetaald.

#### Lid 3

Bij indiensttreding op of na 1 januari van een kalenderjaar heeft de ambtenaar naar evenredigheid recht op een tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering.

### **Artikel 3:26 Hoogte tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering**

*(niet van toepassing op ambtenaren in dienst van de gemeenten Amsterdam en Den Haag)*

#### Lid 1

De tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering is € 168,= per jaar.

#### Lid 2

De tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering is € 296,= per jaar als het salaris van de ambtenaar lager is dan of gelijk is aan het bedrag dat hoort bij de hoogste periodiek van schaal 6.

#### Lid 3

De ambtenaar die gedurende het jaar in dienst treedt of ontslagen wordt ontvangt een tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering naar rato van de tijd dat hij in dienst is geweest.



#### Lid 4

De peildatum voor de vergelijking van het tweede lid is de maand december. Voor de ambtenaar die gedurende het jaar uit dienst treedt is de peildatum voor de vergelijking van het tweede lid de laatste maand dat de ambtenaar in dienst is geweest.

### **Paragraaf 5 Individueel keuzebudget**

- Artikel 3:27 Algemeen
- Artikel 3:28 Opbouw IKB
- Artikel 3:29 Doelen IKB
- Artikel 3:30 Doelen IKB
- Artikel 3:31 Waarde van een vakantie-uur
- Artikel 3:32 Uitbetaling IKB bij einde dienstverband
- Artikel 3:33 Wet- en regelgeving
- Artikel 3:34 Vakantietoelage 2016
- Artikel 3:35 Overige bepalingen

### **Artikel 3:27 Algemeen**

#### Lid 1

De ambtenaar heeft recht op een Individueel Keuzebudget, hierna te noemen: IKB.

#### Lid 2

Het college is beheerder van het IKB

#### Lid 3

Het IKB is een maandelijks, in geld uitgedrukt budget dat de ambtenaar naar keuze kan gebruiken voor de doelen genoemd in artikel 3:29, op de wijze zoals vastgelegd is in deze paragraaf.

### **Artikel 3:28 Opbouw IKB**

#### Lid 1

Het IKB wordt per maand opgebouwd en bestaat uit een deel waarover pensioen wordt opgebouwd en een deel waarover geen pensioen wordt opgebouwd.

#### Lid 2

Het deel van het IKB waarover pensioen wordt opgebouwd bedraagt:

- a. 8% van het voor de ambtenaar in de maand van opbouw geldende salaris vermeerderd met de salaristoelagen genoemd in paragraaf 3 van dit hoofdstuk, met dien verstande dat dit ten minste een bedrag is van € 146,65 bij een volledig dienstverband, en
- b. 6,75% van het voor de ambtenaar in de maand van opbouw geldende salaris, met dien verstande dat dit ten minste een bedrag is van € 145,83 bij een volledig dienstverband, en
- c. 1,5% van het in de maand van opbouw geldende salaris, voor de ambtenaar die geboren is na 31 december 1949, met dien verstande dat dit ten minste een bedrag is van € 33,33 bij een volledig dienstverband.

#### Lid 3

Het deel van het IKB waarover geen pensioen wordt opgebouwd bedraagt:

- a. 0,8% van het voor de ambtenaar in de maand van opbouw geldende salaris, en
- b. indien en voor zolang hoofdstuk 9a van toepassing is op de ambtenaar, 1% van het voor de ambtenaar in de maand van opbouw geldende salaris, met dien verstande dat dit voor maximaal 20 jaar geldt, tenzij artikel 9a:9 lid 1, onderdeel b van toepassing is.

#### Lid 4

Indien in een maand het salaris en de toegekende salaristoelage(n) gedeeltelijk zijn uitbetaald dan wordt het IKB in die maand berekend op basis van het uitbetaalde salaris en de uitbetaalde salaristoelage(n). Ontvangt de ambtenaar in een maand geen salaris dan wordt in die maand geen IKB opgebouwd.

#### Lid 5

Indien in een maand het salaris en de toegekende salaristoelage(n) gedeeltelijk zijn uitbetaald op grond van artikel 7:3 lid 2 tot en met 4 dan wordt, in afwijking van lid 4 van dit artikel, het IKB in die maand berekend op basis van het volledige salaris en toegekende salaristoelage(n).

#### Lid 6

Het college kan bronnen toevoegen aan het IKB. Een bron kan zijn een persoonlijk budget, voor zover dat in de gemeente bestaat en niet is opgenomen in de TOR zoals omschreven in paragraaf 7 van hoofdstuk 3.

#### Lid 7

Op de ambtenaar bedoeld in artikel 9b:1 is lid 2, onderdeel c van dit artikel niet van toepassing. De vorige volzin geldt niet voor de ambtenaar bedoeld in artikel 9b:50.

### **Artikel 3:29 Doelen IKB**

Lid 1

De ambtenaar kan het IKB gebruiken voor:

- a. het kopen van vakantie-uren, tot een maximum van vier maal de aanstellingsduur per week gedurende het kalenderjaar;
- b. extra inkomen door uitbetaling van het IKB tot een maximum van het tot aan de datum van uitbetaling opgebouwde IKB;
- c. het financieren van een opleiding, indien en voor zover deze niet door de gemeente wordt vergoed en de geldende fiscale regelgeving de besteding van het IKB aan dit doel belastingvrij mogelijk maakt.

Lid 2

Het college kan de bestedingsdoelen zoals omschreven in lid 1 aanvullen.

### **Artikel 3:30 Doelen IKB**

Lid 1

De ambtenaar kan elke maand een keuze maken om zijn IKB te gebruiken voor een of meerdere van de in artikel 3:29 genoemde doelen. Hij heeft voor deze keuze geen toestemming nodig.

Lid 2

Het college wijst in verband met de salarisverwerking voor elke maand een uiterste datum aan waarop de ambtenaar zijn keuze kenbaar moet maken.

Lid 3

Als de ambtenaar geen keuze maakt, of bij zijn keuze slechts een deel van zijn IKB gebruikt, dan wordt het IKB over die maand, of het resterende deel daarvan, gereserveerd. De ambtenaar kan het gereserveerde IKB op een later moment in het lopende kalenderjaar besteden.

Lid 4

Heeft de ambtenaar na de sluitingsdatum van de salarisverwerking in december nog een resterend IKB dan wordt dit bij de salarisbetaling van die maand uitbetaald.

Lid 5

Besteding van het IKB kan alleen voor zover het beschikbare budget toereikend is. De keuze voor een doel heeft uitsluitend betrekking op hetzelfde kalenderjaar.

Lid 6

Bedragen die uit het IKB zijn gebruikt, kunnen niet meer worden teruggestort in het IKB.

### **Artikel 3:31 Waarde van een vakantie-uur**

Als de ambtenaar kiest voor het kopen van vakantie-uren dan wordt het IKB per vakantie-uur verlaagd met het voor de ambtenaar geldende uurloon in de maand waarin hij de vakantie-uren koopt.

### **Artikel 3:32 Uitbetaling IKB bij einde dienstverband**

Lid 1

Bij beëindiging van het dienstverband wordt het resterende IKB bij de laatste salarisbetaling aan de ambtenaar uitbetaald.

Lid 2

Bij overlijden van de ambtenaar wordt in aanvulling op de overlijdensuitkering het resterende IKB uitbetaald aan de nagelaten betrekkingen zoals omschreven in artikel 3:23, lid 2 en 3.

### **Artikel 3:33 Wet- en regelgeving**

Lid 1

Het gebruik van het IKB kan gevolgen hebben voor loonheffingen, pensioen en sociale verzekeringen. De ambtenaar wordt geacht deze gevolgen te kennen.

Lid 2

Als blijkt dat een bedrag uit het IKB ten onrechte belastingvrij is uitgekeerd doordat de ambtenaar onjuiste of onvolledige gegevens heeft verstrekt, verhaalt het college de verschuldigde loonheffing of eventuele boetes op de ambtenaar.

Lid 3

Als een netto voordeel voor de ambtenaar vervalft door wijzigingen van wet- en regelgeving dan wordt dat niet gecompenseerd door het college.

Lid 4

Alle transacties in het IKB moeten in overeenstemming zijn met geldende wet- en regelgeving.

### **Artikel 3:34 Vakantietoelage 2016**

#### Lid 1

De vakantietoelage die de ambtenaar heeft opgebouwd in de periode van juni 2016 tot en met december 2016 op grond van artikel 6:3 zoals dat gold op 31 december 2016 wordt uitbetaald bij de salarisbetaling van mei 2017. Dit bedrag maakt geen onderdeel uit van het IKB.

#### Lid 2

Indien de ambtenaar ontslag verleend wordt voor 1 mei 2017 dan wordt de opgebouwde vakantietoelage over 2016 uitbetaald bij de laatste salarisbetaling.

### **Artikel 3:35 Overige bepalingen**

Voor de ambtenaar die werkzaam is in de kunsteducatie en op wie artikel 19b:10 van toepassing is, is artikel 3:28, lid 3, niet van toepassing.

### **Paragraaf 6 Overige individuele keuzemogelijkheden**

- Artikel 3:36 Verkoop van vakantie-uren

### **Artikel 3:36 Verkoop van vakantie-uren**

#### Lid 1

De ambtenaar kan elk kalenderjaar een verzoek doen om ten hoogste 72 uren bovenwettelijk vakantieverlof te verkopen. Bij een deeltijd dienstverband wordt dit aantal naar rato vastgesteld.

#### Lid 2

Vakantie-uren die de ambtenaar heeft gekocht op grond van artikel 3:29 lid 1, sub a kunnen niet worden verkocht op grond van dit artikel.

#### Lid 3

Een verzoek als bedoeld in lid 1 wordt toegewezen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

#### Lid 4

Het college kan regels stellen over de aanvraagprocedure.

#### Lid 5

Het bepaalde in artikel 3:31 is van overeenkomstige toepassing.

### **Paragraaf 7 Overgangsrecht**

- Artikel 3:37 Overgangsrecht hoofdstuk 3

### **Artikel 3:37 Overgangsrecht hoofdstuk 3**

1. Garantietoelagen en afbouwtoelagen die uiterlijk op 31 december 2015 zijn ingegaan worden gecontinueerd onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend.
2. Lokale financiële arbeidsvoorwaarden die op al het personeel binnen een gemeente worden toegepast op 31 december 2015 en die zijn opgenomen in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling, vervallen voor het personeel dat vanaf 1 januari 2016 in dienst komt. Voor het zittende personeel wordt deze omgezet in een vast bedrag: de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 1.
3. Voor alle overige financiële arbeidsvoorwaarden die in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling zijn opgenomen (en dus bij de invoering van hoofdstuk 3 nog bestaan) en die per 1 januari 2016 vervallen of dan in hoogte wijzigen, wordt op basis van het referentiejaar 2014 (roosters, overwerk, en alle andere relevante factoren) voor elke medewerker die het betreft bepaald:

Het verschil vormt de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 2.

- a. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de bij overgang geldende regels voor toelagen/vergoedingen
  - b. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de nieuwe systematiek.
4. Deel 1 en deel 2 worden bij elkaar opgeteld. Dit is de toelage overgangsrecht H3. Dit bedrag stijgt niet mee met de loonontwikkelingen.
  5. Er zijn geen anticumulatiebepalingen.
  6. Deze toelage overgangsrecht H3 is een vast jaarbedrag dat een keer per jaar wordt uitbetaald in de maand december.

7. De toelage overgangsrecht H3 moet minimaal 120 euro op jaarbasis zijn. Indien deze toelage lager is, wordt deze afgekocht met een eenmalig bedrag ter waarde van 5 jaar.
8. Als een dienstverband in de loop van een kalenderjaar eindigt, dan wordt de toelage overgangsrecht H3 naar rato uitgekeerd.
9. Als een dienstverband in omvang verkleind wordt, dan daalt de toelage overgangsrecht H3 naar rato.
10. Vergroten van de aanstellingsomvang ná 31-12-2015 heeft geen effect.
11. Lokaal mogen aanvullende afspraken over afkoop, uitruil of betaling in termijnen gemaakt worden.
12. Er is apart overgangsrecht voor personeel van gemeenten die op 31 december 2015 een lokale regeling hebben met bepalingen over de ambtsjubileumgratificatie die positief afwijken van het nieuwe artikel 3:19. Medewerkers die binnen vijf jaar van verval van de lokale regeling (dus uiterlijk 31 december 2020) recht zouden hebben op een ambtsjubileumgratificatie als de lokale regeling niet was vervallen, krijgen de ambtsjubileumgratificatie op basis van de lokale regeling die op 31 december 2015 verviel. Het gaat hierbij om de datum van het ambtsjubileum en de hoogte van de ambtsjubileumgratificatie. De gemeente legt dit recht vast bij de overgang naar het nieuwe hoofdstuk 3.

#### **4 Arbeidsduur en werktijden**

##### **4 Arbeidsduur en werktijden**

Klik hier voor hoofdstuk 4 Regeling glijdende werktijden en informeel sparen van de UWO-II.

##### **Artikel 4:1 Arbeidsduur en werktijden**

Het college stelt lokaal een werktijdenregeling vast met inachtneming van hetgeen in dit hoofdstuk bepaald is.

##### **Paragraaf 1 Standaardregeling voor de werktijden**

- Artikel 4:2 Standaardregeling voor de werktijden

##### **Artikel 4:2 Arbeidsduur en werktijden**

Lid 1

De ambtenaar verricht zijn werkzaamheden op tijden binnen het dagvenster.

Lid 2

Het dagvenster loopt van maandag tot en met vrijdag tussen 7:00 en 22:00 uur.

Lid 3

De ambtenaar en het college maken voorafgaand aan elk kalenderjaar afspraken over de werktijden, het verlof en de planning van de werkzaamheden van de ambtenaar, voor het komende jaar.

Lid 4

Ten aanzien van de afspraken over werktijden geldt als uitgangspunt dat

- a. hierover overeenstemming bereikt wordt tussen de ambtenaar en het college;
- b. de werktijden binnen de normen van de arbeidstijdenwet blijven;
- c. de werktijd per dag ten hoogste 11 uren bedraagt en per week 50 uren, tenzij op verzoek van de ambtenaar daarvan wordt afgeweken.

Lid 5

Als gevolg van gewijzigde omstandigheden kunnen de afspraken over de werktijden aangepast worden.

Lid 6

De ambtenaar en het college overleggen tweemaal per jaar over de werktijden in relatie tot de planning van de werkzaamheden.

Lid 7

Blijkt tijdens dit periodieke gesprek over de werktijden dat het ongewijzigd voortzetten van de planning van de werkzaamheden leidt tot overschrijding van de arbeidsduur per jaar, dan worden de afspraken in overleg aangepast. Indien de ambtenaar en het college het erover eens zijn dat overschrijding van de arbeidsduur per jaar onvermijdelijk is dan wordt in overleg de omvang van de overschrijding vastgesteld, uitgedrukt in uren. De ambtenaar ontvangt voor elk te veel gewerkt uur een vergoeding ter hoogte van het uurloon of een uur vakantieverlof.

Lid 8

De ambtenaar verricht arbeid op werktijden buiten het dagvenster wanneer dat op grond van dienstbelang noodzakelijk is. Voor de uren die de ambtenaar buiten het dagvenster werkt geldt een buitendagvenstertoelage als bedoeld in artikel 3:12.

Lid 9

Ten aanzien van het verrichten van arbeid buiten het dagvenster vanwege dienstbelang is het bepaalde in artikel 4:5 van overeenkomstige toepassing.

Lid 10

Wanneer de ambtenaar en het college er niet in slagen om de werktijden in overeenstemming vast te stellen, dan stelt het college wanneer het dienstbelang dit vergt eenzijdig de werktijden vast met afweging van alle betrokken belangen. In die situatie geldt ten aanzien van de werktijden van de ambtenaar de bijzondere regeling als bedoeld in paragraaf 2 van dit hoofdstuk.

Lid 11

. Het college kan de ambtenaar om redenen van dienstbelang incidenteel verzoeken om werkzaamheden te verrichten op werktijden die afwijken van de afspraken die hierover gemaakt zijn op grond van het derde lid. Wanneer de ambtenaar en het college hierover geen overeenstemming bereiken dan heeft de ambtenaar recht op een vergoeding voor de gewerkte uren ter hoogte van de buitendagvenstertoelage, zoals omschreven in artikel 3:12. Artikel 3:12, derde lid, is van overeenkomstige toepassing.

Lid 12

Het college en de OR evalueren jaarlijks de regels en afspraken over de werktijden in de organisatie. De OR heeft de bevoegdheid om verbetervoorstellen in te dienen, waarvan het college alleen gemotiveerd kan afwijken.

Lid 13

Als op 31 december 2013 op grond van een lokale regeling een ruimer dagvenster geldt dan het dagvenster genoemd in het tweede lid, dan blijft vanaf 1 januari 2014 dit ruimere dagvenster gelden.

#### **Artikel 4:2:1 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 4:2:2 Vervallen**

Vervallen

#### **Paragraaf 2 Bijzondere regeling voor de werktijden**

- Artikel 4:3 Werkings sfeer
- Artikel 4:4 Vaststelling werktijden
- Artikel 4:5 Werken op zon- en feestdagen
- Artikel 4:6 Werken op zon- en feestdagen
- Artikel 4:7 Nadere regels

#### **Artikel 4:3 Werkings sfeer**

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar van wie de werktijd eenzijdig wordt vastgesteld door het college.

#### **Artikel 4:3:1 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 4:3:2 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 4:3:3 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 4:4 Vaststelling werktijden**

Lid 1

Het college stelt de werktijden van de ambtenaar vast.

Lid 2

De arbeidsduur bedraagt ten hoogste 11 uur per dag en 50 uur per week.

Lid 3

Wanneer voor de ambtenaar wisselende werktijden gelden dan legt het college deze vast in een rooster.

Lid 4

Bij de vaststelling van de werktijden worden de volgende regels in acht genomen:

- a. De werktijden worden ten minste één maand voor aanvang bekend gemaakt aan de ambtenaar.
- b. De werktijd van de ambtenaar wordt niet uitsluitend vastgesteld op een wijze waardoor een aanspraak op een toelage onregelmatige dienst wordt ontweken.

#### **Artikel 4:5 Werken op zon- en feestdagen**

Lid 1

De ambtenaar verricht geen werkzaamheden op zaterdag en zondag, tenzij het dienstbelang dit noodzakelijk maakt. Een afwijking hiervan is slechts mogelijk voor ten hoogste 26 zondagen per jaar.

Lid 2

Bij de vaststelling van de werktijden van de ambtenaar wordt zoveel mogelijk gezorgd, dat de ambtenaar op zondag en de voor hem geldende kerkelijke feestdagen zijn kerk kan bezoeken en dat hij in zijn zondagsrust zo weinig mogelijk wordt beperkt.

Lid 3

Hetgeen in dit artikel ten aanzien van het verrichten van arbeid op zondag is bepaald, geldt mede voor het verrichten van arbeid op de nieuwjaarsdag, de tweede Paasdag, de Hemelvaartsdag, de tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen en de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd.

#### Lid 4

Voor zover het dienstbelang niet anders vereist, geldt, hetgeen in dit artikel ten aanzien van het verrichten van arbeid op zondag is bepaald, ook voor kerkelijke of nationale, landelijke, regionale of plaatselijk erkende feest- of gedenkdagen die door het college zijn aangewezen als dagen, waarop de openbare dienst van de gemeente is gesloten.

#### Lid 5

Het bepaalde in dit artikel vindt voor hem die tot een kerkgenootschap behoort dat de wekelijkse rustdag op de sabbat of de zevende dag viert, overeenkomstige toepassing indien hij een daartoe strekkend verzoek heeft ingediend.

#### **Artikel 4:6 Werken op zon- en feestdagen**

Indien door de ambtenaar, bedoeld in artikel 3:11, arbeid op zaterdag of zondag wordt verricht, wordt hem voor elke zaterdag of zondag waarop hij arbeid heeft verricht een werkdag ter vrije beschikking toegekend.

#### **Artikel 4:7 Nadere regels**

Het college kan ter uitvoering van de artikelen 4:1 tot en met 4:6 nadere regels stellen.

#### **Paragraaf 3 Werktijden brandweerpersoneel in dienstroosters**

- Artikel 4:8 Werktijden brandweerpersoneel in dienstroosters

#### **Artikel 4:8 Werktijden brandweerpersoneel in dienstroosters**

##### Lid 1

De artikelen 4:1 tot en met 4:7 zijn niet van toepassing op de ambtenaar die bij de brandweer werkzaam is in een dienstrooster.

##### Lid 2

Het college stelt voor de ambtenaren genoemd in het eerste lid van dit artikel een werktijdenregeling vast.

##### Lid 3

Bij het vaststellen van het dienstrooster draagt het college er zorg voor dat de arbeidsduur per jaar niet wordt overschreden.

#### **Paragraaf 4 Opgebouwde verloftegoed uit voormalige verlofspaarbaarheid**

- Artikel 4:9 Opgebouwde verloftegoed uit voormalige verlofspaarbaarheid

#### **Artikel 4:9 Opgebouwde verloftegoed uit voormalige verlofspaarbaarheid**

##### Lid 1

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

- opgebouwde verloftegoed:**  
het voor 1 april 2006 opgebouwde verlof in het kader van de voormalige verlofspaarbaarheid;
- kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed:**  
het omzetten van het opgebouwde verloftegoed in een geldbedrag. Per verlofjaar wordt een bedrag uitgekeerd ten hoogste van het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de ambtenaar

##### Lid 2

Het opgebouwde verloftegoed wordt op verzoek van de ambtenaar door het college verleend, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten. De ambtenaar geniet het verlof zoveel als mogelijk in een aaneengesloten periode.

##### Lid 3

De ambtenaar kan verzoeken om kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed. Het college beslist of aan dit verzoek kan worden voldaan. Het verloftegoed kan enkel worden gekapitaliseerd wanneer de ambtenaar deelneemt aan de levensloopregeling en wanneer het gekapitaliseerde verloftegoed wordt gestort op zijn levensloprekening. Bij de kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed gelden de randvoorwaarden zoals opgenomen in de wettelijke bepalingen omtrent de levensloopregeling. Wanneer in een bepaald jaar het opgebouwde verloftegoed niet volledig kan worden gekapitaliseerd kan de ambtenaar in een volgend jaar opnieuw een verzoek indienen tot kapitalisatie van het resterende opgebouwde verloftegoed. Het college beslist dan of aan dit verzoek kan worden voldaan.

##### Lid 4

In geval van ontslag op grond van artikel 8:1 wordt het resterende opgebouwde verloftegoed zoveel mogelijk opgenomen gedurende de opzegtermijn. In overeenstemming met de ambtenaar kan hiervoor de maximale opzegtermijn zodanig worden verlengd. Indien het voor de ambtenaar, in verband met het aanvaarden van een ander dienstverband, niet mogelijk is om de opzegtermijn te verlengen, wordt het niet opgenomen resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.

##### Lid 5

In geval van ontslag op grond van artikel 8:3, 8:6, 8:7, 8:8 of 8:10 wordt de ambtenaar in de gelegenheid gesteld om voorafgaand aan het ontslag het resterende opgebouwde verloftegoed op te nemen. Indien dit niet mogelijk is, wordt het niet opgenomen opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.

Lid 6

In geval van ontslag op grond van artikel 8:5a of 8:13 is de ambtenaar verplicht het resterende opgebouwde verloftegoed op te nemen met ingang van de dag dat het voornemen tot ontslag aan de ambtenaar is meegedeeld. Het ontslag gaat in op de eerste dag na afloop van de opname van het opgebouwde verloftegoed.

Lid 7

In geval van ontslag op grond van artikel 8:4 en 8:5 of 8:9 wordt het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald op grond van het tiende lid.

Lid 8

In het geval van overlijden van de ambtenaar wordt aan de nabestaanden, met inachtneming van het bepaalde van artikel 8:16:2, het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.

Lid 9

In geval het ontslag als bedoeld in de voorgaande leden een gedeeltelijk ontslag betreft, worden tussen de ambtenaar en het college nadere afspraken gemaakt over de opname van het resterende opgebouwde verloftegoed.

Lid 10

Indien het opgebouwde verloftegoed wordt uitbetaald, wordt dit uitbetaald naar het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de ambtenaar.

## **5 Seniorenmaatregelen**

### **5 Seniorenmaatregelen**

Klik hier voor hoofdstuk 5 Seniorenmaatregelen van de UWO-II.

#### **Vervallen hoofdstuk**

Hoofdstuk 5 is vervallen.

## **5a FPU Gemeenten en nieuwe seniorenmaatregelen**

### **Vervallen hoofdstuk**

Hoofdstuk 5a is vervallen.

## **6 Vakantie en verlof**

### **6 Vakantie, vakantietoelage en (zwangerschaps- en bevallings) verlof**

Klik hier voor hoofdstuk 6 Vakantie, vakantietoelage en (zwangerschaps- en bevallings) verlof van de UWO-II.

#### **Artikel 6:1 Recht op vakantie**

In elk kalenderjaar heeft de ambtenaar recht op vakantie met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n).

##### **Artikel 6:1:1 Vakantieverlening**

Lid 1

De vakantie, waarop de ambtenaar recht heeft ingevolge artikel 6:1, wordt verleend, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten en toepassing wordt gegeven aan het bepaalde in artikel 6:2:4, eerste lid, dan wel toepassing wordt gegeven aan artikel 6:2:6.

Lid 2

De vakantie wordt verleend door het college.

##### **Artikel 6:2 Duur vakantie**

Lid 1

De vakantie van de ambtenaar met een volledig dienstverband bedraagt ten minste 144 uur per kalenderjaar.

Lid 2

Voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) kan de ambtenaar verzoeken in het daaropvolgende kalenderjaar de arbeidsduur per jaar te mogen overschrijden met - bij een volledig dienstverband - een maximum van 50,4 uren en deze uren om te zetten in vakantie als bedoeld in het eerste lid. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.

Lid 3

Het college wijst een verzoek als bedoeld in het vorige lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

##### **Artikel 6:2:1 Nadere regels**

Lid 1

Met inachtneming van het bepaalde in artikel 6:2 geeft het college algemene regels met betrekking tot de duur van de vakantie.

Lid 2



De duur van de vakantie van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week, wordt naar evenredigheid verminderd.

Lid 3

Bij de in het eerste lid bedoelde algemene regels wordt ten aanzien van de ambtenaren of bepaalde groepen van ambtenaren voorzien in een vermeerdering van de vakantie op grond van volbrachte diensttijd of bereikte leeftijd, dan wel van beide, waarbij het bepaalde in het tweede lid van overeenkomstige toepassing is.

Lid 4

De aan de ambtenaar volgens de in het eerste lid bedoelde algemene regels toekomstige vakantie wordt vermeerderd met 14,4 uren ten aanzien van degene, bedoeld in de artikelen 3:11 en 3:13, indien regelmatig en in belangrijke mate op onregelmatige uren wordt gewerkt, respectievelijk indien de in artikel 3:13 genoemde verplichting regelmatig en in belangrijke mate op de ambtenaar rust.

Lid 5

In gevallen waarin dit artikel niet voorziet, stelt het college bijzondere regels vast.

#### **Artikel 6:2:2 Aaneengesloten periode**

Lid 1

De vakantie kan worden opgesplitst, maar wordt als regel voor ten minste 2/3 deel, doch in elk geval voor ten minste tien werkdagen, aaneensluitend verleend.

Lid 2

De vakantie wordt desverlangd zoveel mogelijk, in het bijzonder voor wat betreft de aaneengesloten periode, bedoeld in het eerste lid, verleend in het tijdvak van 1 mei tot 1 oktober. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld vakantie op te nemen op officiële feestdagen, samenhangend met geloof en/of culturele achtergrond anders dan de feestdagen genoemd in artikel 4:5 lid 3, bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van bloed- en aanverwanten in eerste en tweede graad en bij verhuizing.

Lid 3

De beslissing omtrent de tijdstippen waarop de vakantie zal worden verleend, alsmede die omtrent de tijdvakken waarin de vakantie eventueel zal worden gesplitst, berust bij het bestuursorgaan dat de vakantie verleent. Bij die beslissing wordt, voor zover de belangen van de dienst en die van de andere ambtenaren die toelaten, zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de ambtenaar.

#### **Artikel 6:2:3 Vakantieopbouw tijdens ziekte, arbeidsongeschiktheid en andere redenen van afwezigheid**

Lid 1

De ambtenaar die in de loop van een kalenderjaar is aangesteld of wordt ontslagen heeft recht op een duur van de vakantie naar rato van de tijd dat hij zijn functie vervult.

Lid 2

Voor de ambtenaar die door oorzaken anders dan die bedoeld in het eerste lid, niet gedurende het volle kalenderjaar zijn functie vervult, wordt de duur van de vakantie naar evenredigheid verminderd behoudens het bepaalde in het derde lid.

Lid 3

Onverminderd het bepaalde in artikel 6:1:1, eerste lid, wordt een vermindering, bedoeld in het tweede lid, niet toegepast:

- a. gedurende afwezigheid wegens zwangerschap en bevalling;
- b. gedurende afwezigheid wegens ziekte.

Lid 4

Indien aan de ambtenaar op zijn verzoek vakantie wordt verleend op werkdagen, waarop hij wegens ziekte geheel of gedeeltelijk zijn arbeid niet kan verrichten, wordt het aantal vakantie-uren van de ambtenaar verminderd met het aantal uren dat hij op die dag zou werken als hij niet ziek zou zijn geweest.

Lid 5

Voor vakantie-uren waarop de ambtenaar aanspraak heeft, maar die met ingang van de dag van ontslag nog niet zijn verleend wordt een vergoeding gegeven. Deze vergoeding is gelijk aan het uurloon van de ambtenaar voor elk niet verleend vakantie-uur.

#### **Artikel 6:2:4 Niet genoten vakantie wegens dienstbelang**

Lid 1

Is aan de ambtenaar om redenen van dienstbelang in enig kalenderjaar de vakantie niet of niet geheel verleend, dan wordt hem die nog niet genoten vakantie zoveel mogelijk in het eerstvolgende, doch uiterlijk voor het einde van het tweede volgende kalenderjaar verleend.

Lid 2

Indien het belang van de dienst het onvermijdelijk maakt, dat de vakantie of het aaneengesloten gedeelte daarvan wordt genoten buiten het in artikel 6:2:2, tweede lid, genoemde tijdvak, kan door het college de duur van de vakantie of het aaneengesloten deel daarvan met 1/3 worden verlengd.

#### **Artikel 6:2:5 Intrekking**

Lid 1

Verleende vakantie kan worden ingetrokken, wanneer dringende redenen van dienstbelang zulks noodzakelijk maken. Indien ten gevolge daarvan de ambtenaar op een bepaalde werkdag slechts gedeeltelijk vakantie genoot, worden de genoten vakantie-uren van die werkdag niet in aanmerking genomen bij de berekening van het aantal genoten vakantie-uren.

Lid 2

Indien de ambtenaar ten gevolge van de intrekking van de vakantie geldelijke schade lijdt, wordt deze schade hem vergoed.

#### **Artikel 6:2:6 Niet verleende vakantie**

Lid 1

Indien in enig kalenderjaar de vakantie geheel of gedeeltelijk niet is verleend:

- a. op verzoek van de ambtenaar;
- b. als gevolg van afwezigheid wegens ziekte die niet aan de schuld of nalatigheid van de ambtenaar is te wijten; of
- c. als gevolg van verblijf in militaire dienst anders dan voor eerste oefening,

wordt de niet genoten vakantie in een volgend kalenderjaar verleend, tenzij het belang van de dienst of de belangen van de andere ambtenaren zich daartegen verzetten.

Een verzoek als bedoeld onder a kan achterwege blijven, indien de niet genoten vakantie minder is dan een nader door het college te bepalen aantal uren.

Lid 2

De wegens ziekte tijdens een vakantie niet genoten vakantie-uren worden als niet verleend beschouwd, indien de ambtenaar aannemelijk kan maken dat hij, ware hem geen vakantie verleend, op die uren verhinderd zou zijn geweest zijn functie te vervullen.

Lid 3

Het bepaalde in het eerste en tweede lid geldt met dien verstande, dat de ambtenaar in enig kalenderjaar nimmer meer vakantie-uren kan opnemen dan anderhalf maal het hem bij of krachtens artikel 6:2 lid 1 toekomende aantal uren tenzij op een desbetreffend verzoek van de ambtenaar uitdrukkelijk anders is beslist.

#### **Artikel 6:2:7 Derving voordelen uit dienstverband**

Aan de ambtenaar die tijdens zijn vakantie bepaalde voordelen welke aan zijn dienstverband zijn verbonden derft, kan deswege een vergoeding worden toegekend.

#### **Artikel 6:2a Vervaltermijn wettelijk verlof**

Lid 1

Indien in een kalenderjaar het wettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is opgenomen, vervalt dit verlof 12 maanden na het einde van dat kalenderjaar, tenzij de ambtenaar tot aan dat tijdstip om medische redenen redelijkerwijs niet in staat is geweest om dit vakantieverlof op te nemen, of dit vanwege dienstbelang niet mogelijk is geweest.

Lid 2

Een ambtenaar kan een verzoek indienen om zijn wettelijk verlof gedeeltelijk in te zetten voor een langere verlofperiode. Het college kan daarbij de in lid 1 genoemde termijn verlengen.

#### **Artikel 6:2b Verjaringstermijn bovenwettelijk verlof**

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

#### **Artikel 6:3 Vervallen**

vervallen per 1-1-2017

#### **Artikel 6:3:1 Vervallen**

vervallen per 1-1-2017

#### **Artikel 6:4 Buitengewoon verlof**

Lid 1

De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof of kraamverlof heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Lid 2

In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald in welke andere gevallen aan de ambtenaar door het college buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) kan worden verleend.

Lid 3

In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald in welke gevallen het college buitengewoon verlof kan verlenen aan de ambtenaar die lid is van een op grond van artikel 12:1, derde lid, toegelaten organisatie.

Lid 4

In de situatie dat er tijdens de non-activiteit elders pensioen wordt opgebouwd, is het verhaal van premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan de bijdrage die voor de ambtenaar is verschuldigd.

#### **Artikel 6:4:1 Buitengewoon verlof**

##### Lid 1

Het college verleent aan de ambtenaar buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) op de dag dat het huwelijk of geregistreerd partnerschap van de ambtenaar wordt voltrokken.

##### Lid 2

De ambtenaar meldt tenminste twee weken tevoren aan het college wanneer het huwelijk of het registeren van het partnerschap zal plaatsvinden.

#### **Artikel 6:4:1a Langdurend zorgverlof**

##### Lid 1

De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op langdurend zorgverlof, heeft over de uren dat hij dit verlof geniet aanspraak op doorbetaling van 50% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

##### Lid 2

Indien de ambtenaar gedurende het langdurend zorgverlof wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen vindt geen opschorting van het langdurend zorgverlof plaats.

##### Lid 3

De ambtenaar die langdurend zorgverlof geniet en langer dan 7 kalenderdagen wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen heeft met ingang van de achtste kalenderdag aanspraak op zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).

##### Lid 4

De duur van de vakantie van de ambtenaar die langdurend zorgverlof geniet wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het langdurend zorgverlof.

##### Lid 5

Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 7 kalenderdagen, wordt met ingang van de achtste kalenderdag de vermindering van de duur van de vakantie beëindigd.

#### **Artikel 6:4:2 Vakbondsverlof**

##### Lid 1

Voor de toepassing van dit artikel worden verstaan onder:

a. Centrales van overheidspersoneel:

1. de Algemene Centrale van overheidspersoneel (ACOP);
2. de Christelijke Centrale van overheids- en onderwijs Personeel (CCOOP);
3. de Centrale van middelbare en hogere functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF).

b. Verenigingen van ambtenaren:

de verenigingen van ambtenaren welke zijn aangesloten bij de onder a genoemde centrales van overheidspersoneel.

##### Lid 2

Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt door het college buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend aan de ambtenaar:

- a. voor het bijwonen van algemene vergaderingen van verenigingen van ambtenaren of, voor zover het algemene verenigingen betreft welke ook andere groepen van ambtenaren dan gemeentepersoneel organiseren, voor het bijwonen van algemene vergaderingen van een landelijke groep van gemeentepersoneel indien de ambtenaar lid van het hoofdbestuur, bestuurslid ener landelijke groep of afgevaardigde van een afdeling is, met dien verstande dat van elke afdeling voor iedere vijftig leden of gedeelte daarvan aan ten hoogste twee afgevaardigden tot een maximum van tien afgevaardigden, verlof wordt verleend;
- b. voor het bijwonen van hoofdbestuursvergaderingen indien hij lid is van het hoofdbestuur van bondsraad- of bestuursraadvergaderingen indien hij lid is van de bonds- of bestuursraad, en van groepsraadvergaderingen indien hij lid is van een landelijke groepsraad;
- c. voor het bijwonen van één algemene vergadering van de centrale organisatie waarbij de vereniging van de ambtenaar is aangesloten, indien hij als vertegenwoordiger van zijn vereniging aan die vergadering deelneemt.

##### Lid 3

Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten wordt door het college aan de ambtenaar met een volledig dienstverband buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend:

- a. om, indien hij daartoe door een centrale van overheidspersoneel als bedoeld in het eerste lid, onder a of door een daarbij aangesloten vereniging is aangewezen.
- om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooien binnen die centrale of die daarbij aangesloten vereniging, onderscheidenlijk binnen het gemeentelijk apparaat, welke ertoe strekken de doelstellingen van deze centrale van overheidspersoneel en/of de daarbij aangesloten vereniging te ondersteunen, het geheel voor ten hoogste 216 uren per kalenderjaar;
  - als vakbondsconsulent, voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 medewerkers en ten hoogste 100 voor een organisatie met meer dan 400 medewerkers;
  - als arbeidsvoorwaardenadviseur voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 medewerkers en ten hoogste 100 uur voor een organisatie met meer dan 400 medewerkers met dien verstande dat per vakcentrale per organisatie verlof wordt toegekend aan maximaal een arbeidsvoorwaardenadviseur
- b. voor het - op uitnodiging van een vereniging van ambtenaren - als cursist deelnemen aan een cursus welke door of ten behoeve van de leden van die vereniging van ambtenaren wordt gegeven, alles te samen voor ten hoogste 43,2 uren per twee kalenderjaren.

#### Lid 4

Van het buitengewoon verlof met behoud van beloning van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur per week van minder dan 36 uur wordt het aantal uren genoemd in het derde lid onder de a en b, naar evenredigheid verminderd.

#### Lid 5

Het verlof, bedoeld in het tweede en derde lid tezamen, kan voor de ambtenaar met een volledig dienstverband niet meer bedragen dan ten hoogste 244,8 uren per kalenderjaar, echter met dien verstande dat ten hoogste 316,8 uren verlof kan worden verleend aan de ambtenaar die:

- a. lid is van het hoofdbestuur van een centrale van overheidspersoneel, genoemd in het eerste lid onder a, nr. 1 of 2 en/of van een vereniging van ambtenaren die rechtstreeks bij die centrale is aangesloten.
- b. lid is van het centrale bestuur van de centrale genoemd in het eerste lid onder a, nr. 3 en/of bestuurslid is van een sector of sectie van de centrale.

Het buitengewoon verlof met behoud van beloning van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur per week van minder dan 36 uur wordt het aantal uren genoemd in het derde lid onder a en b, naar evenredigheid verminderd.

#### Lid 6

Verlof, bedoeld in de vorige leden, kan slechts worden verleend aan de ambtenaar die lid is van een vereniging van ambtenaren, bedoeld in het eerste lid, onder b.

#### Lid 7

Tenzij andere belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt aan de ambtenaar die door de vereniging van ambtenaren waarvan hij lid is, is aangewezen als lid van de commissie, bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend voor het bijwonen van de vergadering van die commissie, alsmede voor een voorvergadering per uitgeschreven commissievergadering. Hetgeen ten aanzien van de voorvergadering is bepaald, geldt eveneens voor de ambtenaar die door de vereniging van ambtenaren waarvan hij lid is, is aangewezen als plaatsvervangend lid van de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid.

#### Lid 8

Het college kan omtrent het bepaalde in dit artikel nadere regels stellen, waarbij het te verlenen verlof, bedoeld in het tweede, derde en vijfde lid, op een lager aantal uren kan worden gesteld.

#### **Artikel 6:4:2a Vervallen**

(Vervallen)

#### **Artikel 6:4:3 Kortdurend zorgverlof**

##### Lid 1

De ambtenaar met een volledig dienstverband kan voor maximaal 72 uur in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden aanspraak maken op het kortdurend zorgverlof op grond van de Wazo.

##### Lid 2

Het maximum van 72 uur, als genoemd in het eerste lid, wordt voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week naar evenredigheid verminderd.

##### Lid 3

Het verlof komt voor de helft voor de rekening van de werkgever en voor de helft voor de rekening van de ambtenaar.

##### Lid 4

Het college bepaalt in overleg met de ambtenaar nader de wijze waarop de verrekening van het verlof met hem plaatsvindt. Verrekening met de vakantie bedoeld in artikel 6:2 is mogelijk.

#### **Artikel 6:4:4 Non-activiteit**

Lid 1

Bij non-activiteit, bedoeld in artikel 125c, eerste lid, van de Ambtenarenwet bestaat geen recht op doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en vakantietoelage.

Lid 2

Indien de ambtenaar uit hoofde van zijn benoeming of verkiezing, bedoeld in artikel 125c, tweede lid, Ambtenarenwet 1929, aanspraak heeft op een vaste vergoeding - niet zijnde een onkostenvergoeding - wordt op zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) over de tijd dat hij het op grond van dat artikellid verleende verlof geniet een inhouding toegepast. Deze inhouding gaat hetgeen hij geacht kan worden te ontvangen als vergoeding voor de met het verlof overeenkomende tijd niet te boven.

Lid 3

Het college kan ter uitvoering van de vorige leden nadere regels vaststellen.

#### **Artikel 6:4:5 Overige redenen buitengewoon verlof**

Het college kan aan een ambtenaar op diens verzoek, met behoud van het genot van zijn gehele of gedeeltelijke salaris en de toegekende salaristoelage(n) en al dan niet onder bepaalde nadere voorwaarden, verlof verlenen om andere redenen dan die welke zijn genoemd in artikel 6:4 tot en met artikel 6:4:4. Het verlof wordt verleend voor maximaal één jaar.

#### **Artikel 6:4:5a Overige redenen buitengewoon verlof**

Lid 1

Het college kan aan de ambtenaar die benoemd is tot bezoldigd bestuurder van een vereniging van ambtenaren op diens verzoek onbetaald verlof verlenen voor de duur van de vervulling van de functie voor ten hoogste twee jaren.

Lid 2

Gedurende de periode van het verlof is het verhaal van de pensioenpremies en premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdrage die voor de ambtenaar zijn verschuldigd. Bij deeltijd verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld. Het verhaal is, voor wat betreft de pensioenpremies, niet aan de orde in het geval dat het verlof voor ten hoogste drie maanden is verleend.

#### **Artikel 6:4:6 Buitengewoon verlof is geen vakantie**

Het buitengewoon verlof dat volledig doorbetaald wordt, wordt niet in mindering gebracht op de vakantie.

#### **Artikel 6:5 Ouderschapsverlof**

Lid 1

De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op ouderschapsverlof, heeft, voor zover lokaal een regeling betaald ouderschapsverlof is of wordt vastgesteld, over de uren dat hij dit verlof geniet, maar ten hoogste over 13 maal de formele arbeidsduur per week, aanspraak op doorbetaling van een percentage van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Lid 2

Het percentage bedoeld in het eerste lid bedraagt voor de ambtenaar die wordt gesalarieerd volgens:

schaal 1:	90%;
schaal 2:	85%;
schaal 3:	80%;
schaal 4:	70%;
schaal 5:	60%;
schaal 6 en hoger:	50%.

Lid 3

Het is niet toegestaan dat de ambtenaar gedurende de uren dat het betaald ouderschapsverlof wordt genoten betaalde arbeid verricht. Het college kan hieromtrent nadere regels stellen.

Lid 4

Op de ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op ouderschapsverlof is artikel 6:9 niet van toepassing.

Lid 5

De ambtenaar kan op grond van onvoorziene omstandigheden een verzoek indienen om toegekend ouderschapsverlof niet op te nemen. Tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet, stemt het college hiermee in. Instemming heeft tot gevolg dat het resterende ouderschapsverlof wordt opgeschort.

#### **Artikel 6:5:1 Vervallen**

(Vervallen)

#### **Artikel 6:5:2 Meerlingen**

Lid 1

Bij twee- of meerlingen bestaat slechts voor één kind aanspraak op betaald ouderschapsverlof.

Lid 2

De bepalingen uit, artikel 6:5:4 en 6:5:7 zijn van overeenkomstige toepassing indien er, voor het tweede en de meerdere kinderen van een twee- of meerling, gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid onbetaald ouderschapsverlof te genieten.

**Artikel 6:5:3 Vervallen**

(Vervallen)

**Artikel 6:5:4 Opbouw vakantie**

De duur van de vakantie van een ambtenaar die ouderschapsverlof geniet, wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het ouderschapsverlof.

**Artikel 6:5:5 Terugbetaling**

Lid 1

De ambtenaar die gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen zes maanden daarna ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:1, eerste lid, of artikel 8:13, is verplicht het salaris en de toegekende salaristoelage(n), die hij op grond van artikel 6:5 heeft genoten, terug te betalen.

Lid 2

Geen terugbetalingsverplichting ontstaat indien het ontslag als bedoeld in artikel 8:1, eerste lid:

- a. het gevolg is van het aanvaarden van een dienstverband bij een andere gemeente;
- b. en evenmin indien de betrokkene aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, vanwege werkloosheid, die is ontstaan doordat de ambtenaar ontslag heeft gevraagd omdat hij de echtgenoot of geregistreerde partner volgt, die door geheel buiten hem liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet wijzigen.

Lid 3

De ambtenaar die gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen drie maanden daarna op eigen verzoek een functie aanvaardt voor minder uren dan hij direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof vervulde, is verplicht het salaris en de toegekende salaristoelagen, die hij op grond van artikel 6:5 heeft genoten over de uren waarmee zijn aanstelling wordt verminderd, terug te betalen.

Lid 4

De ambtenaar die van het betaald ouderschapsverlof gebruik maakt, dient zich tevoren schriftelijk akkoord te verklaren met het in het eerste en derde lid bepaalde.

**Artikel 6:5:6 Vervallen**

(Vervallen)

**Artikel 6:5:7 Betaald ouderschapsverlof: aanvullende bepaling**

Voor gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kan het college een bijzondere regeling treffen.

**Artikel 6:5a Vervallen**

vervallen per 1-1-2016

**Artikel 6:5a:1 Vervallen**

vervallen per 1-1-2016

**Artikel 6:6 Vervallen**

(Vervallen)

**Artikel 6:7 Zwangerschaps- en bevallingsverlof**

Lid 1

De vrouwelijke ambtenaar die op grond van de Wazo zwangerschaps- en bevallingsverlof geniet, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van haar volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Lid 2

De Wazo-uitkering van het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de ambtenaar op grond van het eerste lid recht heeft.

Lid 3

De ambtenaar is, wanneer zij recht heeft op zwangerschaps- en bevallingsverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de Wazo-uitkering door de gemeente bij en door het UWV.

Lid 4

Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de vrouwelijke ambtenaar de Wazo-uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, mindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, danwel het recht op de Wazo-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan haar schuld of toedoen te wijten is, wordt de Wazo-uitkering op het salaris en de toegekende salaristoelagen in mindering gebracht.

**Artikel 6:8 Adoptie- en pleegzorgverlof**

Lid 1

De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Lid 2

De Wazo-uitkering van het adoptie- of pleegzorgverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de ambtenaar op grond van het eerste lid recht heeft.

Lid 3

De ambtenaar is, wanneer hij recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de Wazo-uitkering door de gemeente bij en door het UWV.

Lid 4

Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar de Wazo-uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, danwel het recht op de Wazo-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt de Wazo-uitkering op het salaris en de toegekende salaristoelagen in mindering gebracht.

Lid 5

Het adoptie- en pleegzorgverlof schort de termijnen, bedoeld in artikel 7:3, niet op.

#### **Artikel 6:9 Onbetaald verlof onder meer t.b.v. de gemeentelijke levensloopregeling**

Lid 1

De ambtenaar die langer dan een jaar in dienst is van de gemeente kan het college verzoeken hem onbetaald verlof te verlenen voor een periode van tenminste 1 maand en ten hoogste 18 maanden.

Lid 2

De ambtenaar geniet in een periode van vijf jaar maximaal 18 maanden onbetaald verlof. Per jaar heeft de ambtenaar recht op maximaal één periode van onbetaald verlof.

Lid 3

Het college kan afwijken van de in het eerste en tweede lid gestelde voorwaarden.

Lid 4

Het verzoek van de ambtenaar heeft betrekking op de volledige arbeidsduur of op een deel daarvan.

Lid 5

De ambtenaar dient het verzoek tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum in. Het college stelt vast hoe het verzoek wordt ingediend.

Lid 6

Het college beslist zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek. De ambtenaar ontvangt schriftelijk bericht van de beslissing van het college.

Lid 7

Indien de ambtenaar betaalde arbeid verricht over de uren dat hij onbetaald verlof geniet, kan het college het verlof intrekken.

Lid 8

Onverminderd het zevende lid kan het onbetaalde verlof niet tussentijds worden beëindigd tenzij het college en de ambtenaar hiermee instemmen.

Lid 9

Het college kent een verzoek om onbetaald verlof dat betrekking heeft op een periode direct voorafgaand aan de pensionering toe, tenzij zwaarwegende dienstbelangen zich daartegen verzetten. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid wordt het verlof verleend voor een periode van maximaal drie jaren.

#### **Artikel 6:10 Aanspraken tijdens onbetaald verlof**

Lid 1

De duur van de vakantie van de ambtenaar die onbetaald verlof geniet wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het onbetaald verlof.

Lid 2

Gedurende de periode van verlof bestaat geen aanspraak op uitkeringen, tegemoetkomingen, toeslagen, toelagen en (kosten)vergoedingen. Bij deeltijd verlof wordt dit naar rato vastgesteld.

Lid 3

Gedurende de periode van het verlof bestaat aanspraak op de gehele vergoeding als bedoeld in artikel 3:26.

Lid 4

Gedurende de periode van het verlof is het verhaal van de pensioenpremies en premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdrage die voor de ambtenaar zijn verschuldigd. Bij deeltijd verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld. Het verhaal is, voor wat betreft de pensioenpremies, niet aan de orde in het geval dat het verlof voor ten hoogste drie maanden is verleend.

#### **Artikel 6:11 Samenloop met ziekte**

Lid 1

Het verlof van de ambtenaar die voor een deel van zijn dienstverband onbetaald verlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen ziek is, eindigt met ingang van de vijftiende kalenderdag.

Lid 2

Het college kan besluiten het verlof van de ambtenaar die volledig onbetaald verlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen ziek is, in schrijvende gevallen te beëindigen. Dit kan niet wanneer er sprake is van verlof voorafgaand aan pensionering.



## **Artikel 6:12 Samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof**

Het onbetaalde verlof eindigt op de eerste dag van het zwangerschaps- en bevallingsverlof.

## **6a De gemeentelijke levensloopregeling**

### **Artikel 6a:1 Begripsomschrijvingen**

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. **gemeentelijke levensloopregeling:**  
een regeling als bedoeld in artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964;
- b. **instelling:**  
een door de ambtenaar gekozen kredietinstelling of verzekeraar als bedoeld in artikel 19g, vierde lid, Wet op de loonbelasting 1964;
- c. **levenslooprekening:**  
een bij de instelling door de ambtenaar geopende geblokkeerde rekening, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
- d. **levensloopverzekering:**  
een bij de instelling door de ambtenaar afgesloten verzekering, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
- e. **levenslooptegoed:**  
het tegoed op een levenslooprekening onderscheidenlijk het verzekerd kapitaal.

### **Artikel 6a:2 Vervallen**

(Vervallen)

### **Artikel 6a:3 Verzoek tot deelname levensloopregeling**

Lid 1

De ambtenaar die deel wil nemen aan de gemeentelijke levensloopregeling meldt dit bij het college.

Lid 2

Het college verwerkt de melding uiterlijk met ingang van de derde kalendermaand na ontvangst, tenzij niet wordt voldaan aan de eisen zoals genoemd in artikel 6a:4.

Lid 3

Het college stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.

### **Artikel 6a:4 Voorwaarden deelname levensloopregeling**

Lid 1

De ambtenaar informeert het college schriftelijk over de instelling waarbij de levenslooprekening of de levensloopverzekering wordt aangehouden.

Lid 2

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

Lid 3

De ambtenaar stemt er schriftelijk mee in dat de instelling aan het college informatie verstrekt over de omvang van het levenslooptegoed van de ambtenaar tenzij dit levenslooptegoed geacht wordt te zijn opgebouwd bij een andere inhoudingsplichtige bij wie de ambtenaar in dienst is.

Lid 4

De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het college dat hij voldoet aan de voorwaarden die de Wet op de loonbelasting 1964 aan deelname stelt.

### **Artikel 6a:5 Inleg**

Lid 1

De ambtenaar vermeldt bij zijn melding om deel te nemen aan de gemeentelijke levensloopregeling het gewenste bedrag van de inleg per jaar.

Lid 2

De ambtenaar kan eenmaal per jaar op een door het college aangewezen wijze en tijdstip de hoogte van de inleg wijzigen.

Lid 3

De inleg bestaat uit een of meerdere van de in artikel 6a:6 genoemde bronnen.

### **Artikel 6a:6 Bronnen**

De jaarlijkse inleg van de ambtenaar in het kader van de gemeentelijke levensloopregeling bestaat uit een of meer van de volgende bronnen:

- a. het salaris;
- b. het IKB indien het college de levensloopregeling op grond van artikel 3:29 lid 2 heeft aangewezen als bestedingsdoel van het IKB;
- c. de geldelijke vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren, bedoeld in artikel 3:36;
- d. het opgebouwde verloftegoed, bedoeld in artikel 4:9 lid 3.

#### **Artikel 6a:7 Vervallen**

vervallen per 1-1-2017

#### **Artikel 6a:7a Vervallen**

vervallen per 1-1-2013

#### **Artikel 6a:8 Beëindiging deelname levensloopregeling**

Lid 1

Het college beëindigt de deelname aan de levensloopregeling uiterlijk twee maanden na ontvangst van de kennisgeving hiertoe door de ambtenaar. Het college stelt vast hoe de kennisgeving moet plaatsvinden

Lid 2

Deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling eindigt daarnaast:

- a. bij overlijden van de ambtenaar;
- b. bij ontslag van de ambtenaar;
- c. op de dag voorafgaand aan die waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

#### **Artikel 6a:9 Opname levenslooptegoed**

Om over het levenslooptegoed te kunnen beschikken ten behoeve van de opname van onbetaald verlof op grond van de Wet Arbeid en Zorg en hoofdstuk 6 meldt de ambtenaar tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum het college dat hij wil beschikken over (een deel van zijn) levenslooptegoed. Het college stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.

#### **Artikel 6a:10 Slotbepaling**

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op ambtenaren bedoeld in hoofdstuk 9b, met uitzondering van de ambtenaar op wie paragraaf 5 van hoofdstuk 9b van toepassing is.

#### **Artikel 6a:11 Vervallen**

(Vervallen)

### **7 Aanspraken bij ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek**

#### **7 Aanspraken bij ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek**

Klik hier voor hoofdstuk 7 Verzuimprotocol van de UWV-II.

#### **Paragraaf 1 Definities**

- Artikel 7:1 Definities

#### **Artikel 7:1 Definities**

Lid 1

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. **passende arbeid:**  
alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de ambtenaar is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;
- b. **werkzaamheden in het kader van de reïntegratie:**  
loonvormende arbeid, die specifiek gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9, derde lid;
- c. **scholing in het kader van de reïntegratie:**  
scholing die gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9, derde lid;
- d. **arbeidsongeschiktheid in en door de dienst:**  
arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebreken die in overwegende mate haar oorzaak vindt in:  
  
en die niet aan schuld of nalatigheid van de ambtenaar is te wijten;
  - de aard van de opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht of;
  - in een dienstongeval verband houdende met de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waarin deze werkzaamheden moesten worden verricht;
- e. **restverdiencapaciteit:**  
het door UWV vast te stellen inkomen dat de ambtenaar met zijn vaardigheden en bekwaamheden, gelet op zijn beperkingen, nog kan verdienen;
- f. **arbodienst:**  
een dienst als bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet;
- g. **inactieve:**

de oud-ambtenaar met een WW-uitkering, aanvullende uitkering, nawettelijke uitkering, WAO-uitkering, WIA-uitkering of wachtgelduitkering, die direct voorafgaand aan de uitkering in dienst was van een gemeente;

h. **postactieve:**

de oud-ambtenaar met een uitkering functioneel leeftijdsontslag, ouderdomspensioen van het ABP of ABP keuzepensioen, die direct voorafgaand aan deze uitkering of dit pensioen in dienst was van een gemeente of inactieve was;

Lid 2

Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

**Paragraaf 2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek**

- Artikel 7:2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek
- Artikel 7:2:1 Arbo-dienst
- Artikel 7:2:2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding
- Artikel 7:2:3 Consulteren arts door ambtenaar
- Artikel 7:2:4 Vervallen
- Artikel 7:2:5 Geneeskundig onderzoek
- Artikel 7:2:6 Buitendienststelling
- Artikel 7:2:7 Maatregelen of voorzieningen in belang herstel ambtenaar

**Artikel 7:2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek**

Het college kan nadere regels stellen met betrekking tot bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek.

**Artikel 7:2:1 Arbo-dienst**

De gemeente laat zich bijstaan door een arbodienst of gecertificeerd deskundige(n).

**Artikel 7:2:2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding**

Lid 1

De ambtenaar heeft het recht op bedrijfsgeneeskundige begeleiding overeenkomstig het bepaalde in dit hoofdstuk.

Lid 2

De bedrijfsgeneeskundige begeleiding van de ambtenaar geschiedt door een arbodienst of gecertificeerd deskundige(n), overeenkomstig door het college te stellen regels.

**Artikel 7:2:3 Consulteren arts door ambtenaar**

De ambtenaar heeft het recht een arts van de arbo-dienst rechtstreeks te consulteren ter zake van gezondheidsproblemen die naar zijn mening met zijn arbeidssituatie kunnen samenhangen.

**Artikel 7:2:4 Vervallen**

(Vervallen)

**Artikel 7:2:5 Geneeskundig onderzoek**

Lid 1

Het college is bevoegd de arbo-dienst opdracht te geven de ambtenaar aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen:

- a. indien naar het oordeel van het college redelijkerwijs aanleiding bestaat tot twijfel aan een goede gezondheidstoestand van de ambtenaar;
- b. indien de ambtenaar niet of niet langer volledig geschikt is gebleken voor het naar behoren vervullen van zijn functie, zulks ten einde na te gaan of hiervoor medische oorzaken zijn aan te wijzen.

Lid 2

De ambtenaar is verplicht zich aan een onderzoek, bedoeld in het eerste lid, te onderwerpen.

**Artikel 7:2:6 Buitendienststelling**

Lid 1

Indien bij een onderzoek, bedoeld in artikel 7:2:5 blijkt van een zodanige lichamelijke of geestelijke toestand van de ambtenaar, dat naar het oordeel van de arbodienst de belangen van de ambtenaar, die van de dienst of van bij de dienstuitoefening betrokken derden zich tegen voortzetting van zijn werkzaamheden verzetten, wordt de ambtenaar door het college buiten dienst gesteld.

Lid 2

Een buitendienststelling, bedoeld in het eerste lid, vindt niet plaats indien, naar het oordeel van de arbo-dienst, de lichamelijke of geestelijke toestand van de ambtenaar het wenselijk maakt dat hij tijdelijk met andere werkzaamheden wordt belast, indien en voor zover deze voorhanden zijn. In dat geval is artikel 7:18:1 van overeenkomstige toepassing.

Lid 3

Een buitendienststelling, bedoeld in het eerste lid, wordt voor de toepassing van de overige artikelen van dit hoofdstuk gelijkgesteld met een verhindering wegens ziekte.

#### **Artikel 7:2:7 Maatregelen of voorzieningen in belang herstel ambtenaar**

Lid 1

Indien daartoe naar het oordeel van de arbo-dienst aanleiding bestaat, verzoekt het college het UWV de ambtenaar in aanmerking te laten komen voor maatregelen of voorzieningen in het belang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid.

Lid 2

De ambtenaar wordt van het verzoek, bedoeld in het eerste lid, schriftelijk in kennis gesteld.

#### **Paragraaf 3 Aanspraken tijdens ziekte**

- Artikel 7:3 Recht op salaris en de toegekende salaristoelagen
- Artikel 7:4 Doorbetaling tijdens ziekte bij seniorenmaatregel en onbetaald/gedeeltelijk betaald verlof
- Artikel 7:5 Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door de dienst
- Artikel 7:6 Vervallen
- Artikel 7:7 Vergoeding kosten geneeskundige verzorging bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst
- Artikel 7:8 Nadere regels
- Artikel 7:8:1 Vaststelling referte-tijdvak toelagen
- Artikel 7:8:2 Periodieke salarisverhoging
- Artikel 7:8:3 Werktijd bij ziekte bij seniorenmaatregel en toepassing van artikel 2:7a

#### **Artikel 7:3 Recht op salaris en de toegekende salaristoelagen**

Lid 1

De ambtenaar heeft bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek vanaf de eerste dag van die ongeschiktheid gedurende de eerste zes maanden recht op doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Lid 2

De ambtenaar heeft bij voortdurende van deze ongeschiktheid gedurende de zevende tot en met de twaalfde maand recht op doorbetaling van 90% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Lid 3

De ambtenaar heeft bij voortdurende van deze ongeschiktheid na 12 maanden gedurende de dertiende tot en met de vierentwintigste maand recht op doorbetaling van 75% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Lid 4

De ambtenaar heeft bij voortdurende van deze ongeschiktheid na 24 maanden tot het einde van zijn dienstverband recht op doorbetaling van 70% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Lid 5

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder ziekte ook gebreken verstaan.

Lid 6

De ambtenaar heeft recht op de doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n) over de uren waarop hij:

- a. zijn arbeid verricht;
- b. passende arbeid verricht;
- c. werkzaamheden in het kader van zijn reïntegratie verricht;
- d. scholing volgt in het kader van zijn reïntegratie.

Lid 7

De ambtenaar behoudt na afloop van de termijn van zes maanden recht op de doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n) bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.

Lid 8

De ambtenaar bedoeld in het derde en vierde lid, die gedurende ten minste 50% van zijn formele arbeidsduur zijn arbeid, passende arbeid, werkzaamheden in het kader van zijn reïntegratie verricht of scholing volgt in het kader van zijn reïntegratie, genoemd in het zesde lid van dit artikel, heeft recht op een extra percentage van 5% berekend over het salaris en de toegekende salaristoelagen waar hij recht op heeft ingevolge dit artikel. Hierbij geldt als maximum het salaris en de toegekende salaristoelagen zoals genoemd in het eerste lid.

Lid 9

De ambtenaar heeft ten minste recht op het wettelijk minimumloon, berekend naar rato van zijn formele arbeidsduur.

Lid 10

De periode waarover de ambtenaar voorafgaand aan de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, bedoeld in artikel 6:7, ziek is als gevolg van de zwangerschap, schort de periode, bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid, op.

Lid 11

Voor de toepassing van het eerste tot en met het vierde lid worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten, bedoeld in artikel 6:7, tenzij in dat geval de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

Lid 12

De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelagen zoals genoemd in het eerste, tweede, derde en vierde lid, eindigt indien de ambtenaar definitief wordt herplaatst in een andere functie.

Lid 13

Het college kan nadere regels stellen met betrekking tot het recht op beloning tijdens arbeidsongeschiktheid.

Lid 14

Het college zal rekening houden met individuele gevallen van terminale ziekte. In die gevallen zal de afweging worden gemaakt of ook na afloop van de termijn van zes maanden, bedoeld in het eerste lid, het volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n) wordt doorbetaald

#### **Artikel 7:4 Doorbetaling tijdens ziekte bij seniorenmaatregel en onbetaald/gedeeltelijk betaald verlof**

De ambtenaar die onbetaald dan wel gedeeltelijk betaald verlof geniet heeft recht op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) als bedoeld in artikel 7:3, met dien verstande dat de ambtenaar nooit een hoger bedrag doorbetaald kan krijgen, dan hij zou hebben gekregen, indien hij niet ziek zou zijn geweest.

#### **Artikel 7:5 Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door de dienst**

Lid 1

Aan de gewezen ambtenaar die recht heeft op een WGA- of IVA-uitkering wordt, bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst, een aanvullende uitkering verleend.

Lid 2

De aanvullende uitkering genoemd in het eerste lid 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 ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, aan te vullen tot een bepaald percentage van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die de ambtenaar heeft genoten in het jaar voorafgaand aan zijn ontslag. Dit percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:

80% of meer:	95%
65 tot 80%	68,875%
55 tot 65%	57%
45 tot 55%	47,5%
35 tot 45%	38%

Lid 3

De aanvullende uitkering eindigt:

- a. indien de gewezen ambtenaar niet meer voldoet aan de in het eerste lid genoemde voorwaarden of;
- b. met ingang van de dag waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Lid 4

De gewezen ambtenaar die recht heeft op een uitkering op grond van dit artikel, is verplicht om het college op de hoogte te stellen van wijzigingen in zijn arbeidsongeschiktheid uitkering of bovenwettelijke aanvulling ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

#### **Artikel 7:6 Vervallen**

(Vervallen)

#### **Artikel 7:7 Vergoeding kosten geneeskundige verzorging bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst**

Lid 1

Bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst worden aan de ambtenaar vergoed de te zijner laste blijvende, naar het oordeel van het college noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging.

Lid 2

Het college kan omtrent het bepaalde in het eerste lid nadere voorschriften geven.

## **Artikel 7:8 Nadere regels**

Het college kan nadere regels stellen.

### **Artikel 7:8:1 Vaststelling referte-tijdvak toelagen**

Het referte-tijdvak dat in acht wordt genomen voor de vaststelling van de gemiddelde hoogte van de toegekende salaristoelage(n), ten behoeve van de vaststelling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) tijdens ziekte, dient in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt.

### **Artikel 7:8:2 Periodieke salarisverhoging**

Het onderwerp periodieke salarisverhogingen tijdens ziekte dient in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt.

### **Artikel 7:8:3 Werktijd bij ziekte bij seniorenmaatregel en toepassing van artikel 2:7a**

De ambtenaar wiens arbeidsduur is aangepast op grond van artikel 2:7a, kan voor de duur van de periode waarvoor toepassing van dit artikel is bepaald, worden verplicht tot aanvaarding van arbeid waarvan de arbeidsduur overeenkomt met deze tijdelijke uitgebreide arbeidsduur. Wanneer de periode waarvoor de toepassing van artikel 2:7a is verstreken, geldt de verplichting voor de ambtenaar ten aanzien van de aanvaarding van een nieuwe functie voor de formele arbeidsduur.

## **Paragraaf 4 Verplichtingen en sancties**

- Artikel 7:9 Verplichtingen college
- Artikel 7:10 Verplichting ambtenaar tot informatieverstrekking bij ziekte
- Artikel 7:11 Verplichting tot verlening van medewerking aan reïntegratie
- Artikel 7:12 Verplichtingen ambtenaar medisch onderzoek
- Artikel 7:13:1 Geen aanspraak op doorbetaling
- Artikel 7:13:2 Staken van de doorbetaling
- Artikel 7:14 Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen ambtenaar
- Artikel 7:15:1 Betaling aan anderen en nabetaling aan ambtenaar
- Artikel 7:16 Herplaatsing in passende arbeid
- Artikel 7:17 Terugkeer in functie na ziekte
- Artikel 7:18 Inkomsten uit of in verband met arbeid
- Artikel 7:18:1 Inkomsten uit andere betrekking

## **Artikel 7:9 Verplichtingen college**

### Lid 1

Het college is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is, opdat de ambtenaar, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte of gebrek verhinderd is zijn arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen arbeid of passende arbeid te verrichten.

### Lid 2

Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en binnen de openbare dienst van de gemeente geen passende arbeid voorhanden is, bevordert het college de inschakeling van de ambtenaar in passende arbeid buiten de openbare dienst van de gemeente.

### Lid 3

Uit hoofde van zijn verplichting, genoemd in het eerste en tweede lid, stelt het college in overeenstemming met de ambtenaar een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de WIA. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de ambtenaar regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

### Lid 4

Het college stelt een protocol vast, waarin de regels zijn opgenomen met betrekking tot de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de begeleiding van ziekteverzuim, verplichtingen omtrent ziek- en herstelmeldingen daaronder begrepen, de arbeidsgezondheidskundige begeleiding en de daarbij in acht te nemen procedures.

### **Artikel 7:10 Verplichting ambtenaar tot informatieverstrekking bij ziekte**

De ambtenaar verstrekt op verzoek van het college alle informatie die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit hoofdstuk.

#### **Artikel 7:10:1 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 7:10:2 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 7:10:3 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 7:10:4 Vervallen**

Vervallen

### **Artikel 7:11 Verplichting tot verlening van medewerking aan reïntegratie**

#### Lid 1

De ambtenaar die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is verplicht:

- a. gevolg te geven aan, door het college of een door hem aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door het college of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 7:9;
- b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:9, derde lid;
- c. zich te gedragen naar de regels die in het protocol, bedoeld in artikel 7:9, vierde lid, zijn opgenomen.

#### Lid 2

Indien de ambtenaar die wegens ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, in staat is passende arbeid als bedoeld in artikel 7:1 te verrichten en hij door het college of een andere werkgever daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, is hij verplicht die arbeid te verrichten.

#### **Artikel 7:12 Verplichtingen ambtenaar medisch onderzoek**

##### Lid 1

De ambtenaar is verplicht zich te onderwerpen aan een door of vanwege de arbo-dienst in te stellen medisch onderzoek ter beantwoording van de vragen:

- a. of er sprake is van verhindering tot het vervullen van zijn functie wegens ziekte;
- b. in welke mate er sprake is van verhindering als bedoeld onder a;
- c. of de ambtenaar de verhindering tot het vervullen van zijn functie opzettelijk heeft veroorzaakt;
- d. of de ambtenaar ten onrechte nalaat zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de voorschriften hem door de behandelende geneeskundige gegeven, met dien verstande dat te dezen voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige aard zijn uitgezonderd;
- e. of de ambtenaar zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
- f. of verdere maatregelen of voorzieningen nodig zijn in het belang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid;
- g. wanneer en in welke mate de vervulling van de functie kan worden hervat.

##### Lid 2

Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de redenen van medisch onderzoek.

#### **Artikel 7:13:1 Geen aanspraak op doorbetaling**

Geen aanspraak op doorbetaling van salaris en de toegekende salaristoelage(n) als bedoeld in artikel 7:3 en geen opbouw van het IKB, bedoeld in artikel 3:28, bestaat:

- a. indien blijkt het geneeskundig onderzoek, bedoeld in artikel 7:12, sprake is van een omstandigheid waarbij de ambtenaar opzettelijk de verhindering tot het vervullen van zijn functie heeft veroorzaakt, tenzij de ambtenaar daarvan op grond van zijn geestelijk toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
- b. indien de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een halfjaar na de in artikel 2:3, eerste lid, bedoelde geneeskundige keuring en alsdan blijkt dat de ambtenaar hierbij onjuiste informatie omtrent zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, ten gevolge waarvan de verklaring dat tegen de vervulling van zijn functie uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan, ten onrechte is afgegeven, tenzij de ambtenaar aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld.

#### **Artikel 7:13:2 Staken van de doorbetaling**

##### Lid 1

De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), bedoeld in artikel 7:3 en de opbouw van het IKB, bedoeld in artikel 3:28, worden gestaakt, indien en voor zolang de ambtenaar:

- a. weigert de in artikel 7:12 neergelegde verplichting tot het verlenen van medewerking aan een door of vanwege de arbo-dienst in te stellen medische onderzoek na te komen;
- b. blijkt het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek ten onrechte heeft nagelaten zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen;
- c. blijkt het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek de voorschriften van de behandelende arts niet opvolgt, met uitzondering van voorschriften om mee te werken aan een ingreep van heelkundige aard;
- d. zich blijkt het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek schuldig maakt aan gedragingen waardoor zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
- e. er de oorzaak van is dat het arbeidsgezondheidskundig onderzoek door een door de arbo-dienst aangewezen arts niet kan plaatshebben;
- f. tijdens de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, tenzij dit door de arbo-dienst in het belang van zijn genezing wenselijk wordt geacht en het college daartoe toestemming heeft verleend;



- g. weigert mededeling te doen van inkomsten uit arbeid, die hij heeft in verband met het verrichten van door de arbo-dienst in het belang van zijn genezing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of derden;
- h. zijn arbeid verzuimt te hervatten op het door de arbo-dienst bepaalde tijdstip en in de door deze dienst bepaalde mate, indien zulks hem is opgedragen, tenzij hij daarvoor een door de arbo-dienst als geldig erkende reden heeft opgegeven;
- i. weigert om - op verzoek van het college - informatie te verstrekken die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit hoofdstuk.

#### Lid 2

De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en de opbouw van het IKB vinden wel plaats indien de ambtenaar op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag, genoemd in het lid 1.

#### **Artikel 7:14 Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen**

##### Lid 1

De ambtenaar die zich niet houdt aan zijn verplichtingen, bedoeld in artikel 7:11 lid 1, onderdeel c, wordt disciplinair gestraft wegens plichtsverzuim.

##### Lid 2

De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), bedoeld in artikel 7:3, en de opbouw van het IKB bedoeld in artikel 3:28, worden gestaakt, indien en voor zolang de ambtenaar:

- a. weigert mee te werken aan, door het college of een door hem aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen, als bedoeld in artikel 7:11 lid 1, onderdeel a, die erop gericht zijn om de betrokkene in staat te stellen de eigen passende arbeid te verrichten;
- b. weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:11 lid 1, onderdeel b;
- c. weigert aangeboden passende arbeid te verrichten, waartoe hij op grond van artikel 7:11 lid 2 verplicht is.

#### Lid 3

De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), en de opbouw van het IKB, bedoeld in lid 2, vinden wel plaats indien de ambtenaar op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag, genoemd in het lid 2.

#### **Artikel 7:15:1 Betaling aan anderen en nabetaaling aan ambtenaar**

##### Lid 1

Het college kan, indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, bepalen dat de op grond van de artikelen 7:13:1, 7:13:2 en 7:14 het niet uitbetaalde salaris en de toegekende salaristoelage(n), geheel of ten dele aan anderen dan de ambtenaar zal worden uitbetaald.

##### Lid 2

Voor zover het college van zijn in het eerste lid bedoelde bevoegdheid geen gebruik heeft gemaakt, wordt de ingevolge de artikelen 7:13:1, 7:13:2 en 7:14 het niet uitbetaalde salaris en de toegekende salaristoelage(n) alsnog aan de ambtenaar uitbetaald wanneer de ambtenaar op grond van de second opinion die hij conform artikel 32, van de wet SUWI, heeft aangevraagd inzake het oordeel over de ongeschiktheid tot werken in het gelijk gesteld wordt.

#### **Artikel 7:16 Herplaatsing in passende arbeid**

##### Lid 1

Passende arbeid, bedoeld in artikel 7:11, tweede lid, wordt de ambtenaar opgedragen:

- a. door plaatsing in een andere functie voor tijdelijke duur, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;
- b. door plaatsing in een andere functie bij wijze van proef, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;
- c. bij een andere werkgever, door een tijdelijke detachering, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling.

##### Lid 2

Na 24 maanden van ziekte wordt passende arbeid, bedoeld in artikel 7:11, tweede lid, aan de ambtenaar opgedragen door definitieve herplaatsing. Deze definitieve herplaatsing vindt plaats door wijziging van de aanstelling.

##### Lid 3

Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007 en die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, is in de periode van 12 maanden na de periode van 24 maanden, bedoeld in het tweede lid, dat de ambtenaar met de passende arbeid zijn volledige restverdiencapaciteit benut.

##### Lid 4

Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007 en die 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is, is in de periode van 12 maanden na de periode van 24 maanden, bedoeld in het tweede lid, dat de ambtenaar met de passende arbeid 50% van zijn restverdien capaciteit of meer benut.

Lid 5

Voor de toepassing van het eerste tot en met vierde lid wordt onder een andere functie mede verstaan het verrichten van dezelfde werkzaamheden onder andere voorwaarden.

Lid 6

Voor het bepalen van de periode van 24 respectievelijk 12 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.

Lid 7

Voor het bepalen van de periode van 24 respectievelijk 12 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

Lid 8

De termijn van 24 maanden wordt verlengd:

- a. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
- b. met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

Lid 9

De ambtenaar verleent alle medewerking en verstrekt alle informatie die nodig is om de restverdien capaciteit vast te stellen.

#### **Artikel 7:17 Terugkeer in functie na ziekte**

Lid 1

Ten aanzien van de ambtenaar die wegens ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, kan worden bepaald dat hij zijn functie slechts weer zal mogen vervullen, indien het college daarvoor toestemming heeft verleend, onder bepaling van de mate waarin de hervatting kan geschieden.

Lid 2

Ten behoeve van de bepaling van het eerste lid zal mede worden gelet op het advies van de arbo-dienst of van het UWV.

Lid 3

De in het eerste lid bedoelde toestemming is in ieder geval vereist indien de ambtenaar gedurende meer dan een jaar volledig verhinderd is geweest zijn functie te vervullen.

#### **Artikel 7:18 Inkomsten uit of in verband met arbeid**

Het college kan nadere regels stellen met betrekking tot het in mindering brengen op de beloning van de ambtenaar, van inkomsten uit passende arbeid of werkzaamheden in het kader van diens reïntegratie.

##### **Artikel 7:18:1 Inkomsten uit andere betrekking**

Lid 1

Indien de ambtenaar tijdens de verhindering tot het vervullen van zijn functie, op grond van een aan het college uitgebracht advies door de arbo-dienst of door het UWV, in het belang van zijn genezing of zijn reïntegratie, dan wel in het kader van herplaatsing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, worden de inkomsten uit deze arbeid in mindering gebracht op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) waar de ambtenaar recht op heeft krachtens artikel 7:3.

Lid 2

Tot de in het eerste lid bedoelde inkomsten wordt tevens gerekend een herplaatsingstoelage, toegekend op grond van hoofdstuk 12 van het pensioenreglement, alsmede elke andere toelage, onder welke benaming ook, die geacht kan worden betrekking te hebben op arbeid bedoeld in het eerste lid.

##### **Paragraaf 5 Bijzondere situaties**

- Artikel 7:19 Samenloop met een ZW-uitkering
- Artikel 7:20 Samenloop met een WW-uitkering
- Artikel 7:21 Samenloop met een uitkering op grond van de WIA
- Artikel 7:22 Bovenwettelijke aanvulling Pensioenreglement
- Artikel 7:23 WAJONG/WAZ
- Artikel 7:23:1 Vervallen

##### **Artikel 7:19 Samenloop met een ZW-uitkering**

Lid 1

Indien de ambtenaar ter zake van de desbetreffende ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werk recht heeft op een ZW-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:3, recht heeft.

Lid 2

Indien de ambtenaar geen ZW-uitkering aanvraagt binnen de in de ZW gestelde termijnen en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt voor de periode dat hij dientengevolge geen ZW-uitkering ontvangt, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een volledige ZW-uitkering.

Lid 3

Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar de ZW-uitkering vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, dan wel het recht op de ZW-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een volledige ZW-uitkering.

Lid 4

De ambtenaar verleent op verzoek van het college alle medewerking aan het via het college tot uitbetaling laten komen van de ZW-uitkering.

Lid 5

Indien de ZW-uitkering meer bedraagt dan het bedrag waarop de ambtenaar op grond van artikel 7:3 recht heeft, wordt het meerdere aan de ambtenaar uitbetaald.

#### **Artikel 7:20 Samenloop met een WW-uitkering**

Indien de ambtenaar ter zake van het dienstverband waarbij de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werk is ontstaan, recht heeft op een WW-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:3, recht heeft.

#### **Artikel 7:21 Samenloop met een uitkering op grond van de WIA**

Lid 1

Indien de ambtenaar ter zake van de desbetreffende verhindering tot het vervullen van zijn functie recht heeft op een WGA- of een IVA-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:3 recht heeft. Wanneer de ambtenaar recht heeft op een IVA-uitkering dan wel een WGA-uitkering in verband met volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid, heeft de ambtenaar ten minste recht op een bedrag ter hoogte van deze IVA- of WGA-uitkering.

Lid 2

Indien de ambtenaar recht heeft op een WGA- of een IVA-uitkering uit hoofde van twee of meer dienstverbanden, wordt die uitkering naar rato van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) uit de verschillende functies, in mindering gebracht op de dienstverband op grond waarvan de betaling wordt gedaan.

Lid 3

Indien de ambtenaar geen WGA- of IVA-uitkering aanvraagt binnen de in de WIA gestelde termijnen en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de periode dat hij dientengevolge geen WGA- of IVA-uitkering ontvangt, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een IVA-uitkering.

Lid 4

Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar niet kan worden vastgesteld of de ambtenaar in aanmerking komt voor een WGA- of een IVA-uitkering en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een IVA-uitkering.

Lid 5

Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene de WGA- of IVA-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel uitgegaan van de WGA- of IVA-uitkering zoals die werd genoten voor vermindering of gehele of gedeeltelijke weigering van het bedrag plaatsvond.

Lid 6

De ambtenaar verleent op verzoek van het college alle medewerking aan het via het college tot uitbetaling laten komen van de WGA- of IVA-uitkering.

#### **Artikel 7:22 Bovenwettelijke aanvulling Pensioenreglement**

Artikel 7:21 is van overeenkomstige toepassing, wanneer de ambtenaar in aanvulling op de WGA- of IVA-uitkering, bedoeld in artikel 7:21, recht heeft op een bovenwettelijke aanvulling op grond van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

#### **Artikel 7:23 WAJONG/WAZ**

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

#### **Artikel 7:23:1 Vervallen**

(Vervallen)

## **Paragraaf 6 Tegemoetkoming kosten zorgverzekering**

- Artikel 7:24 Tegemoetkoming ziektekosten
- Artikel 7:24a Zorgverzekering
- Artikel 7:25 Hoogte tegemoetkoming
- Artikel 7:25a Meerdere dienstverbanden
- Artikel 7:25b Vervallen
- Artikel 7:25:1 Vervallen
- Artikel 7:25:2 Vervallen
- Artikel 7:25:3 Vervallen
- Artikel 7:25:4 Vervallen

### **Artikel 7:24 Tegemoetkoming ziektekosten**

De VNG sluit voor de zorgverzekering van gemeenteambtenaren, postactieven en inactieven een overeenkomst als bedoeld in artikel 18 van de Zorgverzekeringswet

#### **Artikel 7:24a Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 7:25 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 7:25a Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 7:25b Vervallen**

(Vervallen)

#### **Artikel 7:25:1 Vervallen**

(Vervallen)

#### **Artikel 7:25:2 Vervallen**

(Vervallen)

#### **Artikel 7:25:3 Vervallen**

(Vervallen)

#### **Artikel 7:25:4 Vervallen**

(Vervallen)

## **Paragraaf 7 Overige bepalingen**

- Artikel 7:26 Overgangsbepaling
- Artikel 7:27 Garantie-uitkering
- Artikel 7:28 Overgangsartikel
- Artikel 7:28:1 Overgangsartikel
- Artikel 7:28a Overgangsartikel
- Artikel 7:28b Overgangsartikel

### **Artikel 7:26 Overgangsbepaling**

Lid 1

Op de ambtenaar of gewezen ambtenaar, die wegens ziekte op 31 december 2000 recht heeft op salarisbetaling of uitkering op grond van dit hoofdstuk en waarvan de ziekte ook na deze datum voortduurt, blijven de bepalingen van dit hoofdstuk, zoals deze luiden op 31 december 2000 van kracht tot het moment dat de ziekte van de betrokkene eindigt, dan wel tot de dag met ingang waarvan de betrokkene recht krijgt op een uitkering krachtens de Ziektewet.

Lid 2

De betrokkene is verplicht de onverschuldigde betalingen aan hem, die op grond van dit artikel zijn verricht, terug te betalen, indien hem met terugwerkende kracht een uitkering krachtens de Ziektewet wordt toegekend.

#### **Artikel 7:27 Garantie-uitkering**

Lid 1

De ambtenaar die herplaatst is op grond van artikel 7:6, tweede lid onder c, zoals dat luidde voor 1 januari 2003, heeft, indien naderhand maar voor 1 januari 2001, de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld, recht op een garantie-uitkering, indien hem geen aanvullende gangbare arbeid is aangeboden van een zodanige omvang dat hij in staat is om zijn toegenomen restverdiencapaciteit te benutten. Onder gangbare arbeid wordt in dit artikel verstaan alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe betrokkene in staat is, gezien zijn krachten en bekwaamheden.

Lid 2

De garantie-uitkering bedraagt, te rekenen vanaf de datum van aanvang van de ziekte in de oorspronkelijke functie, 18 maanden 100%, vervolgens 39 maanden 80% en daarna 33 maanden 70% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die de ambtenaar genoot in de oorspronkelijke functie.

Lid 3

Op de garantie-uitkering wordt in mindering gebracht hetgeen de ambtenaar ontvangt uit het dienstverband waarin hij is herplaatst en, in voorkomend geval, met het recht op WAO-uitkering, invaliditeitspensioen, herplaatsingstoelage en inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf verkregen op of na de datum waarop de arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld.

Lid 4

Indien de betrokkene nalaat van de gelegenheid gebruik te maken die kan leiden tot het verkrijgen van gangbare arbeid, indien hij weigert gangbare arbeid te aanvaarden of indien hij opzettelijk inkomsten uit gangbare arbeid verloren laat gaan, wordt het bedrag van de garantie-uitkering vermindert met het bedrag van de verzuimde of de verloren gegane inkomsten.

Lid 5

De garantie-uitkering eindigt:

- a. met ingang van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt;
- b. bij ontslag.

### **Artikel 7:28 Overgangsartikel**

Lid 1

Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen voor 1 januari 2004 zijn de artikelen 7:1, 7:3, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16, 7:18, 7:21 en 7:22 niet van toepassing.

Lid 2

Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 7:1, 7:3, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16, 7:18, 7:21 en 7:22 zoals die golden op 31 december 2005, van toepassing.

Lid 3

Op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen op of na 1 januari 2004 en die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering, zijn de artikelen 7:1, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16 en 7:21 niet van toepassing.

Lid 4

Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 7:1, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16 en 7:21, zoals die golden op 31 december 2005, van toepassing, waarbij de verwijzing in artikel 7:21, eerste lid, naar artikel 7:3, eerste lid, gelezen moet worden als een verwijzing naar artikel 7:3, zoals dat luidt met ingang van 1 januari 2006.

Lid 5

Het college stelt per 1 januari 2006 voor de ambtenaren van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, is gelegen op of na 1 januari 2004, de duur van de ongeschiktheid vast. De hoogte van de loondoorbetaling vanaf 1 januari 2006 wordt bij voortdurende van de ongeschiktheid berekend op basis van het bepaalde in artikel 7:3, eerste tot en met het vierde lid.

### **Artikel 7:28:1 Overgangsartikel**

Lid 1

Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen voor 1 januari 2004 is artikel 7:18:1 niet van toepassing.

Lid 2

Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, is artikel 7:18:1 zoals dat gold op 31 december 2005, van toepassing.

### **Artikel 7:28a Overgangsartikel**

Lid 1

Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 gelegen is voor 1 juli 2007 is artikel 7:16 niet van toepassing.

Lid 2

Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 gelegen is voor 1 juli 2007 is artikel 7:16, zoals dat gold op 30 juni 2008, van toepassing.

### **Artikel 7:28b Overgangsartikel**

Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, gelegen is voor 1 augustus 2008, is artikel 7:16 van toepassing, zoals dat gold op 30 november 2008.

## **8 Ontslag**

### **Artikel 8:1 Ontslag op verzoek**

Lid 1

Indien de ambtenaar ontslag verzoekt, wordt hem dit eervol verleend.

Lid 2

Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.

Lid 3

Het verzoek, bedoeld in het eerste lid, kan worden aangehouden indien een ontslag op grond van artikel 8:13 overwogen wordt.

### **Artikel 8:1:1 Ontslag op verzoek**

Lid 1

Het ontslag, bedoeld in artikel 8:1, wordt niet verleend met ingang van een datum gelegen binnen een maand dan wel later dan drie maanden na de datum waarop het verzoek om ontslag is ingekomen.

Lid 2

Indien de ambtenaar dit verzoekt kan van het bepaalde in het eerste lid worden afgeweken.

Lid 3

Indien een strafrechtelijke vervolging tegen de ambtenaar aanhangig is of indien overwogen wordt hem in aanmerking te brengen voor disciplinaire straf kan het nemen van een beslissing op een verzoek om ontslag worden aangehouden totdat de uitspraak van de strafrechter of de beslissing inzake de disciplinaire straf onherroepelijk is geworden.

#### **Artikel 8:2 Ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd**

Lid 1

De ambtenaar wordt eervol ontslag verleend met ingang van de dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Lid 2

Het college kan in bijzondere gevallen, indien de ambtenaar hiermede instemt, van het bepaalde in het eerste lid afwijken.

#### **Artikel 8:2:1 Vervallen**

(Vervallen)

#### **Artikel 8:2a Opzegtermijn na bereiken AOW-gerechtigde leeftijd**

Lid 1

De aanstelling of arbeidsovereenkomst van de medewerker die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst is getreden van de gemeente, alsmede de aanstelling of arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 8:2 lid 2 wordt beëindigd wanneer een van de partijen dat wenselijk acht. Hierbij wordt een opzegtermijn van één maand in acht genomen.

Lid 2

In afwijking van lid 1 geldt in geval van ziekte een opzegtermijn van 13 weken.

#### **Artikel 8:3 Ontslag wegens reorganisatie**

Lid 1

Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend wegens opheffing van zijn functie of wegens verandering in de inrichting van het dienstonderdeel waarbij hij werkzaam is of van andere dienstonderdelen, dan wel wegens verminderde behoefte aan arbeidskrachten. Ontslag op grond van dit artikel wordt eervol verleend.

Lid 2

Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.

Lid 3

Op grond van dit artikel wordt, individuele gevallen uitgezonderd, ontslag verleend ingevolge een vooraf vastgesteld plan.

#### **Artikel 8:3:1 Ontslag wegens reorganisatie**

Over het plan, bedoeld in artikel 8:3, derde lid, wordt overleg gepleegd in de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid. Daarna wordt het aan de betrokken ambtenaren medegedeeld.

#### **Artikel 8:4 Ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid**

Lid 1

Onder volledige arbeidsongeschiktheid wordt verstaan:

- a. arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een WGA-uitkering;
- b. arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een IVA-uitkering.

Lid 2

Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van volledige ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken. Het ontslag wordt eervol verleend.

Lid 3

Ontslag als bedoeld in het tweede lid mag slechts plaatsvinden indien er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte gedurende een periode van 24 maanden.

Lid 4

Het college betreft bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het derde lid het resultaat van de claimbeoordeling van de WIA en de resultaten van een mogelijke herbeoordeling.

Lid 5

Het college stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat een ontslagprocedure als bedoeld in het tweede lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 21e maand na de eerste ziektedag.

Lid 6

Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen.



#### Lid 7

Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het zesde lid, genomen is, moet het college, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWV betrekken.

#### Lid 8

Voor het bepalen van het in het derde lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.

#### Lid 9

Voor het bepalen van het in het derde lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

#### Lid 10

De termijn van 24 maanden, als bedoeld in het derde lid wordt verlengd:

- a. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
- b. met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

### **Artikel 8:5 Ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid**

#### Lid 1

Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van gedeeltelijke ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken. Het ontslag wordt eervol verleend.

#### Lid 2

Een ontslag als bedoeld in het eerste lid mag slechts plaatsvinden indien:

- a. er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte gedurende een periode van 36 maanden;
- b. het na zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de ambtenaar binnen de gemeentelijke dienst passende arbeid op te dragen, als bedoeld in artikel 7:9.

#### Lid 3

Het college betreft bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid het resultaat van de claimbeoordeling op grond van de WIA en de resultaten van een mogelijke herbeoordeling.

#### Lid 4

Het college stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid op grond waarvan de ontslagprocedure als bedoeld in het eerste lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 33e maand na de eerste ziekte dag.

#### Lid 5

Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen.

#### Lid 6

Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het vijfde lid, genomen is, moet het college, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWV betrekken.

#### Lid 7

Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.

#### Lid 8

Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

#### Lid 9

De termijn van 36 maanden, als genoemd in het tweede lid, onderdeel a, wordt verlengd

- a. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
- b. met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.



#### Lid 10

Indien voor de ambtenaar buiten de gemeentelijke dienst passende arbeid als bedoeld in artikel 7:16, derde of vierde lid, aanwezig is, is ontslag vanaf 24 maanden na de eerste dag van ongeschiktheid op grond van dit artikel mogelijk. Bij het bepalen van de termijn van 24 maanden worden het zesde, zevende en achtste lid van artikel 7:16 overeenkomstig toegepast.

#### **Artikel 8:5a Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid**

##### Lid 1

De ambtenaar die ongeschikt is voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte of gebrek kan ontslag verleend worden indien hij zonder deugdelijke grond weigert:

- a. gevolg te geven aan door het college of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door het college of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of passende arbeid te verrichten, als bedoeld in artikel 7:9;
- b. arbeid als bedoeld in artikel 7:11, tweede lid te verrichten waartoe het college hem in de gelegenheid stelt;
- c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de WIA;
- d. een uitkering op grond van de WIA aan te vragen.

##### Lid 2

Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, wint het college een hierop betrekking hebbend advies van het UWV in.

#### **Artikel 8:5:1 Vervallen**

(Vervallen)

#### **Artikel 8:6 Ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid**

##### Lid 1

Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie anders dan op grond van ziekten of gebreken. Ontslag op grond van dit artikel wordt eervol verleend.

##### Lid 2

Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.

#### **Artikel 8:7 Overige ontslaggronden**

Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van:

- a. verlies van een vereiste bij de aanstelling door het bestuursorgaan gesteld, tenzij het vereiste alleen bij aanvaarding van de functie geldt;
- b. aangaan van een graad van zwagerschap die de aanstelling in de functie zou uitsluiten;
- c. staat van curatele krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
- d. toepassing van lijfswang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
- e. onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
- f. het verstrekken van onjuiste gegevens in verband met indiensttreding, tenzij hem daarvan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt.

#### **Artikel 8:7:1 Overige ontslaggronden**

Behalve in het geval, bedoeld in artikel 8:7, onder e, wordt een ontslag op grond van eerder genoemd artikel eervol verleend. Het ontslag kan niet eerder ingaan dan op de dag volgend op die waarop de reden voor het ontslag voor het eerst aanwezig was.

#### **Artikel 8:8 Overige ontslaggronden**

##### Lid 1

Een ambtenaar die vast is aangesteld kan eervol worden ontslagen op een bij het besluit omschreven grond, niet vallende onder de gronden in vorige artikelen van dit hoofdstuk genoemd.

##### Lid 2

Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.

#### **Artikel 8:8:1 Overige ontslaggronden**

De grond waarop het ontslag berust, dat is verleend ingevolge artikel 8:8, wordt slechts op verzoek van de ambtenaar in het ontslagbesluit vermeld.

#### **Artikel 8:9 Overige ontslaggronden**

Aan de ambtenaar die in verband met de aanvaarding van een functie in een publiekrechtelijk college, waarin hij was benoemd of verkozen tijdelijk is ontheven van de waarneming van zijn ambt, wordt, indien hij ophoudt zodanige functie te bekleden en hij naar het oordeel van het college niet in actieve dienst kan worden hersteld, eervol ontslag verleend.

#### **Artikel 8:10 Vervallen**

(Vervallen)

### **Artikel 8:10:1 Vervallen**

(Vervallen)

### **Artikel 8:11 Vervallen**

(Vervallen)

### **Artikel 8:11:1 Vervallen**

Vervallen

### **Artikel 8:12 Ontslag uit een tijdelijke aanstelling of tijdelijke urenuitbreiding**

Lid 1

De ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor bepaalde tijd is van rechtswege ontslagen op de datum waarop die tijd verstrijkt. Indien na de datum, bedoeld in de eerste volzin, het dienstverband feitelijk wordt gehandhaafd zonder dat opnieuw een aanstelling is verleend, wordt de tijdelijke aanstelling geacht voor dezelfde tijd te zijn aangegaan.

Lid 2

De ambtenaar met wie een urenuitbreiding voor bepaalde tijd is aangegaan, is, voor zover het die urenuitbreiding betreft, van rechtswege ontslagen op de datum dat de urenuitbreiding eindigt. Indien na de datum, bedoeld in de eerste volzin, de urenuitbreiding feitelijk wordt gehandhaafd zonder dat opnieuw een urenuitbreiding is verleend, wordt de tijdelijke urenuitbreiding geacht voor dezelfde tijd te zijn aangegaan.

Lid 3

De ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor onbepaalde tijd kan ontslag worden verleend indien de omstandigheid die tot de aanstelling leidde is vervallen.

Lid 4

De ambtenaar met wie een urenuitbreiding voor onbepaalde tijd is aangegaan, kan, voor zover het die urenuitbreiding betreft, ontslag worden verleend, indien de omstandigheid die tot de urenuitbreiding leidde, is vervallen.

Lid 5

Het ontslag als bedoeld in het eerste tot en met vierde lid kan niet plaatsvinden wanneer de termijnen als genoemd in artikel 2:4 zijn overschreden.

Lid 6

Het college kan omtrent de opzegtermijnen voor het ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd nadere regels stellen.

### **Artikel 8:12:1 Tussentijds ontslag uit een tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding**

Lid 1

De ambtenaar, bedoeld in artikel 8:12, eerste en tweede lid, kan ook ontslag worden verleend op een van de andere gronden genoemd in dit hoofdstuk.

Lid 2

De ambtenaar, bedoeld in artikel 8:12, derde en vierde lid, kan ook ontslag worden verleend op een van de andere gronden genoemd in dit hoofdstuk.

### **Artikel 8:12:2 Opzegtermijn bij beëindiging tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding voor onbepaalde tijd**

Lid 1

Bij een ontslag als bedoeld in artikel 8:12, derde en vierde lid, wordt een opzegtermijn in acht genomen:

- a. van drie maanden, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuitbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken twaalf maanden heeft geduurd;
- b. van twee maanden, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuitbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken zes maanden of langer, doch korter dan twaalf maanden, heeft geduurd;
- c. van één maand, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuitbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken korter dan zes maanden heeft geduurd.

Lid 2

Over de tijd die aan de in het eerste lid bedoelde opzegtermijn mocht ontbreken, heeft de betrokkene recht op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

### **Artikel 8:13 Ontslag als disciplinaire straf**

Als disciplinaire straf kan aan de ambtenaar ongevraagd ontslag verleend worden.

### **Artikel 8:14 Ontslagbescherming leden ondernemingsraad en vakorganisaties**

Lid 1

In dit artikel wordt verstaan onder:

- a. **wet:**  
Wet op de ondernemingsraden;
- b. **ondernemingsraad:**  
de ondernemingsraad zoals bedoeld in de wet;
- c. **ambtenaar:**

de persoon zoals bedoeld in artikel 1, tweede lid, van de wet.

#### Lid 2

Ontslag op grond van artikel 8:8 kan niet geschieden:

- a. wegens de plaatsing van de ambtenaar op een kandidatenlijst als bedoeld in artikel 9 van de wet;
- b. wegens het lidmaatschap van een ondernemingsraad;
- c. wegens het lidmaatschap van een commissie bedoeld in artikel 15 van de wet;
- d. van een ambtenaar die korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad;
- e. van een ambtenaar die korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een commissie bedoeld in artikel 15 van de wet.

#### Lid 3

Ontslag op grond van artikel 8:8 kan niet geschieden wegens het feit dat de ambtenaar door een toegelaten organisatie als bedoeld in artikel 12:1, derde lid, of door een daarbij aangesloten bond is aangewezen om bestuurlijke of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen zijn centrale of een daarbij aangesloten bond c.q. binnen de organisatie van de werkgever, die er toe strekken de doelstellingen van zijn centrale van overheidspersoneel en de daarbij aangesloten bonden te ondersteunen.

#### Lid 4

In afwijking van het gestelde in het tweede en derde lid kan ontslag op grond van artikel 8:8 plaatsvinden wanneer de betrokkene schriftelijk in het ontslag toestemt.

#### Lid 5

Indien de ondernemer aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, zijn de voorgaande leden van overeenkomstige toepassing op die secretaris.

### **Artikel 8:15:1 Schorsing als ordemaatregel**

#### Lid 1

Onverminderd het bepaalde in artikel 16:1:2 kan de ambtenaar door het college worden geschorst:

- a. wanneer hem het voornemen tot bestraffing met onvoorwaardelijk ontslag is te kennen gegeven of hem van de oplegging van deze straf mededeling is gedaan;
- b. wanneer tegen hem volgens de terzake geldende bepalingen van het Wetboek van Strafvordering een bevel tot in verzekeringstelling of voorlopige hechtenis wordt ten uitvoer gelegd;
- c. wanneer tegen hem een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf wordt ingesteld;
- d. in andere gevallen waarin schorsing wordt gevorderd door het belang van de dienst.

#### Lid 2

Het schorsingsbesluit bevat in ieder geval:

- a. een aanduiding van het tijdstip waarop de schorsing ingaat;
- b. een nauwkeurige aanduiding van de in het eerste lid bedoelde omstandigheid of omstandigheden welke tot de schorsing aanleiding heeft of hebben gegeven;
- c. een zo nauwkeurig mogelijke aanduiding van de duur van de schorsing.

### **Artikel 8:15:2 Schorsing als ordemaatregel**

#### Lid 1

Tijdens de schorsing ingevolge artikel 8:15:1, eerste lid, onder b of c, kunnen het salaris en toegekende salaristoelage(n) voor een derde gedeelte worden ingehouden; na verloop van een termijn van zes weken kan een verdere vermindering van het uit te keren bedrag, ook tot het volle bedrag, plaatsvinden, behoudens het bepaalde in het derde lid.

#### Lid 2

Tijdens de schorsing ingevolge artikel 8:15:1, eerste lid, onder a, kan tot de in de strafaanzegging of -oplegging genoemde datum van ingang van het ontslag de doorbetaling geheel of gedeeltelijk worden gestaakt, behoudens het bepaalde in het derde lid. Met ingang van de datum van het ontslag wordt de doorbetaling geheel gestaakt.

#### Lid 3

Het betaalbare gedeelte van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) kan aan anderen dan de ambtenaar worden uitgekeerd. Gedurende de schorsingsperiode blijft de ambtenaar in ieder geval in het genot van een bedrag, gelijk aan het op hem verhaalbare gedeelte van de premies voor pensioen.

#### Lid 4

Het ingevolge het eerste lid niet uitgekeerde salaris inclusief de toegekende salaristoelage(n) wordt alsnog uitbetaald, indien de schorsing niet door een door de strafrechter opgelegde straf wordt gevolgd of ook indien en in zoverre op andere gronden alsnog tot uitbetaling wordt besloten.

#### Lid 5

De ingevolge het tweede lid niet uitgekeerde salaris en toegekende salaristoelage(n) wordt alsnog uitbetaald, indien op de schorsing bestraffing van de ambtenaar met onvoorwaardelijk ontslag niet volgt.

#### **Artikel 8:15:3 Bevoegdheid tot ontslagverlening**

Lid 1

Ontslag wordt verleend door het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling in de functie, laatstelijk door de ambtenaar vervuld.

Lid 2

Het besluit tot het verlenen van ontslag wordt op schrift gesteld, met vermelding van de datum van ingang van het ontslag dan wel een omschrijving of aanduiding van die datum.

Lid 3

Ingeval aan een ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor onbepaalde tijd ontslag wordt verleend, wordt de grond waarop het ontslag berust slechts op verzoek van de ambtenaar vermeld.

#### **Artikel 8:16:1 Vervallen**

(Vervallen)

#### **Artikel 8:16:2 Overlijdensuitkering**

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

#### **Artikel 8:16:3 Overlijdensuitkering**

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

#### **Artikel 8:16a Overlijdensuitkering bij een ongeval in en door de dienst**

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

#### **Artikel 8:17 Gedeeltelijk ontslag na terugbrengen arbeidsduur**

Indien door de werkgever de formele arbeidsduur per week gedeeltelijk wordt teruggebracht, al dan niet na een tijdelijke uitbreiding daarvan, dient dit te geschieden door een gedeeltelijk ontslag op grond van dit hoofdstuk, behalve in het geval van wijziging van de aanstelling op grond van artikel 7:16.

#### **Artikel 8:18 Overgangsbepaling**

Lid 1

Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in de artikelen 8:5 en 8:5a, is gelegen voor 1 januari 2004 zijn de artikelen 8:5 en 8:5a niet van toepassing.

Lid 2

Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a, zoals die golden op 30 juni 2006, van toepassing.

Lid 3

Op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in de artikelen 8:5 en 8:5a, is gelegen op of na 1 januari 2004, maar die op grond van de WAO recht hebben op een WAO-uitkering, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a niet van toepassing.

Lid 4

Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a, zoals die golden op 30 juni 2006, van toepassing.

#### **Artikel 8:19 Overgangsbepaling**

Lid 1

Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen voor 1 juli 2007 is artikel 8:5 niet van toepassing.

Lid 2

Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, is artikel 8:5, zoals dat gold op 30 juni 2008, van toepassing.

#### **Artikel 8:20 Overgangsbepaling**

Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, gelegen is voor 1 augustus 2008, is artikel 8:4 of artikel 8:5 van toepassing, zoals dat gold op 30 november 2008.

### **9f Nieuw overgangsrecht Functioneel leeftijdsontslag per 1 januari 2018**

#### **Paragraaf 1 Algemene bepalingen**

- Artikel 9f:1 Werkingsfeer
- Artikel 9f:2 Berekeningsgrondslag

#### **Artikel 9f:1 Werkingsfeer**

Lid 1

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar bedoeld in artikel 9b:1 die op 29 oktober 2016 geen gebruik maakt van

- I. buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 9b:4 lid 1 eerste volzin juncto artikel 9b:28, of
- II. onbezoldigd volledig verlof als bedoeld in de artikelen 9b:11 juncto 9b:35.

Lid 2

In afwijking van het bepaalde in lid 1 is dit hoofdstuk niet van toepassing op de ambtenaar bedoeld in artikel 9b:1 die de volledige periodes buitengewoon verlof of levensloop op grond van hoofdstuk 9b heeft genoten.

Lid 3

Hoofdstuk 9b is van overeenkomstige toepassing op de ambtenaar, bedoeld in lid 1, tenzij in dit hoofdstuk anders is bepaald.

#### **Artikel 9f:2 Berekeningsgrondslag**

Lid 1

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder berekeningsgrondslag de optelsom van:

- a. het salaris en de toegekende salaristoelage(n), bedoeld in artikel 1:1 onder qq en rr,
- b. de IKB-onderdelen, bedoeld in artikel 3:28 lid 2 onder a en b,
- c. de TOR, bedoeld in artikel 3:37,
- d. de toelagen bedoeld in artikel 20:2 lid 3 en 4 en de daarop gebaseerde regelingen, voor zover die aan de ambtenaar zijn toegekend,

met uitzondering van de levensloopbijdrage, bedoeld in de artikelen 9e:8 en 9e:9a, berekend over de maand onmiddellijk voorafgaande aan de ingangsdatum van de geheel of gedeeltelijke periode van buitengewoon verlof.

Lid 2

Als sprake is van toegekende toelagen die in hoogte variëren dan wordt het gemiddelde berekend over de periode van de voorgaande 12 maanden.

Lid 3

De berekeningsgrondslag wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, waaronder begrepen de stijging van de IKB-onderdelen, bedoeld in lid 1 onder b, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen. Dit geldt niet voor artikel 9b:20 en 9b:25.

Lid 4

Als verlofopname door de ambtenaar in de voorgaande 12 maanden heeft geleid tot een wijziging van de feitelijke uitbetaling van de berekeningsgrondslag dan werkt die wijziging door in de berekeningsgrondslag.

#### **Paragraaf 2 Aanspraken**

- Artikel 9f:3
- Artikel 9f:4 Afwijkende FLO-leeftijden
- Artikel 9f:5 Doorwerken in repressieve functie
- Artikel 9f:6 Uittreden op oude uittredeleeftijd
- Artikel 9f:7 Inkomensaanvulling in een niet-repressieve functie bij de werkgever
- Artikel 9f:8 Arbeidsongeschiktheid
- Artikel 9f:9 Overgangsvergoeding
- Artikel 9f:10 Levensloop
- Artikel 9f:11 Verrekening inkomsten tijdens non-actieve periode
- Artikel 9f:12 Inkoop pensioen
- Artikel 9f:13 Opschorten tweede loopbaan

#### **Artikel 9f:3**

Lid 1

De ambtenaar wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd, bedoeld in lid 2, bereikt volledig buitengewoon verlof verleend tegen doorbetaling van 75% netto van de voor de ambtenaar geldende berekeningsgrondslag volgens de fiscale regels zoals die gelden op de datum van uitbetaling als ware hij in actieve dienst met toepassing van de arbeidskorting.

Lid 2

De uittredeleeftijd is afhankelijk van het aantal dienstjaren in een bezwarende functie bedoeld in artikel 9b:2 onder c op 1 januari 2006 en bedraagt bij:

a.	20 dienstjaren of meer :	56 jaar;
b.	15 tot 20 dienstjaren :	57 jaar;
c.	10 tot 15 dienstjaren :	58 jaar;
d.	5 tot 10 dienstjaren :	59 jaar;
e.	0 tot 5 dienstjaren :	59 jaar,

tenzij de ambtenaar gebruik maakt van de mogelijkheid bedoeld in artikel 9f:5 of artikel 9f:6.

Lid 3

De duur van het toegekende volledig buitengewoon verlof voor de ambtenaar van de uittredeleeftijd, bedoeld in lid 1, bedraagt bij:

a.	20 dienstjaren of meer :	8 jaar;
b.	15 tot 20 dienstjaren :	7 jaar;
c.	10 tot 15 dienstjaren :	6 jaar;
d.	5 tot 10 dienstjaren :	5 jaar;
e.	0 tot 5 dienstjaren :	5 jaar.

#### Lid 4

De ambtenaar, bedoeld in lid 2 onder d, gaat met ingang van de eerste dag volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 58 jaar bereikt 50% van de voor hem geldende formele arbeidsduur werken. Hij heeft dan aanspraak op doorbetaling van 90% bruto van de voor hem geldende berekeningsgrondslag tot de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 59 jaar bereikt.

#### Lid 5

De ambtenaar, bedoeld in lid 4, moet medisch geschikt zijn om 50% in zijn bezwarende functie door te werken. Is hij dat niet dan wordt hij ziek gemeld op de leeftijd van 58 jaar en hersteld gemeld op de leeftijd van 59 jaar.

#### **Artikel 9f:3a**

##### Lid 1

Het levenslooptegoed en netto spaartegoed van de levensloopregeling Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance van de ambtenaar die op of na 1 januari 2019 volledig buitengewoon verlof geniet of gaat genieten als bedoeld in dit hoofdstuk, worden ingezet ter financiering van zijn aanspraken bedoeld in 9f:3.

##### Lid 2

Voor de ambtenaar die niet het LOGA-pad als bedoeld in artikel 9e:2 tweede lid volgt, wordt uitgegaan van een levenslooptegoed dat de ambtenaar gehad zou hebben als hij het LOGA-pad niet zou hebben verlaten (virtuele levenslooptegoed).

##### Lid 3

Op verzoek van de ambtenaar die niet het LOGA-pad volgt, wordt de periode van volledig buitengewoon verlof waarvoor virtueel levenslooptegoed wordt ingezet zodanig verschoven dat deze periode ligt direct voorafgaand aan de afloop van de voor hem geldende periode van non-activiteit bedoeld in 9f:3. Vaststelling van de duur van deze periode vindt plaats op basis van inzet van het virtuele tegoed per 1 januari 2019 of de latere datum van ingang van het volledig buitengewoon verlof.

#### **Artikel 9f:4 Afwijkende FLO-leeftijden**

##### Lid 1

Artikel 9f:3 is van overeenkomstige toepassing op de ambtenaar, bedoeld in de artikelen 9b:4 lid 3 en 9b:26 lid 2, maar niet op een ambtenaar waarvan de leeftijdsgrens is vastgesteld op 60 jaar.

##### Lid 2

De levensloopaanspraken van de ambtenaar waarvan de leeftijdsgrens is vastgesteld op 60 jaar en die vóór 1 januari 2022 zijn gehele levensloop kan opnemen, blijven ongewijzigd.

##### Lid 3

Kunnen de levensloopaanspraken niet geheel of in het geheel niet vóór 1 januari 2022 worden opgenomen dan worden deze aanspraken in de maand december 2021 afgekocht als bedoeld in artikel 9e:11 over de maanden die gelegen zijn vanaf 1 januari 2022. Voor de berekening van de afkoopsom wordt uitgegaan van het aantal dienstjaren dat de ambtenaar zou hebben gehad bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar.

##### Lid 4

Vindt vanaf 1 januari 2022 vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw plaats door middel van voortzetting deelnemerschap op grond van het ABP-pensioenreglement en wordt gedurende deze periode het afgekochte tegoed als genoemd in lid 3 ingezet om te voorzien in het inkomen, dan betaalt de werkgever de vigerende werkgeverspremie. De in dit lid genoemde periode van voortzetting deelnemerschap bedraagt maximaal twee jaar.

##### Lid 5

Uitgezonderd de aanspraken, bedoeld in de Overgangsregeling compensatie AOW opgenomen in de artikelen 9b:76 tot en met 9b:82, heeft de ambtenaar bedoeld in lid 2, geen andere rechten voortvloeiende uit dit hoofdstuk of hoofdstuk 9b.

#### **Artikel 9f:5 Doorwerken in repressieve functie**

##### Lid 1

De ambtenaar kan de ingangsdatum van het buitengewoon verlof later laten ingaan, telkens met een periode van één jaar. Voorwaarde is dat de ambtenaar geschikt is om door te werken in de bezwarende functie volgens een PPMO als bedoeld in artikel 19a:3.

##### Lid 2

De ambtenaar die van lid 1 gebruik wil maken, doet de aanvraag een jaar voorafgaand aan het bereiken van zijn uittredeleeftijd. De werkgever wijst de ambtenaar tijdig op de mogelijkheid om de uittredeleeftijd te verschuiven.

##### Lid 3

Indien de ambtenaar arbeidsongeschikt is voor aanvang van de periode van langer doorwerken of herhaald langer doorwerken en de bedrijfsarts herstel niet binnen zes maanden verwacht, wordt het verzoek om langer door te werken geweigerd.

Lid 4

De ambtenaar stopt met werken in een bezwarende functie met ingang van de dag volgend op de maand waarin hij 59 jaar wordt.

Lid 5

De ambtenaar die van de mogelijkheid om langer door te werken gebruik maakt, kan geen gebruik maken van de inkomensaanvulling bedoeld in artikel 9f:7.

Lid 6

Lid 5 geldt vanaf het moment dat de werkgever de mogelijkheid van de inkomensaanvulling, bedoeld in artikel 9f:7, aanbiedt.

#### **Artikel 9f:6 Uittreden op oude uittredeleeftijd**

Lid 1

De ambtenaar kan verzoeken om uit te treden op de leeftijd, bedoeld in artikel 9b:4 of artikel 9b:28.

Lid 2

De ambtenaar die van lid 1 gebruik wil maken, doet de aanvraag een jaar voorafgaand aan het bereiken van zijn oude uittredeleeftijd. De werkgever wijst de ambtenaar tijdig op de mogelijkheid om op de oude uittredeleeftijd uit te treden.

#### **Artikel 9f:7 Inkomensaanvulling in een niet-repressieve functie bij de werkgever**

Lid 1

Tijdens de periode van buitengewoon verlof als bedoeld in 9f:3 mag de ambtenaar zijn inkomen bij de werkgever aanvullen tot bruto 100% van de berekeningsgrondslag op jaarbasis door niet-repressieve werkzaamheden te verrichten.

Lid 2

De ambtenaar dient jaarlijks een aanvraag in om van de mogelijkheid, bedoeld in lid 1, gebruik te maken.

Lid 3

De vergoeding van deze werkzaamheden wordt bepaald aan de hand van de zwaarte en de waardering van de beschikbare werkzaamheden.

Lid 4

De werkgever bepaalt in overleg met de OR welke mogelijkheden de formatie biedt en welke werkzaamheden beschikbaar zijn.

Lid 5

In een nader vast te stellen rechtspositionele regeling wordt bepaald onder welke voorwaarden deze werkzaamheden worden verricht.

#### **Artikel 9f:8 Arbeidsongeschiktheid**

Lid 1

De inkomenskorting als gevolg van ziekte, bedoeld in artikel 7:3, stopt uiterlijk twee maanden na dagtekening van de UWV-beschikking indien:

- a. sprake is van gedeeltelijke of volledige maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid volgens een beschikking van het UWV, en
- b. de ambtenaar de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt.

Lid 2

In afwijking van artikel 7:16 lid 1 vindt herplaatsing van de ambtenaar in een passende functie plaats door middel van detachering met behoud van de arbeidsvoorwaarden uit de bezwarende functie.

#### **Artikel 9f:9 Overgangsvergoeding**

Lid 1

De ambtenaar die van een regeling uit dit hoofdstuk, gebruik gaat maken, heeft recht op een overgangsvergoeding van:

- a. € 3.500,00 bruto als het om een ambtenaar gaat met 10 tot 20 dienstjaren op 1 januari 2006 als bedoeld in artikel 9f:3 lid 2, mits en voor zover de inkomensafhankelijke ziektekostenpremie volgens de lokale uitvoering van het FLO-overgangsrecht 2006 in de levenslooperperiode werd doorbetaald door de werkgever onder toepassing van de groene loonheffingstabel;
- b. € 1.500,00 bruto als niet voldaan wordt aan de voorwaarden onder a gesteld.

Lid 2

De overgangsvergoeding bedoeld in lid 1, wordt betaalbaar gesteld in de laatste maand in actieve dienst.

#### **Artikel 9f:10 Levensloop**

Lid 1

De artikelen 9b:21 en 9b:44 blijven van toepassing op de ambtenaar die vóór 2022 gebruik maakt van het volledig buitengewoon verlof bedoeld in dit hoofdstuk.

Lid 2



Het opgebouwde levenslooptegoed van de ambtenaar die het LOGA-pad, bedoeld in artikel 9e:2, volgt, wordt ingezet ter financiering van de netto uitkeringsaanspraken.

Lid 3

De hoogte van de door de werkgever te verstrekken netto-uitkering, bedoeld in dit hoofdstuk, wordt op een lager percentage dan 75% bepaald of over een kortere periode betaald als de ambtenaar het LOGA-pad, bedoeld in artikel 9e:2, verlaat of heeft verlaten.

Lid 4

Lid 2 en 3 gelden pas vanaf het moment dat hoofdstuk 9e is herzien.

#### **Artikel 9f:11 Verrekening inkomsten tijdens non-actieve periode**

Voor de toepassing van de artikelen 9b:10 en 9b:34 wordt uitgegaan van het bruto uitkeringsbedrag.

#### **Artikel 9f:12 Inkoop pensioen**

De artikelen 9b:22 en 9b:45 zijn niet van toepassing op de ambtenaar, bedoeld in dit hoofdstuk.

#### **Artikel 9f:13 Opschorten tweede loopbaan**

Lid 1

De artikelen 9b:24 en 9b:25 gelden niet tot 1 juli 2019, tenzij met de ambtenaar vóór 1 januari 2018 reeds loopbaanafspraken zijn overeengekomen.

Lid 2

Lid 1 is niet van toepassing op de ambtenaar die om medische redenen aan een tweede loopbaan gaat werken.

#### **Paragraaf 3 Transitie**

- Artikel 9f:14
- Artikel 9f:15

#### **Artikel 9f:14**

Lid 1

Op de ambtenaar die na 29 oktober 2016 en voor 1 januari 2018 gebruik is gaan maken van artikel 9b:4 lid 1 eerste volzin of artikel 9b:28 is vanaf 1 januari 2018 artikel 9f:3 van toepassing.

Lid 2

De duur van het buitengewoon verlof wordt gekort met de periode dat de ambtenaar vóór 1 januari 2018 gebruik heeft gemaakt van het hem toegekende volledig buitengewoon verlof.

#### **Artikel 9f:15**

Lid 1

Op de ambtenaar die

- a. op 29 oktober 2016 gebruik maakte of is gaan maken van artikel 9b:4 lid 1 onder a en b, of
- b. op 29 oktober 2016 gebruik maakte of is gaan maken van artikel 9b:26,

is vanaf 1 januari 2018 artikel 9f:3 van toepassing.

Lid 2

Heeft de ambtenaar op 1 januari 2018 nog niet zijn uittredeleeftijd als bedoeld in artikel 9f:3 bereikt, dan hervat de ambtenaar voor 100% zijn werkzaamheden, tenzij de ambtenaar gebruik maakt van de mogelijkheid om uit te treden op de oude uittredeleeftijd, bedoeld in artikel 9f:6.

#### **Paragraaf 4 Eervol ontslag aan het einde van de non-actieve periode**

- Artikel 9f:16

#### **Artikel 9f:16**

Lid 1

De ambtenaar wordt eervol ontslag verleend na afloop van de voor hem geldende periode van non-activiteit, bedoeld in artikel 9f:3.

Lid 2

Het ontslag gaat in op de dag die volgt op de laatste dag van de non-actieve periode.

Lid 3

Het college neemt een opzegtermijn van drie maanden in acht.

Lid 4

Als de opzegtermijn, bedoeld in lid 3, niet in acht wordt genomen dan gaat de ontslagdatum later in zonder dat dit gevolgen heeft voor de einddatum van de non-actieve periode, bedoeld in artikel 9f:3 lid 3.

#### **10c Reparatie-uitkering bij werkloosheid**

##### **10c Reparatie-uitkering bij werkloosheid**

Klik hier voor hoofdstuk 10c Reparatie-uitkering bij werkloosheid van de UWV-II.

##### **Artikel 10c:1 Werkingssfeer reparatie-uitkering**

Lid 1

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die recht heeft op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet of van wie de uitkering op grond van de Werkloosheidswet is geëindigd, maar die op grond van de Werkloosheidswet zoals die gold op 31 december 2015 nog recht op een uitkering zou hebben gehad.

Lid 2

In afwijking van lid 1 van dit artikel, is artikel 10c:7 van toepassing op de ambtenaar in de zin van artikel 1:1 lid 1, onderdeel a.

#### **Artikel 10c:2 Begripsbepalingen**

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. **arbeidsverleden:**  
arbeidsverleden als bedoeld in de Werkloosheidswet;
- b. **gemeentelijke sector:**  
de gemeenten en gemeenschappelijke regelingen, die de CAR van toepassing hebben verklaard;
- c. **herleving:**  
herleving overeenkomstig de Werkloosheidswet;
- d. **indexatie:**  
de reparatie-uitkering wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging in de gemeentelijke sector;
- e. **reparatie-uitkering:**  
uitkering die de toegekende WW-uitkering in opbouw en duur aanvult naar het niveau op 31 december 2015;
- f. **sv-maandloon:**  
sv-maandloon als bedoeld in de Werkloosheidswet met het maximum, bedoeld in de Wet financiering sociale verzekeringen.
- g. **werkloos:**  
werkloos als bedoeld in de Werkloosheidswet;
- h. **werkloosheidsuitkering:**  
WW-uitkering en reparatie-uitkering tezamen;
- i. **WW-uitkering:**  
uitkering op grond van de Werkloosheidswet;
- j. **WW:**  
Werkloosheidswet.

#### **Artikel 10c:3 Recht reparatie-uitkering**

Lid 1

De ambtenaar heeft recht op een reparatie-uitkering indien:

- a. de werkloosheid aansluitend op de WW-uitkering voortduurt; en
- b. de WW-opbouw lager is bij een arbeidsverleden vanaf 10 jaar op grond van de WW, dan zou hebben gegolden op grond van de WW op 31 december 2015; of
- c. een WW-uitkering met een kortere duur is toegekend op grond van de WW, dan zou hebben gegolden op grond van de WW op 31 december 2015.

Lid 2

De ambtenaar legt de benodigde gegevens en informatie van het UWV aan de gemeente over die van invloed kunnen zijn op het recht, de hoogte en de duur van de reparatie-uitkering.

#### **Artikel 10c:4 Opbouw en duur reparatie-uitkering**

Lid 1

De opbouw van de reparatie-uitkering voor de ambtenaar die werkloos wordt met meer dan 10 jaar arbeidsverleden, bedraagt een halve maand per dienstjaar.

Lid 2

De opbouw van de reparatie-uitkering voor de ambtenaar die werkloos wordt met meer dan 24 jaar arbeidsverleden, bedraagt een maand per verstreken kalenderkwartaal.

Lid 3

De duur van de reparatie-uitkering is gelijk aan het verschil tussen de duur van de WW-uitkering op 31 december 2015 en de duur van de WW-uitkering op of na 1 januari 2016 inclusief de opschuiving van de einddatum door herleving.

#### **Artikel 10c:5 Hoogte reparatie-uitkering**

Lid 1

De reparatie-uitkering heeft dezelfde hoogte als de WW-uitkering als deze niet zou zijn geëindigd.

Lid 2

De volledige reparatie-uitkering is gebaseerd op 36 uur per week werkloosheid. Als sprake is van minder dan 36 uur per week werkloosheid, wordt het bedrag van de reparatie-uitkering berekend naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.

#### **Artikel 10c:6 Sancties reparatie-uitkering**

Het college maakt een sanctieregeling op grond waarvan sancties kunnen worden toegepast op de uitbetaling van de reparatie-uitkering. Onderdeel van de sanctieregeling is de plicht die de ambtenaar heeft om het college te informeren over alles wat van invloed kan zijn op de duur en hoogte van de reparatie-uitkering.

#### **Artikel 10c:7 Premie reparatie-uitkering**

Lid 1

Het college heft vanaf 1 januari 2018 maandelijks een werknemerspremie op het bruto salaris van de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt.

Lid 2

De hoogte van de premie is vastgesteld 0,1% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n). De hoogte van de premie kan jaarlijks worden bijgesteld.

Lid 3

De heffingsgrondslag is gemaximeerd tot het maximum-premieloon bedoeld in artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen.

#### **Artikel 10c:8 Einde reparatie-uitkering**

Lid 1

De reparatie-uitkering eindigt na het verstrijken van de uitkeringsduur.

Lid 2

De reparatie-uitkering eindigt op de dag waarop de werkloosheid eindigt.

Lid 3

De reparatie-uitkering eindigt op de dag waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Lid 4

De reparatie-uitkering eindigt na een periode van 13 weken van voortdurende arbeidsongeschiktheid door ziekte.

#### **Artikel 10c:9 Herleving reparatie-uitkering**

Lid 1

Als het recht op een reparatie-uitkering gedeeltelijk of geheel is geëindigd en vervolgens de (ex)-ambtenaar na aanvaarding van een nieuw dienstverband wederom werkloos is geworden, herleeft op verzoek het recht op een reparatie-uitkering voor zover bij de beëindiging van het nieuwe dienstverband geen nieuw recht op een WW-uitkering op grond van de WW is ontstaan.

Lid 2

De duur en de hoogte van de herleeft reparatie-uitkering zijn gelijk aan de duur en hoogte van de reparatie-uitkering waarop de (ex) ambtenaar nog recht zou hebben gehad indien hij onafgebroken werkloos zou zijn geweest.

Lid 3

De reparatie-uitkering kan niet meer herleven als de maximale uitkeringsduur van de reparatieuitkering is volgemaakt.

#### **Artikel 10c:10 Afkoop reparatie-uitkering**

Lid 1

Het college kan eenmalig, aan het begin van de uitkeringsperiode, op verzoek van de ambtenaar, toestemming geven voor afkoop van de reparatie-uitkering.

Lid 2

Het college bepaalt de hoogte van het afkoopbedrag en de voorwaarden waaronder de afkoop verstrekt wordt.

### **10d Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid**

#### **10d Nawettelijke uitkering (sancties na de WW-periode)**

Klik hier voor hoofdstuk 10d Klik hier voor de Nawettelijke uitkering (sancties na de WW-periode) van de UWO-II.

#### **Paragraaf 1 Werkingssfeer en begripsbepalingen**

- Artikel 10d:1 Werkingssfeer
- Artikel 10d:2 Begripsbepalingen

#### **Artikel 10d:1 Werkingssfeer**

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die als gevolg van een organisatieverandering boventallig is geworden of op grond van, 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen wordt en de ambtenaar die op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen is.

#### **Artikel 10d:2 Begripsbepalingen**

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. **aanvullende uitkering:**  
uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering;
- b. **grondslag:**

het gemiddelde van het salaris, de toegekende salaristoelage(n) en de toelage overgangsrecht (TOR) hoofdstuk 3, berekend over een periode van 12 maanden direct voorafgaand aan de start van de re-integratiefase of de start van het Van werk naar werk-traject, vermeerderd met het IKB, bedoeld in artikel 3:28 lid 2, onderdeel a en b. Deze wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging in de gemeentelijke sector;

- c. **gemeentelijke sector:**  
de gemeenten en gemeenschappelijke regelingen, die de CAR van toepassing hebben verklaard;
- d. **boventalligheid:**  
de situatie dat een ambtenaar wegens reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie na de reorganisatie;
- e. **na-wettelijke uitkering:**  
de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering;
- f. **werkloosheid:**  
werkloosheid als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies voortvloeit uit de beëindiging van de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij de gemeente;
- g. **reparatie-uitkering:**  
uitkering die de WW-uitkering in opbouw en duur aanvult naar het niveau op 31 december 2015;
- h. **werkloosheidsuitkering:**  
WW-uitkering en reparatie-uitkering tezamen;
- i. **WW-uitkering:**  
uitkering op grond van Werkloosheidswet.

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

- Artikel 10d:3 Samenloop met lokale afspraken

### **Artikel 10d:3 Samenloop met lokale afspraken**

Lid 1

Er kunnen lokaal aanvullende afspraken worden gemaakt op de bepalingen in dit hoofdstuk.

Lid 2

Wanneer voor 26 juni 2012 lokaal andere afspraken zijn overeengekomen, dan die in dit hoofdstuk zijn gesteld, bespreken college en vakorganisaties in de Commissie voor Georganiseerd Overleg wanneer tot herziening zal worden overgegaan van deze lokale afspraken.

### **Paragraaf 3 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8**

- Artikel 10d:4 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8

### **Artikel 10d:4 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8**

Lid 1

Voor de ambtenaar die op grond van artikel 8:8 ontslagen wordt, treft het college een passende regeling.

Lid 2

De ambtenaar wordt over de inhoud van de regeling voorafgaand door het college gehoord.

Lid 3

Het college betreft bij de vaststelling van de regeling de inhoud van de paragraaf over aanvullende uitkering bij ontslag uit dit hoofdstuk, voor zover dit redelijk en billijk is.

### **Paragraaf 4 Procedure van re-integratie bij ontslag op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid (art 8:6)**

- Artikel 10d:5 Begripsbepalingen
- Artikel 10d:6 Re-integratiefase voor ontslag
- Artikel 10d:7 Einde re-integratiefase
- Artikel 10d:8 Verlenging re-integratiefase bij nalatigheid gemeente
- Artikel 10d:9 Verlenging re-integratiefase door middel van levensloop
- Artikel 10d:10 Re-integratieplan

### **Artikel 10d:5 Begripsbepalingen**

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:

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

#### **Artikel 10d:6 Re-integratiefase voor ontslag**

Lid 1

De ambtenaar die ontslagen wordt op grond van artikel 8:6 heeft recht op een re-integratiefase.

Lid 2

De re-integratiefase begint met een besluit tot ontslag op grond van artikel 8:6.

Lid 3

De re-integratiefase gaat in op de eerste werkdag na verzending of overhandiging van het besluit tot ontslag.

Lid 4

De re-integratiefase is afhankelijk van de duur van het dienstverband bij de gemeente, waaruit ontslag plaatsvindt. Hierbij wordt de duur van het dienstverband gerekend vanaf de datum van indiensttreding bij de gemeente, waaruit ontslag plaatsvindt, tot de datum van de start van de re-integratiefase.

Lid 5

De duur van de re-integratiefase bedraagt bij een dienstverband van:

- a. 2 tot 10 jaar 4 maanden
- b. 10 tot 15 jaar 8 maanden
- c. 15 jaar of meer 12 maanden.

#### **Artikel 10d:7 Einde re-integratiefase**

Lid 1

De re-integratiefase eindigt eerder dan na afloop van de voor de ambtenaar geldende termijn, indien de ambtenaar voor het aflopen van deze fase al dan niet in deeltijd een andere functie binnen of buiten de gemeente aanvaardt.

Lid 2

De re-integratiefase eindigt eerder en het ontslag op grond van artikel 8:6 gaat direct in, indien de ambtenaar zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.

Lid 3

Indien de re-integratiefase eerder eindigt om de in het tweede lid genoemde redenen, vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

#### **Artikel 10d:8 Verlenging re-integratiefase bij nalatigheid gemeente**

Lid 1

De re-integratiefase wordt verlengd wanneer het college zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.

Lid 2

De verlenging duurt minimaal een maand en maximaal de helft van de oorspronkelijke re-integratiefase.

Lid 3

Tijdens de verlengde re-integratiefase herstelt het college de nalatigheid naar de mate waarin dat mogelijk is.

Lid 4

Tijdens de verlengde re-integratiefase blijven de gemaakte afspraken uit het re-integratieplan van kracht.

#### **Artikel 10d:9 Verlenging re-integratiefase door middel van levensloop**

Lid 1

De ambtenaar kan het college verzoeken de re-integratiefase met maximaal 12 maanden te verlengen door gebruik te maken van de mogelijkheid van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 6:9.

Lid 2

Het college stemt alleen in met het verzoek indien de ambtenaar tijdens de re-integratiefase redelijkerwijs niet heeft kunnen voldoen aan zijn re-integratieverplichtingen en indien:

- a. onbetaald verlof wordt opgenomen voor de volledige arbeidsduur; en
- b. de ambtenaar tijdens het onbetaald verlof levenslooptegoed opneemt op grond van de gemeentelijke levensloopteregeling; en
- c. tijdens de verlengde re-integratiefase activiteiten worden ondernomen of voortgezet die de re-integratie bevorderen.

Lid 3

Het college en de ambtenaar maken nadere afspraken over de voorwaarden waaronder de inspanningen van het college en de ambtenaar, zoals deze zijn neergelegd in het re-integratieplan, tijdens de verlenging van de re-integratiefase worden voortgezet.

Lid 4

Artikel 10d:7 is tijdens de verlenging van de re-integratiefase van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 10d:10 Re-integratieplan**

Lid 1

Het college stelt zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen een maand na aanvang van de re-integratiefase een re-integratieplan op.

Lid 2

De ambtenaar wordt over de inhoud van het plan voorafgaand door het college gehoord.

Lid 3

In het re-integratieplan worden afspraken opgenomen over de re-integratie-inspanningen die van het college en de ambtenaar verlangd worden. In het re-integratieplan staan in ieder geval afspraken over:

- verlof, voor zover dat nodig is, voor activiteiten die neergelegd zijn in het re-integratieplan;
- scholing, indien die gevolgd gaat worden, welke scholing, het begin van die scholing, het einde van die scholing, de betaling en de te behalen resultaten;
- opstellen arbeidsmarktprofiel;
- sollicitatieactiviteiten.

Lid 4

In het re-integratieplan worden afspraken gemaakt over de kosten voor de verschillende activiteiten uit het re-integratieplan. De kosten voor de activiteiten uit het re-integratieplan komen, mits redelijk en billijk, volledig voor rekening van het college, met een maximum van € 7.500,=.

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

#### **Toelichting**

In deze paragraaf zijn de nieuwe bepalingen opgenomen voortvloeiende uit het Cao-akkoord 2011-2012.

- **Algemene bepalingen**
  - Artikel 10d:11 Toepassingsbereik
  - Artikel 10d:12 Duur van een Van werk naar werk-traject
  - Artikel 10d:13 Inspanningsverplichting
  - Artikel 10d:14 Start Van werk naar werk-traject
- **Inhoud Van werk naar werk-traject**
  - Artikel 10d:15 Van werk naar werk-onderzoek
  - Artikel 10d:16 Van werk naar werk-contract
  - Artikel 10d:17 Uitvoering van het Van werk naar werk-contract
- **Verlenging en einde Van werk naar werk-traject**
  - Artikel 10d:18 Einde Van werk naar werk-traject
  - Artikel 10d:19 Tussentijdse beëindiging
  - Artikel 10d:20 Advies loopbaanadviseur
  - Artikel 10d:21 Reguliere beëindiging Van werk naar werk-traject
  - Artikel 10d:22 Verlenging Van werk naar werk-traject
  - Artikel 10d:23 Niet-nakoming van afspraken uit Van werk naar werk-contract
- **Paritaire commissie voor toezicht op Van werk naar werk-trajecten**
  - Artikel 10d:24 Paritaire commissie

#### **Artikel 10d:11 Toepassingsbereik**

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

#### **Artikel 10d:12 Duur van een Van werk naar werk-traject**

De boventalig verklaarde ambtenaar heeft recht op een Van werk naar werk-traject dat maximaal twee jaar duurt, tenzij het college besluit tot verlenging op grond van artikel 10d:20 en artikel 10d:22.

#### **Artikel 10d:13 Inspanningsverplichting**

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

#### **Artikel 10d:14 Start Van werk naar werk-traject**

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

#### **Artikel 10d:15 Van werk naar werk-onderzoek**

Lid 1

Om richting te geven aan het Van werk naar werk-traject onderzoeken college en ambtenaar gezamenlijk de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de ambtenaar, binnen en buiten de gemeente. Hierbij worden tevens de kansen van de ambtenaar op de regionale arbeidsmarkt onderzocht.

Lid 2

Bij het in het eerste lid bedoelde onderzoek kan een gecertificeerd loopbaanadviseur worden ingeschakeld.

Lid 3

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

#### **Artikel 10d:16 Van werk naar werk-contract**

Lid 1

Binnen drie maanden na afronding van het Van werk naar werk-onderzoek stellen college en ambtenaar een Van werk naar werk-contract op.

Lid 2

Het in het eerste lid bedoelde contract bevat de doelen, de voorzieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken, nadere afspraken en daaraan verbonden termijnen.

Lid 3

Afspraken kunnen worden gemaakt over:

- het al dan niet toekennen van professionele begeleiding en de tijdsduur daarvan;
- het al dan niet elders opdoen van werkervaring;
- de werkzaamheden die de ambtenaar gedurende het Van werk naar werk-traject verricht;
- het al dan niet volgen van een opleiding en het daarvoor beschikbare budget;
- eventuele beperkingen van de ambtenaar, die zijn gebleken uit het Van werk naar werk-onderzoek;
- de tijd die de ambtenaar beschikbaar heeft voor sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkkring. Deze tijd bedraagt tenminste 20% van de omvang van de aanstelling;
- het al dan niet gebruik maken van specifieke flankerende voorzieningen, zoals bedoeld in het artikel 17:7.

Lid 4

De noodzakelijke kosten van het Van werk naar werk-traject komen tot een bedrag van € 7.500,- voor rekening van het college. Ten aanzien van kosten die dit bedrag overstijgen neemt het college een afzonderlijk besluit.

#### **Artikel 10d:17 Uitvoering van het Van werk naar werk-contract**

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

#### **Artikel 10d:18 Einde Van werk naar werk-traject**

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

#### **Artikel 10d:19 Tussentijdse beëindiging**

Lid 1

Het Van werk naar werk-traject eindigt, indien de ambtenaar plaatsing in een passende of geschikte functie binnen de gemeente of de aanvaarding van een aangeboden functie buiten de gemeente weigert.

Lid 2

Het college kan eveneens besluiten tot tussentijdse beëindiging van het Van werk naar werk-traject en ontslag, indien de ambtenaar zich niet houdt aan de afspraken uit het Van werk naar werk-contract.

Lid 3

Indien het Van werk naar werk-traject eerder eindigt om de in het eerste of tweede lid genoemde reden, wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3 met ingang van de dag volgend op die waarop het Van werk naar werk-traject is beëindigd. In dit geval kan het college aangeven dat sprake is van verwijtbare werkloosheid en vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

#### **Artikel 10d:20 Advies loopbaanadviseur**

Lid 1

Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 21 maanden sinds de start ervan niet met een positief resultaat is afgesloten of om een andere reden is beëindigd, brengt een gecertificeerd loopbaanadviseur binnen een maand een advies uit aan het college over het vervolgetraject. Hierbij worden in ieder geval de evaluatieverslagen als bedoeld in artikel 10d:17 in acht genomen. De ambtenaar ontvangt een afschrift van het advies.

Lid 2

Het advies bedoeld in het eerste lid gaat in op de vraag of voortzetting van het Van werk naar werk-traject zinvol is, gelet op de vooruitzichten op korte termijn en de mate waarin voortzetting de kans op een passende of geschikte functie binnen afzienbare termijn vergroot.

Lid 3

Het college beslist of het advies van de loopbaanadviseur wel of niet wordt overgenomen.



### **Artikel 10d:21 Reguliere beëindiging Van werk naar werk-traject**

#### Lid 1

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

#### Lid 2

Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 24 maanden niet wordt voortgezet wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3.

#### Lid 3

Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de Van werk naar werk-termijn van twee jaar.

### **Artikel 10d:22 Verlenging Van werk naar werk-traject**

#### Lid 1

Indien er zekerheid is, in de vorm van een schriftelijke toezegging van een werkgever, dat binnen een half jaar een functie voor de ambtenaar kan worden gevonden, of indien voortzetting van het Van werk naar werk-traject de kans op het vinden van een passende of geschikte functie aantoonbaar vergroot, kan het college besluiten het Van werk naar werk-traject te verlengen. Deze verlenging beslaat een redelijke en nader gespecificeerde periode en kan niet meer dan één keer worden verleend.

#### Lid 2

Indien aan het einde van de periode van verlenging het Van werk naar werk-traject niet tussentijds is beëindigd, verleent het college de ambtenaar ontslag op grond van artikel 8:3.

#### Lid 3

Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de periode waarmee het Van werk naar werk-traject is verlengd.

### **Artikel 10d:23 Niet-nakoming van afspraken uit Van werk naar werk-contract**

#### Lid 1

Indien één van beide partijen van mening is dat de andere partij zich niet houdt aan de afspraken zoals vastgelegd in het Van werk naar werk-contract, maakt deze partij dit aan de andere partij in een gesprek kenbaar. Dit gesprek is erop gericht gezamenlijk afspraken te maken over verbetering.

#### Lid 2

Indien één van beide partijen na het gesprek zoals bedoeld in het eerste lid in gebreke is gebleven ten aanzien van de in het Van werk naar werk-contract vastgelegde afspraken kan de andere partij eisen dat dit gevolgen heeft voor de voortzetting van het contract. Deze partij maakt dit schriftelijk aan de andere partij kenbaar.

#### Lid 3

Ingeval de ambtenaar van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij eisen dat het Van werk naar werk-traject wordt verlengd. Deze verlenging bedraagt een redelijke termijn, waarbij de periode die door de niet-nakoming verloren is gegaan als richtlijn kan dienen. Gedurende de periode van verlenging herstelt het college zoveel als mogelijk de gebreken die bij de uitvoering van het Van werk naar werk-contract zijn ontstaan.

#### Lid 4

Ingeval het college van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij het Van werk naar werk-traject tussentijds beëindigen op grond van artikel 10d:19 tweede lid en ontslag verlenen op grond van artikel 8:3.

#### Lid 5

Indien over de nakoming van de afspraken in het Van werk naar werk-contract of de mogelijkheden zoals vastgelegd in dit artikel een geschil ontstaat, kunnen partijen dit geschil voorleggen aan de paritaire commissie.

### **Artikel 10d:24 Paritaire commissie**

#### Lid 1

Het college stelt een paritair samengestelde commissie in, die desgevraagd toeziet op de individuele toepassing van de bepalingen in deze paragraaf.

#### Lid 2

Zowel de ambtenaar als het college kan een geschil over de uitvoering van het Van werk naar werk-contract als bedoeld in artikel 10d:23 lid 5 voorleggen aan deze commissie.

#### Lid 3

De commissie brengt een zwaarwegend advies uit over het geschil, bedoeld in lid 2.

#### Lid 4

Het college stelt een reglement vast waarin de samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de commissie worden vastgelegd.

### **Paragraaf 6 Aanvullende uitkering**

- Artikel 10d:25 Aanvullende uitkering
- Artikel 10d:26 Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag
- Artikel 10d:27 Duur aanvullende uitkering bij ontslag
- Artikel 10d:28 Sancties

- Artikel 10d:29 Einde aanvullende uitkering

#### **Artikel 10d:25 Aanvullende uitkering**

##### Lid 1

Recht op een aanvullende uitkering heeft de ambtenaar die:

- a. op grond van artikel 8:6 is ontslagen en de re-integratiefase heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 10d:7 tweede en derde lid niet aan de orde is; of
- b. op grond van artikel 8:3 is ontslagen en het Van werk naar werk-traject heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 10d:19 niet aan de orde is; en
- c. recht heeft op een werkloosheidsuitkering en deze werkloosheidsuitkering ontvangt.

##### Lid 2

Voorwaarde voor het verkrijgen van een aanvullende uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling van de aanvullende uitkering alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn aanvullende uitkering.

#### **Artikel 10d:26 Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag**

##### Lid 1

De aanvullende uitkering kent twee fases. De aanvullende uitkering wordt uitgedrukt in een percentage van de grondslag zoals gedefinieerd in artikel 10d:2 onderdeel b, over het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.

##### Lid 2

Gedurende de eerste fase bedraagt de aanvullende uitkering:

- a. voor ambtenaren met een grondslag tot een bedrag van € 4.375,= 10%;
- b. voor ambtenaren met een grondslag vanaf € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 20%;
- c. voor ambtenaren met een grondslag vanaf € 5.250,= 30%.

##### Lid 3

Gedurende de tweede fase bedraagt de aanvullende uitkering:

- a. voor ambtenaren met een grondslag van € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 10%;
- b. voor ambtenaren met een grondslag van € 5.250,= tot een bedrag van € 6.560,= 20%;
- c. voor ambtenaren met een grondslag vanaf € 6.560,= 30%.

#### **Artikel 10d:27 Duur aanvullende uitkering bij ontslag**

##### Lid 1

De eerste fase van de aanvullende uitkering is één jaar, te rekenen vanaf de dag na de dag van ontslag.

##### Lid 2

De tweede fase van de aanvullende uitkering begint direct na afloop van de eerste fase en duurt tot het einde van de werkloosheidsuitkering.

#### **Artikel 10d:28 Sancties**

##### Lid 1

Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast op de werkloosheidsuitkering, wordt deze sanctie evenredig toegepast op de aanvullende uitkering.

##### Lid 2

Het college stelt voor de toepassing van sancties naast de sanctie op grond van het eerste lid, een sanctiebeleid op.

##### Lid 3

Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast kan het college besluiten om het recht op na-wettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk te laten vervallen.

##### Lid 4

Het college stelt ter uitvoering van het derde lid nadere regels op.

#### **Artikel 10d:29 Einde aanvullende uitkering**

De aanvullende uitkering eindigt als de uitkeringsduur is verstreken.

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

- Artikel 10d:30 Na-wettelijke uitkering
- Artikel 10d:31 Hoogte na-wettelijke uitkering
- Artikel 10d:32 Duur na-wettelijke uitkering
- Artikel 10d:33 Einde na-wettelijke uitkering
- Artikel 10d:34 Sancties na-wettelijke uitkering
- Artikel 10d:35 Afkoop

### **Artikel 10d:30 Na-wettelijke uitkering**

Lid 1

De ambtenaar die recht had op een aanvullende uitkering heeft recht op een na-wettelijke uitkering indien:

- a. de werkloosheid direct aansluitend op de werkloosheidsuitkering voortduurt;
- b. hij ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn na-wettelijke uitkering.

Lid 2

Bij ontslag op grond van artikel 8:6 geldt als voorwaarde dat het ontslag gelegen is in omstandigheden binnen de werksfeer.

### **Artikel 10d:31 Hoogte na-wettelijke uitkering**

Lid 1

De na-wettelijke uitkering bij werkloosheid voor 36 uur of meer heeft de hoogte van de werkloosheidsuitkering, als deze zou zijn voortgezet.

Lid 2

Wanneer sprake is van minder dan 36 uur werkloosheid, wordt het bedrag van de uitkering berekend naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.

Lid 3

De na-wettelijke uitkering en het inkomen dat de ambtenaar uit of in verband met arbeid ontvangt, mag een hoogte van 90% van de grondslag zoals gedefinieerd in artikel 10d:2 onderdeel b, niet overschrijden. Het meerdere wordt gekort op de na-wettelijke uitkering.

### **Artikel 10d:32 Duur na-wettelijke uitkering**

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

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

### **Artikel 10d:33 Einde na-wettelijke uitkering**

Lid 1

De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de uitkeringsduur is verstreken.

Lid 2

De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de werkloosheid eindigt.

Lid 3

Vanaf 15 juli 2014 eindigt de na-wettelijke uitkering op de dag waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

### **Artikel 10d:34 Sancties na-wettelijke uitkering**

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

### **Artikel 10d:35 Afkoop**

Lid 1

Het college kan eenmalig, aan het begin van de uitkeringsperiode, op verzoek van de ambtenaar, toestemming geven voor afkoop van de na-wettelijke uitkering.

Lid 2

Het college bepaalt de hoogte van het afkoopbedrag en de voorwaarden waaronder de afkoop verstrekt wordt.

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

- Artikel 10d:36 Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid
- Artikel 10d:37 Hoogte bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16
- Artikel 10d:38 Duur bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16
- Artikel 10d:39 Overgangsrecht

### **Artikel 10d:36 Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid**

Lid 1

De ambtenaar die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is en die gedurende het derde ziektejaar, bedoeld in artikel 7:16, derde lid, is ontslagen op grond van artikel 8:5 dan wel definitief is herplaatst op grond van artikel 7:16, heeft recht op een bijzondere uitkering indien en voor zolang hij arbeid heeft voor ten minste de restverdien capaciteit, zoals deze door UWV definitief is vastgesteld.

Lid 2

Voorwaarde voor het recht op de bijzondere uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn bijzondere uitkering.

**Artikel 10d:37 Hoogte bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16**

Lid 1

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

Lid 2

Op de bijzondere uitkering wordt de werkloosheidsuitkering in mindering gebracht.

**Artikel 10d:38 Duur bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16**

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

**Artikel 10d:39 Overgangsrecht**

In afwijking van artikel 10d:32 is de duur van de na-wettelijke uitkering voor de ambtenaar die:

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

## **12 Overleg met organisaties van overheidspersoneel**

### **12 Overleg met organisaties van overheidspersoneel**

Klik hier voor hoofdstuk 12 Georganiseerd overleg van de UWO-II.

#### **Artikel 12:1 Algemene bepalingen**

Lid 1

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. **de commissie:**  
de in artikel 12:2 bedoelde commissie voor georganiseerd overleg;
- b. **de ambtenaren:**  
de ambtenaren in de zin van de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en de werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst;
- c. **de organisaties:**  
de plaatselijk werkende groeperingen van de landelijke verenigingen van overheidspersoneel, aangesloten bij de centrales welke zijn toegelaten tot het centraal overleg met het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

Lid 2

Er is een commissie voor georganiseerd overleg, die is samengesteld uit een vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en een vertegenwoordiging van de toegelaten organisaties.

Lid 3

Onder toegelaten organisaties worden verstaan: de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP), de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijzend Personeel (CCOOP) en de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF), dan wel een van de bij deze centrales aangesloten bonden, voorzover deze centrales, respectievelijk bonden voldoende representatief geacht kunnen worden.

Lid 4

De leden van ABVAKABO en NOVON die op 1 juli 1998 zitting hebben in de commissie namens ACOP of Ambtenarencentrum, dan wel namens ABVAKABO of NOVON, behouden hun zetels als vertegenwoordigers van ACOP dan wel ABVAKABO FNV/NOVON.

Indien deze leden ophouden lid van de commissie te zijn, worden ze niet vervangen totdat het aantal leden namens ACOP dan wel ABVAKABO FNV/NOVON in overeenstemming is met het aantal als genoemd in de bepaling van de samenstelling van de commissie.

Uiterlijk op 1 juli 2002 wordt het aantal leden in overeenstemming gebracht met de hier geldende bepalingen.

Lid 5

Andere vakorganisaties dan bedoeld in het derde lid kunnen toegelaten worden indien zij representatief geacht kunnen worden. Een desbetreffend verzoek wordt in het georganiseerd overleg besproken.

Lid 6

Organisaties die tot het georganiseerd overleg zijn toegelaten, verliezen hun toegang tot dit overleg zodra zij niet meer voldoende representatief geacht worden.

#### **Artikel 12:1:1 Samenstelling**

Lid 1

Voor de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur in de commissie, bedoeld in artikel 12:1, wijst het college uit zijn midden een of meer vertegenwoordigers en hun plaatsvervangers aan.

De aanwijzing geschiedt bij elke nieuwe zittingsperiode van de raad en voorts telkens ter vervanging van hen die ophouden lid van het college te zijn.

Lid 2

Voor de vertegenwoordiging van de toegelaten organisaties in de commissie, bedoeld in artikel 12:1, worden per centrale, bedoeld in artikel 12:1, derde lid, twee leden en hun plaatsvervangers aangewezen. Deze aanwijzing geschiedt door en uit de organisaties, welke een minimum aantal ambtenaren tot haar leden tellen. Indien verschillende organisaties deel uitmaken van een zelfde centrale, geldt het in de vorige zin bepaalde voor deze organisaties gezamenlijk. In een nader vast te stellen regeling wordt het bedoelde minimum aantal ambtenaren bepaald.

#### **Artikel 12:1:2 Samenstelling**

Lid 1

Uiterlijk 1 februari van elk jaar doet elke organisatie, bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, aan het college opgave van het aantal der op 1 januari van dat jaar bij haar aangesloten ambtenaren.

Lid 2

Degene, die als lid of als plaatsvervanger door een organisatie is aangewezen, houdt op dit te zijn zodra hij geen lid van de organisatie of geen ambtenaar meer is, alsmede indien de organisatie schriftelijk aan het college doet weten dat zijn aanwijzing als vertegenwoordiger of plaatsvervanger is ingetrokken. In deze gevallen wordt zo spoedig mogelijk een opvolger aangewezen.

#### **Artikel 12:1:3 Samenstelling**

Lid 1

Voorzitter van de commissie is de door het college aangewezen vertegenwoordiger of bij afwezigheid zijn plaatsvervanger.

Lid 2

Het college wijst een ambtenaar, niet behorende tot de vertegenwoordiging van de organisaties, tot secretaris van de commissie aan, alsmede diens plaatsvervanger. Zo nodig stelt het college verder personeel voor het secretariaat ter beschikking.

Lid 3

De secretaris kan aan de besprekingen deelnemen.

#### **Artikel 12:1:4 Mededeling omtrent CAR en UWO**

Lid 1

Ingeval het LOGA tussen het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de centrales van overheidspersoneel leidt tot overeenstemming, als gevolg waarvan de tekst van de CAR wijzigt, doet het college daarvan mededeling aan de commissie voor georganiseerd overleg.

Lid 2

Ten aanzien van gemeenten die zijn aangesloten bij de UWO geldt dat, ingeval het LOGA, bedoeld in het eerste lid, leidt tot overeenstemming, als gevolg waarvan de tekst van de UWO wijzigt, het college daarvan mededeling doet aan de commissie voor georganiseerd overleg.

#### **Artikel 12:1:5 Mededeling omtrent CAR en UWO**

Lid 1

Indien door het bevoegde bestuursorgaan wordt voorgesteld verandering te brengen in de inrichting van enig dienstonderdeel, wijziging in de behoefte aan arbeidskrachten daaronder begrepen, stelt het college het overleg als bedoeld in artikel 12:2 hiervan op de hoogte.

Lid 2

Het college stelt in geval van een ingrijpende verandering in de inrichting van enig dienstonderdeel regels vast betreffende:

- a. de fase waarin ter zake van die verandering het overleg als bedoeld in artikel 12:2 wordt gevoerd;
- b. de wijze waarop en de fase waarin de bij die verandering betrokken ambtenaren worden gehoord;
- c. de personele gevolgen van die verandering.

Lid 3

Over het voornemen al dan niet regels, bedoeld in het vorig lid, vast te stellen wordt overleg gevoerd als bedoeld in artikel 12:2.

#### **Artikel 12:2 Taak en bevoegdheden**

Lid 1

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

Lid 2

Er worden nadere regels gesteld over de werkwijze van de commissie voor georganiseerd overleg.

Lid 3

De nadere regels, bedoeld in het tweede lid, bevatten een bepaling hoe moet worden gehandeld indien een geschil niet tot overeenstemming leidt.

#### **Artikel 12:2:1 Taak en bevoegdheden**

Besluiten omtrent de onderwerpen, bedoeld in artikel 12:2, eerste lid, worden door het college en de raad niet genomen, noch voorstellen daaromtrent gedaan, dan nadat de commissie haar gevoelen over de concept-besluiten, respectievelijk voorstellen heeft kenbaar gemaakt.

#### **Artikel 12:2:2 Taak en bevoegdheden**

Lid 1

De commissie, alsmede de vertegenwoordiging van de organisaties, is bevoegd aangaande de in artikel 12:2, eerste lid, bedoelde onderwerpen voorstellen te doen aan het college.

Lid 2

Heeft een voorstel betrekking op onderwerpen behorende tot de bevoegdheid van het college, dan neemt het college daaromtrent een beslissing. Behoort het voorstel tot de bevoegdheid van de raad, dan legt het college het voorstel voorzien van zijn advies ter besluitvorming voor aan de raad.

Lid 3

De besluiten, welke worden genomen naar aanleiding van voorstellen van de commissie, worden meegedeeld aan de vertegenwoordiging van de organisaties en aan de hoofdbesturen van de vertegenwoordigde organisaties.

#### **Artikel 12:2:3 Taak en bevoegdheden**

Lid 1

De commissie kan een subcommissie instellen, bestaande uit door haar aan te wijzen voorzitter en leden, indien dit voor de behandeling van een bepaald onderwerp nodig wordt geacht.

Lid 2

De secretaris van de commissie is tevens secretaris van de subcommissie. Hij kan zich doen bijstaan of vervangen door degenen die ingevolge artikel 12:1:3, tweede lid, ter beschikking staan.

Lid 3

Het bepaalde in artikel 12:2:7 is van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 12:2:4 Vergaderingen**

Lid 1

De commissie vergadert indien de voorzitter dit nodig oordeelt op door hem te bepalen tijdstippen.

Lid 2

Voorts belegt de voorzitter een vergadering indien ten minste drie leden van de commissie hem dit schriftelijk met opgave van redenen verzoeken en wel uiterlijk binnen één maand na ontvangst van het verzoek.

#### **Artikel 12:2:5 Vergaderingen**

Lid 1

De commissie wordt tijdig, in de regel 14 dagen van tevoren, ter vergadering opgeroepen. De oproepingsbrief vermeldt zoveel mogelijk de te behandelen onderwerpen.

Lid 2

Een vergadering kan slechts plaatshebben indien de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur aanwezig is en ten minste de helft van de organisaties is vertegenwoordigd. Wanneer de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur bestaat uit twee of meer leden van het college kan de vergadering slechts plaatshebben indien ten minste de helft van de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur aanwezig is en ten minste de helft van de organisaties is vertegenwoordigd.

Lid 3

Indien wegens onvoltalligheid in de zin van het tweede lid een vergadering niet kan plaatshebben, worden de aan de orde zijnde onderwerpen door de voorzitter geplaatst op de agenda van een binnen 14 dagen te houden nieuwe vergadering, in welke vergadering die onderwerpen in elk geval kunnen worden behandeld.

#### **Artikel 12:2:6 Vergaderingen**

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

#### **Artikel 12:2:7 Vergaderingen**

Lid 1

De vergaderingen zijn niet openbaar.

Lid 2



De voorzitter kan hoofden van dienst of andere ambtenaren de vergadering laten bijwonen. Deze kunnen aan de besprekingen deelnemen.

Lid 3

De vertegenwoordigers van de organisaties kunnen zich laten bijstaan door een vertegenwoordiger van het hoofdbestuur van hun organisatie; zij zijn voorts bevoegd de onderwerpen van de agenda binnen de grenzen van een doelmatige en vertrouwelijke behandeling van zaken aan voorbespreking in eigen kring te onderwerpen.

Lid 4

De voorzitter kan omtrent het in de vergadering behandelde en omtrent de inhoud van aan de commissie overgelegde stukken geheimhouding opleggen. Deze geheimhouding geldt niet ten opzichte van het college en van de raad, alsmede niet tegenover de hoofdbesturen van de vertegenwoordigende organisaties.

#### **Artikel 12:2:8 Vergaderingen**

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

#### **Artikel 12:2:9 Vergaderingen**

Lid 1

Indien in de vergadering moet worden gestemd brengt elke vertegenwoordiging, bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, één stem uit.

Lid 2

De stem van de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur wordt bepaald door hoofdelijke stemming van de aanwezige leden in of buiten de vergadering. Bij staking van stemmen beslist de stem van de voorzitter.

Lid 3

De stem van de vertegenwoordiging van de organisaties wordt bepaald door stemming per vertegenwoordigende organisatie, waarbij voor elke organisatie zoveel stemmen worden uitgebracht als ambtenaren bij haar zijn aangesloten op de eerste dag van het lopende jaar, met dien verstande dat voor een organisatie niet meer stemmen in aanmerking komen dan het totaal aantal stemmen dat door de andere organisaties gezamenlijk wordt uitgebracht. Bij staking van stemmen wordt de vertegenwoordiging geacht tegen te hebben gestemd.

Lid 4

Indien een organisatie in de loop van het jaar wordt vertegenwoordigd, geldt voor de toepassing van het derde lid het aantal aangesloten ambtenaren op dat tijdstip.

#### **Artikel 12:2:10 Vergaderingen**

Het in de vergadering behandelde wordt zakelijk weergegeven in de notulen, welke zo spoedig mogelijk in afschrift aan de leden worden gezonden, tenzij in het reglement, bedoeld in artikel 12:2:11, anders is bepaald.

#### **Artikel 12:2:11 Vergaderingen**

Indien door de commissie een reglement van orde voor de vergaderingen wordt vastgesteld, heeft dit de goedkeuring van het college.

#### **Artikel 12:3:1 Advies- en arbitragecommissie**

De artikelen 12:3:2, 12:3:3, 12:3:4, 12:3:5, 12:3:6, 12:3:7 en 12:3:8 zijn slechts van toepassing in die gemeenten die zijn aangesloten bij de advies- en arbitragecommissie.

#### **Artikel 12:3:2 Advies- en arbitragecommissie**

Voor de toepassing van de artikelen 12:3:4 tot en met 12:3:8 wordt verstaan onder:

- a. deelnemers aan het overleg: de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en de vertegenwoordigers van de organisaties genoemd in artikel 12:1, derde lid;
- b. advies- en arbitragecommissie: de advies- en arbitragecommissie ingesteld door het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

#### **Artikel 12:3:3 Advies- en arbitragecommissie**

De artikelen 12:3:4, 12:3:5, 12:3:6, 12:3:7 en 12:3:8 zijn slechts van toepassing op geschillen inzake aangelegenheden, bedoeld in artikel 12:2, eerste lid, voor zover die aangelegenheden uitsluitend de rechtstoestand van ambtenaren betreffen, met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd.

#### **Artikel 12:3:4 Advies- en arbitragecommissie**

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

#### **Artikel 12:3:5 Advies- en arbitragecommissie**

Lid 1



Binnen tien dagen na de kennisgeving, bedoeld in artikel 12:3:4, schrijft de voorzitter een vergadering uit van de commissie voor georganiseerd overleg. De vergadering moet worden gehouden binnen zeven dagen nadat deze is uitgeschreven.

Lid 2

Tenzij door de commissie, bedoeld in het eerste lid, wordt besloten het overleg voort te zetten dan wel te beëindigen, wordt in de vergadering nagegaan of overeenstemming bestaat over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is en of een oplossing van dat geschil zal worden gezocht door middel van voortzetting van het overleg nadat het advies is ingewonnen van de advies- en arbitragecommissie dan wel door onderwerping van het geschil aan een arbitrale uitspraak van die commissie.

Lid 3

Tot het inwinnen van advies zijn - ieder voor zich - de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en een meerderheid van alle toegelaten organisaties, als bedoeld in artikel 12:1, derde en vierde lid, bevoegd.

Lid 4

Voor onderwerping van het geschil aan arbitrage is overeenstemming vereist tussen de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en de toegelaten organisaties, als bedoeld in artikel 12:1, derde en vierde lid. Het bepaalde in artikel 12:2:9 is hierbij onverkort van toepassing.

#### **Artikel 12:3:6 Advies- en arbitragecommissie**

Lid 1

Binnen zes dagen na de vergadering, bedoeld in artikel 12:3:5, wordt het verzoek om advies ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie. Het verzoek wordt ondertekend door de deelnemers aan het overleg die zich voor inwinning van het advies hebben uitgesproken en bevat ten minste het onderwerp en de inhoud van het geschil. Indien in de vergadering bedoeld in artikel 12:3:5 geen overeenstemming is bereikt tussen alle deelnemers aan het overleg over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is, brengen de overige deelnemers aan het overleg hun visie op het onderwerp en de inhoud van het geschil eveneens binnen zes dagen na eerdergenoemde vergadering ter kennis van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie.

Lid 2

Binnen zes dagen na de vergadering bedoeld in artikel 12:3:5 wordt het verzoek om arbitrage ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie. Het verzoek daartoe wordt ondertekend door alle deelnemers aan het overleg en dient ten minste te bevatten:

- a. het onderwerp en de inhoud van het geschil;
- b. de standpunten van alle deelnemers aan het overleg omtrent onderwerp en inhoud van het geschil.

#### **Artikel 12:3:7 Advies- en arbitragecommissie**

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

#### **Artikel 12:3:8 Advies- en arbitragecommissie**

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

#### **Artikel 12:3:9 Advies- en arbitragecommissie**

In de gevallen, waarin deze regeling niet voorziet, beslist het college, na overleg met de commissie van georganiseerd overleg.

### **13 Overgangsbepaling en slotbepalingen CAR**

#### **Artikel 13:1 Overgangs- en slotbepaling CAR**

Lid 1

Deze regeling treedt in werking per..... (\*1)

Noot \*1:

De ingangsdatum wordt lokaal ingevuld. LOGA-partijen zijn overeengekomen dat als uiterste ingangsdatum geldt 1 januari 1996.

Lid 2

Met ingang van de datum waarop deze regeling in werking treedt, vervallen de bepalingen van het geldende algemeen ambtenarenreglement dan wel van die verordeningen, die tekstueel dan wel materieel gelijklopend zijn aan de bepalingen van deze regeling.

Lid 3

Indien de inwerkingtreding van deze regeling ertoe leidt dat bepalingen uit het geldende algemeen ambtenarenreglement vervallen, waardoor aanspraken van individuele ambtenaren in neerwaartse of opwaartse zin worden bijgesteld, vindt overleg plaats over de gevolgen daarvan.

Lid 4

In afwijking van het gestelde in het eerste en tweede lid hebben de artikelen 10:1, 10:6, 10:15 eerste en tweede lid, 10:19, 10:23 tweede lid, 11:1, 11:6 zevende en achtste lid, 11:13 eerste en tweede lid, 11:23, 11:24 en artikel 11:27 tweede lid, terugwerkende kracht tot en met 1 augustus 1993.

### **Artikel 13:2 Overgangs- en slotbepaling CAR**

Ten aanzien van degene die per 31 december 1996 geen volledige dienstverband heeft, geldt dat de omvang van dit dienstverband per 1 januari 1997 naar rato is teruggebracht, tenzij betrokkene heeft verzocht om handhaving van het aantal uren van het dienstverband per 31 december 1996 en dit verzoek niet is afgewezen.

### **Artikel 13:3 Overgangs- en slotbepaling CAR**

Ten aanzien van de toegekende FLO-uitkeringen, wachtgeld en uitkeringen ingevolge hoofdstuk 11 die voortduren tot na 1 januari 1997 geldt dat de artikelen 9:2, tweede lid, 10:5, eerste lid, en 11:5, eerste lid, terugwerkende kracht hebben tot en met 1 januari 1997.

## **14 Medezeggenschap**

### **14 Medezeggenschap**

Klik hier voor hoofdstuk 14 Medezeggenschap van de UWV-II.

#### **Artikel 14:1**

Aan het begin van iedere zittingsperiode van de OR sluiten de ondernemer en de (centrale) ondernemingsraad een convenant over de benodigde inzet voor het OR-werk, de compensatie daarvoor en het (maximum) aantal zittingstermijnen.

#### **Artikel 14:1:1 Medezeggenschap in ondernemingen met 35-50 werknemers**

Gelet op het bepaalde in artikel 5a, eerste lid van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) zijn gemeenten voor hun onderneming of onderdelen daarvan als bedoeld in artikel 4 van de WOR, verplicht een ondernemingsraad in te stellen indien en voor zolang in hun onderneming ten minste 35 personen werkzaam zijn als bedoeld in artikel 1, tweede en derde lid, van de WOR.

#### **Artikel 14:1:2 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 14:1:3 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 14:1:4 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 14:1:5 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 14:1:6 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 14:1:7 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 14:1:8 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 14:1:9 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 14:1:10 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 14:1:11 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 14:1:12 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 14:1:13 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 14:1:14 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 14:1:15 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 14:1:16 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 14:1:17 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 14:1:18 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 14:1:19 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 14:1:20 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 14:1:21 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 14:1:22 Vervallen**

Vervallen

**Artikel 14:1:23 Vervallen**

Vervallen

**Artikel 14:1:24 Vervallen**

Vervallen

**Artikel 14:1:25 Vervallen**

Vervallen

**Artikel 14:1:26 Vervallen**

Vervallen

**Artikel 14:1:27 Vervallen**

Vervallen

**Artikel 14:1:28 Vervallen**

Vervallen

**Artikel 14:1:29 Vervallen**

Vervallen

**Artikel 14:1:30 Vervallen**

Vervallen

**Artikel 14:1:31 Vervallen**

Vervallen

**Artikel 14:1:32 Vervallen**

Vervallen

**Artikel 14:1:33 Vervallen**

Vervallen

**Artikel 14:1:34 Vervallen**

Vervallen

**Artikel 14:1:35 Vervallen**

Vervallen

**Artikel 14:1:36 Vervallen**

Vervallen

**Artikel 14:1:37 Vervallen**

Vervallen

**Artikel 14:1:38 Vervallen**

Vervallen

**Artikel 14:1:39 Vervallen**

Vervallen

**Artikel 14:1:40 Vervallen**

Vervallen

**Artikel 14:1:41 Vervallen**

Vervallen

**Artikel 14:1:42 Vervallen**

Vervallen

**Artikel 14:1:43 Vervallen**

Vervallen

**Artikel 14:2:1 Vervallen**

Vervallen

**Artikel 14:2:2 Vervallen**

Vervallen

**15 Overige rechten en verplichtingen**

**15 Overige rechten en verplichtingen**

Klik hier voor hoofdstuk 15 Overige rechten en verplichtingen van de UWV-II (Regeling functioneringsbeoordeling, Kledingregeling, Vergoedingsregeling van kosten bij dienstreizen, Regeling integriteitmeldingen gemeente Haarlemmermeer 2008).

**Artikel 15:1 Verplichtingen**

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

**Artikel 15:1a Verplichtingen**

De ambtenaar is verplicht de eed of belofte af te leggen die bij wet, bij instructie of bij besluit van het college is voorgeschreven.

**Artikel 15:1b Persoonlijk gebruik van goederen of diensten**

Het is de ambtenaar verboden, behoudens toestemming verleend door of namens het college in bijzondere gevallen, ten eigen bate:

- a. diensten te laten verrichten door personen in gemeentedienst;
- b. aan de gemeente toebehorende eigendommen te gebruiken;

- c. gebruik te maken van hetgeen hem in of in verband met de vervulling van zijn functie ter kennis is gekomen.

#### **Artikel 15:1c Aannemen van geschenken en gelden**

Het is de ambtenaar verboden:

- a. in verband met de vervulling van zijn functie vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, anders dan met toestemming van het college;
- b. steekpenningen aan te nemen.

#### **Artikel 15:1d In acht nemen ordemaatregelen**

Lid 1

De ambtenaar is verplicht zich te gedragen naar de maatregelen van orde die ten aanzien van het verblijf in de kantoren, werkplaatsen of op andere arbeidsterreinen zijn vastgesteld.

Lid 2

Indien de ambtenaar verhinderd is zijn functie te vervullen, is hij verplicht dit zo spoedig mogelijk mede te delen of te doen mededelen.

#### **Artikel 15:1e Nevenwerkzaamheden**

Lid 1

De ambtenaar is verplicht aan het college, op een door dit orgaan te bepalen wijze, opgave te doen van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te gaan verrichten, die de belangen van de dienst, voorzover deze in verband staan met zijn functievervulling, kunnen raken.

Lid 2

Er wordt een registratie gevoerd op basis van de ingevolge het eerste lid gedane opgaven.

Lid 3

Het is de ambtenaar verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voorzover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.

Lid 4

Het college regelt de openbaarmaking van de in het eerste lid bedoelde nevenwerkzaamheden van de gemeentesecretaris en directeuren van gemeentelijke diensten en bedrijven, alsmede van andere ambtenaren aangesteld in een functie waarvoor ter bescherming van de integriteit van de openbare dienst openbaarmaking van nevenwerkzaamheden noodzakelijk is.

#### **Artikel 15:1f Melding financiële belangen**

Lid 1

Het college wijst ambtenaren aan die zijn aangesteld in een functie waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstremming of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie verbonden is.

Lid 2

De ambtenaar bedoeld in het eerste lid meldt aan het college, op een door dit orgaan te bepalen wijze, zijn financiële belangen respectievelijk bezit van en transacties in effecten, die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen raken.

Lid 3

Er wordt een registratie gevoerd van de meldingen bedoeld in het tweede lid.

Lid 4

Het is de ambtenaar verboden financiële belangen te hebben, effecten te bezitten en transacties in effecten te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voorzover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.

#### **Artikel 15:1g Aanneming en levering ten behoeve van de openbare dienst**

Lid 1

Het is de ambtenaar verboden middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van de openbare dienst.

Lid 2

Het college kan regelen stellen betreffende het deelnemen van de ambtenaar, middellijk of onmiddellijk, aan aannemingen en leveringen ten behoeve van anderen.

#### **Artikel 15:1:9 Vervallen**

(Vervallen)

#### **Artikel 15:1:10 Staking bij een particuliere werkgever**

Lid 1

De ambtenaar kan niet worden verplicht, indien bij enig particulier werkgever een staking is uitgebroken of een uitsluiting plaats heeft, ter vervanging van stakers of uitgesloten werkzaamheden te verrichten of werknemers bij het verrichten van werkzaamheden behulpzaam te zijn, tenzij naar het oordeel van

het college zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst van de gemeente noodzakelijk is.

Lid 2

Ter zake van de toepassing van het bepaalde in het eerste lid wordt zo spoedig mogelijk overleg gepleegd in de commissie, bedoeld in artikel 12:1 tweede lid.

#### **Artikel 15:1:11 Aanvaarden andere werkzaamheden**

Lid 1

De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door of namens het college wordt aangewezen, in tijden van oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden andere werkzaamheden te verrichten dan die welke hij gewoonlijk verricht, mits deze werkzaamheden strekken ter uitvoering van de taak die de gemeente in die tijden heeft of zal krijgen, dan wel ertoe strekken een zo goed en ongestoord mogelijke uitvoering van die taak te verzekeren.

Lid 2

De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door het college wordt aangewezen, taken te verrichten in het kader van de Wet veiligheidsregio's.

Lid 3

In geval van een ramp of crisis als bedoeld in artikel 1 Wet veiligheidsregio's, is de ambtenaar die is aangewezen op grond van het tweede lid van dit artikel verplicht de taken in het kader van de Wet veiligheidsregio's te verrichten onder leiding en toezicht van het bevoegd gezag van de veiligheidsregio waar de ramp of crisis plaatsvindt.

Lid 4

De ambtenaar, op grond van het eerste of tweede lid aangewezen, is te allen tijde verplicht lessen te volgen en deel te nemen aan oefeningen welke verband houden met zijn in dat lid aangeduide taak.

Lid 5

De aanwijzing, bedoeld in het eerste of tweede lid geschiedt slechts, indien de persoonlijke omstandigheden van de ambtenaar zulks redelijkerwijs toelaten.

#### **Artikel 15:1:12 Vergoeding van schade**

Lid 1

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

Lid 2

Het bedrag van de schadevergoeding en de wijze van inhouding daarvan op zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) worden niet vastgesteld dan nadat de ambtenaar in de gelegenheid is gesteld zich schriftelijk of mondeling te verantwoorden en ter zake van de wijze van inhouding zijn wensen kenbaar te maken.

#### **Artikel 15:1:13 Plichten rekenplichtige ambtenaar**

Lid 1

De rekenplichtige ambtenaar wordt voor de verplichting tot aanzuivering van een tekort geheel of gedeeltelijk ontheven naarmate hij het beheer nauwgezet heeft gevoerd en de nodige voorzorgen heeft genomen voor de bewaring van gelden en geldswaardige papieren.

Lid 2

Vloeit de verplichting tot aanzuivering van een tekort voort uit een aansprakelijkheid voor ondergeschikt personeel dan wordt bovendien in aanmerking genomen in hoeverre hij op de handelingen van dat personeel deugdelijk toezicht heeft gehouden.

Lid 3

De rekenplichtige ambtenaar is van zijn verantwoordelijkheid ontheven gedurende de tijd dat hij door ziekte of wettige afwezigheid zijn beheer niet persoonlijk heeft gevoerd, indien gedurende die tijd zijn functie wordt waargenomen krachtens aanwijzing door of namens het college.

#### **Artikel 15:1:14 Vervallen**

(Vervallen)

#### **Artikel 15:1:15 Beoordeling van de ambtenaar**

Lid 1

Het college kan bepalen, dat met inachtneming van door het college te stellen regelen over de ambtenaar periodiek een beoordeling wordt uitgebracht omtrent de wijze waarop hij zijn functie vervult en omtrent zijn gedragingen tijdens de uitoefening daarvan.

Lid 2

Onverminderd het bepaalde in het eerste lid wordt met de ambtenaar zijn gedrag besproken tijdens de uitoefening van zijn functie of de wijze waarop hij zijn functie vervult, voor zover deze aanleiding geven tot aanmerkingen, waarbij tevens aandacht wordt geschonken aan de wijze waarop het gedrag of de wijze waarop hij zijn functie vervult naar het oordeel van het college verbeterd kan worden.

#### **Artikel 15:1:16 Dragen van uniform of dienstkleeding**

Lid 1

De ambtenaar is verplicht tijdens de vervulling van zijn functie de door het college voor die functie of voor bepaalde werkzaamheden voorgeschreven kleding of uniform en onderscheidingstekenen te dragen.

Lid 2

Het deelnemen aan betogingen en optochten in het voorgeschreven uniform is de ambtenaar slechts toegestaan, indien daarvoor door of namens het college toestemming is gegeven.

Lid 3

Het is de ambtenaar verboden om bij gekleed gaan in uniform insignes of andere onderscheidingstekens of in dienst uniformkledingstukken te dragen, een en ander voor zover die niet van gemeentewege zijn verstrekt of voorgeschreven of tot het dragen waarvan niet door het college vergunning is verleend. Dit verbod is niet van toepassing ten aanzien van ordetekenen tot het aannemen of dragen waarvan door het hoger bestuursorgaan verlof is verleend.

Lid 4

Bij afzonderlijke regeling kunnen regelen worden gesteld betreffende de verstrekking, reiniging en herstelling van de in het eerste lid bedoelde kleding.

#### **Artikel 15:1:17 Standplaats**

Lid 1

Indien het dienstbelang dit eist, kan de ambtenaar de verplichting worden opgelegd in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen.

Lid 2

Onder standplaats dient te worden verstaan: de gemeente of het met name genoemde gedeelte van de gemeente, waar de ambtenaar gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.

Lid 3

Het college kan ter uitvoering van het in het eerste lid bepaalde nadere regels stellen.

#### **Artikel 15:1:18 Dienstwoning**

Lid 1

De ambtenaar is verplicht, indien hem door het college een dienstwoning is aangewezen, deze te betrekken en zich ter zake van de bewoning en het gebruik te gedragen naar de voorschriften die daaromtrent zijn gesteld.

Lid 2

Hij draagt de onderhoudskosten welke volgens de wet en het plaatselijk gebruik gemeenlijk voor rekening van de huurder zijn, tenzij terzake een afwijkende regeling is vastgesteld.

#### **Artikel 15:1:19 Verbod betreden arbeidsterrein**

Aan de ambtenaar kan door of namens het college de toegang tot de kantoren, werkplaatsen of andere arbeidsterreinen, dan wel het verblijf aldaar worden ontzegd.

#### **Artikel 15:1:20 Infectieziekten**

Lid 1

De ambtenaar die in contact staat of kort geleden gestaan heeft met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de Wet publieke gezondheid bepaalde een nominatieve aangifteplicht geldt, mag zijn functie niet vervullen en heeft geen toegang tot de dienstgebouwen, -lokalen en -terreinen voor zolang de hoofdinspecteur of de inspecteur van het staatstoezicht op de volksgezondheid niet heeft verklaard, dat hij het gevaar voor overbrenging van een infectieziekte, of het gevaar dat hij verdacht moet worden te lijden aan zodanige ziekte, geweken acht.

Lid 2

De ambtenaar die verkeert in de in het vorige lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan het college. Hij is gehouden zich te gedragen naar de door of vanwege het college gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek.

Lid 3

De ambtenaar geniet over de tijd, gedurende welke het hem overeenkomstig het bepaalde in dit artikel verboden is zijn functie te vervullen, zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).

#### **Artikel 15:1:21 Vervallen**

(Vervallen)

#### **Artikel 15:1:22 Reis- en verblijfskosten**

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

#### **Artikel 15:1:23 Vergoeden van schade**

Lid 1

Aan de ambtenaar wordt de schade aan hem toebehorende kleding en uitrusting, geen motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen zijnde, vergoed welke hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie, voor zover die schade niet bestaat uit de normale slijtage dier goederen.

Lid 2

Aan de ambtenaar wordt schade vergoed aan een aan hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen welke hij lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie, tenzij:

- a. die schade bestaat uit de normale slijtage of;
- b. er sprake is van aan opzet of bewuste roekeloosheid grenzende verwijtbaarheid of;

- c. de ambtenaar in de regel 10.000 of meer kilometers per jaar rijdt ten behoeve van de dienst en per kilometer een vergoeding ontvangt gelijk aan of hoger dan het belastingvrije bedrag per kilometer.

#### **Artikel 15:1:24 Gebruik motorrijtuig**

Het is de ambtenaar slechts toegestaan een hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen bij de vervulling van zijn functie te gebruiken, indien en voor zover hem daartoe door of namens het college toestemming is verleend. Aan deze toestemming kunnen bepaalde voorwaarden worden verbonden.

#### **Artikel 15:1:25 Schadeloosstelling**

Het college kan bepalen in welke niet elders voorziene gevallen schadeloosstelling en vergoeding van kosten zullen worden verleend.

#### **Artikel 15:1:26 Volgen van een opleiding**

De ambtenaar is, indien het college dit bepaalt, verplicht zich voor het volgen van een bijzondere vakopleiding beschikbaar te stellen of enig ander door het college nader aan te duiden onderwijs te volgen. De aan het volgen van het in dit artikel bedoelde onderwijs verbonden kosten komen ten laste van de gemeente.

#### **Artikel 15:1:27 Volgen van een opleiding**

Aan de ambtenaar beneden de leeftijd van 18 jaar wordt, indien hij dit wenst en voor zolang de belangen van de dienst zich daartegen niet verzetten, gedurende ten hoogste één dag per week verlof met behoud van doorbetaling verleend voor het volgen van lessen aan inrichtingen voor voortgezet, herhalings- of vakonderwijs en vormingsinstituten voor leerplichtvrije jeugd.

#### **Artikel 15:1:28 Bijzondere prestaties**

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

#### **Artikel 15:1:29 Onbekendheid met gemeentelijke bepalingen**

Ter zake van niet-naleving van bepalingen welke redelijkerwijs niet kunnen worden geacht de ambtenaar bekend te zijn, worden hem geen voordelen onthouden of nadelen toegebracht.

#### **Artikel 15:1:30 Borstvoeding**

Aan de vrouwelijke ambtenaar, die een borstkind heeft, wordt gedurende ten hoogste 1 jaar na de geboorte van het kind de gelegenheid gegeven haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven.

#### **Artikel 15:1:31 Voorkomen benadeling lid Georganiseerd Overleg**

De gemeente draagt er zorg voor dat degene die als lid of als plaatsvervangend lid door een organisatie is aangewezen voor de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, dan wel activiteiten vervult waarvoor hij krachtens artikel 6:4:2 buitengewoon verlof kan genieten, niet uit hoofde van zijn lidmaatschap of activiteiten wordt benadeeld in zijn positie in de gemeentelijke organisatie.

#### **Artikel 15:2 Klokkenluiders**

Lid 1

Het college stelt een regeling vast voor het omgaan met vermoedens van misstanden.

Lid 2

Ambtenaren en door het college aangewezen interne vertrouwenspersonen die misstanden conform de vast te stellen regeling aan de orde stellen, mogen niet om die reden worden ontslagen of anderszins in hun positie binnen de gemeente benadeeld worden.

#### **Artikel 15:3 Vervallen**

(Vervallen)

### **16 Disciplinaire straffen**

#### **Artikel 16:1:1 Plichtsverzuim**

Lid 1

De ambtenaar die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt dan wel bij herhaling aanleiding geeft tot toepassing te zijnen aanzien van maatregelen van inhouding, beslag of korting, als bedoeld in de tweede titel van de Ambtenarenwet, kan deswege disciplinair worden gestraft.

Lid 2

Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

#### **Artikel 16:1:2 Disciplinaire straffen**

Lid 1

Naast de mogelijkheid genoemd in artikel 8:13, kunnen de volgende disciplinaire straffen worden toegepast:

- a. schriftelijke berisping;
- b. arbeid buiten de voor de functie van de ambtenaar vastgestelde werktijden zonder vergoeding of tegen een lagere dan de normale vergoeding voor ten hoogste zes uren met een maximum



- van drie uren per dag en met dien verstande dat deze arbeid niet kan worden opgelegd op zondag en op de voor de ambtenaar geldende kerkelijke feestdagen;
- c. vermindering van vakantie met ten hoogste 1/3 van het aantal uren waarop de ambtenaar voor het desbetreffende kalenderjaar aanspraak heeft;
  - d. geldboete tot ten hoogste 1% van het bedrag van het salaris per jaar;
  - e. niet-betaling van het salaris, doch ten hoogste tot een bedrag overeenkomende met het salaris over een halve maand;
  - f. stilstand van verhoging van salaris, met uitzondering van verhogingen als gevolg van algemene loonmaatregelen, een herwaardering van de functie daaronder begrepen, voor ten hoogste vier jaren;
  - g. vermindering van salaris met ten hoogste het bedrag van de laatste twee periodieke verhogingen, of, indien aan de door de ambtenaar beklede functie geen schaal is verbonden, vermindering van het salaris met ten hoogste 5%, een en ander voor de tijd van niet langer dan twee jaren;
  - h. plaatsing in een andere functie, al of niet in een ander onderdeel van de dienst, voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van salaris en de toegekende salaristoelage(n);
  - i. schorsing voor een bepaalde tijd zonder of met gedeeltelijk genot van salaris en de toegekende salaristoelage(n).

#### Lid 2

De straffen genoemd in het eerste lid, onder a t/m g worden opgelegd door het college; de straffen genoemd onder h en i, alsmede de straf genoemd in artikel 8:13, worden opgelegd door het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling in de laatstelijk door de ambtenaar vervulde functie.

#### Lid 3

Bij het opleggen van een straf kan worden bepaald, dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd indien de betrokken ambtenaar zich gedurende de bij het opleggen van de straf te bepalen termijn niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstig plichtsverzuim en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel te stellen bijzondere voorwaarden.

### **Artikel 16:1:3 Verantwoording**

#### Lid 1

De verantwoording door de ambtenaar geschiedt, indien deze niet schriftelijk plaatsvindt, ten overstaan van het college of ten overstaan van een door het college aangewezen vertegenwoordiger. De verantwoording vindt niet eerder dan 6 maal 24 uur en niet later dan 12 maal 24 uur plaats. Op verzoek van de ambtenaar kan van deze termijn worden afgeweken.

#### Lid 2

Geschiedt de verantwoording mondeling, dan wordt daarvan binnen 36 uur proces-verbaal opgemaakt, dat na voorlezing wordt getekend door hem te wiens overstaan de verantwoording plaats heeft en door de ambtenaar. Weigert de ambtenaar de ondertekening, dan wordt daarvan in het proces-verbaal, zo mogelijk met vermelding van de redenen, melding gemaakt. Een afschrift van het proces-verbaal wordt de ambtenaar uitgereikt.

#### Lid 3

Indien de ambtenaar zulks verlangt, worden hij en zijn raadsman in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van de ambtelijke rapporten of andere bescheiden welke op de hem ten laste gelegde feiten betrekking hebben.

### **Artikel 16:1:4 Verantwoording**

De ambtenaar verstrekt het college een bewijs van ontvangst van het schriftelijk besluit tot strafoplegging.

### **Artikel 16:1:5 Verantwoording**

De straf, behalve die van schriftelijke berisping, wordt niet ten uitvoer gelegd zolang zij niet onherroepelijk is geworden, tenzij bij de strafoplegging onmiddellijke tenuitvoerlegging is bevolen.

## **17 Opleiding en ontwikkeling**

### **17 Opleiding en ontwikkeling**

Klik hier voor hoofdstuk 17 Opleiding en ontwikkeling van de UW0-II.

#### **Artikel 17:1 Ontwikkeling en mobiliteit**

##### Lid 1

De ambtenaar is op de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor zijn duurzame inzetbaarheid en loopbaanperspectief, waardoor diens positie op de interne en externe arbeidsmarkt verbetert.

##### Lid 2

In het belang van de organisatie en zichzelf ontwikkelt de ambtenaar zich door middel van scholing en het opdoen van werkervaring.

##### Lid 3

De ambtenaar maakt actief gebruik van het gemeentelijk loopbaanbeleid.

#### **Artikel 17:2 Ontwikkeling en mobiliteit**

##### Lid 1

Het college begeleidt en ondersteunt de ambtenaar bij het verbeteren en ontwikkelen van diens inzetbaarheid en mobiliteit.

Lid 2

Het college voert een actief intern en extern mobiliteitsbeleid en onderhoudt loopbaanbeleid, gericht op mobiliteit en organisatieverandering.

Lid 3

Het college wijst de ambtenaar op diens mogelijkheden binnen het gemeentelijk loopbaanbeleid.

#### **Artikel 17:3 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 17:4 Persoonlijk ontwikkelingsplan**

Lid 1

Naast de afspraken over het individueel loopbaanbudget leggen het college en de ambtenaar in een persoonlijk ontwikkelingsplan de afspraken vast over de loopbaanontwikkeling en de vereiste kennis en vaardigheden van de ambtenaar, alsmede een in dat kader door hem te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten.

Lid 2

Het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt ten minste een keer per drie jaar opgesteld en door het college vastgesteld.

Lid 3

Een te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten passen in de doelstellingen, criteria en budgettaire voorwaarden van het gemeentelijk opleidingsbeleid, zoals neergelegd in het door het college vastgestelde opleidingsplan.

Lid 4

De kosten die gemaakt worden in het kader van de in het persoonlijk ontwikkelingsplan opgenomen opleiding en activiteiten worden door het college vergoed.

Lid 5

In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot benodigd verlof en eventuele verdere medewerking van de zijde van de werkgever die de ambtenaar in staat moeten stellen de gemaakte afspraken uit te voeren.

Lid 6

In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot een of meer van de volgende onderwerpen:

- de keuze van opleidingsvorm of instituut, alsmede de redelijkerwijs te maken kosten;
- de periode gedurende welke een studie gevolgd zal worden;
- de minimaal te behalen resultaten en te maken voortgang;
- de omstandigheden onder welke een te volgen studie kan worden onderbroken of gestopt;
- de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het voortijdig afbreken van een studie door de ambtenaar;
- de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het verlaten van de gemeentelijke dienst binnen een te bepalen periode na afronding van de studie;
- eventuele andere onderwerpen die van belang zijn voor een goede uitvoering van de gemaakte afspraken.

#### **Artikel 17:5 Loopbaanadvies**

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

#### **Artikel 17:6 Inzetbaarheid**

In het persoonlijk ontwikkelingsplan van en het functioneringsgesprek met een ambtenaar van 50 jaar en ouder stelt het college zijn belasting en belastbaarheid aan de orde. Zo nodig worden naar aanleiding hiervan afspraken gemaakt over aanpassingen in het individuele takenpakket.

#### **Artikel 17:7 Flankerend beleid**

Het college stelt vast welke mobiliteitsbevorderende voorzieningen beschikbaar kunnen worden gesteld aan ambtenaren die zich in een Van-werk-naar-werk-traject bevinden.

### **18 Verplaatsingskosten**

#### **18 Verplaatsingskosten**

Klik hier voor hoofdstuk 18 Bedrijfsvervoersplan en Verhuiskostenregeling van de UWO-II.

#### **Artikel 18:1:1 Begripsomschrijvingen**

Lid 1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **betrokkene:**  
de ambtenaar of gewezen ambtenaar in de zin van de CAR;
- b. **woongebied:**

- een door het college aan te wijzen gebied aansluitend aan het grondgebied van de gemeente;
- c. **standplaats:**  
de gemeente of het met name genoemde deel daarvan, waar de ambtenaar gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
- d. **gezinsleden:**  
de echtgenoot, geregistreerde partner van de betrokkene en de kinderen, stief- en pleegkinderen van de betrokkene en/of van de echtgenoot, geregistreerde partner voor zover zij samenwonen;
- e. **eigen huishouding voeren:**  
het zelfstandig en voor eigen rekening bewonen van woonruimte, voorzien van eigen meubilair en stoffering, een en ander ter beoordeling van het bevoegde gezag;
- f. **berekeningsbasis:**  
het twaalfvoud van het salaris per maand inclusief eventuele salaristoelage(n), dan wel hetgeen daarmee overeenkomt ingeval dat artikel niet op hem van toepassing is - die betrokkene geniet op het berekeningstijdstip, vermeerderd met 8% en in voorkomende gevallen vermeerderd met:
1. genoten wachtgeld of uitkering krachtens hoofdstuk 10 of 11 of een genoten werkloosheidsuitkering krachtens de WW en eventueel hoofdstuk 10a;
  2. genoten herplaatsingstoelage krachtens hoofdstuk 12 van het pensioenreglement;
- g. **berekeningstijdstip:**
- 1e datum waarop de betrokkene verhuist;
  - 2e indien de betrokkene verhuist voor de datum dat de functie feitelijk wordt vervuld, de datum van ingang van de functievervulling;
  - 3e bij het overlijden of ontslag van de betrokkene, de datum waarop de laatste salarisbetaling heeft plaatsgevonden;
- h. **verplaatsen en verplaatsing:**  
veranderen onderscheidenlijk verandering van de standplaats van de betrokkene in opdracht van het bestuursorgaan;
- i. **verplaatsingskostenvergoeding:**  
tegemoetkoming in de kosten van een verplaatsing, dan wel van een verhuizing voortvloeiende uit indiensttreding of ontslag, ofwel een tegemoetkoming in reis- en pensionkosten voor de periode dat de verhuizing nog niet heeft plaatsgevonden;
- j. **dienstwoning:**  
de door het bevoegde gezag aan de betrokkene in verband met de uitoefening van zijn functie aangewezen woning.

## Lid 2

Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

### **Artikel 18:1:2 Tegemoetkoming verhuiskosten**

#### Lid 1

De betrokkene, die vanwege het dienstbelang de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, als bedoeld in artikel 15:1:17, tweede lid, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend.

#### Lid 2

De betrokkene, die in verband met een indiensttreding is verhuist en aan wie binnen twee jaar na verhuizing ontslag op verzoek wordt verleend of die ten gevolge van aan hem te wijten feiten of omstandigheden binnen twee jaren na de verhuizing wordt ontslagen, dient de hem toegekende tegemoetkoming in verhuiskosten terug te betalen.

Overgang zonder onderbreking naar een andere tak van dienst van dezelfde gemeente of naar een van haar bedrijven of instellingen wordt niet als ontslag op verzoek beschouwd.

#### Lid 3

De tegemoetkoming in verhuiskosten wordt aan de betrokkene, die in verband met een indiensttreding dient te verhuizen, slechts verleend, indien hij schriftelijk heeft verklaard dat een verplichting tot terugbetalen als bedoeld in het vorige lid hem bekend is.

### **Artikel 18:1:3 Tegemoetkoming verhuiskosten**

#### Lid 1

De betrokkene, die in opdracht van het bevoegde gezag, anders dan in verband met een verplaatsing of indiensttreding, een dienstwoning betreft of verlaat, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend.

#### Lid 2

Indien het verlaten van een dienstwoning samenhangt met een ontslag op verzoek anders dan een ontslag op verzoek met recht op uitkering voor vervroegd uittreden, of met een ontslag als gevolg van aan betrokkene te wijten feiten of omstandigheden en het ontslag niet ingaat binnen twee jaren nadat de dienstwoning is betrokken, kan een gedeeltelijke tegemoetkoming in verhuiskosten worden verleend.

#### Lid 3

Indien het verlaten van een dienstwoning verband houdt met het overlijden van de betrokkene, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend aan de nagelaten gezinsleden.

Lid 4

Bij toepassing van het tweede en derde lid wordt een vergoeding in de verhuiskosten, bedoeld in artikel 18:1:5, eerste lid, verleend, met dien verstande dat deze vergoeding niet meer bedraagt dan die waarop aanspraak zou bestaan bij verhuizing binnen het woongebied.

#### **Artikel 18:1:4 Tegemoetkoming verhuiskosten**

Geen tegemoetkoming in verhuiskosten ingevolge de artikelen 18:1:2 en 18:1:3 wordt verleend, indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaar nadat de verplichting tot verhuizen is opgelegd dan wel na de datum van het ontslag, het overlijden of de verplaatsing.

#### **Artikel 18:1:5 Tegemoetkoming verhuiskosten**

Lid 1

De tegemoetkoming in verhuiskosten kan slechts bestaan uit:

- a. een bedrag voor de kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de betrokkene en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het inen uitpakken van breekbare zaken;
- b. een bedrag voor dubbel woonkosten, gelijk aan de noodzakelijk te maken kosten, met een maximum van € 312,49 per maand met dien verstande dat de tegemoetkoming ten hoogste voor vier maanden wordt verleend;
- c. een bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten, met een maximum van € 6.249,44.

Lid 2

Indien de betrokkene op de dag van de verhuizing een eigen huishouding voert, wordt het bedrag bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, voor zover bij of krachtens dit artikel niet anders is bepaald, gesteld op een tegemoetkoming van 3% van de berekeningsbasis voor ieder woon- of slaapvertrek, tot een maximum van vier van deze vertrekken, die de achtergelaten woning telt, met dien verstande dat het maximumbedrag genoemd in het eerste lid, onderdeel c, niet overschreden wordt.

Lid 3

Indien het betreft een verhuizing van een gezin, waarin de echtgenoten, geregistreerde partners beide betrokkene zijn in de zin van dit hoofdstuk en afzonderlijk opdracht hebben om te verhuizen of zijn verplaatst, wordt voor beide betrokkenen de berekeningsbasis vastgesteld. Ingeval beide betrokkenen een deeltijddienstverband hebben en niet tevens een deeltijddienstverband bij een andere werkgever die aanspraak geeft op een tegemoetkoming in verhuiskosten, wordt de berekeningsbasis vastgesteld als ware er sprake van een voltijddienstverband. De tegemoetkoming wordt toegekend op grond van de hoogste berekeningsbasis.

Lid 4

Indien de betrokkene geen eigen huishouding voert, wordt geen tegemoetkoming als bedoeld in het eerste lid, onder c, verleend. Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan voor deze kosten niettemin een tegemoetkoming worden verleend van 3% van de berekeningsbasis.

#### **Artikel 18:1:6 Tegemoetkoming woon- werkverkeer**

Lid 1

De betrokkene die vanwege het dienstbelang de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, zoals bedoeld in artikel 15:1:17 en daarin, ondanks alle pogingen daartoe, niet slaagt heeft aanspraak op een vergoeding van de kosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, zolang hij bij de verhuizing in aanmerking zou kunnen komen voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten.

Lid 2

Een betrokkene als bedoeld in het eerste lid, die naar het oordeel van het bevoegde gezag niet dagelijks heen en weer kan reizen, heeft, tenzij van gemeentewege al dan niet tegen betaling in huisvesting wordt voorzien, aanspraak op een tegemoetkoming in de pensionkosten voor verblijf in een pension in of nabij het gebied als bedoeld in artikel 15:1:17, benevens een tegemoetkoming voor ten hoogste eenmaal per week in de reiskosten naar de plaats waar hij metterwoon nog gevestigd is.

Lid 3

Indien een betrokkene als bedoeld in het eerste en tweede lid, naar het oordeel van het bevoegde gezag niet alles, wat redelijkerwijs van hem mag worden verwacht, heeft gedaan om zo spoedig mogelijk te verhuizen, komt hij niet langer in aanmerking voor tegemoetkomingen als bedoeld in het eerste en tweede lid.

Lid 4

Een betrokkene die een functie voor betrekkelijk korte duur bekleedt of voor betrekkelijk korte duur elders is geplaatst en als gevolg daarvan niet behoeft te verhuizen kan een tegemoetkoming in de reiskosten als bedoeld in het eerste lid worden verleend, dan wel een tegemoetkoming overeenkomstig het tweede lid, indien de betrokkene naar het oordeel van het bevoegde gezag niet dagelijks heen en weer kan reizen.

### **Artikel 18:1:7 Hoogte tegemoetkoming**

#### Lid 1

De tegemoetkoming in reiskosten bedoeld in artikel 18:1:6, eerste en vierde lid, is gelijk aan de gemaakte kosten van het openbaar vervoer op basis van het tarief van de tweede klasse.

#### Lid 2

De vergoeding die plaatsvindt op basis van het eerste lid is, voor dat deel dat gebruik wordt gemaakt van de trein, gemaximeerd op het bedrag van € 3.996 per jaar.

#### Lid 3

De betrokkene die met de trein reist en van de woning of het pension met het ander (aansluitend) openbaar vervoer naar het eerst mogelijke station kan reizen maar van dit openbaar vervoer geen gebruik maakt en in de plaats daarvan met eigen vervoer naar dat station reist, ontvangt een tegemoetkoming van € 104,44 op jaarbasis.

#### Lid 4

De tegemoetkoming in reiskosten bedoeld in artikel 18:1:6, eerste en vierde lid, is, indien het college de plaats van tewerkstelling van een betrokkene heeft aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet door openbaar vervoer is te bereiken, of indien de betrokkene behoort tot een aangewezen groep voor wie de plaats van tewerkstelling vanwege de opgedragen werktijden niet per openbaar vervoer is te bereiken, € 0,17 per kilometer met een maximum van 20 kilometer enkele reis.

#### Lid 5

De betrokkene, die naar het oordeel van het college de plaats van tewerkstelling met het openbaar vervoer kan bereiken maar daarvan geen gebruik maakt, heeft aanspraak op een tegemoetkoming van 25% van de tegemoetkoming bedoeld in het vierde lid.

### **Artikel 18:1:7a Vervallen**

(Vervallen)

### **Artikel 18:1:8 Niet verhuisplichtig, toch een tegemoetkoming woon-werkverkeer**

Indien het bevoegde gezag de plaats van tewerkstelling van een betrokkene die niet conform artikel 15:1:17 verhuisplichtig is, heeft aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet met het openbaar vervoer is te bereiken, of indien de betrokkene behoort tot een aangewezen groep voor wie de plaats van tewerkstelling vanwege de opgedragen werktijden niet per openbaar vervoer is te bereiken, wordt aan de betrokkene voor de gehele duur van het dienstverband een vergoeding per afgelegde kilometer verstrekt. De hoogte van deze vergoeding wordt vastgesteld door het bevoegde gezag.

### **Artikel 18:1:9 Pensionkosten**

#### Lid 1

De tegemoetkoming in pensionkosten als bedoeld in artikel 18:1:6, tweede lid, bedraagt voor de betrokkene die gewoonlijk met gezinsleden samenwoont 90% en voor de overige betrokkenen 60% van de betaalde pensionkosten, voor zover deze kosten niet uitgaan boven de door het bestuursorgaan redelijk geoordeelde pensionkosten.

#### Lid 2

De tegemoetkoming in reiskosten voor gezinsbezoek dan wel voor het bezoeken van de plaats waar betrokkene nog is gehuisvest is gelijk aan de kosten van het gebruik van het openbaar vervoer en wel naar het tarief van de laagste klasse.

### **Artikel 18:1:10 Duur tegemoetkoming reis- en pensionkosten**

#### Lid 1

De tegemoetkoming ingevolge het bepaalde in de artikelen 18:1:7 en 18:1:9 wordt voor de eerste keer voor niet langer dan zes maanden verleend. Het bevoegde gezag kan deze termijn op verzoek van betrokkene telkens voor niet langer dan zes maanden verlengen.

#### Lid 2

Geen aanspraak op tegemoetkoming in reis- en/of verblijfkosten bestaat indien de declaratie van de in een kalendermaand gemaakte kosten conform artikel 18:1:7, eerste lid, en artikel 18:1:14, in geval wordt gekozen voor het vergoedingssysteem zoals dat gold vóór 1 juli 2004, niet binnen drie maanden na die kalendermaand bij het bevoegde gezag is ingediend.

#### Lid 3

Het bevoegd gezag is bevoegd te bepalen dat de tegemoetkomingen vastgesteld op basis van artikel 18:1:7, eerste lid, en artikel 18:1:14 maandelijks zonder declaratie worden uitbetaald met inachtneming van een korting op de bedragen van 6%.

### **Artikel 18:1:11 Procedure tegemoetkoming verhuiskosten**

#### Lid 1

De aanvraag voor een tegemoetkoming in verhuiskosten dient voor de datum van de verhuizing bij het bevoegde gezag te zijn ingediend.

#### Lid 2

Zo spoedig mogelijk na de verhuizing doch in ieder geval binnen zes maanden daarna doet de betrokkene bij het bevoegde gezag opgave van de kosten als bedoeld in artikel 18:1:5, eerste lid, onder b.

### **Artikel 18:1:12 Voorschot**

Het bevoegde gezag kan ter zake van de in dit hoofdstuk bedoelde tegemoetkomingen een voorschot verlenen.

### Artikel 18:1:13 Slotbepaling

Het college kan voor zover nodig in afwijking van de bij of krachtens dit hoofdstuk gestelde regels beslissen in individuele gevallen, waarin deze regelen naar het oordeel van het college niet of niet naar redelijkheid voorzien.

### Artikel 18:1:14 Overgangsrecht

De betrokkene aan wie voor 1 juli 2004 een tegemoetkoming woon-werkverkeer op grond van artikel 18:1:7, vierde lid zoals dat luidde voor 1 juli 2004, is toegekend, heeft gedurende de periode van maximaal twee jaar, welke ingaat op het moment van toekenning, recht op een tegemoetkoming woon-werkverkeer conform de vergoedingssystematiek zoals die gold voor 1 juli 2004. Indien de vergoedingssystematiek zoals die geldt vanaf 1 juli 2004 financieel voordeliger is voor deze betrokkene, dan heeft hij recht op een tegemoetkoming conform de laatstgenoemde vergoedingssystematiek. Indien de medewerker gehoor heeft gegeven aan de verhuisplicht, dan vervalt de tegemoetkoming woon-werkverkeer.

## 21 De rechtspositionele erkenning van alternatieve samenlevingsvormen

### Artikel 21:1:1 Begripsomschrijving

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder levenspartner verstaan: een persoon met wie de niet-gehuwde ambtenaar samenwoont en met het oogmerk duurzaam samen te leven een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een schriftelijke verklaring, ingericht volgens door het college nader te stellen regels. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner worden aangemerkt.

### Artikel 21:1:2 Gelijktelling levenspartner met echtgenoot

De bepalingen die gelden voor de gehuwde ambtenaar, zijn op overeenkomstige wijze van toepassing op de ambtenaar met een levenspartner. Waar in deze bepalingen staat "echtgenoot" moet tevens worden gelezen "levenspartner".

### Artikel 21:1:3 Vervallen

(Vervallen)

### Artikel 21:1:4 Gelijktelling levenspartner met echtgenoot

In gevallen waarin dit hoofdstuk niet of niet naar redelijkheid voorziet, treft het college een passende voorziening.

## 22 Overgangs- en slotbepaling UWO

### Artikel 22:1:1 Overgangs- en slotbepaling UWO

Lid 1

Deze regeling treedt uiterlijk in werking op 1 januari 1998.

Lid 2

Met ingang van de datum waarop deze regeling in werking treedt, dan wel gedeelten daarvan in werking treden, vervallen de bepalingen van het geldende algemeen ambtenarenreglement dan wel van die verordeningen, die tekstueel dan wel materieel gelijklopend zijn aan de bepalingen van deze regeling.

Lid 3

Indien de inwerkingtreding van deze regeling ertoe leidt dat bepalingen uit het geldende algemeen ambtenarenreglement dan wel uit verordeningen vervallen, waardoor aanspraken van individuele ambtenaren in neerwaartse of opwaartse zin worden bijgesteld, vindt overleg plaats over de gevolgen daarvan.

## Bijlagen

### Bijlage Ila Salaristabel gemeenteamttenaren

#### Salaristabel gemeenteamttenaren per 1 januari 2018, nieuwe structuur\*

periodiek	Schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1535	1571	1611	1657	1705	1818	2040	2335	2591	2795
1	1571	1624	1677	1731	1786	1901	2126	2429	2701	2925
2	1610	1677	1744	1805	1867	1984	2212	2524	2812	3054
3	1648	1729	1810	1878	1949	2067	2298	2618	2922	3185
4	1686	1782	1877	1952	2030	2150	2384	2713	3032	3315
5	1725	1835	1943	2026	2111	2233	2470	2808	3143	3445
6	1763	1887	2010	2100	2193	2315	2556	2903	3254	3575
7	1801	1940	2076	2174	2274	2398	2642	2997	3364	3705
8	1840	1993	2143	2248	2355	2481	2728	3092	3474	3835
9	1878	2045	2209	2322	2437	2564	2814	3187	3585	3965
10	1917	2098	2276	2396	2518	2646	2900	3281	3695	4095
11	1955	2151	2342	2470	2599	2729	2986	3376	3805	4225

periodiek                      Schaal



	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	3080	3348	3685	4022	4490	4770	5129	5493	6078	6737
1	3214	3486	3823	4161	4626	4934	5319	5713	6316	6993
2	3347	3625	3962	4297	4762	5099	5509	5934	6554	7249
3	3481	3763	4100	4433	4897	5262	5698	6155	6792	7505
4	3614	3901	4238	4569	5033	5426	5887	6376	7030	7761
5	3747	4040	4373	4705	5169	5590	6077	6596	7268	8017
6	3880	4179	4509	4840	5305	5754	6267	6817	7506	8273
7	4014	4316	4645	4976	5441	5918	6457	7038	7745	8529
8	4147	4451	4781	5112	5577	6083	6646	7258	7983	8784
9	4279	4587	4916	5248	5712	6246	6835	7480	8221	9041
10	4410	4723	5052	5384	5848	6410	7025	7700	8459	9296
11	4541	4859	5188	5520	5984	6574	7215	7921	8697	9553

\*Als het schaalbedrag onder het voor de medewerker geldende minimumloon ligt, heeft de medewerker per 1 augustus 2017 recht op het voor hem geldende minimumloon overeenkomstig de bepalingen in de WML voor medewerkers van 22 jaar en ouder. Vanaf 1 juli 2019 heeft de medewerker tenminste recht op het voor hem geldende minimumloon overeenkomstig de bepalingen in de WML voor medewerkers van 21 jaar en ouder.

Voor de ambtenaar die valt onder de definitie van artikel 1:2c, eerste lid geldt een aparte schaal: schaal A. Het bedrag van de periodiek 0 is gelijk aan het wettelijk minimumloon. Het bedrag van de periodiek 11 is gelijk aan 120% van het wettelijk minimumloon. De salarisbedragen voor schaal A worden geïndexeerd op de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon en elk jaar op 1 januari vastgesteld door het LOGA en gepubliceerd op [www.car-uwv.nl](http://www.car-uwv.nl).

#### **Toelichting CAR-UWO**

### **1 Algemene bepalingen Artikel 1:1 Begripsomschrijvingen (T)**

#### **Onderdeel a**

Het eerste lid geeft onder a een begripsomschrijving van de term "ambtenaar", zoals deze voor de toepassing van de CAR/UWO geldt. Uit de gekozen terminologie blijkt dat er aansluiting is gezocht bij artikel 1, lid 1, van de Ambtenarenwet. Toegevoegd aan het begrip ambtenaar volgens de Ambtenarenwet zijn de woorden "door of vanwege de gemeente". Hoewel de burgemeester ambtenaar is in de zin van de Ambtenarenwet is de CAR/UWO niet op hem van toepassing. Een burgemeester wordt immers benoemd door de Kroon en dus niet door of vanwege de gemeente. De rechtspositie van de burgemeester is geregeld in het Rechtspositiebesluit burgemeesters 1994 (KB. van 15 juni 1994, Stb. 462). De wethouder is geen ambtenaar in de zin van de CAR/UWO of de Ambtenarenwet. Behalve in de Gemeentewet is zijn rechtspositie geregeld in de Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers en in het Rechtspositiebesluit wethouders (KB. van 22 maart 1994, Stb. 243). Omdat er tussen de wethouder en de gemeente geen gezagsverhouding werkgever/werknemer bestaat, is er geen sprake van een dienstverband.

#### **Onderdeel d**

Hoewel de pensioenwet per 1 januari 1996 is vervallen en vervangen door een privaat pensioenreglement, blijft niettemin de vermelding van de pensioenwet noodzakelijk. Dit met het oog op bijvoorbeeld de vaststelling van voor pensioengeldige tijd in het kader van de wachtgeldregeling (hoofdstuk 10 van de CAR).

#### **Onderdeel g en h**

De feitelijke arbeidsduur per week kan afwijken van de formele arbeidsduur per week.

#### **Onderdeel j en k**

Een volledig dienstverband heeft een arbeidsduur van ten hoogste 1836 uur per jaar. In deze berekening zijn meegenomen het aantal werkdagen verminderd met het aantal, niet jaarlijks op zaterdag of zondag vallende, feestdagen per jaar, gecorrigeerd met de kans dat zij periodiek op een zaterdag of zondag vallen. Het gaat hier gemiddeld om  $5 \frac{6}{7}$  dag per jaar. De in aanmerking genomen feestdagen zijn Nieuwjaarsdag (gemiddeld per jaar  $5 \frac{7}{7}$  dag), 2e paasdag ( $7 \frac{7}{7}$ ), Koningsdag ( $5 \frac{7}{7}$ ), Hemelvaartsdag ( $7 \frac{7}{7}$ ), 2e pinksterdag ( $7 \frac{7}{7}$ ) en de beide kerstdagen ( $10 \frac{7}{7}$ ). De berekening is dan als volgt:  $365,25 \text{ dagen} \times 5 \frac{6}{7} - 5 \frac{6}{7} = 255 \text{ dagen}$ .  $255 \times 7,2 \text{ uren} (= 36 \text{ uren} : 5) = 1836 \text{ uren}$ .

Indien lokaal nog andere feestdagen zijn aangewezen (zoals bijv. bevrijdingsdag, Goede Vrijdag, 1 mei, maar ook andere dagen zoals de biddag voor het gewas, carnavalsmaandag en/of -dinsdag, vrije dagen voor de plaatselijke kermis etc.) moeten deze, op overeenkomstige wijze, in mindering worden gebracht op de in dit lid genoemde maximale arbeidsduur. De vermindering bedraagt  $5 \frac{7}{7}$  vermenigvuldigd met 7,2 uur bij een feestdag die elk jaar op een andere dag van de week valt en 7,2 uur bij een feestdag die elk jaar op dezelfde dag van de week valt, niet zijnde een zaterdag of zondag.

Een volledig dienstverband kent een formele arbeidsduur van 36 uur per week. De feitelijke arbeidsduur kan daarvan afwijken.

#### **Onderdeel n**



De arbeidsduur kan in de vorm van werktijden zowel geheel worden vastgelegd als ook gedeeltelijk. Indien de werktijden gedeeltelijk zijn vastgelegd, spreekt men bijvoorbeeld van bloktijden.

#### **Onderdeel o**

De berekening hiervoor luidt als volgt: 36 x 52 weken : 12 maanden = 156 uur per maand.

### **Artikel 1:2 Geen ambtenaar (T)**

Lid 1

#### **Onderdeel a**

De rechtspositie van het onderwijzend personeel bij een inrichting van openbaar onderwijs is onder andere geregeld in het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel. Grondslag voor dit besluit ligt in de diverse onderwijswetten. Onderwijzend personeel bij het bij zonder onderwijs is op arbeidsovereenkomst werkzaam bij die instellingen en dus daarom al is de CAR-UWO niet op hen van toepassing. De gemeente treedt hier immers niet als werkgever op.

#### **Onderdeel b**

Het onderwijsondersteunend personeel is belanghebbende in de zin van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel als het rechtstreeks bij de school is aangesteld. Wanneer bijvoorbeeld een schoolschoonmaker bij de gemeente is aangesteld, is de CAR-UWO onverkort van toepassing.

#### **Onderdeel c**

Ook de (buitengewoon) ambtenaar van de burgerlijke stand, die als zodanig optreedt, is geen ambtenaar in de zin van het CAR. Wanneer het gaat om een ambtenaar die in hoofdfunctie bij de gemeente werkzaam is, geldt de uitzondering dus uitsluitend indien de ambtenaar - in nevenfunctie - functioneert in de hoedanigheid van (buitengewoon) ambtenaar van de burgerlijke stand.

#### **Onderdeel d**

Alle onbezoldigde gemeenteambtenaren die conform artikel 231 van de Gemeentewet zijn belast met de heffing en invordering van gemeentelijke belastingen worden voor de toepassing van de CAR-UWO niet als ambtenaar beschouwd.

#### **Onderdeel f en g**

Gemeenten kunnen voor de uitoefening van bepaalde taken toezichthouders aanstellen. Een toezichthouder is volgens artikel 5:11 van de Awb: 'Een persoon, bij of krachtens wettelijk voorschrift belast met het houden van toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift'. Er zijn toezichthouders zonder opsporingsbevoegdheid en toezichthouders met opsporingsbevoegdheid. Aan deze laatste groep wordt door het Ministerie van Justitie een BOAakte verleend.

Gemeenten krijgen door het toevoegen van onderdeel f aan artikel 1:2 CAR-UWO de mogelijkheid om toezichthouders zonder opsporingsbevoegdheid, maar die volgens wet- en regelgeving aangesteld dienen te zijn als ambtenaar om hun toezichthoudende werkzaamheden te mogen uitoefenen, onbezoldigd aan te stellen zonder dat de CAR-UWO op hen van toepassing wordt. Op basis van dit artikel kunnen gemeenten dus toezichthouders zonder opsporingsbevoegdheid inhuren via particuliere bureaus en aanstellen als onbezoldigd ambtenaar.

Met het toevoegen van onderdeel g aan artikel 1:2 CAR-UWO krijgen gemeenten de mogelijkheid om toezichthouders met opsporingsbevoegdheid aan te stellen als onbezoldigd ambtenaar zonder dat de CAR-UWO op hen van toepassing wordt. Belangrijk hierbij is dat dit alleen toegepast kan worden op ambtenaren in functies die door het ministerie van Justitie zijn uitgezonderd van de hoofdregel dat BOA-aktes alleen worden toegekend als de ambtenaar in bezoldigde dienst is van de overheid. De gemeentelijke functies van parkeercontroleur en APV-controleur zijn de twee uitzonderingen. Dit is geregeld in een functielijst in de circulaire van het ministerie van Justitie, Directoraat-Generaal Rechtshandhaving, Bureau Juridische en Beleidsondersteunende Aangelegenheden, 2 december 2004, onderwerp: functielijst buitengewoon opsporingsambtenaar, kenmerk 5324449/504 en de aanvulling daarop van 7 februari 2006, kenmerk 5402271/506/CBK.

#### **Onderdeel h**

Veelal laten gemeenten de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) uitvoeren door een gemeenschappelijke regeling. Gemeenten kunnen er echter ook voor kiezen om de Wet sociale werkvoorziening zelf uit te voeren en geïndiceerden voor de sociale werkvoorziening zelf in dienst te nemen. In het kader van de wet dienen geïndiceerden op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst te worden genomen. Deze mensen vallen onder de CAO sociale werkvoorziening. Op grond van onderdeel h, eerste zinsdeel, worden deze personen uitgezonderd van de toepassing van de CAR-UWO. Hiermee wordt voorkomen dat deze personen zowel aanspraken kunnen ontlenen aan de CAO sociale werkvoorziening als aan de CAR-UWO. Uitzondering op de regel zijn degenen die werkzaam zijn bij de gemeenten in het kader van begeleid werken. Zij vallen wel onder de CAR-UWO. Deze uitzondering is geregeld in het tweede (en laatste zinsdeel) van onderdeel h.

#### **Onderdeel i**

Per 1 januari 2011 is voor de gehele ambulancesector één arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing: de sector-cao Ambulancezorg. De directe aanleiding voor de totstandkoming van de cao vormt de inwerkingtreding van de Wet ambulancezorg. De sector-Cao Ambulancezorg heeft geen rechtstreekse doorwerking naar de publieke ambulancediensten. Dat wordt ook niet gerealiseerd door de voorgenomen

algemeenverbindendverklaring van de sector-Cao. Tussen alle bij de Cao betrokken partijen is afgesproken dat de publieke diensten de sector-Cao Ambulancezorg als rechtspositionele regeling zullen vaststellen en daarin boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek van overeenkomstige toepassing zullen verklaren. Deze afspraak wordt neergelegd in een apart en bindend convenant dat alle betrokken ambulancediensten ondertekenen.

#### Lid 2

Voordat ambtenaren zoals genoemd in onderdeel f of g van het eerste lid kunnen worden uitgesloten van de toepasselijkheid van de CAR-UWO dient er overeenstemming over te zijn bereikt in het GO of met de OR. Of dit in het GO of met de OR besproken moet worden is afhankelijk van de lokale bevoegdheidsverdeling tussen het GO en de OR.

#### Lid 3

Niet als ambtenaar in de zin van de CAR-UWO wordt beschouwd de vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer. De rechtspositie voor deze categorie is geregeld in hoofdstuk 19 en hoofdstuk 19a van de UWO. Het personeel van de beroepsbrandweer is wel ambtenaar in de zin van de CAR-UWO.

### **Artikel 1:2:1 Geen ambtenaar (T)**

#### Lid 5

De ambtenaren die vallen onder de leden 2, 3 en 4 van dit artikel zijn de enige medewerkers waarvoor nog een vakantietoelage geldt. Deze 8% is pensioengevend.

De 1,5% van het in de maand van opbouw geldende salaris, was tot 1 januari 2017 de levensloopregeling geregeld in artikel 6a:7 lid 1. Deze 1,5% is pensioengevend.

De 0,8% van het in de maand van opbouw geldende salaris, was tot 1 januari 2017 het bovenwettelijk verlof van 14,4 uren geregeld in artikel 6:2 lid 1. Deze 0,8% is niet pensioengevend.

Indien in een maand het salaris en de toegekende salaristoelage(n) gedeeltelijk zijn uitbetaald dan worden de in de percentages in die maand berekend op basis van het uitbetaalde salaris en de uitbetaalde salaristoelage(n).

Indien in een maand het salaris en de toegekende salaristoelage(n) gedeeltelijk zijn uitbetaald op grond van artikel 7:3 lid 2 tot en met 4 dan worden, in afwijking van voorgaande volzin, de percentages in die maand berekend op basis van het volledige salaris en toegekende salaristoelage(n).

Uitbetaling vindt plaats bij de maandelijkse salarisbetaling.

### **Artikel 1:2a en 1:2b Stage-werkervaringsplaats (T)**

De werkervaringsplaats is bedoeld voor personen die op eigen initiatief werkervaring willen opdoen.

De stageplaats is bedoeld voor personen die in het kader van een opleiding/onderwijs praktijkervaring op willen doen. Er is in dat geval sprake van een driehoeksrelatie tussen stage verlener, stagiaire en opleidingsinstituut.

Bij een werkervaringsplaats (wep) staan het leerproces en het opdoen van ervaring centraal en niet het verdienen van geld. Dit neemt niet weg dat er wel een redelijke onkostenvergoeding wordt betaald.

Wat een redelijke onkostenvergoeding is voor stagiaires en wep-ers wordt lokaal in overleg met het bevoegde medezeggenschapsorgaan vastgesteld.

Een sterke gezagsverhouding kan bij een eventuele gerechtelijke procedure wijzen op het bestaan op een arbeidsovereenkomst. Het is echter onmogelijk om als wep-er niet in een zekere gezagsverhouding tot je leidinggevende te staan. In de praktijk komt het erop neer dat de wep-er een zekere keuze moet hebben in de werkzaamheden die hij/zij verricht, om zodoende invloed te hebben op het eigen leerproces. Ook bij het opnemen van vrije dagen e.d. moet de wep-er een zekere mate van vrijheid hebben.

In de artikelen 1:2a en 1:2b worden een aantal artikelen en hoofdstukken van de CAR-UWO van toepassing uitgesloten. Voor zover het de bedoeling is om ook (onderdelen) van lokale regelingen uit te sluiten van toepassing op stagiaires en wep-ers, moet dat in die lokale regeling worden geregeld. Zowel de stagiaire als de wep-er zijn geen ambtenaar in de zin van artikel 1:1.

### **Artikel 1:2c Aanstellingen op grond van de banenafpraak (T)**

Gemeenten kunnen ambtenaren aanstellen vanwege de Wet banenafpraak en quorum arbeidsbeperkten.

Om de instroom van deze doelgroepen te bevorderen, maakt de CAR-UWO het mogelijk om het salaris af te stemmen op de verdien capaciteit of de loonwaarde. De doelgroepen van de Wet Banenafpraak zijn gedefinieerd in artikel 38b Wet financiering sociale verzekeringen.

In salarisschaal A is het salaris bij periodiek 0 het wettelijk minimumloon en is het salaris bij periodiek 11 120% van het wettelijk minimumloon. De bedragen in schaal A worden, in plaats van op de salarisontwikkeling in de Cao Gemeenten, geïndexeerd op de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon en elk jaar op 1 januari bijgesteld. De actuele schaalbedragen worden na goedkeuring door het LOGA gepubliceerd op [www.car-uwv.nl](http://www.car-uwv.nl).

#### Lid 1

De omschrijving van deze doelgroep staat in de Wet financiering sociale verzekeringen, artikel 38b lid 1 sub a. In salarisschaal A is het salaris bij periodiek 0 het wettelijk minimumloon en is het salaris bij periodiek 11 120% van het wettelijk minimumloon. De bedragen in schaal A worden, in plaats van op de salarisontwikkeling in de Cao Gemeenten, geïndexeerd op de ontwikkeling van het wettelijk

minimumloon en elk jaar op 1 januari bijgesteld. De actuele schaalbedragen worden na goedkeuring door het LOGA gepubliceerd op [www.car-uwu.nl](http://www.car-uwu.nl).

### **Artikel 1:3 Toepassing (T)**

#### Lid 2

Dit artikel biedt de mogelijkheid de CAR/UWO of delen van deze regeling, om bijzondere redenen, uit te zonderen voor ambtenaren of groepen ambtenaren.

Voor het uitzonderen van de CAR/UWO, of van gedeelten daarvan, is een collegebesluit nodig. Omdat het hier een aangelegenheid betreft die de rechtspositie van ambtenaren aangaat, dient het voornemen een categorie ambtenaren van de werking van CAR/UWO uit te sluiten, eerst in het lokale georganiseerd overleg aan de orde te zijn geweest. Vervolgens kan een collegebesluit niet genomen worden dan nadat partijen in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) van dit voornemen in kennis zijn gesteld. Immers, het is niet de bedoeling dat op grote schaal groepen werknemers van de werking van de CAR/UWO worden uitgesloten. Op deze wijze kan namelijk afbreuk worden gedaan aan de bindende werking van de CAR/UWO.

Indien LOGA-partijen van mening zijn dat het niet wenselijk is (een groep) ambtenaren van de werking van de CAR/UWO - of gedeelten daarvan - uit te zonderen, wordt besloten tot een verdere procedure. Het is de bedoeling dat en afvaardiging van het LOGA in contact treedt niet het lokale bestuur om te motieven voor het voorgenomen besluit door te spreken. Vervolgens kunnen LOGA-partijen oordelen dat tegen de uitzondering geen bezwaren bestaan. Ingeval het LOGA zijn bezwaren handhaaft, kan het LOGA een procedure in gang zetten, die ertoe leidt dat het betreffend besluit onverbindend wordt verklaard.

### **Artikel 1:3a Toepassing (T)**

Dit artikel heeft de volgende functies:

- het maakt zichtbaar dat de raad bevoegd gezag is ten aanzien van de griffier en diens ambtenaren;
- het maakt duidelijk dat de CAR-UWO van toepassing is op de griffier en diens ambtenaren;
- het biedt een kapstok voor besluiten van de raad ten aanzien van de rechtspositie van de griffier.

Ten aanzien van de toepassing van de CAR-UWO op de griffier en de griffiemedewerkers wordt het volgende opgemerkt. De griffier valt onder de begripsomschrijving in artikel 1:1, eerste lid onder a van de CAR. In de memorie van antwoord op de Wet dualisering gemeentebestuur is gesteld dat de rechtspositie van het griffiepersoneel gelijk zal zijn aan die van het overige gemeentepersoneel, omdat ook deze ambtenaren vallen onder de algemene afspraken die de VNG met de bonden voor de sector gemeenten heeft gemaakt. Dit geldt zowel voor de CAR als voor de UWO. Het LOGA heeft in de ledenbrief van 30 mei 2002 geadviseerd om de lokale gemeentelijke rechtspositie en de toekomstige wijzigingen daarin van toepassing te laten verklaren op de griffier en de op de griffie werkzame ambtenaren. Dit dient door de raad te gebeuren omdat de raad bevoegd gezag is ten aanzien van de griffie.

*Delegatie uitvoering rechtspositionele bevoegdheden ten aanzien van de griffie.*

Omdat de raad bevoegd gezag is, is ook de uitvoering van rechtspositionele bevoegdheden ten aanzien van de griffie een zaak van de raad. In de CAR-UWO wordt in nagenoeg alle bepalingen uitgegaan van of gesproken over het college als bevoegd gezag. Voor de uitvoering van deze bepalingen op de griffie dient dus voor 'het college' te worden gelezen: de raad.

De raad zal moeten bepalen hoe het werkgeverschap in de dagelijkse praktijk wordt uitgeoefend. Het zal niet wenselijk geacht worden om de raad zelf met de gehele uitvoering van de rechtspositie te belasten. Het uitvoeren van de CAR-UWO en de lokale rechtspositieregeling ten aanzien van de griffier en de op de griffie werkzame ambtenaren, kan door de raad gedelegeerd worden aan het college. Zoals gebruikelijk binnen de ambtelijke organisatie, zal het college op zijn beurt een groot aantal bevoegdheden hebben gemandateerd aan zijn ambtenaren, volgens het in de gemeente geldende delegatie- en mandaatbesluit. De bevoegdheid tot het vaststellen van een instructie, aanstelling, schorsing en ontslag leent zich in het kader van het dualisme minder goed voor delegatie.

Daarnaast is er een categorie personele bevoegdheden die in het algemeen aan diensthoofden is gemandateerd. Voor wat betreft het griffiepersoneel is het wenselijk dat deze door of namens de raad uitgevoerd worden, omdat deze in verband staan met de aansturing van de griffie. Gedacht kan worden aan beloningsbeslissingen, opdracht tot overwerk, verlofverlening, het verplichten tot aanvaarding van een andere functie, het beoordelen, het verplichten tot het volgen van een opleiding, het opleggen van een disciplinaire maatregel en het vaststellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan. In het delegatiebesluit dient bepaald te worden welke bevoegdheden door of namens de raad uitgevoerd worden, en dus niet gedelegeerd worden aan het college. Tevens dient bepaald te worden wie namens de raad de van delegatie uitgezonderde personele bevoegdheden uitoefent. Ten aanzien van de griffiemedewerkers zal de griffier gemandateerd worden. Ten aanzien van de griffier zelf kan dat het seniorenconvent, het raadspresidium, een raadscommissie of de burgemeester zijn.

#### **Artikel 1:4:1 Voorschriften en instructies (T)**

Bij de in dit artikel bedoelde voorschriften en instructies kan gedacht worden aan uitvoeringsregelingen van de UWO of daarmee vergelijkbare lokale regelingen. Voorbeelden daarvan zijn een uitvoeringsregeling onbetaald verlof, de bijzondereverlofregeling of de verplaatsingskostenregeling.

#### **Artikel 1:4:2 Uitreiking van CAR en UWO (T)**

De verstrekking kan ook plaatsvinden door een elektronische tekstdrager, bijvoorbeeld een diskette, of door terbeschikkingstelling via een intern netwerk. Bij het tweede lid, onder d, kan onder meer gedacht worden aan de ondernemingsraad. Op grond van artikel 28 van de Wet op de ondernemingsraden heeft deze immers tot taak toe te zien op de naleving van de rechtspositieregeling.

#### **Artikel 1:4:3 Uitreiking van CAR en UWO (T)**

Hetgeen in artikel 1:4:3 is bepaald ten aanzien van de UWO, geldt ook voor de lokale (uitvoerings)regels.

#### **Artikel 1:4:4 Voordragen van belangen (T)**

Voor de volledigheid: voor iedere ambtenaar, ook de gemeentesecretaris, is het bevoegd bestuursorgaan het college. Dit geldt niet voor de griffier en de griffiemedewerkers. Zij dienen hun belangen bij de gemeenteraad voor te dragen.

#### **Artikel 1:5 Omvang van het dienstverband (T)**

Bij het berekenen van de nieuwe omvang van een dienstverband of voor het berekenen van verlof kunnen uren uitgerekend worden tot meerdere decimalen achter de komma. Op grond van het bepaalde in artikel 1:5 moeten uren aan het einde van de berekening worden afgerond tot op twee decimalen achter de komma. Hiermee wordt voorkomen dat afrondingsverschillen ontstaan die ongewenste salarisverschillen met zich kunnen brengen. Op jaarbasis kan het hierbij gaan om tientallen euro's. Onder de gangbare afbreekregel wordt verstaan dat tot en met vier wordt afgerond naar beneden en vanaf vijf wordt afgerond naar boven.

#### **Artikel 1:6 Vrijstelling (T)**

Lid 1

Dit artikel biedt de mogelijkheid om voor hogere functies van artikel 2:4 af te wijken. Dit betekent onder andere dat de termijn van 24 maanden niet van toepassing is. Ook geldt voor de hier bedoelde hogere functies niet het principe dat de vierde aanstelling een vaste aanstelling is. Daarbij kan ook worden bepaald dat voor de nader aan te wijzen hogere functies wordt afgeweken van de salaristabel. Tevens kunnen in de nadere regeling bepalingen worden opgenomen die inhouden dat degene die een functie bekleedt waarbij afwijkende afspraken worden gemaakt, niet behoort tot de kring van rechthebbenden op de bovenwettelijke werkloosheidsvoorzieningen krachtens hoofdstuk 10d. Voordat een dergelijke regeling kan worden opgesteld, dient overeenstemming te zijn bereikt in het georganiseerd overleg over de criteria aan de hand waarvan de functies worden aangewezen en over de functies zelf.

Lid 2

Behalve voor hogere functies kan ook voor projectmedewerkers en andere tijdelijke functionarissen de algemene vrijstelling worden toegepast, uiteraard onder de procedurele voorwaarden die in het eerste lid zijn aangewezen. Deze mogelijkheid maakt het aantrekken van interim-personeel in gemeentelijke dienst gemakkelijker. Behalve van de salaristabel kan ook van de limitatieve opsomming van ontslaggronden in hoofdstuk 8 en van de bovenwettelijke werkloosheidsvoorzieningen krachtens hoofdstuk 10d worden afgeweken. Uiteraard dient elke afwijking van de CAR in ieder individueel geval bij de aanstelling te worden vastgelegd, evenals de criteria op grond waarvan de te verrichten prestatie wordt beoordeeld en de voorwaarden waaronder deze dient te worden verricht.

#### **2 Aanstelling en arbeidsovereenkomst Artikel 2:1 Aanstelling; het bevoegd gezag (T)**

De gemeentesecretaris en de overige ambtenaren die werkzaam zijn voor het college, worden benoemd door het college. De griffier en de griffiemedewerkers worden benoemd door de gemeenteraad.

#### **Artikel 2:1A Aanstelling in algemene dienst (T)**

Lid 1

Er bestaat een verplichting om de functie waarin de ambtenaar wordt geplaatst in het bericht van aanstelling op te nemen (Wet van 2 december 1993, Stb. 1993, 635). Dit is geregeld in artikel 2:4:1 UWO.

Lid 3

In de CAO gemeenten 2011-2012 hebben LOGA-partijen de afspraak opgenomen dat alle ambtenaren uiterlijk op 1 januari 2013 een aanstelling in algemene dienst hebben. De functie van de medewerker verandert niet als gevolg van deze omzetting.

#### **Artikel 2:1B Aanstelling in algemene dienst (T)**

Lid 1

In elk concreet geval zal nauwkeurig moeten worden overwogen of een nieuwe functie passend is. Het 'horen' van de ambtenaar moet niet als formaliteit worden beschouwd. Uit de besluitvorming moet duidelijk blijken dat met de argumenten van de ambtenaar rekening is gehouden. Het belang van de dienst moet de reden zijn voor de aanwijzing van een andere betrekking. Het dienstbelang is hier geen subjectief gegeven. Het gaat er dus niet om of naar het oordeel van het bevoegd gezag een dienstbelang aanwezig is, maar of er gemeten met objectieve maatstaven van een dienstbelang sprake is.

Lid 2

Het tijdelijk verrichten van niet tot de betrekking behorende werkzaamheden is een minder ingrijpende zaak dan het aanvaarden van een andere betrekking. De voorwaarden waaraan moet worden voldaan om de opdracht daartoe te kunnen geven zijn dan ook minder stringent. Het dienstbelang moet – in tegenstelling tot het bepaalde in het eerste lid – al aanwezig worden geacht als dat naar het oordeel van het bestuursorgaan het geval is. De rechter zal slechts kunnen toetsen of het bestuursorgaan in redelijkheid tot dat oordeel is gekomen.

Lid 3

De ambtenaar moet met de werkzaamheden als bedoeld in het tweede lid direct beginnen, ook als hij daartegen bezwaren heeft in verband met zijn persoonlijkheid of omstandigheden. Het bezwaar schort de werking van het besluit niet op.

### **Artikel 2:2 Aanstelling; onderzoek naar bekwaamheid en geschiktheid (T)**

Slechts diegenen kunnen als ambtenaar worden aangesteld van wie mag worden aangenomen dat zij voldoen aan de voor de functie te stellen bekwaamheids- en geschiktheidseisen. Deze bepaling vormt als het ware de keerzijde van artikel 8:6 en artikel 8:7, onderdeel a. Hoe duidelijker de bekwaamheids- en geschiktheidseisen zijn geformuleerd, des te beter zal men de artikelen 8:6 en 8:7, onderdeel a, kunnen toepassen.

Wanneer personeel van gemeenten of rechtspositievolgers van gemeenten werkzaamheden verrichten die een risico geven op besmetting met hepatitis B, dan moet aan de werknemers, die dit risico lopen een inenting tegen hepatitis B aangeboden worden. Het gaat om bij operaties betrokken personeel. In het geval dat vaccinatie om principiële redenen wordt geweigerd of vaccinatie niet leidt tot de gewenste bescherming, moet de medewerker wel toestaan dat hij enkele malen per jaar gecontroleerd wordt. Medewerkers mogen niet gedwongen worden zich te laten inenten. Meer informatie is op te vragen bij de Commissie Preventie latrogene Hepatitis B.

### **Artikel 2:3 Aanstelling; geneeskundig onderzoek (T)**

Dit artikel bepaalt dat de aanstellingskeuring geen regel is, maar uitzondering. Slechts in een beperkt aantal gevallen is het mogelijk een aanstellingskeuring op te leggen. Deze gevallen doen zich voor als er aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld. Deze bepaling vloeit voort uit de Wet op de medische keuringen, die sinds 1 januari 1998 van kracht is en ook voor de overheid van toepassing is.

De functies waarvoor een aanstellingskeuring wenselijk is, dienen in overleg met de Arbo-dienst geïnventariseerd te worden. In de regel zullen deze functies in een lijst worden opgenomen. Wanneer een regeling wordt opgesteld, waarin criteria zijn opgenomen aan de hand waarvan bepaald wordt of voor een functie en aanstellingskeuring wenselijk is, heeft de ondernemingsraad (OR) op grond van artikel 27, eerste lid, onderdeel f, van de Wet op de ondernemingsraden instemmingsrecht omtrent deze regeling. De lijst van functies die uit deze lijst voortvloeit hoeft in dat geval niet aan de OR te worden voorgelegd. Wanneer er voor gekozen wordt om niet eerst een regeling te ontwerpen, maar direct een lijst op te stellen, heeft de OR instemmingsrecht wat betreft deze lijst. Het verdient aanbeveling de lijst met functies waarvoor een aanstellingskeuring geldt openbaar te maken en in sollicitatieprocedures met betrekking tot dergelijke functies al in het beginstadium aan te geven dat de keuring deel uitmaakt van de sollicitatieprocedure.

Het ligt voor de hand dat de aanstellingskeuring wordt uitgevoerd door de geneeskundigen van de Arbo-dienst waarbij de gemeente is aangesloten.

### **Artikel 2:4 Duur van de aanstelling (T)**

In het eerste lid van dit artikel wordt de basis gelegd voor een vaste of tijdelijke aanstelling. De tijdelijke aanstelling kan voor bepaalde of onbepaalde tijd plaatsvinden.

In tegenstelling tot de situatie van voor 1 juli 2001 is er geen limitatieve opsomming van aanstellingsgronden meer. Iedere grond mag gebruikt worden. Alleen bij een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd móet een aanstellingsgrond genoemd worden (zie artikel 2:4:1). Het niet langer aanwezig zijn van de aanstellingsgrond is de reden dat uit die aanstelling voor onbepaalde tijd ontslag verleend kan worden (zie ook artikel 8:12). Bij een tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd is het niet nodig om een aanstellingsgrond te noemen. Het verstrijken van de termijn van aanstelling is de reden van beëindiging van die aanstelling (zie artikel 8:12).

In dit artikel worden voorts de maximale termijnen voor tijdelijke aanstellingen bepaald, alsmede het maximum aantal tijdelijke aanstellingen dat mag worden gegeven alvorens een tijdelijke aanstelling van rechtswege wordt omgezet in een vaste aanstelling. Hierbij is aangesloten bij de wijzigingen in het



BW als gevolg van het van kracht worden van de betreffende bepalingen in de Wet werk en zekerheid per 1 juli 2015 (stb.2014, 216)

Met de inwerkingtreding van het nieuwe artikel 2:4 per 1 juli 2015, waarin de materiele normen van de Wet Werk en Zekerheid zijn verwerkt, is het oude lid 4 komen te vervallen waarin de 'aanstelling bij wijze van proef' was geregeld. De reden daarvan is dat met de wijziging van artikel 2:4 de maximale aanstellingsduur voor (opeenvolgende) aanstellingen voor bepaalde tijd is vastgesteld op 24 maanden. Dit maximum gold tot 1 juli 2015 voor de 'aanstelling bij wijze van proef', maar heeft sindsdien zijn betekenis verloren. Onder het huidige artikel 2:4 kunnen nieuwe medewerkers nog steeds 'op proef' worden aangesteld.

Een aanstelling voor bepaalde tijd kan de 24 maanden overschrijden voor een eenmalig project waarvoor unieke werkzaamheden moeten worden verricht en waarvoor van de gemeente redelijkerwijs niet verwacht kan worden dat deze de kennis in huis heeft.

Zoals ook in het Burgerlijk Wetboek is geregeld, zijn de ketenbepalingen in artikel 2:4 niet van toepassing op aanstellingen in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL). Het met ingang van 1 juli 2015 geldende vierde lid regelt 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 of in hoofdzaak dezelfde werkzaamheden blijft verrichten, voor rekening komen van de (opvolgende) werkgever bij overschrijding van de grenzen genoemd in het tweede of derde lid. E.e.a. heeft – behoudens voorafgaande detachering in dezelfde functie - geen betrekking op de situatie waarin een ambtenaar bij gemeente A uit dienst gaat om vervolgens bij gemeente B in dienst te treden.

### **Artikel 2:4:1 Bericht van aanstelling (T)**

Dit artikel bevat welke gegevens een aanstellingsbesluit moet bevatten. De Wet van 2 december 1993 tot uitvoering van de richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen betreffende informatie van de werknemer over zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding (Stb. 1993, 635) stelt regels terzake. In deze wet wordt bepaald dat de overheidswerkgever verplicht is de werknemer een schriftelijke opgave te doen van:

- de identiteit van de werkgever;
- de naam en woonplaats van de werknemer;
- de functie van de werknemer;
- de datum van indiensttreding;
- de duur van de aanstelling of de arbeidsovereenkomst, indien deze voor bepaalde duur wordt aangegaan;
- de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van deze aanspraak;
- de duur van de door de werkgever en de werknemer in acht te nemen ontslag- respectievelijk opzegtermijnen;
- het salaris en de termijn van uitbetaling;
- de gemiddelde wekelijkse of dagelijkse arbeidsduur;
- het toepasselijk algemeen verbindend verklaarde voorschrift, houdende regelen inzake de algemene arbeidsvoorwaarden en het salaris.

De LOGA-brief van 17 februari 1994 (kenmerk ARZ/401235) informeert hierover. Het derde lid verwijst naar een artikel uit genoemde wet, waarin is bepaald dat wijziging van salaris of gemiddelde arbeidsduur kosteloos aan de werknemer wordt medegedeeld.

De elementen die een aanstellingsbesluit moet bevatten staan in het algemeen een aanstelling in algemene dienst niet in de weg. Gedetailleerde functiebeschrijvingen vormen hiertoe overigens wel een belemmering.

In het bericht van de aanstelling moet worden opgenomen wat de grond van aanstelling is indien de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd is aangegaan. Het vervallen van deze grond (dit is de reden van aanstelling) is namelijk de reden om tot beëindiging van die aanstelling over te gaan (zie ook artikel 8:12). De reden dat de overige gronden in artikel 2:4:1, eerste lid, onder c, in het aanstellingsbesluit genoemd moeten worden is dat voor deze categorie medewerkers bepaalde artikelen en hoofdstukken van de CAR niet van toepassing zijn. Het aanstellen op deze gronden heeft dus gevolgen voor de rechtspositie van deze medewerkers. Zie ook artikel 1:2:1.

### **Artikel 2:5 Arbeidsovereenkomst (T)**

De CAR heeft als uitgangspunt dat de aanstelling als ambtenaar (in vaste of tijdelijke dienst) regel is en het aangaan van een arbeidsovereenkomst uitzondering. Daarom is het slechts mogelijk om een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht aan te gaan in het geval van oproepkrachten.

Op grond van Europese regelgeving (richtlijn 1999/70/EG) mag een werkgever geen onderscheid maken in arbeidsvoorwaarden tussen de medewerker in tijdelijke dienst en de medewerker in vaste dienst, tenzij dit objectief gerechtvaardigd is (legitimiteit, doelmatigheid en proportionaliteit). Voor de beoordeling bij de vraag of er sprake is van gelijke behandeling is een vergelijkbare medewerker in

vaste dienst het ijkpunt. Met een vergelijkbare medewerker in vaste dienst wordt de medewerker bedoeld die in dezelfde organisatie, hetzelfde of soortgelijk werk verricht of dezelfde of een soortgelijke functie uitoefent, waarbij rekening wordt gehouden met kwalificaties en bekwaamheden. Voor medewerkers bij de overheid met een aanstelling is dit geregeld in artikel 125h van de Ambtenarenwet. De Ambtenarenwet is echter niet van toepassing op arbeidscontractanten. Daarom is in de CAR artikel 125h van de Ambtenarenwet van overeenkomstige toepassing verklaard op medewerkers met wie de gemeente een tijdelijke arbeidsovereenkomst heeft gesloten.

#### **Artikel 2:5:1 Arbeidsovereenkomst (T)**

De belangrijkste consequentie van de bepaling dat artikel 2:1 tot en met 2:4:2 van overeenkomstige toepassing zijn, is dat hierdoor de termijnen uit artikel 2:4 ook voor arbeidsovereenkomsten gelden. Dit betekent onder meer dat het bij de termijnen van artikel 2:4 niet uitmaakt of sprake is geweest van een opeenvolging van slechts arbeidsovereenkomsten of aanstellingen dan wel van een combinatie daarvan.

#### **Artikel 2:5:2 Minimum-urengarantie bij oproepkrachten (T)**

In dit artikel wordt de minimumomvang van de oproep gegarandeerd, alsmede de minimum salarisgarantie per maand. Het aantal te werken uren wordt per kwartaal bepaald, zodat eventueel te veel gewerkte uren in één maand ertoe kunnen leiden dat in de volgende maand (binnen datzelfde kwartaal) minder dan 15 uur hoeft te worden gewerkt. Zowel over de maand dat meer dan 15 uur is gewerkt als over de dan minder dan 15 uur is gewerkt hoeft slechts 15 uur te worden uitbetaald. Slechts wanneer over een kwartaal meer dan 15 uur per maand gemiddeld is gewerkt, moet een nabetaling plaatsvinden. Zie ook de LOGA-brief van 6 mei 1994, kenmerk ARZ/403483.

#### **Artikel 2:5:3 Inhoud oproepovereenkomst (T)**

Dit artikel bevat enkele afspraken die de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de oproepkracht moet bevatten. In de overeenkomst kan naar dit artikel worden verwezen. Het gaat hier - naast de tweezijdigheid - om de andere essenties die de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer maken tot een arbeidsovereenkomst. Beide partijen nemen verplichtingen op zich en verkrijgen rechten ten opzichte van elkaar. In onderdeel f is aangegeven dat ingeval de oproepkracht herhaalde malen weigert aan een oproep door de werkgever gehoor te geven, terwijl er geen sprake is van ziekte, dit kan leiden tot ontslag op grond van artikel 8:13 (disciplinair ontslag). Daarbij is het wel noodzakelijk dat het aantal malen dat de oproepkracht gedurende een bepaald tijdvak een oproep kan weigeren in de overeenkomst is vastgelegd. Wederzijds is dus geen sprake van vrijblijvendheid.

#### **Artikel 2:5:4 Betaling bij ziekte van de oproepkracht (T)**

Met de oproepcontractant wordt een contract aangegaan voor minimaal 15 uur per maand. Voor die uren bestaat er dan ook een loonbetalingsverplichting, ook als de oproepcontractant ziek is. Aangezien hoofdstuk 7 per definitie van toepassing is (de CAR/UWO is namelijk van toepassing), hoeft deze loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte niet meer expliciet te worden opgenomen. De berekeningsbasis van de ziekte-uitkering wordt gevormd door het inkomen dat de oproepkracht gedurende het laatste kwartaal genoot.

De oproepcontractant heeft een IKB conform de regeling in paragraaf 5 van hoofdstuk 3.

#### **Artikel 2:6 Overgangsrecht (T)**

Op aanstellingen die op 1 juli 2015 voldoen aan de voorwaarden van artikel 2:4 (oud), wordt artikel 2:4 (nieuw) pas van toepassing indien een volgende aanstelling wordt aangegaan binnen een periode van ten hoogste zes maanden na het einde van de laatste aanstelling.

#### **Artikel 2:7 Aanpassing arbeidsduur (T)**

De Wet flexibel werken (Stb. 2015, 245 en latere wijzigingen in Stb. 2015, 376 en Stb. 2015, 274) is de opvolger van de Wet aanpassing arbeidsduur. De wet is direct van toepassing op medewerkers (ambtenaren en arbeidscontractanten) van de gemeente. Als de ambtenaar een verzoek indient zal dit verzoek moeten worden afgehandeld met inachtneming van de (procedurele) bepalingen uit de Wet flexibel werken.

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.

Lid 3

Als een ambtenaar een verzoek doet tot aanpassing van de werkplaats (thuiswerken/plaats onafhankelijk werken), moet dit verzoek worden overwogen door het college. Voor het afwijzen van het verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats is niet vereist dat er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.



#### 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, heeft daarom op grond van de Wet flexibel werken geen recht op vermindering of uitbreiding van zijn uren, maar hij kan op grond van deze wet wel een verzoek doen tot aanpassing van de arbeidsplaats of (spreiding van de) werktijden.

### **Artikel 2:7a Aanpassing arbeidsduur (T)**

#### **Algemeen**

Het college kan tijdelijk, voor een vooraf vast te stellen periode de formele arbeidsduur per week van een ambtenaar van 36 naar maximaal 40 uur uitbreiden. Instemming van de ambtenaar is hierbij vereist. De periode waarin de arbeidsduur wordt uitgebreid kan na afloop eventueel worden verlengd. Uitgangspunt is dat de formele arbeidsduur ook voor de betreffende functies structureel op maximaal 1836 uur per jaar en gemiddeld 36 uur per week blijft liggen. Hierop wordt voor de betreffende medewerker in het jaar waarin de uitbreiding zich voordoet, een uitzondering gemaakt. Het gaat om een tijdelijke uitbreiding van gemiddeld maximaal 4 uur, die na afloop van de vastgestelde periode weer van rechtswege ophoudt (zie artikel 8:12, tweede lid). De regeling betekent niet dat de aanstelling zelf verandert. Als de omvang van de aanstelling na de bepaalde periode teruggaat naar 36 uur behoudt de betrokkene derhalve een volledig dienstverband en wordt hij geen deeltijder. Deze systematiek brengt met zich dat salaris, toelagen, premies inkomensafhankelijke bijdragen en vergoedingen op grond van de Zvw, afdracht loonbelasting, pensioenopbouw, minimum vakantietoelage, bodembedrag van de eindejaarsuitkering en vakantieaanspraken evenredig worden aangepast gedurende de uitbreiding van de arbeidsduur.

#### **3 Salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen Preambule**

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2013-2015 hebben partijen in het LOGA afspraken gemaakt over een geheel vernieuwd beloningshoofdstuk, dat in werking is getreden op 1 januari 2016. De belangrijkste veranderingen waartoe het LOGA heeft besloten zijn: Het integreren van de lokale bezoldigingsverordening in hoofdstuk 3 van de CAR; Het niet langer hanteren van het begrip bezoldiging; en Het laten vervallen van gedetailleerde aanwijzingen voor de uitvoering. In het nieuwe begrip 'salaristoelagen' worden de toelagen opgesomd, die samen met het salaris tot 1 januari 2016 de oude 'bezoldiging' vormden. Met de introductie van 'salaristoelagen', kon afscheid worden genomen van het begrip 'bezoldiging', zonder dat de daaraan verbonden rechten en verplichtingen teniet zijn gegaan. De begrippen die in dit hoofdstuk worden gebruikt, zijn in artikel 1:1 nader omschreven. Het vernieuwde beloningshoofdstuk is met ingang van 1 januari 2016 ook van toepassing op brandweerpersoneel in dienst van een veiligheidsregio. In overleg met het Landelijk Overleg Brandweerspecifieke Arbeidsvoorwaarden (LOBA) heeft het LOGA aanvullende afspraken gemaakt voor toepassing van hoofdstuk 3 voor brandweerpersoneel. Deze aanvullende afspraken zijn vastgelegd in hoofdstuk 20 van de car-uwo.

Dit hoofdstuk heeft een standaardkarakter, hetgeen betekent dat afwijkingen ten nadele of ten gunste van de ambtenaar niet zijn toegestaan. Hoofdstuk 3 bevat een limitatieve opsomming van beloningselementen. Alleen ten aanzien van die onderdelen waarbij in de tekst van dit hoofdstuk is bepaald dat het college iets 'kan', heeft het college regelruimte. Daarbij gaat het zowel om de zogenaamde 'kan-bepalingen', als de lokale invulling van een op centraal niveau afgesproken 'bandbreedte'. Bij de kan-bepalingen (artikelen 3:14, 3:15, 3:20 en 3:22) heeft het college de vrijheid om de betreffende arbeidsvoorwaarde al dan niet toe te passen (de ambtenaar kan er dus niet zondermeer rechten aan ontnemen) en als dat het geval is, op welke wijze dat gebeurt. Daarnaast bevat dit hoofdstuk 'bandbreedte-bepalingen', waar de ambtenaar wél rechten aan kan ontnemen. Ten aanzien van de bandbreedte-bepalingen hebben LOGA-partijen een bandbreedte afgesproken, die op lokaal niveau nader kan worden ingevuld. Zo is bijvoorbeeld in artikel 3:8 met betrekking tot de functioneringstoelage geregeld dat deze maximaal 10% van het salaris bedraagt en voor een periode van maximaal een jaar wordt toegekend. Deze twee indicatoren voor de omvang van de functioneringstoelage, bepalen de 'bandbreedte' die in het lokale beloningsbeleid nader kunnen worden ingevuld.

De keuze voor het toepassen van 'kan bepalingen' en de nadere invulling van de 'bandbreedte bepalingen', vormen samen met de bestaande beleidsregels met betrekking tot de uitvoering van de bepalingen in dit hoofdstuk, het beloningsbeleid van de gemeente(lijke organisatie). Afspraken over het beloningsbeleid worden op werkgeversniveau gemaakt. Deze afspraken behoeven de instemming van het lokale Georganiseerd Overleg (GO).

Uitgangspunt van het beloningsbeleid is dat alle gemeenten een functiewaarderingsstelsel hebben, aan de hand waarvan de functies worden beschreven. Gemeenten zijn vrij in de keuze van een functiewaarderingsstelsel. In die organisaties waarin naast of in plaats van 'functies' wordt gesproken over 'rollen', worden die rollen overeenkomstig een functiewaarderingsstelsel beschreven.

Met ingang van 1 januari 2016 is de oude salarisregeling die gold tot 1 april 1996 komen te vervallen. Ambtenaren op wie deze regeling nog van toepassing was, zijn uiterlijk per 1 januari 2016 ingepast in de nieuwe structuur.

### **Artikel 3:2 Recht op salaris, vergoedingen, salaristoelagen en uitkeringen (T)**

#### Lid 1

In situaties waarin onduidelijk is of de ambtenaar wel verantwoordelijk kan worden gehouden voor zijn nalatigheid, bijvoorbeeld vanwege zijn fysieke of psychische gesteldheid, zal nader onderzoek plaats moeten vinden. De artikelen 7:13:1 en 7:13:2 vormen een nadere uitwerking van lid 1 in gevallen van arbeidsongeschiktheid.

#### Lid 2

De uitbetaling per maand geldt ongeacht de lengte van de maand.

### **Artikel 3:3 Vaststelling salaris (T)**

#### Lid 1

Het salaris van de ambtenaar wordt vastgesteld aan de hand van de waardering van de functie op een van de periodieken van de functieschaal. De wijze waarop het salaris wordt vastgesteld kan in het beloningsbeleid nader worden uitgewerkt. Het is mogelijk om functies op verschillend niveau in te vullen; bijvoorbeeld op junior-, medior- of senior-niveau. In dat geval gaat het om drie te onderscheiden functies met ieder een eigen functieschaal. Uitgangspunt is dat de functieschaal van begin tot eind wordt doorlopen. Uit dit artikel vloeit echter niet voort dat de ambtenaar bij aanvang in de functie noodzakelijkerwijs op het minimum van de salarisschaal dient te worden ingeschaald. Het college kan hiervan afwijken, bijvoorbeeld als de aan te stellen ambtenaar in zijn vorige functie een hoger salaris genoot of als de situatie op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft.

#### Lid 2

Deze lagere schaal, die lokaal ook wel wordt aangeduid als 'aanloopschaal', is bedoeld voor de ambtenaren die nog niet voldoende zijn gekwalificeerd voor de functie waarin zij zijn geplaatst. De periode die de ambtenaar in deze aanloopschaal doorbrengt, wordt gebruikt om alsnog te voldoen aan de voor de functie geldende eisen op het gebied van opleiding, ervaring en bekwaamheid, zodat de functie volledig en zelfstandig kan worden vervuld. Zodra dit het geval is dient de ambtenaar te worden ingedeeld in de voor de functie geldende functieschaal.

### **Artikel 3:4 Salarisverhoging (T)**

#### Lid 2

Het college heeft de mogelijkheid om – in afwijking van lid 1 – het toekennen van een periodiek afhankelijk te stellen van een periodieke beoordeling van het functioneren van de ambtenaar. De invoering en het gebruik van een systeem van periodieke functionerings- en beoordelingsgesprekken vereist de instemming van de OR.

#### Lid 3

Het college heeft de mogelijkheid om een extra periodiek toe te kennen. De toekenning van deze periodiek heeft, net als de reguliere periodiek, een blijvend karakter in tegenstelling tot de flexibele beloningen op grond van artikel 3:8 en 3:20.

### **Artikel 3:5 Verlaging salarisschaal (T)**

#### Lid 1

Uit deze bepaling vloeit voort dat een herwaardering van de functie, die leidt tot een lagere functieschaal, geen gevolgen heeft voor het salaris van degene die op het moment van herwaardering de functie vervult.

#### Lid 2

Instemming met herplaatsing in lager gewaardeerde functie met een bijbehorend lager salaris, bij de eigen werkgever of een andere werkgever in de gemeentelijke sector, heeft voor ambtenaren die binnen 10 jaar de aow-gerechtigde leeftijd bereiken, bij een gelijkblijvende aanstellingsomvang, geen gevolgen voor de pensioenopbouw. Een en ander is geregeld in artikel 3:5 van het Pensioenreglement.

#### Lid 4

Dit lid ziet op de situatie waarin een ambtenaar als gevolg van reorganisatie boventallig is geworden. Afwijking van het in lid 1 geformuleerde uitgangspunt is mogelijk in de gevallen waarin het sociaalplan of –statuut voorziet in de mogelijkheid om een ambtenaar te herplaatsen in een functie met een lager maximumsalaris en een evenredige aanpassing van zijn salaris.

### **Artikel 3:6 Inpassing in hogere schaal (T)**

Onder promotie wordt zowel de bevordering naar een hoger gewaardeerde functie, als de overstap van de aanloopschaal (zoals geregeld in artikel 3:3 lid 2) naar de functieschaal verstaan. Een nadere uitwerking van deze bepaling kan op werkgeversniveau worden geregeld, waarbij het geldende beloningsbeleid als uitgangspunt dient.

### **Artikel 3:7 Uitloopschaal (T)**

Uitloopschalen zijn uitsluitend toegestaan op basis van een 'oude' lokale regeling (in werking voor 1 januari 2016) en conform deze regeling. Indien de doorgroei in een uitloopschaal lokaal blijvend is geregeld, staat deze ook open voor ambtenaren die op of na 1 januari 2016 in dienst zijn gekomen.

### **Artikel 3:8 Functioneringstoelage (T)**

Dit artikel regelt de toelage als beloning voor meerdere jaren uitstekend functioneren en/of het leveren van bijzondere prestaties. Noodzakelijke voorwaarde voor de toelage is dat de ambtenaar het maximum van zijn functieschaal heeft bereikt. Zolang dat nog niet het geval is, kan het functioneren worden beloond met extra periodieken, zoals geregeld in artikel 3:4 lid 3, en/of een toelage op grond van artikel 3:20. Deze toelage heeft altijd een tijdelijk karakter. Er is sprake van een koppeling tussen het maximumsalaris en de wijze waarop de functie wordt uitgeoefend. Komt deze koppeling te vervallen (bijvoorbeeld in het geval waarin de functie als gevolg van herwaardering hoger wordt gewaardeerd), dan vervalt ook de functioneringstoelage.

De functioneringstoelage moet worden gezien in samenhang met artikel 3:20 beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties). Samen vormen deze artikelen de basis voor variabel beloningsbeleid, waarbij het altijd gaat om tijdelijke toelagen voor de beloning van bijzondere prestaties, uitstekend functioneren en/of flexibele (projectmatige) inzet van medewerkers. Dit in tegenstelling tot het toekennen van extra periodieken (artikel 3:4 lid 3) die structureel van karakter zijn en tot gevolg hebben dat de medewerker sneller het maximum van de salarisschaal bereikt.

Door het tijdelijke karakter van de toelagen wordt voorkomen dat ze een blijvend beslag op de loonsom leggen en dat de prikkel die er vanuit gaat na verloop van tijd minder wordt, of zelfs helemaal verdwijnt. Zolang de grond waarop de toelage in eerste instantie is toegekend blijft voortbestaan, kan deze meerdere keren opeenvolgend worden toegekend. Om te kunnen beoordelen of de grond waarop de toelage is toegekend nog steeds bestaat, moet deze in het toekenningsbesluit expliciet worden vermeld.  
Lid 3

De toelage bedraagt maximaal 10% van het salaris van de ambtenaar en kan per maand of in een veelvoud daarvan worden toegekend (bijvoorbeeld per kwartaal of op jaarbasis).

### **Artikel 3:9 Arbeidsmarkttoelage (T)**

De arbeidsmarkttoelage is een beloningsinstrument dat tijdelijk kan worden gebruikt om ambtenaren te werven of te behouden in tijden van schaarste op de arbeidsmarkt, doordat in een bepaald functiegebied weinig aanbod is of doordat in de er een zeer grote vraag aan arbeidskrachten in de regio is. Om gewinning aan het door de arbeidsmarkttoelage verhoogde salaris te voorkomen, kan het college besluiten om deze toelage in plaats van maandelijks, één maal per jaar uit te keren. Zolang de knelpunten op de arbeidsmarkt voortduren, kan de arbeidsmarkttoelage aansluiten worden toegekend voor een nieuwe periode van maximaal 3 jaar.

### **Artikel 3:10 Waarnemingstoelage (T)**

Lid 1

De ambtenaar heeft geen recht op een waarnemingstoelage als het waarnemen van de hogere functie een integraal onderdeel is van zijn functie, waarmee rekening is gehouden bij de beschrijving en waardering van die functie. Voorbeeld van een dergelijke situatie is de adjunct directeur die de directeur vervangt tijdens vakantie en kortdurende afwezigheid.

Lid 2 + 3

Met deze bepaling wordt beoogd dat de waarnemer – voor het deel van de functie dat wordt waargenomen – op het zelfde niveau wordt beloond als het geval zou zijn geweest indien hij/zij bij bevordering in de waar te nemen functie zou zijn aangesteld. Voor een juiste vaststelling van de toelage moet de betrokken ambtenaar volgens de bij de werkgever geldende regels – fictief – worden ingeschaald in de functieschaal van de functie die wordt waargenomen. Het verschil tussen dat bedrag en het salaris van de ambtenaar wordt als waarnemingstoelage uitgekeerd. In het beloningsbeleid kan de toepassing van deze bepaling nader worden uitgewerkt.

### **Artikel 3:11 Toelage onregelmatige dienst (T)**

Lid 1

Dit artikel heeft uitsluitend betrekking op de ambtenaar op wie de bijzondere regeling voor de werktijden van toepassing is (artikel 4:3 t/m 4:7). Voor deze ambtenaar geldt als hoofdregel dat er een aanspraak op de toelage onregelmatige dienst bestaat over uren gewerkt tijdens onregelmatige werktijden. Onregelmatig zijn werktijden die vallen op zaterdag, zondag en feestdagen (gehele etmaal) én op maandag t/m vrijdag buiten de periode van 8.00 uur tot 18.00 uur.

De toelage onregelmatige dienst kan zowel achteraf (op basis van het gerealiseerde rooster), als vooraf (op basis van het geplande rooster) worden toegekend.

Lid 3

Ingeroosterde uren waarover TOD wordt uitbetaald behoren tot de feitelijke arbeidsduur zoals omschreven in artikel 1:1 en vallen op die grond buiten de definitie van 'overwerk'.

### **Artikel 3:12 Buitendagvenstertoelage (T)**

Er zijn twee situaties waarin een ambtenaar recht kan hebben op de buitendagvenstertoelage:

1. De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden en die een dienststopdracht krijgt om buiten het dagvenster werkzaamheden te verrichten (artikel 4:2 lid 8) heeft recht op een buitendagvenstertoelage.
2. De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden en die door de werkgever wordt aangewezen om beschikbaarheidsdiensten te verrichten ontvangt hiervoor een vergoeding op grond van artikel 3:13. Wordt de ambtenaar tijdens deze beschikbaarheidsdienst opgeroepen om daadwerkelijk werkzaamheden te verrichten gedurende zijn beschikbaarheidsdienst dan ontvangt hij een buitendagvenstertoelage over de uren die hij heeft gewerkt buiten het dagvenster.

De buitendagvenstertoelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het uurloon. Daarnaast worden de buiten het dagvenster gewerkte uren in tijd gecompenseerd. De ambtenaar maakt hierover afspraken met zijn leidinggevende. De uren die buiten het dagvenster gewerkt worden kunnen niet omgezet worden in vakantieverlof.

### **Artikel 3:13 Toelage beschikbaarheidsdienst (T)**

Met deze toelage wordt het zich beschikbaar houden voor werk buiten de voor de ambtenaar geldende werktijden beloond. Van beschikbaarheidsdienst die recht geeft op een toelage is sprake als het gaat om:

- afgebakende periodes,
- buiten de normale, voor de ambtenaar geldende werktijden,
- waarin de medewerker beschikbaar is om onvoorzien, op afroep werkzaamheden te verrichten.

Afgebakende periodes: Sommige functies brengen met zich mee dat men er altijd rekening mee moet houden dat men voor werk wordt opgeroepen maar dat men zelden of nooit daadwerkelijk wordt opgeroepen. Denk hierbij aan de ICT-medewerker die 's nachts gebeld kan worden om het systeem te herstarten, of een beleidsmedewerker die onverwachte vragen van de raad moet beantwoorden. Hierbij gaat het om incidenten die bij het werk horen. De beschikbaarheidsdienst is voor onvoorziene maar niet-incidentele werkzaamheden. Daarom kent de Arbeidstijdenwet ook regels voor de beschikbaarheidsdienst. Deze kan op grond van artikel 5:9 van de Arbeidstijdenwet alleen in beperkte omvang en gedurende afgebakende periodes worden opgelegd.

Buiten de normale voor de ambtenaar geldende werktijden: In sommige functies is de medewerker tijdens de vastgestelde werktijd bereikbaar voor onvoorziene omstandigheden. In dat geval is er geen sprake van beschikbaarheidsdienst in de zin van dit artikel.

Beschikbaar zijn: Een medewerker die beschikbaarheidsdienst heeft, is verplicht om gehoor te geven aan een oproep om werkzaamheden te verrichten. Het is niet noodzakelijk dat deze werkzaamheden op de werkplek worden verricht; in voorkomende gevallen kunnen de werkzaamheden ook vanuit huis worden verricht.

Ten aanzien van de vergoeding van de uren gedurende welke de ambtenaar tijdens deze beschikbaarheidsdienst – na een oproep daartoe – werkzaamheden heeft verricht, geldt het volgende:

- De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden, ontvangt over de tijdens deze dienst gewerkte uren die buiten het dagvenster vallen, een buitendagvenstertoelage op grond van artikel 3:12.
- De ambtenaar die valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden heeft over alle tijdens deze dienst gewerkte uren recht op een overwerkvergoeding op grond van artikel 3:18.

### **Artikel 3:15 Garantietoelage (T)**

Deze bepaling vormt de grondslag voor toelagen die door het college worden toegekend. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de situatie waarin de functie van een ambtenaar als gevolg van herwaardering in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld. Deze bepaling is niet van toepassing op salaristoelagen waarvan de toekenningperiode is verstreken. De toelage overgangsrecht hoofdstuk 3, is geen garantietoelage in de zin van deze bepaling.

### **Artikel 3:16 Afbouwtoelage (T)**

Lid 1

De afbouwregeling heeft uitsluitend betrekking op de hier genoemde toelagen en niet op de andere in dit hoofdstuk genoemde uitkeringen, vergoedingen of vormen van variabele beloning.

### **Artikel 3:17 Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam (T)**

Lid 1

Tot de genoemde taken worden ook de deelname aan opleiding en oefeningen gerekend.

Lid 2

Het betreft hier een standaardvergoeding, die bij stapeling van taken niet cumuleert.

### **Artikel 3:18 Overwerkvergoeding (T)**

Het recht op een overwerkvergoeding geldt alleen voor de ambtenaar voor wie de bijzondere regeling voor de werktijden geldt. De bijzondere regeling voor de werktijden staat in de artikelen 4:3 tot en met 4:7.

Van overwerk kan ook sprake zijn tijdens de gebruikelijke kantooruren. Voorbeeld: een ambtenaar die vanwege deeltijdwerk nooit op woensdag werkt, maar op een woensdag van 11:00 tot 16:00 uur moet overwerken, krijgt voor de op die woensdag gewerkte uren een overwerkvergoeding van 25%.

### **Artikel 3:19 Ambtsjubileum (T)**

Lid 1

Voor het bepalen van de datum van een ambtsjubileum wordt uitgegaan van de al dan niet aansluitende tijd – in voltijd en/of deeltijd – doorgebracht in een dienstverband bij een (destijds) bij het ABP aangesloten werkgever. Het is niet noodzakelijk dat de betrokken ambtenaar destijds ook zelf ABP-deelnemer is geweest. De tijd doorgebracht als vrijwilliger bij de brandweer telt niet mee, evenals onbetaalde baantjes, werkervaringsovereenkomsten of stages.

Lid 2

De ambtsjubileumgratificatie wordt berekend op basis van het geldende salaris en de toegekende salaristoelagen, tezamen vermeerderd met 8% (deze 8% betreft de vakantietoelage die per 1 januari 2017 is toegevoegd aan het IKB; hoofdstuk 3, par. 5) naar rato over de maand waarin het jubileum valt. Een ambtsjubileumgratificatie kan niet in alle gevallen onbelast worden uitgekeerd; aanbevolen wordt om dit bij de Belastingdienst na te gaan.

Lid 3

Een proportionele ambtsjubileumgratificatie wordt alleen verstrekt bij reorganisatieontslag, of bij ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer. Alleen bij reorganisatie is gedeeltelijk ontslag mogelijk en kan het dus voorkomen dat een proportionele ambtsjubileumgratificatie verstrekt moet worden naar rato van het aantal uren waarvoor ontslag is verleend. Artikel 3:20 Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties Het college kan aan een ambtenaar of een groep ambtenaren eenmalig een geldbedrag toekennen voor uitstekend functioneren en/of geleverde bijzondere prestaties.

### **Artikel 3:20 Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties (T)**

Artikel 3:20 is een 'kan-bepaling', op basis waarvan lokaal een regeling kan worden opgesteld. LOGA-partijen hebben hiermee een mogelijkheid gemaakt om lokaal beleid voor bijzondere prestaties of gratificaties onder te kunnen brengen in hoofdstuk 3. Ambtenaren kunnen aan artikel 3:20 zelf geen rechten ontlennen; dat kan alleen als een lokale regeling de mogelijkheid daartoe bevat. Aan een lokale gratificatieregeling kunnen medewerkers geen aanspraak ontlennen van structurele aard. Het moet echt gaan om eenmalige en bijzondere gebeurtenissen.

Dit artikel moet worden gezien in samenhang met artikel 3:8. Samen vormen deze artikelen de basis voor een variabel beloningsbeleid, waarmee het college bijzondere prestaties, uitstekend functioneren en/of flexibele (projectmatige) inzet van medewerkers extra kan belonen. Dit in tegenstelling tot het toekennen van extra periodieken (art. 3:4 lid 3) die structureel van karakter zijn, en tot gevolg hebben dat de ambtenaar sneller het maximum van de salarisschaal bereikt. Het tijdelijke karakter van de beloningselementen voorkomt dat ze een blijvend beslag op de loonsom leggen, en dat de prikkel die er vanuit gaat na verloop van tijd minder wordt, of zelfs helemaal verdwijnt. In de artikelen 3:8 en 3:20 gaat het dan ook nadrukkelijk om het toekennen van tijdelijke en incidentele beloningselementen, die overigens wel meerdere keren opeenvolgend kunnen worden toegekend. Desgewenst kan het college besluiten om het geldbedrag in meerdere termijnen uit te keren.

### **Artikel 3:21 Reis- en verblijfkostenvergoeding (T)**

Het college stelt de regeling vast op grond waarvan deze kosten worden vergoed. Met inachtneming van de aangegeven begrenzing van de vergoeding OV (2e klasse), kan voor vergoeding van de overige kosten desgewenst de 'Reisregeling binnenland' (BZK) worden toegepast.

### **Artikel 3:24 Uitkering bij overlijden als gevolg van een ongeval in en door de dienst (T)**

Lid 2

Nabestaanden van de ambtenaar die als gevolg van een ongeval in en door de dienst overlijden, krijgen deze overlijdensuitkering naast de overlijdensuitkering van artikel 3:23.

De hoogte van de uitkering is één jaarsalaris vermeerderd met de toegekende salaristoelage(n), tezamen vermeerderd met 8% (deze 8% betreft de vakantietoelage die per 1 januari 2017 is toegevoegd aan het



IKB; hoofdstuk 3, par. 5), waarbij de 12 kalendermaanden direct voorafgaand aan de maand van overlijden als referteperiode dient.

Ziekte van de ambtenaar in die referteperiode, waarbij zijn salaris is gekort o.g.v. artikel 7:3 CAR, heeft geen invloed op de hoogte van de overlijdensuitkering. Op jaarbasis wordt gerekend met het volledige salaris. Ook bij toepassing van lid 3 gelden de 12 kalendermaanden voorafgaand aan de maand van overlijden als referteperiode.

### **Artikel 3:26 Hoogte tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering (T)**

Op grond van dit artikel zijn er twee mogelijke tegemoetkomingen in de kosten van de zorgverzekering, namelijk € 168 per jaar of € 296 per jaar. De maand december is de peildatum voor de beoordeling of de ambtenaar de lage of de hoge tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering ontvangt. In de maand december wordt het salaris van de ambtenaar in die maand vergeleken met het in december geldende bedrag van het maximum van schaal 6. Is het salaris van de ambtenaar in december meer dan het maximum van schaal 6, dan ontvangt hij de lage tegemoetkoming. Is het salaris van de ambtenaar in december gelijk aan of minder dan het maximum van schaal 6, dan ontvangt hij de hoge tegemoetkoming.

### **Artikel 3:28 Opbouw IKB (T)**

Lid 2

In dit lid is geregeld wat de bronnen van het pensioengevende deel van het IKB zijn. De bronnen komen uit arbeidsvoorwaarden die tot 1 januari 2017 onder een andere naam in de CARUWO geregeld waren. Het IKB is opgebouwd uit:

- a. de vakantietoelage, zoals tot 1 januari 2017 geregeld in artikel 6:3, en
- b. de eindejaarsuitkering, zoals tot 1 januari 2017 geregeld in artikel 3:18a, en
- c. De levensloopuitkering, zoals tot 1 januari 2017 geregeld in artikel 6a:7, lid 1.

Lid 3

In dit lid zijn de niet-pensioengevende bronnen van het IKB geregeld: De financiële tegenwaarde van 14,4 uren bovenwettelijk vakantieverlof is niet pensioengevend. Tot 1 januari 2017 had de ambtenaar op grond van artikel 6:2 recht op ten minste 158,4 uren vakantieverlof per kalenderjaar. Met ingang van 1 januari 2017 is de aanspraak op vakantieverlof verminderd tot 144 uren per kalenderjaar. De financiële tegenwaarde van 14,4 uren vakantieverlof is per diezelfde datum opgenomen in het IKB.

Brandweerpersoneel dat valt onder hoofdstuk 9a heeft recht op 2,5% opbouw van de levenslooptoelage, in plaats van 1,5%. De extra 1% is niet pensioengevend en is daarom in het IKB niet een bron die pensioengevend is.

Lid 7

In dit lid is geregeld dat de 1,5% opbouw van het IKB, als vervanging van de levenslooptuitkering, niet van toepassing is op brandweerpersoneel dat recht heeft op FLO overgangsrecht zoals omschreven in hoofdstuk 9b. De reden hiervan is dat voor medewerkers met FLO overgangsrecht aparte afspraken gelden over levensloop. Voor medewerkers als bedoeld in paragraaf 5 van hoofdstuk 9b geldt deze uitzondering niet.

### **Artikel 3:36 Verkoop van vakantie-uren (T)**

Lid 2

De reden dat dit lid is opgenomen, is dat het op grond van fiscale regelgeving niet is toegestaan om vakantie-uren te verkopen die in het IKB zijn gekocht.

### **Artikel 3:37 Overgangsrecht hoofdstuk 3 (T)**

#### ***1a Bestaande garantietoelage en afbouwtoelagen***

Hiermee hebben LOGA-partijen bedoeld dat toelagen – ongeacht de benaming – die naast het salaris structureel onderdeel uitmaken van het vaste inkomen van de betreffende ambtenaar en van oorsprong bedoeld zijn om een terugval in salaris of emolumenten en toelagen – niet zijnde onkostenvergoedingen – op te vangen, niet vervallen bij invoering van het nieuwe hoofdstuk 3. De toelage is met andere woorden onderdeel van het salaris en mag daarom niet worden meegenomen in de toelage overgangsrecht H3 (hierna: TOR) zoals geregeld in dit overgangsrecht.

Deze toelagen wordt gecontinueerd na invoering van hoofdstuk 3 per 1 januari 2016 en vinden vanaf dat moment hun grondslag in artikel 3:15. 'Onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend' geeft aan dat de afspraken die golden bij toekenning (indexatie, duur, afbouw) ook na 1 januari 2016 van toepassing blijven.

#### ***1b. Tijdelijke toelage met schriftelijke overeengekomen einddatum***

Een tijdelijke toelage die niet langer kan worden gebaseerd op een rechtsgrond omdat hij niet voorkomt in hoofdstuk 3 of een toelage met een hogere grondslag en die niet te kwalificeren is als de garantietoelage zoals in punt 1a bedoeld, maar die zich ook niet leent om te worden opgenomen in de TOR, kan eveneens worden voortgezet volgens de condities zoals die golden op het moment dat de

toelage werd vastgesteld. Voorwaarde is dat de toelage tijdelijk is en dat de einddatum of gebeurtenis tijdens welke de tijdelijke toelage wordt betaald schriftelijk is vastgelegd in een besluit.

Een voorbeeld hiervan is een lager leidinggevende toelage zoals sommige gemeenten die kennen: in afwachting van een verwachte stap in de carrière wordt aan een medewerker die kan doorgroeien naar een managementfunctie een toelage gegeven voor maximaal 4 jaar. Deze toelage kent hoofdstuk 3 niet. Opname in de TOR zou er toe leiden dat deze evident als tijdelijk bedoelde toelage eeuwig in een TOR wordt vevat. Dus tijdelijke toelagen met een schriftelijk vastgelegde einddatum lopen gewoon door conform de afspraken en tot de vastgelegde einddatum.

## 2.

Lokale arbeidsvoorwaarden vervallen voor zover ze niet terugkeren in hoofdstuk 3, conform de formulering in hoofdstuk 3.

## 3.

Werkgevers waarbij tot 1 januari 2016 de grondslag van de vakantietoelage meer beloningselementen (inclusief emolumenten) omvat dan het salaris en de toegekende salaristoelagen, moeten bij het vaststellen van de TOR rekening houden met het volgende. Als het daarbij gaat om beloningselementen, die met de introductie van hoofdstuk 3 komen te vervallen of die worden verlaagd, dienen de betreffende bedragen bij wijze van nadeelcompensatie vóór opname in de TOR met 8% te worden verhoogd.

In de onderdelen 3 en 4 is een berekeningsmethode vastgelegd die recht doet aan het uitgangspunt dat het nieuwe hoofdstuk 3 geen bezuinigingsmaatregel is. Medewerkers worden gecompenseerd voor een eventuele teruggang in beloning. Behoudens de garantie bedoeld in artikel 1 van het overgangsrecht en de tijdelijke toelagen met een schriftelijk overeengekomen einddatum is daarom afgesproken om medewerkers die al in dienst waren voor 1 januari 2016 te compenseren met een TOR. Behoudens afkoop of vermindering van de aanstellingsomvang, blijft de aanspraak op een TOR gedurende het dienstverband ongewijzigd bestaan.

De TOR is in 2 delen geknipt, maar het gaat niet om twee verschillende soorten toelagen. De TOR 1 en de TOR 2 zijn feitelijk twee stappen die men in de tijd achter elkaar zet om te bepalen wat de TOR voor de medewerker is. De TOR 1 is een vast beloningselement dat iedereen in een gemeente ontvangt, bijvoorbeeld een PGB. De TOR 2 is lastiger te bepalen, omdat deze voor iedereen verschillend zal zijn. Niet iedereen ontvangt elke toelage of toeslag of vergoeding die in de lokale bezoldigingsverordening is opgenomen. En niet iedereen werkt in eenzelfde dienst of rooster. Om de TOR 2 te kunnen bepalen is afgesproken 2014 als referentiejaar te gebruiken. De reden daarvoor is dat 2014 een recent afgesloten jaar is. Voor een heel jaar is duidelijk wat aan onregelmatige diensten, beschikbaarheidsdiensten en overwerk is gedeclareerd/ontvangen op basis van de in 2014 geldende (lokale) regels.

De in 2014 gewerkte roosters worden fictief gekoppeld aan de toeslagen van het nieuwe hoofdstuk 3. Vervolgens wordt het eindbedrag vergeleken met het bedrag dat aan toeslagen is betaald in 2014. Is er een negatief verschil, dan wordt daarmee de TOR 2 gevuld.

Geen roosters

Als de werkgever over 2014 geen rooster of werkpatroon kan reproduceren heeft de berekening aan de hand van een referentiejaar geen zin. Daarom is in het LOGA afgesproken dat ook een andere rekenwijze kan worden toegepast die wordt gebaseerd op het werkpatroon/roosters voor 2016, uitgaande van het gegeven dat de roosters en werkpatronen niet wijzigen door invoering van hoofdstuk 3. Op basis van het rooster 2016 wordt voor bepaling van de TOR dit rooster berekend met de toelagepercentages uit 2014 en die in 2016. Het verschil bepaalt de hoogte van de TOR. Het gaat hierbij om ingeroosterd werk, hetzij beloond met de toelage onregelmatige dienst hetzij met een overwerktoelage als de gemeente daarvoor kiest hetzij om ingeroosterde beschikbaarheidsdiensten.

Overwerk Het LOGA heeft ook afgesproken dat gemeenten die bezig zijn om het overwerk terug te dringen, doordat bijvoorbeeld de nieuwe werktijdregeling wordt geïmplementeerd, de oude percentages van de oude regeling kunnen worden toegepast voor medewerkers die in dienst zijn op 31 december 2015. Voor nieuwe medewerkers gelden de percentages uit hoofdstuk 3. Als het slechts om een hele kleine groep medewerkers gaat die bovendien zeer weinig overwerkt, kan dit alternatief passend zijn. Weliswaar bestaan er dan twee systemen van overwerkpercentages naast elkaar, maar voorkomen wordt dat door opname van het oude overwerkpatroon, (zoals dat gold in referentiejaar 2014), een TOR 2 ontstaat die niet nodig is. 5. Als 2014 geen representatief jaar is door langdurige ziekte (langer dan 2 maanden), langdurig onbetaald verlof, extreem veel overwerk of andere redenen wordt in onderling overleg een ander representatief referentietijdvak vastgesteld.

Deze bepaling geeft ruimte om tot een andere referentieperiode te komen als de bovengenoemde berekening tot een niet representatief beeld leidt. Als medewerkers bijvoorbeeld in 2014 extreem veel hebben overgewerkt, dan wordt de TOR in verhouding te hoog. Een uitzondering die alleen in een bepaalde periode gold, wordt dan met andere woorden de norm. Dat is niet de bedoeling van het overgangsrecht. De term 'ander representatief referentietijdvak' mag ruimer worden geïnterpreteerd dan strikt als kalendertijdvak. Het gaat erom een geschikte berekeningswijze vast te stellen mits die recht doet aan het uitgangspunt dat medewerkers er door invoering van hoofdstuk 3 niet op achteruitgaan. Met 'onderling overleg' wordt bedoeld op individueel overleg met de medewerker en in bijzondere gevallen op overleg in het GO. Dat laatste is het geval als het om patronen gaat en een groep van medewerkers in gelijke omstandigheden is betrokken. Datzelfde geldt als door bijvoorbeeld een



reorganisatie of gewijzigde werktijdenregelingen het onmogelijk is om de roosters van 2014 te reproduceren.

4.

De TOR 1 en de TOR 2 worden opgeteld. Als de TOR 1 leidt tot een positief verschil van Euro 300 per jaar, maar de TOR 2 –omdat bijvoorbeeld de toeslagen toelage onregelmatige dienst van het nieuwe hoofdstuk 3 hoger zijn dan de vigerende lokale toeslagen- tot een negatief verschil van € 200 dan is de TOR: Euro 300 + (- Euro 200) = Euro 100-.

De TOR is een nominaal bedrag. De TOR telt mee in de pensioengrondslag maar is geen salaristoelage en geen grondslag voor het IKB.

5.

Met deze afspraak wordt bedoeld op de situatie waardoor het inkomen van de medewerker na invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 stijgt, bijvoorbeeld door promotie of een nieuw rooster met een hogere toelage onregelmatige dienst. De inkomensstijging wordt niet verrekend met de TOR van de medewerker.

6.

De hoofdregel is dat de TOR eenmaal per jaar in de maand december wordt uitbetaald. Voorstelbaar is dat niet een gewenste situatie is, bijvoorbeeld omdat de TOR een hoog bedrag is, en een maandelijke uitbetaling, of een uitbetaling per kwartaal, beter past. Daarom is (zie hieronder punt 13) afgesproken dat lokaal andere afspraken kunnen worden gemaakt. Het LOGA heeft niet bepaald met wie deze afspraken worden gemaakt. Uitgangspunt is echter dat als het om groepen medewerkers gaat het GO gesprekspartner is. Betreft het een enkeling of een kleine groep dan kunnen deze afspraken ook individueel worden gemaakt.

7.

Het bedrag van Euro 120 geldt bij een fulltime dienstverband. Bij deeltijd wordt het bedrag naar rato verlaagd.

9.

Als de aanstelling in uren wordt teruggebracht, daalt de TOR naar rato. De TOR daalt niet als men ouderschapsverlof geniet of ziek is.

10.

De TOR volgt de duur en de omvang van de aanstelling in principe naar rato, behalve ingeval van vergroting van de aanstelling. Dan geldt de TOR niet wordt verhoogd.

11.

Zie punt 8.

12.

De ambtsjubileumgratificatie kent een eigen overgangsbepaling. Het betreft de afspraak dat medewerkers die uiterlijk op 31 december 2020 recht hebben op een ambtsjubileumgratificatie op grond van de oude regeling van de gemeente, deze ambtsjubileumgratificatie ontvangen conform die oude regeling. Dat betekent ook dat de in die regeling vastgestelde criteria gelden voor de bepaling of het relevante aantal jaren is behaald. De gemeente moet dit recht vastleggen. Hoe de gemeente dit doet is niet bepaald. Betreft het een kleine groep, dan kan het op individueel niveau. Makkelijker is op in een voetnoot bij het betreffende artikel in hoofdstuk 3 de oude regeling op te nemen.

#### **4 Arbeidsduur en werktijden Artikel 4:1 Arbeidsduur en werktijden (T)**

In hoofdstuk 4 zijn regels over de werktijden vastgelegd. Dit laat onverlet dat ook op lokaal niveau een werktijdenregeling moet worden vastgesteld in overleg met de OR. In deze regeling kunnen aanvullende regels gesteld worden die recht doen aan de lokale situatie. Voorbeelden daarvan zijn bloktijden, openingstijden van het kantoorpand etc.

#### **§ 1 Standaardregeling voor de werktijden (T)**

LOGA partijen hebben in de CAO 2011-2012 afspraken gemaakt over flexibilisering van de werktijden, aansluitend bij de behoefte van werkgevers en werknemers. De standaardregeling is de norm, de bijzondere regeling de uitzondering. Uitgangspunt bij de standaardregeling is dat de ambtenaar (enige) vrijheid heeft bij het bepalen van zijn werktijden. Dit betekent niet dat er sprake moet zijn van volledige zeggenschap van de ambtenaar, dit zou ook strijdig zijn met de gezagsverhouding die de relatie werkgever en werknemer typeert. De ambtenaar heeft een zekere vrijheid in het in het bepalen van zijn werktijden. De ene dag werkt hij meer omdat hij een deadline moet halen, dit compenseert hij door op een ander moment minder te werken. De werkgever kan wel van de ambtenaar verlangen dat hij op aangewezen momenten aanwezig of beschikbaar is omdat dit bij de uitoefening van zijn functie hoort. Dat strijdt niet met de standaardregeling.

Uitgangspunt is goed werkgeverschap en goed werknemerschap. De leidinggevende geeft ruimte en vertrouwen, de medewerker draagt een grote professionele verantwoordelijkheid. De OR heeft in dit proces een belangrijke rol; zij monitort of het proces rondom het individueel vaststellen van de werktijden goed verloopt binnen de organisatie en past binnen de kaders van de werktijdenregeling. Als blijkt dat dit niet het geval is kan de OR verbetervoorstellen doen. Een verbetervoorstel kan bijvoorbeeld zijn dat alle medewerkers van een afdeling, vanwege terugkerende problemen rondom de werktijden, onder de bijzondere regeling geplaatst worden, tijdelijk of voor onbepaalde tijd.

Indien de functie van dien aard is dat er niet of nauwelijks sprake is van zeggenschap van de ambtenaar, dat is bijvoorbeeld het geval wanneer in vaste roosterdienst gewerkt wordt, dan kan de standaardregeling niet meer van toepassing zijn. In dat geval worden de werktijden eenzijdig vastgesteld door het college en geldt de bijzondere regeling van artikel 4:3 en verder. Medewerkers die naast hun reguliere werktijden uit hoofde van hun functie beschikbaarheidsdiensten verrichten, zoals ict-medewerkers en woordvoerders, vallen niet om die reden onder de bijzondere regeling van de werktijden. Als deze medewerkers (enige) vrijheid hebben bij het bepalen van hun reguliere werktijden dan vallen ook zij onder de standaardregeling. Ook het werken in roosters heeft niet per definitie tot gevolg dat medewerkers onder de bijzondere regeling van de werktijden vallen.

Indien de gemeente gebruik maakt van een systeem van zelfroostering, waardoor medewerkers zeggenschap krijgen over hun werktijden, dan geldt ook voor deze medewerkers de standaardregeling. De bijzondere regeling is uitsluitend van toepassing op medewerkers die (vrijwel) geen zeggenschap hebben over hun werktijden.

## **Artikel 4:2 Arbeidsduur en werktijden (T)**

### ***Algemeen***

De standaardregeling heeft als uitgangspunt dat de ambtenaar met zijn leidinggevende afspraken maakt over invulling van zijn werktijden. Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling van de standaardregeling dat voor iedere ambtenaar een individueel rooster wordt opgesteld in overleg met de leidinggevende. Flexibiliteit en zeggenschap van de ambtenaar zijn sleutelbegrippen. De leidinggevende laat een deel van de "control" los. Daarvoor in de plaats komt verantwoordelijkheid van de medewerker. De ruimte die de ambtenaar krijgt zal hij zoals het een goed ambtenaar betaamt moeten invullen.

Lid 3, 4, 5, 6 en 7

Kern van de standaardregeling is dat de ambtenaar met zijn leidinggevende afspraken maakt over zijn werkzaamheden, zijn verlof en de planning van zijn werkzaamheden. Voorwaarde voor toepassing van de standaardregeling is dat de ambtenaar en zijn leidinggevende samen tot overeenstemming komen. Als dat uiteindelijk niet lukt dan stelt het college eenzijdig de werktijden vast, maar dan kan de standaardregeling niet meer van toepassing zijn. In die situatie valt de medewerker onder de bijzondere regeling. Het is onwenselijk dat binnen een afdeling verschillende regimes gelden voor de werktijden. Toch kan dit voorkomen indien een leidinggevende met een individuele medewerker niet tot goede afspraken komt. Komt dit frequenter voor dan is de OR aan zet; zie hiervoor de toelichting op lid 12. De ambtenaar en zijn leidinggevende overleggen tweemaal per jaar over de werktijden en de planning van de werkzaamheden. Het is niet gewenst dat de ambtenaar veel meer of minder uren werkt dan zijn formele arbeidsduur. Op de ambtenaar rust een verantwoordelijkheid om teveel of te weinig werk tijdig aan te kaarten zodat de afspraken daarop afgestemd kunnen worden. In de situatie dat ambtenaar en leidinggevende het erover eens zijn dat de formele arbeidsduur per jaar overschreden zal worden dan wordt de omvang daarvan vastgesteld. De ambtenaar ontvangt een vergoeding ter hoogte van het uurloon of een uur vakantieverlof over de teveel gewerkte uren. De ambtenaar en zijn leidinggevende stellen vast welke vergoeding het meest passend is. Dit gebeurt in ieder geval aan het einde van elk kalenderjaar en bij het einde van een dienstverband. Indien er geen keuze wordt gemaakt dan worden de te veel gewerkte uren uitbetaald tegen de vergoeding.

Lid 8

De toepassing van de standaardregeling sluit niet uit dat het dienstbelang werken buiten het dagvenster noodzakelijk maakt. Hier staat een buitendagvenstervergoeding tegenover.

Lid 10

In het derde lid is bepaald dat de ambtenaar en zijn leidinggevende afspraken maken over de werktijden. Als dat niet lukt is dit lid van toepassing. Dit lid heeft geen betrekking op incidentele gevallen; daarvoor geldt het bepaalde in het elfde lid.

Lid 11

Ten aanzien van de werktijden zijn de afspraken zoals bedoeld in het derde lid leidend. Het kan incidenteel voorkomen dat een ambtenaar vanwege dienstbelang op andere tijden moet werken. Het gaat in dit lid dan om tijden die binnen het dagvenster vallen. Uitgangspunt is dat ook in deze situatie de ambtenaar en zijn leidinggevende tot goede afspraken komen. Als dat niet mogelijk blijkt te zijn en het is om redenen van dienstbelang noodzakelijk dat de ambtenaar werkzaamheden verricht dan heeft de ambtenaar recht op een vergoeding ter hoogte van de laagste buitendagvenstervergoeding.

Lid 12

Het individuele overleg over werktijden vraagt veel van leidinggevende en medewerker. Daarom is het belangrijk dat binnen de organisatie gevolgd wordt hoe dit proces verloopt. De OR is hiervoor het aangewezen orgaan. Als de OR problemen signaleert, bijvoorbeeld binnen een specifieke afdeling, dan kan de OR verbetervoorstellen doen aan het college.

Lid 13

Er zijn gemeenten waar voor inwerkingtreding van de nieuwe regels over werktijden een dagvenster gold dat op onderdelen ruimer was dan het dagvenster zoals omschreven in artikel 4:2, tweede lid. Met dagvenster wordt in dit verband bedoeld op uren/dagen waarvoor geen toelage onregelmatige dienst verstrekt wordt. Op grond van de regels over de TOD en werktijden zoals deze golden op 31 december

2013 was het bijvoorbeeld mogelijk om de ambtenaar op zaterdag voor ten hoogste drie uren in te roosteren zonder aanspraak op een TOD. Als de gemeente op 31 december 2013 een werktijdenregeling met een ruimer dagvenster had en die in overeenstemming met de regels van de CAR-UWO was, dan blijft dit ruimere dagvenster ook gelden vanaf 1 januari 2014.

#### **Artikel 4:3 Werkingsfeer (T)**

De bijzondere werktijdenregeling geldt voor medewerkers die geen of heel geringe zeggenschap hebben over hun werktijden; hun werktijden worden eenzijdig vastgesteld door het college. Het gaat in deze situatie in elk geval om medewerkers die in een rooster werken en geacht worden op vaste tijden hun werk te verrichten. Als de ambtenaar die valt onder de standaardregeling geen overeenstemming bereikt met zijn leidinggevende over zijn werktijden dan is de bijzondere regeling op hem van toepassing. Zijn werktijden worden dan eenzijdig vastgesteld.

#### **Artikel 4:5 Werken op zon- en feestdagen (T)**

Lid 2

Als in het belang van de dienst op een zondag/feestdag arbeid moet worden verricht, moet de ambtenaar zo veel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de kerk te bezoeken en dient de arbeid zo beperkt mogelijk te worden gehouden. Hoe moet worden omgegaan met degene die tot een kerkgenootschap behoort dat de wekelijkse rustdag op de sabbat of de zevende dag viert, is geregeld in het vijfde lid van dit artikel.

Lid 3

Het verrichten van arbeid op de genoemde feestdagen wordt voor dit artikel gelijkgesteld aan het verrichten van arbeid op zondag.

Lid 4

Voorbeelden van door het college aangewezen feestdagen zijn de carnavalsmaandag, maar ook de 5-meiviering in de jaren dat geen sprake is van de officiële lustrumviering. Dergelijke aangewezen dagen moeten in de berekening van de arbeidsduur op jaarbasis worden meegenomen. Wat het recht op overwerkvergoeding op dergelijke feestdagen betreft geldt hetzelfde als in de toelichting bij het derde lid is aangegeven. De hoogte van de overwerkvergoeding is in dit geval afhankelijk van de dag waarop de feestdag valt. Zo geldt voor de bepaling van de hoogte van de overwerkvergoeding voor gewerkte tijd op een carnavalsmaandag hetgeen in artikel 3:18, is geregeld ten aanzien van een "gewone" maandag.

### **5 Seniorenmaatregelen Hoofdstuk 5 Vervallen hoofdstuk (T)**

Vervallen hoofdstuk.

### **5a FPU Gemeenten en nieuwe seniorenmaatregelen Hoofdstuk 5a Vervallen hoofdstuk (T)**

Vervallen hoofdstuk.

### **6 Vakantie en verlof Artikel 6:1:1 Vakantieverlening (T)**

Lid 1

Dit artikellid heeft als uitgangspunt dat vakantie op verzoek van de ambtenaar wordt verleend. Mede ter voorkoming van verlofstuwmeren kan het college in de algemene regels met betrekking tot de duur van de vakantie (artikel 6:2:1, eerste lid) ook aangeven welke gedragslijnen worden gehanteerd wanneer het vakantieverlof van enig jaar niet in zijn geheel is genoten. De mogelijkheid om niet-genoten verlofuren door te schuiven naar een volgend jaar zijn beperkt tot die gevallen zoals genoemd in de artikelen 6:2:4, eerste lid, en 6:2:6 UWO. In het geval dat het dienstbelang zich tegen het verlenen van vakantie verzet en hierdoor de vakantie in dat kalenderjaar geheel of gedeeltelijk niet is toegekend, wordt de niet-genoten vakantie zo veel mogelijk in het eerstvolgend kalenderjaar verleend (artikel 6:2:4, eerste lid). Wanneer vakantie niet is verleend op gronden genoemd in artikel 6:2:6 (op verzoek, wegens ziekte of herhalingsoefening militaire dienst), wordt de niet-genoten vakantie in principe toegekend in het volgend kalenderjaar. Op verzoek van de ambtenaar kunnen over het tijdstip van opname ook andere afspraken worden gemaakt.

#### **Artikel 6:2 Duur vakantie (T)**

Lid 1

Het aantal vakantiedagen is vermenigvuldigd met de factor 7,2. Indien de ambtenaar is ingeroosterd voor meer of minder dan 7,2 uur per dag, zal het verlof met het aantal ingeroosterde uren waarop de ambtenaar verlof wil genieten, worden verminderd.

De situatie kan zich voordoen dat een ambtenaar gedurende de weken dat hij voor 42 uur is ingeroosterd, verlof wil. Dit kost de ambtenaar relatief veel verlofuren. Daar tegenover staat dat, als de ambtenaar verlof wil in weken waarbij zijn feitelijke arbeidsduur slechts 30 uur bedraagt, het verlof slechts met relatief minder uren wordt verminderd.

Indien, als gevolg van verlof in weken met een feitelijke arbeidsduur van 42 uur, de ambtenaar bijvoorbeeld weinig verlofuren resteert, kan het de ambtenaar worden toegestaan om gedurende de

weken dat hem een feitelijke arbeidsduur van minder dan 36 uur is opgedragen, deze arbeidsduur te realiseren over minder dan vijf dagen waardoor de ambtenaar aaneengesloten vrije tijd kan creëren. Op grond van artikel 7 van de Europese Richtlijn 2003/88/EG 'betreffende een aantal aspecten van de Organisatie van de arbeid', hebben werknemers jaarlijks recht op ten minste 4 weken vakantie met behoud van salaris, dat wil zeggen viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week. Dat betekent dat bij een 36-urige werkweek het wettelijk verlof 144 uur bedraagt.

Lid 2

Een ambtenaar kan verzoeken in enig jaar maximaal 50,4 uur op jaarbasis (bij een volledig dienstverband) meer te werken dan de maximale arbeidsduur van 1836 uur voortvloeit. Voor een deeltijder geldt een naar evenredigheid aantal uren als maximum.

Toekenning van dit verzoek geeft de ambtenaar recht op een gelijk aantal extra vakantie-uren. Dit verzoek dient betrokkene in vóór 1 november (tenzij anders geregeld) in het jaar voorafgaande aan het kalenderjaar waarvoor het verzoek geldt. Gelet op de samenhang met paragraaf 5 en 6 van hoofdstuk 3 ligt het voor de hand dat het college bij de toewijzing van de verzoeken rekening houdt met alle mutaties van het verlof, te weten:

- extra vakantie-uren op basis van dit artikel
- verkoop van vakantie-uren op basis van artikel 3:36;
- koop van vakantie-uren op basis van artikel 3:29 lid 1, onderdeel a.

Op basis van het totaalbeeld van de effecten van alle verzoeken kan worden gezien in hoeverre sprake is van ernstige problemen van organisatorische dan wel roostertechnische aard.

Lid 3

Van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zoals vermeld in het derde lid is in ieder geval sprake indien toekenning van het verzoek leidt tot ernstige problemen:

- a. van organisatorische aard;
- b. van roostertechnische aard.

### **Artikel 6:2:1 Nadere regels (T)**

Lid 2

In dit artikellid is aangegeven dat de basisverlofduur voor deeltijders naar rato moet worden vastgesteld. Uitgangspunt hierbij vormt de formele arbeidsduur op jaarbasis. Dit is de arbeidsduur overeenkomstig de aanstelling. De minimale duur van de vakantie voor ambtenaren met een volledig dienstverband is vastgelegd in artikel 6:2 CAR. Dit betekent dat voor een deeltijder met een formele arbeidsduur van 24 uur per week het aantal verlofuren ten minste  $24/36 \times 144 = 96$  uur per kalenderjaar bedraagt.

Lid 3

Door middel van een lokale regeling voorziet het college ten aanzien van (een groep) ambtenaren in een vermeerdering van de vakantie op grond van volbrachte dienstdaag, bereikte leeftijd dan wel beide. Per extra verlofdag dient het basisverlof voor een voltijder met 7,2 uur te worden vermeerderd. Een werknemer met bijvoorbeeld drie leeftijdverlofdagen heeft derhalve 21,6 uur verlof bovenop het basisverlof van ten minste 144 uur per kalenderjaar. Bij een deeltijder wordt het extra aantal verlofdagen naar rato vastgesteld. In het arbeidsvoorwaardenakkoord 1995-1997 (kenmerk ARZ/507630) is het lokale overleg geadviseerd om twee leeftijdverlofdagen voor nieuw indiensttredend personeel te laten vervallen. Ook in het geval dat iemand de ene gemeentelijke werkgever verlaat voor een andere gemeentelijke werkgever vervallen deze leeftijdverlofdagen.

Lid 4

Dit artikellid bepaalt dat ambtenaren die op onregelmatige tijdstippen werken en ambtenaren die zich buiten de voor hun functie vastgestelde werktijden ter beschikking houden, aanspraak hebben op extra verlof. Voorwaarde hierbij is wel dat het onregelmatige arbeidspatroon van de ambtenaar dan wel de evengenoemde plicht zich beschikbaar te houden, regelmatig en in belangrijke mate geldt.

### **Artikel 6:2:2 Aaneengesloten periode (T)**

Lid 2

Ten aanzien van de mogelijkheid die de tweede volzin van dit lid aan de ambtenaar geeft om voor bepaalde gelegenheden verlof op te nemen, mag van de ambtenaar redelijkerwijs worden verwacht dat de werkgever zo vroeg mogelijk op de hoogte wordt gesteld van het voornemen om verlof op deze gronden op te nemen.

### **Artikel 6:2:3 Vakantieopbouw tijdens ziekte, arbeidsongeschiktheid en andere redenen van afwezigheid (T)**

Lid 1

Dit lid geeft in algemene zin aan dat de opbouw wordt verminderd naar rato van afwezigheid.

Lid 3

Afwezigheid leidt niet in alle gevallen tot vermindering van vakantie-opbouw. Dat geldt voor afwezigheid wegens bevallings- en zwangerschapsverlof en afwezigheid wegens ziekte. Dat vloeit voort de uit Europese richtlijn 2003/88/EG. De richtlijn beperkt zich tot het wettelijk verlof. In de CAR wordt echter geen onderscheid gemaakt tussen wettelijk en bovenwettelijk verlof.

Lid 4

De ambtenaar kan ook tijdens ziekte vakantieverlof opnemen. De vakantie mag zijn herstel niet belemmeren; bij twijfel kan de bedrijfsarts hierover een advies geven, een en ander zoals veelal zal zijn geregeld in het Protocol als bedoeld in artikel 7:9 lid 4 CAR. De opgenomen vakantie wordt in mindering gebracht van het verlofsaldo. Op grond van artikel 6:1 wordt gedurende de vakantie het salaris en de toegekende salaristoelage(n) doorbetaald zonder de korting die eventueel al geldt gezien de duur van de ziekte. In het geval waarin de ambtenaar in het kader van een medische behandeling of therapie elders moet verblijven wordt geen vakantieverlof afgeschreven.

Lid 5

Voor vakantie-uren die niet zijn opgenomen bij ontslag krijgt de ambtenaar een vergoeding. Het uurloon bedraagt 1/156 van het - voor deeltijders naar een volledig dienstverband herberekend - salaris van de ambtenaar per maand (artikel 1:1, eerste lid, sub o van de CAR). Het salaris is het bedrag van de schaal dat op de ambtenaar van toepassing is op het moment dat het ontslag wordt verleend of, indien voor de functie een vast bedrag geldt, dit bedrag.

### **Artikel 6:2:4 Niet genoten vakantie wegens dienstbelang (T)**

Lid 1

Dit artikellid regelt dat de toekenning van de niet-verleende vakantie om redenen van dienstbelang niet op de lange baan wordt geschoven. De vakantie dient uiterlijk voor het einde van het tweede volgend kalenderjaar te worden verleend. Dit betekent echter niet dat de vakantie na twee jaar is verjaard.

### **Artikel 6:2:5 Intrekking (T)**

Lid 1

Dit artikellid bepaalt dat indien op een bepaalde werkdag slechts gedeeltelijk vakantie wordt genoten omdat de verleende vakantie wordt ingetrokken, de genoten vakantie-uren als niet verleend worden beschouwd.

Lid 2

Alleen de geldelijke schade ten gevolge van het intrekken van vakantie wordt vergoed, er vindt derhalve geen vergoeding plaats van immateriële schade. Bij geldelijke schade kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de huur van een vakantiehuisje dat niet betrokken kan worden of de kosten van vliegtickets waar geen gebruik van gemaakt kan worden.

### **Artikel 6:2:6 Niet verleende vakantie (T)**

Lid 1

Het op een van de in dit lid genoemde gronden niet genoten verlof wordt in een volgend kalenderjaar verleend, tenzij het belang van de dienst of de belangen van de andere ambtenaren zich daartegen verzetten. Doet zich de situatie niet of niet langer voor, dan kan het nog niet genoten verlof worden geëffectueerd met inachtneming van de beperking zoals verwoord in lid 3. Deze bepaling geeft overigens niet de bevoegdheid niet opgenomen verlofuren te schrappen (met uitzondering van het bepaalde in artikel 6:2:3, tweede lid).

Het is mogelijk dat een ambtenaar gedurende zijn ziekte een bepaalde tijd doorbrengt buiten zijn woonplaats, zonder dat daartegen uit medisch oogpunt bezwaren bestaan of omdat men daarvan verwacht dat dit een heilzame uitwerking zal hebben. Als voorwaarde kan worden gesteld dat de ambtenaar moet kunnen aantonen, bijvoorbeeld door middel van een verklaring van de behandelend of controlerend arts, dat hij gedurende die periode nog niet genezen was en dat er uit medisch oogpunt geen bezwaren bestonden tegen zijn afwezigheid dan wel dat er een heilzame uitwerking werd verwacht. Er wordt tijdens deze periode geen verlof opgenomen. Gedurende ziekte geniet de ambtenaar namelijk ziekteverlof gedurende welke niet nog eens verlof uit andere hoofde kan worden opgenomen. Indien de ambtenaar wegens ziekte slechts een gedeelte van zijn arbeid kan verrichten en vakantie opneemt, geldt artikel 6:2:3, vierde lid. Indien het aantal naar een volgend kalenderjaar over te boeken verlofuren slechts een gering aantal betreft – het college dient dan in een besluit te bepalen hoeveel - kan een verzoek tot overboeking achterwege blijven. Het overboeken geschiedt dan automatisch. Daarbij kan het college tevens stipuleren dat dit aantal verlofdagen vóór een bepaalde datum moet worden opgenomen. Het spreekt vanzelf dat over een dergelijke nadere regelgeving plaatselijk overleg dient te worden gevoerd.

Lid 2

Dit artikellid heeft betrekking op situaties dat de ambtenaar ziek wordt tijdens zijn vakantie. Het aannemelijk maken kan bestaan uit het overleggen van een verklaring van een arts of van een op verleende geneeskundige hulp betrekking hebbende rekening. De ambtenaar moet zich zo spoedig mogelijk ziek melden. Indien het onmogelijk is dit bij aanvang van de ziekte te doen, is het voldoende dat hij achteraf aantoont dat hij ziek was.



### Lid 3

Dit artikellid vormt een beperking op de mogelijkheid van het opnemen van het op grond van lid 1 naar een volgend kalenderjaar overgeboekt vakantieverlof. Een ambtenaar met bijvoorbeeld recht op 144 uren vakantieverlof kan, wanneer op zijn verzoek dit verlof in zijn geheel wordt overgeboekt naar een volgend kalenderjaar, nooit meer dan  $1,5 \times 144 = 216$  uur verlof opnemen (tenzij op verzoek van de ambtenaar uitdrukkelijk anders is beslist). De dan nog resterende verlofuren worden vervolgens naar het volgende kalenderjaar doorgeschoven.

## **Artikel 6:2a Vervaltermijn wettelijk verlof (T)**

### Lid 1

Het wettelijk verlof is primair bedoeld ter recuperatie in het jaar waarin het wordt opgebouwd. Niettemin zullen er situaties zijn waarin het wettelijk verlof in enig jaar niet geheel kan worden opgenomen. Daarom geldt een vervaltermijn van 12 maanden. Als een ambtenaar te ziek is om verlof op te nemen, bijvoorbeeld omdat hij in een ziekenhuis moet verblijven, geldt deze termijn niet. Vanzelfsprekend zal in onderling overleg tussen college en ambtenaar na herstel een plan worden gemaakt hoe om te gaan met het resterende wettelijk verlof.

### Lid 2

Als een ambtenaar een langere verlofperiode wil opnemen, bijvoorbeeld voor een loopbaanverlof (sabbatical) en daarvoor ook wettelijk verlof wil inzetten, kan hij het college vragen om af te zien van de vervaltermijn. Het college en de ambtenaar maken in onderling overleg hierover afspraken op basis van een onderbouwd schriftelijk verzoek van de ambtenaar.

## **Artikel 6:2b Verjaringstermijn bovenwettelijk verlof (T)**

Het totale saldo verlofuren waarover de ambtenaar op 31 december 2014 beschikt, wordt beschouwd als bovenwettelijk verlof.

Vanwege de gewijzigde regels rond opbouw en opname van verlof - analoog aan hoe dit in het Burgerlijk Wetboek is geregeld - is het van belang om een duidelijk onderscheid te maken tussen de civielrechtelijke begrippen "vervallen" en "verjaren" die hierop van toepassing zijn. Bij verval komt het recht op verlof onherroepelijk te vervallen door het verstrijken van een termijn. De uitzonderingen daarop zijn geregeld in artikel 6:2a eerste lid. Bij verjaring komt het verlof in beginsel ook te vervallen na het verstrijken van de termijn, maar kan dit door middel van een schriftelijke verklaring van de rechthebbende medewerker worden 'gestuit'. De strekking van deze verklaring moet zijn dat betrokkene de beschikking wil houden over het verlof dat dreigt te verjaren. Het gevolg van stuiten is dat een nieuwe verjaringstermijn gaat lopen en de medewerker zijn aanspraak op het verlof behoudt. Dit laatste wil overigens niet zeggen dat hij er ook altijd over kan 'beschikken' zoals geregeld in artikel 6:2:6, derde lid, UWO.

## **Artikel 6:3 Vervallen (T)**

Vervallen

### **Artikel 6:3:1 Vervallen (T)**

Vervallen

## **Artikel 6:4 Buitengewoon verlof (T)**

### Lid 1

Het kraamverlof, calamiteiten en ander kortverzuimverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). De Wazo is per 1 december 2001 in werking getreden (Stb. 2001, 567) en is van toepassing op werknemers en ambtenaren. Het doel van de Wazo is werknemers en ambtenaren in de gelegenheid te stellen om betaald werk te combineren met zorgtaken. In de Wazo zijn daarom regels gesteld omtrent diverse vormen van verlof, zoals calamiteiten- en kort verzuimverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, verlof bij adoptie en pleegzorg, kraamverlof, ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof. De bepalingen van de Wazo zijn niet opgenomen in de CAR en de UWO; dit is niet nodig omdat de wet rechtstreeks van toepassing is op gemeenteambtenaren. In de CAR en de UWO zijn alleen die aangelegenheden geregeld die afwijken van de wet of aanvullende aanspraken bieden. Incidenteel is omwille van de leesbaarheid van de regeling een bepaling uit de Wazo overgenomen.

De bepalingen in de Wazo m.b.t. het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565). Bij die gelegenheid is de in de wet opgenomen opsomming van situaties op grond waarvan calamiteiten- of kort verzuim verlof kan worden toegekend, verruimd. Daarbij gaat het om de introductie van het criterium 'onvoorzienbaarheid' en de toevoeging van spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd te plannen arts- of ziekenhuisbezoek – of de noodzakelijke begeleiding daarbij – als reden voor het toekennen van verlof. Het calamiteiten-, kort verzuim- en kraamverlof is geregeld in de artikelen 4:1 t/m 4:7 Wazo.

#### *Kraamverlof*

Met ingang van 1 januari 2015 is ook in de Wazo geregeld dat het kraamverlof kan worden uitgebreid met drie dagen, door een 'voorschot' te nemen op het (onbetaald of betaald) ouderschapsverlof. Eén en ander is geregeld in artikel 6:5 lid 4 Wazo.



## Overzicht graden van bloed- en aanverwantschap

### **Artikel 6:4:1 Buitengewoon verlof (T)**

Onder huwelijksdag wordt verstaan de dag dat het burgerlijk huwelijk wordt voltrokken.

### **Artikel 6:4:1a Langdurend zorgverlof (T)**

#### **Algemeen**

Het langdurend zorgverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo met betrekking tot het langdurend zorgverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 juli 2015 (Stb. 2014, 565). Daarbij is de kring van personen ten behoeve waarvan kort – en langdurend zorgverlof kan worden opgenomen verruimd met bloedverwanten in de eerste en tweede graad, huisgenoten en andere personen uit de sociale omgeving. Behalve in het geval van een levensbedreigende ziekte kan er ook langdurend zorgverlof worden toegekend t.b.v. de noodzakelijke verzorging bij ziekte of hulpbehoevendheid. Het langdurend zorgverlof is geregeld in de artikelen 5:9 tot en met 5:16 Wazo.

#### Lid 1

Het wettelijk recht op langdurend zorgverlof is onbetaald. In dit lid is geregeld dat de ambtenaar recht heeft op doorbetaling van 50% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) over de uren dat hij langdurend zorgverlof geniet.

#### Lid 2 tot en met 5

Ten aanzien van de opbouw van vakantie-uren en vakantietoelage geldt een vergelijkbare regeling als bij het ouderschapsverlof. Ziekte schort het langdurend zorgverlof niet op. Ingeval van samenloop tussen langdurend zorgverlof en ziekte heeft de ambtenaar na 7 kalenderdagen ziekte aanspraak op zijn volledige salaris en toegekende salaristoelage(n), wordt de vermindering van de duur van de vakantie beëindigd en vindt de opbouw van de vakantietoelage weer plaats op basis van de volledige beloning.

### **Artikel 6:4:2 Vakbondsverlof (T)**

#### Lid 2

Zie lid 5 ten aanzien van het maximum van het verlof.

#### Lid 3

Vakbondsconsulenten zijn ambtenaren die daartoe zijn aangewezen door een vakvereniging en die binnen de gemeente medewerkers bijstaan in individuele aangelegenheden.

Arbeidsvoorwaardenadviseurs zijn ambtenaren die daartoe zijn aangewezen door een vakvereniging en onder andere GO-leden adviseren binnen de eigen of een andere organisatie in de regio, conform artikel 12:2:7 lid 3.

#### Lid 7

Er wordt alleen verlof verleend voor de vóórgadering en de vergadering zelf. Voor de voorbereiding van de vergadering en werkzaamheden ten gevolge van de vergadering wordt geen verlof verleend.

#### Lid 8

Aangezien het hier een regeling betreft met maximaanspraken, zal het nodig zijn dat in goed overleg met de vakorganisaties plaatselijk in de uitvoeringsregeling inhoud wordt gegeven aan het verlenen van het bijzonder verlof. Hierbij ligt het in de rede dat rekening wordt gehouden met de lokale omstandigheden, zoals de gemeentegrootte, de personeelsbezetting, het aantal in de vakorganisaties actieve leden etc.. Een nadere regeling kan bijvoorbeeld voorkomen dat steeds (terecht of onterecht) bijzonder verlof wordt geweigerd op grond van het dienstbelang.

### **Artikel 6:4:3 Kortdurend zorgverlof (T)**

#### **Algemeen**

Het kortdurend zorgverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg. Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo m.b.t. het kortdurend zorgverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 juli 2015 (Stb. 2014, 565), waarbij de kring van personen t.b.v. waarvan kortdurend zorgverlof kan worden opgenomen is verruimd met bloedverwanten in de eerste en tweede graad, huisgenoten en andere personen uit de sociale omgeving. Het kortdurend zorgverlof is geregeld in de artikelen 5:1 tot en met 5:8, 5:15 en 5:16 Wazo

#### **Samenlo op met andere verlofvormen**

De wetgever heeft het noodzakelijk geacht om een regeling te treffen over samenloop tussen de diverse verlofvormen. Het is immers mogelijk dat een situatie zowel voldoet aan de voorwaarden voor calamiteitenverlof, als aan de voorwaarden voor kortdurend zorgverlof. In dat geval zou het voor de ambtenaar aantrekkelijk kunnen zijn om voor calamiteitenverlof te kiezen omdat dit verlof verleend wordt met behoud van het volledige salaris en toegekende salaristoelage(n). In artikel 5:8 Wazo is daarom bepaald dat indien zowel is voldaan aan de voorwaarden voor het calamiteitenverlof, als aan de voorwaarden voor het kortdurend zorgverlof, het calamiteitenverlof na één dag eindigt.

#### Lid 1

Dit betekent dat ook de ambtenaar van wie de aanstelling verruimd is op grond van artikel 2:7a is in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden voor maximaal 72 uur aanspraak kan maken op het kortdurend zorgverlof.

Lid 2

In het tweede lid is bepaald dat het recht op kortdurend zorgverlof van de ambtenaar met een dienstverband van minder dan 36 uur per week, naar evenredigheid wordt verminderd.

Lid 3 en 4

In de leden 3 en 4 is geregeld dat het kortdurend zorgverlof voor de helft voor rekening van de ambtenaar en voor de andere helft voor rekening van de werkgever komt. Voor de verrekening van het verlof kan worden gedacht aan de inlevering van regulier verlof. Ook kan de mogelijkheid worden geboden om het verlof op een later moment in te halen. Het college bepaalt in overleg met de ambtenaar hoe de verrekening van het verlof zal plaatsvinden.

#### **Artikel 6:4:4 Non-activiteit (T)**

Ten aanzien van afdracht van pensioen-, vut- en AAOP-premies zijn afspraken gemaakt in artikel 3, lid 7, onderdeel a, van de Pensioenovereenkomst van 15 maart 1995 tussen de minister van Binnenlandse Zaken en de centrales van overheidspersoneel. Wanneer volledig politiek verlof wordt genoten, vindt geen pensioenopbouw plaats vanuit het ambtenaarschap. Wethouders, gedeputeerden of hoogheemraden bouwen bij het overheidsorgaan waar zij zijn benoemd een pensioen op op basis van de Algemene pensioenwet politiek ambtsdragers (Appa). De vut- en AAOP-premies blijven verschuldigd. Echter, op grond van de Pensioenovereenkomst blijft de verdeling van het verhaal ongewijzigd: de werkgever draagt de lasten van het werkgeversdeel, maar hij kan het werknemersdeel wel verhalen op de ambtenaar.

#### **Artikel 6:4:5 Overige redenen buitengewoon verlof (T)**

Het is aan de gemeente om invulling te geven aan dit artikel. Het kan bijvoorbeeld gaan om verlof wanneer het langdurend zorgverlof niet toereikend blijkt te zijn (zie daarvoor ook artikel 6:4:1a) of om verlof om het overlijden van een verwant te verwerken (rouwverlof).

Het verlof kan met behoud van gehele of gedeeltelijke doorbetaling worden verleend. Wanneer er sprake is van een gedeeltelijke doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) kan het inkomen worden aangevuld met het opgebouwde spaartegoed uit de levensloopregeling. De voorwaarden hiervoor zijn opgenomen in hoofdstuk 6a.

#### **Artikel 6:4:5a Overige redenen buitengewoon verlof (T)**

Ten aanzien van de afdracht van pensioen- en vutpremies tijdens het verlof zoals bedoeld in het eerste lid wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:10, vierde lid.

#### **Artikel 6:5 Ouderschapsverlof (T)**

##### **Algemeen**

Het ouderschapsverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo met betrekking tot het ouderschapsverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565). Daarbij zijn zowel de eis dat men een jaar in dienst van de werkgever moet zijn, als de regels met betrekking tot de wijze waarop het verlof kan worden opgenomen, komen te vervallen. Een andere belangrijke wijziging betreft het recht om – behoudens een zwaarwegend dienstbelang aan de kant van de werkgever – een eenmaal toegekend recht op ouderschapsverlof te onderbreken of op te schorten (artikel 6:6 lid 2 Wazo). Het ouderschapsverlof is geregeld in de artikelen 6:1 tot en met 6:10 Wazo. In dit artikel is opgenomen dat een ambtenaar die ouderschapsverlof geniet op grond van de Wazo, recht heeft op een gedeeltelijke doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) over ten hoogste 13 maal de formele arbeidsduur per week. Deze regeling geldt voor die gemeenten waarin lokaal een regeling betaald ouderschapsverlof vastgesteld is of wordt.

Lid 1 en 2

De ambtenaar die werkzaam is bij een gemeente met een regeling betaald ouderschapsverlof en die op grond van de Wazo ouderschapsverlof opneemt, heeft recht op doorbetaling van een percentage van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) over dit verlof, gedurende ten hoogste 13 maal de formele arbeidsduur per week. De doorbetaling bedraagt het in het tweede lid aangegeven percentage van het salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Lid 5

Een ambtenaar kan op grond van onvoorziene omstandigheden verzoeken het aangevraagde ouderschapsverlof niet op te nemen dan wel niet voort te zetten (artikel 6:6 Wazo). Het college kan een dergelijk verzoek afwijzen als een zwaarwegend dienstbelang zich hiertegen verzet. Als een dergelijk verzoek wordt gehonoreerd heeft dit tot gevolg dat het niet genoten ouderschapsverlof op een later moment kan worden opgenomen, zolang aan de voorwaarden daarvan wordt voldaan. Aan een dergelijk verzoek hoeft het college niet eerder gevolg te worden gegeven dan vier weken na het verzoek.

### **Artikel 6:5:2 Meerlingen (T)**

Bij twee- of meerlingen bestaat slechts voor één kind aanspraak op betaald ouderschapsverlof. Voor de overige kinderen van de twee- of meerling geldt wel het recht op ouderschapsverlof volgens de Wazo, doch zonder gedeeltelijke doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n). Voor ouderschapsverlof van de overige kinderen zijn de bepalingen uit artikel 6:5:4 en 6:5:7 van overeenkomstige toepassing.

### **Artikel 6:5:4 Opbouw vakantie (T)**

De korting van vakantieverlof vindt gedurende het ouderschapsverlof plaats overeenkomstig de omvang en de duur van dit verlof. Geniet de ambtenaar bijvoorbeeld ouderschapsverlof gedurende zes maanden voor de helft van zijn arbeidsduur en loopt het verlof van 1 mei tot 1 november, dan heeft betrokkene tot en met april recht op volledig verlof ( $4/12 \times$  verlofaanspraak op jaarbasis), van mei tot november een halve verlofopbouw ( $6/12 \times$  verlofaanspraak op jaarbasis  $\times 0,5$ ) en in november en december weer een gehele verlofopbouw ( $2/12 \times$  verlofaanspraak op jaarbasis).

### **Artikel 6:5:5 Terugbetaling (T)**

#### Lid 1

De terugbetaling betreft het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die zijn betaald over de uren dat de ambtenaar het betaald ouderschapsverlof heeft genoten. Dit geldt alleen bij ontslag op grond van artikel 8:1 (ontslag op verzoek) en artikel 8:13 (ontslag als disciplinaire straf). Als een ambtenaar het ouderschapsverlof opdeelt in meerdere perioden moet voor de toepassing van artikel 6:5:5 eerste lid, elke periode worden beschouwd als een afzonderlijk deel.

#### *Voorbeeld*

De ambtenaar heeft het ouderschapsverlof opgedeeld. Van 1-01-2001 tot 1-04-2001 heeft hij ouderschapsverlof opgenomen voor de helft van zijn dienstverband. Van 1-01-2002 tot 1-04-2002 heeft hij nogmaals ouderschapsverlof opgenomen voor de helft van zijn dienstverband. Op 1-05-2002 wordt hij op eigen verzoek ontslagen. De terugbetalingsverplichting geldt dan niet voor de eerste periode van ouderschapsverlof maar wel voor de tweede periode van ouderschapsverlof.

#### Lid 2

Een uitzondering op de regel van terugbetaling bij ontslag op verzoek, geldt indien de ambtenaar bij een andere gemeente gaat werken of indien er recht bestaat op een uitkering wegens het volgen van de echtgenoot die door geheel buiten hem of haar liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet veranderen.

Onder het regime van de Werkloosheidswet is het mogelijk dat een uitkering wordt verstrekt bij werkloosheid die ontstaan is doordat de ambtenaar ontslag heeft gevraagd omdat hij de echtgenoot of geregistreerde partner volgt, die door geheel buiten hem liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet wijzigen. Als dit het geval is en een WW-uitkering wordt verstrekt, wordt geen terugbetaling van het ouderschapsverlof gevorderd.

#### Lid 3

Onder het aanvaarden van een dienstverband voor minder uren dan hij direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof vervulde, wordt mede begrepen een verzoek om vermindering van arbeidsduur. Sinds 1 januari 2001 moet dit worden vormgegeven door middel van een besluit tot gedeeltelijk ontslag. Een en ander is geregeld in artikel 8:1, tweede lid, en in artikel 8:17.

#### *Voorbeeld*

Een ambtenaar heeft ouderschapsverlof opgenomen voor de helft van zijn dienstverband. Zijn aanstelling bedraagt 36 uur en zijn feitelijke arbeidsduur bedraagt gedurende het ouderschapsverlof 18 uur. Deze ambtenaar wordt bezoldigd volgens schaal 8. De ambtenaar verzoekt binnen drie maanden na afloop van het ouderschapsverlof om zes uur per week minder te mogen werken. Zijn aanstelling wordt daarop teruggebracht tot 30 uur per week. Betrokkene zal, voor die uren waarmee zijn aanstelling wordt verminderd, het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die hij genoot over de arbeidsduur waarvoor het ouderschapsverlof gold, dienen terug te betalen. In dit voorbeeld betekent dit dat betrokkene over zes uur salaris en toegekende salaristoelage(n) dient terug te betalen; dus  $6 \text{ uur} \times 26 \text{ weken} \times 50\%$  van de betaling. Indien er ouderschapsverlof wordt opgenomen voor vier uur per week en de aanstelling wordt binnen drie maanden na afloop van het ouderschapsverlof op verzoek van betrokkene met zes uur verminderd, geldt dat de betaling die hij genoot over de vier uur ouderschapsverlof terugbetaals dient te worden; dus  $4 \text{ uur} \times 26 \text{ weken} \times 50\%$  van het salaris en de toegekende salaristoelage(n).

#### Lid 4

Ingevolge het bepaalde in dit lid dient de ambtenaar die ouderschapsverlof gaat genieten, zich schriftelijk akkoord te verklaren met de terugbetalingsverplichting in de gevallen zoals deze in de vorige leden zijn genoemd.

### **Artikel 6:7 Zwangerschaps- en bevallingsverlof (T)**

#### **Algemeen**

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo m.b.t. het zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565), Daarbij is geregeld dat bij ziekenhuisopname van de baby het bevallingsverlof wordt verlengd, en dat bij overlijden van de moeder het resterende bevallingsverlof overgaat naar de partner. Verder kan het bevallingsverlof na de 6e week na de bevalling gespreid worden opgenomen. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof is geregeld in de artikelen 3:1 t/m 3:1a, 3:3, 3:4, 3:5, 3:7, 3:10, 3:11, 3:13, 3:14 en 3:29 Wazo. Uit het gelijke behandelingsrecht vloeit voort dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet mag worden aangemerkt als ziekte. In dit artikel is geregeld dat de vrouwelijke ambtenaar tijdens haar zwangerschaps- en bevallingsverlof recht heeft op doorbetaling van haar volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Lid 1 en 2

De vrouwelijke ambtenaar heeft recht op volledige doorbetaling van haar salaris en de toegekende salaristoelage(n). Vrouwelijke ambtenaren hebben gedurende de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof aanspraak op een uitkering (artikel 3:7 lid 1 Wazo). De hoogte van de uitkering in geval van zwangerschap en bevalling bedraagt 100% van het voor de ambtenaar geldende dagloon met een vastgesteld maximum (artikel 3:13 Wazo). Het bedrag van deze uitkering wordt in mindering gebracht op het salaris en de toegekende salaristoelage(n), waarop de betrokken ambtenaar recht heeft.

Lid 3 en 4

De werkgever dient ten tijde van het zwangerschaps- en bevallingsverlof het salaris en de toegekende salaristoelage(n) door te betalen. De vrouwelijke ambtenaar moet tijdig aan de werkgever de informatie overleggen die de werkgever nodig heeft voor het ontvangen van de uitkering op grond van de Wazo (artikel 3:11 Wazo). Als vanwege schuld of toedoen van de ambtenaar geen uitkering wordt verstrekt kan dit geheel of gedeeltelijk in mindering worden gebracht op het salaris en de toegekende salaristoelage(n). Er wordt dan een fictieve uitkering ter hoogte van 100% van het dagloon in mindering gebracht. Om verrekening van salaris en de toegekende salaristoelage(n) met de uitkering wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof praktisch mogelijk te maken, is de ambtenaar verplicht mee te werken aan de uitbetaling van de Wazo-uitkering door het UWV aan de gemeentelijke werkgever.

#### **Ziekte voor zwangerschapsverlof**

Er kan sprake zijn van een situatie dat de vrouwelijke ambtenaar een bepaalde periode voor ingang van haar zwangerschapsverlof haar werkzaamheden niet kan verrichten wegens gehele of gedeeltelijke ziekte. Voor zover deze ziekte plaatsvindt vanaf zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum, wordt deze ziekte aangemerkt als zwangerschapsverlof, ongeacht de keuze van de vrouwelijke ambtenaar ten aanzien van de duur van het zwangerschapsverlof (artikel 3:1 lid 4 Wazo). Dit kan betekenen dat het zwangerschapsverlof langer duurt dan van tevoren was gekozen. De periode van het bevallingsverlof wordt in dat geval evenredig verkort.

Bij deze samenloop van zwangerschapsverlof en ziekte doet het niet ter zake of een medewerker geheel of gedeeltelijk ziek is. Ook bij gedeeltelijke ziekte wordt het zwangerschapsverlof geacht in te gaan. Duidelijk is dan wel dat de vrouwelijke ambtenaar, die gedeeltelijk ziek is, vanaf zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum niet meer hoeft te werken.

### **Artikel 6:8 Adoptie- en pleegzorgverlof (T)**

#### **Algemeen**

Het adoptie- en pleegzorgverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo m.b.t. het adoptie- en pleegzorgverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565), Daarbij is geregeld dat het verlof flexibeler kan worden opgenomen binnen een ruimere periode van 26 weken. Het adoptie- en pleegzorgverlof is geregeld in de artikelen 3:2 t/m 3:7, 3:9, 3:12, 3:13, 3:14 en 3:29 Wazo.

Lid 2, 3 en 4

Er bestaat aanspraak op volledige loondoorbetaling, daarom wordt de uitkering aangevraagd via de werkgever. De werkgever vraagt uiterlijk twee weken voor de datum van ingang van het verlof een uitkering bij het UWV aan (artikel 3:11 lid 2). De uitkering wordt gestort op rekening van de werkgever en de werkgever betaalt het volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n) door. De ambtenaar verleent op verzoek van de werkgever alle medewerking aan het via de werkgever tot uitbetaling laten komen van de uitkering ter zake het adoptie- en pleegzorgverlof. Wanneer een ambtenaar geen volledige medewerking verleent ten aanzien van de aanvraag van de uitkering kan dit leiden tot een korting op zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Lid 5

Het tijdvak waarover adoptie- en pleegzorgverlof wordt genoten, schort de termijn van 6 maanden van artikel 7:3 gedurende welke termijn het recht bestaat op doorbetaling van het volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n) niet op. Dit betekent dat indien een ambtenaar ziek is en tijdens de ziekte adoptie- en pleegzorgverlof geniet, het verlof onderdeel uitmaakt van de termijn van 6 maanden.

#### **Samenloop adoptie- en pleegzorgverlof met zwangerschaps- en bevallingsverlof**

Wanneer een vrouw over dezelfde periode zowel recht heeft op een uitkering in verband met zwangerschap en bevallingsverlof als op een uitkering in verband met adoptie of pleegzorg, vervalt de uitkering voor adoptie of pleegzorg. Wanneer een werknemer in een zelfde periode zowel recht heeft op een uitkering in verband met adoptie als op een uitkering in verband met pleegzorg krijgt de werknemer de uitkering in verband met pleegzorg evenmin uitbetaald. Er is dus in de wet een hiërarchie aangebracht tussen de verschillende uitkeringsrechten in het geval zij samenlopen (artikel 3:29 Wazo).

### **Artikel 6:9 Onbetaald verlof onder meer t.b.v. de gemeentelijke levensloopregeling (T)**

#### **Lid 1**

De periode van verlof voor een ambtenaar bedraagt minimaal 1 maand en maximaal 18 maanden. Voor de maximale duur van het verlof is aansluiting gezocht bij de sociale zekerheidswetgeving. In deze wetgeving is bepaald dat het normale voor ingang van het verlof geldende arbeidspatroon uitgangspunt blijft voor de vaststelling van het recht op een uitkering, mits het verlof niet langer duurt dan 18 maanden. Indien de ambtenaar heeft deelgenomen aan de levensloopregeling van hoofdstuk 6a CAR kan hij gedurende deze periode van onbetaald verlof beschikken over zijn levenslooptegoed. Voor meer informatie over de opname van het levenslooptegoed wordt verwezen naar artikel 6a:9 CAR en de toelichting op dit artikel.

Na afloop van het verlof keert de ambtenaar terug in de functie die hij voor aanvang van dat verlof vervulde tenzij er zwaarwegende omstandigheden zijn aan te voeren die terugkeer naar deze functie belemmeren.

#### **Lid 3**

Als college en ambtenaar beiden wensen af te wijken van de voorwaarden zoals die worden genoemd in het eerste en tweede lid, is dat op basis van dit artikellid mogelijk. Er kan hierbij bijvoorbeeld worden gedacht aan het toekennen van verlof dat korter dan een maand duurt.

#### **Lid 5**

De termijn van drie maanden sluit aan bij de termijn die geldt voor het beschikken over het levenslooptegoed (artikel 6a:9, tweede lid CAR). De aanvraag voor het gebruik maken van het levenslooptegoed en het verzoek om onbetaald verlof kan tegelijkertijd plaatsvinden. Er kan uiteindelijk slechts tot uitkering van het levenslooptegoed worden overgegaan wanneer het verlof wordt toegekend. Het verzoek van de ambtenaar wordt ingewilligd tenzij dienstbelang zich daartegen verzet. Hiervan is onder meer sprake indien honorering van het verzoek zou leiden tot een dusdanige kleine aanstelling dat dit leidt tot bijvoorbeeld rooster-technische problemen.

Indien het verzoek van de ambtenaar niet ingewilligd kan worden, komen partijen in onderling overleg tot een oplossing die zoveel mogelijk recht doet aan de belangen van de ambtenaar.

#### **Lid 7**

Dit artikellid houdt niet in dat het college het verlof automatisch intrekt wanneer een ambtenaar betaalde arbeid verricht over de uren dat hij onbetaald verlof geniet. Het biedt het college enkel de mogelijkheid. In sommige gevallen is het denkbaar dat ook de werkgever een belang heeft bij of geen nadeel ondervindt van betaalde activiteiten van de ambtenaar.

#### **Lid 9**

Onbetaald verlof ten behoeve van vervroegde uittreding van een periode van drie jaar direct voorafgaand aan pensionering kan slechts worden geweigerd als een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich daartegen verzet. Het college mag dit argument niet lichtvaardig gebruiken. Het dienstbelang van de werkgever dient zodanig zwaarwegend te zijn dat het belang van de ambtenaar daarvoor naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid dient te wijken.

Van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is in ieder geval sprake indien toewijzing van het verzoek leidt tot ernstige problemen:

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

### **Artikel 6:10 Aanspraken tijdens het verlof (T)**

#### **Lid 1**

In het eerste lid is geregeld dat over de opgenomen uren van onbetaald verlof geen opbouw van vakantie-uren plaatsvindt. Omdat een eventuele maandelijkse uitkering van het levenslooptegoed van artikel 6a:9 CAR niet kan worden aangemerkt als salaris vindt over de opgenomen uren van onbetaald verlof ook geen opbouw van het IKB plaats.

#### **Lid 2**

De ambtenaar heeft gedurende de periode van verlof geen recht op uitkeringen, tegemoetkomingen, toeslagen, toelagen en (kosten)vergoedingen. Hierbij moet ook gedacht worden aan een kinderopvangvergoeding, kostenvergoeding en een verstreking in natura zoals bijvoorbeeld een telefoon. Het college draagt zorg voor de aanpassing van de lokale regelingen op dit punt.



Opname van het onbetaalde verlof heeft geen gevolgen voor de uitkeringsrechten van de ambtenaar na de periode van verlof. In de sociale zekerheidswetgeving is immers bepaald dat het normale voor ingang van het verlof geldende arbeidspatroon uitgangspunt blijft voor de vaststelling van het recht op een uitkering, mits het verlof niet langer duurt dan 18 maanden.

Dit artikellid bepaalt dat de ambtenaar geen recht heeft op uitkeringen, tegemoetkomingen, toeslagen, toelagen en (kosten)vergoedingen. Echter wanneer het college gedurende de periode van onbetaald verlof van de ambtenaar een vergoeding voor bijvoorbeeld het volgen van een studie of een opleiding wil verstrekken dan sluit dit artikellid dat niet uit.

Lid 4

Het vierde lid regelt dat de ambtenaar de pensioen- en FPU-premies in de situatie van onbetaald verlof voor zijn eigen rekening neemt. De ambtenaar betaalt zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel. Het college draagt zorg voor de afdracht van de premies maar verhaalt deze afdracht gedurende de gehele periode van verlof op de ambtenaar. Enkel wanneer het verlof slechts een periode van maximaal drie maanden behelst, geldt dit niet. Dan betaalt de ambtenaar enkel het werknemersdeel, het werkgeversdeel wordt bij verlof van maximaal drie maanden door het college betaald. Bij deeltijdverlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld.

De mate van opbouw van pensioen tijdens onbetaald verlof is geregeld in het pensioenreglement. Artikel 6:10, vierde lid, regelt de premieverdeling tussen het college en de ambtenaar. Hieronder wordt aangegeven in welke mate pensioen wordt opgebouwd, hoe de premieverdeling is geregeld en hoe het college de premie moet verhalen op de ambtenaar.

#### 1. Pensioen opbouwen

- *Onbetaald verlof zonder levensloopuitkering*  
Bij onbetaald verlof zonder levensloopuitkering vindt gedurende de gehele verlofperiode de pensioenopbouw plaats alsof er geen sprake van verlof is (artikel 3:4, eerste lid, van het pensioenreglement). De ambtenaar blijft dus ongewijzigd pensioen opbouwen.
- *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.

#### 2. Premieafdracht pensioen

Als een ambtenaar onbetaald verlof opneemt (ongeacht of het wordt gefinancierd door levenloop) voor een periode korter dan drie maanden dan blijft de premieafdracht ongewijzigd. Het college betaalt dus 70% van de premie en de ambtenaar 30% (voor de FPU-premie geldt 50%-50%).

Als de ambtenaar onbetaald verlof wil opnemen voor langer dan drie maanden betaalt hij vanaf de eerste verlofdag de volledige pensioenpremies zelf. Als de ambtenaar het verlof financiert met levenloop dan stopt de pensioenopbouw op basis van de doorsneepremie van het ABP na één jaar. De ambtenaar kan ervoor kiezen om de opbouw voort te zetten. Hij betaalt dan zelf de volledige individuele premie.

Financiert de ambtenaar het onbetaalde verlof niet met levenloop dan loopt de pensioenopbouw ook na één jaar door op basis van de doorsneepremie van het ABP. De ambtenaar betaalt de volledige premie zelf.

Voor de pensioenvormen ANW, AAOP (arbeidsongeschiktheidspensioen) en FPU (VUTfondsbijdrage) vindt geen opbouw plaats. Er moet wel premie worden afgedragen. Met die premie worden de uitkeringen gefinancierd van (ex)-deelnemers van het ABP die recht hebben op die uitkering. Hieraan kunnen de premiebetalers geen rechten ontleen.

#### 3. Verhalen premie

Het verhaal van de premie op de ambtenaar moet op een van de volgende manieren:

- Als de ambtenaar een levensloopuitkering geniet tijdens het onbezoldigd verlof houdt het college daar de door de ambtenaar verschuldigde pensioenpremie direct op in.
- Als de ambtenaar geen levensloopuitkering geniet tijdens het onbezoldigd verlof kan het bedrag dat het college moet verhalen op de ambtenaar niet verrekend worden met een



betaling vanuit de gemeente aan de ambtenaar. Er ontstaat een vordering van de gemeente op de ambtenaar. De gemeente dient afspraken te maken met de ambtenaar hoe deze vordering ingelost wordt.

### **Artikel 6:11 Samenloop met ziekte (T)**

Tijdens de opnameperiode van volledig verlof is men in beginsel niet verzekerd voor de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering aangezien er in die periode geen loon en daardoor ook geen sociale zekerheidspremies worden betaald. De werknemer ondervindt na afloop van de verlofperiode geen nadeel voor de toepassing van de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, mits dit verlof maximaal 18 maanden duurt.

Lid 1

Bij gedeeltelijk verlof stopt de periode van verlof bij ziekte na twee weken. Op grond van de wet geldt als eerste ziektedag de dag dat de ambtenaar zijn functie niet meer kan vervullen wegen ziekte.

Lid 2

Indien er sprake is van volledig verlof kan het college bij ziekte van de ambtenaar die langer dan 14 kalenderdagen duurt, besluiten om in schrijvende gevallen de periode van verlof te beëindigen. Hiervan kan enkel sprake zijn wanneer een ambtenaar tussentijds verlof geniet, d.w.z. verlof dat niet voorafgaand aan pensionering wordt genoten.

Uitgangspunt echter bij volledig verlof is dat de periode van verlof niet stopt bij ziekte. Op grond van de wet geldt als eerste ziektedag bij volledig verlof de dag dat de ambtenaar zijn functie weer zou kunnen gaan vervullen na de periode van verlof als hij niet ziek zou zijn geweest.

### **Artikel 6:12 Samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof (T)**

Op grond van hoofdstuk 3 van de Wet arbeid en zorg bestaat een onaantastbaar recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. In verband met het bijzondere karakter van dat verlof is bepaald dat het onbetaalde verlof eindigt bij samenloop van dat verlof. Indien de ambtenaar gedurende de periode van het verlof een uitkering geniet uit zijn levenslooptegoed zoals bedoeld in artikel 6a:9 CAR wordt deze uitkering bij aanvang van het zwangerschaps- of bevallingsverlof stopgezet. De reden hiervoor is dat het levenslooptegoed op grond van artikel 61h Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 niet mag worden opgenomen voor zover de uitkering uit dit tegoed samen met het daarnaast van de werkgever genoten loon uitgaat boven het laatstgenoten loon. Aan de ambtenaar die met zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt op grond van artikel 6:6 CAR het volledige salaris vermeerderd met de toegekende salaristoelage(n) doorbetaald zodat deze grens wordt overschreden.

## **6a De gemeentelijke levensloopregeling Hoofdstuk 6a De gemeentelijke levensloopregeling (T)**

### **Algemeen**

De levensloopregeling zoals die is opgenomen in artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964 en hoofdstuk 7 van de Wet arbeid en zorg is per 1 januari 2006 in werking getreden. In de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 is een nieuw hoofdstuk 5A opgenomen waarin nadere uitvoeringsbepalingen met betrekking tot de levensloopregeling zijn gegeven. Daarin is onder meer verplicht gesteld dat de werkgever een schriftelijk vastgelegde levensloopregeling heeft. De wettelijke bepalingen over de levensloopregeling zijn niet opgenomen in de CAR. Dit is niet nodig omdat de wettelijke bepalingen over de levensloopregeling rechtstreeks van toepassing zijn op gemeenteamtensaren. In de CAR zijn alleen die aangelegenheden geregeld die wettelijk verplicht zijn of aanvullende afspraken bieden. Van dit principe wordt enkel afgeweken wanneer dat ten goede komt van de leesbaarheid en begrijpelijkheid van de regeling. Hieronder een globaal overzicht van de levensloopregeling zoals die is vastgelegd in de bovenstaande wettelijke regelingen.

### **Hoofdpijnen levensloopregeling**

Het doel van de wettelijke levensloopregeling is werknemers de mogelijkheid te bieden om op individuele basis een voorziening op te bouwen - het levenslooptegoed - om eerder met pensioen te gaan of (meerdere) periodes van onbetaald verlof te financieren. Elke vorm van onbetaald verlof is toegestaan. De voorziening kan bestaan uit een saldo op een bankrekening of een afgesloten levensloopverzekering. Het wettelijke recht om deel te nemen aan de levensloopregeling is opgenomen in de Wet arbeid en zorg. Het recht op deelname aan de regeling houdt overigens niet automatisch in dat er recht op verlof bestaat. De werkgever zal toestemming voor het verlof moeten geven in overeenstemming met de bestaande rechtspositieregeling en met inachtneming van de bestaande wettelijke regelingen inzake verlof zoals de Wet arbeid en zorg. In hoofdstuk 6 van de CAR-UWO is opgenomen wanneer en onder welke voorwaarden de ambtenaar recht heeft op onbetaald verlof. In artikel 6:9 CAR is het recht op niet doelgebonden onbetaald verlof opgenomen.

### **Maximum levenslooptegoed**

De hoogte van het levenslooptegoed is gebonden aan een wettelijk maximum. De ambtenaar mag maximaal 210% van zijn bruto jaarloon sparen. Zolang dit maximum nog niet is bereikt mag de werknemer jaarlijks maximaal 12% sparen van het bruto jaarloon dat in dat jaar door hem wordt verdiend. Zelfs als het tegoed daardoor in de loop van het jaar uitstijgt boven 210% van het bruto jaarloon. Bepalend is de hoogte van het levenslooptegoed per 1 januari.

#### *Rekenvoorbeeld 1*

Ambtenaar A heeft een volledige aanstelling en een bruto jaarloon van € 25.000. Op 1 januari van jaar x bedraagt zijn levenslooptegoed, inclusief de daarop gekweekte inkomsten en behaalde vermogenswinsten, € 52.000. Dit is minder dan 210% van het bruto jaarloon in jaar x-1. Daarom mag A in jaar x nog 12% van zijn jaarloon in jaar x sparen binnen de levenslooptegeregeling. In jaar x spaart A € 3.000 (12% \* €25.000).

#### *Rekenvoorbeeld 2*

Per 31 december van jaar x bedraagt het levenslooptegoed van ambtenaar A € 52.000 + (stel 4% rente) € 2.080 + € 3.000 (spaarbedrag jaar x) = € 57.080. Dit tegoed is hoger dan 210% van het jaarloon zoals A dat in jaar x genoot. A mag in jaar x+1 daarom geen additionele bedragen meer sparen. Ook niet als hij een salarisverhoging ontvangt in jaar x+1.

Nadat het maximum is bereikt mogen - totdat het levenslooptegoed weer lager is dan het maximum - geen stortingen meer plaatsvinden. Het maximum mag in die periode wel verder worden overschreden door oprenting of toename van de waarde van de levensloopverzekering.

#### **Let op: uitzondering in het geval van demotie**

Als in het voorafgaande kalenderjaar een salarisvermindering heeft plaatsgevonden mag op grond van de wet bij de beoordeling of nog kan worden doorgespaard van het niet verminderde salaris worden uitgegaan, mits die salarisvermindering het gevolg is van het aanvaarden van een deeltijdfunctie of het terugtreden naar een lager gekwalificeerde functie in de periode die aanvangt 10 jaar direct voor de ingangsdatum van het pensioen. Daarbij geldt als extra eis dat het dienstverband na het aanvaarden van een deeltijdfunctie niet minder mag zijn dan 50% van de omvang van het dienstverband op de laatste dag voor de dag die 10 jaar voor de pensioendatum ligt.

#### **Loonbelasting en premie aspecten gedurende spaarperiode**

De werkgever houdt bij deelname van de werknemer aan de levenslooptegeregeling maximaal 12% in op het brutoloon van de werknemer. Dit bedrag wordt door de werkgever gestort op een geblokkeerde levenslooptegerekening of levensloopverzekering naar keuze en op naam van de ambtenaar. Over deze stortingen is geen loonheffing (loonbelasting en premies volksverzekeringen) verschuldigd. Bij de levenslooptegeregeling is namelijk de omkeerregel van toepassing. Deze houdt in dat over de bedragen die worden gespaard geen loonheffing verschuldigd is en dat heffing pas plaatsvindt op het moment dat deze bijdragen tot uitkering komen. Ook is over deze bedragen geen inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage verschuldigd zoals bedoeld in artikel 41 Zorgverzekeringswet. Over de stortingen zijn wel de gebruikelijke premies werknemersverzekeringen verschuldigd.

#### **Loonbelasting en premie aspecten gedurende verlofperiode**

Zoals gezegd kan het levenslooptegoed worden gebruikt om eerder met pensioen te gaan of om periodes van onbetaald verlof te financieren. Op dat moment maakt de instelling waar het levenslooptegoed is ondergebracht het tegoed (periodiek) over naar de werkgever. De werkgever houdt de verschuldigde loonheffing en de inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage in en maakt het resterende tegoed (periodiek) aan de werknemer over. De werkgever is op grond van de wet verplicht de inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage te vergoeden aan de werknemer.

Bij opname van het levenslooptegoed voor verlof bestaat recht op een heffingskorting van € 183 (2006) per gespaard jaar. Een werknemer die bijvoorbeeld 10 jaar heeft gespaard, heeft bij opname van het tegoed recht op een bedrag van € 1.830 aan levensloopverlofkorting. De levensloopverlofkorting moet door de werkgever in mindering worden gebracht op de verschuldigde loonheffing. De korting is nooit hoger dan het bedrag dat wordt opgenomen van het levenslooptegoed. De werknemer heeft alleen recht op de korting bij opname van verlof.

### **Artikel 6a:1 Begripsomschrijvingen (T)**

Verzekeraars, banken, dochters van pensioenfondsen of pensioenuitvoeringsbedrijven en beleggingsinstellingen mogen de levenslooptegeregeling uitvoeren. De ambtenaar bepaalt zelf bij welke instelling hij de levenslooptegerekening (of-verzekering) wil onderbrengen. Onder levenslooptegoed valt niet alleen het levenslooptegoed dat de ambtenaar in zijn ambtelijke dienstverband opbouwt maar ook elk ander levenslooptegoed opgebouwd bij een andere inhoudingsplichtige.

### **Artikel 6a:3 Verzoek tot deelname levenslooptegeregeling (T)**

#### Lid 2

Dit artikel regelt dat wanneer de ambtenaar deel wil nemen aan de gemeentelijke levenslooptegeregeling hij dit bij het college meldt. Het college kan de deelname enkel weigeren als niet wordt voldaan aan de eisen zoals die zijn gesteld in artikel 6a:4 CAR. Indien het college gevolgd geeft aan de melding blijft de ambtenaar deelnemen aan de gemeentelijke levenslooptegeregeling tot dat de deelname wordt beëindigd op grond van artikel 6a:8 CAR. Het college heeft wel de wettelijke mogelijkheid om inhoudingen op het

loon ten behoeve van de levensloopregeling te corrigeren als blijkt dat de grenzen van artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964 worden overschreden.

De termijn genoemd in dit lid is wettelijk voorgeschreven op grond van artikel 7:2 van de Wet arbeid en zorg.

Op grond van de Wet arbeid en zorg kan de werknemer slechts een keer per jaar melden aan de werkgever dat hij wil deelnemen aan de levensloopregeling.

### **Artikel 6a:4 Voorwaarden deelname levensloopregeling (T)**

#### **Lid 2**

Dit artikel regelt dat de ambtenaar schriftelijk moet verklaren aan het college of hij bij een of meer gewezen werkgevers/inhoudingsplichtigen een levenslooptegoed heeft opgebouwd. Indien de ambtenaar meerdere dienstverbanden heeft, hoeft hij het levenslooptegoed dat wordt opgebouwd bij andere inhoudingsplichtigen niet door te geven aan het college.

#### *Algemeen*

De werkgever bij wie het levenslooptegoed is opgebouwd, is ook inhoudingsplichtig met betrekking tot de over het levenslooptegoed verschuldigde loonheffing en inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage op grond van artikel 41 Zorgverzekeringswet. Dit geldt in beginsel ook indien de werknemer niet meer in dienst is bij deze inhoudingsplichtige. Echter, indien de werknemer een nieuwe dienstverband aanvaardt, wordt het levenslooptegoed geacht te zijn opgebouwd bij de nieuwe werkgever. Met andere woorden, de nieuwe werkgever wordt ook inhoudingsplichtig ten aanzien van het bij de oude werkgever opgebouwde levenslooptegoed. Dit is slechts anders indien:

- de werknemer niet gaat deelnemen aan de levensloopregeling van de nieuwe werkgever; of,
- het levenslooptegoed al wordt geacht te zijn opgebouwd bij een andere inhoudingsplichtige met wie de werknemer op dat moment een dienstverband heeft. Dit kan het geval zijn als de werknemer al in dienst is bij een andere werkgever.

De inhoudingsplichtige moet toetsen of het levenslooptegoed van de werknemer binnen de 210% grens blijft. Hierbij telt ook het levenslooptegoed mee waarvoor hij geacht wordt inhoudingsplichtig te zijn.

Indien de werknemer aan d

#### *Voorbeeld 1*

Ambtenaar X heeft bij werkgever A een levenslooptegoed opgebouwd van € 30.000. Hij neemt ontslag bij werkgever A en aanvaardt een nieuw dienstverband bij werkgever B. Ambtenaar X neemt geen deel aan de levensloopregeling bij werkgever B. Werkgever A blijft inhoudingsplichtig ten aanzien van het levenslooptegoed van € 30.000. In dit geval is overigens uitsluitend een uitkering ineens toegestaan zoals bij afkoop het geval is (zie artikel 6a:9 derde lid CAR). Immers, werkgever A kan de ambtenaar geen verlof meer verlenen.

#### *Voorbeeld 2*

Ambtenaar X neemt ontslag bij werkgever A en aanvaardt een nieuw dienstverband bij werkgever B. Ambtenaar X gaat ook bij de nieuwe werkgever deelnemen aan de levensloopregeling. Het levenslooptegoed van € 30.000 wordt nu geacht te zijn opgebouwd bij werkgever B. Werkgever B is inhoudingsplichtig ten aanzien van dit levenslooptegoed en moet toetsen of het totale levenslooptegoed van de ambtenaar binnen de 210% grens blijft. Het levenslooptegoed kan blijven staan bij de eerder gekozen levenslooptelling waar het is opgebouwd.

#### *Voorbeeld 3*

Ambtenaar X gaat naast zijn dienstverband met werkgever B een tweede dienstverband aan met werkgever C. Ook bij deze werkgever gaat de ambtenaar deelnemen aan de levensloopregeling. Omdat werkgever B al inhoudingsplichtig is ten aanzien van het levenslooptegoed van € 30.000 hoeft werkgever C geen rekening te houden met dit levenslooptegoed. De ambtenaar hoeft werkgever C ook niet te informeren over dit levenslooptegoed.

#### *Voorbeeld 4*

Ambtenaar X neemt deel aan zowel de levensloopregeling van werkgever B als werkgever C. Zijn inkomen van werkgever B bedraagt € 15.000, zijn inkomen bij werkgever C bedraagt € 20.000. Beide werkgevers moeten ieder kalenderjaar toetsen of het maximum is bereikt om te bepalen of de werknemer nog mag sparen in het betreffende kalenderjaar. Bij werkgever B bedraagt het levenslooptegoed op 1 januari € 30.000. Dit is minder dan 210% van het bruto jaarloon zijnde € 15.000. Daarom mag X in het aankomende kalenderjaar nog 12% van € 15.000 sparen binnen de levensloopregeling bij werkgever B. Bij werkgever C heeft de ambtenaar nog geen levenslooptegoed opgebouwd. Bij werkgever C mag de ambtenaar daarom in het aankomende kalenderjaar 12% van € 20.000 sparen binnen de levensloopregeling.

#### **Lid 3**

Om een relatie met de levenslooptelling te waarborgen dient de instelling na afloop van elk kalenderjaar een overzicht van het levenslooptegoed van de ambtenaar te verstrekken aan het college. De reden hiervoor is dat het college moet toetsen of het levenslooptegoed van de ambtenaar binnen de 210% grens blijft. De verklaring geldt niet voor levenslooptegoed waarvoor het college niet

inhoudingsplichtig is. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn als de ambtenaar bij meerdere werkgevers tegelijk deelneemt aan een levensloopregeling.

#### **Artikel 6a:5 Inleg (T)**

Ambtenaren mogen op grond van de wet maximaal 12% per jaar van hun brutoloon sparen. Hierbij mag worden uitgegaan van het fiscale loon zoals vermeld op de jaaropgave. Als de werknemer meerdere dienstverbanden naast elkaar heeft, geldt het maximum per dienstverband. Het wettelijke maximum van 12% geldt niet voor de ambtenaar die op 31 december 2005 de leeftijd van 51 jaar maar niet de leeftijd van 56 jaar heeft bereikt.

De inleg wordt door het college gestort op de levenslooprekening dan wel overgemaakt als premie voor de levensloopverzekering, zoveel mogelijk in de maand waarin de door de ambtenaar aangewezen bronnen zouden zijn uitbetaald.

#### **Artikel 6a:6 Bronnen (T)**

Dit artikel somt de bronnen op die de ambtenaar kan inzetten. Ter beperking van de uitvoeringslast zijn niet alle bestanddelen die onder het fiscale loon vallen als bron aangewezen.

Het opgebouwde verloftegoed van artikel 4.3 zoals dat luidde voor 1 april 2006 kan alleen worden ingezet indien het college in samenspraak met de ambtenaar tot het besluit is gekomen dat het verloftegoed wordt omgezet in een geldbedrag.

#### **Artikel 6a:7 Vervallen (T)**

Vervallen

#### **Artikel 6a:8 Beëindiging deelname levensloopregeling (T)**

Lid 1

Dit artikel regelt op welke wijze de ambtenaar zijn deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling kan beëindigen. Wil de ambtenaar na verloop van tijd weer verder sparen dan moet hij dit opnieuw melden (zie artikel 6a:3 CAR). De ambtenaar kan op grond van de wet slechts eenmaal per jaar een melden dat hij wil deelnemen aan de levensloopregeling.

Lid 2

Dit artikel geeft aan wanneer deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling in ieder geval beëindigd wordt.

Op grond van artikel 8:2 CAR eindigt het dienstverband van de werknemer met ingang van de dag dat hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling eindigt op de dag voordat zijn dienstverband eindigt. Als de medewerker het levenslooptegoed nog niet heeft opgenomen voor die datum, heeft hij twee keuzes. In de eerste plaats kan het levenslooptegoed contant worden opgenomen door de medewerker onder inhouding van de verschuldigde loonheffing en inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage (als loon uit een vroeger dienstverband). 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.

#### **Artikel 6a:9 Opname levenslooptegoed (T)**

Als het levenslooptegoed wordt opgenomen voor andere reden dan voor een periode van verlof dan is melding 3 maanden vooraf niet nodig. De gemeente wordt in die situatie namelijk niet geconfronteerd met onverwachte kosten of onverwachte afwezigheid. Bij opname van levenslooptegoed zijn de bepaling in de Wet op de Loonbelasting 1964 en de Wet Inkomstenbelasting van toepassing.

Indien de ambtenaar het levenslooptegoed wil inzetten voor verlof moet het college op verzoek van de ambtenaar het levenslooptegoed (periodiek) uitkeren aan de ambtenaar gedurende een periode van verlof. Op de uitkering bij verlof wordt de eventueel verschuldigde loonheffing, inkomensafhankelijke bijdrage, pensioenpremies en eventuele andere inhoudingen ingehouden. De ambtenaar meldt het college drie maanden voor de gewenste ingangsdatum dat hij over (een deel van) zijn levenslooptegoed wil beschikken. Deze termijn sluit aan bij de termijn die geldt voor de aanvraag van onbetaald verlof (artikel 6:9, vijfde lid CAR). De aanvraag voor het gebruik maken van het levenslooptegoed en het verzoek om onbetaald verlof kan tegelijkertijd plaatsvinden. Er kan uiteindelijk slechts tot uitkering van het levenslooptegoed worden overgegaan wanneer het verlof wordt toegekend. De instelling waar het levenslooptegoed is ondergebracht maakt het tegoed alleen over naar het college voor zover het college en de ambtenaar samen daarvoor toestemming hebben verleend. Aan de hoeveelheid levenslooptegoed die een werknemer per maand kan opnemen is een limiet gesteld. Het opgenomen bedrag mag niet meer zijn dan het loon dat de werknemer direct voorafgaand aan de verlofperiode per maand ontving. Dus: een werknemer die in juli € 1.000 verdiende, mag in augustus niet meer dan € 1.000 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 werknemer 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 dat voorafgaand aan de verlofperiode van de werkgever werd ontvangen. 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 genoten loon van een andere inhoudingsplichtige. De opname van het levenslooptegoed kan niet worden aangemerkt als salaris. Daarom behoort de opname van het levenslooptegoed niet tot de grondslag voor de berekening van de vakantietoelage en de ziektekostenvergoeding zoals bedoeld in artikel 7:24a CAR. Ook behoort de opname niet tot de grondslag voor de eindejaarsuitkering omdat de uitkering niet kan worden aangemerkt als salaris zoals gedefinieerd in artikel 1:1 lid 1.

Voor de opname van het levenslooptegoed voor andere bestedingsdoelen zijn geen verdere bepalingen nodig. Het is dus bijvoorbeeld mogelijk om het levenslooptegoed binnen de fiscale mogelijkheden in te zetten voor de opbouw van extra pensioen.

### **Artikel 6a:10 Slotbepaling (T)**

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaren die vallen onder hoofdstuk 9b, met uitzondering van de ambtenaren die vallen onder paragraaf 5 van hoofdstuk 9b.

Voor zover hier van belang, wordt hoofdstuk 9 (Uitkering functioneel leeftijdsontslag) tot 1 juli 2006 nog toegepast op de ambtenaar die op grond van artikel 9:11 buitengewoon verlof wordt verleend, dan wel FLO-ontslag wordt verleend. Omdat voor deze ambtenaren in het kader van het overgangsrecht personeel in bezwarende functies afwijkende afspraken zijn gemaakt, hebben zij geen recht op de levensloopbijdrage van 1,5%.

Hoofdstuk 9b (overgangsrecht) is van toepassing op de ambtenaar die:

- op 31 december 2005 werkzaam was bij een beroepsbrandweerkorps of bij een ambulancedienst; en
- op 31 december 2005 een functie vervulde, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald; en
- sinds 31 december 2005 onafgebroken een functie heeft vervuld, op grond waarvan krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, ontslag werd verleend op de leeftijd van 55 jaar of ouder.

Voor deze ambtenaren is een afwijkende levensloopbijdrage afgesproken. Zij hebben dus geen recht op de levensloopbijdrage van 1,5%.

De ambtenaar die onder paragraaf 5 van hoofdstuk 9b valt (dat is de ambtenaar die op 31 december 2005 een functie vervulde, waarvoor een leeftijdsgrens was bepaald, maar die feitelijk niet bezwarend was), valt wel onder hoofdstuk 6a.

## **7 Aanspraken bij ongeschiktheid wegens ziekte en zwangerschap en bevalling Artikel 7:1**

### **Definities (T)**

#### Lid 1

#### Sub a

De definitie van passende arbeid komt overeen met de definitie die sinds de invoering van de Wet Verbetering Poortwachter in artikel 658a van boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek is opgenomen. In zijn algemeenheid dient de vraag wat passende arbeid is in elk concreet geval aan de hand van de omstandigheden te worden beantwoord. Als leidraad geldt dat het bij passende arbeid moet gaan om arbeid die in redelijkheid aan de ambtenaar kan worden opgedragen, gelet op onder meer het arbeidsverleden, de opleiding, de gezondheidstoestand, de afstand tot het werk, het salarisniveau en hetgeen waartoe de ambtenaar nog in staat is. Hierbij geldt dat naarmate de arbeidsongeschiktheid langer duurt, een bredere oriëntatie ten aanzien van de te verrichten arbeid mag worden verwacht. Naarmate de duur van de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid langer is, kan van de ambtenaar worden verlangd dat hij concessies doet met betrekking tot de door hem te verrichten werkzaamheden, als reïntegratie in de eigen functie niet tot de mogelijkheden behoort. Dit leidt ertoe dat arbeid die in eerste instantie niet als passend moet worden aangemerkt, op een later moment -door wijziging van de omstandigheden- wel als passend kan worden aangemerkt.

Eerst dient te worden nagegaan of de eigen arbeid, al dan niet met aanpassingen, of een andere organisatie van het werk, naar verwachting nog zal kunnen worden verricht. Als dat het geval is, dan ligt het in de rede dat werkgever en ambtenaar hun inspanningen daarop richten. Dit sluit niet uit dat de ambtenaar tijdelijk ander werk kan verrichten, mits hij daartoe in staat is en dit niet belemmerend is voor het herstelproces en voor zover dit werk ook overigens in redelijkheid aan de ambtenaar kan worden opgedragen, gelet op onder meer diens arbeidsverleden en werkervaring. Behoort terugkeer naar de eigen werkplek niet meer tot de reële mogelijkheden, is een bredere oriëntatie nodig. Hierbij moet in eerste instantie zo dicht mogelijk worden aangesloten bij de laatst overeengekomen functie. Als (binnen een redelijke termijn) dergelijke arbeid noch bij de eigen werkgever, noch bij een derde voorhanden is, mag van de ambtenaar worden verlangd, dat hij zich wat betreft door hem te aanvaarden



arbeid ruimer opstelt. In de jurisprudentie is dit betreffende het begrip passende arbeid een algemeen aanvaard uitgangspunt.

De vraag welke arbeid als passend kan worden beschouwd, is in eerste instantie ter beoordeling van de werkgever, die de eigen bedrijfsarts kan raadplegen om te kunnen beoordelen wat (gegeven de gezondheidssituatie) van een ambtenaar mag worden gevraagd. Als de werkgever twijfelt over de vraag of de arbeid die hij voornemens is aan te bieden wel als passend kan worden aangemerkt, kan hij daarover ingevolge artikel 30, eerste lid, onderdeel f, van de SUWI, een oordeel vragen aan het UWV, als onafhankelijke deskundige. Ook de ambtenaar heeft deze mogelijkheid. Voor de rechtsbescherming van de werknemer is relevant dat wanneer de werkgever besluit op grond van artikel 7:14, tweede lid, onder b, het salaris en de toegekende salaristoelage(n) niet uit te betalen, deze alsnog aan de ambtenaar moet worden uitbetaald als de ambtenaar op grond van de second opinion ingevolge artikel 30, eerste lid, onderdeel f, van de SUWI in het gelijk wordt gesteld. Het begrip passende arbeid speelt een rol in de verplichting van de werkgever - als de ambtenaar ziek is - te zoeken naar passende arbeid (artikel 7:9). Daarnaast is de ambtenaar verplicht passende arbeid te aanvaarden, wanneer deze wordt aangeboden (artikel 7:11). Artikel 7:14 en 8:5a maken het mogelijk de weigering van een ambtenaar passende arbeid te aanvaarden te sanctioneren.

Lid 1

Sub b

De ambtenaar die tijdens zijn ziekte werkzaamheden verricht met oog op terugkeer in zijn eigen of passende arbeid, heeft over die uren ingevolge artikel 7:3, zesde lid, onder c, recht op 100% doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n). Deze werkzaamheden kunnen lager bezoldigd zijn dan de eigen arbeid. Over de invulling van deze werkzaamheden maakt de werkgever heldere afspraken met de ambtenaar. De werkgever laat zich bijstaan door een ter zake deskundige, bijvoorbeeld de bedrijfsarts of door de arbo-dienst. Bij het maken van de afspraken tussen de werkgever en ambtenaar kan worden gedacht aan het aantal uren dat een ambtenaar op bepaalde dagen moet gaan werken, wat de aanvangs- en vertrektijden zijn, welke taken de ambtenaar moet gaan uitvoeren en wie zijn werkzaamheden aanstuurt. De afspraken worden vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9.

De ambtenaar is verplicht deze werkzaamheden te aanvaarden, wanneer deze worden aangeboden (artikel 7:11). Artikel 7:14 en 8:5a maken het mogelijk de weigering van een ambtenaar werkzaamheden in het kader van de reïntegratie te aanvaarden te sanctioneren.

Lid 1

Sub c

De ambtenaar die tijdens zijn ziekte scholing volgt met het oog op terugkeer in zijn eigen of passende arbeid, heeft ingevolge artikel 7:3, zesde lid, onder d, over deze uren recht op de doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n). Gedacht kan worden aan scholing die het mogelijk maakt dat de ambtenaar op een andere wijze zijn eigen functie weer volledig kan verrichten. Ook kan scholing worden gezocht die de ambtenaar in staat stelt een passende functie uit te kunnen oefenen. Over de specifieke scholing moeten de ambtenaar en de werkgever afspraken maken. De werkgever laat zich bijstaan door een ter zake deskundige, bijvoorbeeld de bedrijfsarts of door de arbo-dienst. De afspraken worden vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9. De ambtenaar verplicht de scholing te aanvaarden, wanneer deze wordt aangeboden (artikel 7:11). Artikel 7:14 en 8:5a maken het mogelijk de weigering van een ambtenaar scholing in het kader van de reïntegratie te aanvaarden te sanctioneren.

Lid 2

Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt eraan herinnerd dat artikel 7:24a, 7:25, 7:25a en 7:25b niet van toepassing zijn op de ambtenaar met een arbeidsovereenkomst en dat hoofdstuk 7 niet van toepassing is op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming.

## **Artikel 7:2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek (T)**

Artikel 7:2 geeft de basis aan voor UWO-artikelen die het onderwerp bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek nader regelen. Dat betekent dat voor UWO-gemeenten de bedrijfsgeneeskundige begeleiding in de artikelen 7:2:1 tot en met 7:2:7 inhoudelijk volledig is uitgewerkt. UWO-gemeenten kunnen derhalve weliswaar geen nadere regels aan deze UWO-artikelen toevoegen, wel kunnen UWO-gemeenten nadere uitvoeringsregels vaststellen ter uitvoering van de UWO-artikelen voor zover noodzakelijk. Voor alle gemeenten is in artikel 7:12 het geneeskundig onderzoek nader uitgewerkt.

### **Artikel 7:2:1 Arbo-dienst (T)**

Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet is de gemeente verplicht om zich bij de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten te laten bijstaan door een deskundige die gecertificeerd is op het terrein van de arbeids- en bedrijfsgeneeskunde of een arbo-dienst. Dit houdt onder andere in dat de gemeente bij de uitvoering van de reïntegratieverplichtingen ingevolge de WIA de bovengenoemde deskundige of de arbo-dienst na 6 weken van ziekte moet vragen



om een probleemanalyse en een advies, die de basis vormen van het plan van aanpak, dat na 8 weken ziekte opgesteld moet zijn.

### **Artikel 7:2:5 Geneeskundig onderzoek (T)**

Dit artikel geeft het college de bevoegdheid de ambtenaar te onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek. Deze bevoegdheid kan van belang zijn wanneer bijvoorbeeld het gedrag van een ambtenaar op de werkplek aanleiding vormt voor de werkgever zich af te vragen of betrokkene een goede gezondheid geniet. Het kan voor de werkgever ook van belang zijn te weten of de ongeschiktheid voor een functie een medische oorzaak heeft. Ingevolge het bepaalde in artikel 7:12 is de ambtenaar verplicht zich aan een dergelijk onderzoek te onderwerpen, in artikel 7:13:2 is de sanctie neergelegd indien de ambtenaar weigert zich te onderwerpen aan een dergelijk onderzoek.

### **Artikel 7:2:7 Maatregelen of voorzieningen in belang herstel ambtenaar (T)**

Artikel 7:2:7 heeft betrekking op subsidies die de gemeente kan aanvragen, bijvoorbeeld in het kader van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten. De brochure 'Slim omgaan met subsidies voor arbeidsgehandicapten' van het A+O fonds geeft hierover uitgebreide informatie.

### **Artikel 7:3 Recht op salaris (T)**

#### **Inleiding**

Voor een omschrijving van het begrip ziekte wordt aangesloten bij de jurisprudentie zoals die door de Centrale Raad van Beroep is gevormd op basis van artikel 19 van de Ziektewet. Voor een recht op ziekingeld moet een verzekerde ongeschikt zijn voor het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Onder het begrip 'ongeschiktheid tot werken' verstaat de Centrale Raad het op medische gronden naar objectieve maatstaven gemeten niet kunnen of mogen verrichten van de in aanmerking komende arbeid. Vervolgens hanteert de Centrale Raad een medisch ziektebegrip. Er moet, naar het oordeel van de Centrale Raad, sprake zijn van een 'de gezondheidstoestand ongunstig beïnvloedend procesmatig gebeuren'.

Lid 1, 2, 3 en 4

In het eerste tot en met het vierde lid wordt de hoofdlijn van het regime van de hoogte van de loondoorbetaling tijdens ziekte weergegeven. Met ingang van de eerste ziektedag wordt het salaris en de toegekende salaristoelage(n) gedurende zes maanden volledig doorbetaald. Hierna heeft de ambtenaar gedurende de zevende maand tot en met de twaalfde maand recht op 90% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n). Na twaalf maanden van ziekte heeft de ambtenaar recht op 75% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n). Na 24 maanden van ziekte heeft de ambtenaar recht op 70% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) tot het einde van zijn dienstverband.

Uit het gelijke behandelingsrecht vloeit voort dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet mag worden aangemerkt als ziekte. De leden 1, 2, 3 en 4, die de hoogte van de doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) bepalen, tijdens ziekte zijn hier niet van toepassing. In artikel 6:7 is geregeld dat de vrouwelijke ambtenaar tijdens haar zwangerschaps- en bevallingsverlof recht heeft op de doorbetaling van haar volledige salaris en de 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 ziekingeld 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 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 6

De definities met betrekking tot passende arbeid, werkzaamheden en scholing in het kader van de reïntegratie zijn opgenomen in artikel 7:1, eerste lid, onderdelen a, b en c.

Lid 7

Wanneer de ziekte is veroorzaakt door een dienstongeval blijft aanspraak bestaan op het gehele salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Lid 8

De ambtenaar die gedurende het tweede ziektejaar en daarna voor ten minste 50% van zijn arbeidsduur zijn arbeid, passende arbeid of werkzaamheden in het kader van zijn reïntegratie verricht of scholing volgt als genoemd in het zesde lid, heeft recht op een bonus van 5%, berekend over het salaris en de toegekende salaristoelage(n) waarop hij recht heeft ingevolge dit artikel. Deze bonus geeft naast de betaling van 100% over de gewerkte uren en uren van scholing in het kader van de reïntegratie een extra reïntegratiestimulans voor de ambtenaar. Een ambtenaar heeft in het eerste ziektejaar geen recht op de bonus.

Lid 10

Uit jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep volgt (CRvB 25 februari 2005, vindplaats: LJN AS9294, 02/3044 AW) dat uit het recht op gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen voortvloeit dat de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof waarin de zwangerschap gepaard gaat met stoornissen en complicaties niet meegeteld mag worden voor de berekening van de termijn als bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid. Indien dat wel het geval zou zijn, zou de medewerkster die zwangerschapsgerelateerd ziek is, eerder geconfronteerd worden met een verlaging van haar beloning. Deze verlaging kan alleen vrouwen treffen en is daarom strijdig met het gelijke behandelingsrecht. In het tiende lid is daarom geregeld dat de periode van de zwangerschapsgerelateerde ziekte de termijnen als bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid opschort. Dit houdt in dat het langer duurt voordat de beloning van betrokkene op een lager niveau gesteld wordt.

Hieronder is een voorbeeld opgenomen ter verduidelijking.

#### **Voorbeeld**

Een medewerkster is met ingang van 1 februari 2006 ziek vanwege een hernia. Zij wordt hersteld verklaard op 1 mei 2006 (zij is dan 3 maanden ziek). Op 15 mei 2006 valt zij uit wegens zwangerschapsklachten (minder dan 4 weken van herstel) en herstelt hiervan met ingang van 15 juni 2006 (1 maand ziek). Met ingang van 1 juli 2006 valt zij voor 4 maanden uit wegens een hernia (minder dan 4 weken van herstel). Als gevolg van de samentelregeling uit het elfde lid, worden ziekteperiodes samengeteld als er minder dan 4 weken van herstel tussen ligt. Ingevolge lid 2 zou de medewerkster dan met ingang van 1 september 2006 (dan zijn in totaal - de korte periodes van herstel niet meegerekend - 6 maanden van ziekte verstreken), recht hebben op 90% van haar salaris en de toegekende salaristoelage(n). De periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte schort de periode van de hoogte van de loondoorbetaling echter op. De medewerkster is 1 maand zwangerschapsgerelateerd ziek geweest. Als gevolg hiervan wordt haar beloning met ingang van 1 oktober 2006 naar 90% bijgesteld. Let wel, het tiende lid ziet alleen op een opschorting van de periode bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid. Als een medewerker 7 maanden ziek is en na 3 weken herstel zwangerschapsgerelateerd ziek wordt, dan heeft zij op grond van het tweede lid van dit artikel recht op 90% doorbetaling van haar salaris en de toegekende salaristoelage(n) tijdens de zwangerschapsgerelateerde ziekte. De periode van de zwangerschapsgerelateerde ziekte schort de berekening van de periode waarover de hoogte van de loondoorbetaling wordt bepaald, op. Ingevolge artikel 29a van de Ziektewet heeft de vrouwelijke ambtenaar over de periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte recht op ziekingeld ter hoogte van 100% van haar dagloon. In artikel 7:19 is de samenloop van beloning tijdens ziekte met het ziekingeld geregeld.

#### Lid 11

Volgens het elfde lid worden ziekteperiodes samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Uit het gelijke behandelingsrecht vloeit voort dat de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof niet aangemerkt mag worden als ziekte. Dit heeft tot gevolg dat ziekteperiodes die onderbroken worden door het zwangerschaps- en bevallingsverlof in principe niet mogen worden samengeteld aangezien er door het verlof een onderbreking van vier weken of meer plaatsvindt tussen de ziekteperiodes. Indien de ziekte echter direct voorafgaat aan en direct aansluit op het zwangerschaps- en bevallingsverlof én de ziekte moet redelijkerwijs worden geacht voort te vloeien uit dezelfde oorzaak, worden deze periodes samengeteld.

Hieronder zijn een aantal voorbeelden opgenomen.

#### *Voorbeeld I*

Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt zij, waarna zij op 29 maart 2006 (na 2 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft korter geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 1 januari 2006 als eerste ziektedag. Dit betekent dat het salaris en de toegekende salaristoelage(n) op 15 juli 2006 (dit is zes maanden + 2 weken na 1 januari 2006) wordt teruggebracht naar 90%. Op 15 januari 2007 wordt het salaris en de toegekende salaristoelage(n) vervolgens teruggebracht naar 75 % en per 15 januari 2008 naar 70%.

#### *Voorbeeld II*

Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt zij, waarna zij op 26 april 2006 (na 6 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 26 april 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor terugbrengen van de beloning begint te lopen. Dit betekent dat het salaris en de toegekende salaristoelage(n) op 26 oktober 2006 (dit is 6 maanden na 26 april 2006) wordt teruggebracht naar 90%. Op 26 april 2007 wordt deze vervolgens teruggebracht naar 75% en per 26 april 2008 naar 70%.

#### *Voorbeeld III*

Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt zij. Op 29 maart 2006 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zij zou op 19 juli 2006 weer moeten gaan werken. Op dat moment is zij echter ziek. Omdat de medewerkster voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet ziek was, geldt het zwangerschaps- en bevallingsverlof als onderbreking van 4 weken of meer. Daardoor geldt 19 juli 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor het terugbrengen van de beloning begint te lopen. Dit betekent dat op 19 januari 2007 (dit is 6 maanden na 20 juli 2006) het salaris en de toegekende salaristoelage(n) wordt teruggebracht tot 90%. Op 19 juli 2007 wordt deze vervolgens teruggebracht naar 75% en per 19 juli 2008 naar 70%.

#### *Voor beeld IV*

Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 1 mei 2006 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof tot en met 20 augustus 2006. Op 21 augustus 2006 zou zij weer moeten gaan werken. Echter, zij is op dat moment nog ziek. Er zijn twee mogelijkheden.

#### *Mogelijkheid A*

De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft dezelfde oorzaak als de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 1 januari 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor terugbrengen van de beloning begint te lopen. Dit betekent dat het salaris en de toegekende salaristoelage(n) op 21 oktober 2006 (dit is 6 maanden + 16 weken na 1 januari 2006) wordt teruggebracht naar 90%. Op 21 april 2007 wordt deze vervolgens teruggebracht naar 75% en per 21 april 2008 naar 70%.

#### *Mogelijkheid B*

De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft een andere oorzaak dan de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 21 augustus 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor het terugbrengen van de beloning begint te lopen. Dit betekent dat op 21 februari 2007 (dit is 6 maanden na 21 augustus 2006) het salaris en de toegekende salaristoelage(n) wordt teruggebracht tot 90%. Op 21 augustus 2007 wordt deze vervolgens teruggebracht naar 75% en per 21 augustus 2008 naar 70%.

#### Lid 12

Indien de ambtenaar na 24 maanden van ziekte definitief wordt herplaatst in een andere functie door middel van een wijziging van de aanstelling (artikel 7:16, tweede lid), ontstaat op de ingangsdatum van de wijziging van de aanstelling een nieuwe situatie. Als de ambtenaar weer ziek wordt in deze aanstelling beginnen de termijnen van dit artikel opnieuw te lopen.

#### Lid 13

Het dertiende lid geeft de basis voor artikelen die het onderwerp recht op salarisbetaling nader regelen. In de artikelen 7:8 tot en met 7:8:3 is hieraan uitdrukking gegeven. Ook de artikelen 7:13:1, 7:13:2, 7:14 en 7:15:1 bevatten bepalingen met betrekking tot het niet uitbetalen van en het tussentijds stopzetten van de salarisbetaling.

#### Lid 14

Het college kan in bepaalde gevallen van oordeel zijn dat een korting op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) niet redelijk is en besluiten tot doorbetaling van het volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n). 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. Voordat het college een besluit neemt, kan advies worden gevraagd aan de bedrijfsarts of de gezondheidssituatie van de ambtenaar levensbedreigend is en of zijn leven op korte termijn ernstig gevaar loopt.

### **Artikel 7:5 Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door de dienst (T)**

Dit artikel voorziet in een aanvullende uitkering wanneer de arbeidsongeschiktheid in overwegende mate haar oorzaak vindt in een dienstongeval en dit ongeval niet verwijtbaar is aan betrokkene. De WGA- of IVA-uitkering, eventueel aangevuld met een bovenwettelijke aanvulling op grond van het pensioenreglement van het ABP, wordt aangevuld tot een bepaald percentage van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), genoten in het jaar voorafgaand aan het ontslag. De percentages zijn afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid.

### **Artikel 7:8:1 Vaststelling referte-tijdvak toelagen (T)**

Volgens dit artikel dient het referte-tijdvak dat in acht wordt genomen voor de vaststelling van de gemiddelde hoogte van de toegekende salaristoelage(n) in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt. Het ligt voor de hand om dit in het lokale beloningsbeleid te regelen.

### **Artikel 7:8:2 Periodieke salarisverhoging (T)**

Het onderwerp periodieke salarisverhogingen tijdens ziekte dient volgens dit artikel in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt. Gelet op de aard van het onderwerp ligt het voor de hand om dit in het lokale beloningsbeleid te doen.

### **Artikel 7:8:3 Werktijd bij ziekte bij seniorenmaatregel en toepassing van artikel 2:7a (T)**

Als een ambtenaar met toepassing van artikel 2:7a tijdelijk (maximaal) 40 uur werkt kan hij verplicht worden tot aanvaarding van een functie voor (maximaal) 40 uur, voor zover en zolang artikel 2:7a op hem van toepassing is. Na afloop van deze periode kan de ambtenaar verplicht worden een functie te accepteren voor de formele arbeidsduur van 36 uur.

### **Artikel 7:9 Verplichtingen college (T)**

#### Lid 1 en 2

Onder het treffen van maatregelen moeten ook het verrichten van werkzaamheden in het kader van de reïntegratie en het volgen van noodzakelijke scholing in het kader van de reïntegratie, bedoeld in artikel 7:1, eerste lid, onder b en c, worden 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 artikel 7:9 voor de werkgever de verplichting opgenomen om er, zover als 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). De tekst van artikel 7:9 komt overeen met de tekst van artikel 658a van boek 7, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek. Het is mogelijk dat de werkgever en de werknemer van mening verschillen over de aanwezigheid van passende arbeid. Artikel 30, eerste lid, onder f, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen bepaalt dat de werknemer of de werkgever UWV kan verzoeken een onderzoek in te stellen naar en een oordeel te geven over de aanwezigheid van passende arbeid, die de zieke werknemer voor de werkgever in staat is te verrichten.

#### Lid 3

In de WIA zijn, naast de aanspraken van de werknemers, ook verplichtingen voor werkgever en werknemer opgenomen. Een van de verplichtingen betreft het opstellen van een plan van aanpak, dat opgesteld moet worden op het moment dat sprake is van dreigend langdurig ziekteverzuim. Dit plan van aanpak moet volgen op een probleemanalyse en advies van de arbo-dienst, dat na 6 weken ziekte moet worden opgesteld. Binnen twee weken daarna moet het plan van aanpak zijn opgesteld. Hierin moet worden opgenomen welke maatregelen in het kader van het herstel van de ambtenaar getroffen worden.

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 ter zake deskundige, bijvoorbeeld de bedrijfsarts of door de arbo-dienst.

#### Lid 4

In de CAO 2002-2003 is de verplichting opgenomen dat de werkgever een verzuimprotocol vaststelt. In diezelfde CAO zijn enkele verplichte elementen van dat verzuimprotocol vastgesteld. In de ledenbrief van 26 november 2002, Lbr. 02/167 is een handreiking gedaan voor een verzuimprotocol. De verplichte elementen maken daar onderdeel van uit.

### **Artikel 7:10 Verplichting ambtenaar tot informatieverstrekking bij ziekte (T)**

Het niet naleven van artikel 7:10 kan leiden tot staking van de salarisbetaling. Dit is bepaald in artikel 7:13:2, eerste lid, onder i.

### **Artikel 7:11 Verplichting tot verlening van medewerking aan reïntegratie (T)**

In artikel 7:11 zijn de algemene verplichtingen opgenomen die, ook in het derde ziektejaar, in het kader van ziekteverzuim en reïntegratie voor de ambtenaar gelden. Op overtreding van deze verplichtingen staat een sanctie. Deze sancties zijn opgenomen in artikel 7:14 (inhouding op het salaris en de toegekende salaristoelage(n)) en artikel 8:5a (ontslag is in nader gespecificeerde situaties ook mogelijk binnen 24 maanden na ziekte).

#### Lid 1

In het kader van de Wet verbetering poortwachter is in het eerste lid, onderdeel a en b, voor de werknemer de verplichting opgenomen medewerking te verlenen aan zijn reïntegratie. Dit artikel is opgenomen in de CAR om hiermee uitdrukking te geven aan de nieuwe en strengere regelgeving in het kader van preventie ziekteverzuim en reïntegratie en de invoering van de Wet verbetering poortwachter, die op 1 april 2002 in werking is getreden. De tekst van het eerste lid komt overeen met artikel 660a, boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek.

Het eerste lid is ook de tegenhanger van de verplichtingen die in het kader van preventie ziekteverzuim en reïntegratie aan de werkgever worden opgelegd (zie artikel 7:9). Het artikel verplicht de ambtenaar actief mee te werken aan het reïntegratieproces, zowel in het eerste begin van de ziekte als lopende het reïntegratietraject. Onder de maatregelen waaraan de ambtenaar gevolg moet geven moeten onder andere werkzaamheden en scholing in het kader van de reïntegratie worden verstaan (zie artikel 7:9, tweede lid).

#### Lid 2

De ambtenaar is verplicht om aangeboden passende arbeid te aanvaarden. De sanctie op het zonder deugdelijke grond niet aanvaarden van deze arbeid is neergelegd in artikel 7:14 (inhouding op het salaris en de toegekende salaristoelage(n)) en artikel 8:5a (ontslag binnen dan wel na 24 maanden na de eerste ziekte dag bij het zonder deugdelijke grond niet aanvaarden van passende arbeid).

Artikel 30, eerste lid, onder f, SUWI bepaalt dat werkgever of werknemer UWV kan verzoeken een onderzoek in te stellen naar dan wel een oordeel te geven over de aanwezigheid van passende arbeid, die de zieke werknemer voor de werkgever in staat is te verrichten.

### **Artikel 7:12 Verplichtingen ambtenaar medisch onderzoek (T)**

De ambtenaar dient mee te werken aan een medisch onderzoek door of vanwege de bedrijfsgezondheidsdienst om bepaalde in het eerste lid omschreven vragen te kunnen beantwoorden. De geneeskundige die het medisch onderzoek verricht, deelt de uitkomst daarvan schriftelijk mee aan betrokkene en aan het college. Op overtreding van deze verplichting staat een sanctie, evenals wanneer

het onderzoek wel heeft plaatsgevonden, maar daaruit blijkt van verwijtbaar gedrag van de ambtenaar. De sancties zijn opgenomen in artikel 7:13:1 en 7:13:2.

### **Artikel 7:13:1 Geen aanspraak op doorbetaling (T)**

Artikel 7:13:1 bepaalt in welke gevallen geen recht bestaat op doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en op opbouw van het IKB. Het gaat hierbij om situaties waarin al vrij snel na de eerste ziektedag bekend is dat:

- de ambtenaar de verhindering tot het vervullen van zijn functie opzettelijk heeft veroorzaakt en dit gedrag betrokkene verwijtbaar is;
- de ziekte zich voordoet binnen een halfjaar na de geneeskundige keuring, waarbij blijkt dat de ambtenaar willens en wetens onjuiste informatie omtrent zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt, zodanig dat de verklaring dat tegen de vervulling van zijn functiegeen medische bezwaren bestaan, niet afgegeven zou zijn.

De in dit artikel beschreven situaties zijn geen situaties die hersteld kunnen worden. Als de situatie zoals beschreven zich voordoet, bestaat er vanaf de eerste dag van ziekte geen recht op salarisbetaling.

### **Artikel 7:13:2 Staken van de doorbetaling (T)**

Zowel artikel 7:13:2 als artikel 7:14 bevatten de sancties op overtreding van de verplichtingen als genoemd in artikel 7:10, 7:11 en 7:12, alsmede de conclusies die uit het onderzoek als bedoeld in artikel 7:12 getrokken kunnen worden.

De in deze artikelen beschreven situaties kunnen tijdelijk zijn. Dit houdt in dat artikel 7:13:2 en 7:14 ook tussentijds kunnen worden toegepast. Wanneer de situatie weer hersteld is, wordt de betaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en de opbouw van het IKB weer gestart.

Artikel 7:13:2 ziet op de verplichtingen die aan de ambtenaar zijn opgelegd in artikel 7:10 en 7:12. Artikel 7:14 ziet op de verplichtingen die op grond van artikel 7:11 aan de ambtenaar zijn opgelegd.

Artikel 7:13:2 sanctioneert allereerst de weigering de benodigde informatie te verstrekken. De andere sancties van artikel 7:13:2 betreffen gedrag van de ambtenaar, waarbij de arbo-dienst een rol speelt in de beoordeling van dat gedrag.

De sancties op de overtredingen die genoemd zijn, zijn imperatief: de betaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en de opbouw van het IKB worden gestaakt wanneer bijvoorbeeld de ambtenaar nalaat zich onder geneeskundige behandeling te stellen of zich niet houdt aan voorschriften van behandelende geneeskundigen.

Als de ambtenaar geen verwijt gemaakt kan worden op grond van zijn geestelijke toestand, vindt doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en de opbouw van het IKB wel plaats. De gemeente moet zich voor het besluit om de salarisbetaling te staken dus vergewissen van de geestestoestand van de ambtenaar.

### **Artikel 7:14 Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen ambtenaar (T)**

De in dit artikel beschreven situaties kunnen tijdelijk zijn. Dit houdt in dat artikel 7:14 ook tussentijds kan worden toegepast. Wanneer de situatie weer hersteld is, wordt de betaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en de opbouw van het IKB weer gestart.

Artikel 7:14 ziet op de verplichtingen die op grond van artikel 7:11 aan de ambtenaar zijn opgelegd.

UWO-gemeenten worden verwezen naar artikel 7:13:2 en de toelichting daarop.

Artikel 7:14 sanctioneert de ambtenaar die zich niet houdt aan de volgende verplichtingen, te weten:

- het niet naleven van het ziekteverzuimprotocol;
- het niet naleven van de voorschriften en maatregelen (zoals het verrichten van werkzaamheden en scholing in het kader van de reïntegratie als bedoeld in artikel 7:1, eerste lid, onderdelen b en c) die door het college gesteld kunnen worden;
- het niet meewerken aan het plan van aanpak en
- het weigeren van passende arbeid.

#### **Lid 1**

In de CAO 2002-2003 is overeengekomen dat overtreding van de regels uit het verzuimprotocol uiteindelijk kan leiden tot zware disciplinaire maatregelen. Dit is uitgewerkt in de zin dat overtreding van de regels uit het verzuimprotocol als plichtsverzuim wordt aangemerkt en via de procedure van hoofdstuk 16 gesanctioneerd kan worden. De op te leggen sanctie moet overeenkomen met de ernst van de gedraging. Ook de verwijtbaarheid van de gedragingen maakt deel uit van de afwegingen, die leiden tot de keuze voor de sanctie.

#### **Lid 2**

De ambtenaar die zonder deugdelijke grond weigert zich te houden aan de voorschriften en maatregelen, die door de gemeente zijn gesteld, weigert passende arbeid te verrichten of die weigert medewerking te verlenen aan de totstandkoming, evaluatie en – eventueel – bijstelling van het plan van aanpak,



kan bestraft worden met inhouding van op het salaris en de toegekende salaristoelage(n). Daarnaast bestaat ook de mogelijkheid van bestraffing met ontslag na 24 maanden dan wel binnen 24 maanden na de eerste ziektedag (artikel 8:5a).

De sanctie op het zonder deugdelijke grond niet meewerken aan de opstelling, evaluatie en - eventueel - bijstelling van het plan van aanpak en de sanctie op het weigeren van passende of gangbare arbeid is gelijk aan de sanctie die sinds de inwerkingtreding van de Wet verbetering poortwachter in artikel 629, boek 7, titel 10, van het Burgerlijk wetboek is opgenomen.

De sancties op de overtredingen die in het tweede lid genoemd zijn, zijn imperatief: de salarisbetaling wordt gestaakt wanneer de ambtenaar het beschreven gedrag betoont.

Lid 3

Als de ambtenaar, bedoeld in lid 2, geen verwijt gemaakt kan worden op grond van zijn geestelijke toestand, vindt doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en de opbouw van het IKB wel plaats. De gemeente moet zich voor het besluit om de betaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en de opbouw van het IKB te staken dus vergewissen van de geestestoestand van de ambtenaar.

### **Artikel 7:15:1 Betaling aan anderen en nabetaling aan ambtenaar (T)**

Het eerste lid biedt de mogelijkheid het op grond van artikel 7:13:1, 7:13:2 of 7:14 niet uitbetaalde salaris en de toegekende salaristoelage(n) aan anderen dan aan de ambtenaar te betalen. Het kan hierbij gaan om betalingen die aan familieleden worden gedaan. Ingevolge het tweede lid wordt het niet-uitbetaalde salaris en de toegekende salaristoelage(n) alsnog uitbetaald wanneer de ambtenaar na een door hem aangevraagde second opinion door het UWV in het gelijk gesteld wordt.

### **Artikel 7:16 Herplaatsing in passende arbeid (T)**

Gedurende de hele periode van ziekte geldt dat de ambtenaar passende arbeid moet verrichten.

Gedurende de eerste 24 maanden kan de ambtenaar niet definitief worden herplaatst in deze passende arbeid. Na 24 maanden gebeurt dat wel. Hieraan worden echter in de 12 maanden na afloop van de eerste 24 maanden voorwaarden verbonden. Deze voorwaarde is voor de medewerker die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, dat hij met de passende arbeid zijn volledige restverdiencapaciteit benut. Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die 35% tot 80% arbeidsongeschikt is, is dat hij met de passende arbeid 50% of meer van zijn restverdiencapaciteit benut. Zie verder lid 3 en 4. Voor definitieve herplaatsing na het derde ziektejaar gelden de voorwaarden van lid 3 en 4 niet meer. De ambtenaar hoeft met de passende arbeid dan niet meer zijn volledige restverdiencapaciteit te benutten (minder dan 35% arbeidsongeschikt) of 50% of meer van zijn restverdiencapaciteit te benutten (35% tot 80% arbeidsongeschikt).

Bij het opdragen van passende arbeid kunnen twee situaties worden onderscheiden:

1. de situatie waarin de aanstelling in de oude functie gehandhaafd blijft, maar waarbij de ambtenaar tijdelijk andere arbeid wordt opgedragen;
2. de situatie waarin de aanstelling na 24 maanden van ziekte wordt gewijzigd; de oude functie van de ambtenaar komt te vervallen en deze krijgt een nieuwe aanstelling in passende arbeid.

#### **ad 1**

De situatie beschreven onder 1) zal zich vooral voordoen in die gevallen waarbij:

- a. terugkeer in de oude functie nog mogelijk wordt geacht en de ambtenaar bijvoorbeeld passende arbeid verricht,
- b. (volledige) terugkeer in de oude functie niet mogelijk wordt geacht en de ambtenaar tijdelijk een andere functie vervult, bijvoorbeeld bij wijze van proef voorafgaand aan een definitieve herplaatsing.

Door schriftelijk vast te leggen op welke wijze passende arbeid, ook zonder aanpassing van de aanstelling, aan de ambtenaar wordt opgedragen, wordt voor de ambtenaar en de werkgever inzichtelijk wat van de ambtenaar verlangd wordt. Ook is het mogelijk dat de ambtenaar terugkeert in de functie waarin hij ziek is geworden. Over de uren dat de ambtenaar deze werkzaamheden verricht, heeft hij recht op de doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) (artikel 7:3, zesde lid, onderdeel b).

#### **ad 2**

Voordat de medewerker aanspraak kan maken op een uitkering ingevolge de WIA, geldt voor hem een wachttijd van 104 weken (de wachttijd voor een WAO-uitkering bedroeg 52 weken). Indien het mogelijk zou zijn de zieke medewerker definitief te herplaatsen binnen twee jaar in een passende functie, zou de situatie ontstaan dat hij naast zijn nieuwe inkomen geen recht heeft op een uitkering op grond van de WIA. De betrokken medewerker is voor zijn nieuwe functie namelijk niet ziek. Dit is de reden geweest dat een wijziging van de aanstelling pas plaatsvindt nadat er twee jaren van ziekte zijn verstreken.

In het derde en vierde lid van artikel 7:16 zijn aanvullende voorwaarden opgenomen waaraan moet zijn voldaan voordat de ambtenaar in het derde ziektejaar definitief wordt herplaatst via een wijziging van zijn aanstelling. Er zijn twee voorwaarden waaraan moet zijn voldaan:



1. de herplaatsing moet plaatsvinden in een passende functie
2. waarbij rekening moet worden gehouden met het restverdiencapaciteit van de ambtenaar die afhankelijk is van de mate van arbeidsgeschiktheid:
  - a. volledige invulling restverdiencapaciteit bij 35% of minder arbeidsongeschiktheid
  - b. ten minste 50% invulling restverdiencapaciteit bij arbeidsongeschiktheid tussen de 35% en 80% arbeidsongeschiktheid

De definitieve herplaatsing kan eventueel vooraf worden gegaan door een herplaatsing bij wijze van proef. Een belangrijk verschil met de situatie onder 1) is dat bij een definitieve herplaatsing door middel van een wijziging in de aanstelling het salaris en de toegekende salaristoelage(n) van de ambtenaar wordt aangepast aan het niveau en de omvang van het nieuwe dienstverband. Dit is mogelijk op grond van artikel 3:5 lid 3.

Indien de ambtenaar definitief wordt herplaatst in een andere functie door middel van een wijziging van de aanstelling, ontstaat op de ingangsdatum van de wijziging van de aanstelling een nieuwe situatie. Als de ambtenaar ziek wordt in deze functie beginnen de termijnen ingevolge artikel 7:3 opnieuw te lopen. Indien de ambtenaar definitief is herplaatst, wordt voor de doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) altijd uitgegaan van het salaris die geldt voor die nieuwe functie. Naarmate de arbeidsongeschiktheid langer duurt, mag een bredere oriëntatie ten aanzien van de te verrichten passende arbeid worden verwacht. Naarmate de duur van de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid langer is, kan van de ambtenaar worden verlangd dat deze concessies doet met betrekking tot door hem te verrichten passende arbeid als reïntegratie in de eigen arbeid niet tot de mogelijkheden behoort.

Artikel 7:14 biedt de mogelijkheid om de betaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en de opbouw van het IKB te staken, wanneer de ambtenaar zonder deugdelijke grond de aangeboden passende arbeid weigert. Bij de beoordeling van de 'deugdelijkheid' van de weigeringsgrond zal worden meegewogen of de arbeid wel voldoet aan het criterium 'passend'. De ultieme sanctie op het zonder deugdelijke reden weigeren van passende arbeid is ontslag. Dit kan binnen 24 maanden, maar ook in de periode van 12 maanden daarna plaatsvinden. Artikel 8:5a biedt daartoe de mogelijkheid.

#### Lid 3

Dit artikellid is van toepassing op de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007. Lid 3 geeft speciale eisen aan de aan te bieden functie in het geval er sprake is van arbeidsongeschiktheid voor minder dan 35%. In het derde ziektejaar moet gezocht worden naar een passende functie, waarmee de volledige restverdiencapaciteit wordt ingevuld. Als aan deze voorwaarde wordt voldaan, ontvangt de ambtenaar een hogere uitkering (zie paragraaf 7 van hoofdstuk 10d).

In beginsel is sprake van een ontslagverbod binnen 36 maanden na de eerste ziektedag. Wanneer echter in het derde ziektejaar binnen de gemeente een functie gevonden is voor de volledige restverdiencapaciteit, mag de medewerker definitief herplaatst worden. Er is dan formeel geen sprake van ontslag. Hiernaast geldt dat er wel volledig ontslag van de medewerker mag plaatsvinden als er in het derde ziektejaar buiten de gemeente een passende functie gevonden is voor de volledige restverdiencapaciteit.

#### Lid 4

Dit artikellid is van toepassing op de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007. Lid 4 geeft speciale eisen aan de aan te bieden functie in het geval er sprake is van arbeidsongeschiktheid 35% of meer, maar minder dan 80%. In het derde ziektejaar moet gezocht worden naar een passende functie, waarmee ten minste 50% van de restverdiencapaciteit vervuld wordt. De uitkeringsrechten van de ambtenaar op grond van de WIA en het ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen zijn in dit geval groter, dan wanneer de ambtenaar een functie aanvaardt voor minder dan 50% van zijn restverdiencapaciteit. Als de ambtenaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, is het niet mogelijk hem wegens arbeidsongeschiktheid te ontslaan voordat er 36 maanden zijn verstreken. Wanneer echter in het derde ziektejaar binnen de gemeente een functie gevonden is voor ten minste 50% van de restverdiencapaciteit, mag de medewerker definitief herplaatst worden. Er is dan formeel geen sprake van ontslag. Hiernaast geldt dat er wel volledig ontslag van de medewerker mag plaatsvinden als er in het derde ziektejaar buiten de gemeente een passende functie gevonden is voor ten minste 50% van de restverdiencapaciteit.

#### **Situationele arbeidsongeschiktheid**

In het geval de ambtenaar situationeel arbeidsongeschikt is, zal in de regel geen sprake zijn van verminderde arbeidsgeschiktheid in de zin van de WIA. Als de ambtenaar arbeid wordt aangeboden, die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die hij bekleedde, zij het bij een ander organisatieonderdeel, dan zal de ambtenaar deze arbeid in principe niet mogen weigeren. De oorzaak van de uitval, de situatie waarin de ambtenaar zijn werk moest verrichten, is dan immers weggenomen. Weigert de ambtenaar deze arbeid wel, dan kan besloten worden tot toepassing van artikel 7:14 en kan de betaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) gestaakt worden.

#### Lid 6

Op grond van jurisprudentie van het Europees Hof van Justitie inzake gelijke behandeling van man en vrouw, mag voor de berekening van de ontslagtermijn wegens ziekte de periode van ziekte tijdens de

zwangerschap als gevolg van de zwangerschap en het zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf, niet worden meegeteld. Het Europees Hof heeft in zijn jurisprudentie een onderscheid aangebracht tussen enerzijds ziekte tijdens de zwangerschap die verband houdt met zwangerschap en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en anderzijds ziekte die verband houdt met de zwangerschap en de bevalling na het bevallingsverlof. Deze laatste periode kan gewoon meegeteld worden voor de berekening van de termijn van 24 respectievelijk 12 maanden. Hetzelfde geldt voor ziekte tijdens de zwangerschap die niet veroorzaakt wordt door de zwangerschap; ook deze periode mag meegerekend worden voor de termijn van 24 respectievelijk 12 maanden.

#### *Voorbeeld*

Een medewerkster van de gemeente valt tijdens haar zwangerschap uit wegens zwangerschapsgerelateerde klachten. Zij blijft ziek tot de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof. Aansluitend op het bevallingsverlof meldt zij zich ziek wegens bekkeninstabiliteit, veroorzaakt door de zwangerschap. Voor berekening van de termijn van 24 dan wel 12 maanden mag niet meegeteld worden de periode dat de medewerkster tijdens de zwangerschap ziek is wegens zwangerschapsgerelateerde klachten; hetzelfde geldt voor de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Perioden van arbeidsongeschiktheid aansluitend op het bevallingsverlof mogen wel meegerekend worden voor de termijn van 24 dan wel 12 maanden, onafhankelijk van de vraag of deze veroorzaakt zijn door de zwangerschap of de bevalling. De termijn van 24 dan wel 12 maanden start in dit voorbeeld dus op de dag aansluitend op de laatste dag van het bevallingsverlof.

#### Lid 7

Volgens het zevende lid worden ziekteperiodes samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Uit het zesde lid vloeit voort dat de periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte en het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet meegeteld worden voor de berekening van de 24 en 12 maanden termijn. Dit heeft tot gevolg dat ziekteperiodes die worden onderbroken door zwangerschapsgerelateerde ziekte die 4 weken of langer duurt of door het zwangerschaps- en bevallingsverlof, in principe niet mogen worden samengeteld aangezien sprake is van een onderbreking van vier weken of langer. Indien de ziekte (die zijn oorzaak niet vindt in de zwangerschap zelf) echter direct voorafgaat aan en direct aansluit op het zwangerschaps- en bevallingsverlof én de ziekte wordt geacht redelijkerwijs voort te vloeien uit dezelfde oorzaak, mogen de perioden worden samengeteld voor de berekening van de ontslagtermijn.

Zie de toelichting op artikel 8:5 voor enkele voorbeelden.

#### Lid 8

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

##### *Ad a*

Artikel 38 ZW legt een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de ziekte 13 weken heeft geduurd de ziekte 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.

##### *Ad b*

In artikel 24, eerste lid, van de WIA is bepaald dat de wachttijd op verzoek van werkgever en werknemer gezamenlijk verlengd kan worden.

##### *Ad c*

Bij de aanvraag van een uitkering ingevolge de WIA moet een reïntegratieverslag worden ingediend. Als het UWV van mening is dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen niet is nagekomen of onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, kan het UWV de termijn gedurende de werkgever het loon moet doorbetalen verlengen. De termijn van de verlenging is maximaal 52 weken en wordt afhankelijk gesteld van de aard en ernst van het verzuim. Deze sanctiebevoegdheid is neergelegd in artikel 25, negende lid, van de WIA. De medewerker merkt financieel niets van de verlenging van de ontslagtermijn op grond van de hiervoor genoemde redenen. Op grond van artikel 7:3 heeft de medewerker na 24 maanden ziekte recht op 70% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Onderdeel a is niet van toepassing op werkgevers die eigenrisicodragers zijn voor de WIA. Artikel 85 van de WIA stelt hen namelijk vrij van de 13e weeks melding van artikel 38 Ziektewet. Eigenrisicodragers moeten op grond van dit laatste artikel uiterlijk acht maanden nadat de ongeschiktheid tot werken zijn verstreken, aangifte van die ongeschiktheid doen bij het UWV. Vertraging van deze laatste aangifte leidt dus niet tot verlenging van de termijn van 24 maanden.

#### Lid 9

Onder de informatie die de medewerker moet verstrekken valt onder meer een kopie van het arbeidskundige rapport. De gemeente ontvangt als belanghebbende een kopie van de WIA-beschikking, waarin de mate van arbeidsongeschiktheid en het resterend verdienvermogen genoemd worden.

### **Artikel 7:18 Inkomsten uit of in verband met arbeid (T)**

Artikel 7:18 geeft de basis aan voor UWO-artikelen, die het in mindering brengen van inkomsten uit passende arbeid of werkzaamheden in het kader van de reïntegratie op het salaris en de toegekende salaristoelage(n), nader regelen. Dat betekent dat voor UWO-gemeenten het in mindering brengen van inkomsten uit passende arbeid of werkzaamheden in het kader van de reïntegratie op het salaris en de

toegekende salaristoelage(n), inhoudelijk in artikel 7:18:1 volledig is uitgewerkt. UWO-gemeenten kunnen derhalve weliswaar geen nadere regels aan dit UWO-artikel toevoegen, wel kunnen UWO-gemeenten nadere uitvoeringsregels vaststellen ter uitvoering van een UWO-artikelen voor zover noodzakelijk.

### **Artikel 7:18:1 Inkomsten uit ander dienstverband (T)**

Als de zieke ambtenaar in het belang van zijn genezing, reïntegratie of herplaatsing werkzaamheden verricht voor zichzelf of voor derden (bijvoorbeeld bij een andere werkgever), moeten de verkregen inkomsten in mindering gebracht worden op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) waarop hij ingevolge artikel 7:3 aanspraak op heeft. Deze verrekening vindt als volgt plaats. In overleg met de ambtenaar wordt vastgesteld hoeveel uren hij besteedt aan de betreffende werkzaamheden. Op basis hiervan wordt de hoogte van de loondoorbetaling, bedoeld in artikel 7:3, vastgesteld. De inkomsten die de ambtenaar verwerft, worden op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) in mindering gebracht.

### **Artikel 7:19 Samenloop met een ZW-uitkering (T)**

#### Lid 1

De Ziektewet bepaalt wanneer recht op ziekgeld bestaat. De hoofdregel is dat er geen recht op ziekgeld bestaat wanneer er aanspraak gemaakt kan worden op een loondoorbetaling. Hierin voorziet artikel 7:3 CAR. In de ZW wordt evenwel een uitzondering gemaakt voor de volgende categorieën werknemers in actieve dienst:

- vrouwelijke ambtenaren die op basis van artikel 29a ZW recht op een uitkering hebben;
- medewerkers die wegens orgaandonatie ongeschikt zijn hun functie te vervullen;
- arbeidsgehandicapten in de zin van de Wet REA, die in de eerste vijf jaren na aanvang van het dienstverband ongeschikt worden hun functie te vervullen.

Deze categorieën actieve werknemers krijgen dus wel recht op een ziekgeld krachtens de Ziektewet. Artikel 7:19 CAR bepaalt dat de ZW-uitkering in mindering gebracht wordt op het salaris en de toegekende salaristoelage(n), waarop de betrokken ambtenaar op grond van artikel 7:3 recht heeft.

De vrouwelijke ambtenaar heeft rond de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof recht op een uitkering krachtens artikel 29A ZW indien:

- a. zij voorafgaand aan de dag waarop zij recht heeft op een uitkering op grond van artikel 3:7, eerste lid, van de Wazo (dus voor de ingang van het zwangerschapsverlof) ongeschikt wordt tot het verrichten van haar arbeid en die ongeschiktheid haar oorzaak vindt in de zwangerschap;
- b. zij in de periode waarin zij recht had kunnen hebben op een uitkering op grond van artikel 3:7, eerste lid, van de Wazo, doch die uitkering nog niet is aangevangen, wegens ziekte ongeschikt is tot het verrichten van haar arbeid. Dit betreft de periode tussen de zes en vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Indien de ingang van het zwangerschapsverlof bepaald is op bijvoorbeeld vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum en zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum wordt de vrouwelijke ambtenaar ziek (ongeacht of deze ziekte te maken heeft met de zwangerschap), dan gaat het verlof op basis van de Wazo in vanaf die zes weken. Tijdens de periode van zes tot vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum heeft de vrouwelijke ambtenaar recht op een ZW-uitkering. Daarna heeft de vrouwelijke ambtenaar gedurende veertien weken recht op een Wazo-uitkering;
- c. zij nadat het recht op een uitkering op grond van artikel 3:7, eerste lid, van de Wazo is geëindigd (dus na de afloop van het bevallingsverlof), aansluitend ongeschikt is tot het verrichten van haar arbeid en die ongeschiktheid haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap.

#### Lid 2

Als vanwege schuld of toedoen van de ambtenaar geen ZW-uitkering wordt verstrekt, wordt in het kader van de vermindering als bedoeld in het eerste lid gehandeld alsof de ambtenaar wel een volledige ZW uitkering ontvangt. Er wordt dan een fictieve uitkering ter hoogte van 70% van het dagloon in mindering gebracht in geval van arbeidsgehandicapten en orgaandonoren en 100 % van het dagloon in geval van vrouwelijke ambtenaren die op basis van 29a ZW recht op een uitkering hebben.

#### Lid 3

Wanneer de ZW-uitkering door schuld of toedoen van de ambtenaar vermindering ondergaat, geheel of gedeeltelijk geweigerd wordt of aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, wordt in het kader van de vermindering als bedoeld in het eerste lid gehandeld alsof de ambtenaar wel een volledige uitkering ontvangt. Er wordt dan een fictieve uitkering ter hoogte van 70% van het dagloon in mindering gebracht. Sancties en boetes die in het kader van de ZW aan de ambtenaar worden opgelegd, leiden niet tot aanpassing van de vermindering. Sancties en boetes in het kader van de ZW worden dus niet gecompenseerd.

#### Lid 4

Om verrekening van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) met de ZW-uitkering praktisch mogelijk te maken, moet de ambtenaar de ZW-uitkering cederen aan de gemeentelijke werkgever.  
Lid 5

De medewerker die zwangerschapsgerelateerde ziek is, heeft ingevolge de Ziektewet recht op een uitkering. De uitkering is gecedeerd aan de werkgever ingevolge het vierde lid. Als het bedrag van de uitkering hoger ligt dan het bedrag waar de ambtenaar recht op heeft op grond van artikel 7:3, wordt het meerdere uitbetaald aan de ambtenaar.

#### **Artikel 7:20 Samenloop met een WW-uitkering (T)**

Wanneer de ambtenaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt is én 6 maanden na de eerste ziektedag verstreken zijn, kan het zijn dat de Werkloosheidswet (WW) op grond van urenverlies én verlies van loon recht geeft recht op een uitkering. Wanneer dat het geval is, heeft de ambtenaar het recht een WW-uitkering aan te vragen. Indien hij een WW-uitkering aanvraagt, wordt deze uitkering in mindering gebracht op het salaris en de toegekende salaristoelage(n), waarop de betrokken ambtenaar op grond van artikel 7:3 recht heeft. Hiermee wordt voorkomen dat een medewerker dubbele inkomsten ontvangt. Om de werknemer niet te veel te belasten wordt deze op grond van de CAR/UWO niet verplicht een WW-uitkering aan te vragen. Het is echter wel mogelijk dat deze verplichting uit de WW voortvloeit. Eventuele kortingen op de WW-uitkering worden echter niet in mindering gebracht op de doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n).

#### **Artikel 7:21 Samenloop met een uitkering op grond van de WIA (T)**

In artikel 76a van de Ziektewet is bepaald dat de wachttijd voor een uitkering ingevolge de WIA in drie gevallen kan worden verlengd en wel:

- a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de ZW, later doet dan op grond van dat artikel is voorgeschreven;
- b. met de duur van de verlenging van het tijdvak waarin recht bestaat op salarisbetaling op grond van artikel 24, eerste lid, van de WIA;
- c. met de duur van het tijdvak dat het UWV op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

##### **ad a**

Artikel 38 ZW legt een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de ziekte 13 weken heeft geduurd de ziekte 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.

##### **ad b**

In artikel 24, eerste lid, van de WIA is bepaald dat de WIA-wachttijd op verzoek van werkgever en werknemer gezamenlijk verlengd kan worden.

##### **ad c**

Bij de aanvraag van een WIA-uitkering moet een reïntegratieverslag worden ingediend. Als het UWV van mening is dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen niet is nagekomen of onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, kan het UWV de termijn gedurende welke de werkgever het loon moet doorbetalen verlengen. Dit komt neer op een verlenging van de WIA-wachttijd. De termijn van de verlenging is maximaal 52 weken en wordt afhankelijk gesteld van de aard en ernst van het verzuim. Deze sanctiebevoegdheid is neergelegd in artikel 25, negende lid, van de WIA.

Als om de drie hiervoor genoemde redenen de uitkering op grond van de WIA pas op een later tijdstip ingaat dan na 104 weken ziekte, kan op het door te betalen salaris en de toegekende salaristoelage(n) na 104 weken ziekte geen WGA- of IV A-uitkering in mindering worden gebracht. Dit betekent dat de werkgever feitelijk na 104 weken ziekte een zwaardere financiële last draagt. In het geval genoemd onder b hiervoor is sprake van een bewuste keuze. Deze keuze kan voor werkgever én werknemer gunstig zijn als reïntegratie aanstaande is. De werknemer krijgt dan niet te maken met een uitkering op grond van de WIA; de werkgever heeft als voordeel dat de Pemba-premie niet verhoogd wordt als gevolg van het feit dat een medewerker een uitkering op grond van de WIA heeft. In de gevallen a en c hiervoor kan dit worden beschouwd als een sanctie voor de werkgever voor het niet naleven van de reïntegratieverplichtingen.

De medewerker merkt financieel dus niets van de verlenging van de wachttijd op grond van de hiervoor genoemde redenen. Op grond van artikel 7:3 heeft de medewerker na 24 maanden ziekte recht op 70% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

##### **Lid 1**

Het eerste lid bepaalt dat de aanspraak op een WGA- of IVA-uitkering in mindering wordt gebracht op de doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Let op: de WGA- of IVA-uitkering wordt alleen in mindering gebracht op de salarisbetaling indien deze kan worden toegerekend aan één en dezelfde functie. In het geval de betrokkene ondertussen definitief is herplaatst in een andere functie door middel van een wijziging van de aanstelling wordt de WGA-

uitkering, voor zover die voortvloeit uit die oude functie, niet in mindering gebracht op de salarisbetaling tijdens ziekte.

Iemand die recht heeft op een IVA-uitkering of een WGA-uitkering in verband met volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid, krijgt een uitkering ter hoogte van 75% van zijn laatste loon. Wanneer dit hoger is dan de het salaris en de toegekende salaristoelage(n), waarop op grond van artikel 7:3 recht bestaat, heeft de ambtenaar ten minste recht op het bedrag van de IVA- of WGA-uitkering. Dit is het geval na 24 maanden arbeidsongeschiktheid, waarna recht op doorbetaling van 70% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) bestaat. Niet altijd zal er sprake van zijn dat de salarisbetaling lager is dan de IVA- of WGA-uitkering bij volledige maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid. Hiervan is geen sprake iemand eerder voor een IVA-uitkering in aanmerking komt (verkorte wachttijd op grond van artikel 23, zesde lid, WIA). Deze eerdere ingang van de IVA-uitkering is al mogelijk vanaf 13 weken na de eerste ziektedag. Op dat moment (na 13 weken) is er zelfs nog sprake van 100% loondoorbetaling. Op dat moment vindt dus wel volledige verrekening van de uitkering met de loondoorbetaling plaats.

**Lid 2**  
Het tweede lid bevat een bepaling voor de situatie waarin sprake is van een zieke ambtenaar die meer dan één functies heeft. Indien betrokkene voor beide functies arbeidsongeschikt wordt, zal slechts één uitkering op grond van de WIA worden toegekend die betrekking heeft op beide banen. Op de doorbetaling van één van die functies zal de werkgever uitsluitend dat deel van de uitkering ingevolge de WIA in mindering moeten brengen dat verband houdt met de arbeidsongeschiktheid uit die functie. Dit dient naar rato te worden bepaald.

**Lid 3 t/m 5**

In het derde tot en met vijfde lid wordt geregeld dat bij samenloop van een uitkering op grond van de WIA en doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) tijdens ziekte wordt uitgegaan van een WGA- of een IVA-uitkering, als sprake is van gedrag dat verwijtbaar is aan betrokkene. Hiermee wordt voorkomen dat de ontstane meerlasten kunnen worden afgewenteld op de werkgever die immers een hoger bedrag aan salaris en de toegekende salaristoelage(n) dient door te betalen ingeval de WGA- of IVA-uitkering niet of niet volledig tot uitbetaling komt en dit betrokkene te verwijten is. Omdat dit gevolg ongewenst is, geven genoemde leden de werkgever de mogelijkheid in dergelijke gevallen toch een korting op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) toe te passen.

#### **Artikel 7:22 Bovenwettelijke aanvulling Pensioenreglement (T)**

Indien betrokkene recht heeft op een aanvulling op de WIA-uitkering op grond van het pensioenreglement van het ABP, wordt deze aanvulling verrekend met de loondoorbetaling op grond van artikel 7:3.

#### **Artikel 7:24 Tegemoetkoming ziektekosten (T)**

De VNG heeft een contract met CZ, IZA en Menzis voor de periode van 1 januari 2017 tot 1 januari 2020, dat optioneel één keer met één jaar verlengd kan worden. Het contract is een exclusief collectief zorgverzekeringscontract voor gemeenteambtenaren, postactieven en inactieven. De definitie van postactieven en inactieven staat in artikel 7:1, eerste lid.

#### **Artikel 7:26 Overgangsbepaling (T)**

Ten aanzien van sommige lopende gevallen (op 31 december 2000 én 1 januari 2001 ziek) is bepaald dat de ZW met terugwerkende kracht ingaat. Dit geldt voor ambtenaren wier vastgestelde zwangerschaps- en bevallingsverlof eindigt na 31 januari 2001 en de zieken die op 15 februari 2001 nog ziek zijn (ziekte in verband met zwangerschap en/of bevalling daaronder begrepen). Hierbij is voorts bepaald dat als een ziekte eindigt en binnen vier weken weer herleeft, dit als een nieuw ziektegeval wordt beschouwd. Wanneer de ZW niet van toepassing wordt of de ZW niet tot uitkering komt, moet gegarandeerd worden dat de op 1 januari 2001 lopende uitkering blijft bestaan en dat de bepalingen van hoofdstuk 7, zoals dat gold op 31 december 2001, blijven gelden. Met het eerste lid van artikel 7:26 wordt dit gerealiseerd. Bij sommige lopende gevallen die met terugwerkende kracht onder de ZW vallen, komt de ZW ook daadwerkelijk tot uitbetaling. De uitkeringen op grond van hoofdstuk 7 (van voor 1 januari 2001) zijn dan onverschuldigd betaald. Lid 2 van artikel 7:26 voorziet in een terugbetaling daarvan.

#### **Artikel 7:27 Garantie-uitkering (T)**

##### **Algemeen**

Door de invoering van de WW kan de ambtenaar die verminderd arbeidsongeschikt raakt en geen aanvullende werkzaamheden krijgt aangeboden - en derhalve werkloos wordt - in tegenstelling tot de situatie voor 1 januari 2001 aanspraak maken op een WW-uitkering. Derhalve is de garantie-uitkering overbodig geworden voor nieuwe gevallen die optreden na 1 januari 2001. Door wijziging van het eerste lid blijven de bestaande garantie-uitkeringen gegarandeerd. De algemene opmerkingen en de voorbeelden die hierna zijn opgenomen gelden voor de uitkeringen, die voor 1 januari 2001 zijn ingegaan. Dit artikel biedt een inkomensvoorziening voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte ambtenaar die na definitief herplaatst te zijn in een nieuwe functie wordt afgeschat en zijn toegenomen restverdiencapaciteit niet volledig kan benutten, omdat hem geen aanvullende werkzaamheden worden aangeboden.



Definitieve herplaatsing van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte dient op grond van artikel 7:16, lid 1, onder c plaats te vinden door middel van een wijziging van de aanstelling. Herplaatsing gaat met andere woorden niet gepaard met ontslag, maar slechts met een wijzigingsbesluit. Niet alleen artikel 7:16 sluit ontslag uit, maar ook artikel 8:5, dat expliciet bepaalt dat arbeidsongeschiktheidsontslag alleen dan kan plaats vinden, indien het niet mogelijk is om de betrokkene te herplaatsen in passende/gangbare arbeid. Omdat geen ontslag plaatsvindt, heeft de betrokkene ook geen recht op een uitkering gebaseerd op die oorspronkelijke betrekking, een suppletie-uitkering, waar gedeeltelijk arbeidsongeschikte ambtenaren die niet herplaatst kunnen worden wel recht op hebben. Dit gemis aan uitkering kan in de situatie dat een gedeeltelijk arbeidsongeschikte wordt afgeschat, maar hem geen aanvullende arbeid kan worden aangeboden (en waardoor de betrokkene in feite gedeeltelijk werkloos raakt), vervelende inkomensgevolgen hebben, waardoor de betrokkene in een slechtere situatie zou kunnen komen dan de ambtenaar die niet herplaatst wordt en suppletie krijgt. De garantie-uitkering biedt een inkomensvoorziening in deze gevallen van werkloosheid en zorgt er voor dat een ambtenaar die mee werkt aan reïntegratie een vergelijkbare inkomenssituatie kent als iemand die niet kan worden herplaatst. Bij afschatting van de arbeidsongeschiktheidsklasse en dus verlaging van de WAO-uitkering kan een WW-uitkering aangevraagd worden.

#### *Situatieschets*

Een ambtenaar met een salaris inclusief salaristoelage(n) van € 2.500,- wordt op 1 januari 1998 ziek. Op 1 januari 1999 wordt hem een WAO-uitkering toegekend gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidsuitkering van 45 tot 55%. Na 14 maanden, op 1 maart 1999, wordt hij definitief herplaatst in een functie waarin hij zijn volledige restverdiencapaciteit benut. Het salaris en de toegekende salaristoelage(n) in de nieuwe functie bedraagt € 1.250,-. Omdat hij zijn volledige restverdiencapaciteit benut, heeft hij tevens recht op herplaatsingstoelage (HPT). Het totale inkomen van de ambtenaar ziet er als volgt uit:

salaris incl. salaristoelage(n) uit nieuwe functie	€ 1.250,-	
arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO + IP)	€ 875,-	(35% van € 2.500,-)
herplaatsingstoelage	€ 375,-	
Totaal	€ 2.500,-	

De ambtenaar wordt op 1 januari 2000 afgeschat, zijn arbeidsongeschiktheidspercentage wordt vastgesteld op 15 tot 25%. De werkgever is niet in staat om de ambtenaar aanvullende werkzaamheden te bieden, waardoor de ambtenaar zijn toegenomen restverdiencapaciteit kan benutten. Hierdoor krijgt de ambtenaar niet alleen te maken met een lagere arbeidsongeschiktheidsuitkering, maar wordt hij ook geconfronteerd met het verlies van zijn herplaatsingstoelage. Zonder garantie-uitkering ziet het totale inkomen van de ambtenaar er als volgt uit:

salaris incl. salaristoelagen uit nieuwe functie	€ 1.250,-	
arbeidsongeschiktheidsuitkering	€ 350,-	(14% van € 2.500,-)
Totaal	€ 1.600,-	

Artikel 7:27 bepaalt dat er in deze gevallen recht bestaat op een garantie-uitkering waardoor de inkomensgevolgen veel beperkter blijven. Op grond van het pensioenreglement van het ABP vindt over deze garantie-uitkering volledige pensioenopbouw plaats.

#### Lid 1

Op grond van artikel 7:27, lid 1, heeft de ambtenaar die wordt afgeschat, nadat hij is herplaatst op grond van artikel 7:6, lid 2, onder c, zoals dat luidde voor 1 januari 2003, recht op een garantie-uitkering indien hem geen aanvullende arbeid wordt aangeboden van een zodanige omvang dat hij in staat is om zijn toegenomen restverdiencapaciteit volledig te benutten en daardoor zijn herplaatsingstoelage verliest.

#### Lid 2

Lid 2 bepaalt de termijn en de hoogte van de uitkering. Bij de bepaling van de termijn en de fasering in de percentages wordt uitgegaan van de begindatum van de ziekte in de oorspronkelijke functie. Verder is de hoogte van de garantie-uitkering gebaseerd op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) in de oorspronkelijke functie. Toegepast op de bovenstaande situatieschets zou de betrokkene met ingang van 1 januari 2000 recht krijgen op een garantie-uitkering, tot uiterlijk 7,5 jaar na aanvang ziekte in de oorspronkelijke functie (1 januari 1998), dus tot uiterlijk 1 juli 2005. De hoogte bedraagt € 2.000,- (80% van de oorspronkelijke salarisbetaling van € 2.500,-) in de periode 1 januari 2000 tot 1 oktober 2002. In de periode 1 oktober 2002 tot 1 juli 2005 bedraagt de uitkering € 1.750,- (70% van € 2.500,-).

#### Lid 3

Lid 3 bepaalt dat op de garantie-uitkering het salaris en de toegekende salaristoelage(n) uit de functie waarin de ambtenaar is herplaatst, de WAO-uitkering, het invaliditeitspensioen en de herplaatsingstoelage in mindering worden gebracht. Ook nieuwe inkomsten verworven op of na de datum dat de ambtenaar is afgeschat worden op de garantie-uitkering in mindering gebracht. Toegepast op de bovenstaande situatie zou dat bijvoorbeeld betekenen dit het volgende betekenen.

*Voorbeeld 1 Periode 1 januari 2000 tot 1 oktober 2002*



inkomen uit de nieuwe functie	€ 1.250,-	
arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO + IP)	€ 350,-	
garantie-uitkering	€ 400,-	(2000-1250-350=400)
Totaal	€ 2.000,-	

#### *Periode 1 oktober 2002 tot 1 juli 2005*

inkomen uit de nieuwe functie	€ 1.250,-	
arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO + IP)	€ 350,-	
garantie-uitkering	€ 150,-	(1750-1250-350=150)
Totaal	€ 1.750,-	

#### *Voorbeeld 2*

Indien de ambtenaar naderhand aanvullende arbeid krijgt aangeboden ter waarde van € 300,- zou dit ter illustratie leiden tot de volgende situatie (alleen de situatie tot 1 oktober 2002 wordt weergegeven).

#### *Periode 1 januari 2000 tot 1 oktober 2002*

inkomen uit de nieuwe functie	€ 1.250,-	
aanvullend inkomen uit nieuwe functie	€ 300,-	
arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO + IP)	€ 350,-	
garantie-uitkering	€ 100,-	(2000-1250-350-300=100)
Totaal	€ 2.000,-	

#### *Voorbeeld 3*

Indien de ambtenaar naderhand aanvullende arbeid zou zijn aangeboden ter waarde van € 750,- (en daardoor zijn volledige restverdiencapaciteit weer kan benutten zou dit tot de volgende situatie leiden (alleen de situatie tot 1 oktober 2002 wordt weergegeven).

#### *Periode 1 januari 2000 tot 1 oktober 2002*

inkomen uit de nieuwe functie	€ 1.250,-	
aanvullend inkomen uit nieuwe functie	€ 750,-	
arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO + IP)	€ 350,-	
herplaatsingstoelage	€ 150,-	
garantie-uitkering	€ 0,-	(2500-1250-750-350-150=0)
Totaal	€ 2.500,-	

#### Lid 4

Lid 4 bepaalt de sanctie indien de ambtenaar gangbare arbeid weigert, verloren laat gaan of geen gebruik maakt van gelegenheden tot het verkrijgen daarvan. De sanctie is gelijk aan de omvang van de inkomsten die de ambtenaar uit deze gangbare arbeid had kunnen krijgen. Indien de werkgever de ambtenaar bijvoorbeeld arbeid aanbiedt ter waarde van bijvoorbeeld € 500,- en de ambtenaar weigert deze arbeid, dan wordt dit bedrag van € 500,- toch in mindering gebracht op de garantie-uitkering.

### **Artikel 7:28 Overgangsartikel (T)**

#### Lid 1 en 2

Het overgangsartikel heeft de volgende strekking. De artikelen gelden met ingang van 1 januari 2006 en zijn van toepassing op de lopende ziektegevallen van op of na 1 januari 2004. Dit betekent niet dat de artikelen terugwerken tot 1 januari 2004. Er wordt door middel van dit artikel een onderverdeling gemaakt in twee groepen van ziektegevallen. De groep van wie de ziekte ligt voor 1 januari 2004, hiervoor gelden de bepalingen genoemd in artikel 7:28 zoals die golden op 31 december 2005. De groep van wie de eerste ziektedag lag op of na 1 januari 2004 valt met ingang van 1 januari 2006 onder de huidige bepalingen.

#### Lid 3 en 4

De WAO kent een aantal bepalingen op grond waarvan na beëindiging van de verzekering of het recht op uitkering alsnog, dan wel opnieuw aanspraak op een uitkering ingevolge de WAO bestaat. De wetgever heeft ervoor gekozen bij de invoering van de WIA het recht op een WAO-uitkering voor deze personen in stand te laten. Dit betekent dat wanneer de betreffende medewerker, ook al ligt zijn eerste ziektedag op grond van de CAR-UWO op of na 1 januari 2004, in aanmerking kan komen voor een WAO-uitkering in plaats van een uitkering op grond van de WIA. De leden 3 en 4 voorzien in een overgangsbepaling voor deze groep medewerkers. De belangrijkste hiervan zijn de bepaling die ziet op definitieve herplaatsing in passende of gangbare arbeid voordat 2 jaar van ziekte is verstreken en de bepalingen die zien op verrekening van een WAO-uitkering met de loondoorbetaling tijdens de periode van ziekte.

#### Lid 5

De hoogte van de loondoorbetaling als bedoeld in de leden een tot en met vier van artikel 7:3 gelden vanaf 1 januari 2006 voor medewerkers die op of na 1 januari 2004 ziek zijn geworden. Voor de ambtenaar van wie de eerste ziektedag lag voor 1 januari 2004, vangt een nieuwe ziekteperiode ingevolge artikel 7:3, vierde lid (zoals dat artikel gold op 31 december) aan, als sprake is geweest van een onderbreking in 2004 van 4 weken of langer. Er is sprake van een nieuwe ziekteperiode die is aangevangen na 1 januari 2004. Hetzelfde geldt voor de zieke medewerker van voor 1 januari 2004, die in 2004 definitief is herplaatst op grond van artikel 7:16, eerste lid, onder c (zoals dat artikel gold op 31 december 2005). Als de medewerker in de gewijzigde aanstelling opnieuw ziek wordt, is sprake van een ziekteperiode die is aangevangen na 1 januari 2004.

Dit betekent voor een medewerker van wie bijvoorbeeld de eerste ziektedag lag op 1 maart 2005, dat hij op 1 januari 2006 10 maanden ziek is. Op grond van artikel 7:3, tweede lid, heeft hij met ingang van 1 januari 2006 recht op doorbetaling van 90% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n). Met ingang van 1 maart 2006 is de ambtenaar 12 maanden ziek en heeft hij ingevolge artikel 7:3, derde lid, recht op doorbetaling van 75% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Op doorlopende ziektegevallen van voor 1 januari 2004 blijven de percentages van de loondoorbetaling gelden, die zijn opgenomen in artikel 7:3, zoals die bepaling gold op 31 december 2005 (eerste 18 maanden 100%, daarna 80% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n)).

#### **Artikel 7:28:1 Overgangsartikel (T)**

Voor de strekking van dit overgangsartikel zij verwezen naar de toelichting bij artikel 7:28, eerste en tweede lid.

#### **Artikel 7:28a Overgangsartikel (T)**

Ambtenaren die ziek zijn geworden voor 1 juli 2007 kunnen na 24 maanden van ziekte worden definitief worden herplaatst of ontslagen. Voor hen geldt dus niet een derde ziektejaar, zoals opgenomen is in artikel 7:16, derde en vierde lid.

#### **Artikel 7:28b Overgangsartikel (T)**

Met dit overgangsartikel wordt duidelijk dat artikel 7:16, achtste lid, onderdeel a van toepassing blijft voor ambtenaren die voor 1 augustus 2008 ziek zijn geworden. Artikel 38 ZW legt voor ambtenaren die voor 1 augustus 2008 ziek zijn geworden, aan een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de ziekte 13 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Als de werkgever deze 13e weekmelding 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 periode waarna definitieve herplaatsing kan plaatsvinden, wordt met een gelijke duur verlengd.

Vanaf 1 november 2008 zijn de regels veranderd voor het ziekmelden van medewerkers. Artikel 38 ZW legt een werkgever de verplichting op uiterlijk de eerste dag nadat de ziekte 42 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Dit geldt ook als een werkgever eigenrisicodrager is voor de WAO en/of WGA. Als de werkgever deze melding te laat doet loopt hij de kans een boete te krijgen. De vertraging heeft geen gevolgen meer voor de loondoorbetalingsverplichting.

### **8 Ontslag Artikel 8:1 Ontslag op verzoek (T)**

#### **Lid 1**

De formele eenzijdigheid van de aanstelling brengt met zich mee dat de ambtenaar geen ontslag kan nemen. Hem moet dat verleend worden. Behoudens andersluidend voorschrift dient een verzoek om ontslag ingewilligd te worden. Het verzoek om ontslag kan zowel mondeling als schriftelijk gebeuren. Indien een ambtenaar op een dergelijk verzoek wenst terug te komen, en B. en W. hebben nog niet beslist, dan kan de betrokken ambtenaar volstaan met de schriftelijke mededeling dat men het desbetreffende verzoek als niet gedaan dient te beschouwen. Indien echter B&W reeds een ontslagbesluit hebben genomen, is het college niet verplicht op dat besluit terug te komen. Het college heeft wel die bevoegdheid. Een en ander kan afhankelijk zijn van bepaalde factoren zoals de stand van zaken in de vacaturevoorziening en het tijdstip waarop de ambtenaar het verzoek intrekt. Het belang van betrokkene dient zorgvuldig tegen dat van de organisatie afgewogen te worden.

#### **Lid 3**

Deze bepaling is opgenomen om te voorkomen dat als een ambtenaar zélf een verzoek om ontslag indient omdat strafontslag dreigt, hem dit ontslag eervol zou moeten worden verleend.

#### **Artikel 8:1:1 Ontslag op verzoek (T)**

#### **Lid 1**

Dit artikellid bepaalt dat de opzegtermijn bij ontslag op eigen verzoek tussen één en drie maanden ligt. Deze open periode betekent dat de medewerker niet koste wat kost vast mag houden aan één maand en de werkgever niet aan drie maanden. Na overleg zal de ontslagdatum vastgesteld worden door de werkgever. Hierbij moet zowel het belang van de medewerker als het belang van de gemeente worden afgewogen. Overigens is de gemeente niet gehouden aan een opzegtermijn per de eerste dag van de maand. Opzegging kan ook tegen andere dagen plaatsvinden. Een werknemer die ondanks de

vastgestelde opzegtermijn toch eerder weg gaat, handelt opzettelijk in strijd met zijn verplichtingen zijn functie nauwgezet te vervullen.

#### Lid 3

Het bepaalde in dit artikellid biedt de mogelijkheid om een ontslagverzoek vooralsnog niet in te willigen wanneer een strafrechtelijke vervolging aanhangig is of een disciplinaire straf wordt overwogen en het niet wenselijk is om deze procedure te moeten staken omdat de ambtenaar inmiddels ontslag heeft genomen.

### Artikel 8:2 Ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd (T)

#### Lid 2

In bijzondere situaties kan het wenselijk zijn dat betrokkene na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd doorwerkt. Als betrokkene hiermee instemt wordt hem op een latere leeftijd eervol ontslag verleend. Een tweede mogelijkheid is betrokkene na zijn ontslag een nieuwe aanstelling te verlenen op grond van artikel 2:4.

In het eerste geval zal betrokkene ook langer pensioen opbouwen: er is dan ook sprake van inhouding van pensioenpremie op zijn bezoldiging. In het tweede geval, waarbij een nieuw dienstverband wordt aangegaan na de AOW-leeftijd, is er geen sprake van verplichte pensioenopbouw en kan de ambtenaar kiezen om vrijwillig de pensioenopbouw voort te zetten. Dit is geregeld in artikel 16.1 van het pensioenreglement.

In beide situaties is er sprake van een ander bruto-netto traject en premieafdracht. Het aangaan van een nieuw dienstverband is voor zowel de werkgever als de werknemer voordeliger in financieel opzicht. Wel heeft het niet langer betalen van pensioenpremies natuurlijk gevolgen voor de pensioenopbouw. Tijdens het nieuwe dienstverband wordt geen pensioen meer opgebouwd. In het navolgende schema vindt u een overzicht met de gevolgen:

	Continuering dienstverband (art. 8:2 CAR)	Nieuw dienstverband (art. 2:4 CAR, met toepassing 8:2 lid 2)
Ingangsdatum OP	Na afloop dienstverband, of eerder op verzoek van ambtenaar	Met ingang van de dag waarop betrokkene de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt
Opbouw ABP Keuzepensioen	Tot einde dienstverband	Eventueel vrijwillig
Premie AAOP	Ja	Nee
Premie ABP Keuzepensioen	Ja	Nee
Premie voor de voorwaardelijke inkoop	Ja	Ja
Pseudopremie WW	Nee	Nee
Premie WIA	Nee	Nee

Overigens is het voor het in laten gaan van het pensioen niet meer noodzakelijk om ontslag te verlenen. De ambtenaar kan ervoor kiezen zijn ABP-pensioen vanaf 60 jaar in te laten gaan, zonder dat hier een ontslag tegenover staat. Het ingaan van pensioen heeft geen verdere gevolgen voor bovenbeschreven situatie. Pensioenuitbetaling en pensioenopbouw kan dus naast elkaar bestaan.

### Artikel 8:2a Opzegtermijn na bereiken AOW-gerechtigde leeftijd (T)

#### Lid 1

Op twee manieren kunnen mensen na de leeftijd van 65 jaar in dienst zijn van de gemeente. De eerste mogelijkheid is dat iemand na de leeftijd van 65 jaar in dienst treedt van de gemeente. Dit is mogelijk op grond van artikel 2:4. De tweede mogelijkheid is dat iemand al in dienst is, maar dat zijn aanstelling of arbeidsovereenkomst door toepassing van artikel 8:2 lid 2, na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar is 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. 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 8:3 Ontslag wegens reorganisatie (T)

#### Lid 1

In dit lid worden drie ontslaggronden genoemd: wegens opheffing van de functie, wegens verandering in de inrichting van het dienstonderdeel dan wel wegens een verminderde behoefte aan arbeidskrachten. De opgenomen zinsnede "of van andere dienstonderdelen" impliceert dat ontslag in principe ook mogelijk is bij een reorganisatie van een ander dienstonderdeel dan dat waar de ambtenaar werkzaam is. Afgezien van de vraag of zulks niet in strijd is met de redelijkheid, zal ontslag niet vaak mogelijk zijn. De reden voor het ontslag moet immers zijn de overbodigheid en niet slechts het feit van de reorganisatie. Uit de jurisprudentie komt naar voren dat aan het besluit tot opheffing van een functie of tot reorganisatie zakelijke motieven ten grondslag dienen te liggen en niet de wens voor een bepaalde ambtenaar een

ontslaggrond te creëren. Indien niet duidelijk is welk van de genoemde drie ontslaggronden in een voorkomend geval gehanteerd moet worden, heeft men in principe de vrije keus, mits rekening is gehouden met de belangen van de ambtenaar.

Alvorens tot ontslag op grond van artikel 8:3 over te gaan moet, individuele gevallen uitgezonderd, overeenstemming zijn bereikt over het sociaal statuut. Op het moment dat het sociaal plan gereed is en duidelijk is dat de functie van betrokkene na reorganisatie niet meer terugkomt, dan wel als duidelijk is dat de betrokken medewerker niet meer terugkomt op zijn functie, kan betrokkene boventallig worden verklaard. Van dit laatste is sprake als bijvoorbeeld van de vijf beleidsmedewerkers er na de reorganisatie maar drie terugkeren. Op grond van lokale regels wordt dan bepaald welke twee medewerkers niet kunnen terugkeren. Als er geen sociaal plan is, kan het besluit tot boventalligheid worden genomen, zodra duidelijk is dat de functie van de medewerker of de functies van een kleine groep medewerkers worden opgeheven, als duidelijk is dat de betrokken medewerker(s) niet meer terugkomt op zijn functie en als duidelijk is dat er ook geen andere passende functie beschikbaar is. Ingeval hoofdstuk 10d van toepassing is, vindt intern en extern een onderzoek plaats naar een andere functie voor de medewerker. Dit onderzoek vindt dan plaats tijdens het van werk naar werk-traject op grond van paragraaf 5 van hoofdstuk 10d. Na ontslag kan op grond van hoofdstuk 10d recht bestaan op een aanvullende en nawettelijke uitkering.

#### Lid 3

Het plan van afvloeiing moet op grond van artikel 12:2 met vakorganisaties worden besproken en vooraf aan de betrokken ambtenaren bekend worden gemaakt. Het maken van een dergelijk plan is reeds noodzakelijk wanneer het gaat om het ontslag van meer dan één ambtenaar.

In het kader van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd wordt in artikel 127b van de Ambtenarenwet geregeld dat bij reorganisatieontslag als eerst 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 onderdeel van het reorganisatieplan.

### **Artikel 8:4 Ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid (T)**

Aan de ambtenaar die volledig ongeschikt is voor de eigen arbeid kan ontslag worden verleend op grond van die ongeschiktheid, zodra die ongeschiktheid ten minste 24 maanden heeft geduurd. Eerder kan ontslag op deze grond niet plaatsvinden. Ontslag op andere gronden dan wegens ziekte kan binnen die termijn wel worden verleend. Met deze termijn van twee jaar wordt aangesloten bij de situatie in de marktsector, waar ook een dergelijke ontslagbescherming geldt.

Van volledige arbeidsongeschiktheid is sprake als de ambtenaar:

1. Volledig arbeidsongeschikt wordt bevonden door UWV (80% tot 100% arbeidsongeschikt) en recht heeft op een WGA-uitkering
2. Volledig én duurzaam arbeidsongeschikt wordt bevonden door UWV (80% tot 100% arbeidsongeschikt) en recht heeft op een IVA-uitkering.

Ontslagverlening wegens volledige arbeidsongeschiktheid is slechts mogelijk wanneer voldaan wordt aan de voorwaarden genoemd in artikel 8:4, derde lid. Het college betreft hierbij de uitkomst van de claimbeoordeling op grond van de WIA. Deze voorwaarden komen namelijk aan bod tijdens de claimbeoordeling voor de aanvraag van een uitkering op grond van de WIA.

De claimbeoordeling op grond van de WIA start in week 87 (21e maand) als UWV de ambtenaar een aanvraagformulier voor de WIA-uitkering toestuurt en UWV bij de werkgever gegevens opvraagt voor de vaststelling van de uitkering. De werkgever kan vanaf dit moment zijn voornemen tot ontslag wegens arbeidsongeschiktheid schriftelijk aan de ambtenaar kenbaar maken.

De aanzegging van het college dat een ontslagprocedure op grond van arbeidsongeschiktheid zal worden opgestart en dat hierbij de claimbeoordeling op grond van de WIA betrokken wordt, is geen besluit in de zin van de Awb en daarmee geen besluit dat vatbaar is voor bezwaar en beroep. Het feitelijk ontslagbesluit is uiteraard wel een besluit dat vatbaar is voor bezwaar en beroep.

Indien de reïntegratie-inspanningen van de werkgever als voldoende zijn beoordeeld, volgt de verdere claimbeoordeling. UWV beoordeelt in dit kader de arbeidsgeschiktheid van de ambtenaar. Het oordeel van UWV terzake (als onderdeel van de WIA-beschikking) is basis voor het oordeel van de werkgever of voldaan is aan de voorwaarden die zijn genoemd in lid 2.

Na de claimbeoordeling volgt de beschikking van UWV op grond van de WIA. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de WIA-beschikking zijn genomen. Het college moet in zijn ontslagbesluit naar deze WIA-beschikking verwijzen. Mocht de ambtenaar een negatieve beschikking van UWV ontvangen wegens onvoldoende medewerking, verwijst het college naar deze maatregel in zijn ontslagbesluit.

In de gevallen waarin de ambtenaar het niet eens is met het ontslag of als de ambtenaar bezwaar indient tegen het ontslagbesluit, kan het college een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV op grond van artikel 32 SUWI. UWV geeft een oordeel over de vragen of de medewerker ziek is voor de vervulling van zijn functie en of er binnen de gemeentelijke dienst een passende functie voorhanden is (zie lid 2).  
Lid 8

Op grond van jurisprudentie van het Europees Hof van Justitie inzake gelijke behandeling van man en vrouw, mag voor de berekening van de ontslagtermijn wegens ziekte de periode van ziekte tijdens de zwangerschap als gevolg van de zwangerschap en het zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf, niet worden meegeteld. Het Europees Hof heeft in zijn jurisprudentie een onderscheid aangebracht tussen enerzijds ziekte tijdens de zwangerschap die verband houdt met zwangerschap en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en anderzijds ziekte die verband houdt met de zwangerschap en de bevalling na het bevallingsverlof. Deze laatste periode kan gewoon meegeteld worden voor de berekening van de ontslagtermijn van 24 maanden. Hetzelfde geldt voor ziekte tijdens de zwangerschap die niet veroorzaakt wordt door de zwangerschap; ook deze periode mag meegerekend worden voor de ontslagtermijn van 24 maanden.

#### *Voorbeeld*

Een medewerkster van de gemeente valt tijdens haar zwangerschap uit wegens zwangerschapsgerelateerde klachten. Zij blijft ziek tot de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof. Aansluitend op het bevallingsverlof meldt zij zich ziek wegens bekkeninstabiliteit, veroorzaakt door de zwangerschap. Voor berekening van de ontslagtermijn van 24 maanden mag niet meegeteld worden de periode dat de medewerkster tijdens de zwangerschap ziek is wegens zwangerschapsgerelateerde klachten; hetzelfde geldt voor de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Perioden van arbeidsongeschiktheid aansluitend op het bevallingsverlof mogen wel meegerekend worden voor de ontslagtermijn, onafhankelijk van de vraag of deze veroorzaakt zijn door de zwangerschap of de bevalling. De ontslagtermijn van 24 maanden start in dit voorbeeld dus op de dag aansluitend op de laatste dag van het bevallingsverlof.

#### Lid 9

Volgens het negende lid worden ziekteperioden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Uit het achtste lid vloeit voort dat de periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte en het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet meegeteld worden voor de berekening van de 24 maanden termijn. Dit heeft tot gevolg dat ziekteperioden die worden onderbroken door zwangerschapsgerelateerde ziekte die 4 weken of langer duurt of door het zwangerschaps- en bevallingsverlof, in principe niet mogen worden samengeteld aangezien sprake is van een onderbreking van vier weken of langer. Indien de ziekte (die zijn oorzaak niet vindt in de zwangerschap zelf) echter direct voorafgaat aan en direct aansluit op het zwangerschaps- en bevallingsverlof én de ziekte wordt geacht redelijkerwijs voort te vloeien uit dezelfde oorzaak, mogen de perioden worden samengeteld voor de berekening van de ontslagtermijn.

Hieronder zijn een aantal voorbeelden opgenomen.

#### *Voorbeeld I*

Een medewerker is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt hij, waarna hij op 29 maart 2006 (na 2 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft korter geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 1 januari 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerker op 14 januari 2008 (dit is 24 maanden + 2 weken na 1 januari 2006) kan worden ontslagen.

#### *Voorbeeld II*

Een medewerker is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt hij, waarna hij op 26 april 2006 (na 6 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 27 april 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerker op 27 april 2008 (dit is 24 maanden na 27 april 2006) kan worden ontslagen.

#### *Voorbeeld III*

Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt zij. Op 29 maart 2006 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zij zou op 20 juli 2006 weer moeten gaan werken. Op dat moment is zij echter ziek. Omdat de medewerkster voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet ziek was, geldt het zwangerschaps- en bevallingsverlof als onderbreking van meer dan 4 weken. Daardoor geldt 20 juli 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 20 juli 2008 (dit is 24 maanden na 20 juli 2006) kan worden ontslagen.

#### *Voorbeeld IV*

Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 1 mei 2006 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof tot 21 augustus 2006. Op 22 augustus 2006 zou zij weer moeten gaan werken. Echter, zij is op dat moment nog ziek.

Er zijn twee mogelijkheden.

#### *Mogelijkheid A*

De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft dezelfde oorzaak als de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 1 januari 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 23 april 2008 (dit is 24 maanden + 16 weken na 1 januari 2006) kan worden ontslagen.

#### *Mogelijkheid B*

De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft een andere oorzaak dan de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 22 augustus 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 22 augustus 2008 (dit is 24 maanden na 22 augustus 2006) kan worden ontslagen.



### Voorbeeld V

Een zwangere medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 krijgt zij zwangerschapsgerelateerde klachten, die duren tot 26 april 2006 (6 weken). Daarna stoppen de zwangerschapsgerelateerde klachten en wordt zij weer gewoon ziek. Deze ziekte duurt voort. De zwangerschapsgerelateerde ziekte heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 27 april 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 18 augustus 2008 (dit is 24 maanden +16 weken na 27 april 2006) kan worden ontslagen.

#### Lid 10

In lid 10 is geregeld dat de termijn van de verplichte loondoorbetaling van twee jaar wordt verlengd met de verlenging van de wachttijd voor een uitkering ingevolge de WIA.

De ontslagtermijn wordt verlengd in de volgende gevallen.

- a. In artikel 24 lid 1 van de WIA is bepaald dat de wachttijd op verzoek van werkgever en werknemer gezamenlijk verlengd kan worden.
- b. Bij de aanvraag van een uitkering ingevolge de WIA moet een reïntegratieverslag worden ingediend. Als het UWV van mening is dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen niet is nagekomen of onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, kan het UWV de termijn gedurende de werkgever het loon moet doorbetalen verlengen.

De termijn van de verlenging is maximaal 52 weken en wordt afhankelijk gesteld van de aard en ernst van het verzuim. Deze sanctiebevoegdheid is neergelegd in artikel 25, negende lid, van de WIA. De medewerker merkt financieel niets van de verlenging van de ontslagtermijn op grond van de hiervoor genoemde redenen. Op grond van artikel 7:3 heeft de medewerker na 24 maanden ziekte recht op 70% van zijn bezoldiging.

### Artikel 8:5 Ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (T)

Aan de ambtenaar die gedeeltelijk ongeschikt is voor de eigen arbeid kan ontslag worden verleend op grond van die ongeschiktheid, zodra die ongeschiktheid ten minste 36 maanden heeft geduurd. Eerder ontslag kan op deze grond slechts plaatsvinden indien er een passende functie voorhanden is na 24 maanden ziekte buiten de gemeentelijke dienst. Ontslag op andere gronden dan wegens ziekte kan wel binnen de genoemde termijnen worden verleend.

De bepaling 'gedeeltelijk' houdt in dat dit artikel de mogelijkheid van volledig ontslag geeft voor medewerkers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn (minder dan 80% arbeidsongeschikt). Deze mogelijkheid geldt dus ook voor de mensen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn. Let wel, dit artikel ziet op volledig ontslag en niet op gedeeltelijk ontslag uit de functie. Indien er binnen de gemeentelijke dienst na 24 maanden van ziekte een passende functie voorhanden is, kan de ambtenaar onder de voorwaarden die zijn genoemd in artikel 7:16, derde en vierde lid, namelijk definitief worden herplaatst.

Ontslagverlening wegens gedeeltelijke ongeschiktheid is slechts mogelijk wanneer voldaan wordt aan de voorwaarden genoemd in artikel 8:5, tweede lid. Het college betreft hierbij de uitkomst van de claimbeoordeling op grond van de WIA. Deze voorwaarden komen namelijk aan bod tijdens de claimbeoordeling voor de aanvraag van een uitkering op grond van de WIA.

De claimbeoordeling op grond van de WIA start in week 87 (21e maand) als UWV de ambtenaar een aanvraagformulier voor de WIA-uitkering toestuurt en UWV bij de werkgever gegevens opvraagt voor de vaststelling van de uitkering.

De aanzegging van het college dat een ontslagprocedure op grond van arbeidsongeschiktheid zal worden opgestart en dat hierbij de claimbeoordeling op grond van de WIA betrokken wordt, is geen besluit in de zin van de Awb en daarmee geen besluit dat vatbaar is voor bezwaar en beroep. Het feitelijk ontslagbesluit is uiteraard wel een besluit dat vatbaar is voor bezwaar en beroep.

Tussen week 87 en 91 stellen de werkgever en de ambtenaar gezamenlijk in overleg met de bedrijfsarts of de arbodienst het reïntegratieverslag op. Het door UWV (als onderdeel van de WIA-beschikking) beoordeelde reïntegratieverslag is basis voor de oordeel van de werkgever of het mogelijk is de ambtenaar binnen de gemeentelijke dienst passende arbeid op te dragen (onderdeel b). In week 91 stuurt de ambtenaar het aanvraagformulier WIA-uitkering op, tezamen met het reïntegratieverslag. UWV beoordeelt eerst de reïntegratie-inspanningen van de werkgever en de ambtenaar. Indien de reïntegratie-inspanningen van de werkgever onvoldoende zijn geweest wordt de ontslagtermijn verlengd (zie lid 9, onder b).

Indien de reïntegratie-inspanningen van de werkgever als voldoende zijn beoordeeld, volgt de verdere claimbeoordeling. UWV beoordeelt in dit kader de arbeidsongeschiktheid van de ambtenaar. Het oordeel van UWV terzake (als onderdeel van de WIA-beschikking) is basis voor het oordeel van de werkgever of voldaan is aan de voorwaarden die zijn genoemd in lid 2.

Na de claimbeoordeling volgt de beschikking van UWV op grond van de WIA. Medewerkers van wie het loonverlies minder dan 35% is, worden niet arbeidsongeschikt bevonden. Dit is ook een WIA-beschikking. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen. Het college moet in zijn ontslagbesluit naar deze meest recente WIA-beschikking verwijzen.



Mocht de ambtenaar een negatieve beschikking van UWV ontvangen wegens onvoldoende medewerking, verwijst het college naar deze maatregel in zijn ontslagbesluit.

In de gevallen waarin de ambtenaar het niet eens is met het ontslag of als de ambtenaar bezwaar indient tegen het ontslagbesluit, kan het college een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV op grond van artikel 30 SUWI. UWV geeft een oordeel over de vragen of de medewerker ziek is voor de vervulling van zijn functie en of er binnen de gemeentelijke dienst een passende functie voorhanden is (zie lid 2).

#### *Herplaatsing in het derde ziektejaar*

In artikel 7:16 zijn specifieke bepalingen opgenomen over herplaatsing in het derde ziektejaar.

Lid 3, 4 en 5

UWV beoordeelt tussen de 21e en 24e maand of de medewerker recht heeft op een WIA-uitkering. De medewerker die 35% of meer arbeidsongeschikt wordt verklaard, wordt vervolgens jaarlijks herkeurd. Deze herkeuring kan dus liggen binnen de ontslagtermijn van 36 maanden. Daarom moet de werkgever ook de resultaten van de herbeoordeling betrekken bij het uiteindelijke ontslagbesluit. De herkeuring kan gevolgen hebben voor de inspanningen van werkgever en werknemer in de loop van de 36 maanden. En dus ook voor de beoordeling of de ambtenaar binnen de gemeente herplaatst kan worden.

Verminderde arbeidsongeschiktheid leidt tot grotere herplaatsingsmogelijkheden, terwijl verhoogde arbeidsongeschiktheid leidt tot mindere herplaatsingsmogelijkheden.

Aan het einde van de toelichting op artikel 8:5, lid 3, 4 en 5, worden de volgende zinnen toegevoegd:

Wanneer sprake is van de situatie als bedoeld in het tweede lid, en er dus 36 maanden van ziekte verstrijken zonder dat er een mogelijkheid is om de ambtenaar te herplaatsen, wordt de ambtenaar 33 maanden na ingang ziekte (dus 3 maanden voor de beoogde ontslagdatum bij ontslag na 36 maanden) op de hoogte gesteld van het feit dat de ontslagprocedure in gang is gezet. Deze melding is dus niet aan de orde als de ambtenaar gedurende het derde ziektejaar wordt herplaatst op grond van artikel 7:16, dan wel ontslagen wordt op grond van het tiende lid van dit artikel. Dit laat overigens onverlet dat de WIA-aanvraag wel in de 21e maand moet plaatsvinden.

Lid 7

Op grond van jurisprudentie van het Europees Hof van Justitie inzake gelijke behandeling van man en vrouw, mag voor de berekening van de ontslagtermijn wegens ziekte de periode van ziekte tijdens de zwangerschap als gevolg van de zwangerschap en het zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf, niet worden meegeteld. Het Europees Hof heeft in zijn jurisprudentie een onderscheid aangebracht tussen enerzijds ziekte tijdens de zwangerschap die verband houdt met zwangerschap en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en anderzijds ziekte die verband houdt met de zwangerschap en de bevalling na het bevallingsverlof. Deze laatste periode kan gewoon meegeteld worden voor de berekening van de ontslagtermijn van 36 maanden. Hetzelfde geldt voor ziekte tijdens de zwangerschap die niet veroorzaakt wordt door de zwangerschap; ook deze periode mag meegerekend worden voor de ontslagtermijn van 36 maanden.

#### *Voorbeeld*

Een medewerkster van de gemeente valt tijdens haar zwangerschap uit wegens zwangerschapsgerelateerde klachten. Zij blijft ziek tot de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof. Aansluitend op het bevallingsverlof meldt zij zich ziek wegens bekkeninstabiliteit, veroorzaakt door de zwangerschap. Voor berekening van de ontslagtermijn van 36 maanden mag niet meegeteld worden de periode dat de medewerkster tijdens de zwangerschap ziek is wegens zwangerschapsgerelateerde klachten; hetzelfde geldt voor de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Perioden van arbeidsongeschiktheid aansluitend op het bevallingsverlof mogen wel meegerekend worden voor de ontslagtermijn, onafhankelijk van de vraag of deze veroorzaakt zijn door de zwangerschap of de bevalling. De ontslagtermijn van 36 maanden start in dit voorbeeld dus op de dag aansluitend op de laatste dag van het bevallingsverlof.

Lid 8

Volgens het achtste lid worden ziekteperioden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Uit het zevende lid vloeit voort dat de periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte en het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet meegeteld worden voor de berekening van de 36 maanden termijn. Dit heeft tot gevolg dat ziekteperioden die worden onderbroken door zwangerschapsgerelateerde ziekte die 4 weken of langer duurt of door het zwangerschaps- en bevallingsverlof, in principe niet mogen worden samengeteld aangezien sprake is van een onderbreking van vier weken of langer. Indien de ziekte (die zijn oorzaak niet vindt in de zwangerschap zelf) echter direct voorafgaat aan en direct aansluit op het zwangerschaps- en bevallingsverlof én de ziekte wordt geacht redelijkerwijs voort te vloeien uit dezelfde oorzaak, mogen de perioden worden samengeteld voor de berekening van de ontslagtermijn.

Hieronder zijn een aantal voorbeelden opgenomen.

#### *Voorbeeld I*

Een medewerker is ziek vanaf 1 januari 2009. Op 15 maart 2009 herstelt hij, waarna hij op 29 maart 2009 (na 2 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft korter geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 1 januari 2009 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerker op 14 januari 2012 (dit is 36 maanden + 2 weken na 1 januari 2009) kan worden ontslagen.

#### *Voorbeeld II*

Een medewerker is ziek vanaf 1 januari 2009. Op 15 maart 2009 herstelt hij, waarna hij op 26 april 2009 (na 6 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 27 april 2009 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerker op 27 april 2012 (dit is 36 maanden na 27 april 2009) kan worden ontslagen.

#### *Voorbeeld III*

Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2008. Op 15 maart 2008 herstelt zij. Op 29 maart 2008 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zij zou op 20 juli 2008 weer moeten gaan werken. Op dat moment is zij echter ziek. Omdat de medewerkster voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet ziek was, geldt het zwangerschaps- en bevallingsverlof als onderbreking van meer dan 4 weken. Daardoor geldt 20 juli 2008 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 20 juli 2011 (dit is 36 maanden na 20 juli 2008) kan worden ontslagen.

#### *Voorbeeld IV*

Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2009. Op 1 mei 2009 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof tot 21 augustus 2009. Op 22 augustus 2009 zou zij weer moeten gaan werken. Echter, zij is op dat moment nog ziek.

Er zijn twee mogelijkheden.

#### *Mogelijkheid A*

De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft dezelfde oorzaak als de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 1 januari 2009 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 23 april 2012 (dit is 36 maanden + 16 weken na 1 januari 2009) kan worden ontslagen.

#### *Mogelijkheid B*

De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft een andere oorzaak dan de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 22 augustus 2009 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 22 augustus 2012 (dit is 36 maanden na 22 augustus 2009) kan worden ontslagen.

#### *Voorbeeld V*

Een zwangere medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2008. Op 15 maart 2008 krijgt zij zwangerschapsgerelateerde klachten, die duren tot 26 april 2008 (6 weken). Daarna stoppen de zwangerschapsgerelateerde klachten en wordt zij weer gewoon ziek. Deze ziekte duurt voort. De zwangerschapsgerelateerde ziekte heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 27 april 2008 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 18 augustus 2011 (dit is 36 maanden + 16 weken na 27 april 2008) kan worden ontslagen.

#### Lid 9

In het negende lid is geregeld dat de termijn van de verplichte loondoorbetaling van twee jaar wordt verlengd met de verlenging van de wachttijd voor een uitkering ingevolge de WIA.

De ontslagtermijn wordt verlengd in drie gevallen.

#### **Ad a**

Artikel 38 ZW legt een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de ziekte 13 weken heeft geduurd de ziekte 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. Deze verlenging schort eveneens de periode van 36 maanden op.

#### **Ad b**

In artikel 24, eerste lid, van de WIA is bepaald dat de wachttijd op verzoek van werkgever en werknemer gezamenlijk verlengd kan worden. Deze verlenging schort de periode van 36 maanden op.

#### **Ad c**

Bij de aanvraag van een uitkering ingevolge de WIA moet een reïntegratieverslag worden ingediend. Als het UWV van mening is dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen niet is nagekomen of onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, kan het UWV de termijn gedurende de werkgever het loon moet doorbetalen verlengen. De termijn van de verlenging is maximaal 52 weken en wordt afhankelijk gesteld van de aard en ernst van het verzuim. Deze sanctiebevoegdheid is neergelegd in artikel 25, negende lid, van de WIA.

De medewerker merkt financieel niets van de verlenging van de ontslagtermijn op grond van de hiervoor genoemde redenen. Op grond van artikel 7:3 heeft de medewerker na 36 maanden ziekte recht op 70% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Onderdeel a is niet van toepassing op werkgevers die eigenrisicodragers zijn voor de WIA. Artikel 85 van de WIA stelt hen namelijk vrij van de 13e week melding van artikel 38 Ziekewet. Eigenrisicodragers moeten op grond van dit laatste artikel uiterlijk acht maanden nadat de ongeschiktheid tot werken zijn verstreken, aangifte van die ongeschiktheid doen bij het UWV. Vertraging van deze laatste aangifte leidt dus niet tot verlenging van de termijn van 24 maanden.

#### Lid 10

Artikel 7:16 bepaalt dat definitieve herplaatsing pas na 24 maanden ziekte mogelijk is. Voor de periode van 24 tot 36 maanden na de eerste ziektedag is deze definitieve herplaatsing aan bepaalde voorwaarden verbonden. Definitieve herplaatsing is slechts mogelijk indien:

- voor medewerkers die 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn met de aangeboden arbeid ten minste 50% van de restverdiencapaciteit wordt vervuld of
- voor medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn met de aangeboden arbeid ten minste 100% van de restverdiencapaciteit wordt vervuld.

Definitieve herplaatsing kan ook buiten de gemeentelijke dienst plaatsvinden. Hiervoor is echter wel ontslag nodig. Het tiende lid van artikel 8:5 bepaalt dat in dat geval ook ontslag na 24 maanden mag plaatsvinden.

### **Artikel 8:5a Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid (T)**

#### Lid 1

Artikel 8:5a betekent dat een ambtenaar, die wegens ziekte ongeschikt is zijn functie te vervullen, ook binnen 24 maanden na de eerste ziektedag kan worden ontslagen, wanneer hij niet meewerkt aan zijn re-integratie. Concreet uitgewerkt gaat het erom dat zowel binnen als na 24 maanden ontslag gegeven kan worden, indien de ambtenaar:

- zich zonder goede reden niet houdt aan redelijke voorschriften en maatregelen (zoals het verrichten van werkzaamheden in het kader van de re-integratie en het volgen van scholing in het kader van de re-integratie als bedoeld in artikel 7:1, eerste lid, onderdeel b en c) die hem in het kader van zijn re-integratie worden opgedragen;
- zonder goede reden passende arbeid bij de eigen werkgever dan wel een andere werkgever weigert te aanvaarden;
- zonder goede reden niet meewerkt aan de opstelling, evaluatie en bijstelling van het plan van aanpak;
- zonder goede reden geen aanvraag op grond van de WIA indient.

Deze - ultieme - sanctie is gelijk aan de sanctie die sinds de inwerkingtreding van de Wet verbetering poortwachter in artikel 670b, boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek is opgenomen.

Als de ambtenaar zonder goede reden geen aanvraag op grond van de WIA indient, kan de claimbeoordeling voor de WIA niet plaatsvinden en kan de werkgever het resultaat van deze claimbeoordeling niet bij het ontslagbesluit betrekken, terwijl dit verplicht is op grond van lid 2 van artikel 8:5. Als dit de reden is dat geen ontslag op grond van artikel 8:5 kan plaatsvinden, mag het college de ambtenaar ontslag verlenen op grond van artikel 8:5a.

#### Lid 2

Alvorens tot ontslag over te gaan, moet het UWV toetsen of van de situatie als hiervoor bedoeld sprake is.

### **Artikel 8:6 Ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid (T)**

#### Lid 1

Concrete feiten en omstandigheden dienen te worden genoemd die de conclusie wettigen dat de ambtenaar zodanige eigenschappen van karakter, geest of gemoed vertoont (ongeschiktheid) dan wel een zodanig gebrek aan kennis, vaardigheden, niveau heeft (onbekwaamheid) dat hij redelijkerwijs niet in zijn functie kan worden gehandhaafd. Vage aanduidingen als "past niet in het team" zijn niet voldoende. Voorts is niet slechts de eigenschap die een bepaald gedrag tot gevolg heeft voldoende, maar dient er ook een relatie te zijn tussen dat gedrag en de door de ambtenaar uit te oefenen functie. Overigens kan, ondanks gebleken ongeschiktheid, naar het oordeel van de Centrale raad van beroep de ontslagbevoegdheid beperking ondergaan wanneer het disfunctioneren van de betrokken ambtenaar (mede) zijn oorzaak vindt in omstandigheden tot het ontstaan en voortbestaan waaraan de gemeente zelf heeft bijgedragen. Toleereert men bijvoorbeeld gedurende langere tijd bepaalde gedragingen zonder van afkeuring te doen blijken, dan kan men niet van de een op de andere dag dat gedrag aangrijpen voor een ongeschiktheidsontslag. Vanzelfsprekend dient de betrokken ambtenaar er op te worden gewezen dat een dergelijk gedrag in de toekomst niet meer wordt getolereerd. In de praktijk is het onderscheid tussen ongeschiktheid en onbekwaamheid vaak moeilijk te maken en kan men een keuze vaak beter vermijden.

Zoals reeds vermeld verwacht de administratieve rechter een dossier (beoordelingen, gespreksverslagen, vastlegging van afspraken, verslagen, brieven met klachten; alles wat als bewijs kan dienen). De ongeschiktheid mag haar oorzaak niet vinden in of het gevolg zijn van ziekten of gebreken. Of dat al dan niet het geval is, kan soms alleen maar worden vastgesteld via een voorafgaand medisch onderzoek. Voor een dergelijk onderzoek moet een gerede aanleiding zijn. (Zie voor eventuele voorzieningen bij werkloosheid hoofdstuk 10d).

### **Artikel 8:7 Overige ontslaggronden (T)**

#### Onderdeel a

Deze bepaling vindt zelden toepassing. Het is moeilijk aan te geven wanneer een vereiste alleen bij het aanvaarden van de functie geldt. De geneeskundige verklaring, genoemd in artikel 2:3, en de verklaring omtrent gedrag, artikel 2:2 het derde lid, zijn hier voorbeelden van. Een voorbeeld van een blijvend vereiste is het bezit van de rijbevoegdheid voor een chauffeur. Het is echter geen automatisme dat, als deze chauffeur tijdelijk zijn rijbevoegdheid verliest, ontslag op grond van het bepaalde in dit artikel wordt gegeven. Ontslag kan worden gegeven, getoetst kan dus worden of een ontslagbesluit in redelijkheid kon worden genomen. In het geval betrokkene een vaste aanstelling had, bestaat er na het ontslag aanspraak op een uitkering conform hoofdstuk 11.

#### **Onderdeel b**

Onder "zwagerschap" wordt hier "aanverwantschap" bedoeld die door huwelijk ontstaat. Het woord "aangaan" duidt op een actieve betrokkenheid; de ambtenaar die het huwelijk aangaat waardoor de verboden aanverwantschap ontstaat, kan in aanmerking komen voor ontslag. Over deze ontslaggrond is geen jurisprudentie bekend..

#### **Onderdeel c**

Ook hierover zijn geen gevallen uit de praktijk bekend. In het geval betrokkene een vaste aanstelling had, bestaat er na het ontslag aanspraak op een uitkering conform hoofdstuk 11.

#### **Onderdeel d**

Bedoeld wordt gijzeling. Ook deze ontslaggrond wordt in de praktijk niet gebruikt.

#### **Onderdeel e**

Ook een voorwaardelijke veroordeling tot vrijheidsstraf valt in principe onder deze bepaling. Ontslag zal, vanwege de ernst, veelal op zijn plaats zijn maar er mag geen sprake zijn van een automatisme. Het is geen strafontslag. Er moet een zorgvuldige afweging van belangen plaatsvinden; volgens de Centrale Raad van Beroep in dezelfde mate als bij besluiten tot ontslag van ambtenaren in het algemeen. In een dergelijke afweging van belangen moeten bijvoorbeeld naast de ernst van het begane misdrijf worden betrokken het verband van dat misdrijf met het ambtenaarschap van betrokkene en met de aard van zijn werkzaamheden, de wijze waarop hij in zijn functie heeft gefunctioneerd en met name de vraag of, en zo ja welke, bezwaren zouden zijn verbonden aan voortzetting van het dienstverband, hetzij in de oude functie, voor zover die na het ondergaan van de straf nog bestaat, hetzij in een andere functie.

#### **Onderdeel f**

Ontslag kan worden verleend als tijdens de medische keuring onjuiste gegevens zijn verstrekt dan wel relevante gegevens zijn verzwegen. Deze gegevens moeten relevant zijn in die zin dat betrokkene niet zou zijn aangesteld als die gegevens volledig bekend zouden zijn geweest. Van een en ander moet betrokkene redelijkerwijs een verwijt kunnen worden gemaakt.

### **Artikel 8:8 Overige ontslaggronden (T)**

#### **Lid 1**

Dit artikel wordt veelal gebruikt als er sprake is van een zodanig verschillende persoonlijkheidsstructuur tussen twee mensen die gezien hun taak nauw met elkaar moeten samenwerken, dat een vruchtbare samenwerking tussen hen niet mogelijk blijkt, terwijl zij met een ander wel zouden kunnen samenwerken (onverenigbaarheid van karakter of incompatibilité d'humeur). Het bestuursorgaan is vrij in de keuze wie van beiden ontslagen dient te worden, als het ten minste in redelijkheid van oordeel kan zijn dat het ontslag voor de gerezen moeilijkheden een afdoende oplossing biedt en degene die niet ontslagen wordt wel met een ander zal kunnen samenwerken.

De raad kan ten aanzien van het te voeren financiële beleid bij de uitoefening van de werkgeverstaak bij de begroting aan het college een budgettaire ruimte toekennen om aan medewerkers waarvan om bijzondere redenen de aanstelling wordt beëindigd een uitkering te verstrekken. De raad kan daarover ook beleidsafspraken maken. Immers, ook in het dualistisch stelsel is het vaststellen van een uitkering die afwijkt van de normale aanspraken of een vaststellingsovereenkomst, een besluit waarop de raad invloed zal moeten kunnen uitoefenen. Achteraf wordt bij de jaarrekening gerapporteerd over de feitelijke consequenties daarvan.

Voorts geldt een actieve inlichtingenplicht van het college naar de raad. Het college moet op grond van artikel 169 lid 2 Gemeentewet, de raad alle inlichtingen geven die de raad voor de uitoefening van zijn taak nodig heeft. Daarnaast kan de raad, als zich een incident voordoet of dreigt voor te doen het college met de aan de raad ten dienste staande middelen ter verantwoording roepen.

Met betrekking tot de actieve inlichtingenplicht wordt nog het volgende opgemerkt. In sommige gevallen zal buiten kijf staan dat het college de raad inlicht over een voornemen tot ontslag en uitkering op grond van artikel 8:8. Criteria daarvoor kunnen zijn de politieke relevantie of de bijzondere financiële consequenties. Is er sprake van een overeenkomst met de betrokken ambtenaar, dan geldt bovendien het vierde lid van artikel 169 Gemeentewet. Hierin wordt bepaald dat het college de raad vooraf inlicht over een besluit tot privaatrechtelijk handelen indien dit ingrijpende gevolgen kan hebben voor de gemeente. In 'lichtere' gevallen, of indien een voorgenomen besluit past binnen gemaakte beleidsafspraken, zal het college tot de afweging kunnen komen dat het niet nodig is de raad te informeren. De concrete invulling van de inlichtingenplicht zal dus variëren afhankelijk van de feitelijke omstandigheden. Raad en college kunnen daarover zelf afspraken maken. Indien het nodig zou kunnen

zijn om de raad te informeren over het voorgenomen besluit, dient dit tijdig kenbaar gemaakt te worden door middel van een voorbehoud.

### **Artikel 8:9 Overige ontslaggronden (T)**

Een ambtenaar die een openbare functie bekleedt, maakt gebruik van de non-activiteitsregeling. Op grond van dit artikel kan een ambtenaar, die na afloop van de non-activiteit, ondanks de inspanningen van de werkgever om een passende functie aan te bieden, niet terug kan keren naar een passende functie binnen de gemeente, eervol worden ontslagen.

### **Artikel 8:12 Ontslag uit een tijdelijke aanstelling of tijdelijke urenuitbreiding (T)**

Het is van belang dat de werkgever de einddatum van de tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd in de gaten houdt. Immers, als er niet tijdig onderkend wordt dat de tijdelijke aanstelling moet eindigen en betrokkene blijft op de datum waarop de tijdelijke aanstelling eindigt en daarna feitelijk zijn werk verrichten, dan wordt hij geacht met ingang van die datum te zijn aangesteld voor een gelijke periode. Na afloop van deze periode kan de aanstelling wederom van rechtswege beëindigd worden. Uiteraard moeten hierbij de voorwaarden uit artikel 2:4 wel in de gaten gehouden worden. Als een tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd zonder mededeling zo vaak verlengd wordt, dat de termijn van 24 maanden wordt overschreden, mag het ontslag niet meer plaatsvinden. Ditzelfde geldt als voor de tijdelijke aanstelling voor de vierde maal verlengd wordt. Dit is in het nieuwe vijfde lid van artikel 8:12 verwoord. Ook is in artikel 8:12 opgenomen wanneer een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd kan worden beëindigd. Dit is het geval, wanneer de grond voor het aangaan van de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd is komen te vervallen.

Artikel 8:12 bevat ook de redenen en wijze van beëindiging van de tijdelijke urenuitbreiding. Wanneer er sprake is van een tijdelijke urenuitbreiding voor bepaalde tijd, gelden gelijke regels als voor de tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd. Dit betekent dus ook dat overschrijding van de termijn, zonder dat een nieuwe tijdelijke urenuitbreiding is afgesproken, leidt tot een nieuwe urenuitbreiding met dezelfde duur als de eerste urenuitbreiding. Is er sprake van een tijdelijke urenuitbreiding voor onbepaalde tijd, dan gelden de regels voor beëindiging van de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd. Door deze bepalingen is tevens bepaald dat het ook aangaan van een tijdelijke urenuitbreiding voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd kan plaatsvinden. Bij een urenuitbreiding voor bepaalde tijd hoeft geen reden te worden genoemd; verstrijken van de termijn is reden voor beëindiging van de tijdelijke urenuitbreiding. Bij een urenuitbreiding voor onbepaalde tijd moet wel een grond worden aangegeven, aangezien het vervallen van die reden tegelijkertijd de reden van beëindiging is.

Tot slot geldt dat ook bij een urenuitbreiding de termijnen van artikel 2:4 in de gaten moeten worden gehouden. Wordt een termijn van 24 maanden overschreden of wordt voor de vierde maal een tijdelijke urenuitbreiding aangegaan, dan geldt deze urenuitbreiding als een vaste aanstelling.

Voor de aanspraak op een eventuele aanvullende uitkering: zie hoofdstuk 10a.

### **Artikel 8:12:1 Tijdelijk ontslag en tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding (T)**

In artikel 8:12:1 is expliciet opgenomen dat een ambtenaar met een tijdelijke aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd dan wel een tijdelijke urenuitbreiding voor bepaalde of onbepaalde tijd ook ontslag verleend kan worden op grond van een van de andere bepalingen van hoofdstuk 8. Dit ontslag zal dan uiteraard in het algemeen plaatsvinden voor de beëindiging conform artikel 8:12. Wanneer de einddatum reeds genaderd is, lijkt het praktischer om de einddatum af te wachten en de tijdelijke aanstelling van rechtswege te beëindigen. In een eventuele procedure zal deze vorm van beëindiging namelijk veel terughoudender worden getoetst dan een ontslag op basis van een andere ontslaggrond.

### **Artikel 8:12:2 Opzegtermijn bij beëindiging tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding voor onbepaalde tijd (T)**

In dit artikel staan de opzegtermijnen voor een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd, dan wel een tijdelijke urenuitbreiding voor onbepaalde tijd. Bij de formulering van de opzegtermijnen wordt gesproken van 'maanden': dit hoeven dus geen kalendermaanden te zijn.

### **Artikel 8:13 Ontslag als disciplinaire straf (T)**

Er dient sprake te zijn van evenredigheid tussen de opgelegde straf en het geconstateerde plichtsverzuim. Criteria voor wat wel of niet als evenredig valt aan te merken, zijn niet te geven. De Centrale raad van beroep komt niet verder dan overwegingen in de zin dat de opgelegde straf naar zijn oordeel in overeenstemming is met het gepleegde plichtsverzuim, of dat de disciplinaire straf in overeenstemming is met de ernst van het geconstateerde plichtsverzuim.

Het UWV beoordeelt of recht bestaat op een WW-uitkering. Bij ontslag op grond van artikel 8:13 wordt niet voldaan aan de voorwaarden om voor een uitkering op grond van hoofdstuk 10a in aanmerking te komen. Zie artikel 10a:2.

### **Artikel 8:14 Ontslagbescherming leden ondernemingsraad en vakorganisaties (T)**

Lid 2



Dit lid regelt de ontslagbescherming voor (kandidaat- en oud-) OR-leden en -commissieleden. Bedoelde ontslagbescherming dient in de rechtspositie te worden opgenomen omdat de Wet op de ondernemingsraden alleen voorziet in ontslagbescherming voor bedoelde werknemers met een arbeidsovereenkomst. De bescherming voor werknemers met een publiekrechtelijke aanstelling dient in de rechtspositieregeling te worden opgenomen. De bescherming in dit artikellid is overigens gelijk aan die welke voor werknemers met een arbeidsovereenkomst geldt op grond van artikel 21, tweede tot en met vijfde lid, van de WOR. Alhoewel in de CAR sprake is van een gesloten ontslagstelsel, biedt artikel 8:8 de mogelijkheid andere ontslaggronden te gebruiken dan in de overige artikelen genoemd. De in artikel 8:13, tweede lid, aangegeven ontslagbescherming brengt met zich dat er slechts van ontslagbescherming sprake is in het geval er een causaal verband bestaat tussen het ontslag en de omstandigheden hier genoemd. Als er geen verband is tussen het "OR-werk" en het ontslag, is ontslag op een van de gronden zoals genoemd in de CAR, wél mogelijk. De bescherming tegen benadeling als bedoeld in het eerste lid van genoemd wetsartikel, is weer wél van toepassing op werknemers met een publiekrechtelijke aanstelling.

Lid 3

Hierin wordt geregeld dat ambtenaren niet kunnen worden ontslagen op grond van het feit dat zij activiteiten als vakbondskaderlid uitoefenen.

Lid 5

Als gevolg van de inwerkingtreding van de wet van 14 februari 1998, Stb. 1998, 107, tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden en titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het nieuw Burgerlijk Wetboek, is de ontslagbescherming voor kandidaat-, oud en zittende OR-leden en overeenkomstige leden van OR-commissies ook van toepassing geworden op de eventueel aan de OR toegevoegde (ambtelijk) secretaris. Aangezien de artikelliden 2 t/m 5 van artikel 21 van de WOR geen rechtstreekse werking hebben naar de overheid, is deze ontslagbescherming voor de sector gemeenten geregeld in de CAR. Het nieuwe vijfde lid van artikel 8:14 voorziet in een overeenkomstige ontslagbescherming voor de ambtelijk secretaris Het eerste lid van artikel 21 WOR, ter zake van benadeling, heeft wel rechtstreekse werking.

### **Artikel 8:15:1 Schorsing als ordemaatregel (T)**

Lid 1

De schorsing in dit artikel is een ordemaatregel, bijvoorbeeld om de organisatie de gelegenheid te geven eventuele Interne onderzoeken te (doen) houden, of om rust binnen de organisatie te krijgen Het besluit om een ambtenaar van zijn werkplek te verwijderen dient te berusten op een behoorlijke afweging van de daarvoor in aanmerking komende belangen. (Zie TAR 1991/184, TAR 1995/236, TAR 1994/195) De hier bedoelde schorsing kan gevolgd worden door een schorsing zoals bedoeld in 16:1:2: de disciplinaire straf. Een besluit tot schorsing is een besluit in de zin van de Awb: de ambtenaar dient derhalve vooraf gehoord te worden In onderdeel d wordt gesproken over "het belang van de dienst": de rechter zal zich daar in voorkomende gevallen een oordeel over moeten kunnen vormen.

Lid 2

In dit lid zijn een aantal vormvereisten van het schorsingsbesluit geformuleerd. De woorden in onderdeel c - "zo nauwkeurig mogelijke aanduiding" - impliceren reeds dat een exact aangeven van de duur van de schorsing vaak niet mogelijk is De duur van de schorsing kan dan ook worden verlengd De schorsing kan uiteraard door ontslag of anderszins binnen de gestelde duur worden opgeheven. Schorsing ontslaat de ambtenaar niet van zijn ambtelijke verplichtingen Zo zal hij dus bijvoorbeeld moeten meewerken aan een tijdens de schorsing te houden geneeskundig onderzoek.

### **Artikel 8:15:2 Schorsing als ordemaatregel (T)**

Lid 1

Uit dit artikellid volgt dat het niet automatisch zo is dat als er niet gewerkt wordt, er geen sprake is van salarisbetaling, hiervoor is een apart besluit nodig. Dit betekent dus dat als er geen besluit wordt genomen, het salaris en de toegekende salaristoelage(n) normaal worden doorbetaald. De ambtenaar behoudt in ieder geval het op hem te verhalen deel van de pensioen- en ziektekostenpremie (zie het derde lid). Er kan géén inhouding op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) plaatsvinden wanneer er sprake is van een schorsing op grond van het dienstbelang.

Lid 2

Bij een schorsing op grond van het voornemen van onvoorwaardelijk strafontslag is meteen inhouding van meer dan eenderde deel mogelijk. Echter, de ambtenaar behoudt in ieder geval het op hem te verhalen deel van de pensioenen ziektekostenpremie (zie het derde lid). In principe dient bij de inhouding op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) te worden aangesloten bij titel II van de Ambtenarenwet. Het is gebruikelijk een zodanige inhouding toe te passen dat de ambtenaar ten minste een bedrag behoudt dat overeenkomt met 90% van een uitkering ingevolge de Algemene bijstandswet.

Lid 3

Tijdens de schorsing kan het niet-ingehouden deel van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) aan anderen worden uitbetaald. Onder "anderen" dienen in dit verband te worden verstaan de personen die door de ambtenaar geheel of gedeeltelijk in hun levensonderhoud worden voorzien.



### **Artikel 8:15:3 Bevoegdheid tot ontslagverlening (T)**

Lid 1

Het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling, is eveneens bevoegd tot ontslag.

Lid 2

Het schriftelijk vastleggen en het (doen) uitreiken van het ontslagbesluit zijn uitvoeringshandelingen. Ten aanzien van het ontslagbesluit is in dit artikellid geregeld dat de (omschrijving van de) ingangsdatum van het ontslag in ieder geval in dit ontslagbesluit dient te worden vermeld. Uit de andere artikelen van dit hoofdstuk is voorts af te leiden dat de volgende aspecten in het ontslagbesluit (kunnen) staan:

- de grond van het ontslag (bij ontslag op grond van artikel 8:8 en ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd, gebeurt dit slechts op verzoek van betrokkene);
- ontslagdatum;
- of er eervol ontslag wordt verleend (of niet);
- welke uitkering betrokkene na het ontslag ontvangt: een FLO-uitkering, een pensioenuitkering, een wachtgeld, etc.;
- het ontslagbesluit is een besluit in de zin van de Awb; betrokkene kan binnen zes weken bezwaar aantekenen.

### **Artikel 8:17 Gedeeltelijk ontslag na terugbrengen arbeidsduur (T)**

Doordat voor de beoordeling of aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet het urenverlies en niet meer de ontslaggrond bepalend is, maar de ontslaggrond wél bepalend is voor het recht op een aanvullende dan wel aansluitende uitkering, moet ook in de CAR worden voorzien in de mogelijkheid tot gedeeltelijk ontslag. Bij een aanpassing van de aanstelling op basis van artikel 7:16 kan sprake zijn van vermindering van de omvang van het dienstverband. In deze situatie is echter een formeel gedeeltelijk ontslag niet toegestaan, maar dient de vermindering van de omvang van het dienstverband te worden vormgegeven door middel van een wijziging van de aanstelling. Dit omdat bij een formeel ontslag recht ontstaat op suppletie krachtens hoofdstuk 11a. Conform de oorspronkelijke doelstelling van de suppletieregeling heeft een ambtenaar alleen recht op suppletie indien hij in het geheel niet herplaatst kan worden bij zijn werkgever en derhalve volledig ontslagen is.

### **Artikel 8:18 Overgangsbepaling (T)**

Lid 1 en 2

Dit artikel is van toepassing op de medewerker van wie de eerste ziektedag lag voor 1 januari 2004. Deze medewerkers kunnen in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de WAO. De oude artikelen 8:5 en 8:5a, zoals dat gold op 30 juni 2006, is op hen van toepassing.

Lid 3 en 4

Daarnaast kent de WAO een aantal bepalingen op grond waarvan na beëindiging van de verzekering of het recht op uitkering alsnog, dan wel opnieuw aanspraak op een uitkering ingevolge de WAO bestaat. De wetgever heeft ervoor gekozen bij de invoering van de WIA het recht op een WAO-uitkering voor deze personen in stand te laten. Dit betekent dat wanneer de betreffende medewerker, ook al ligt zijn eerste ziektedag op grond van de CAR-UWO op of na 1 januari 2004, in aanmerking kan komen voor een WAO-uitkering in plaats van een uitkering op grond van de WIA. De oude artikelen 8:5 en 8:5a zoals die golden op 30 juni 2006, is op hen van toepassing.

### **Artikel 8:19 Overgangsbepaling (T)**

Ambtenaren die ziek zijn geworden voor 1 juli 2007 kunnen na 24 maanden van ziekte worden definitief worden herplaatst of ontslagen. Voor hen geldt dus niet dat ontslag pas na 36 maanden van ziekte mag plaatsvinden.

### **Artikel 8:20 Overgangsbepaling (T)**

Met dit overgangsartikel wordt duidelijk dat artikel 8:4, tiende lid, of artikel 8:5, negende lid, toepassing blijft voor ambtenaren die voor 1 augustus 2008 ziek zijn geworden. Artikel 38 ZW legt voor ambtenaren die voor 1 augustus 2008 ziek zijn geworden, aan een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de ziekte 13 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Als de werkgever deze 13e weekmelding 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 periode waarna ontslag kan plaatsvinden, wordt met een gelijke duur verlengd.

Vanaf 1 november 2008 zijn de regels veranderd voor het ziekmelden van medewerkers. Artikel 38 ZW legt een werkgever de verplichting op uiterlijk de eerste dag nadat de ziekte 42 weken heeft geduurd de ziekte te melden bij het UWV. Dit geldt ook als een werkgever eigenrisicodrager is voor de WAO en/of WGA. Als de werkgever deze melding te laat doet loopt hij de kans een boete te krijgen. De vertraging heeft geen gevolgen meer voor de loondoorbetalingsverplichting.

## **10d Voorzieningen bij werkloosheid Hoofdstuk 10d Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid (T)**

Dit hoofdstuk behandelt de verschillende procedures die dienen te worden gevolgd bij boventalligheid of bij ontslag wegens ongeschiktheid. Daarnaast bevat het hoofdstuk bepalingen over de uitkeringen bij werkloosheid of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. In het Cao-akkoord 2011 en 2012 zijn de toen bestaande bepalingen over Van werk naar werk-trajecten bij boventalligheid aangescherpt.

In dit hoofdstuk zijn nu de procedures opgenomen die gelden voor ontslag wegens andere gronden (artikel 8:8); reïntegratie en ontslag op grond van onbekwaamheid/ongeschiktheid (artikel 8:6); reïntegratie en ontslag wegens reorganisatie (artikel 8:3) en ontslag wegens gedeeltelijke (minder dan 35%) arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5). Dit is dan ook uitgedrukt in de werkingssfeerbepaling artikel 10d:1. Voor de overige ontslaggronden van hoofdstuk 8 (de artikelen 8:1, 8:2, 8:4, 8:7, 8:9, 8:10, 8:11, 8:12 en 8:13) gelden geen bovenwettelijke (uitkerings)rechten.

### **Artikel 10d:1 Werkingssfeer (T)**

In artikel 10d:1 wordt onderscheid gemaakt tussen ontslagen worden en ontslagen zijn op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8. Het onderscheid tussen "worden" en "zijn" ziet op de reïntegratiefase voor ontslag (als medewerkers worden ontslagen) en de (uitkerings)rechten na ontslag (als medewerkers zijn ontslagen).

### **Artikel 10d:2 Begripsbepalingen (T)**

#### **Ad b**

Vóór 1 januari 2016 werd hier het voor hoofdstuk 10d afwijkende bezoldigingsbegrip gedefinieerd. Met de inwerkingtreding van het gewijzigde hoofdstuk 3 per 1 januari 2016 is dit gewijzigd in 'grondslag' en is daar voor de medewerkers die toen in dienst waren de toelage overgangsrecht hoofdstuk 3 (TOR) aan toegevoegd.

#### **Ad g werkloosheidsuitkering**

Wanneer ambtenaren na ingang van de werkloosheidsuitkering een baan krijgen, eindigt hun werkloosheid. Wanneer ook deze baan weer eindigt, kunnen ambtenaren in aanmerking komen voor een herleving van de werkloosheidsuitkering. Waar in dit hoofdstuk gesproken wordt over de werkloosheidsuitkering, wordt ook bedoeld op deze herleefde uitkering.

### **Artikel 10d:3 Samenloop met lokale afspraken (T)**

LOGA partijen zijn overeengekomen dat de aanpak, zoals vastgelegd in dit hoofdstuk, de basisaanpak wordt voor alle gemeenten, omdat daarmee door middel van wederzijdse inspanningen maximaal geïnvesteerd wordt in het voorkomen van werkloosheid. In lid 1 is bepaald dat lokaal aanvullende afspraken gemaakt mogen worden ten opzichte van de basisaanpak in dit hoofdstuk, mits deze aanpak gevolgd wordt. Er zijn twee soorten aanvulling en mogelijk: aanvullingen met betrekking tot onderwerpen die niet geregeld zijn in dit hoofdstuk en aanvullingen die tot een verruiming leiden van de afspraken in dit hoofdstuk.

Als er op de in lid 2 genoemde datum een sociaal plan of vergelijkbare afspraak geldt, welke niet voldoet aan de bepalingen in hoofdstuk 10d, bespreken college en vakorganisaties in het GO wanneer tot aanpassing van het lokale beleid zal worden overgegaan.

### **Artikel 10d:4 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8 (T)**

Het college treft een passende regeling voor de ambtenaar die ontslagen wordt op grond van artikel 8:8. LOGA-partijen hebben niet willen vastleggen welke inhoud een dergelijke regeling moet krijgen. Daarvoor zijn de omstandigheden rond het ontslag te divers. Het ligt echter wel in de rede dat de inhoud, voor zover dat redelijk en billijk is, gebaseerd wordt op de rechten die gelden voor ambtenaren die op grond van artikel 8:3 of 8:6 ontslagen worden. Afhankelijk van de omstandigheden ligt opschorting van het ontslag wellicht minder voor de hand. Maar ook voor deze groep ontslagenen geldt dat overstappen van werk naar werk het primaire doel is van de ontslagregeling. Het ter beschikking stellen van faciliteiten (financieel of anderszins) om de reïntegratie te stimuleren zal daarom vaak onderdeel uitmaken van de ontslagregeling. Mocht werkloosheid niet te voorkomen zijn, dan geldt de mogelijkheid om, onder gelijke voorwaarden als voor de ambtenaren die ontslagen worden op grond van artikel 8:3 of 8:6, afspraken te maken over een aanvulling op de WW-uitkering en een na-wettelijke uitkering na afloop van de WW-uitkering. De exacte hoogte en duur van deze uitkeringen zijn mede afhankelijk van de overige afspraken die rond het ontslag gemaakt zijn.

### **Artikel 10d:6 Re-integratiefase voor ontslag (T)**

#### **Lid 1**

Het doel van de reïntegratiefase is het voorkomen van werkloosheid.

#### **Lid 2 en 3**

Het ontslagbesluit bevat de datum waarop het ontslag ingaat. Doordat eerst nog de reïntegratiefase doorlopen moet worden, is dit een datum die in de toekomst ligt. Deze ontslagdatum wordt bepaald

op de eerstvolgende datum die, gelet op de duur van de reïntegratiefase die voor de ambtenaar geldt, mogelijk is. Wanneer voor de ambtenaar een reïntegratiefase van 4 maanden geldt, bevat het ontslagbesluit een datum, gelegen 4 maanden na de verzending/overhandiging van het ontslagbesluit. In artikel 10d:7 worden de mogelijkheden genoemd, op grond waarvan het ontslag al eerder dan na afloop van de reïntegratiefase kan eindigen. Om die reden moet in het ontslagbesluit worden opgenomen dat het ontslag eerder kan eindigen, indien dat op grond van artikel 10d:7 aan de orde is.

Als met inachtneming van de artikelen 10d:8 en 10d:9 de reïntegratiefase verlengd wordt, moet het oorspronkelijke ontslagbesluit worden ingetrokken en worden vervangen door een nieuw ontslagbesluit met een ontslagdatum die verder ligt dan de oorspronkelijke ontslagdatum.

#### Lid 5

Het besluit tot ontslag, inclusief ontslagdatum, kan worden genomen als aan de noodzakelijke voorwaarden voor het ontslag op grond van artikel 8:6 voldaan is.

Bij ontslag op grond van artikel 8:6 moet een dossier zijn opgebouwd, waaruit het college de conclusie heeft getrokken dat de ambtenaar ongeschikt of onbekwaam is om zijn functie te blijven uitoefenen.

Als dit dossier voldoende is, kan het besluit tot ontslag genomen worden.

Bezwaar tegen een ontslagbesluit schort de werking van het ontslagbesluit en de intreding van de reïntegratiefase niet op.

### **Artikel 10d:7 Einde re-integratiefase (T)**

#### Lid 1

Ook bij het aanvaarden van een deeltijdienstverband eindigt de reïntegratiefase. Op grond van artikel 72a WW heeft de gemeente voor zijn oud-medewerkers een plicht om de reïntegratie in de arbeid te bevorderen. Zolang de reïntegratie nog niet volledig is gelukt en heeft geleid tot volledige opheffing van de werkloosheid (minder dan 5 uur werkloos), blijft deze plicht van de gemeente bestaan. In dat verband kan het zinvol zijn om afspraken uit het reïntegratieplan voort te zetten.

#### Lid 2

Tijdens de reïntegratiefase worden afspraken gemaakt over de inspanningen die van de gemeente en de ambtenaar verlangd worden. Deze afspraken worden door het college vastgesteld en vastgelegd in het reïntegratieplan. Dit kunnen onder meer afspraken zijn over sollicitatieactiviteiten, opleidingen en outplacementtraject (zie artikel 10d:10). Wanneer de ambtenaar zich niet houdt aan de gemaakte afspraken, zoals het niet starten van een cursus of onvoldoende sollicitaties verrichten, gaat het ontslag op grond van 8:6 eerder in dan pas na afloop van de reïntegratiefase. Uiteraard gelden hierbij de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, zoals het zorgvuldigheidsbeginsel (belangenafweging) en proportionaliteitsbeginsel (de sanctie moet niet zwaarder zijn dan op grond van het gedrag te rechtvaardigen is). De medewerker kan het stopzetten van de reïntegratiefase aan de rechter voorleggen. De rechter beoordeelt de redelijkheid en billijkheid hiervan. Ook kan disciplinair ontslag plaatsvinden op grond van artikel 8:13 (de nalatigheid moet dan voldoen aan de eisen die bij disciplinair ontslag horen). In beide gevallen moet een besluit genomen worden waarin, gemotiveerd en onder verwijzing naar artikel 10d:7, de nieuwe ontslagdatum is opgenomen. Onderdeel van de afspraken kan bij ontslag op grond van artikel 8:6 ook zijn welke eisen de ambtenaar mag stellen aan de aangeboden functie. Als de ambtenaar een functie die aan dergelijke eisen voldoet, niet accepteert, kan eveneens vóór het aflopen van de reïntegratietermijn ontslag plaatsvinden op grond van artikel 8:6. Naarmate de reïntegratiefase langer duurt, mag een bredere oriëntatie op arbeid verwacht worden. Op grond van jurisprudentie kan dat, afhankelijk van de omstandigheden van het geval, betekenen dat de ambtenaar na verloop van tijd een functie moet aanvaarden, waaraan een salaris is verbonden van maximaal 2 schalen lager.

#### Lid 3

Eerdere beëindiging van de reïntegratiefase leidt tot het vervallen van het recht op een aanvullende uitkering en na-wettelijke uitkering. Ook hierbij moet het college de algemene beginselen van behoorlijk bestuur in acht nemen.

### **Artikel 10d:8 Verlenging reïntegratiefase bij nalatigheid gemeente (T)**

De sanctie voor de medewerker op nalatigheid is beëindiging van de reïntegratiefase en het vervallen van het recht op de aanvullende uitkering en de na-wettelijke uitkering. Ook het college moet zich aan de acties uit het reïntegratieplan houden. Doet het college dit niet, dan wordt de reïntegratiefase verlengd met minimaal één maand en maximaal de helft van de oorspronkelijke reïntegratiefase verlengd, binnen welke termijn geprobeerd wordt de nalatigheid te herstellen, voor zover dit naar redelijkheid en billijkheid mogelijk is.

### **Artikel 10d:9 Verlenging re-integratiefase door middel van levensloop (T)**

#### Lid 1 en 2

Als de ambtenaar levenslooptegoed opneemt voor zijn volledige arbeidsduur, kan zijn dienstverband worden voortgezet. Dit betekent in ieder geval dat zijn WW pas later ingaat. Belangrijker is dat hij van werk naar werk kan overstappen, wat het vinden van een baan over het algemeen makkelijker maakt.

De verlenging van de reïntegratiefase wordt slechts toegestaan, wanneer de ambtenaar tijdens die fase aan zijn reïntegratie blijft werken.

Het college stemt alleen in met een verzoek tot verlenging van de reïntegratiefase, wanneer de ambtenaar de reïntegratiefase niet volledig heeft kunnen benutten aan reïntegratie. De oorzaak hiervoor moet redelijk zijn. Dit kan bijvoorbeeld de zorg voor een ernstig zieke partner zijn. Hierdoor kan het voor de ambtenaar onmogelijk zijn geweest om tijdens de reïntegratiefase aan zijn reïntegratieverplichtingen te voldoen. Het college kan dan instemmen met een verlenging. Een langdurige vakantie wordt niet als redelijk beschouwd.

Voldoet de ambtenaar tijdens de verlenging van de reïntegratiefase niet meer aan de voorwaarde dat aan reïntegratie gewerkt moet worden, dan wordt de verlenging gestopt en gaat het oorspronkelijke ontslag alsnog in.

Door aangepaste fiscale wetgeving kunnen alleen mensen, die op 1 januari 2012 minimaal 3000 euro op hun levenslooptrekening hadden staan, doorgaan met sparen volgens deze regeling.

Lid 4

Lid 4 geeft aan dat de bepalingen over de eerdere beëindiging van de aanstelling of arbeidsovereenkomst van overeenkomstige toepassing zijn. Wanneer tijdens de verlenging afspraken worden gemaakt over voortzetting van de reïntegratieactiviteiten en de ambtenaar houdt zich niet aan deze afspraken, wordt voor het aflopen van de verlengde reïntegratiefase het ontslag verleend op grond van artikel 8:6.

#### **Artikel 10d:10 Reïntegratieplan (T)**

Tijdens de reïntegratiefase geldt de reguliere rechtspositieregeling. Dit houdt onder meer in dat de ambtenaar gewoon verlof opbouwt, zoals hij dat eerder opbouwde. Wanneer hij tijdens de reïntegratiefase geen werkzaamheden verricht, betekent dit dat hij in principe geen verlof nodig heeft voor activiteiten die in het kader van het reïntegratieplan zijn afgesproken.

Als bij de start van de reïntegratiefase al duidelijk is dat direct na de beoogde ontslagdatum een functie voorhanden is, bestaat het reïntegratieplan uit het benoemen van die functie en de datum vanaf wanneer de ambtenaar deze functie gaat bekleden. Het reïntegratieplan hoeft dan niet verder uitgewerkt te worden.

Lid 1

Het is zinvol om te beginnen met het opstellen van het reïntegratieplan, zodra duidelijk is dat de ambtenaar ontslagen gaat worden op grond van artikel 8:6 en daarmee dus niet te wachten tot het ontslagbesluit genomen is. Gemeente noch ambtenaar zijn hiertoe overigens verplicht. Medewerking van beide partijen kan echter de mogelijkheden op het vinden van een baan bespoedigen en dus de kans op het voorkomen van werkloosheid vergroten.

Het reïntegratieplan moet in ieder geval binnen 1 maand na ingang van de reïntegratiefase zijn opgesteld.

Lid 4

De gemeente maakt een kosten-batenanalyse van de voorgenomen reïntegratieactiviteiten. De gemeente stelt vast welke kosten redelijkerwijs voor rekening van de gemeente komen (de wensen van de ambtenaar kunnen verder gaan dan op grond van reïntegratie noodzakelijk zijn, waardoor de gemeente niet de volledige kosten vergoedt).

Wanneer besloten wordt dat volledige vergoeding van de kosten door de gemeente niet redelijk is of wanneer de kosten uitstijgen boven het bedrag van € 7.500,=, kan van de ambtenaar verlangd kan worden dat hij zelf ook financieel bijdraagt aan de activiteiten uit het reïntegratieplan.

#### **Artikel 10d:11 Toepassingsbereik (T)**

Het toepassingsbereik van paragraaf 5 strekt zich uit over ambtenaren die een dienstverband van 2 jaar of langer bij dezelfde gemeente hebben. In dit licht wijst het LOGA op artikel 10d:3 lid 1.

#### **Artikel 10d:13 Inspanningsverplichting (T)**

Dit artikel drukt uit dat een goede uitvoering van het Van werk naar werk-traject de verantwoordelijkheid is van zowel werkgever als ambtenaar.

#### **Artikel 10d:14 Start Van werk naar werk-traject (T)**

Een goed te definiëren moment markeert de start van het hele traject. Voor beide partijen moet duidelijk zijn dat vanaf dit moment, dat boventalligheid intreedt, de periode van twee jaar begint te lopen.

#### **Artikel 10d:15 Van werk naar werk-onderzoek (T)**

In dit artikel worden de inhoudelijke stappen van het Van werk naar werk-traject geregeld. De start is het onderzoek naar wensen en mogelijkheden en arbeidsmarktpotentie, ook buiten de gemeente. Het onderzoek wordt afgerond binnen een maand na de startdatum van het Van werk naar werk-traject. De startdatum is de dag waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden. Het onderzoek kan eerder opgestart worden, als al is voorzien dat boventalligheid aan de orde zal komen. Duidelijk is dat wanneer het onderzoek eerder aanvangt, sneller met de uitvoering ervan kan worden gestart, en de kans van slagen toeneemt. Bij het onderzoek kan een gecertificeerde loopbaanadviseur worden

ingeschakeld. Dit kan ook een functionaris zijn die bij de gemeente zelf in dienst is, mits deze aantoonbaar is gekwalificeerd als loopbaanbegeleider.

Wat betreft de loopbaanadviseur is van belang dat deze voldoet aan de professionele kwaliteitseisen van de beroepsgroep van loopbaanbegeleiders ofwel aantoonbaar daartoe gevolgd opleidingen en/of relevante ervaring heeft.

#### **Artikel 10d:16 Van werk naar werk-contract (T)**

Na het onderzoek genoemd in artikel 10d:13 wordt een contract gemaakt. Dat is uiterlijk gereed drie maanden na afronding van het onderzoek. Het contract bevat de afspraken tussen werkgever en ambtenaar gericht op het vinden van nieuw werk. Het contract is maatwerk en zal per individu verschillen. Het is van belang concreet alle van belang zijnde afspraken op te nemen. In het artikel is een niet-limitatieve opsomming hiervan opgenomen. Gedurende de looptijd van het contract is de ambtenaar boventallig; ten aanzien van de werkzaamheden die hij gedurende de Van werk naar werk-termijn voor de werkgever verricht dienen daarom ook afspraken te worden gemaakt.

#### **Artikel 10d:17 Uitvoering van het Van werk naar werk-contract (T)**

De monitoring en de verslaglegging van de voortgang en evaluatiegesprekken wordt neergelegd bij een nader aan te wijzen persoon of organisatie. Van belang is dat goed wordt toegezien op de uitvoering, voor beide partijen. Het verloop van het Van werk naar werktraject kan immers aanleiding geven tot een verschil in opvatting dat aan een commissie ter toetsing wordt voorgelegd (zie artikel 10d:24). De dossiervorming moet dan op orde zijn.

#### **Artikel 10d:18 Einde Van werk naar werk-traject (T)**

Een Van werk naar werk-traject duurt twee jaar. Maar deze termijn kan korter zijn als eerder passend of geschikt werk is gevonden. Passend of geschikt werk kan ook werk in deeltijd zijn en/of werk buiten de eigen organisatie of gemeente.

#### **Artikel 10d:19 Tussentijdse beëindiging (T)**

Als de boventallige ambtenaar een aanbod voor passend of geschikt werk binnen of buiten de gemeentelijke organisatie weigert, volgt beëindiging van het Van werk naar werk-contract en vervolgens reorganisatieontslag (ontslag op grond van artikel 8:3 CAR). Partijen leggen in het Van werk naar werk-contract vast welke functies passend dan wel geschikt zijn. Als de ambtenaar een dergelijke functie weigert, eindigt het Van werk naar werk-contract. Afhankelijk van de duur van het Van werk naar werk-traject mag een bredere oriëntatie op arbeid verwacht worden. Op grond van jurisprudentie kan dat, afhankelijk van de omstandigheden van het geval, betekenen dat de ambtenaar na verloop van tijd een functie moet aanvaarden, waaraan een salaris is verbonden van maximaal 2 schalen lager of een vergelijkbaar verschil als het een functie buiten de gemeente betreft.

Hiermee wordt gevolg gegeven aan de essentie van deze afspraken, namelijk dat het voor de ambtenaren van belang is dat zij aan het werk blijven. Dat wordt ook uitgedrukt door lid 2: als de ambtenaar zich niet houdt aan de afspraken uit het contract, dan wordt het traject eveneens gestopt en tot ontslag overgegaan. In beide gevallen verliest de ambtenaar ook het recht op aanvulling op de werkloosheidsuitkering en de na-wettelijke uitkering.

#### **Artikel 10d:20 Advies loopbaanadviseur (T)**

Het Van werk naar werk-traject duurt twee jaar. Als na verloop van 21 maanden geen ander werk is gevonden dient een loopbaanadviseur een advies uit te brengen over een eventueel vervolgtraject. Om een goed advies te kunnen uitbrengen, heeft de loopbaanadviseur in ieder geval inzage in de evaluatieverslagen, en zonedig in andere relevante correspondentie. De loopbaanadviseur moet overwegen of een vervolgtraject een zinvolle stap is, die de kans op ander werk evident doet toenemen. De verwachte ontwikkelingen binnen de organisatie en de arbeidsmarkt van dat moment zijn daarbij relevant.

De loopbaanadviseur adviseert het college; het college hoeft dit advies niet te volgen.

#### **Artikel 10d:21 Reguliere beëindiging Van werk naar werk-traject (T)**

Als de termijn van 2 jaar voorbij is wordt het Van werk naar werk-traject beëindigd. Er volgt dan, zonder verdere opzegtermijnen of wachttijd, een ontslagbesluit op grond van artikel 8:3 CAR.

Dat is alleen anders als het college het advies van de loopbaanadviseur tot verlenging volgt.

#### **Artikel 10d:22 Verlenging Van werk naar werk-traject (T)**

De mogelijkheid bestaat om het Van werk naar werk-contract te verlengen. Logischerwijs zou dit kunnen voortvloeien uit het advies van de loopbaanadviseur zoals bedoeld in artikel 10d:20, maar ook een zeer reële kans op een andere functie –schriftelijk te bevestigen door de werkgever in kwestie– kan leiden tot verlenging. Een besluit hieromtrent is geheel aan de werkgever. Er kan maar een keer worden verlengd. Het traject wordt definitief beëindigd op de datum waarop het verlengde contract afloopt. Na afloop daarvan volgt het ontslagbesluit op grond van artikel 8:3.



### **Artikel 10d:23 Niet-nakoming van afspraken uit Van werk naar werk-contract (T)**

In dit artikel is geregeld wat er gebeurt als een van beide partijen het Van werk naar werk-contract niet nakomt of als bij de uitvoering ervan geschillen optreden. Als de ene partij van oordeel is dat de ander zich niet houdt aan de afspraken is de eerste stap dat in goed overleg naar een uitweg wordt gezocht. Als een gesprek niet leidt tot een oplossing volgt een ingebrekestelling: de partij die vindt dat de ander niet doet wat is afgesproken in het contract stelt de ander hiervan schriftelijk in kennis. Voor de gemeente kan dit leiden tot beëindiging van het contract en een ontslag. Dat is beschreven in artikel 10d:19 bij tussentijdse beëindiging. Voor de ambtenaar betekent dit dat hij kan eisen dat het Van werk naar werk-contract wordt verlengd met de periode waarin het gebrek is opgetreden. Men kan hierbij bijvoorbeeld denken aan de situatie dat een loopbaancoach afwezig is waardoor afgesproken gesprekken niet hebben plaatsgevonden. Deze worden dan als het ware ingehaald. Uitgangspunt is dat ook in deze fase werkgever en ambtenaar er samen uitkomen. Maar als dat niet lukt, kan de paritaire toetsingscommissie om advies worden gevraagd.

### **Artikel 10d:24 Paritaire commissie (T)**

Dit artikel regelt de positie van de paritaire toetsingscommissie. De commissie is paritair. Gemeenten die al een dergelijke paritaire commissie hebben kunnen de bestaande commissie aanwijzen. Het college moet een reglement vaststellen waarin de samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de commissie worden vastgelegd. De LOGA partijen hebben een voorbeeld reglement opgesteld.

#### **Lid 3**

Het college kan slechts afwijken van het advies als het op onzorgvuldige wijze tot stand is gekomen en/of het advies zodanig ernstig in gebreke is dat van het college in redelijkheid niet gevergd kan worden overeenkomstig het advies te besluiten.

Na inwerkingtreding van de WNRA is het advies weer bindend van aard vanwege de toepasselijkheid van het Burgerlijk Wetboek.

### **Artikel 10d:25 Aanvullende uitkering (T)**

#### Lid 1, sub a

Wanneer de reïntegratiefase eerder is geëindigd, omdat de ambtenaar zich niet heeft gehouden aan de afspraken die in het reïntegratieplan zijn neergelegd, vervalt het recht op de aanvullende uitkering.

#### Lid 1, sub b

Wanneer het Van werk naar werk-traject eerder is geëindigd, omdat de ambtenaar zich niet heeft gehouden aan de afspraken die in het Van werk naar werk-contract zijn neergelegd, vervalt het recht op de aanvullende uitkering.

#### Lid 1, sub c

De ambtenaar moet niet alleen in principe recht hebben op een werkloosheidsuitkering, maar deze ook daadwerkelijk ontvangen. Het kan bijvoorbeeld zo zijn dat de ambtenaar alleen vanwege het feit dat hij met vakantie is nog geen WW-uitkering ontvangt. Dan ontvangt hij ook geen aanvullende uitkering. De WW-uitkering, en de aanvullende uitkering, vangen dan tegelijk aan, na de vakantie.

#### Lid 2

Gedacht kan worden aan de betalingsberichten van UWV, gegevens over werkhervatting (ter bepaling van het aantal uren dat iemand werkloos is) of sanctiebesluiten van UWV. Hiervoor wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de procedure van gegevenslevering zoals deze bij UWV geldt (zie voor meer informatie [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl); zoeken op poortwachertoets). Deze voorwaarde geldt ter bepaling van de hoogte van de aanvullende uitkering (artikel 10d:26) en ter controle van sancties, die door UWV kunnen zijn opgelegd (artikel 10d:28).

### **Artikel 10d:26 Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag (T)**

In artikel 10d:2 is de grondslag gedefinieerd, die nodig is voor de berekening van de aanvullende uitkering.

De hoogte van de uitkering is gedurende de twee fases verschillend. De genoemde bedragen zijn de feitelijke beloning (salaris vermeerderd met de toegekende salaristoelage(n)). Hiermee wordt dus niet de voltijdsbeloning bedoeld, die omgerekend moet worden naar de deeltijdfactor van de medewerker. Dus ook een medewerker die met een functie voor 30 uur per week € 5.500,- aan salaris en toegekende salaristoelagen ontvangt, krijgt gedurende de eerste fase een aanvullende uitkering van 30% daarvan en gedurende de tweede fase een aanvullende uitkering van 20% van dat bedrag. De zinsnede "naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is" houdt in dat indien iemand een arbeidsduur had van 36 uur, waaruit hij voor 18 uur is ontslagen hij een aanvullende uitkering ontvangt van 10%, respectievelijk 20% of 30% maal 18/36. Als deze persoon vervolgens een baan aanvaardt van 10 uur per week, ontvangt hij een aanvullende uitkering van 10% (respectievelijk 20% of 30%) maal 8/36 zijn salaris vermeerderd met de toegekende salaristoelage(n).



### **Artikel 10d:27 Duur aanvullende uitkering bij ontslag (T)**

Het kan voorkomen dat een medewerker, bijvoorbeeld vanwege vakantie rond de datum van ontslag, nog geen WW-uitkering ontvangt (hij is dan namelijk niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt). Ook dan eindigt het recht op de aanvullende uitkering 12 maanden na de dag van ontslag en niet 12 maanden na dag van ingang van de WW-uitkering.

### **Artikel 10d:28 Sancties (T)**

Lid 1

Iedere sanctie die door UWV wordt opgelegd, leidt tot een evenredige sanctie op de aanvullende uitkering. Dit betekent dat als UWV voor de duur van 3 maanden een sanctie oplegt van 10%, ook de aanvullende uitkering voor de duur van 3 maanden gekort wordt met 10%. Beëindiging van de WW-uitkering voor bijvoorbeeld 6 maanden leidt ook tot beëindiging van de aanvullende uitkering voor 6 maanden. Hiermee wordt de ambtenaar gestimuleerd om zijn verplichtingen (die grotendeels gericht zijn op werkhervatting) op grond van de Werkloosheidswet na te komen.

Lid 3

Een sanctie die door UWV wordt opgelegd, kan leiden tot het vervallen van het recht op een na-wettelijke uitkering. Dit is een facultatieve bepaling en is afhankelijk van de aard en ernst van het gedrag dat heeft geleid tot de sanctie die door UWV is opgelegd.

### **Artikel 10d:29 Einde aanvullende uitkering (T)**

Omdat de aanvullende uitkering gekoppeld is aan de uitkering op grond van de Werkloosheidswet, eindigt de aanvullende uitkering sowieso als de WW-uitkering eindigt.

#### *Herleving aanvullende uitkering*

Omdat de werkloosheidsuitkering gedefinieerd is als uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst met de gemeente, herleeft de aanvullende uitkering, wanneer de werkloosheidsuitkering herleeft.

Omdat de duur van de aanvullende uitkering van één jaar gekoppeld is aan de dag van ontslag, geldt de herleving van de eerste fase van de aanvullende uitkering alleen wanneer de werkloosheidsuitkering herleeft binnen 12 maanden na de ingangsdatum van ontslag. Deze eerste fase wordt dus niet opgeschort met de periode, waarin geen werkloosheidsuitkering is ontvangen. Gedurende de resterende tijd van de werkloosheidsuitkering wordt de hoogte van de tweede fase uitbetaald.

### **Artikel 10d:30 Na-wettelijke uitkering (T)**

Lid 1

Onderdeel a

Ook na afloop van de werkloosheidsuitkering moet sprake zijn van werkloosheid, zoals gedefinieerd in artikel 10d:1. Zowel deze verwijzing naar werkloosheid, als naar de definitie van werkloosheidsuitkering geven aan dat het moet gaan om een uitkering die voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij de gemeente.

Lid 1

Onderdeel b

Hiervoor wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de procedure van gegevenslevering zoals deze bij UWV geldt (zie voor meer informatie [www.uwv.nl/zoeken](http://www.uwv.nl/zoeken) op poortwachertoets). Deze gegevens zijn nodig ter bepaling van de hoogte van de na-wettelijke uitkering (artikel 10d:31) en het door de gemeente te voeren sanctiebeleid (zie artikel 10d:34).

Lid 2

Bij -ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid (artikel 8:6) ontstaat alleen recht op een na-wettelijke uitkering als het ontslag gelegen is in omstandigheden binnen de werksfeer. Dit betekent dat de ambtenaar zelf geen schuld heeft aan de ongeschiktheid of onbekwaamheid.

### **Artikel 10d:31 Hoogte na-wettelijke uitkering (T)**

Lid 2

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

Als uit een arbeidsovereenkomst of aanstelling blijkt dat iemand een functie van 20 uur in de week heeft, ontvangen hij een na-wettelijke uitkering voor de resterende 16 uur. Als door een nieuwe baan een werkloosheid resteert van minder dan 5 uur, is de werkloosheid beëindigd en eindigt de na-wettelijke uitkering (zie definitie werkloosheid en artikel 10d:18).

Gedeeltelijke werkhervatting, maar ook werkzaamheden als zelfstandige verminderen de werkloosheid. Of iemand minder dan 36 uur werkloos is, is af te leiden uit de gegevens over werkzaamheden (bijvoorbeeld salarisstroken). In artikel 10d:15 is opgenomen dat de ambtenaar alle gegevens moet overleggen die van belang zijn voor het bepalen van het recht op nawettelijke uitkering. Hiertoe behoren dus ook salarisstroken en arbeidsovereenkomsten.

### Lid 3

Het is mogelijk dat iemand met het aantal uren werkhervatting meer verdient dat hij in de oude situatie deed. Daarom is in lid 3 een bepaling opgenomen, waaruit voortvloeit dat het nieuwe inkomen en de na-wettelijke uitkering nooit meer kan bedragen dan 90% van het oude salaris vermeerderd met de toegekende salaristoelage(n)d.

#### *Voorbeeld*

Iemand werkte 36 uur en verdiende € 2000,=. De na-wettelijke uitkering bedraagt 70% hiervan; dit is € 1400,=. Hij krijgt tijdens de periode van de na-wettelijke uitkering een baan voor 18 uur. Hiermee resteert een werkloosheid voor 18 uur. Met zijn nieuwe baan gaat hij €1500,= verdienen. Zijn uitkering zou, gebaseerd op 18 uur werkloosheid, € 700,= bedragen. Samen met de inkomsten van € 1500,= komt zijn totaal inkomen uit op € 2200,=. Het totaalinkomen is gemaximeerd op 90% van € 2000,=; dit is € 1800,=. Zijn uitkering wordt dus gekort met € 300,=. Hij ontvangt nog een na-wettelijke uitkering van € 400,=.

### **Artikel 10d:32 Duur na-wettelijke uitkering (T)**

Als iemand 45 is op de dag van ontslag en hij heeft vanaf zijn 25e in de gemeentelijke sector gewerkt, ontvangt hij een na-wettelijke uitkering voor de duur van  $(15 \times 1,4) + (5 \times 2) = 31$  maanden.

### **Artikel 10d:33 Einde na-wettelijke uitkering (T)**

#### Lid 2

Recht op een werkloosheidsuitkering bestaat als iemand meer dan 5 uur of meer dan de helft van zijn oorspronkelijke arbeidsduur per week verliest. Als door werkhervatting een werkloosheid resteert van minder dan 5 uur (of minder dan de helft van zijn oorspronkelijke arbeidsduur per week) eindigt de werkloosheid en eindigt de na-wettelijke uitkering.

#### Lid 3

De wijziging van lid 3 waarbij de beëindiging van de na-wettelijke uitkering wordt gekoppeld aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is in werking getreden op 15 juli 2014. De gewijzigde bepaling heeft betrekking op de ambtenaar die op 15 juli 2014 bij de werkgever in dienst is, of de ex-ambtenaar die op die datum — als gevolg van ontslag op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8 CAR — in het genot is van een WW- of na-wettelijke uitkering.

### **Artikel 10d:35 Afkoop (T)**

Er bestaat geen recht op afkoop van de na-wettelijke uitkering. Het college kan echter op verzoek van de ambtenaar besluiten tot afkoop van de na-wettelijke uitkering. Het college bepaalt daarbij de voorwaarden en de hoogte van het afkoopbedrag.

Als partijen het niet eens worden over de hoogte van het afkoopbedrag, vallen partijen terug op de normale regels over hoogte en duur van de na-wettelijke uitkering.

### **Artikel 10d:36 Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid (T)**

De ambtenaar die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, kan in het derde ziektejaar definitief worden herplaatst, wanneer hij een functie aanvaardt, waarmee hij ten minste in 100% van de restverdiencapaciteit, zoals deze door UWV is vastgesteld, kan voorzien. Wanneer een dergelijke functie buiten de organisatie van de gemeente wordt gevonden, kan ontslag op grond van artikel 8:5 plaatsvinden.

Is dat het geval dan ontvangt de ambtenaar, zolang hij arbeid heeft waarmee hij ten minste in 100% van de restverdiencapaciteit kan voorzien, een bijzondere uitkering.

### **Artikel 10d:39 Overgangsrecht (T)**

In de CAO 2007-2008 is overgangsrecht overeengekomen voor de ambtenaar die

- op de dag van inwerkingtreding van hoofdstuk 10d (1 juli 2008) 20 dienstjaren of meer heeft in de gemeentelijke sector en
- die binnen 10 jaar daarna daadwerkelijk ontslag verleend wordt.

Het overgangsrecht houdt in dat de duur van de overgangsuitkering overeenkomt met de aansluitende uitkering uit hoofdstuk 10a, zoals dit hoofdstuk tot 1 juli 2008 luidde. Wel is afgesproken dat de berekening hiervan voor gemeenten gemakkelijker wordt gemaakt. Daarom is de oude berekeningsduur van de aansluitende uitkering omgezet in een formule, die in het tweede lid, is opgenomen. Vanaf 1 juli 2008 valt iedereen onder hoofdstuk 10d. Alle ambtenaren die op grond van artikel 8:3 en 8:6 ontslagen worden, krijgen dus recht op een reïntegratiefase of een Van werk naar werk-traject. Mocht daarna sprake zijn van werkloosheid, dan geldt slechts ten aanzien van de duur van de uitkering na afloop van de WW een uitzondering voor de ambtenaren, voor wie dit overgangsrecht is overeengekomen. De overgangsuitkering eindigt op de eerste van de maand volgend op die waarin betrokkene de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt (artikel 10d:33).

## **12 Overleg met organisaties van overheidspersoneel Artikel 12:1 Algemene bepalingen (T)**

Op grond van de Ambtenarenwet dient er overleg te worden gevoerd met de organisaties van overheidspersoneel over alle aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd; een en ander voor zover dit overleg niet reeds op sectoraal niveau wordt gevoerd. Bedoeld overleg vindt plaats in het georganiseerd overleg (G.O.) of via de hoorbepaling (zie bijlage III).

Lid 1

Van belang bij dit artikel is dat hierin is opgenomen dat de commissie G.O. niet alleen bevoegd is voor alle ambtenaren maar evenzeer voor de mensen die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst. Het al dan niet representatief zijn is een beslissing die op lokaal niveau genomen wordt. Op deze wijze kan rekening gehouden worden met lokale organisaties van ambtenaren.

Lid 4

De tekst van het vierde lid voorziet in een overgangsbepaling die het -in afwijking van de reguliere bepalingen over de samenstelling- mogelijk maakt om de vertegenwoordigers van genoemde organisaties die op 1 juli 1998 zitting hebben in persoon nog maximaal vier jaar in de commissie te laten deelnemen. Deze tijdelijke oververtegenwoordiging heeft geen gevolgen voor de stemverhouding in de commissie, die immers gebaseerd is op de aantallen vertegenwoordigde personeelsleden.

### **Artikel 12:1:1 Samenstelling (T)**

Lid 1

Het college wijst uit zijn midden vrijwel altijd de portefeuillehouder personeel en organisatie aan. Het is ook mogelijk dat naast deze vertegenwoordiger van de werkgever een tweede collegelid wordt toegevoegd. In artikel 12:1:3 en 12:1:7 is de ambtelijke ondersteuning geregeld.

Lid 2

In een nader vast te stellen regeling moet het minimumaantal ambtenaren worden bepaald dat lid van een organisatie moet zijn om die organisatie tot het overleg toe te laten. Het gaat hier om de representativiteit van de organisatie. Voor de bepaling van het minimum zijn geen vaste regels te geven. Het kan, behalve van lokale omstandigheden, afhankelijk zijn van het aantal medewerkers en van hun organisatiegraad.

### **Artikel 12:1:2 Samenstelling (T)**

Lid 2

Een ambtenaar die gedetacheerd wordt buiten de gemeente, behoeft in formele zin zijn lidmaatschap niet op te geven. Indien de detachering langer duurt dan bijvoorbeeld zes maanden, ligt het voor de hand het lidmaatschap op te geven. Een dergelijke handelwijze zou op lokaal niveau als spelregel kunnen worden afgesproken.

### **Artikel 12:1:3 Samenstelling (T)**

Het verdient aanbeveling om het hoofd personeel en organisatie als secretaris aan te wijzen of anderszins de medewerker die met die taken is belast. Het valt af te raden de gemeentesecretaris aan te wijzen omdat die immers de voorzitter is van het overleg met de ondernemingsraad. Het is beter om die rollen te scheiden. De secretaris van het overleg kan voorzitter zijn van het zogenaamde informeel of technisch overleg, dat het georganiseerd overleg voorbereidt.

### **Artikel 12:1:4 Mededeling omtrent CAR en UWO (T)**

Gemeenten zijn gehouden de CAR te volgen, hetzelfde geldt voor de UWO indien gemeenten zich daarvoor hebben aangemeld. Omdat op lokaal niveau van een in het LOGA afgesproken wijziging niet kan worden afgeweken, volstaat een mededeling van de wijziging. Voor een gemeente die de hoorbepaling volgt (zie bijlage III bij CAR en UWO) geldt dat wijzigingen van CAR en/of UWO niet ter kennis van de centrales behoeven te worden gebracht.

### **Artikel 12:1:5 Mededeling omtrent CAR en UWO (T)**

De vraag is of bij reorganisaties het primaat bij het GO of bij de ondernemingsraad ligt. Het besluit tot reorganiseren moet in eerste instantie, conform artikel 25 van de WOR, voor advies aan de ondernemingsraad worden voorgelegd. Nadat het advies is uitgebracht en het gemeentebestuur een besluit heeft genomen, komt het GO in beeld. Het GO spreekt zich uit over de personele gevolgen van het besluit. Als regel zijn die gevolgen neergelegd in een sociaal statuut. Het toezicht op de uitvoering van het sociaal statuut is weer een zaak voor de ondernemingsraad. Deze formele taakafbakening neemt overigens niet weg dat het bevoegd gezag er verstandig aan doet om beide organen in alle fasen te informeren over zijn voornemens. Dat maakt het mogelijk dat GO en de ondernemingsraad elkaar beïnvloeden en hun opvattingen op elkaar afstemmen. Dat kan de kwaliteit van het proces en het draagvlak van de besluiten alleen maar vergroten.

## **Artikel 12:2 Taak en bevoegdheden (T)**

### **Lid 1**

Uit het eerste lid volgt dat die onderwerpen die op sectoraal niveau worden besproken, niet voor overleg in de commissie G.O. in aanmerking komen. Dit spreekt voor zich: de CAR is onderwerp van overleg op sectoraal (=LOGA-) niveau en hierover hoeft derhalve niet opnieuw overleg op gemeentelijk niveau plaats te vinden (de grootste vier gemeenten hebben een afwijkende rechtspositie). Voldoende is om het G.O. te informeren. In het geval een gemeente zich heeft aangemeld voor de UWO, geldt hetzelfde: afspraken hierover worden op LOGA-niveau gemaakt en niet in de commissie G.O. Voor een gemeente die zich daarentegen niet voor de UWO heeft aangemeld, geldt dat de onderwerpen in de UWO behoren tot het "lokale domein": in de commissie G.O. dient over deze onderwerpen overleg plaats te vinden. Uit het eerste lid volgt tevens dat in de commissie G.O. nooit over individuele kwesties wordt gesproken.

### **Lid 2**

De in het tweede lid bedoelde nadere regels zijn voor de "UWO-gemeenten" opgenomen in de UWO (bijvoorbeeld in artikel 12:2:1 waarin het overeenstemmingsvereiste aan de orde komt) en voor de "niet-UWO-gemeenten" dienen deze in de commissie G.O. aan de orde te komen.

### **Lid 3**

De in het derde lid bedoelde nadere bepalingen over een geschillenregeling zijn in de UWO in artikel 12:3:1 e.v. opgenomen. Een "niet-UWO-gemeente" dient over deze nadere regels in de commissie G.O. overleg te voeren. In de commissie G.O. dient in dat geval tevens gesproken te worden over het al dan niet deelnemen aan de Lokale Advies- en Arbitragecommissie (L.A.A.C.).

## **Artikel 12:2:1 Taak en bevoegdheden (T)**

In het LOGA zijn partijen het niet eens geworden over een eenduidige formulering van het overeenstemmingsvereiste. Lokaal moet een formulering voor het overeenstemmingsvereiste zijn vastgelegd. Hiermee wordt invulling gegeven aan het begrip "gevoelen" uit het artikel. In de LOGA-brief van 7 juni 1994, Lbr. 94/152, is aangegeven dat, wanneer het in de gemeente van toepassing zijnde overeenstemmingsvereiste bevredigend functioneert, dit gehandhaafd kan worden. Waar het overeenstemmingsvereiste niet is geformuleerd of waar het niet bevredigend functioneert, is aan de gemeenten in de genoemde LOGA-brief een keuze voorgelegd uit twee formuleringen, die respectievelijk een brede (voorkeur van de vakbonden) en een beperktere (voorkeur van het College voor Arbeidszaken) invulling aan het vereiste geven.

Formulering 1 luidt als volgt: "Invoering of wijziging van aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd, vindt niet plaats dan nadat daarover overeenstemming is bereikt met de centrales van overheidspersoneel".

Formulering 2 luidt: "Invoering, intrekking of wijziging van een regeling welke verplichtingen schept voor individuele ambtenaren, dan wel waaraan individuele ambtenaren rechten kunnen ontlenuen, vindt niet plaats dan nadat daarover overeenstemming is bereikt met de centrales van overheidspersoneel". Het verschil tussen de beide formuleringen zit erin dat in formulering 1 "de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd" wel onder het overeenstemmingsvereiste valt en in formulering 2 niet. Concreet betekent dit verschil dat in formulering 2 onderwerpen als de inrichting van het personeelsbeleid als zodanig, de werving en selectie, het personeelsregistratiesysteem en het opleidingsbeleid niet onder het overeenstemmingsvereiste vallen. Dat is wel het geval met de uit deze regelingen voortvloeiende rechten en plichten voor individuele ambtenaren. In formulering 1 vallen de onderwerpen als zodanig onder het overeenstemmingsvereiste, en natuurlijk de regelingen die daaruit voortvloeien.

Besluiten of voorstellen die specifiek de rechtstoestand van de griffie en de griffiemedewerkers betreffen, moeten nog steeds door de gemeenteraad worden genomen respectievelijk aan de gemeenteraad worden voorgelegd. Alleen in de situatie dat de gemeenteraad zijn bevoegdheid heeft gedelegeerd aan het college, is het college het bevoegde orgaan.

## **Artikel 12:2:2 Taak en bevoegdheden (T)**

### **Lid 2**

De besluiten in de tweede zin betreffen aangelegenheden van algemeen belang die specifiek de rechtstoestand van de griffie en de griffiemedewerkers betreffen. De griffier kan op grond van artikel 12:2:7, tweede lid, de vergadering bijwonen en deelnemen aan de besprekingen.

### **Lid 3**

Het gaat hier onder meer over de bevoegdheden van de overlegpartijen. Besluiten moeten passen binnen het mandaat dat men heeft; dat geldt voor beide zijden. Wanneer het mandaat onvoldoende is om tot overeenstemming te komen, moeten partijen terug naar hun achterban.

## **Artikel 12:2:5 Vergaderingen (T)**

### **Lid 2 en 3**

Soms wordt door een van beide partijen bewust aangestuurd op onvoldoende gevoelens van onvrede tot uitdrukking te brengen. Een voorbeeld hiervan was dat tijdens de acties in 1993 de centrales het overleg in alle GO's opschortten. Dit betekent uiteraard niet dat in zo'n geval in het geheel geen besluiten meer genomen kunnen worden. Wanneer ook bij een tweede vergadering niet ten minste de helft van de werknemersvertegenwoordiging aanwezig is, kunnen de geagendeerde onderwerpen behandeld en van een standpunt voorzien worden. Indien behandeling geweigerd wordt, kan niettemin besluitvorming plaatsvinden. Uiteraard gebeurt dat alleen in gevallen waarin uitstel niet mogelijk is en de andere partij nadrukkelijk op de gevolgen van hun handelwijze gewezen is.

#### **Artikel 12:2:7 Vergaderingen (T)**

Lid 4

Ook in gedualiseerde verhoudingen moet het te allen tijde mogelijk zijn om de raad op de hoogte te brengen van hetgeen in het GO ter bespreking voorligt, met name als dit raakt aan door de raad gestelde beleidsmatige of financiële kaders.

#### **Artikel 12:2:9 Vergaderingen (T)**

Lid 2

Het tweede lid zegt dat de stem van de werkgeversvertegenwoordiging wordt bepaald door hoofdelijke stemming van de leden in of buiten de vergadering. Voor het geval dat meer werkgeversvertegenwoordigers zijn aangewezen is deze bepaling noodzakelijk.

Lid 3

Op basis van dit lid vindt een weging van de stemmen plaats zodanig dat geen enkele organisatie bij een stemming de absolute meerderheid heeft, ook niet in de situatie waarin een organisatie meer leden in de gemeente heeft dan de andere organisaties gezamenlijk.

#### **Artikel 12:3:1 Advies- en arbitragecommissie (T)**

Bij de Advies- en arbitragecommissie hadden zich per 1 januari 1997 circa 400 gemeenten aangemeld. De LAAC is te bereiken via het secretariaat van het College voor Arbeidszaken, Postbus 30435, 2500 GK Den Haag.

#### **Artikel 12:3:2 Advies- en arbitragecommissie (T)**

De helft van de (plaatsvervangend) leden van de advies- en arbitragecommissie wordt aangewezen door het College voor Arbeidszaken, gehoord het Interprovinciaal Overlegorgaan en de Unie van Waterschappen. De andere helft wordt aangewezen door de centrales van overheidspersoneel.

#### **13 Overgangsbepaling en slotbepalingen CAR Artikel 13:3 Overgangs- en slotbepaling CAR (T)**

De berekeningsbasis van wachtgeld en (FLO)-uitkeringen wordt uitgebreid met de eindejaarsuitkering. De invoering van de eindejaarsuitkering per 1 januari 1997 betekent dat deze uitkering per genoemde datum maandelijks wordt opgebouwd. Deze ingangsdatum van de eindejaarsuitkering brengt met zich dat, nu de berekeningsbasis van de wachtgeld en (FLO)-uitkeringen met deze uitkering wordt uitgebreid, deze uitbreiding betrekking heeft op alle op 1 januari 1997 toegekende wachtgeld en (FLO)-uitkeringen.

#### **14 Medezeggenschap Artikel 14:1 Medezeggenschap in ondernemingen met 35-50 werknemers (T)**

Het bepaalde uit de artikelen 17, 18 en 34 van de Wet op de Ondernemingsraden wordt in acht genomen. Conform artikel 18 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) wordt de tijd vastgesteld die (C)OR en commissieleden redelijkerwijs nodig hebben voor hun medezeggenschapswerk. In het convenant spreken WOR-bestuurder en OR af hoe de individuele leden in staat worden gesteld deze tijdsbesteding te combineren met hun functie. Hierbij geldt dat OR-werk ook regulier werk is. Mogelijkheden hiertoe zijn onder meer herverdeling van werkzaamheden indien noodzakelijk in combinatie met een tijdelijke uitbreiding van de formatie van de organisatorische eenheid waar het OR-lid werkzaam is. Een andere mogelijkheid is met gebruikmaking van artikel 2:7a CAR het verruimen van de arbeidsduur van individuele OR-leden tot maximaal 40 uur per week, als de bezetting van de afdeling in relatie tot het werk dat nodig maakt.

De bedoeling van LOGA-partijen is dat lokaal overleg wordt gevoerd over het (maximaal) aantal zittingstermijnen. Afspraken hierover worden opgenomen in het convenant. In zijn algemeenheid is het niet wenselijk om voor lange tijd achtereen OR werk te doen. Er zijn uitzonderingsgevallen mogelijk.

#### **Artikel 14:1:1 Medezeggenschap in ondernemingen met 35-50 werknemers (T)**

Op grond van artikel 5a van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) kan de verplichting tot het instellen van een ondernemingsraad (OR) bij een collectieve arbeidsvoorwaardenregeling of een publiekrechtelijke regeling van arbeidsvoorwaarden op een lager getal worden vastgesteld dan in artikel 2 van de WOR



is bepaald. Deze verplichting geldt ook voor onderdelen van gemeenten, waar met toepassing van artikel 4 van de WOR is besloten in het belang van een goede toepassing van de WOR voor die onderdelen een eigen OR in te stellen.

### **15 Overige rechten en verplichtingen Artikel 15:1 Verplichtingen (T)**

Dit in algemene bewoordingen gestelde artikel (een zogenaamd kapstokartikel) heeft naast artikel 16:1:1 nauwelijks enige zelfstandige betekenis. Overtreding ervan levert immers plichtsverzuim op en daarvan geeft artikel 16:1:1, lid 2, de definitie. De jurisprudentie is dan ook geheel gericht op de interpretatie van het begrip "plichtsverzuim", zodat hier verwezen kan worden naar de toelichting bij artikel 16:1:1.

#### **Artikel 15:1a Verplichtingen (T)**

Sinds maart 2006 is de overheidswerkgever wettelijk verplicht om nieuw aan te stellen personeel een ambtseed- of belofte af te nemen. Veel gemeenten hebben naar aanleiding van deze verplichting de bestaande ambtseed heringevoerd of een nieuwe tekst vastgesteld. Indien een ambtseed- of belofte of een integriteitverklaring slechts één van de formaliteiten bij indiensttreding is, zal deze niet het bedoelde effect van bewustwording van integriteitaspecten hebben. Wil de betekenis van eedaflegging beklijven dan dient het moment de nodige lading te krijgen: door de inhoud actief uit te spreken, door de ceremonie erom heen, door de keuze van de persoon ten overstaan van wie de eed wordt afgelegd, door de keuze van tijdstip en plaats.

#### **Artikel 15:1b Persoonlijk gebruik van goederen of diensten (T)**

Dat overtreding van deze artikelen plichtsverzuim oplevert, wat reden kan zijn tot het opleggen van een disciplinaire straf, zal duidelijk zijn. Enkele voorbeelden zijn de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep d.d. 13 juli 1995, TAR 1995, nr. 206 (gebruik van gemeente-eigendommen bij een verhuizing en aannemen van een geldbedrag) en Centrale Raad van Beroep d.d. 21 december 1993, TAR 1994, nr 44 (aannemen van een geldbedrag).

#### **Artikel 15:1c Aannemen van geschenken en gelden (T)**

Dat overtreding van deze artikelen plichtsverzuim oplevert, wat reden kan zijn tot het opleggen van een disciplinaire straf, zal duidelijk zijn. Enkele voorbeelden zijn de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep d.d. 13 juli 1995, TAR 1995, nr. 206 (gebruik van gemeente-eigendommen bij een verhuizing en aannemen van een geldbedrag) en Centrale Raad van Beroep d.d. 21 december 1993, TAR 1994, nr 44 (aannemen van een geldbedrag).

#### **Artikel 15:1e Nevenwerkzaamheden (T)**

De term "nevenwerkzaamheden" dient ruim te worden opgevat. Hieronder worden verschillende werkzaamheden verstaan, zoals het lidmaatschap van het bestuur van een vereniging of stichting, het zijn van commissaris, bestuurder, vennoot of aandeelhouder. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen betaalde en onbetaalde nevenwerkzaamheden of nevenwerkzaamheden die binnen of buiten de normale diensttijd worden verricht. Een gedane melding dient getoetst te worden aan het tot de ambtenaar gerichte verbod, dat in het derde lid is geformuleerd. De ambtenaar zal zich een oordeel moeten vormen over de vraag of door een nevenwerkzaamheid de goede functievervulling of de goede functionering van de openbare dienst, voorzover deze in verband staat met de functievervulling, niet in redelijkheid is verzekerd. De constatering dat een nevenwerkzaamheid zich niet goed verdraagt met de ambtelijke functie, hoeft niet zonder meer te leiden tot het opleggen van een verbod. Er kunnen ook zodanige nadere afspraken worden gemaakt dat de mogelijkheid van belangenverstremgeling of anderszins zich niet meer voordoet. Jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep over dit onderwerp geeft eenzelfde richting aan. De registratie van nevenwerkzaamheden kan op verschillende wijzen worden ingericht. In elk geval dient de registratie te voldoen aan de regels die gesteld zijn op grond van de Wet persoonsregistraties en de op deze wet gebaseerde verordening, voorzover deze in de gemeente is vastgesteld.

##### **Lid 4**

In 2003 is aan de Ambtenarenwet een bepaling toegevoegd die overheidswerkgevers verplicht om voorschriften vast te stellen over de openbaarmaking van nevenwerkzaamheden verricht door topambtenaren. In artikel 15:1e, vierde lid, zijn twee functies genoemd waaraan een verplichte openbaarmaking van nevenwerkzaamheden gekoppeld is: de gemeentesecretaris en de directeur van een gemeentelijke dienst of bedrijf (dan wel functionarissen in functies die daarmee op één lijn staan maar in het gemeentelijk organisatie-model een andere benaming hebben). Lokaal dient bepaald te worden of er daarnaast nog sprake is van 'andere ambtenaren aangesteld in een functie waarvoor ter bescherming van de integriteit van de openbare dienst openbaarmaking van de nevenwerkzaamheden noodzakelijk is'. Gedacht kan worden aan de functies waaraan het plaatsvervangend directeurschap is verbonden. Daarnaast kunnen in aanmerking komen de stadsdeelsecretaris en functies zoals directeur van een projectorganisatie, concern- of dienstcontroller, afdelingshoofd, commandant van de brandweer. Het LOGA verstaat onder openbaar te maken gegevens het volgende:



- hoofdfunctie (dus niet de persoonsnaam van de ambtenaar);
- de nevenfunctie die de functionaris verricht, voorzover het een nevenfunctie betreft die de belangen van de dienst, voorzover deze in verband staan met de functie vervulling, kunnen raken;
- de organisatie waarbinnen de nevenfunctie wordt vervuld;
- de eventuele beperkingen die het college heeft gesteld aan de uitoefening van de nevenfunctie.

Tevens verdient het aanbeveling om openbaar te maken met ingang van welke datum de nevenwerkzaamheid wordt verricht. De openbaarmaking kan geschieden door ter inzage legging van de gegevens op het gemeentehuis zoals dat is voorgeschreven voor de openbaarmaking van nevenfuncties van politieke ambtsdragers.

### **Artikel 15:1f Melding financiële belangen (T)**

#### Lid 1

In 2003 is aan de Ambtenarenwet een bepaling toegevoegd die overheidswerkgevers verplicht om voorschriften vast te stellen over het melden van financiële belangen door ambtenaren die een functie uitoefenen waarin risico bestaat op financiële belangenverstrengeling. Het begrip financieel belang is zeer divers. Het kan gaan om het bezit van effecten, vorderingsrechten, onroerend goed, bouwgrond alsook om financiële deelneming in ondernemingen. Het college dient ambtenaren aan te wijzen die zijn aangesteld in een functie (dan wel feitelijke werkzaamheden verrichten) waaraan een bijzonder risico op financiële belangenverstrengeling is verbonden. Bij de gemeentelijke overheid kan gedacht worden aan ambtenaren die betrokken zijn bij grondzaken, subsidieverstrekking, sponsoring, verstrekking van leningen, verstrekking van garanties, inkoop en aanbesteding zoals bijvoorbeeld het gunnen van onderzoeks- en adviesopdrachten. Ambtenaren die deze taken verrichten zouden in de verleiding kunnen komen zich bij het nemen van functionele beslissingen te laten leiden door niet-functionele belangen zoals een persoonlijk financieel belang. Of er inderdaad sprake is van een bijzonder risico hangt af van de feitelijke werkzaamheden en bevoegdheden van de ambtenaar en dient lokaal bepaald te worden. Ook ambtenaren die uit hoofde van hun functie (dan wel hun feitelijke werkzaamheden) beschikken of kunnen beschikken over koersgevoelige informatie zullen een meldplicht opgelegd moeten krijgen. Zij hebben immers de mogelijkheid deze informatie oneigenlijk te gebruiken of lopen het risico de schijn van oneigenlijk gebruik op te wekken. De inschatting is dat zich bij de gemeenten niet of nauwelijks bijzondere risico's zullen voordoen met betrekking tot oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie.

#### Lid 2 en lid 3

Het college bepaalt op welke wijze financiële belangen worden gemeld. Nadere regels kunnen betrekking hebben op de volgende elementen.

- Het gebruik van een formulier voor de melding.
- De functionaris aan wie de melding gedaan moet worden.
- De wijze van registratie in verband met de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.
- De wijze waarop de actualiteit van de registratie gewaarborgd wordt.
- De plicht van de ambtenaar tot het verstrekken van nadere gegevens over het financiële belang of het bezit van (of de transactie in) effecten.

Met betrekking tot de plicht tot verstrekking van gegevens wordt opgemerkt dat het bevoegd gezag in de gelegenheid moet zijn om te beoordelen of de gemelde belangen en bezittingen een risico opleveren in de werkzaamheden van de ambtenaar. De ambtenaar dient alle informatie te verschaffen die voor deze beoordeling nodig is. Is er sprake van een risico dan dient beoordeeld te worden hoe dit risico voorkomen of verkleind kan worden.

#### Lid 4

Het is in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van de ambtenaar om te voorkomen dat hij in (de schijn van) een situatie terecht komt dat hij in zijn functie vervulling wordt beïnvloed door persoonlijke financiële belangen. Dat vloeit voort uit de algemene norm van goed ambtenaarschap en is nu uitdrukkelijk bepaald in artikel 15:1f, vierde lid. De vraag of een financieel belang toelaatbaar is kan niet eenduidig beantwoord worden. Bezien moet worden of het concrete financieel belang daadwerkelijk risico's met zich meebrengt bij het uitoefenen door de ambtenaar van zijn bevoegdheden en werkzaamheden. Wordt het financiële belang of effectenbezit niet toelaatbaar geacht dan zal de werkgever op basis van de verbodsbepaling maatregelen moeten nemen om een risico op financiële belangenverstrengeling of misbruik het hoofd te bieden. Daarbij dient eerst naar de minst ingrijpende oplossing gezocht te worden. Gedacht kan worden aan aanpassing van de taakhoud of overplaatsing in een andere functie. Is een dergelijke oplossing niet mogelijk dan is de ambtenaar verplicht het financieel belang af te stoten.

### **Artikel 15:1:11 Aanvaarden andere werkzaamheden (T)**

#### Lid 3

Op grond van dit artikellid valt een ambenaar die op grond van artikel 15:1:11, tweede lid, is aangewezen om taken te verrichten in het kader van de Wet veiligheidsregio's voor wat betreft die werkzaamheden onder leiding en toezicht van het bevoegd gezag van de veiligheidsregio waar de ramp of crisis plaatsvindt. Daartoe zijn dus geen individuele detacheringsovereenkomsten nodig. Het college van de gemeente waar de ambenaar is aangesteld, blijft de formele werkgever van desbetreffende ambenaar en de rechtspositie van die gemeente blijft, ook voor onderhavige werkzaamheden in het kader van de Wet veiligheidsregio's, van toepassing.

#### **Artikel 15:1:12 Vergoeding van schade (T)**

Dit artikel opent de mogelijkheid om door de gemeente geleden schade op de schuldige of nalatige ambtenaar te verhalen. Bij elk schadegeval zal daarover door het college een beslissing moeten worden genomen, met name over de vraag of de schuld of nalatigheid van de ambtenaar van dien aard is dat zij geheel op hem kan worden verhaald of dat met een gedeeltelijke schadevergoeding kan worden volstaan. Overigens moet men natuurlijk niet voor elk wissewasje naar dit artikel grijpen. In elke organisatie komen "bedrijfsongevalletjes" voor die inherent zijn aan menselijk handelen. Deze zijn meestal wel aan iemand toe te rekenen, maar de woorden "schuld" en "nalatigheid" wijzen er toch wel op dat het moet gaan om zaken waarover men de ambtenaar echt een verwijt kan maken.

#### **Artikel 15:1:13 Plichten rekenplichtige ambtenaar (T)**

Hierbij gaat het om iedere ambtenaar die beroepshalve geld int en/of uitgeeft, bijvoorbeeld via een loketkas of op andere wijze financiële waarden beheert. Het betreft hier dus niet alleen degenen die ontvangersfuncties bekleden op grond van het bepaalde in artikel 212 van de Gemeentewet. Genoemd artikel bepaalt dat de administratie en het beheer van vermogenswaarden van de gemeente worden verricht door de bij de in dat lid bedoelde regels aan te wijzen ambtenaren.

#### **Artikel 15:1:15 Beoordeling van de ambtenaar (T)**

De aan dit artikel ten grondslag liggende beoordelingsregeling behoeft de instemming van de ondernemingsraad, dit op grond van het bepaalde in artikel 27, eerste lid, onderdeel g van de Wet op de ondernemingsraden.

#### **Artikel 15:1:16 Dragen van uniform of dienstkleeding (T)**

Op grond van het bepaalde in het eerste lid kan bijvoorbeeld een collegebesluit worden opgesteld waarin wordt bepaald dat het niet geoorloofd is voor ambtenaren die baliewerkzaamheden verrichten of anderszins regelmatig in contact treden met burgers, in een korte broek op de werkplek te verschijnen.

#### **Artikel 15:1:17 Standplaats (T)**

Wat betreft de verplichting voor de ambtenaar in of nabij de standplaats te wonen, dient rekening gehouden te worden met het vierde Protocol bij het Europese Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden. In artikel 2, eerste lid van dat Protocol is immers het volgende individuele grondrecht van elke burger - dus ook van die burger die in een arbeidsrelatie tot de overheid staat - geformuleerd: "een ieder die zich wettig op het grondgebied van een (verdragsluitende) staat bevindt, heeft het recht zich daar vrij te verplaatsen en er in vrijheid plaats van verblijf te kiezen". Op dit grondrecht kan ingevolge artikel 2, derde lid van hetzelfde Protocol slechts inbreuk worden gemaakt bij wet en indien de daarin op te leggen beperkingen "in een democratische samenleving nodig zijn in het belang van 's lands veiligheid of de openbare veiligheid, ter handhaving van de openbare orde, ter voorkoming van strafbare handelingen, ter bescherming van de gezondheid of ter bescherming van de rechten en vrijheden van anderen". De beperking op het individuele grondrecht is neergelegd in artikel 15:1:17. Een relevante uitspraak in dit verband is de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 20 april 1990 (TAR 1990, nr 139). In deze zaak is geoordeeld dat de relevante verdragsartikelen verdragspartijen niet verbieden aan de vervulling van een ambtelijke functie te verbinden dat de ambtenaar in de omgeving van zijn werkplek dient te wonen, op voorwaarde dat die begrenzing van de woonomgeving in een functionele relatie tot die functie staat. Aan die voorwaarde is volgens de Centrale Raad voldaan indien de grenzen van dit woongebied zodanig zijn vastgesteld dat in redelijkheid kan worden gezegd dat, wanneer de ambtenaar buiten dat gebied gaat wonen, de goede vervulling van zijn functie te zeer in het gedrang komt. Dit laatste kan zich bijvoorbeeld voordoen wanneer de reistijden excessief lang zijn of wanneer de ambtenaar in verband met de aard van zijn functie niet snel genoeg op zijn werkplek aanwezig kan zijn. Hierbij valt te denken aan bijvoorbeeld de brandweercommandant, het hoofd interne zaken of de gemeentesecretaris. Het aspect van calamiteiten die zich in een gemeente kunnen voordoen speelt hierbij een rol.

#### **Artikel 15:1:18 Dienstwoning (T)**

Een huis is pas een dienstwoning in de zin van dit artikel als het voor een goede vervulling van zijn werkzaamheden noodzakelijk is dat de ambtenaar in een bepaald huis woont (zie artikel 18:1:3). Te denken valt aan portiers of conciërgewoningen. Einde van het dienstverband brengt dan de verplichting met zich mee de dienstwoning te verlaten.

De woning die door de gemeente aan de ambtenaar ter beschikking wordt gesteld zonder dat tussen de werkzaamheden die de ambtenaar moet verrichten en het gebruik van de woning een duidelijk verband bestaat, wordt ook wel "dienstwoning" genoemd, maar is in feite een normale huurwoning. Einde van het dienstverband betekent dan niet automatisch het einde van de huurovereenkomst. In die gevallen geldt de normale huurbescherming.

### **Artikel 15:1:23 Vergoeden van schade (T)**

#### **Lid 1**

De schade die hier bedoeld wordt, moet zijn geleden als gevolg van de vervulling van zijn functie. Deze beperking betekent niet dat alleen schade die het directe gevolg is van het werk dat de ambtenaar verricht, vergoed wordt. Er moet een zodanig verband met de functie zijn dat de schade zich niet zou hebben voorgedaan (althans niet op die tijd en plaats) als de ambtenaar niet aan het werk zou zijn geweest. Bij het bepalen van de hoogte van de schadevergoeding mag rekening worden gehouden met normale slijtage. Voorkomen moet worden dat de ambtenaar ongerechtvaardigd voordeel geniet, wat het geval zou zijn wanneer als schadevergoeding de nieuwwaarde van een goed wordt betaald, terwijl het goed deze waarden niet meer had op het moment van de schade. In het algemeen zal geen schade vergoed hoeven worden bij diefstal van een fiets uit een fietsstalling of diefstal van een jas uit een garderobe, omdat deze goederen doorgaans niet nodig zijn voor de uitoefening van de functie.

#### **Lid 2**

In het tweede lid van dit artikel wordt geregeld in welke gevallen de schade aan een eigen auto wordt vergoed, die is opgelopen tijdens een dienstreis. Deze bepaling is opgenomen als gevolg van een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 1 juni 1995 waar in een ledenbrief van het College voor Arbeidszaken van 27 juli 1995 (kenmerk ARZ/505527) nader op wordt ingegaan. Er wordt niets geregeld over de hoogte van de vergoeding die betaald dient te worden. Dit kan de schade aan de eigen auto zijn, dan wel het verlies aan no-claimkorting. Er is bewust voor gekozen af te zien van de verplichting voor de ambtenaar een all-riskverzekering af te sluiten omdat dit niet in alle gevallen in redelijkheid kan worden opgelegd.

### **Artikel 15:1:24 Gebruik van motorrijtuig (T)**

Het gebruik van de eigen auto ten behoeve van de dienst is gebonden aan toestemming van het college ter voorkoming van een ongelimiteerd gebruik. Wanneer toestemming is verleend, mag de ambtenaar verwachten dat de gemaakte kosten die voortvloeien uit het gebruik van de eigen auto worden vergoed. De juridische basis hiervoor is gelegen in artikel 15:1:22. Als voorwaarde verbonden aan de toestemming de eigen auto te gebruiken ten behoeve van dienstreizen, kan bijvoorbeeld het afsluiten van een all-riskverzekering worden verbonden.

### **Artikel 15:1:25 Schadeloosstelling (T)**

Het college moet op grond van artikel 169 lid 2 Gemeentewet, de raad alle inlichtingen geven die de raad voor de uitoefening van zijn taak nodig heeft. Daarnaast kan de raad, als zich een incident voordoet of dreigt voor te doen het college met de aan de raad ten dienste staande middelen ter verantwoording roepen.

Met betrekking tot de actieve inlichtingenplicht wordt nog het volgende opgemerkt. In sommige gevallen zal buiten kijf staan dat het college de raad inlicht over een voornemen tot een schadeloosstelling of vergoeding van kosten. Criteria daarvoor kunnen zijn de politieke relevantie of de bijzondere financiële consequenties. Is er sprake van een overeenkomst met de betrokken ambtenaar, dan geldt bovendien het vierde lid van artikel 169 Gemeentewet. Hierin wordt bepaald dat het college de raad vooraf inlicht over een besluit tot privaatrechtelijk handelen indien dit ingrijpende gevolgen kan hebben voor de gemeente.

### **Artikel 15:1:30 Borstvoeding (T)**

Ingevolge dit artikel dient de werkgever een ruimte beschikbaar te stellen waar de ambtenaar borstvoeding kan kolven of kan zogen. Deze voorziening kan in de plaats komen van de gelegenheid die de ambtenaar krijgt haar kind zelf te voeden. Bij dit alles speelt de redelijkheid een belangrijke rol.

### **Artikel 15:1:31 Voorkomen benadeling lid Georganiseerd Overleg (T)**

Dit artikel bevat een zorgplicht voor de gemeente voor de werknemers in de zin van artikel 2:4 (aanstelling) en 2:5 (arbeidsovereenkomst) die (plaatsvervangend) lid zijn van de commissie voor georganiseerd overleg. Dezelfde plicht ligt er ten aanzien van de werknemers die anderszins door de vakorganisaties zijn aangewezen om vakbondsactiviteiten te vervullen. Het gaat daarbij om de activiteiten waarvoor zij op grond van artikel 6:4:2 buitengewoon verlof kunnen genieten. De zorgplicht is te vergelijken met die voor de ondernemingsraadsleden, opgenomen in artikel 21, eerste lid van de Wet op de ondernemingsraden. Omdat zij door de uitoefening van hun taak kwetsbaarder zijn dan andere werknemers, is deze extra rechtsbescherming in de CAR/UWO opgenomen. Daardoor wordt gewaarborgd dat zij onafhankelijk in de onderneming kunnen optreden zolang zij door hun vakorganisatie daarvoor een aanwijzing hebben gekregen. Het gaat daarbij om benadeling in promotiekansen, verslechtering

van werkomstandigheden, gedwongen overplaatsing, schorsing vanwege vakbondsactiviteiten en het niet verlengen van een aanstelling/arbeidsovereenkomst De feitelijke handelwijze van de gemeente moet gelijk zijn aan het handelen wanneer betrokkene de vakbondsactiviteiten niet zou vervullen. De werknemer die zich desondanks benadeeld voelt, kan zich wenden tot de administratieve kamer van de arrondissementsrechtbank (aanstelling) of de kantonrechter (arbeidsovereenkomst).

### **Artikel 15:2 Klokkenluiders (T)**

Het verdient aanbeveling dat het college de raad informeert over de vaststelling van de klokkenluidersregeling en de wijzigingen daarin. De raad kan het college ter verantwoording roepen over het gevoerde beleid ter zake van de meldingen.

### **16 Disciplinaire straffen Artikel 16:1:1 Plichtsverzuim (T)**

In dit artikel is de bevoegdheid neergelegd om een ambtenaar te straffen. Deze zeer ruime formulering van de strafbaarstelling brengt met zich dat het bestuursorgaan zeer zorgvuldig te werk moet gaan alvorens een straf op te leggen. In de eerste plaats moeten feiten in die zin bewezen worden dat zij in rechte kunnen worden aangetoond. Daarbij moeten bepaalde gedragingen van betrokkene als verwijtbaar worden aangemerkt. Het aspect van de verwijtbaarheid speelt nogal eens een rol wanneer een bestuursorgaan tot strafontslag wil overgaan in een geval waarbij de ambtenaar zich niet bereid toont op het spreekuur van de bedrijfsarts te komen. Uiteraard moet het hierbij om een zwaar dossier gaan; dit vergt dossieropbouw. Met het opleggen van een dergelijke sanctie loopt het bestuursorgaan het risico dat het strafontslag ongedaan wordt gemaakt op grond van het feit dat de gedragingen de betrokkene niet kunnen worden verweten. In dit verband speelt artikel 15:1:1 een rol; dit artikel bepaalt onder meer dat de ambtenaar gehouden is zich te gedragen als een goed ambtenaar betaamt.

### **Artikel 16:1:2 Disciplinaire straffen (T)**

In het eerste lid worden de disciplinaire straffen limitatief opgesomd. De straffen lopen uiteen van een schriftelijke berisping tot een strafontslag. In dit verband wordt ook aandacht gevraagd voor artikel 8:15:1, dat gaat over de schorsing als ordemaatregel. Wat betreft onderdeel e dient te worden opgemerkt dat het niet-uitbetalen van het salaris - ten hoogste tot een bedrag overeenkomend met het salaris over een halve maand - slechts eenmaal kan worden opgelegd. Het is mogelijk een combinatie van straffen op te leggen. De op te leggen straf dient in overeenstemming te zijn met het plichtsverzuim. Het besluit een straf toe te passen, zoals genoemd in artikel 16:1:2, eerste lid, is een besluit ingevolge de Awb. Het derde lid biedt de mogelijkheid om een voorwaardelijke straf op te leggen. De voorwaarden dienen redelijk te zijn; er dient rekening te worden gehouden met de belangen van de organisatie en die van de ambtenaar. Ook de termijn waarbinnen de voorwaarde kan worden vervuld, dient redelijk te zijn. Wanneer een ambtenaar bijvoorbeeld geruime tijd heeft gefraudeerd met het tijdsregistratiesysteem, kan worden afgesproken dat betrokkene strafontslag wordt verleend wanneer hij binnen enkele maanden na een afgesproken tijdstip zich wederom schuldig maakt aan hetzelfde feit. Wanneer aan een voorwaarde is voldaan, wordt de straf ten uitvoer gelegd. Een dergelijk uitvoeringsbesluit is een besluit in de zin van de Awb, hetgeen betekent dat de betreffende ambtenaar vooraf gehoord dient te worden.

### **Artikel 16:1:3 Verantwoording (T)**

Voordat een ambtenaar een straf wordt opgelegd, wordt het voornemen tot strafoplegging de ambtenaar schriftelijk meegedeeld. Betrokkene dient allereerst te worden gehoord om zijn zienswijze kenbaar te kunnen maken. Het gaat hier immers om een besluit waar de ambtenaar niet om gevraagd heeft en waar hij naar verwachting bezwaar tegen zal hebben, waarbij de beschikking zal steunen op gegevens of feiten die de ambtenaar betreffen en die hij niet zelf heeft verstrekt. Artikel 16:1:3 kan begrepen worden als een uitwerking van de hoorprocedure ingevolge de Awb (artikel 4:8). Dit horen kan pas plaatsvinden na een afkoelingsperiode van zes dagen en kan niet later gebeuren dan na 12 dagen na ontvangst van de schriftelijke mededeling waarin het voornemen tot het opleggen van een disciplinaire straf wordt aangekondigd.

### **17 Opleiding en ontwikkeling Artikel 17:4 Persoonlijk ontwikkelingsplan (T)**

#### **Lid 1**

Het persoonlijk ontwikkelingsplan is de basis van de loopbaanontwikkeling en van de ontwikkeling van de kennis en vaardigheden van de medewerker. Vorm en inhoud zijn in beginsel vrij, dat wil zeggen dat het plan zowel kan bestaan uit een korte feitelijke aanduiding van een opleidingsafspraken als uit een meer uitgebreide afspraak over - door beide partijen - te ondernemen ontwikkelingsactiviteiten in brede zin. Ook kan het accent liggen op activiteiten die alleen de medewerker zal ondernemen of op inspanningen die beide partijen zich zullen getroosten. Ook de mate waarin het initiatief voor het doen van voorstellen voor de inhoud van het persoonlijk ontwikkelingsplan bij de medewerker dan wel bij de leidinggevende ligt, kan van geval tot geval uiteenlopen. Essentieel is dat het persoonlijk ontwikkelingsplan gezamenlijk wordt vastgesteld door leidinggevende en medewerker. Bij ontbreken van overeenstemming is uiteindelijk de beslissing van de leidinggevende namens de werkgever een voor beroep vatbaar besluit. Bij dit laatste dient bedacht te worden dat het in het algemeen niet of

nauwelijks denkbaar is, dat de werkgever meer aan opleidingsinspanningen van de medewerker kan eisen dan waartoe deze bereid is, afgezien van de opleidingen die krachtens artikel 15:1:26 in het kader van een goede functie-uitoefening noodzakelijk zijn te achten. Een besluit dat voor beroep vatbaar is, zal doorgaans alleen in de omgekeerde situatie kunnen voorkomen: de medewerker wil meer dan de werkgever wil of kan toestaan.

#### Lid 2

Ten minste een maal per drie jaar dient een persoonlijk ontwikkelingsplan te worden vastgesteld. De medewerker heeft daar recht op. Overigens kunnen partijen in onderling overleg concluderen dat er bijvoorbeeld in een bepaalde periode geen reden is voor bijzondere inspanningen of afspraken. Het is in de praktijk ook denkbaar dat er vaker, bijvoorbeeld jaarlijks, een gesprek plaatsvindt tussen leidinggevende en medewerker over onderwerpen die van belang zijn voor de ontwikkeling van kennis en vaardigheden en de loopbaan van de medewerker. De voortgang van de eerdere afspraken kan aan de orde komen. Het vastleggen van de afspraken in een dergelijk gesprek kan worden gezien als een nieuw persoonlijk ontwikkelingsplan. Het ligt in de rede dat deze gesprekken in het kader van het functioneringsgesprek en/of beoordelingsgesprek plaatsvinden, maar noodzakelijk is dat niet.

#### Lid 3

De inhoud van het persoonlijk ontwikkelingsplan dient te passen in het gemeentelijk opleidingsbeleid, zoals dat is neergelegd in het gemeentelijk opleidingsplan. De verplichting van het college om een opleidingsplan vast te stellen is niet met zoveel woorden in de tekst opgenomen, omdat het hier niet gaat om een deel van de persoonlijke rechtspositie. De individuele medewerker heeft dus niet het recht om een opleidingsplan te eisen en hij kan er ook niet direct rechten aan ontnemen of tegen in beroep komen. De Ondernemingsraad kan er om vragen en heeft conform de Wet op de ondernemingsraden instemmingsrecht met het opleidingsplan. Dit plan kan voor de gehele gemeente tegelijk worden vastgesteld, maar uiteraard is het ook mogelijk, en in veel situaties zelfs meer voor de handliggend, dat het per sector of dienstonderdeel wordt vastgesteld. Ook de frequentie waannee het wordt vastgesteld kan verschillen. Behalve inhoudelijke doelen en criteria voor de gewenste opleidingen waarmee het beoogde profiel van de organisatie als geheel of het betrokken onderdeel kan worden bereikt, kan het opleidingsplan ook budgettaire en organisatorische randvoorwaarden bevatten. Ook kan in het opleidingsplan worden gefomuleerd of en zo ja tot welke grenzen of onder welke voorwaarden de werkgever bereid is in het kader van goed werkgeverschap of stimulering van mobiliteit mee te werken aan opleidingen, die primair het persoonlijke loopbaanbelang van medewerkers dienen en maar ten dele het directe dienstbelang.

#### Lid 4

Studies en andere ontwikkelingsactiviteiten die in het persoonlijk ontwikkelingsplan staan en passen in het gemeentelijk opleidingsplan worden volledig bekostigd. Indien ze niet in die termen vallen, kan er wellicht wel enige faciliteit worden verstrekt, maar dat valt buiten de formeel geregelde rechten van medewerkers. Bij de kostenvergoeding wordt niet langer verschil gemaakt tussen een deeltijder en een voltijder. Beiden hebben bij gelijke afspraken ook gelijke aanspraken op vergoeding van kosten.

#### Lid 5

Naast de vergoeding van kosten wordt ook het noodzakelijke verlof door de werkgever verleend. Verlof met behoud van beloning, maar ook andere vormen van medewerking door de werkgever worden vastgelegd. Te denken valt aan afspraken over de inroostering van werktijden, inzet op een bepaald project dat directe relatie heeft met de gevolgde opleiding en het ter beschikking stellen van technische hulpmiddelen. Er is geen vast stramen vastgelegd hoeveel verlof noodzakelijk is. Van geval tot geval zullen partijen samen dienen te bepalen wat het begrip noodzakelijk in redelijkheid dient in te houden. Uiteraard mag er een beroep op de betrokken medewerker worden gedaan om ook eigen tijd in de ontwikkeling van zijn loopbaan te investeren, maar andersom is het redelijk dat de werkgever rekening houdt met de persoonlijke omstandigheden en de zwaarte van de studie.

#### Lid 6

In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken gemaakt over de concrete keuze van de opleiding, het instituut waar de opleiding zal worden gevolgd, de voorwaarden waaronder de opleiding of andere activiteiten worden uitgevoerd, wat de consequenties zijn van tussentijdse complicaties zoals voortijdige beëindiging of onderbreking, verandering van functie of ontslag. Of en zo ja welke afspraken er over eventuele terugbetaling van de vergoeding worden vastgelegd is een zaak van lokaal beleid. Uiteraard kan daarbij worden betrokken wat het niveau van de kosten is, in wiens primaire belang de kosten zijn gemaakt en wat de reden en termijn is van het ontslag. Aard en omvang van de te maken kosten worden in redelijkheid vastgesteld. Doorgaans zal de kostenkwestie al bij de keuze van de opleiding aan de orde komen. Minstens zal het gaan om de kosten van de opleiding zelf, de kosten van studiemateriaal en de kosten van reizen en eventueel verblijf. Voor de verdere activiteiten die worden afgesproken is moeilijk eenduidig een indicatie te geven van de relevante kosten.

### **Artikel 17:7 Flankerend beleid (T)**

Hierbij kan worden gedacht aan reis- en verhuiskosten, suppletie van salaris bij aanvaarden van een lager betaalde functie, voorziening voor pensioenlacunes, stimuleringspremie bij vrijwillig ontslag etc.



## **18 Verplaatsingskosten Artikel 18:1:1 Begripsomschrijvingen (T)**

### Lid 1

In dit artikel zijn de verschillende begrippen gedefinieerd. Bij de definitie van het begrip "eigen huishouding voeren" is de eis opgenomen dat het gaat om het zelfstandig bewonen van woonruimte. Iemand die bij zijn ouders inwoont komt dus niet in aanmerking voor een volledige verhuiskostenvergoeding. De twee inkomsten die bij sub f vermeld worden, worden slechts meegenomen bij de berekeningsbasis voorzover zij naast het salaris en de toegekende salaristoelage(n) worden genoten.

### Lid 2

Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt duidelijk gemaakt dat hoofdstuk 18 niet van toepassing is op de oproepkracht.

## **Artikel 18:1:2 Tegemoetkoming verhuiskosten (T)**

### Lid 1

Dit artikel regelt de aanspraak op tegemoetkoming in verhuiskosten voor ambtenaren die in verband met een verplaatsing of indiensttreding moeten verhuizen. Zie ook de toelichting bij artikel 15:1:17.

### Lid 3

Dit lid is bedoeld om te voorkomen dat een betrokkene niet op de hoogte is van de terugbetalingsverplichting.

## **Artikel 18:1:3 Tegemoetkoming verhuiskosten (T)**

### Lid 1

Een werknemer die een dienstwoning betreft, heeft recht op dezelfde tegemoetkoming in de verhuiskosten als een werknemer die vanwege dienstbelang dient te verhuizen naar een huur- of koopwoning. Zie artikel 15:1:18.

## **Artikel 18:1:5 Tegemoetkoming verhuiskosten (T)**

### Lid 1

De kosten voor het in- en uitpakken van breekbare zaken worden vergoed, dit is expliciet geregeld. Het inpakken van andere goederen door de transporteur dient door de betrokkene zelf te worden betaald. De bedragen voor transportkosten en dubbele woonkosten worden vastgesteld op basis van de werkelijk gemaakte kosten. Het maakt niet uit of de dubbele woonkosten betrekking hebben op huishuur, hypotheeklasten of beide. Het bedrag voor de andere kosten (onderdeel C) beoogt niet kostendekkend te zijn. De Belastingdienst hanteert maxima voor de bedragen die fiscaal onbelast kunnen worden toegekend.

### Lid 2

Wie zelfstandig, dus niet als alleenstaande bij de ouders inwonend, woonruimte bewoont met eigen inboedel en stoffering komt in aanmerking voor de vergoeding. Het is aan te nemen dat een kamerbewoner lagere verhuiskosten maakt dan iemand die een groot huis achterlaat. Daarom is er een differentiatie naar het aantal achter te laten kamers. Dit voorkomt dat de gemeente gaat meebetalen aan de inrichting van een groter huis. De differentiatie naar salarisniveau is gebaseerd op de gedachte dat er tussen de waarde van de inboedel en het inkomen een zekere relatie bestaat.

### Lid 3

Bij een verhuizing waarbij beide levenspartners zijn betrokken, wordt voor beide personen de berekeningsbasis vastgesteld. De tegemoetkoming wordt vervolgens toegekend op grond van de hoogste berekeningsbasis. Voor deeltijders wordt de berekeningsbasis vastgesteld als ware er sprake van een voltijddienstverband (tenzij die deeltijder tevens een ander dienstverband heeft die eveneens aanspraak geeft op een vergoeding).

### Lid 4

Om te voorkomen dat een betrokkene die geen eigen huishouding voerde, en dus een nieuwe inrichting moet kopen, zich op kosten van de gemeente gaat inrichten, is geregeld dat hij niet voor een vergoeding in aanmerking komt. In bijzondere omstandigheden kan hierop een uitzondering worden gemaakt. Bijvoorbeeld in de situatie dat een werknemer tijdelijk elders wordt geplaatst en dus tijdelijk andere woonruimte moet betrekken.

## **Artikel 18:1:6 Tegemoetkoming woon- werkverkeer (T)**

### Lid 1

In principe komen alleen werknemers die verhuisplichtig zijn in aanmerking voor een tegemoetkoming in de reiskosten. Omdat de reiskosten voor verhuisplichtigen relatief hoog kunnen zijn, is het van belang om in het oog te houden of er wel voldoende inspanningen worden verricht om aan de verhuisverplichting te voldoen. De tegemoetkoming in de reis- en pensionkosten komt automatisch te vervallen als de werknemer niet binnen twee jaar na het ontstaan van de verhuisverplichting is verhuisd (zie art. 18:1:4). De verplichting om te verhuizen blijft overigens wel bestaan.



### **Artikel 18:1:8 Niet verhuisplichtig, toch een tegemoetkoming woon-werkverkeer (T)**

Dit artikel regelt een vergoeding voor de betrokkene wiens plaats van tewerkstelling door het bevoegde gezag is aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet per openbaar vervoer is te bereiken of wiens plaats van tewerkstelling vanwege de opgedragen tijden niet per openbaar vervoer is te bereiken. Ondanks het feit dat de betrokkene niet de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, heeft de betrokkene toch op grond van de rechtspositieregeling recht op een kilometervergoeding voor woon-werkverkeer. De hoogte van deze vergoeding wordt bepaald door het bevoegde gezag en geldt voor de gehele duur van het dienstverband.

### **Artikel 18:1:9 Pensionkosten (T)**

Lid 1

Wat onder redelijk gemaakte pensionkosten verstaan moet worden is niet zonder meer te zeggen, dit zal regionaal en per seizoen kunnen verschillen.

### **Artikel 18:1:10 Duur tegemoetkoming reis- en pensionkosten (T)**

Lid 1

Deze bepaling is opgenomen om er op toe te kunnen zien of betrokkene wel genoeg inspanningen verricht om snel te verhuizen (opdat onnodige kosten worden voorkomen).

### **Artikel 18:1:11 Procedure tegemoetkoming verhuiskosten (T)**

Het is aan te raden de in dit artikel genoemde termijnen strikt te hanteren: bij overschrijding van de termijnen zal het namelijk niet altijd meer mogelijk zijn de aanvraag respectievelijk de bedragen te toetsen. Vanzelfsprekend dient de werknemer over deze termijnen te worden geïnformeerd. Het niet voldoen aan de voorwaarden leidt tot het vervallen van de aanspraken op vergoeding.

### **Artikel 18:1:13 Slotbepaling (T)**

Dit artikel geeft het college de bevoegdheid om bij wijze van uitzondering van de gestelde regels af te wijken, zowel in individuele gevallen als voor groepen van personen. Bijvoorbeeld bij ingrijpende reorganisaties en daarmee gepaard gaande verplaatsingen kan op grond van dit artikel een aanvullend sociaal beleid gevoerd worden.

## **21 De rechtspositionele erkenning van alternatieve samenlevingsvormen Artikel 21:1:1**

### **Begripsomschrijving (T)**

Dit hoofdstuk regelt de rechtspositionele gevolgen van de gelijkstelling van levenspartners aan echtgenoten van gehuwde ambtenaren. Artikel 21:1:1 bepaalt onder welke voorwaarden een levenspartner van een ambtenaar gelijk wordt gesteld aan een echtgeno(o)t(e). Het gaat daarbij om:

- de ter uitvoering van de CAR en deze regeling vastgestelde regelingen met betrekking tot:
  - a. aanspraken op salaris en de toegekende salaristoelage(n) tijdens militaire dienst;
  - b. het verlof met behoud van salarisbetaling wegens persoonlijke of familieomstandigheden;
  - c. de uitkering bij overlijden van de ambtenaar, waarbij voor de toepassing van artikel 8:16:3 de levenspartner als gezinslid wordt aangemerkt;
- de bepalingen van hoofdstuk 10 met betrekking tot de uitkering bij overlijden van de wachtgelder;
- de bepalingen van hoofdstuk 11 met betrekking tot:
  - a. het recht op een uitkering;
  - b. de uitkering bij overlijden van betrokkene;
- de bepalingen van hoofdstuk 18 met betrekking tot de verhuiskosten-, de reiskosten- en de pensionkostenvergoeding;
- de bepalingen van hoofdstuk 9 met betrekking tot de uitkering bij overlijden van de gewezen ambtenaar.

Omdat er niet wordt verwezen naar de bepaling die het buitengewoon verlof regelt bij een huwelijk, kan er geen sprake zijn van het verlenen van buitengewoon verlof bij het ondertekenen van een samenlevingscontract.

## **22 Overgangs- en slotbepaling UWO Hoofdstuk 22 Geen Toelichting (T)**

Dit hoofdstuk heeft geen toelichting.

## **Bijlagen Artikel 99 Bijlage IV (T)**

### **Artikel 1, sub a**

Onder docent wordt verstaan de beroepskracht die cursussen en/of lessen geeft in de disciplines muziek, beeldende vorming, drama, dans, audiovisuele vorming en taal. Als een beroepskracht behalve docent

ook als consulent aan een instelling voor kunstzinnige vorming is verbonden, verdient het de voorkeur om hem/haar twee maal aan te stellen.

#### **Artikel 1, sub b**

Onder consulent wordt verstaan de beroepskracht die een steunfunctie uitoefent op het gebied van muzikale, dansante, beeldende, dramatische of audio-visuele vorming. In artikel 1 sub f staat het begrip steunfunctie gedefinieerd. Als een beroepskracht behalve als consulent ook als docent aan een instelling voor Kunstzinnige Vorming is verbonden, verdient het de voorkeur om hem/haar twee maal aan te stellen.

#### **Artikel 3**

De algemene werkzaamheden omvatten onder andere:

1. het bijwonen van docentenvergaderingen, sectievergaderingen of daarmee vergelijkbare bijeenkomsten;
2. het onderhouden van contacten met de directie ten behoeve van de lessen/cursussen;
3. het onderhouden van contacten met andere medewerkers ten behoeve van de vereiste samenhang in de activiteiten van de instelling;
4. het onderhouden van contacten met de (ouders van) leerlingen/cursisten voor zover deze verband houden met de activiteiten van de instelling;
5. het ontwikkelen en verzorgen van materiaal ten behoeve van de (voorbereiding van) de lessen/cursussen,
6. het volgen van ontwikkelingen binnen het vakgebied en het deelnemen aan her-, na-, of bijscholingscursussen/projecten in overleg met de werkgever.

#### **Artikel 4**

Met ingang van het cursusjaar 1995/1996 is de arbeidsduur voor de ambtenaar behorend tot het onderwijzend personeel gelijkgesteld met de arbeidsduur voor de ambtenaar behorend tot het niet onderwijzend personeel. De arbeidsduur bij een volledig dienstverband bedraagt met ingang van 1 januari 1997 ten hoogste 1836 uren per jaar, waarbij de formele arbeidsduur per week 36 uren bedraagt. De verhouding lesgebonden - niet lesgebonden uren bedraagt maximaal 26 lesgebonden uren en voor de overige uren niet lesgebonden uren. Deze verhouding komt overeen met de situatie van voor het cursusjaar 1995/1996 waarbij werd uitgegaan van een normaanstelling van 26 klokuren les.

#### **Artikel 6**

Aan de functie van docent/consulent/balletbegeleider is inherent dat de omvang van de functie kan fluctueren. Immers het leerlingenaantal fluctueert, projecten kunnen aflopen, de vervanging van een collega kan eindigen etc. Daarom wordt jaarlijks uiterlijk in de 10e week van het schooljaar schriftelijk aan de ambtenaar meegedeeld met welk gemiddeld aantal uren hij gedurende dat schooljaar wordt belast. Gedurende de rest van dat schooljaar is (het inkomen behorend bij) dat aantal uren gegarandeerd. Indien het aantal uren minder is dan het vorig schooljaar heeft de ambtenaar in elk geval minstens recht op het volgens het reglement garantie gegarandeerde salaris. Indien het aantal te verdelen lessen terugloopt moet een bepaalde volgorde worden gehanteerd waarin de docenten voor urenvermindering in aanmerking komen. Er moet een afvloeiingsreglement worden opgesteld in de volgorde zoals in artikel 12 van deze regeling weergegeven. Een modelafvloeiingsregeling wordt aan de gemeenten toegezonden. De term afvloeiingsregeling dekt de lading niet helemaal. Een afvloeiingsregeling is eigenlijk een urenvermindering- en afvloeiingsregeling.

#### **Artikel 7**

Dit artikel moet worden gezien in relatie met artikel 3. De taken genoemd in (de toelichting van) artikel 3 horen bij de lesgevendende taken. Voor deze taken hoeven dus geen taakuren te worden toegekend.

#### **Artikel 8 lid 1**

De ambtenaar heeft recht op verlof gedurende schoolvakanties. De schoolvakanties zijn de vakanties van de instelling. De ambtenaar heeft geen recht op vervangend verlof als hij tijdens de vakantie ziek is geweest, lid 2. Gedurende enkele dagen doch maximaal één week kan de ambtenaar worden verplicht zich tijdens de vakantie beschikbaar te houden voor werkzaamheden van schoolorganisatorische aard. lid 3. In bijzondere gevallen kan de ambtenaar verzoeken om, onder omzetting van het werk, op een ander moment vakantie te hebben dan tijdens de schoolvakantie. Burgemeester en wethouders hebben de bevoegdheid dit verzoek in te willigen of af te wijzen. Het een en ander hangt af van de reden van het verzoek en de mogelijkheid om het werk om te zetten.

#### **Artikel 9**

Voor de lessen die de ambtenaar op grond van dit artikel geeft heeft hij recht op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) alsof hij bevoegd was voor die lessen.

#### **Artikel 11 Lid 1**

Bij reorganisatie en wijziging van beleid doet men er goed aan bij zo weinig mogelijk functies over te gaan tot urenvermindering. Het is beter om een aantal functies op te heffen. Immers, een ambtenaar die wordt ontslagen wegens urenvermindering heeft recht op wachtgeld. Voor de uren waar men daarna voor wordt aangesteld is hij zijn opgebouwde wachtgelddienstjaren kwijt. Lid 2. Dit lid geeft de volgorde aan voor diegenen die als eerste in aanmerking komen voor urenvermindering (art. 6) en voor ontslag (art. 10). Men dient bij de vaststelling van de rangorde uit te gaan van deze volgorde.

## Artikel 99: Bijlage IVa (T)

Deze uitvoeringsregeling geeft aan hoe onderwijzend personeel in de kunstzinnige vorming ingeschaald moet worden. Het reglement omvat regels voor de inschaling bij indiensttreding (artikel 3) en het doorlopen van de schaal. De inschaling vindt plaats op grond van ervaring in dezelfde of een vergelijkbare functie (artikel 2) Hierbij is ook opgenomen wat meetelt als ervaringsjaar. De salarisschalen zijn opgebouwd uit een aanloop-, functie- en uitloopteel. Totdat het maximum van het functiedeel is bereikt, heeft de ambtenaar jaarlijks aanspraak op een periodieke verhoging. In het uitloopteel vindt de periodieke verhoging één (artikel 4). In de gevallen waar in deze uitvoeringsregeling niet wordt voorzien, is de lokale bezoldigingsverordening van toepassing. De uitvoeringsregeling salariëring vervangt op 1 januari 1998 het Reglement bezoldiging docenten, consultants, balletbegeleiders. In verband met de overgang zijn in de uitvoeringsregeling overgangs- en garantiebepalingen opgenomen. Voor de toelichting op deze bepaling wordt verwezen naar de Loga-brief nr 705097, d.d 4 september 1997 (18071984).

.....

Klik links op de hoofdstukken om de UWO-II te raadplegen.

## UWO-II (Specifieke regelingen gemeente Haarlemmermeer)

### Uitwerkingsovereenkomst-II

De UWO-II heeft als basis de op 20 januari 1998 door B&W vastgestelde nota Integrale aanpassing ambtelijke rechtspositie. Met dit besluit kreeg alle lokale regelgeving van de gemeente Haarlemmermeer een plaats in de UWO-II.

De volgende B&W-besluiten zijn sinds 1998 in de UWO-II verwerkt:

Datum besluit	Onderwerp
B&W 19-06-2018	Verzamelnota UWO-II: salaris bij bevordering, declaratietermijn, Egginkpenning, VOG, Sociaal Statuut, vergoeding bezwarenvocommissie
<del>B&amp;W</del> GO 20-02-07-2018	Sancties reparatie-uitkering bij werkloosheid
B&W 22-09-1998	Wijziging 1%-regeling ziektekosten
B&W 02-03-1999	Wijziging rechtspositie 24-uursdienst BAD
B&W 27-04-1999	Evaluatie en aanpassing systeem van functioneringsbeoordeling
B&W 26-10-1999	Aanpassing hoofdstuk 7 CAR/UWO-I: ziekte en arbeidsongeschiktheid
B&W 30-11-1999	Arbeidsvoorwaardenakkoord 1999-2000
B&W 02-05-2000	Verhuiskostenvergoeding
B&W 27-06-2000	Bijzondere bepalingen 24-uursdienst Brandweer, Aanpassing ORT
B&W 28-12-2000	Modernisering UWO-II
Raad 08-02-2001	Buitengewoon opsporingsambtenaar/parkeercontrole/aanpassing UWO-II
B&W 04-04-2001	Hoofdstuk 18 UWO-II: verplaatsingskosten
B&W 21-08-2001	Sociaal Statuut 1993 en 1999 en de invoering van de WW per 1 januari 2001
B&W 13-11-2001	Vaststelling UWO-II integrale versie oktober 2001
B&W 05-12-2001	Aanpassing UWO-II overschrijven verlof t.b.v. afdeling Realisatie/Toezicht
B&W 08-01-2002	Aanpassing max. bedragen jubileum, afscheid, gratificatie en wervingspremie
B&W 07-03-2002	Richtlijnen Klokkenluiders
B&W 24-09-2002	Wijzigingen Fiets, carpoolregeling, arbeidsmarkttoelage, verlof op 5, 24 en 31 december e.a.
B&W 16-09-2003	Buitengewoon verlof op 5, 24 en 31 december (max. 2 uur van verlofkaart)
B&W 06-01-2004	Reglement Planning, functioneren en beoordelen
B&W 02-03-2004	Carpoolbepaling en stageregeling

B&W	02-03-2004	Periodieke verhoging en uitlooptoelage
B&W	01-04-2004	Kilometervergoeding dienstreizen en auto noodzaak
B&W	05-2004	Kilometervergoeding bij dienstreis met eigen fiets of bromfiets
B&W	01-06-2004	Ongewenste omgangsvormen
B&W	13-07-2004	Buitengewoon verlof, niet op verzoek van de ambtenaar
B&W	17-08-2004	Regeling tegemoetkoming Kinderopvang
B&W	19-04-2005	Deblokkering Spaarloon
B&W	15-06-2005	Aanpassing hoofdstuk 17 Opleiding en Ontwikkeling
B&W	19-07-2005	Aanpassing Internet-, Emailprotocol
B&W	10-01-2006	Ziekteverzuimprotocol hoofdstuk 7 UWU-II
B&W	24-03-2006	Aanpassingen UWU II (vakbondscontributie, ontslagvolgorde, bezwarencie, 1%regeling vervallen, regeling organieke fube en fuwa vervallen)
B&W	16-08-2006	Regeling integriteitmeldingen gemeente Haarlemmermeer 2006
B&W	24-04-2007	Aanpassing Reglement ongepaste omgangsvormen (hoofdstuk 41A) Regeling klachtencommissie ongewenst gedrag voor de gemeentelijke overheid (hoofdstuk 41B)
B&W	10-07-2007	ICT-protocol (hoofdstuk 40)
B&W	06-11-2007	Bezwarende functies art. 9:1:9:1
B&W	11-12-2007	Aanpassingen UWU II (o.a. aanpassingen hfd 7, 38 vervallen hoofdstuk 31 muv hardheidsbeginsel, vervallen hoofdstuk 35)
B&W	11-03-2008	Regeling integriteitmeldingen gemeente Haarlemmermeer 2008
B&W	12-02-2008	Saldering kilometervergoeding (bij autonoodzaak) en 0,37 bruto (ipv 0,28 netto)
B&W	22-04-2008	Periodiekdatum 1 januari
B&W	16-05-2008	diverse tekstuele wijzigingen ivm nieuwe topstructuur ambtelijke organisatie per 1 april 2008
B&W	07-10-2008	Vervallen BRW, technische wijzigingen (spaarloon, uitlooptoelage, beoordeling)
B&W	24-03-2009	Dienstreis met dienstauto rittenadministratie
B&W	09-06-2009	Regeling beschikbaarheidsdienst (artikel 3:3:1:1 e.v.)
B&W	23-06-2009	Regeling fube/fuwa, plann/funct-verslag door mdw, kledingregeling
B&W	25-08-2009	Verhuiskosten, spaarloon, artikelen met titels etc.
B&W	24-11-2009	Stagevergoeding
B&W	02-03-2010	Regionale piketdiensten
B&W	30-11-2010	Stage, pauze, beoordelaar, persoonlijke toelage, wervingspremie
B&W	07-12-2010	Kledingregeling
B&W	05-04-2011	Kaders besteding premiekorting oudere werkgever
B&W	10-05-2011	Gedragscode Integriteit Haarlemmermeer
B&W	13-09-2011	Thuiswerkregeling
B&W	15-11-2011	Reglement plannen, functioneren en beoordelen
B&W	22-11-2011	Cafetarieregeling
B&W	04-10-2011	Technische wijzigingen (BVP, SocSt, bbhd, uitl.toel., pers.toel., prem.kort., BABS)
<del>B&amp;W</del>	20-03-201222-	Spaarloonregeling (vervallen), Klachtenregeling ongewenst gedrag decentrale overheid, technische wijzigingen (o.a. in Kledingregeling)

	08- 201211- 12-2012	
B&W OR	30-10- 201211- 12-2012	Regeling bedrijfshulpverlening (BHV)
B&W GO	18-09- 201214- 11-2012	Vergoedingsregeling licht piket
B&W	12-02- 2013	Reglement commissie Van werk naar werk
B&W GO	05-03- 201320- 03-2013	Regeling tegengaan draaideurconstructie, Richtlijnen nevenwerkzaamheden, Richtlijnen relaties op het werk
B&W GO	09-04- 2013 26- 06-2013	Regeling integriteitmeldingen en Onderzoeksprotocol integriteitschendingen
B&W GO	02-07- 2013 01- 10-2013	Maaltijdvergoeding, snelste route, sancties na WW, accu, declaraties, 40 en 50 jaar gemeentedienst, afspiegelingsbeginsel, technische wijzigingen
B&W GO	19-11- 201319- 02-2014	Regeling externe adviescommissie HRM
B&W	04-03- 2014	Generieke verlofregeling
B&W GO	24-09- 201316- 04-2014	Diverse artikelen in hfstk 3, 4, 14 en 43 n.a.v. verandering werktijdenregeling in de CAR/UWO
B&W OR	21-01- 201427- 01-2014	Regeling opname telefoongesprekken en schermhandelingen en registratie kwantitatieve gespreksgegevens bij klantcontact
B&W GO	13-05- 201416- 04-2014	Overgangsregeling 58+regeling (artikel 5:3:1:1)
B&W GO	08-07- 201418- 09-2014	Regeling integriteitsmeldingen
B&W GO	08-07- 201418- 09-2014	Verzamelnota: cafetariaregeling, carpoolregeling, cadeau bij jubileum/ afscheid, verboden onderscheid naar leeftijd (bij onregelmatige dienst en beschikbaarheidsdienst), technische wijzigingen.
B&W GO	10-02- 201503- 02-2015	Wijziging bedrijfsvervoerplan (hoofdstuk 18)
B&W GO	12-05- 201527- 05-2015	Verzuimprotocol, flexuren werken op feestdagen, indexering bedragen cadeau/receptie bij afscheid/jubileum, parkeervergoeding (toelichting)
B&W OR	05-01- 201625- 11-2015	Privacyreglement Personeelsmanagementsysteem 2015
B&W GO	15-05- 201508- 02-2016	Actuele integrale versie UWO-II (inclusief gemeentelijk beloningsbeleid bij hoofdstuk 3 CAR/UWO)
B&W GO	12-04- 201630- 06-2016	o.a. dienstreizen (binnen/buitenland), eerste abonnementsjaar NS
B&W GO	30-10- 2012 19- 09-2012	Digitale loonstrook
B&W GO	21-10- 2014 16- 09-2015	Elektronische verzending personele besluiten
B&W GO	22-11- 201617- 11-2016	o.a. routeplanner personeelsmanagementsysteem, verblijfskosten dienstreizen, vergoeding woon-werkverkeer bij medische belemmeringen
B&W GO	22-11- 2016 17- 11-2016	Invoering Individueel Keuzebudget (IKB) en beëindiging cafetariaregeling
B&W GO	11-04- 201722- 06-2017	Regeling melden vermoeden misstand UWO-II
B&W GO	09-05- 2017 22- 06-2017	Verzamelnota: o.m. rechtspositie eenmalige buitengewoon ambtenaar burgerlijke stand, toekenning periodieke salarisverhoging tijdens ziekte, verzuimprotocol en technische wijzigingen o.a. bedrijfsvervoersregeling, regeling stagiairs

B&W GO	04-10- 2016 17- 11-2016	Nota Uitbreiding gedragscode Integriteit (hoofdstuk 40a UWO-II) met protocol omgang tabaksindustrie (hoofdstuk 40j UWO-II).
B&W GO	19-12- 2017 15- 12-2017	Aanpassing rechtspositieregeling babs (artikel 23) en het bedrijfsvervoersplan (artikel 18)
B&W GO	20-01- 2018 12- 04-2018	Sancties reparatie-uitkering bij werkloosheid

Wat betreft hoofdstukindeling en artikelnummering is aansluiting gezocht bij de CAR/UWO (Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling/Uitwerkingsovereenkomst).

De hoofdstukken met nadere regelgeving betreffende onderwerpen die geregeld zijn in de CAR/UWO corresponderen wat betreft naam en nummer met het desbetreffende hoofdstuk van de CAR/UWO. De Haarlemmermeerse regelingen die niet hun basis hebben in de hoofdstukken van de CAR/UWO, zijn ondergebracht in hoofdstuk 30 e.v. Hiervoor is gekozen vanwege het onderscheidend vermogen. Aan een hoofdstuk- of een artikelnummer is nu te zien of er over het onderwerp ook bepalingen te vinden zijn in de CAR/UWO. Vanwege deze nieuwe systematiek is bijvoorbeeld de Spaarloonregeling van hoofdstuk 21 naar hoofdstuk 30 verhuisd. Ook is ervoor gekozen om een aantal regelingen die voorheen geen deel uitmaakten van de UWO-II, op te nemen. Zo hebben o.a. de Gedragscode Integriteit en het Protocol gebruik internet en intranet ook een plaats gevonden in de UWO-II.

HRM

augustus 2009

## **1 Algemene bepalingen UWO-II**

### **Artikel 1:1:1:1 Wel ambtenaar**

Voor de toepassing van deze UWO-II wordt verstaan onder ambtenaar:

- de ambtenaar zoals omschreven in artikel 1:1 CAR/UWO.

### **Artikel 1:2:1:1 Geen ambtenaar**

Naast hetgeen is bepaald in artikel 1:2 CAR/UWO wordt, voor de toepassing van de CAR/UWO, niet als ambtenaar beschouwd:

- diegene, in dienst bij een derde, die is aangesteld als onbezoldigd ambtenaar.

### **Artikel 1:3:1:1 Maximale declaratietermijn/ digitaal declareren**

#### **Lid 1**

Kosten die voor (gedeeltelijke) vergoeding in aanmerking komen, dienen uiterlijk binnen 3 maanden nadat de kosten zijn gemaakt gedeclareerd te worden in Mijn HRM. De bewijsstukken dienen te worden geupload.

#### **Lid 2**

De originele bewijsstukken dienen gedurende 3 maanden nadat de kosten zijn gedeclareerd in hardcopy te worden bewaard voor belastingcontroles.

## **2 Aanstelling en overeenkomst UWO-II**

### **Artikel 2:2:1:1 Verklaring omtrent het gedrag (VOG)**

#### **Lid 1**

Voor iedere nieuwe medewerker die wordt aangesteld wordt als vereiste gesteld dat een recente verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens wordt overgelegd. Deze verklaring omtrent het gedrag moet betrekking hebben op de door de specifieke medewerker te vervullen functie binnen de gemeente.

#### **Lid 2**

In de situatie van inhuur zal door de formele werkgever van betrokkene een overzicht worden versterkt ten aanzien van het bestaan van een recent goedgekeurde verklaring omtrent het gedrag.

#### **Lid 3**

De kosten van de verklaring omtrent het gedrag zoals beschreven in lid 1 komen in aanmerking voor vergoeding door de werkgever.

## **3 Gemeentelijk beloningsbeleid bij hoofdstuk 3 CAR/UWO UWO-II**

### **Artikel 3:0:0:0 Wervingspremie**

#### **Lid 1**

De medewerker die een kandidaat aandraagt voor een vacature, ontvangt een wervingspremie als die kandidaat daadwerkelijk wordt aangesteld.

#### **Lid 2**

De hoogte van de wervingspremie is € 500 netto.



### Lid 3

Eenieder die deelneemt aan de werving- en selectieprocedure, is uitgesloten van de toekenning van de wervingspremie.

#### Artikel 3:0:0:0

De procedure voor de wervingspremie ziet er als volgt uit.

- Een medewerker brengt een mogelijk geschikte kandidaat voor een vacante functie aan bij de vacaturehouder en geeft de noodzakelijke gegevens van de kandidaat door (naam, telefoon etc.). Dit geschiedt d.m.v. een memo/mail.
- De leidinggevende (vacaturehouder) beoordeelt of de aangebrachte kandidaat mee wordt genomen in de werving- en selectieprocedure.
- Indien de aangebrachte kandidaat daadwerkelijk wordt benoemd, heeft de medewerker recht op de wervingspremie.
- De leidinggevende (vacaturehouder) doet een voorstel aan de clustermanager tot toekenning van de premie.
- De clustermanager heeft ondermandaat en tekent voor akkoord.
- Het gebruteerde bedrag van de wervingspremie komt ten laste van het budget van HRM.

#### Artikel 3:3:0:0 Functie/aanlooprang, vaste periodiekdatum

##### Lid 1

- Burgemeester en wethouders bepalen met inachtneming van de resultaten van een functiewaarderingsonderzoek en aan de hand van de vastgestelde conversie\* de voor de ambtenaar geldende salarisschaal, tenzij zijn wijze van functioneren zich daartegen verzet of geacht mag worden daartoe aanleiding te geven. In dat geval vindt aanstelling als regel plaats in de naast lagere schaal.  
*\* conversie is de vertaling van het door functiewaardering vastgestelde aantal punten in een salarisschaal*
- Bij gebleken voldoen aan de functie-eisen stellen burgemeester en wethouders de ambtenaar per de eerstvolgende periodiekdatum aan in de voor zijn functie geldende schaal.

##### Lid 2

In afwijking van lid 1 zal bij indiensttreding dan wel overplaatsing in een hoger gewaardeerde functie op of na 1 oktober van enig kalenderjaar en bij gebleken voldoen aan de functie-eisen, aanstelling in de voor de functie geldende rang plaatsvinden op 1 januari nadat het dienstverband in die functie een vol kalenderjaar heeft geduurd.

#### Artikel 3:4:0:0 Periodieke verhoging van het salaris, vaste periodiekdatum

##### Lid 1

Het salaris van de ambtenaar die voldoende functioneert, wordt binnen de voor hem geldende salarisschaal periodiek verhoogd tot het naasthogere bedrag. Het voldoende functioneren moet blijken uit een beoordelingsgesprek (eindoordeel C of D).

Een verhindering wegens ziekte als bedoeld in hoofdstuk 7 CAR/UWO zal niet van invloed zijn op het tijdstip van toekenning van periodieke salarisverhogingen indien het laatste beoordelingsgesprek tot een voldoende beoordeling leidde (eindoordeel C of D).

##### Lid 2

De periodieke verhogingen worden, met inachtneming van hetgeen is bepaald in lid 1, jaarlijks op 1 januari toegekend aan de ambtenaar die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt.

##### Lid 3

In afwijking van lid 2 zal bij indiensttreding dan wel overplaatsing in een hoger gewaardeerde functie op of na 1 oktober van enig kalenderjaar de eerste toekenning van de periodiek plaatsvinden op 1 januari nadat het dienstverband in die functie een vol kalenderjaar heeft geduurd.

#### Artikel 3:4:0:1 Extra periodieke verhoging van het salaris

##### Lid 1

Aan de ambtenaar die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kan een extra periodieke salarisverhoging tot een in de salarisschaal genoemd bedrag, niet uitgaande boven het maximumsalaris, worden toegekend op grond van zeer goede of uitstekende vervulling van de betrekking.

##### Lid 2

Bij de toepassing van het vorige lid blijft het tijdstip waarop ingevolge artikel 3:4:0:0 een salarisverhoging wordt toegekend onverlet.

#### Artikel 3:6:0:0 Salaris bij bevordering naar hogere schaal

Wanneer de ambtenaar wordt bevorderd naar een salarisschaal met een hoger maximumsalaris, wordt het salaris in de nieuwe schaal verhoogd met het bedrag waarop de ambtenaar bij zijn eerstvolgende periodieke verhoging in zijn oude rang recht zou hebben gehad. Indien de ambtenaar voor de bevordering

salaris, behorend bij het maximum van de rang, ontvangt, wordt het salaris in de nieuwe rang bepaald op het huidige salaris verhoogd met het bedrag van de laatste periodieke verhoging. Indien dit bedrag niet voorkomt in de hogere schaal, wordt het salaris bepaald op het naasthogere bedrag.

**Artikel 3:8:0:0 Functioneringstoelage na bereiken maximum functionele schaal**

De hoogte van de functioneringstoelage wordt bepaald aan de hand van de methodiek van artikel 3:6:0:0

**Artikel 3:8:0:0**

Met deze methodiek blijft de functioneringstoelage altijd binnen de 10% van artikel 3:8 CAR. Overigens kan uitstekend functioneren of een bijzondere prestatie ook op andere wijze dan door middel van een functioneringstoelage worden beloond, bijvoorbeeld door een medewerker mogelijkheden tot ontwikkeling te bieden of door toekenning van een gratificatie. Of en op welke wijze uitstekend functioneren/bijzondere prestatie wordt beloond is ter beoordeling aan de leidinggevende. Toekenning van een functioneringstoelage is geen automatisme.

**Artikel 3:9:0:0 Arbeidsmarkttoelage hoogte en duur**

**Lid 1**

De hoogte van de toelage als bedoeld in artikel 3:9 CAR bedraagt maximaal het verschil tussen het salaris conform de functieschaal en de naasthogere schaal met een maximum van 10% conform artikel 3:9 CAR.

**Lid 2**

De toelage kan eerder eindigen dan de vastgestelde einddatum indien het functioneren van de ambtenaar voortzetting niet langer rechtvaardigt, hetgeen blijkt uit functioneringsgesprekken dan wel beoordelingsgesprekken.

**Artikel 3:12:0:0 Geen buitendagvenstertoelage**

Voor het in opdracht van het college buiten het dagvenster volgen van opleidingen wordt geen buitendagvenstertoelage als bedoeld in artikel 3:12 CAR toegekend.

**Artikel 3:13:0:0 Uitzondering beschikbaarheidsdienst**

De ambtenaar kan worden uitgezonderd van de beschikbaarheidsdienst voor de duur van de volgende situaties:

- a. (op verzoek van) alleenstaande ouders die belast zijn met de duurzame verzorging van kinderen tot en met 8 jaar;
- b. (op verzoek van) de ambtenaar die om medische redenen, buiten eigen schuld of toedoen, niet meer in staat wordt geacht de beschikbaarheidsdienst te kunnen vervullen;
- c. de ambtenaar die door eigen schuld of toedoen, op advies van de (direct) leidinggevende, van deelneming aan de beschikbaarheidsdienst door burgemeester en wethouders wordt uitgesloten;
- d. de ambtenaar die buiten een straal van anderhalf uur woont, tenzij er een zwaarwegend dienstbelang is.

**Artikel 3:13:0:1 Verzoek uitzondering beschikbaarheidsdienst**

De ambtenaar die belast is met de duurzame verzorging van kinderen tot acht jaar en tevens voor 0,5 fte of minder werkzaam is, kan verzoeken om aangewezen te worden voor beschikbaarheidsdiensten van maximaal een halve week, mits dit gecombineerd kan worden met een andere parttimer en het dienstbelang zich hiertegen niet verzet.

**Artikel 3:13:0:2 Vergoeding crisispiket**

**Lid 1**

De ambtenaar die beschikbaarheidsdienst in de crisisorganisatie draait, heeft naast een geldelijke vergoeding recht op een vergoeding in verlof.

**Lid 2**

De vergoeding bedraagt per uur crisispiketsdienst een percentage van het salaris per uur, dat is afgeleid van het salaris behorende bij het maximum van schaal 6 van bijlage IIa van de CAR/UWO en wel:

- a. 5 ½ procent voor de uren van maandag 00.00 uur tot vrijdag 18.00 uur;
- b. 8 ¾ procent voor de uren van vrijdag 18.00 uur tot maandag 00.00 uur.

**Lid 3**

De vergoeding in verlof kan achteraf op verzoek van de ambtenaar worden uitbetaald indien naar het oordeel van het college het dienstbelang zich tegen het opnemen van dit verlof verzet.

**Lid 4**

De vergoeding in verlof bedraagt vier uren per 132 uur beschikbaarheidsdienst.

**Lid 5**

Elk uur beschikbaarheidsdienst op dagen als bedoeld in artikel 4:5, lid 3 van de CAR/UWO wordt gecompenseerd met 1/3 uur verlof.

**Artikel 3:18:0:0 Geen overwerkvergoeding**

Voor het in opdracht van het college buiten de vastgestelde werktijden volgen van opleidingen wordt geen overwerkvergoeding als bedoeld in artikel 3:18 CAR toegekend.

### **Artikel 3:36:0:0 Overgangsbepaling verkoop van vakantie-uren**

De verlofuren die op basis van artikel 4a:1 (verkoop van verlof/ cafetarieregeling, beide geldend tot 1 januari 2017) CAR/UWO in 2016 zijn verkocht ten laste van het kalenderjaar 2017, worden in mindering gebracht op de 72 uren die op grond van artikel 3:36 CAR/UWO (verkoop van vakantie-uren) in het kalenderjaar 2017 kunnen worden verkocht.

### **3a Individueel Keuzebudget UWO-II**

#### **Individueel Keuzebudget UWO-II (T)**

##### **Algemeen**

Het Individueel Keuzebudget (IKB) is een persoonlijk budget van de medewerker. Het IKB is in de CAR/UWO opgenomen en ingevoerd per 1 januari 2017. Het IKB bestaat uit: vakantietoelage (8%), eindejaarsuitkering (6%), levensloopbijdrage (1,5%) en twee dagen (14,4 uur) bovenwettelijk verlof.

In de CAR/UWO is geregeld dat het IKB ingezet kan worden voor het kopen van vakantie-uren (maximaal 144 uren per jaar), extra inkomen door uitbetaling van het IKB en het financieren van een opleiding (onder voorwaarden).

Lokaal zijn de fiscaal gunstige uitruilmogelijkheden toegevoegd die voorheen op basis van de cafetarieregeling mogelijk waren, zoals reiskosten woon- werkverkeer en vakbondscontributie. Met de deze uitruil wordt bruto loon geruild voor een netto vergoeding.

##### **Voor- en nadeel bruto/netto traject**

Door gebruik te maken van het bruto/netto traject heeft de ambtenaar een fiscaal voordeel. Het IKB is een bruto bedrag en het bestedingsdoel wordt netto uitbetaald. Door de netto uitbetaling van het gekozen bruto/netto traject wordt het bruto loon (IKB) met hetzelfde bedrag verlaagd. De ambtenaar bespaart op deze manier loonheffing (loonbelasting en premie volksverzekeringen).

Gevolgen van bruto/netto traject voor uitkeringen, toeslagen, werkgeversverklaring en pensioen zijn:

- De hoogte van bepaalde uitkeringen (WW, WAO, WIA, ZW) wordt lager omdat de grondslag voor de uitkeringen wordt verlaagd. (Tenzij het inkomen boven het max dagloon blijft. Het max dagloon is namelijk de grondslag voor de berekening van de uitkering.)
- Inkomensafhankelijke toeslagen, zoals huur- en zorgtoeslag, en de hoogte van die toeslagen zijn afhankelijk van het bruto inkomen.
- Op een werkgeversverklaring inzake inkomen (bijv. hypotheekverklaring) zal het bruto jaarinkomen lager uitvallen.
- De pensioengrondslag zal geen wijziging ondergaan indien het verschil tussen het pensioengevend loon zonder toepassing van het bruto/netto traject en het pensioengevend loon met toepassing van het bruto/netto traject niet meer bedraagt dan 30% (Besluit 8 september 2008, nr. CPP2008/1227M, Stcrt. Nr. 183).

##### **Kopen en verkopen van vakantie-uren**

Het is mogelijk om vakantie-uren te kopen en te verkopen. Het maximum aantal uren dat kan worden gekocht is vier maal de arbeidsduur per kalenderjaar. Voor een fulltimer is dit 144 uur. Het kopen gaat via het IKB en daar is geen toestemming voor nodig. Voor het opnemen van de gekochte uren gelden de gewone regels en is wel toestemming van de leidinggevende nodig.

Verkopen van bovenwettelijke vakantie-uren is ook mogelijk, maar gaat buiten het IKB om. Per kalenderjaar kan een verzoek worden ingediend om maximaal 72 uur (bij fulltime dienstverband) bovenwettelijke uren te verkopen. Een verzoek wordt toegewezen tenzij zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

##### **Voor- en nadeel van kopen en verkopen van vakantie-uren**

Koop en verkoop van vakantie-uren gaat tegen het bruto uurloon van het salaris in de maand van (ver)koop. Koop en verkoop van vakantie-uren heeft geen gevolgen voor de tegemoetkoming in de ziektekosten vanwege de collectieve verzekering en ook niet voor het pensioen en de pensioenpremie.

- Net als bij de fiscale uitruil (bruto/netto traject) heeft het (ver)kopen van vakantie-uren wel fiscale gevolgen. Het bedrag waarover de werkgever loonheffing (loonbelasting en premie volksverzekeringen) moet afdragen wordt lager (bij koop) of hoger (bij verkoop).
- De hoogte van bepaalde uitkeringen (WW, WAO, WIA, ZW) wordt lager omdat de grondslag voor de uitkeringen wordt verlaagd. (Tenzij het inkomen boven het max dagloon blijft. Het max dagloon is namelijk de grondslag voor de berekening van de uitkering.)
- Inkomensafhankelijke toeslagen, zoals huur- en zorgtoeslag, en de hoogte van die toeslagen zijn afhankelijk van het bruto inkomen.
- Op een werkgeversverklaring inzake inkomen (bijv. hypotheekverklaring) zal het bruto jaarinkomen lager uitvallen.

##### **Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer met de auto of motor**

De gemeente Haarlemmermeer kent een vergoedingsregeling voor woon-werkverkeer met openbaar vervoer of met de fiets of indien men carpoolt.

Het IKB biedt de mogelijkheid om, als geen gebruik wordt gemaakt van een vergoedingsregeling voor woon-werkverkeer van de werkgever, uit het IKB (bruto loon) een netto kilometervergoeding te ontvangen voor de voor eigen rekening blijvende kosten van woon-werkverkeer met de auto, motor, bromfiets/scooter, snorfiets/scooter of fiets. Voor de berekening van de onbelaste vergoeding wordt uitgegaan van 214 werkdagen in een jaar en een vijfdaagse werkweek. Hierbij is al rekening gehouden met kortstondige afwezigheid wegens vakantie, ziekte en verlof. Alleen als de medewerker aannemelijk kan maken dat het aantal dagen van 214 ten minste 25% hoger is, mag volgens de fiscale regelgeving worden uitgegaan van het hogere aantal dagen. Door het aantal werkdagen te vermenigvuldigen met het totale aantal kilometers per dag is het resultaat het totaal aantal kilometers per jaar. Deze uitkomst maal de onbelaste vergoeding van € 0,19 is de totale jaarlijkse vergoeding. Voor de vaste vergoeding per maand wordt de uitkomst gedeeld door 12. Werk je minder dan 5 dagen per week, dan wordt bovenstaande naar evenredigheid toegepast.

#### **Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer met openbaar vervoer**

De gemeente vergoedt 85% van de kosten openbaar vervoer tweede klasse. De eigen bijdrage van 15% kan met het bruto/netto traject gefinancierd worden. Ook de extra kosten van een ophoging naar de eerste klasse of de kosten van de fietsenstalling (bij het station) kunnen via deze weg worden gefinancierd. Bewijsstukken dienen in Mijn HRM te worden geüpload.

#### **Opleidingskosten**

Onder opleiding wordt verstaan een opleiding met het oog op het verwerven van inkomen uit werk. Tot de studiekosten worden niet gerekend kosten in verband met een werk- of studeerruimte of kosten voor binnenlandse reizen voor zover deze meer bedragen dan hetgeen belastingvrij vergoed wordt door de werkgever.

Bij gebruikmaking van het IKB kunnen alleen die kosten in aanmerking komen die in dat kalenderjaar daadwerkelijk worden gemaakt. Bewijsstukken dienen in Mijn HRM te worden geüpload.

#### **Extra ABP-pensioenpremie**

De medewerker kan zijn toekomstige pensioen verhogen door extra te sparen. Het ABP biedt hiertoe de mogelijkheid via het zogenaamde ABP Extra Pensioen. Met het IKB kan de ambtenaar aanvullend pensioen opbouwen. De premie voor extra pensioen wordt verrekend via de salarisstrook. Het ingehouden bedrag wordt rechtstreeks betaald aan het ABP.

Inleggen kan maandelijks, eenmalig of incidenteel. Er geldt hierbij geen minimumbedrag, wel een maximum, dat afhankelijk is van de persoonlijke fiscale ruimte van de ambtenaar voor pensioen. De fiscale grens wordt per individu bepaald en hangt af van de leeftijd, het inkomen en het totaal dat de ambtenaar aan pensioen opgebouwd heeft. Bewijs van de aanwezige beschikbare fiscale ruimte en tot welk bedrag extra kan worden ingelegd dient te worden geüpload. Deze informatie kan bij ABP worden opgevraagd. Het ABP toetst of de inleg de fiscale ruimte overschrijdt. Meer informatie over het ABP Extra Pensioen is te vinden op de website van het ABP.

#### **Vakbond**

Het is mogelijk om de (netto) vakbondscontributie van het IKB (bruto loon) te betalen. Bewijs van lidmaatschap en van het maandelijks of jaarbedrag van de contributie dient in Mijn HRM te worden geüpload. De verlaging van het bruto loon stopt wanneer de ambtenaar zijn lidmaatschap opzegt. De ambtenaar moet dit dan ook direct kenbaar maken aan de werkgever.

#### **Artikel 3a:27:0:0 Keuze uitbrengen**

##### **Lid 1**

De ambtenaar geeft in Mijn HRM aan hoe hij zijn opgebouwde IKB wil besteden.

##### **Lid 2**

De keuze kan niet verder gaan dan het lopende kalenderjaar.

##### **Lid 3**

In december wordt voor het daaropvolgende kalenderjaar voor elke maand de uiterste datum vastgesteld waarop de ambtenaar zijn keuze kenbaar moet maken (uiterste mutatedatum).

##### **Lid 4**

Voor de besteding van het IKB, waaronder ook het kopen van vakantie-uren, heeft de ambtenaar geen toestemming nodig van zijn leidinggevende. Voor het opnemen van de gekochte vakantie-uren is wel toestemming van de leidinggevende nodig.

#### **Artikel 3a:29:0:0 Bewijs en belasting**

##### **Lid 1**

Bij de keuze voor het financieren van een opleiding (artikel 3:29 sub c CAR/UWO) en bij de lokale bestedingsdoelen dienen bewijsstukken in Mijn HRM te worden geüpload en vervolgens gedurende 3 maanden nadat de kosten zijn gedeclareerd in hardcopy te worden bewaard voor belastingcontroles.

##### **Lid 2**

De Wet op de Loonbelasting 1964 is van toepassing op de bestedingsmogelijkheden met een bruto/netto traject.

#### **Artikel 3a:29:0:1 Lokale bestedingsdoelen**

Naast de bestedingsdoelen genoemd in artikel 3:29 van de CAR/UWO (kopen vakantie-uren, uitbetaling, bruto/netto traject voor opleidingskosten) kan het IKB via het bruto/netto traject worden besteed aan:

- a. een netto vergoeding voor de op, conform de fiscale regelgeving maximaal 214 werkdagen (fulltimer) per kalenderjaar voor eigen rekening blijvende kosten van woon-werkverkeer met de auto of motor, met een maximum per kilometer van hetgeen fiscaal onbelast per kilometer kan worden vergoed (€ 0,19) en een maximum van in aanmerking te nemen kilometers van 150 (retour) per dag; de in aanmerking te nemen kilometers worden bepaald met de routeplanner van het personeelsmanagementsysteem (HERE maps Nokia);
- b. een netto vergoeding voor de op, conform de fiscale regelgeving maximaal 214 werkdagen (fulltimer) per kalenderjaar voor eigen rekening blijvende kosten van woon-werkverkeer met de bromfiets/scooter (geel kenteken) of snorfiets/scooter (blauw kenteken) of fiets met een maximum per kilometer van hetgeen fiscaal onbelast per kilometer kan worden vergoed (€ 0,19) en een maximum van in aanmerking te nemen kilometers van 60 (retour) per dag; de in aanmerking te nemen kilometers worden bepaald met de routeplanner van het personeelsmanagementsysteem (HERE maps Nokia);
- c. een netto vergoeding voor de voor eigen rekening blijvende kosten van woon-werkverkeer met openbaar vervoer;
- d. extra opbouw van pensioen op grond van het pensioenreglement; bewijs van de aanwezige beschikbare fiscale ruimte en tot welk bedrag extra kan worden ingelegd dient te worden geüpload;
- e. contributie aan een vakbond.

#### **Artikel 3a:36:0:0 Verkoop van vakantie-uren**

##### **Lid 1**

De ambtenaar kan per kalenderjaar ten hoogste 72 uren aan bovenwettelijk vakantieverlof verkopen (artikel 3:36 CAR/UWO). Bij een deeltijd dienstverband wordt dit aantal naar rato vastgesteld.

##### **Lid 2**

Een verzoek als bedoeld in lid 1 wordt toegewezen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

##### **Lid 3**

Het verzoek om vakantie-uren te verkopen wordt gedaan in Mijn HRM.

##### **Lid 4**

De vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren kan niet worden ingezet voor de koop van de vakantie-uren en vice versa.

#### **4 Regeling glijdende werktijden en informeel sparen UWO-II**

##### **Artikel 4:1:1:1 Arbeidsduur per dag**

Uitgaande van de feitelijke arbeidsduur per week maken de ambtenaar en de direct leidinggevende afspraken over de werktijden. Hierbij wordt rekening gehouden met de belangen van de ambtenaar en van de dienst. De arbeidsduur per dag wordt bij voorkeur vastgelegd in schriftelijke afspraken, geldend voor een langere termijn. Het belang der dienst kan vereisen dat arbeid in roosterdienst wordt verricht.

##### **Artikel 4:1:1:2 Arbeids/pauzetijden**

Tenzij een rooster zich hiertegen verzet, kan de dagelijkse arbeidsduur flexibel worden verricht, een en ander met inachtneming van de volgende voorschriften:

- a. overeenkomstig de vastgestelde duur kan de arbeid verricht worden van maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 22.00 uur;
- b. pauze, die minimaal 30 minuten bedraagt, kan dagelijks worden opgenomen tussen 12.00 en 13.30 uur;
- c. indien de feitelijke arbeidsduur meer dan 10 uur op dezelfde dag bedraagt, is een pauze van minimaal 45 minuten verplicht;
- d. de direct leidinggevende draagt er zorg voor dat de cluster/team/staf/eenheid bereikbaar is tussen 08.15 en 12.30 uur en 13.15 en 17.00 uur;
- e. de begin- en eindtijden dienen zodanig te worden gekozen dat de ononderbroken werktijd in de regel niet meer dan 5,5 uur bedraagt;
- f. de gewerkte tijd wordt gespecificeerd verantwoord en geregistreerd op een nader door het college aan te geven wijze;
- g. artsenbezoek en dergelijke tijdens diensttijd dient zoveel mogelijk te worden beperkt;
- h. in gevallen waarin deze regeling niet voorziet treft het college een oplossing naar billijkheid.

##### **Artikel 4:1:1:3 Compensatie-uren (flex-uren)**

De ambtenaar mag met toestemming van zijn leidinggevende incidenteel meer of minder werken dan de formele arbeidsduur per week onder de volgende voorwaarden:

- a. er mag alleen minder worden gewerkt indien dit gecompenseerd kan worden met reeds gewerkte uren boven de formele arbeidsduur per week;
- b. de registratie dient te voldoen aan door het college te stellen eisen;



- c. te veel gewerkte uren kunnen niet naar een volgend dienstjaar worden overgeschreven en worden evenmin uitbetaald;
- d. de leidinggevende kan de ambtenaar verplichten de uren te compenseren op tijdstippen waarbij het belang der dienst gebaat is;
- e. tijdens ziekte geldt de formele arbeidsduur per week.

#### **Artikel 4:1:1:4 Toezichthouders en Schipholbalie**

##### **Lid 1**

Medewerkers bij de Schipholbalie en medewerkers in de functie van toezichthouder bij Handhaving en Toezicht krijgen het aantal gewerkte uren op feestdagen als bedoeld in artikel 4:5, lid 3 CAR/UWO en artikel 6:4:4:2 UWO-II in compensatie-uren (flex-uren) vergoed.

##### **Lid 2**

De vergoeding van lid 1 komt bovenop de 14,4 uur extra vakantieverlof conform artikel 6:2:1 CAR/UWO omdat zij regelmatig en in belangrijke mate op onregelmatige uren werken. De 14,4 uur extra vakantieverlof wordt toegekend naar rato van het dienstverband.

### **5 Seniorenmaatregelen UWO-II**

#### **Artikel 5:3:1:1 Overgangsregeling 58-jarigenregeling**

De ambtenaar die:

- uiterlijk op 31 december 2013 de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt en
- op 31 december 2013 in dienst was van de gemeente Haarlemmermeer en
- op 31 december 2013 en gedurende de periode waarin hij gebruik zal maken van deze regeling werkzaam is in een volledige betrekking, is het vanaf het bereiken van de leeftijd van 63 jaar gedurende 4 jaar toegestaan met behoud van de arbeidsduur en het volledig voor hem geldende salaris en salaristoelage(n) per dag een half uur korter te werken. De wijze waarop deze werktijdvermindering wordt ingevuld, wordt bepaald in overleg met de leidinggevende.

### **6 Vakantie, vakantietoelage en (zwangerschaps- en bevallings) verlof UWO-II**

#### **Artikel 6:1:1:1 Verplicht vrije dagen**

Het college is bevoegd, gehoord de ondernemingsraad, jaarlijks 2 dagen aan te wijzen waarop de dienst gesloten is en het personeel verplicht is verlof op te nemen.

#### **Artikel 6:2:1:1 Duur vakantieverlof**

De duur van het jaarlijks vakantieverlof bedraagt in uren voor de ambtenaar in een volledige betrekking 174 uur.

#### **Artikel 6:2:1:2 Overgangsregeling**

De medewerker die in 2013 op basis van de toen geldende artikelen 6:2:1:1 en 6:2:1:2 UWO-II meer vakantieverlof had dan 188 uur, die op 31 december 2013 in dienst was en op 31 december 2013 55 jaar of ouder was (geboren voor 1 januari 1959), behoudt recht op het meerdere, voor zover het meerdere verlof de 188 uur overschrijdt.

#### **Artikel 6:2:1:3 Vakantieverlof parttimers**

De duur van het jaarlijks vakantieverlof voor de ambtenaar die geen volledige betrekking vervult, bedraagt een evenredig deel van het verlof volgens de artikelen 6:2:1:1 en 6:2:1:2.

#### **Artikel 6:2:1:4 Afronding vakantie-uren**

De uitkomst van de volgens de voorgaande artikelen berekende duur van het vakantieverlof wordt naar boven afgerond op een heel uur.

#### **Artikel 6:4:4:2 Buitengewoon verlof Goede Vrijdag en 5 mei**

De openbare dienst van de gemeente is gesloten op Goede Vrijdag en 5 mei. Hiertoe verleent het college bijzonder verlof met behoud van salaris en toegekende salaristoelage(n).

#### **Artikel 6:4:5:0 Buitengewoon verlof niet op verzoek ambtenaar**

Het college kan, indien daartoe naar het oordeel van het college aanleiding bestaat, aan een ambtenaar in het belang der dienst buitengewoon verlof verlenen met behoud van salaris en salaristoelage(n).

#### **Inhoudingsregeling uitoefening publieke functie**

#### **Artikel 6:4:5:1 Inhoudingsregeling uitoefening publieke functie**

De inhouding krachtens artikel 6:4:4, lid 2 van de CAR/UWO is onverminderd het bepaalde in de volgende artikelen, gerekend over een uur gelijk aan het 1/156 gedeelte van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) van de ambtenaar per maand in een volledige betrekking.

#### **Artikel 6:4:5:2 Inhoudingsregeling uitoefening publieke functie**

De inhouding als bedoeld in artikel 6:4:5:1 overschrijdt per uur niet het bedrag dat de ambtenaar als gemeenteraadslid geacht wordt per uur aan vaste vergoeding te ontvangen. Die vergoeding per uur wordt vastgesteld door de vaste vergoeding per jaar te delen door:



120 voor het raadslid in een gemeente tot			6.000 inwoners
133 voor het raadslid in een gemeente van	6.001	-	8.000 inwoners
154 voor het raadslid in een gemeente van	8000	-	10.000 inwoners
179 voor het raadslid in een gemeente van	10001	-	12000 inwoners
210 voor het raadslid in een gemeente van	12001	-	14000 inwoners
264 voor het raadslid in een gemeente van	14001	-	18000 inwoners
327 voor het raadslid in een gemeente van	18001	-	24000 inwoners
411 voor het raadslid in een gemeente van	24001	-	30000 inwoners
507 voor het raadslid in een gemeente van	30001	-	40000 inwoners
648 voor het raadslid in een gemeente van	40001	-	50000 inwoners
704 voor het raadslid in een gemeente van	50001	-	60000 inwoners
769 voor het raadslid in een gemeente van	60001	-	80000 inwoners
824 voor het raadslid in een gemeente van	80001	-	100000 inwoners
883 voor het raadslid in een gemeente van	100001	-	125000 inwoners
936 voor het raadslid in een gemeente van	125001	-	150000 inwoners
992 voor het raadslid in een gemeente van	150001	-	250000 inwoners
1090 voor het raadslid in een gemeente van	250001	-	375000 inwoners
1327 voor het raadslid in een gemeente vanaf			375.001 inwoners

### Artikel 6:4:5:3 Inhoudingsregeling uitoefening publieke functie

De inhouding als bedoeld in artikel 6:4:5:1 overschrijdt per uur niet het bedrag dat de ambtenaar als wethouder geacht wordt per uur aan wedde te ontvangen. Die wedde per uur wordt bepaald door de jaarwedde te delen door:

396 voor de wethouder in een gemeente t/m			2000 inwoners
594 voor de wethouder in een gemeente van	2001	t/m	4000 inwoners
792 voor de wethouder in een gemeente van	4001	t/m	8000 inwoners
990 voor de wethouder in een gemeente van	8001	t/m	14000 inwoners
1188 voor de wethouder in een gemeente van	14001	t/m	18000 inwoners
1584 voor de wethouder in een gemeente van	18001	t/m	24000 inwoners
1980 voor de wethouder in een gemeente vanaf		t/m	24001 inwoners

### Artikel 6:4:5:4 Inhoudingsregeling uitoefening publieke functie

De inhouding als bedoeld in artikel 6:4:5:1 overschrijdt per uur niet het bedrag dat de ambtenaar als lid van provinciale staten geacht wordt per uur aan vaste vergoeding te ontvangen. Die vaste vergoeding per uur wordt bepaald op het 1/572 gedeelte van de vaste vergoeding per jaar.

## 7 Verzuimprotocol UWO-II

### Artikel 7:1:0:1 Algemene bepalingen

Voor de toepassing van dit verzuimprotocol wordt verstaan onder:

- a. **arbodienst:**  
de arbodienst waarmee de gemeente een contract heeft gesloten;
- b. **bedrijfsarts:**  
de door de gemeente ingeschakelde bedrijfsarts;
- c. **frequent verzuim:**  
in 12 maanden 3 keer of meer verzuim.

### Artikel 7:1:0:2 Aanwijzingen voor de medewerker

#### Lid 1

De medewerker die wegens ziekte zijn betrekking niet of niet geheel kan vervullen, informeert telefonisch de direct leidinggevende hierover, in ieder geval voor 9.30 uur op de eerste dag dat hij als gevolg van ziekte zijn werkzaamheden niet kan verrichten. De ambtenaar die zijn betrekking tijdens de uitoefening wegens ziekte stopt, doet hiervan in persoon mededeling aan zijn leidinggevende.

#### Lid 2

De medewerker geeft aan wat de verwachte duur is van het verzuim. Ook bespreekt de medewerker eventueel te nemen maatregelen in verband met zijn afwezigheid. Indien de medewerker kennis draagt van feiten en omstandigheden die, ter beperking van de verzuimduur, direct ingrijpen wenselijk of noodzakelijk maken, meldt hij dit bij de leidinggevende of neemt direct na de ziekmelding contact op met de bedrijfsarts.

#### Lid 3

Indien de medewerker tijdens het verzuim niet op het woonadres verblijft, doet hij daarvan direct mededeling aan de leidinggevende. Bij een wijziging in verblijfplaats meldt de medewerker dit direct aan de leidinggevende.

Behoudens een spoedopname informeert de medewerker de leidinggevende voorafgaand over de opname in zieken- of verpleeghuis.

#### **Lid 4**

Bij ziekte tijdens een verblijf in het buitenland informeert de medewerker op de eerste ziektedag de direct leidinggevende telefonisch hierover. Na terugkomst uit het buitenland dient de medewerker aan de bedrijfsarts een verklaring van een arts te overleggen waaruit de aard en het verloop van de ziekte blijkt dan wel de nota's van de arts en apotheek. Hieruit moet blijken dat het een behandeling van de medewerker betrof.

#### **Lid 5**

Tijdens de verhindering wegens ziekte is het de medewerker toegestaan zijn verblijfplaats te verlaten:

- 's morgens tussen 08.00 uur en 10.00 uur en
- 's middags tussen 14.30 uur en 16.30 uur.

Buiten die perioden mag hij zijn verblijfplaats slechts verlaten:

- in geval hier nadere afspraken over zijn gemaakt met de leidinggevende;
- in geval van een bezoek aan zijn huisarts, een medisch specialist, een polikliniek, een laboratorium, de bedrijfsarts en dergelijke;
- indien opname in een zieken- of verpleeghuis is voorgeschreven.

#### **Lid 6**

De medewerker dient er voor zorg te dragen dat hij gedurende de ziekteperiode bereikbaar is voor leidinggevende dan wel bedrijfsarts. Hij stelt hen in de gelegenheid om hem in zijn woning of op het verpleegadres te bezoeken en verstrekt de voor de begeleiding en werkhervatting benodigde inlichtingen.

#### **Lid 7**

De medewerker geeft ongeacht of hij zijn betrekking al dan niet heeft hervat gevolg aan een uitnodiging het spreekuur van de bedrijfsarts te bezoeken. Hij mag dit nalaten indien hij daartoe vanwege zijn ziekte niet in staat is of omdat de hem behandelend arts hem dat om medische redenen heeft afgeraden. De medewerker geeft daarvan zo spoedig mogelijk, in ieder geval voor het bewuste spreekuur, kennis – onder opgave van redenen – aan de bedrijfsarts en de direct leidinggevende. De medewerker overlegt desgevraagd een verklaring van de behandelend arts dan wel verleent aan de bedrijfsarts toestemming tot overleg met zijn behandelend arts.

#### **Lid 8**

De medewerker dient een actieve bijdrage te leveren aan zijn eigen arbeidsre-integratie en is tevens verplicht naast de medewerking aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak mee te werken aan de tussentijdse (eerstejaars)evaluatie, de eindevaluatie en het re-integratieverslag.

#### **Lid 9**

Indien de medewerker zijn betrekking dient te hervatten op een door de bedrijfsarts aangewezen dag en de medewerkers van mening is dat hij daar niet toe in staat is, doet hij hiervan mededeling op de wijze zoals in lid 1 en 2 omschreven.

#### **Lid 10**

Onverlet het bepaalde in artikel 7:17 CAR/UWO meldt de medewerker op de dag dat hij hervat dit bij zijn leidinggevende.

#### **Lid 11**

Indien de medewerker tijdens een periode waarin hij geheel dan wel gedeeltelijk vanwege ziekte verhinderd is zijn betrekking te vervullen op vakantie wenst te gaan c.q. ontheven wenst te worden van eventuele reïntegratieverplichtingen, dan dient hij op de reguliere wijze tijdig vakantieverlof aan te vragen bij de leidinggevende. Indien er bij de leidinggevende twijfel bestaat of de vakantie de re-integratie en/of het verder herstel belemmert, dan vraagt hij hierover advies aan de bedrijfsarts.

#### **Lid 12**

Indien de medewerker zich niet aan houdt aan hier beschreven aanwijzingen kan de werkgever een passende maatregel treffen, beschreven in de CAR/UWO.

### **Artikel 7:1:0:3 Aanwijzingen voor de leidinggevende**

#### **Lid 1**

De leidinggevende verwerkt in de HR Portal (MijnHRMPagina):

- een ziekmelding,
- een verandering in verblijfplaats van de zieke medewerker,
- een gedeeltelijke of volledige herstelmelding, of andere informatie die van belang is voor de ziekteverzuimbegeleiding.

#### **Lid 2**

Indien de leidinggevende kennis draagt van feiten en omstandigheden die, ter beperking van de verzuimduur, direct ingrijpen wenselijk of noodzakelijk maken, meldt hij dit bij de bedrijfsarts en bespreekt de te ondernemen stappen.

#### **Lid 3**

De leidinggevende draagt er zorg voor dat hij tijdig, uiterlijk aan het begin van de zevende week na de ziekmelding of zoveel eerder als nodig is, in het bezit is van de probleemanalyse van de bedrijfsarts.

#### **Lid 4**

In de achtste week na de ziekmelding of, indien nodig, eerder stelt de leidinggevende in samenspraak met de zieke medewerker op basis van de probleemanalyse een plan van aanpak op teneinde werkhervatting c.q. reïntegratie te bereiken. In het plan van aanpak is in ieder geval opgenomen:

- wie als casemanager optreedt,
- wat de doelstelling is,
- welke acties door wie hiertoe worden ondernomen,
- eventuele afspraken over contact tussen bedrijfsarts en overige behandelaars
- bij herplaatsing elders: afspraken over inzet reïntegratiebedrijf
- binnen welke termijn een actie dient te zijn uitgevoerd en wanneer evaluatie plaatsvindt.

De medewerker en de bedrijfsarts ontvangen een afschrift van het plan van aanpak.

#### **Lid 6**

De leidinggevende bespreekt de voortgang van het plan van aanpak regelmatig met de zieke medewerker. De frequentie is afhankelijk van de aard van het verzuim en de situatie maar de tussenpozen zijn niet groter dan 6 weken. Indien nodig wordt het plan van aanpak bijgesteld. De leidinggevende draagt er zorg voor dat het gesprek schriftelijk wordt vastgelegd. De medewerker ontvangt een afschrift van het verslag.

#### **Lid 7**

Uiterlijk in de 52e ziekteperiode belegt de leidinggevende een gesprek met de zieke medewerker waarin de tot dan toe ondernomen acties worden geëvalueerd en wordt vastgelegd wat de actuele stand van zaken is teneinde het perspectief en het doel in de komende periode te bepalen.

#### **Lid 8**

De leidinggevende dan wel de casemanager draagt bij langdurend verzuim zorg voor een volledig reïntegratiedossier en ziet erop toe dat deze bevat:

- de probleemanalyse
- het plan van aanpak
- de eventuele bijstellingen van het plan van aanpak
- verslagen van voortgangsgesprekken
- de verslagen van de bedrijfsarts naar aanleiding van het spreekuur
- de eerstejaarsevaluatie
- alle documenten en correspondentie die betrekking hebben op de ondernomen activiteiten.

#### **Lid 9**

Zodra de medewerker zijn werkzaamheden hervat, belegt de leidinggevende een terugkeergesprek. Bij langdurend verzuim vindt dit gesprek zo mogelijk plaats alvorens de werkzaamheden worden hervat.

#### **Lid 10**

Indien sprake is van frequent verzuim bespreekt de leidinggevende direct dan wel kort na hervatting van het werk, met de medewerker de mogelijke oorzaken van het verzuim en, indien die oorzaken daartoe aanleiding geven, verzoekt de bedrijfsarts betrokkene uit te nodigen voor het spreekuur.

#### **Lid 11**

In het werkoverleg geeft de leidinggevende regelmatig aandacht aan de arbeidsomstandigheden in relatie met ziekteverzuim. Indien nodig stelt hij de bevindingen van het werkoverleg aan de orde in het managementteamoverleg (MT) of in het overleg met de directeur.

#### **Artikel 7:1:0:4 Slotbepaling**

Voor de gewezen ambtenaar die recht heeft op een uitkering ten laste van de gemeente Haarlemmermeer is het bovenstaande, zoveel mogelijk, overeenkomstig van toepassing.

### **10c Reparatie-uitkering bij werkloosheid UWV II**

#### **Artikel 10c:6:0:1 Sancties reparatie-uitkering bij werkloosheid**

Op de reparatie-uitkering bij werkloosheid is hetzelfde sanctiestelsel van toepassing dat door UWV wordt toegepast op de werkloosheidsuitkering.

#### **Artikel 10c:6:0:1 Sancties reparatie-uitkering bij werkloosheid (Toelichting)**

In 2011 heeft het college besloten om het Maatregelenbesluit socialeverzekeringswetten (en de latere wijzigingen daarin dan wel opvolgende maatregelenbesluiten) van toepassing te verklaren op de nawettelijke uitkering. Het Maatregelenbesluit socialeverzekeringswetten is een algemene maatregel van bestuur op basis waarvan UWV sancties toepast wanneer iemand met een werkloosheidsuitkering

zijn verplichtingen niet nakomt. Op grond van de CAR/UWO (artikel 10d:28) worden deze sancties al evenredig toegepast op de aanvullende uitkering. De uitvoering van het sanctiebeleid bij de nawettelijke uitkering (het toepassen van de sancties) is sinds 2009 uitbesteed en gemandateerd aan Loyalis Maatwerk. Bij invoering van de reparatie-uitkering bij werkloosheid in 2018 heeft het college besloten om het Maatregelenbesluit socialeverzekeringswetten (en latere wijzigingen daarin danwel opvolgende maatregelenbesluiten) van toepassing te verklaren op de reparatie-uitkering conform artikel 10c:6 CAR/UWO.

## **10d Nawettelijke uitkering (sancties na de WW-periode) UWO-II**

### **Artikel 10d:34:0:1 Sancties nawettelijke uitkering**

Op de nawettelijke uitkering is hetzelfde sanctiestelsel van toepassing dat door UWV wordt toegepast op de werkloosheidsuitkering.

### **Artikel 10d:34:0:1 Sancties nawettelijke uitkering (Toelichting)**

In 2011 heeft het college besloten om het Maatregelenbesluit socialeverzekeringswetten (en de latere wijzigingen daarin dan wel opvolgende maatregelenbesluiten) van toepassing te verklaren op de nawettelijke uitkering. Het Maatregelenbesluit socialeverzekeringswetten is een algemene maatregel van bestuur op basis waarvan UWV sancties toepast wanneer iemand met een werkloosheidsuitkering zijn verplichtingen niet nakomt. Op grond van de CAR/UWO (artikel 10d:28) worden deze sancties al evenredig toegepast op de aanvullende uitkering. De uitvoering van het sanctiebeleid bij de nawettelijke uitkering (het toepassen van de sancties) is sinds 2009 uitbesteed en gemandateerd aan Loyalis Maatwerk.

## **12 Georganiseerd Overleg UWO-II**

### **Artikel 12:1:1:1 Overeenstemming vereist**

Invoering of wijziging van aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van ambtenaren met inbegrip van algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd, vindt niet plaats dan nadat daarover overeenstemming is bereikt met de meerderheid van de organisaties als bedoeld in hoofdstuk 12 CAR/UWO.

### **Artikel 12:1:1:2 Geen overeenstemming vereist**

Van het overeenstemmingsvereiste zijn uitgesloten:

- die onderwerpen die ook in het landelijk protocol zijn uitgesloten
- die maatregelen, die aan het centraal overleg tussen de Minister van Binnenlandse Zaken en de centrales van overheidspersoneel zijn voorbehouden en
- die onderwerpen waaromtrent het overleg is voorbehouden aan het College voor Arbeidszaken en de centrales van overheidspersoneel (raamovereenkomst).

### **Artikel 12:1:1:3 Advies en arbitrage**

#### **Lid 1**

Onverminderd het bepaalde onder artikel 12:1:1:2 blijven voorshands de bepalingen van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) die kunnen worden gerelateerd aan het onder artikel 12:1:1:1 bepaalde, buiten werking.

#### **Lid 2**

De artikelen 12:3:1 tot en met 12:3:9 van de CAR/UWO, handelende over advies en arbitrage, blijven onverkort van kracht.

### **Artikel 12:1:1:4 Financiële ruimte en gemeenteraad**

#### **Lid 1**

De financiële gevolgen van het op lokaal niveau overeengekomen onderhandelingsresultaat dienen te blijven binnen de door de gemeenteraad vastgestelde financiële ruimte.

#### **Lid 2**

Indien de onderhandelingsresultaten leiden tot meerkosten ten opzichte van het beschikbare budget, dan zullen deze afspraken eerst gelden na instemming door de gemeenteraad.

## **14 Medezeggenschap UWO-II**

### **Artikel 14:1:1:1 OR/GO en gewone functie**

De gemeentesecretaris/algemeen directeur en het management waken ervoor dat OR/GO-leden naast hun normale functie werkzaamheden voor OR/GO kunnen verrichten.

### **Artikel 14:1:1:2 Faciliteiten**

De faciliteiten van deze regeling staan zowel open voor parttimers als voor fulltimers.

### **Artikel 14:1:1:3 Faciliteiten**

Teneinde OR/GO-leden in staat te stellen hun taak te verrichten, krijgen zij van de gemeente de gelegenheid om:

- overlegvergaderingen bij te wonen;
- interne (voorbereidende) vergaderingen bij te wonen;

- personen en stukken te raadplegen ter voorbereiding of nabespreking van bepaalde agendapunten van een overlegvergadering;
- deel te nemen aan ingestelde commissies;
- deel te nemen aan cursussen.

#### **Artikel 14:1:1:4 Gesprek voorafgaand aan OR/GO-werk**

Vóór de verkiezing (OR) of benoeming (GO) vindt er een gesprek plaats tussen de OR/GO-kandidaat, de leidinggevende, de HRM-adviseur, naaste collega's en een OR/GO-lid. Onderwerp van gesprek zijn de consequenties van het OR/GO-werk, de mogelijke invloed op de loopbaan alsmede de tijdsbesteding.

#### **Artikel 14:1:1:5 Vervolggesprekken**

Om de eventuele gevolgen van het lidmaatschap op de loopbaan bespreekbaar te houden, vinden jaarlijks -naast de gebruikelijke functioneringsgesprekken- vervolggesprekken plaats tussen het OR/GO-lid, de leidinggevende en de HRM-adviseur.

#### **Artikel 14:1:1:6 Vrijstelling OR-leden**

OR-leden hebben recht op een wekelijkse vrijstelling van minimaal 1 dagdeel per week voor vergaderingen, commissiewerk, contacten met het personeel en dergelijke. Gedurende deze uren kunnen zij zich vrij in of buiten de gebouwen bewegen. Voor de voorzitter en de secretaris geldt daar bovenop een toeslag van 50%.

#### **Artikel 14:1:1:7 Vrijstelling GO-leden**

GO-leden hebben recht op een vrijstelling van 1 dag per GO-vergadering voor het bijwonen en de voorbereiding hiervan.

#### **Artikel 14:1:1:8 Scholings/vakbondsverlof**

OR-leden hebben recht op minimaal 5 dagen per jaar scholingsverlof, te besteden naar eigen inzicht. De aanspraken van GO-leden staan geregeld in artikel 6:4:2 van de CAR/UWO.

#### **Artikel 14:1:1:9 OR/GO tijdsbesteding in werkplan**

Het opnemen van tijd geschiedt na melding bij de leidinggevende. De organisatie maakt in haar werkplan(nen) ruimte voor de tijdsbesteding genoemd onder artikel 14:1:1:6 t/m 14:1:1:8. OR/GO leden verantwoordelijk voor de buitendagvenstertoelage van artikel 3:12 CAR/UWO.

#### **Artikel 14:1:1:10 Vergaderingen binnen werktijd en buiten werktijd**

Vergaderingen vinden zoveel mogelijk binnen de normale werktijd plaats. Indien vergaderingen uitlopen tot na de normale werktijd of plaatsvinden na de normale werktijd komen de uren buiten dagvenster in aanmerking voor de buitendagvenstertoelage van artikel 3:12 CAR/UWO.

#### **Artikel 14:1:1:11 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 14:1:1:12 Tijdsbesteding**

De gemeentesecretaris/algemeen directeur en de OR/GO-leden kunnen de mate van tijdsbesteding ieder jaar ter sprake brengen en daarbij correcties voorstellen.

#### **Artikel 14:1:1:13 Faciliteiten**

Ten behoeve van werkzaamheden krijgen de OR/GO-leden kosteloos ter beschikking:

- a. gebruik van telefoon, telefax en kantoorautomatisering;
- b. kantoorbenodigdheden, mits besteld op een eigen boekingsnummer;
- c. een nader te bepalen werkbudget voor opleiding en overige faciliteiten.

#### **Artikel 14:1:1:14 Reizen i.v.m. OR/GO-werk**

Voor reizen in verband met het OR/GO-werk geldt de binnen de gemeente bestaande vergoedingsregeling.

#### **Artikel 14:1:1:15 Opleiding**

Het volgen van opleiding geschiedt in overleg, gelet op de mogelijkheden tot verkrijging van subsidie.

#### **Artikel 14:1:1:16 Beschermde positie**

De gemeente draagt er zorg voor dat OR/GO-leden niet benadeeld worden in hun normale functie bij de gemeente. Dit houdt onder meer in dat, wanneer het lidmaatschap tot gevolg heeft dat de normale functie binnen de organisatie niet meer volledig vervuld wordt, dit geen nadelige consequenties heeft voor het lid.

#### **Artikel 14:1:1:17 Basis voor beloning**

Indeling in salarisschalen, promotievoorstellen en buitengewone beloningen zijn louter gebaseerd op het vervullen van de normale functie binnen de organisatie.

#### **Artikel 14:1:1:18 Basis voor beoordeling**

OR/GO-leden worden alleen beoordeeld op het vervullen van hun normale functie binnen de organisatie. OR/GO-leden die menen in hun beoordeling benadeeld te worden door hun OR/GO-werk, kunnen in beroep gaan bij de gemeentesecretaris/algemeen directeur.

## 15 Overige rechten en verplichtingen UWO-II Reglement plannen, functioneren en beoordelen

### Artikel 15:1:15:1 Begripsomschrijvingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **functie:**  
het samenstel van werkzaamheden waarmee de medewerker door of vanwege het bevoegd bestuursorgaan gedurende een tijdvak feitelijk is belast;
- b. **beoordelaar:**  
de hiërarchisch direct leidinggevende, dan wel een door de leidinggevende formeel aangewezen persoon; voor de gemeentesecretaris/algemeen directeur is de burgemeester de beoordelaar en is de wethouder P&O informant;
- c. **adviseur:**  
de functionaris volgens artikel 15:1:15:3;
- d. **planningsgesprek:**  
het tweezijdig gesprek tussen leidinggevende en medewerker waarin voor de komende periode, maximaal tot de volgende beoordeling aan de hand van concrete afspraken wordt bepaald:
  - wat de leidinggevende aan prestaties/resultaten en competenties van de medewerker verwacht,
  - de wijze waarop de leidinggevende hierbij behulpzaam is en
  - of ontwikkeling van competenties noodzakelijk is.
- e. **functioneringsgesprek:**  
het tweezijdig gesprek tussen leidinggevende en medewerker gericht op:
  - het verkrijgen van inzicht in het functioneren,
  - de voortgang van de in het planningsgesprek gemaakte afspraken en eventuele bijstelling daarvan,
  - de werksituatie c.q. arbeidsomstandigheden
  - en de werkbeleving gericht op de ontwikkeling van de medewerker.
- f. **beoordelingsgesprek:**  
het eenzijdig gesprek tussen de beoordelaar en de medewerker gericht op: het verstrekken van een oordeel over de wijze waarop de medewerker zijn functie heeft uitgeoefend;
- g. **informant:**  
degene die in een functionele werkrelatie tot de medewerker staat.
- h. **digitale fubo-popsysteem:**  
het via intranet van de gemeente Haarlemmermeer beschikbare digitale fubo-popsysteem waarin de verslagen worden aangemaakt en opgeslagen. Dit is een beveiligde omgeving waarvoor iedere medewerker een persoonlijke login ontvangt.

### Artikel 15:1:15:2 Frequentie gesprekken

#### Lid 1

Het planningsgesprek, het functioneringsgesprek en het beoordelingsgesprek vinden ten minste eenmaal per jaar plaats.

#### Lid 2

Onder opgaaf van redenen kan zowel de leidinggevende als de medewerker het initiatief nemen voor het houden van meerdere gesprekken per jaar.

### Artikel 15:1:15:3 Adviseur

Adviseur zijn:

- de HRM-adviseur(s) of zijn plaatsvervanger,
- de clustermanager HRM of zijn plaatsvervanger bij de beoordeling van de gemeentesecretaris en directeur.

Zij adviseren de beoordelaar en de medewerker desgevraagd over de te volgen procedure.

### Artikel 15:1:15:4 Informanten

De beoordelaar kan ten behoeve van het beoordelings- en/of functioneringsgesprek informanten om inlichtingen vragen over het functioneren van de medewerker. De leidinggevende deelt in het beoordelings- en functioneringsgesprek mee wie informanten zijn en welke informatie hij van de informanten heeft gekregen.



#### **Artikel 15:1:15:4 Informanten (Toelichting)**

In deze bepaling is geregeld dat de beoordelaar informanten kan vragen hem te voorzien van informatie over het functioneren van de medewerker. Het gebruik van informanten kan een wezenlijke bijdrage leveren aan het functionerings- en beoordelingsgesprek.

Het ligt in de rede diegene als informant te benaderen die in de beoordelingsperiode dan wel in de periode waarop het functioneringsgesprek betrekking heeft, heeft samengewerkt met de medewerker. Dit kan zijn in een project binnen het eigen cluster en/of team maar ook daar buiten. Ook indien de medewerker heeft opgetreden als adviseur kan diegene die is geadviseerd als informant worden gevraagd.

De beoordelaar c.q. leidinggevende kan ook de medewerker zelf vragen informanten aan te dragen. De informant kan worden gevraagd informatie te geven over het functioneren van de medewerker in relatie tot de kernactiviteiten in de functie van de medewerker, de mate dat de gewenste competenties aanwezig zijn en tot uiting komen en overige zaken.

#### **Artikel 15:1:15:5 Procedure**

##### **Lid 1**

De direct leidinggevende maakt in principe minimaal twee weken van tevoren met de medewerker een afspraak voor het houden van een planningsgesprek, functioneringsgesprek of beoordelingsgesprek.

##### **Lid 2**

Indien de medewerker en/of de beoordelaar dit wenst/wensen, woont/wonen de naasthogere leidinggevende en/of de adviseur en/of een vertrouwenspersoon het (aanvullend) beoordelings- en/of het functioneringsgesprek bij. De medewerker en de beoordelaar informeren elkaar hierover voorafgaand aan het gesprek.

#### **Artikel 15:1:15:6 Verslaglegging en vaststelling plannings- en functioneringsgesprek**

##### **Lid 1**

Binnen vier weken na het plannings- en functioneringsgesprek maakt de leidinggevende met behulp van het daartoe in het digitale fubo-popsysteem beschikbare formulier een verslag en wordt een automatisch e-mailbericht naar het mailadres van de medewerker bij de gemeente verstuurd dat het verslag is opgemaakt en beschikbaar is in het digitale fubo-popsysteem. De leidinggevende kan bij aanvang van het plannings- en functioneringsgesprek bepalen dat de medewerker binnen twee weken na het gesprek het verslag in concept opstelt.

##### **Lid 2**

Indien de leidinggevende en de medewerker niet tot overeenstemming zijn gekomen over de in de planningsperiode te verrichten werkzaamheden, geeft de leidinggevende dit aan op het formulier. De door de medewerker gemaakte op- en aanmerkingen worden meegewogen in het functionerings- en het beoordelingsgesprek.

##### **Lid 3**

De medewerker geeft binnen twee weken na ontvangst van het verslag in het digitale fubo-popsysteem aan dat hij het verslag heeft gezien. Door het formulier voor gezien te tekenen wordt door het systeem een automatisch e-mailbericht verstuurd naar de leidinggevende waarmee het verslag is vastgesteld.

##### **Lid 4**

Indien de medewerker niet binnen twee weken in het digitale fubo-popsysteem het verslag voor gezien heeft getekend stuurt de beoordelaar een e-mailbericht aan de medewerker dat het verslag is vastgesteld.

#### **Artikel 15:1:15:7 Scores en verslag beoordelingsgesprek**

##### **Lid 1**

beoordeling wordt aangeduid met een van de volgende scores:

- A = voldoet niet aan de gestelde eisen
- B = verbetering op onderdelen nodig
- C = voldoet aan de gestelde eisen
- D = gaat boven de eisen uit.

##### **Lid 2**

Indien de medewerker in het beoordelingsgesprek aangeeft het niet eens te zijn met de beoordeling en een aanvullend beoordelingsgesprek wenst, plant de leidinggevende een aanvullend beoordelingsgesprek. Hiervan wordt in het verslag van het beoordelingsgesprek melding gemaakt.

##### **Lid 3**

Binnen twee weken na het beoordelingsgesprek of, indien er een aanvullend beoordelingsgesprek heeft plaatsgevonden, binnen twee weken na het aanvullend beoordelingsgesprek maakt de beoordelaar met behulp van het in het digitale fubo-popsysteem beschikbare formulier het verslag en vermeldt daarin de algehele beoordeling op basis van de vierpuntsschaal met de score A, B, C of D.

##### **Lid 4**

De medewerker geeft binnen twee weken na ontvangst van het verslag in het digitale fubo-popsysteem aan dat hij het verslag heeft gezien. Door het formulier voor gezien te tekenen wordt door het systeem een automatisch e-mailbericht verstuurd naar de leidinggevende.

#### **Lid 5**

Nadat de medewerker het formulier in het digitale fubo-popsysteem voor gezien heeft getekend of indien de termijn van lid 4 is verstreken zonder dat de medewerker daartoe is overgegaan wordt het verslag door de beoordelaar vastgesteld.

#### **Lid 6**

Het besluit wordt aan de medewerker bekendgemaakt door uitreiking dan wel verzending aan het huisadres. Bij uitreiking van het besluit tekent de medewerker voor ontvangst.

### **Artikel 15:1:15:7 Scores en verslag beoordelingsgesprek (Toelichting)**

In lid 2 van dit artikel is bepaald dat de medewerker in het beoordelingsgesprek kan aangeven dat hij een aanvullende beoordelingsgesprek wenst. Voorheen stond hier een termijn van 2 weken na het eerste beoordelingsgesprek voor. Indien de medewerker niet in het gesprek heeft aangegeven een aanvullend beoordelingsgesprek te willen, maar dit een dag later aangeeft, is dit geen aanleiding het aanvullend gesprek te weigeren. Het past in de onderlinge verhoudingen bij Haarlemmermeer om dit geen fatale termijn te laten zijn.

### **Artikel 15:1:15:8 Vernietiging bescheiden**

De krachtens dit reglement geproduceerde verslagen/formulieren worden na vijf jaar vernietigd.

### **Kledingregeling Artikel 15:1:16:1 Functies met dienstkleding**

Voor toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

1. **medewerker:**
  - a. De ambtenaar die is aangesteld in de functie van:
    - medewerker ondersteuning met bodetaken
    - chauffeur
    - boswachter
    - toezichthouder die aan zijn uniform moet zijn te herkennen
    - medewerker ondersteuning die bij grote evenementen herkenbaar moet zijn aan zijn kleding
  - b. De ambtenaar die is aangesteld in een functie die vereist dat er veiligheidskleding wordt gedragen.
2. **bedrijfskleding:**
  - a. De in de bijlage 1, 2, 3, 4 en 5 genoemde representatieve en/of uniformkleding voor de onder 1a. genoemde medewerker.
  - b. De in bijlage 6 genoemde veiligheidskleding in het kader van de Arbo-wetgeving voor de onder 1b. genoemde medewerker.

### **Artikel 15:1:16:2 Verstrekken bedrijfskleding**

#### **Lid 1**

Aan de medewerker wordt voor rekening van de gemeente bedrijfskleding verstrekt.

#### **Lid 2**

De bedrijfskleding is en blijft eigendom van de gemeente.

#### **Lid 3**

De medewerker is verplicht tijdens de vervulling van zijn betrekking of taken de voorgeschreven bedrijfskleding te dragen. Het is de medewerker niet toegestaan de bedrijfskleding voor andere doeleinden dan voor de functie te gebruiken.

#### **Lid 4**

De medewerker is verantwoordelijk voor de hem verstrekte bedrijfskleding.

#### **Lid 5**

Bij vermissing of beschadiging geeft hij daarvan onmiddellijk kennis aan de leidinggevende.

### **Artikel 15:1:16:3 Maatkleding en schoenen op maat**

#### **Lid 1**

Aan de medewerker wordt in overleg met de leidinggevende maatkleding en/of schoenen op maat verstrekt indien daartoe de noodzaak bestaat.

#### **Lid 2**

De medewerker die is aangewezen op orthopedische (veiligheids)schoenen die niet geleverd (kunnen) worden door de leverancier van de gemeente, kan in overleg met zijn leidinggevende de schoenen, voor rekening van de gemeente laten vervaardigen door zijn eigen leverancier.

#### **Lid 3**

Ook voor deze schoenen gelden de voorgeschreven kleur, het voorgeschreven model en de overige specificaties.

#### **Lid 4**

Indien aan de voorwaarden van lid 2 en lid 3 is voldaan worden de aanschafkosten vergoed onder overlegging van de originele factuur.

#### **Lid 5**

Eventuele herstellingen kunnen eveneens in overleg met de leidinggevende door de eigen leverancier van de medewerker worden verricht. De kosten van herstellingen worden vergoed onder overlegging van de originele factuur.

### **Artikel 15:1:16:4 Ontvangst bedrijfskleding**

Bij uitreiking van de kleding tekent de medewerker voor ontvangst.

### **Artikel 15:1:16:5 Inleveren bedrijfskleding**

#### **Lid 1**

De bedrijfskleding dient te worden ingeleverd bij:

- het in ontvangst nemen van nieuwe kleding
- uitdiensttreding
- aanvaarding van een andere functie

#### **Lid 2**

De medewerker krijgt bij inlevering een bewijs van inlevering.

### **Artikel 15:1:16:6 Administratie**

De leidinggevende draagt zorg voor de aan de bedrijfskleding verbonden administratie.

### **Artikel 15:1:16:7 Onderhoud bedrijfskleding**

#### **Lid 1**

Het normale onderhoud en kleine herstellingen – het vernieuwen van zolen en hakken daaronder begrepen - geschieden door de zorg en voor rekening van de medewerker.

#### **Lid 2**

De grote herstellingen en het chemisch reinigen van de bedrijfskleding geschieden door de zorg en voor rekening van de gemeente op aangeven van de leidinggevende.

### **Artikel 15:1:16:8 Verstrekkingen en draagtijd**

#### **Lid 1**

De in de bijlagen onder eerste en volgende verstrekking vermelde aantallen en de onder draagtijd vermelde duur gelden als richtlijn. De leidinggevende beslist over de aantallen en de vervanging van kleding en/of schoenen

#### **Lid 2**

De in de bijlage genoemde draagtijd is gebaseerd op een volledige werkweek en dagelijks gebruik. Bij een parttime dienstverband en/of niet dagelijks gebruik wordt de draagtijd naar rato verlengd.

### **Artikel 15:1:16:9 Vergoeden van schade**

Als voor bedrijfskleding tengevolge van aan de medewerker zelf te wijten feiten of omstandigheden die hij redelijkerwijs had kunnen voorkomen, extra kosten worden gemaakt kunnen deze conform artikel 15:1:12 CAR/UWO worden verhaald op de medewerker.

### **Artikel 15:1:16:10 Onvoorziene gevallen**

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan het college een bijzondere voorziening treffen.

### **Bijlagen Bijlage kledingregeling**

**Bijlage 1: Kledingpakket en verstrekkingsschema t.b.v. de bode**

**Bijlage 2: Kledingpakket en verstrekkingsschema t.b.v. de chauffeur**

**Bijlage 3: Kledingpak ket en verstrekkingsschema t.b.v. de boswachter**

**Bijlage 4: kledingpakket en vertrekkingsschema t.b.v. handhavers, bikers en straatcoaches**

**Bijlage 5: Kledingpakket en verstrekkingsschema t.b.v. de evenementenmedewerker**

**Bijlage 6: Kledingpakket en verstrekkingsschema veiligheidskleding**

## Vergoedingsregeling van kosten bij dienstreizen Artikel 15:1:22:1 Algemene bepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **dienstreis:**  
de krachtens bevoegd gegeven opdracht door de ambtenaar ondernomen reis ter uitoefening van zijn betrekking buiten zijn plaats van tewerkstelling alsmede het hiermee verband houdende verblijf buiten deze plaats;
- b. **plaats van tewerkstelling:**  
het gebouw, gebouwencomplex of terrein dat de ambtenaar voor de normale uitoefening van zijn betrekking is aangewezen;
- c. **dienstauto:**  
personenauto die aan de ambtenaar ter uitvoering van diens werkzaamheden door de gemeente Haarlemmermeer ter beschikking wordt gesteld;
- d. **gebruiker:**  
de medewerker aan wie de dienstauto ter beschikking wordt gesteld;
- e. **zakelijk gebruik:**  
gebruik ten behoeve van de bedrijfsvoering en werkzaamheden van de gemeente Haarlemmermeer;
- f. **privé-gebruik:**  
gebruik voor privé-doeleinden van de gebruiker.

### Artikel 15:1:22:2 Begin- en eindpunt

Een dienstreis heeft als regel de plaats van tewerkstelling als begin- en eindpunt. De voor de vergoeding van de dienstreis in aanmerking te nemen kilometers worden bepaald aan de hand van de routeplanner van het personeelsmanagementsysteem HERE maps (Nokia).

### Artikel 15:1:22:3 Verbod privé-gebruik dienstauto

#### Lid 1

Privé-gebruik van de dienstauto is verboden.

#### Lid 2

Woon-werkverkeer wordt aangemerkt als zakelijk gebruik voor zover dit past binnen de fiscale regelgeving. Onder woon-werkverkeer wordt verstaan: de afstand tussen het huisadres van de gebruiker en het adres van de arbeidsplaats dan wel het adres waar de werkzaamheden door de gebruiker feitelijk worden verricht.

### Artikel 15:1:22:4 Stalling dienstauto

#### Lid 1

De ambtenaar die een dienstauto in gebruik heeft, is verplicht die dagelijks bij het einde van de werkzaamheden op een door de werkgever aangewezen plaats nabij het raadhuis te stallen c.q. te parkeren.

#### Lid 2

Het college kan in het belang van de dienst van de in lid 1 genoemde verplichting ontheffing verlenen.

### Artikel 15:1:22:5 Gebruik dienstauto bij beschikbaarheidsdienst

#### Lid 1

Indien aan de medewerker een dienstauto ter beschikking staat, worden de gereden kilometers tijdens en ten behoeve van de beschikbaarheidsdienst aangemerkt als zakelijk gebruik.

#### Lid 2

Het aantal kilometers dat tijdens de beschikbaarheidsdienst wordt gereden en de plaats van de werkzaamheden waarvoor de gebruiker wordt opgeroepen, worden bijgehouden in de te voeren rittenregistratie.

#### Lid 3

De gebruiker dient tijdens zijn beschikbaarheidsdienst en bij gebruik van de dienstauto binnen een redelijke afstand van zijn woonplaats te blijven. Onder een redelijke afstand wordt in ieder geval verstaan de afstand waarbij de gebruiker binnen een half uur het adres van de arbeidsplaats of het adres waar de werkzaamheden door de gebruiker feitelijk worden verricht, kan bereiken.

### Artikel 15:1:22:5 (Toelichting)

Heeft men beschikbaarheidsdienst dan kan men zijn huis verlaten.

Indien men dit doet met gebruik van de dienstauto dan dient de gebruiker binnen een redelijke afstand van zijn woonplaats te blijven. In deze regeling is dat bepaald op een afstand tot de werkplek die in een half uur kan worden overbrugd. Men mag dus wel verder weggaan maar deze meer kilometers zijn in principe privé-kilometers. De betrokken medewerker moet in dergelijke gevallen zijn eigen auto gebruiken.

De fiscus stelt de volgende voorwaarden aan het gebruik van de dienstauto tijdens de beschikbaarheidsdienst:

- De medewerker heeft geen invloed op de keuze van de aangeschafte auto.
- De medewerker beschikt privé over een auto die voor privégebruik evenzeer of zelfs meer geschikt is dan de auto van de werkgever.
- De medewerker is verplicht tijdens de wachtdienst binnen een redelijke afstand van zijn woonplaats te blijven.
- De medewerker moet de volgende gegevens bijhouden:
  - het aantal kilometers dat hij tijdens de wachtdienst rijdt
  - het aantal en de plaats van de werkzaamheden waarvoor hij opgeroepen wordt.

#### **Artikel 15:1:22:6 Controle privé-gebruik en rittenadministratie**

Het FM Frontoffice van de cluster Facility Management houdt toezicht op de naleving van het verbod op privé-gebruik door controle van de door de gebruiker(s) gevoerde rittenregistratie. Daar waar gewenst of mogelijk zal ook op andere wijze kunnen worden gecontroleerd.

#### **Artikel 15:1:22:7 Sanctie bij overtreding verbod privé-gebruik dienstauto**

##### **Lid 1**

Overtreding van het verbod op privé-gebruik wordt aangemerkt als plichtsverzuim.

##### **Lid 2**

Bij overtreding van het verbod op privé-gebruik van een dienstauto kan een passende disciplinaire maatregel worden opgelegd.

##### **Lid 3**

Aan de gemeente opgelegde naheffingen, naheffingsrente en/of boetes die voortvloeien uit door de Belastingdienst geconstateerd privé-gebruik worden op de gebruiker(s) verhaald.

##### **Lid 4**

De op te leggen disciplinaire maatregel staat los van de ingevolge de Wet op de Loonbelasting 1964 toe te passen bijtelling bij privé-gebruik voor meer dan 500 km op kalenderjaarbasis.

*Zie ook Hoofdstuk 6 Verrekening kilometers, disciplinair e maatregelen, openbaarmaking, onvoorziene gevallen, Wbp en inwerkingtreding van de Regeling elektronische rittenadministratie dienstauto's*

#### **Artikel 15:1:22:8 Verklaring geen privé-gebruik personenauto**

##### **Lid 1**

De gebruiker van een personenauto is verplicht een "Verklaring geen privé-gebruik" bij de Belastingdienst aan te vragen. Deze verklaring met de bijbehorende beschikking van de Inspecteur der Belastingen dient de gebruiker aan het FM Frontoffice van de cluster Facility Management te overleggen.

##### **Lid 2**

De in het eerste lid genoemde verplichting geldt niet voor de personenauto die afwisselend door 2 of meer personen wordt gebruikt.

##### **Lid 3**

Indien niet aan de in het eerste lid genoemde verplichting wordt voldaan, zal ingevolge de Wet op de Loonbelasting 1964 een fiscale bijtelling ten aanzien van de gebruiker worden toegepast.

##### **Lid 4**

Wijziging van de omstandigheden waaronder de "Verklaring geen privé-gebruik" is aangevraagd alsmede intrekking van deze verklaring moet de ambtenaar zo spoedig mogelijk melden aan de Belastingdienst en de personeelsadministratie.

#### **Artikel 15:1:22:8 (Toelichting)**

Indien een dergelijke verklaring aanwezig is ontslaat dit de werkgever om een bijtelling toe te passen en daarover loonbelasting/premie volksverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw in te houden. Het ontslaat de medewerker echter niet om, indien de belasting daarom vraagt door middel van een sluitende rittenadministratie aan te tonen dat er inderdaad niet meer is gereden dan 500 privé-kilometers.

#### **Artikel 15:1:22:9 Rittenregistratie dienstauto**

##### **Lid 1**

De gebruiker is te allen tijde verplicht een sluitende rittenregistratie te voeren teneinde het gebruik te verantwoorden.

##### **Lid 2**

De rittenregistratie dient de volgende gegevens te vermelden: merk en type auto, kentekennummer en periode waarin de auto ter beschikking staat. Voor elke rit dienen de volgende gegevens te worden

ingevuld: datum, de begin- en eindstand van de kilometerteller, vertrek en aankomstadres en gereden route (indien niet meest gebruikelijke route).

#### **Lid 3**

Het FM Frontoffice van de cluster Facility Management houdt toezicht op de juiste uitvoering van de rittenregistratie.

#### **Lid 4**

De rittenregistratieformulieren worden ingenomen door en gearchiveerd bij het FM Frontoffice van de cluster Facility Management waar zij beschikbaar zijn voor belastingcontroles.

#### **Lid 5**

De juistheid van de rittenadministratie kan door de Belastingdienst worden gecontroleerd aan de hand van bijvoorbeeld afsprakenoverzichten, orderbriefjes, garagenota's, elektronische routeplanners en dergelijke. Gebruikers dienen dergelijke bewijzen te bewaren omdat de Belastingdienst hierom kan vragen.

#### **Lid 6**

Indien de gebruiker(s) geen sluitende rittenregistratie voert c.q. voeren, zal ingevolge de Wet op de Loonbelasting 1964 een fiscale bijtelling worden toegepast.

### **Artikel 15:1:22:9 (Toelichting)**

#### **Meest gebruikelijke route**

Volgens vaste jurisprudentie is dat de weg die door het merendeel van de belastingplichtigen bij gebruik van een zelfde soort vervoermiddel zou worden gevolgd.

#### **Bij gebrek aan een adres/postcode**

Hierbij dient de bezochte locatie zo nauwkeurig mogelijk te worden aangeduid met de wel ter beschikking staande gegevens.

### **Artikel 15:1:22:10 Hardheidsclausule dienstauto**

In bijzondere gevallen waarin deze bepalingen ten aanzien van de dienstauto niet of niet naar billijkheid voorzien, kunnen Burgemeester en Wethouders in afwijking daarvan beslissen voor zover de (fiscale) regelgeving dit toelaat.

### **Artikel 15:1:22:11 Dienstreis met openbare vervoer**

Indien naar het oordeel van het college het dienstbelang ermee gebaat is dat de ambtenaar tijdens een dienstreis naast openbaar vervoer tevens gebruikmaakt van een taxi, worden de aan dat taxigebruk verbonden kosten volledig vergoed.

### **Artikel 15:1:22:11 (Toelichting)**

Toeslagen voor bijzondere vormen van openbaar vervoer waardoor de reistijd woon-werkverkeer wordt bekort, zoals bij de Intercity Direct (v.h. Fyra), komen voor vergoeding in aanmerking. Is de toeslag uitsluitend vanwege een meer comfortabele manier van reizen of betreft het een internationale trein dan wordt de toeslag niet vergoed.

### **Artikel 15:1:22:12 Dienstreis met eigen motorvoertuig**

#### **Lid 1**

Aan de ambtenaar, niet werkzaam in een functie met auto noodzaak, die met toestemming van zijn leidinggevende de eigen auto gebruikt voor dienstdoeleinden, wordt voor zodanig gebruik een vergoeding verleend gelijk aan de kilometervergoeding die de belastingdienst toestaat onbelast te vergoeden.

#### **Lid 2**

Aan de medewerker, werkzaam in een functie met autonoodzaak wordt voor het gebruik van de eigen auto ten behoeve van dienstdoeleinden een vergoeding verleend ad € 0,37 bruto of, indien de kilometervergoeding is aangewezen als eindheffingsloon, ad € 0,28 netto.

### **Artikel 15:1:22:13 Dienstreis met eigen fiets of bromfiets**

Aan de ambtenaar die met toestemming van de leidinggevende de eigen fiets of bromfiets gebruikt voor dienstdoeleinden, wordt voor zodanig gebruik een vergoeding verleend van respectievelijk € 0,05 en € 0,10.

### **Artikel 15:1:22:14 Bijkomende reiskosten dienstreis**

De bij een dienstreis noodzakelijk gemaakte kosten voor het gebruikmaken van een parkeerplaats, garage of stalling, bruggelden, overvaartgelden, tunnelgelden en dergelijke worden volledig vergoed. De daarover verschuldigde loonheffing komt voor gemeenterekening.

### **Artikel 15:1:22:15 Verblijfkosten**

#### **Lid 1**



De ambtenaar ontvangt voor de in verband met een dienstreis van langere duur dan vier uren, die zich uitstrekt tot over de grens van de gemeente, noodzakelijk gemaakte kosten voor maaltijden en logies de navolgende belastingvrije vergoeding:

- € 9,94 voor een ontbijt
- € 8,93 voor een lunch
- € 22,41 voor een avondmaaltijd
- € 100,68 voor logies.

De bedragen worden zonder nader besluit aangepast aan hetgeen belastingvrij mag worden vergoed.  
**Lid 2**

De aanspraak voor vergoeding van kosten van maaltijden en logies volgens lid 1 bestaat slechts indien:

- voor logies en ontbijt: de overnachting binnen de dienstreis valt;
- voor een lunch: de tijd tussen 12.00 en 14.00 uur geheel in de dienstreis valt;
- voor een avondmaaltijd: de tijd tussen 18.00 en 20.00 uur geheel in de dienstreis valt.

### **Lid 3**

De aanspraak op de vergoeding van de kosten voor een avondmaaltijd bestaat eveneens voor ambtenaren die in opdracht een avondvergadering moeten bijwonen dan wel in opdracht moeten overwerken of die aansluitend op een middagdienst een avonddienst hebben. Voorwaarde voor de vergoeding is dat de tijd tussen 18.00 en 20.00 uur geheel in werktijd valt. Het eerste lid van 15:1:22:16 is van overeenkomstige toepassing.

## **Artikel 15:1:22:16 Declareren**

### **Lid 1**

Het declareren van reis- en verblijfkosten geschiedt in Mijn HRM en de direct leidinggevende dient digitaal te accorderen. De bewijsstukken dienen te worden geüpload en gedurende 3 maanden in hardcopy te worden bewaard voor belastingcontroles.

### **Lid 2**

De ambtenaar die voor eigen rekening een OV-jaarkaart of OV-kortingskaart heeft aangeschaft, kan hiervan een fotokopie bij de personeels- en salarisadministratie deponeren.

### **Lid 3**

In dat geval vergoedt het college het volle tarief van de dienstreis, ook indien geen vervoersbewijs kan worden overgelegd, dan wel een vervoersbewijs wordt overgelegd dat is afgegeven tegen gereduceerd tarief.

### **Lid 4**

Per kalenderjaar kan de aan de ambtenaar uitgekeerde vergoeding, zijnde het verschil tussen het volle tarief en de werkelijk gemaakte kosten niet hoger zijn dan de aanschafkosten van de OV jaarkaart of OV-kortingskaart.

## **Artikel 15:1:22:17 Buitenlandse dienstreizen**

Op buitenlandse dienstreizen zijn het Reisbesluit buitenland en de Reisregeling buitenland van toepassing, met dien verstande dat bij vervoer per trein in principe alleen 2e klasse voor vergoeding in aanmerking komt.

## **Artikel 15:1:22:18 Hardheidsclausule**

Het college beslist, indien nodig, in gevallen waarin deze regeling niet of niet naar redelijkheid voorziet.

## **17 Opleiding en ontwikkeling UWO-II**

### **Artikel 17:1:1:1 Aanvraag en declaratie studiekosten**

#### **Lid 1**

Voor het aanvragen van vergoeding van studiekosten dient gebruik te worden gemaakt van het door de cluster HRM daartoe ter beschikking gestelde formulier.

#### **Lid 2**

Het declareren van studiekosten geschiedt in Mijn HRM en de direct leidinggevende dient digitaal te accorderen. De bewijsstukken dienen te worden geüpload en gedurende drie maanden te worden bewaard voor belastingcontroles.

## **18 Bedrijfsvervoersplan en verhuiskostenregeling UWO-II**

### **Artikel 18:1:1:1 Begripsbepaling**

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

#### **dienstgebouw:**

het gebouw of gebouwencomplex waarin de dienst of het dienstonderdeel is gehuisvest, waartoe de medewerker behoort.

### **woonplaats:**

conform artikel 10 en 11 van boek I van het Burgerlijk Wetboek, de plaats waar de medewerker zijn woonstede heeft, dat is in beginsel de plaats waar de medewerker volgens de Basisregistratie Personen (BRP) staat ingeschreven, en bij gebreke hiervan de plaats van zijn werkelijk verblijf.

### **Artikel 18:1:1:2 Vergoeding woon-werkverkeer met openbaar vervoer**

#### **Lid 1**

De medewerker die reist met het openbaar vervoer, komt, voor zover de kosten betrekking hebben op de dagen waarop werkzaamheden zijn verricht, in aanmerking voor een tegemoetkoming.

#### **Lid 2**

De tegemoetkoming in de kosten van het openbaar vervoer voor het dagelijks heen en weer reizen van en naar de woonplaats bedraagt 85% van de werkelijke kosten, met dien verstande dat alleen die kosten in ogenschouw worden genomen, behorend bij het meest gangbare woon- werktraject en de meest gangbare manier van reizen al dan niet met abonnement.

#### **Lid 3**

Indien een onderdeel van het traject met de trein wordt afgelegd worden maximaal de kosten verbonden aan de 2e klasse in aanmerking genomen.

#### **Lid 4**

De tegemoetkoming kan slechts worden toegekend indien men woont op een afstand van 10 of meer kilometers van het dienstgebouw, berekend op basis van de ANWB-fietsrouteplanner.

#### **Lid 5**

Het declareren van kosten woon-werkverkeer geschiedt in Mijn HRM. De bewijsstukken dienen te worden geüpload en dienen door de medewerker gedurende 3 maanden in hardcopy te worden bewaard voor belastingcontroles.

### **Artikel 18:1:1:2 (Toelichting)**

#### **Lid 3**

Toeslagen voor bijzondere vormen van openbaar vervoer waardoor de reistijd woon-werkverkeer wordt bekort, zoals bij de Intercity Direct, komen voor vergoeding (85%) in aanmerking. Is de toeslag uitsluitend vanwege een meer comfortabele manier van reizen of betreft het een internationale trein dan wordt de toeslag niet vergoed.

### **Artikel 18:1:1:3 Eerste abonnementsjaar NS (ziekte, verhuizing, ontslag)**

#### **Lid 1**

De medewerker met een NS-jaarabonnement die in het eerste abonnementsjaar langdurig ziek wordt, kan de kosten voor 85% blijven declareren. Dit geldt ook bij zwangerschaps- en bevallingsverlof, tenzij dit verlof bij het aangaan van het jaarabonnement al kon worden voorzien.

#### **Lid 2**

De medewerker met een NS-jaarabonnement die in het eerste abonnementsjaar verhuist of van wie de dienstbetrekking in het eerste jaar eindigt, krijgt 85% van de resterende kosten vergoed. Voorwaarde is dat hij het abonnement, al dan niet in gewijzigde vorm, niet meer nodig heeft. Bij einde dienstbetrekking geldt aanvullend de voorwaarde dat de medewerker het betreffende abonnement niet van een nieuwe werkgever vergoed krijgt.

### **Artikel 18:1:1:3 (Toelichting)**

Bij ziekte, verhuizing en einde dienstbetrekking kan de medewerker onder de genoemde voorwaarden 85% van de kosten (blijven) declareren. Dit is zo bepaald omdat het abonnement van NS in het eerste jaar niet opzegbaar is. Mocht dit ook bij andere vervoerders het geval zijn, dan geldt bij die abonnementen mutatis mutandis hetzelfde. Wanneer NS (en ev. andere vervoerders) de voorwaarden wijzigt en de niet-opzegbaarheid in het eerste abonnementsjaar vervalt, dan vervalt per gelijke datum ook dit artikel.

### **Artikel 18:1:1:4 Woon-werkverkeer per fiets (fietsvergoeding)**

#### **Lid 1**

De medewerker, woonachtig binnen een straal van 30 kilometer van het dienstgebouw, ontvangt een kilometervergoeding indien hij op meer dan de helft van zijn werkdagen per jaar de fiets gebruikt voor woon-werkverkeer van zijn huisadres naar het adres van het dienstgebouw.

#### **Lid 2**

De kilometervergoeding is gelijk aan de kilometervergoeding die belastingvrij mag worden vergoed en is aangewezen als gerichte vrijstelling. Per kalenderjaar bedraagt het totaal van de kilometervergoeding niet meer dan € 270,--. Indien men in de loop van een kalenderjaar recht krijgt op deze vergoeding wordt het bedrag van € 270,-- naar rato vastgesteld.

#### **Lid 3**

Voor de berekening van de kilometervergoeding zijn de volgende gegevens bepalend:

- het aantal kilometers van het woonadres van de medewerker naar het adres van het dienstgebouw, zoals aangegeven in de routeplanner voor de fiets van de ANWB;
- het door de Belastingdienst bij een vijfdaagse werkweek gehanteerde maximum aantal werkdagen per jaar (214);
- bij minder dan 5 werkdagen per week, wordt het door de Belastingdienst gehanteerde aantal werkdagen (214) naar rato berekend;

- afronding van het per maand te betalen bedrag vindt plaats volgens de normale rekenregels op hele eurocenten.

#### **Lid 4**

Bij afwezigheid anders dan vakantieverlof wordt de fietsvergoeding maximaal 6 aaneensluitende weken doorbetaald. Als langdurige afwezigheid van de medewerker wordt verwacht, wordt de vaste onbelaste fietsvergoeding tijdens de lopende en de eerstvolgende kalendermaand uitbetaald. Daarna wordt de fietsvergoeding pas weer betaald vanaf de maand na de maand waarin de medewerker weer gaat werken.

#### **Lid 5**

De medewerker die in aanmerking wil komen voor de fietsvergoeding dient, naar waarheid, jaarlijks te verklaren dat hij aan de eis voldoet dat hij op meer dan de helft van zijn werkdagen per jaar de fiets gebruikt voor woon-werkverkeer. Indien misbruik wordt geconstateerd wordt dat als ernstig plichtsverzuim aangemerkt.

#### **Artikel 18:1:1:4 Woon-werkverkeer per fiets (Toelichting)**

De kilometervergoeding voor de fiets geldt voor het hele jaar. Ook als men bijvoorbeeld vanwege het weer wel eens het openbaar vervoer of de auto pakt of lopend gaat. In artikel 18:1:1:5 is een voorziening opgenomen voor die medewerker die in de winter langere tijd met het openbaar vervoer gaat.

De enige voorwaarde is dat men meer dan de helft van zijn werkdagen fietst.

#### **Lid 3**

Een voorbeeld berekening.

De medewerker werkt 24 uur, verdeeld over 3 dagen en woont 3 kilometer van het raadhuis.

De berekening is als volgt.  $2 \times 3 \text{ km} \times \text{€ } 0,19 = \text{€ } 1,14$ .

Het aantal werkdagen waar maximaal rekening mee wordt gehouden is  $3/5 \times 214$  is 129 dagen.  $129 \times \text{€ } 1,14 = \text{€ } 147,06$  per jaar. Per maand € 12,26.

Indien een medewerker minder dan 5 dagen per week werkt worden de in aanmerking te nemen dagen op hele dagen naar boven afgerond. Bijvoorbeeld als men op 4 dagen werkt dan wordt met  $4/5 \times 214$  dagen rekening gehouden. De uitkomst is 171,2 dagen. Dit wordt afgerond op 172 dagen.

#### **Lid 4**

Afwezigheid kan zich voordoen als gevolg van bijvoorbeeld ziekte, bijzonder verlof, (betaald) ouderschapsverlof. Deze bepaling vloeit voort uit belastingregels als gevolg waarvan bij voortzetting van de vergoeding die vergoeding als loon aangemerkt moet worden.

#### **Artikel 18:1:1:5 Verzoek tot wijziging van vergoeding**

##### **Lid 1**

De medewerker kan één keer per kalenderjaar het verzoek doen om zijn vergoeding op basis van dit hoofdstuk stop te zetten en verzoeken om in aanmerking te komen voor een andere vergoeding op basis van dit hoofdstuk.

##### **Lid 2**

De medewerker die een fietsvergoeding ontvangt en woonachtig is in een straal van 10 tot 30 kilometer kan onder gelijktijdige stopzetting van de fietsvergoeding ten behoeve van woon-werkverkeer gedurende maximaal 5 aaneengesloten maanden in de periode oktober tot en met april een verzoek indienen om in aanmerking te komen voor een tegemoetkoming in de kosten verbonden aan een abonnement voor reizen met het openbaar vervoer conform artikel 18:1:1:2. Bij beëindiging van het abonnement herleeft de fietsvergoeding.

#### **Artikel 18:1:1:5 Verzoek tot wijziging van vergoeding (Toelichting)**

Artikel 18:1:1:5 biedt een basis voor degene die bijvoorbeeld op de fiets naar het werk komt maar in de wintermaanden met het openbaar vervoer komt. Degene die slechts op enkele dagen met het ov komt, doet geen verzoek om in aanmerking te komen voor een openbaar vervoer-vergoeding en kan de fietsvergoeding per kilometer blijven ontvangen. De enkele keer dat hij met het openbaar vervoer komt, leidt niet tot herberekening van de fietsvergoeding.

De medewerker die een enkele keer met het openbaar vervoer gaat zal geen abonnement willen en dan loopt de fietsvergoeding, ter voorkoming van administratieve rompslomp gewoon door.

#### **Artikel 18:1:1:6 Medische belemmeringen vergoeding woon-werkverkeer**

##### **Lid 1**

De medewerker die door medische belemmeringen niet in staat is gebruik te maken van de fiets of het openbaar vervoer en voor wie er geen voorliggende voorziening is, ontvangt een vergoeding van de reiskosten voor woon-werkverkeer. Het verzoek dient vergezeld te gaan van een verklaring van de bedrijfsarts dat de fiets of het openbaar vervoer geen optie is.

##### **Lid 2**

De vergoeding bedraagt per gereden kilometer een vergoeding gelijk aan de maximale kilometervergoeding die onbelast mag worden uitbetaald.

##### **Lid 3**

Voor de berekening van de kilometervergoeding zijn de volgende gegevens bepalend:

- het aantal kilometers van het woonadres van de medewerker naar het adres van het dienstgebouw bij de snelste route volgens de ANWB Routeplanner;
- het door de Belastingdienst bij een vijfdaagse werkweek gehanteerde maximum aantal werkdagen per jaar (214);
- bij minder dan 5 werkdagen per week, wordt het door de Belastingdienst gehanteerde aantal werkdagen (214) naar rato berekend;
- afronding van het per maand te betalen bedrag vindt plaats volgens de normale rekenregels op hele eurocenten.

#### **Artikel 18:1:1:6 Medische belemmeringen vergoeding woon-werkverkeer (Toelichting)**

Een voorliggende voorziening bij medische belemmeringen is bijvoorbeeld carpoolen met collega of een vervoersvoorziening van UWV. Naast een kilometervergoeding komt een medewerker in aanmerking voor een parkeervergoeding (artikel 18:1:1:11).

#### **Artikel 18:1:1:7 Autonoodzaak**

##### **Lid 1**

Het college bepaalt op voordracht van de directeur voor welke functie men noodzakelijk de eigen auto dient te gebruiken.

##### **Lid 2**

De vergoeding van reiskosten voor woon-werkverkeer, voor de medewerker die een functie vervult waarvoor het gebruik van de eigen auto noodzakelijk is, bedraagt per gereden kilometer een vergoeding gelijk aan de maximale kilometervergoeding die onbelast mag worden uitbetaald.

##### **Lid 3**

Voor de berekening van de kilometervergoeding zijn de volgende gegevens bepalend:

- het aantal kilometers van het woonadres van de medewerker naar het adres van het dienstgebouw bij de snelste route volgens de ANWB Routeplanner maar maximaal 30 kilometer retour.
- het door de Belastingdienst bij een vijfdaagse werkweek gehanteerde maximum aantal werkdagen per jaar (214);
- bij minder dan 5 werkdagen per week, wordt het door de Belastingdienst gehanteerde aantal werkdagen (214) naar rato berekend ;
- afronding van het per maand te betalen bedrag vindt plaats volgens de normale rekenregels op hele eurocenten.

##### **Lid 4**

Bij afwezigheid anders dan vakantieverlof wordt de vergoeding van de reiskosten maximaal 6 aaneensluitende weken doorbetaald. Als langdurige afwezigheid van de medewerker wordt verwacht, wordt de vaste onbelaste reiskostenvergoeding tijdens de lopende en de eerstvolgende kalendermaand uitbetaald. Daarna wordt de reiskostenvergoeding pas weer betaald vanaf de maand na de maand waarin de medewerker weer gaat werken.

##### **Lid 5**

De vergoeding conform lid 2 en 3 van dit artikel, is van overeenkomstige toepassing voor de medewerker die in het kader van zijn dienstbetrekking op een dusdanig tijdstip aanwezig moet zijn op een locatie waarop er geen gebruik gemaakt kan worden van het openbaar vervoer. De medewerker komt in ieder geval in aanmerking voor de vergoeding conform lid 2 en 3 als de medewerker werkzaam is tot 22.00 uur of later. Om voor vergoeding krachtens dit artikellid in aanmerking te komen, is toestemming van de leidinggevende nodig.

#### **Artikel 18:1:1:8 Carpoolen**

##### **Lid 1**

De medewerker die met eigen motorvoertuig carpoolt, komt in aanmerking voor een vergoeding per kilometer indien door de deelnemers een carpoolverklaring is ingeleverd bij de personeels- en salarisadministratie.

##### **Lid 2**

Voor het overleggen van een carpoolverklaring dient gebruik te worden gemaakt van het door de cluster HRM daartoe ter beschikking gestelde formulier.

##### **Lid 3**

Voor de berekening van de kilometervergoeding zijn de volgende gegevens bepalend:

- het aantal kilometers van het woonadres van de medewerker naar het adres van het dienstgebouw bij de snelste route volgens de ANWB Routeplanner maar maximaal 30 kilometer retour.
- het door de Belastingdienst bij een vijfdaagse werkweek gehanteerde maximum aantal werkdagen per jaar (214);
- bij minder dan 5 werkdagen per week waarop men carpoolt, wordt het door de Belastingdienst gehanteerde aantal werkdagen (214) naar rato berekend ;
- afronding van het per maand te betalen bedrag vindt plaats volgens de normale rekenregels op hele eurocenten.

#### **Lid 4**

De tegemoetkoming wordt slechts toegekend indien de medewerker en ten minste één collega met wie hij carpoolt, wonen op een afstand van meer dan 10 kilometer van het dienstgebouw, berekend op basis van de ANWB-fietsrouteplanner.

#### **Lid 5**

De kilometervergoeding is gelijk aan de maximale kilometervergoeding die onbelast mag worden uitbetaald (€ 0,19).

#### **Lid 6**

Voor het declareren dient gebruik te worden gemaakt van het door de cluster HRM daartoe ter beschikking gestelde formulier.

#### **Artikel 18:1:1:9 Vergoeding woon- werkverkeer bij dienstreizen (eigen auto)**

##### **Lid 1**

In het geval de medewerker met toestemming van de leidinggevende de eigen auto gebruikt voor een dienstreis, zonder dat aan de functie van de medewerker de autonoodzaak is, dan ontvangt de medewerker voor de kilometers van zijn woonplaats naar het dienstgebouw, een vergoeding gelijk aan de maximale kilometervergoeding die onbelast mag worden uitbetaald (€ 0,19). De in aanmerking te nemen kilometers worden bepaald met de routeplanner van het personeelsmanagementsysteem HERE maps (Nokia).

##### **Lid 2**

Daarnaast ontvangt de medewerker een vergoeding voor de voor het parkeren in zone C nabij het raadhuis gemaakte kosten.

#### **Artikel 18:1:1:10 Saldering kilometervergoeding bij autonoodzaak**

##### **Lid 1**

Voor zover fiscaal mogelijk is en de reiskostenvergoeding op grond van de CAR/UWO en UWO-II aan de medewerker fiscaal bovenmatig is, strekt deze reiskostenvergoeding mede tot het vergoeden van reiskosten die op grond van de rechtspositie niet of gedeeltelijk worden vergoed en die de werkgever nog aanvullend kan vergoeden.

##### **Lid 2**

De periode waarop het bepaalde in het eerste lid van toepassing is kan naar keuze van de medewerker worden vastgesteld op een kalendermaand, kalenderkwartaal, half kalenderjaar of een heel kalenderjaar.

##### **Lid 3**

Bij tussentijdse beëindiging van de dienstbetrekking in de loop van een kalenderjaar dient de na toepassing van het eerste lid verschuldigde loonheffing te worden ingehouden uiterlijk in de kalendermaand volgende op de kalendermaand waarin de dienstbetrekking eindigt.

##### **Lid 4**

Indien op grond van het tweede lid is gekozen voor een kalenderkwartaal, half kalenderjaar of een heel kalenderjaar worden de vergoedingen genoemd in artikel 15:1:22:12 en in artikel 18:1:1:7 UWO-II geacht te zijn toegekend bij wijze van voorschot.

##### **Lid 5**

Na afloop van de gekozen periode worden de in het vierde lid bedoelde vergoedingen definitief vastgesteld.

#### **Artikel 18:1:1:11 Parkeervergoeding ivm zorgtaken, medische belemmeringen en autonoodzaak**

##### **Lid 1**

De medewerker die:

- de dagelijkse zorg heeft voor kinderen in de leeftijd tot en met 8 jaar, de kinderen op weg naar werk/huis brengt/haalt naar/van school en/of kinderopvang en daarvoor gebruik maakt van de auto;
- door medische belemmeringen niet in staat is gebruik te maken van de fiets of het openbaar vervoer en er geen voorliggende voorziening is;
- de eigen auto voor dienstdoeleinden gebruikt omdat aan zijn functie autonoodzaak is verbonden en aan wie door de werkgever geen ontheffing daarvan is verleend,

ontvangt op de dagen dat hij voor woon-werkverkeer gebruik maakt van de auto en parkeert in een zone betaald parkeren een kilometervergoeding (parkeervergoeding) als tegemoetkoming voor het parkeren nabij het raadhuis. De wijze waarop deze tegemoetkoming wordt berekend is bepaald in lid 2.

##### **Lid 2**

Voor de berekening van de tegemoetkoming voor het parkeren nabij het raadhuis zijn de volgende gegevens bepalend:

- maximaal het aantal uren van de formele aanstelling, minus het aantal uren van een werkdag indien regelmatig thuis of elders wordt gewerkt.
- het uurtarief voor parkeren in zone C.

- het door de Belastingdienst bij een vijfdaagse werkweek gehanteerde maximum aantal werkdagen per jaar (214).
- bij minder dan 5 werkdagen per week, wordt het aantal door de Belastingdienst gehanteerde aantal werkdagen (214) naar rato berekend.

### Lid 3

Bij afwezigheid anders dan vakantieverlof wordt de parkeervergoeding maximaal 6 aaneensluitende weken doorbetaald. Als langdurige afwezigheid van de medewerker wordt verwacht, wordt de vaste onbelaste parkeervergoeding tijdens de lopende en de eerstvolgende kalendermaand uitbetaald. Daarna wordt de parkeervergoeding pas weer betaald vanaf de maand na de maand waarin de medewerker weer gaat werken.

### Artikel 18:1:11 Parkeervergoeding ivm zorgtaken, medische belemmeringen en autonoodzaak (Toelichting)

#### Lid 1

Bij zorgtaken komen alleen de parkeerkosten voor vergoeding in aanmerking op dagen waarop de partners beiden werken of dat er een andere aanvaardbare reden is waarom op de medewerker de taak rust om met de auto het kind/de kinderen weg te brengen dan wel op te halen.

Een voorliggende voorziening bij medische belemmeringen is bijvoorbeeld een gehandicaptenparkeerkaart of carpoolen met collega. Naast een parkeervergoeding komt een medewerker met medische belemmeringen voor zijn woon-werkkilometers in aanmerking voor de belastingvrije kilometervergoeding indien er geen voorliggende voorziening is (artikel 18:1:1:6).

#### Lid 2

De tegemoetkoming in de kosten voor het parkeren nabij het raadhuis wordt berekend zoals in lid 2 aangegeven. Door in lid 1 de term "kilometervergoeding" op te nemen, bereiken we dat de parkeervergoeding deels, voor dat deel dat kan worden vergoed met de gericht vrijgestelde kilometervergoeding ad € 0,19, niet ten laste hoeft te komen van de vrije ruimte.

Een voorbeeld.

Medewerker werkt 24 uur, verdeeld over 3 dagen per week. De berekening is als volgt.

24 uur x € 0,45 = € 10,80. Dat is gemiddeld per dag € 3,60.

Het aantal werkdagen waar maximaal rekening mee wordt gehouden is  $\frac{3}{5} \times 214$  is 129 dagen.

$129 \times € 3,60 = € 464,40$  per jaar. Maandelijks is dat € 38,70.

Factoren die ertoe leiden dat men langer geparkeerd staat (zoals lunchpauze of overwerk) tellen niet mee bij de bepaling van de parkeervergoeding. De uren dat de auto, zoals tijdens dienstreizen, niet op de parkeerplaats staat, blijven eveneens buiten beschouwing.

We berekenen als volgt welk deel van de vergoeding ten laste van de vrije ruimte komt en welk deel een gerichte vrijstelling is. Stel dat de medewerker uit het hierboven gegeven voorbeeld 5 kilometer van het werk woont. De werkgever kan deze medewerker per dag 10 kilometer x € 0,19 = € 1,90 vergoeden voor woon-werk verkeer. Deze vergoeding kan in een jaar voor 129 werkdagen worden gegeven, oftewel € 245,10. Voor de kilometervergoeding van € 0,19 geldt een gerichte vrijstelling.

Het verschil tussen € 464,40 en € 245,10 komt ten laste van de vrije ruimte.

### Artikel 18:1:1:12 Hardheidsbepaling

Het college beslist, indien nodig, in gevallen waarin deze regeling niet of niet naar redelijkheid voorziet.

## 19 Regeling elektronische rittenadministratie dienstauto's

### Artikel 19:1:1:1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- beheerder:**  
de daartoe door de clustermanager Facility Management aangewezen medewerkers;
- black box:**  
meetapparatuur in dienstauto voor elektronische rittenadministratie (Saas-applicatie);
- college:**  
het college van burgemeester en wethouders;
- gebruiker:**  
degene die werkzaamheden verricht voor de gemeente Haarlemmermeer en ten behoeve van die werkzaamheden gebruik maakt van een gemeentelijke dienstauto;
- gemeentelijke dienstauto:**  
een auto in eigendom van of ter beschikking gesteld aan de gemeente Haarlemmermeer;
- onrechtmatig gebruik dan wel misbruik van de dienstauto:**  
een doen of een nalaten in strijd met deze regeling of andere wet- en regelgeving of een inbreuk op een recht;
- persoonsgegevens:**  
elk gegeven betreffende een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon in de zin van de Wbp;
- privégebruik dienstauto:**



- het gebruiken van een auto van de gemeente voor privé doeleinden in- en buiten werktijd;
- i. **rittenadministratie:**  
gegevens met betrekking tot de met de auto gemaakte ritten blijkend uit zowel de kilometeradministratie als de tijdsregistratie;
- j. **topdesk:**  
het bij Haarlemmermeer in gebruik zijnde reserveringssysteem;
- k. **verwerken van persoonsgegevens:**  
elke handeling of elk geheel van handelingen met betrekking tot persoonsgegevens, waaronder in ieder geval het verzamelen, vastleggen, ordenen, bewaren, bijwerken, wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, verspreiding of enige andere vorm van terbeschikkingstelling, samenbrengen, met elkaar in verband brengen, alsmede het afschermen, uitwissen of vernietigen van gegevens;
- l. **werktijd:**  
de periode gedurende welke door de gebruiker arbeid moet worden verricht;
- m. **Wbp:**  
Wet bescherming persoonsgegevens.

#### **Artikel 19:1:1:2 Reikwijdte**

De regeling is van toepassing op het gebruik van gemeentelijke dienstauto's en op het verwerken van persoonsgegevens inzake het gebruik van een black box. Deze regeling geeft de wijze aan waarop in de gemeente wordt omgegaan met privé en zakelijk gebruik van gemeentelijke dienstauto's en de elektronische rittenregistratie van de gemeentelijke dienstauto's, waaronder begrepen de elektronische rittenregistratie van de dienstauto die ter beschikking staat aan het college.

#### **Artikel 19:1:1:3 Doeleinden**

De verwerking van persoonsgegevens inzake het gebruik van de gemeentelijke dienstauto heeft de volgende doeleinden:

1. Het, ten behoeve van fiscale verantwoording, verkrijgen van inzicht in de mate van zakelijk gebruik van de gemeentelijke dienstauto;
2. Het, ten behoeve van doorberekening van een bekeuring, verkrijgen van inzicht in de gebruiker van de dienstauto;
3. het voorkomen van onrechtmatig gebruik dan wel misbruik van de dienstauto en/of bij de dienstauto behorende tankpas;
4. het verkrijgen van inzicht in de effectiviteit en efficiency van de bedrijfsprocessen en de inzet van gemeentelijke vervoersmiddelen;

#### **Artikel 19:2:1:4 Geregistreerde gegevens**

##### **Lid 1**

Met de black box worden de volgende gegevens vastgelegd:

- a. het kenteken van de auto;
- b. de periode waarin de gebruiker de auto tot zijn beschikking heeft;
- c. de ritgegevens, zijnde de enkele reisafstand tussen twee adressen;
- d. de gereden snelheid;
- e. de datum en tijdstip;
- f. de begin- en eindstand van de kilometerteller;
- g. het adres van vertrek en het aankomstadres;
- h. de locatie van de auto;
- i. de gereden route;
- j. de gebruiker van de auto.

##### **Lid 2**

In Topdesk worden de volgende gegevens vastgelegd:

- a. de gebruiker van de dienstauto;
- b. de auto die de gebruiker heeft gereserveerd;
- c. de dag en tijdsduur waarvoor de gebruiker de dienstauto heeft gereserveerd;
- d. doel en bezoekadres.

##### **Lid 3**

Ten aanzien van de tankpas worden de volgende gegevens vastgelegd:

- a. het tijdstip van de tankbeurt;
- b. de locatie;

- c. het aantal liters;
- d. de aard van het afgenomen product;
- e. de kosten.

### **Artikel 19:3:1:5 Toegang**

#### **Lid 1**

De beheerder, dan wel zijn plaatsvervanger, heeft voor de in artikel 19:1:1:3 beschreven doeleinden toegang tot de geregistreerde gegevens.

#### **Lid 2**

Een clustermanager kan de beheerder, dan wel zijn plaatsvervanger, verzoeken om een overzicht per gebruiker, werkzaam bij zijn cluster, van de conform artikel 19:2:1:4, lid 2 in Topdesk geregistreerde gegevens en per dienstrit afgelegde kilometers ten einde te kunnen beoordelen of gemeentelijke dienstauto's door de onder zijn verantwoordelijkheid werkzame gebruikers effectief en efficiënt worden ingezet.

### **Artikel 19:3:1:6 Controle**

#### **Lid 1**

Ten behoeve van de in artikel 19:1:1:3, leden 1 en 2 beschreven doeleinden rapporteert de beheerder aan de clustermanager van cluster HRM die aan de hand van deelwaarneming het gebruik van de dienstauto's doet controleren en de resultaten doet vastleggen. Over de mate waarin aan de hand van deelwaarneming controle plaatsvindt die voor de fiscale verantwoording noodzakelijk is, vindt afstemming plaats met de Belastingdienst.

#### **Lid 2**

Indien een afwijking wordt geconstateerd op de vooraf aangegeven reservering (doel/bezoekadres), wordt de gebruiker door cluster HRM om een toelichting gevraagd.

#### **Lid 3**

Indien geconstateerd wordt dat een gebruiker door de wijze van gebruik van de dienstauto een regeling overtreedt, dan wordt de betrokken gebruiker zo spoedig mogelijk hierop aangesproken. Overtreding van deze regeling kan leiden tot het opleggen van disciplinaire maatregelen in de zin van de CAR/UWO.

#### **Lid 4**

Indien er een vermoeden is dat een gebruiker of een groep gebruikers de regels bij herhaling heeft overtreden, wordt onderzoek ingesteld conform hoofdstuk 40f UWO-II "Regeling melden vermoeden misstand".

### **Artikel 19:3:1:7 Bewaring en verwijdering**

#### **Lid 1**

Persoonsgegevens, betreffende de rittenregistratie die worden gebruikt voor de vaststelling van de loonheffing, worden conform de richtlijnen van de Belastingdienst voor zeven jaar bewaard. Gegevens die ouder zijn dan in deze richtlijnen is aangegeven worden automatisch verwijderd tenzij er bijzondere redenen zijn, bijvoorbeeld een vermoeden van onrechtmatig gebruik dan wel misbruik van de dienstauto. In dat geval worden de gegevens langer bewaard zolang dit in het kader van het onderzoek en een eventueel te treffen maatregelen jengers de gebruiker nodig is.

#### **Lid 2**

Onverminderd het in het eerste lid bepaalde kunnen gegevens, ontdaan van elk tot een persoon herleidbaar element, voor langere termijn worden bewaard.

### **Artikel 19:4:1:8 Gebruik van de door cluster Facility Management beheerde dienstauto's**

#### **Lid 1**

Gebruikers gebruiken de dienstauto voor het uitvoeren van de aan hen door de gemeente opgedragen taken of werkgerelateerde werkzaamheden, niet zijnde een training/opleiding. Privégebruik van een dienstauto en/of tankpas is niet toegestaan.

#### **Lid 2**

Bij reservering van een dienstauto vermeldt de gebruiker zowel de reden als het bezoekadres.

#### **Lid 3**

De dienstauto mag alleen door de gebruiker zelf worden gereden.

#### **Lid 4**

De gebruiker moet in het bezit zijn van een geldig rijbewijs voor het besturen van een auto.

#### **Lid 5**

Na gebruik moeten de dienstauto's op de daartoe bestemde parkeerplaats worden gezet.

#### **Lid 6**

Het is de gebruiker niet toegestaan handelingen te verrichten waardoor de black box buiten werking wordt gesteld.

#### **Lid 7**

Boetes wegens verkeersovertredingen begaan met de ter beschikking gestelde dienstauto alsmede de in verband daarmee samenhangende administratiekosten komen voor rekening van en worden verhaald op de gebruiker.

#### **Lid 8**

Het is niet toegestaan om in de dienstauto te roken, te eten of te drinken.

#### **Lid 9**

De kosten (van welke aard dan ook) die voortvloeien uit het gebruik van middelen die de rijvaardigheid beïnvloeden (zoals alcohol en medicijnen) zijn steeds voor rekening van de gebruiker.

#### **Artikel 19:4:1:9 Verzekering**

Ten behoeve van de dienstauto is een allrisk verzekering en een ongevallen/inzittendenverzekering afgesloten.

#### **Artikel 19:4:1:10 Schade**

##### **Lid 1**

Schade aan de dienstauto dient door de gebruiker zo spoedig mogelijk en in ieder geval binnen 24 uur na het ontstaan van de schade via Topdesk (melden van schade) gemeld te worden aan de beheerder.

##### **Lid 2**

Bij schade waarbij een derde is betrokken zorgt de gebruiker voor een ingevuld Europees schadeformulier.

##### **Lid 3**

De gebruiker controleert voor het gebruik de dienstauto op schade. Indien de auto schade heeft meldt de gebruiker dit voorafgaand aan het gebruik van de dienstauto telefonisch aan FM Frontoffice. Deze melding kan achterwege blijven indien de schade reeds bekend is bij FM Frontoffice en aan de gebruiker bij overdracht van de sleutels is bekend gemaakt.

##### **Lid 4**

Schade die is ontstaan door de gebruiker, kan conform artikel 15:1:12 CAR/UWO op die gebruiker worden verhaald.

#### **Artikel 19:5:1:11 Rechten van de gebruiker**

##### **Lid 1**

Aan de gebruiker die daarom aan de beheerder verzoekt wordt een overzicht verschaft van de hem betreffende persoonsgegevens die worden verwerkt.

##### **Lid 2**

De gebruiker kan de beheerder verzoeken zijn persoonsgegevens te verbeteren, aan te vullen, te verwijderen, of af te schermen indien deze feitelijk onjuist zijn, voor het doel of de doeleinden van de verwerking onvolledig of niet ter zake dienend zijn dan wel anderszins in strijd met een wettelijk voorschrift worden verwerkt. Het verzoek bevat de aan te brengen wijzigingen.

##### **Lid 3**

De beheerder bericht de verzoeker binnen vier weken na ontvangst van het in het tweede lid genoemde verzoek schriftelijk of, dan wel in hoeverre, hij daaraan voldoet. Een weigering is met reden omkleed. Een beslissing op een verzoek geldt als een besluit in de zin van artikel 1:3 Algemene wet bestuursrecht.

##### **Lid 4**

De beheerder draagt er zorg voor dat een beslissing tot verbetering, aanvulling, verwijdering of afscherming zo spoedig mogelijk wordt uitgevoerd.

#### **Artikel 19:6:1:12 Verrekening kilometers**

##### **Lid 1**

Indien blijkt dat een gebruiker in strijd met het verbod van privé gebruik met de dienstauto kilometers heeft gereden die volgens de fiscale regels als privé moeten worden aangemerkt, dan wordt op het salaris van de gebruiker een bedrag ingehouden ter grootte van het aantal als privé aan te merken kilometers maal € 1,- plus een boete van € 100,- per privé rit.

##### **Lid 2**

Gedurende de eerstvolgende 6 maanden, nadat is komen vast te staan dat sprake is van privé kilometers, wordt het gebruik door de deze gebruiker van de dienstauto 100% gecontroleerd.

##### **Lid 3**

Indien het aantal gereden privé kilometers per jaar meer is dan 500 kilometer zal voor het gehele jaar bijtelling plaatsvinden conform het fiscaal geldende bijtellingspercentage. Voor de tijdvakken van het kalenderjaar waarvoor de aangiftetermijn is verstreken dienen correctieberichten op de loonaangifte te worden opgemaakt.

##### **Lid 4**

Alle verschuldigde loonbelasting/premie volksverzekeringen, de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet alsmede naheffingen, (na-) heffingsrente en boetes die voortvloeien uit de overtreding van het verbod op privégebruik verhaalt de werkgever op de werknemer.

#### **Artikel 19:6:1:13 Disciplinaire maatregelen**

##### **Lid 1**

Overtreding van deze regeling kan voor gebruikers leiden tot (disciplinaire) maatregelen. Voor gebruikers in dienst van de gemeente Haarlemmermeer beschreven in artikel 16:1:1, 16:1:2

##### **Lid 2**

Bij strafbare feiten wordt door of vanwege de gemeente aangifte gedaan.

#### **Artikel 19:6:1:14 Onvoorziene gevallen**

Het college beslist in gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet.

### **Artikel 19:6:1:15 Wet bescherming persoonsgegevens**

Onverminderd het bepaalde in deze regeling is de Wbp op het verwerken van persoonsgegevens van toepassing. Daar waar in deze regeling de Wbp staat dient na 25 mei 2018 de Algemene verordening gegevensbescherming te worden gelezen.

### **Artikel 19:6:1:16 Citeertitel**

Deze regeling wordt aangehaald als: "Regeling elektronische rittenadministratie dienstauto's"

## **23 Rechtspositieregeling voor de buitengewoon ambtenaar burgerlijke stand**

### **Artikel 23:2:2:1 Begripsbepaling**

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan:

- a. **buitengewoon ambtenaar:**  
de bezoldigd buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand, zoals bedoeld in het Reglement op de burgerlijke stand.
- b. **CAR/UWO:**  
de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en Uitwerkingsovereenkomst van de gemeente Haarlemmermeer.
- c. **babs voor één dag:**  
de onbezoldigd buitengewoon ambtenaar voor één dag, niet zijnde de gemeenteambtenaar, de burgemeester, de wethouders en de raadsleden.

### **Artikel 23:2:2:1 (Toelichting)**

De wet-Mulder heeft met ingang van 1 januari 1995 de buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand (babs) geïntroduceerd. De buitengewoon ambtenaar burgerlijke stand (babs) wordt aangesteld door het college van burgemeester en wethouders (Burgerlijk Wetboek, Boek 1: artikel 16).

Gemeenten hebben een Reglement burgerlijke stand. Daarin kan geregeld zijn welke benoemingsmogelijkheden er zijn. Gemeenteambtenaren, en ook burgemeester, wethouders en leden van de raad, kunnen tot (buitengewoon) ambtenaar van de burgerlijke stand benoemd worden. Tot buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand (babs) kunnen bovendien anderen, niet werkzaam bij de gemeente, benoemd worden. De gemeenteambtenaar, de burgemeester, de wethouders en de raadsleden worden beschouwd als onbezoldigd buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand. De vergoeding voor de werkzaamheden is (in het algemeen) alleen op de medewerkers van buiten de gemeentelijke organisatie van toepassing.

De babs is een ambtenaar in de zin van de Ambtenarenwet. Omdat de CAR/UWO niet op hem van toepassing is dient een afzonderlijke rechtspositieregeling te gelden (art. 125 Ambtenarenwet). Doorgaans is de functie van babs een nevenfunctie, die in omvang sterk kan variëren.

### **Artikel 23:2:2:2 Aanstelling**

#### **Lid 1**

Aanstelling geschiedt in tijdelijke dienst voor bepaalde tijd.

#### **Lid 2**

Een aanstelling voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege.

### **Artikel 23:2:2:2 (Toelichting)**

In het lokale Reglement burgerlijke stand kan een benoemingstermijn geregeld zijn, vaak is dat 5 of 10 jaar. Het kan wenselijk zijn om kortere aanstellingen te verlenen. Het gevolg van een kortere aanstellingsduur is onder meer dat de verplichtingen van de gemeente jegens de ambtenaar in het kader van ziekte (doorbetaling salaris en salaristoelage(n), reïntegratie) eerder ophouden te bestaan, namelijk bij einde van het dienstverband. Bovendien geldt voor de duur van het nog resterende dienstverband dat van de werkgever geen onredelijke inspanningen gevergd worden door het UWV. Op de toepasselijkheid van de arbeidsongeschiktheidswetgeving op de babs wordt verder ingegaan bij de toelichting op artikel 4.

De aanstelling kan opnieuw tijdelijk verleend worden. De flexwetbepaling geldt niet omdat noch de CAR/UWO, noch het Burgerlijk Wetboek (7:615 BW) van toepassing is.

Bij het benoemen van een personeelslid of raadslid (dan wel andere politieke ambtsdrager) tot babs is het raadzaam de benoeming te beperken tot de periode waarin het (politieke) ambt wordt vervuld.

### **Artikel 23:2:2:3 Vergoeding**

#### **Lid 1**

De buitengewoon ambtenaar ontvangt een vergoeding per voltrokken huwelijk of geregistreerd partnerschap gelijk aan:

voor een huwelijk in het raadhuis

3 ½ maal het uurloon behorende bij het hoogste bedrag van schaal 8, bijlage IIa van de CAR/UWO

voor een huwelijk buiten het raadhuis

4 ½ maal het uurloon behorende bij het hoogste bedrag van schaal 8, bijlage IIa van de CAR/UWO

Ingeval de buitengewoon ambtenaar bij een huwelijk of geregistreerd partnerschap enkel aanwezig is ter ondersteuning van de babs voor één dag ontvangt hij een vergoeding per voltrokken huwelijk gelijk aan 2 ½ maal het uurloon behorende bij het hoogste bedrag van schaal 8, bijlage IIa van de CAR/UWO.

#### **Lid 2**

De vergoeding bedoeld in het eerste lid, wordt opgehoogd met het percentage voor onregelmatigheid van artikel 3:11 CAR/UWO

#### **Lid 3**

De vergoeding bedoeld in lid 1 en 2 wordt opgehoogd met het percentage, genoemd in artikel 3:28 lid 2 sub b CAR/UWO (voorheen de eindejaarsuitkering) en met 8% (voorheen de vakantietoelage).

#### **Lid 4**

De buitengewoon ambtenaar heeft in geval van voltrekking van een huwelijk of geregistreerd partnerschap in het raadhuis recht op 0,30 uur vakantie per voltrokken huwelijk. In geval van voltrekking van een huwelijk of geregistreerd partnerschap buiten het raadhuis heeft de buitengewoon ambtenaar recht op 0,38 uur vakantie per voltrokken huwelijk. Indien de buitengewoon ambtenaar bij een huwelijk of geregistreerd partnerschap enkel aanwezig is ter ondersteuning van de babs voor één dag, heeft hij recht op 0,22 uur vakantie.

#### **Artikel 23:2:3 (Toelichting)**

Artikel 125 van de Ambtenarenwet stelt dat voor ambtenaren nadere regels voor de bezoldiging moeten worden getroffen. Artikel 3 van deze regeling voorziet hierin. Per huwelijk of geregistreerd partnerschap wordt een vergoeding uitbetaald, die wordt verhoogd met percentages die tot 1 januari 2017 onder een andere naam in de CAR/UWO geregeld waren: de vakantietoelage, zoals tot 1 januari 2017 geregeld in artikel 6:3 en de eindejaarsuitkering, zoals tot 1 januari 2017 geregeld in artikel 3:18a. Lokaal kunnen salaristoelagen worden toegekend. Hierbij kan gedacht worden aan een toelage voor het voltrekken van een huwelijk op bijzondere tijden of dagen, zoals een zon- of feestdag. In lid 2 wordt hier invulling aan gegeven.

De berekeningsystematiek is dezelfde als die in de CAR/UWO, dat wil zeggen dat de vakantietoelage wordt gebaseerd op de vergoeding (gebaseerd op salarisschaal 8) en de toelage onregelmatige dienst.

Voorbeeld salarisberekening:

Salaris per verrichting	€ 75,74 (3 ½ maal 1/156e deel van € 3376)
Vakantietoelage	€ 6,06 (8% van € 75,74)
Eindejaarsuitkering	€ 5,11 (6,75% van € 75,74)
<b>Totaal</b>	<b>€ 86,91</b>

In 2006 heeft het Europese Hof van Justitie bepaald dat een werkgever de wettelijke vakantiedagen van een medewerker niet mag afkopen. LOGA-partijen hebben er daarom voor gekozen om de afloop van vakantie met ingang van 2018 niet meer op te nemen in de Voorbeeld Rechtspositieregeling voor de buitengewoon ambtenaar voor de burgerlijke stand. De vakantie moet in overeenstemming met de werkgever opgenomen worden, hetgeen in de praktijk betekent dat de buitengewoon ambtenaar gedurende die vakantieperiode niet ingeroosterd kan worden voor het voltrekken van een huwelijk. Per voltrokken huwelijk gelijkgesteld aan 3,5 uur respectievelijk 4,5 uur wordt 0,30 uur respectievelijk 0,38 uur vakantie opgebouwd. In geval van aanwezigheid bij een huwelijk dat wordt voltrokken door een babs voor één dag, wordt 0,22 uur vakantie opgebouwd. Dit aantal is gebaseerd op het vakantierecht van 158 uren per 1836 gewerkte uren van een ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1 onder 2 CAR/UWO.

#### **Artikel 23:2:4 Aanspraken bij ziekte**

##### **Lid 1**

Bij ziekte van de buitengewoon ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt zijn de artikelen 7:1 tot en met 7:3 (definities, begeleiding en recht op salaris en toegekende salaristoelage(n) bij ziekte), 7:9 tot en met 7:14 (verplichtingen en sancties) en 7:19 tot en met 7:21 (samenloop met uitkering) van de CAR/UWO van overeenkomstige toepassing.

##### **Lid 2**

Voor toepassing van dit artikel wordt onder vergoeding verstaan: het gemiddelde van het totaal aan vergoedingen bedoeld in artikel 23:2:3, over de 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan de eerste dag van ongeschiktheid van de buitengewoon ambtenaar. Voor zover de ambtenaar op deze datum zijn betrekking nog geen 12 maanden heeft vervuld, wordt gerekend met het bedrag dat hem gemiddeld per maand is toegekend over de periode waarin hij in dienst is.

##### **Lid 3**

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder de eerste dag van ongeschiktheid van de buitengewoon ambtenaar verstaan: de dag waarop de ambtenaar is aangewezen om een huwelijk te voltrekken of geregistreerd partnerschap te registreren, waarvoor hij wegens ziekte is verhinderd. Indien de buitengewoon ambtenaar op het moment van ziekmelding niet ingepland staat voor het voltrekken van een huwelijk of het registreren van een geregistreerd partnerschap, wordt de dag na het verstrijken van een termijn van 14 dagen na de ziekmelding aangemerkt als de eerste dag van ongeschiktheid.

##### **Lid 4**

Burgemeester en wethouders kunnen nadere regels stellen.

#### **Artikel 23:2:2:4 (Toelichting)**

De regeling verklaart de CAR/UWO op het punt van doorbetaling salaris en toegekende salaristoelage(n) bij ziekte van toepassing op de babs die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt. Achtergrond hiervan is het dwingende karakter van de sociale wetgeving die zieke werknemers (voor zover zij de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt) rechten en plichten toekent. Artikel 76a van de Ziektewet geeft de persoon "krachtens publiekrechtelijke aanstelling gehouden tot het verrichten van arbeid" bij ziekte het recht op 104 weken (of zolang als het dienstverband nog duurt) doorbetaling van 70% van de bezoldiging of, indien de bezoldiging op een ander wijze dan naar tijdruimte vastgesteld wordt, de gemiddelde bezoldiging die betrokkene, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen. De CAR/UWO geeft aanspraak op een hoger doorbetalingspercentage dan 70%.

Eerste dag van ongeschiktheid: in lid 3 is bepaald (conform de Ziektewet) welke dag als eerste ziektedag geldt. Het is niet de bedoeling dat de babs direct bij aanvang van het ziekteverzuim zijn vergoeding krijgt doorbetaald, maar pas vanaf het tijdstip dat hij een huwelijk zou sluiten als hij niet ziek was geweest. In de praktijk van de babs zal het overigens niet altijd duidelijk zijn of en wanneer de eerste ziektedag valt en daarmee op welk moment de doorbetaling ingaat, bijvoorbeeld omdat een rooster ontbreekt en de babsen zelf voor vervanging zorg dragen. Men zou in dat geval een vaste termijn van 14 dagen of een maand na ziekmelding kunnen afspreken als zijnde de (fictieve) eerste ziektedag. Hierbij is rekening gehouden met de regelmaat waarmee de babs werkzaamheden verricht.

Ook het tijdstip van uitbetalen van de doorbetaling dient lokaal nader bepaald worden (bijvoorbeeld per maand, per jaar, na herstel).

De babs is verplicht zo spoedig mogelijk zijn verhindering tot werken door te geven; in artikel 6 van deze regeling is artikel 15:1d van de CAR/UWO op de babs van toepassing verklaard. Ook het artikel 7:9 lid 4 (verzuimprotocol) van de CAR/UWO is van toepassing verklaard op de babs.

Naast het recht op doorbetaling staat de verplichting van werkgever en werknemer (die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt) zich in te spannen tot reïntegratie in het arbeidsproces. In de praktijk wordt deze verplichting niet altijd als wenselijk beschouwd. De babs is op grond van het Burgerlijk Wetboek immers uitsluitend benoemd tot het verrichten van de formaliteiten rondom en sluiting van het huwelijk/geregistreerd partnerschap.

Bovendien heeft de babs in de regel een hoofdfunctie waar van uit reïntegratieverplichtingen bestaan. In de praktijk zal gezien moeten worden hoe arbodienstverleners en het UWV omgaan met de verplichting tot reïntegratie van de gemeente ten aanzien van een zieke babs.

#### **Artikel 23:2:2:5 Ontslag en schorsing**

##### **Lid 1**

Ontslag kan worden verleend overeenkomstig de artikelen 8:1 (op verzoek), 8:2 en 8:2a (na ouderdomspensioen), 8:3 (wegens reorganisatie), 8:4, 8:5 en 8:5a (wegens arbeidsongeschiktheid), 8:6 (wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid), 8:7 en 8:8 (overige ontslaggronden), 8:12 en 8:12:1 (van rechtswege en tussentijdse ontslag uit tijdelijke aanstelling) en 8:13 (als disciplinaire straf) van de CAR/UWO.

##### **Lid 2**

Schorsing van de buitengewoon ambtenaar vindt plaats overeenkomstig artikel 8:15:1 en 8:15:2 van de CAR/UWO.

#### **Artikel 23:2:2:5 (Toelichting)**

De babs wordt geschorst en ontslagen door het college van burgemeester en wethouders (Burgerlijk Wetboek, Boek 1: artikel 16). Artikel 125 van de Ambtenarenwet stelt dat voor schorsing, ontslag en uitkering nadere regels worden getroffen. Er wordt een limitatieve opsomming gegeven van de ontslaggronden voor de babs, onder verwijzing naar de CAR/UWO.

Opgemerkt wordt dat ontslag na ouderdomspensioen niet verplicht is. Artikel 8:2 tweede lid en 8:2a bieden de mogelijkheid om een gepensioneerde in dienst te houden dan wel te nemen. Het dienstverband met een gepensioneerde is op grond van artikel 8:2a eenvoudig te beëindigen.

#### **Artikel 23:2:2:6 Overige rechten en verplichtingen**

De artikelen 15:1, 15:1b tot en met 15:1g (verplichtingen rond integriteit), 15:1:12 (vergoeding van schade), 15:1:15 (beoordeling van de ambtenaar), 15:1:16 (uniform of dienstkleeding), 15:1:19 (verbod betreden arbeidsterrein), 15:1:20 (infectieziekten), 15:1:23 tot en met 15:1:25 (vergoeden van schade) en 15:2 (bescherming klokkenluider) van de CAR/UWO zijn van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 23:2:2:6 (Toelichting)**

De rechten en plichten van hoofdstuk 15 van de CAR/UWO worden hier voor een groot gedeelte ook op de babs van toepassing verklaard. Voor de inhoud van de artikelen wordt verwezen naar de CAR/UWO. Enkele opmerkingen hierover:

De eed of belofte is niet van toepassing verklaard op de babs omdat eedaflegging reeds op grond van het BW verplicht is.

De personeelsbeoordeling is van toepassing omdat in de ontslaggrond 'onbekwaamheid/ongeschiktheid anders dan' aan de orde kan zijn. Een beoordeling kan bij toepassing van die ontslaggrond van belang zijn, evenals bij een weigering om opnieuw een aanstelling te verlenen.



De reguliere bepalingen over schadevergoeding door en aan de ambtenaar zijn van toepassing verklaard. In het algemeen kan gezegd worden dat de gemeente aansprakelijk is voor fouten van ondergeschikten en een zorgplicht heeft ten aanzien van de ondergeschikten zelf. Gemeenten kunnen bij aansprakelijkheid voor schade terugvallen op de aansprakelijkheidsverzekering die personenschade, zaakschade en vermogensschade dekt. Onder deze verzekering valt een ruime groep van ondergeschikten van de gemeente, waaronder de babs. Ook valt hieronder de babs die slechts voor één enkele gelegenheid werkzaamheden verricht.

#### **Artikel 23:2:2:7 Reis- en verblijfkosten**

Reis- en verblijfkosten ter zake van reizen in het belang van de dienst worden, indien voor de dienstreis vooraf toestemming is verkregen van de leidinggevende, op declaratiebasis vergoed. De hoogte van de vergoeding is gelijk aan hetgeen fiscaal onbelast per kilometer mag worden vergoed (€ 0,19)

#### **Artikel 23:2:2:7 (Toelichting)**

De kosten bij dienstreizen worden op declaratiebasis vergoed. Dit geniet de voorkeur boven een vaste onkostenvergoeding die aan belastingheffing is onderworpen.

De gemeente Haarlemmermeer is een aantrekkelijke gemeente voor voltrekking van het huwelijk. Hierdoor neemt de belangstelling van toekomstige bruidsparen van buiten de gemeente toe. Om aan de kosten, verbonden aan een huwelijk, paal en perk te stellen dienen de voorbereidende gesprekken tussen bruidspaar en de babs plaats te vinden op een locatie binnen de gemeente Haarlemmermeer dan wel op de trouwlocatie binnen Haarlemmermeer.

Autokilometers tussen woonhuis en raadhuis worden tevens vergoed tegen de fiscaal toegestane kilometervergoeding.

#### **Artikel 23:2:2:8**

De buitengewoon ambtenaar die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens schuldig maakt aan plichtsverzuim, kan disciplinair worden gestraft, overeenkomstig hoofdstuk 16 van de CAR/UWO.

#### **Artikel 23:2:2:9 Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2008.

#### **Artikel 23:2:2:10**

Deze regeling kan worden aangehaald als de rechtspositieregeling voor de buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand van de gemeente Haarlemmermeer.

### **31 Kinderopvangregeling UWO-II**

#### **Artikel 31:1:1:1 Hardheidsbepaling**

Indien de fiscale kinderopvangtoeslag in een geval niet of niet in redelijkheid voorziet, is het college bevoegd een regeling te treffen.

### **32 Sociaal statuut 1999 UWO-II**

#### **Artikel 32:1:1:1 Reorganisatie**

Burgemeester en wethouders kunnen het werkproces in het belang der dienst op andere wijze organiseren. Indien het gaat om een belangrijke wijziging in de organisatie, vragen zij tevoren advies aan de OR.

#### **Artikel 32:1:1:1 (Toelichting)**

Hier wordt bedoeld het advies op basis van artikel 25 WOR. De betrokkenheid bij reorganisaties komt thans dus primair bij de OR te liggen in plaats van bij het GO. Dit sluit aan bij de gekozen taakverdeling tussen OR en GO. In de praktijk zal sprake zijn van een belangrijke reorganisatie wanneer er meer dan 5 personen bij betrokken zijn.

#### **Artikel 32:1:1:2 Verkrijgen status van herplaatsingskandidaat**

Herplaatsingskandidaten zijn zij van wie is vastgesteld dat:

- de functie is komen te vervallen door reorganisatie, of
- men op grond van sociaal/medische indicatie niet meer geschikt is voor de huidige functie, of
- overplaatsing in het belang der dienst geïndiceerd is.

Het besluit om iemand aan te merken als herplaatsingskandidaat wordt door burgemeester en wethouders aan betrokkene medegedeeld onder vermelding dat dit sociaal statuut van toepassing is.

#### **Artikel 32:1:1:3 Ontslagvolgorde**

Bij vermindering van het aantal functies als gevolg van verandering in de inrichting van een of meer dienstonderdelen of wegens verminderde behoefte aan arbeidskrachten wordt, tenzij het belang van de dienst zich daartegen verzet, de toekenning van de status van herplaatsingskandidaat en een eventueel als gevolg van reorganisatie gegeven ontslag als volgt bepaald:

- a. zij die dit wensen, tenzij het belang van de dienst zich hiertegen verzet, en vervolgens,
- b. indien binnen een functiecategorie (in combinatie met het werkveld van de Staf, Eenheid of Cluster/Team - aandachtsgebied - functieniveau) 3 of meer medewerkers zijn betrokken volgens

- het afspiegelingsprincipe waarbij de volgende leeftijdscategorieën worden gehanteerd conform de meest recente Uitvoeringsregeling ontslag wegens bedrijfseconomische redenen.
- c. zijn er binnen de functiecategorie zoals vastgesteld onder b. minder dan 3 medewerkers betrokken, dan volgens het principe last in, first out.

### Artikel 32:1:1:3 (Toelichting)

UWV heeft uitvoeringsregels opgesteld die handvatten geven bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel. Deze uitvoeringsregels zijn te vinden op:

<https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/uitvoeringsregels-ontslag-wegens-bedrijfseconomische-redenen-2018.pdf>

Er wordt een beschrijving van het afspiegelingsbeginsel gegeven met stappenplan en rekenvoorbeelden. Zo geven de UWV-uitvoeringsregels oplossingen voor situaties waarin het afspiegelingsbeginsel leidt tot kommagetallen.

#### *Wat te doen met medewerkers met gelijke datum in dienst?*

Zowel bij het principe 'last in first out' als bij het afspiegelingsbeginsel is de regel dat de laatst binnengekomen medewerker (bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel gaat het om de laatst binnengekomen medewerker binnen de leeftijdscategorie) boventallig wordt verklaard. Als de twee laatst binnengekomen medewerkers op dezelfde dag in dienst zijn getreden, dan is het aan de werkgever om een keuze te maken welke medewerker boventallig wordt, aldus de beleidsregels van UWV. Wij kiezen ervoor om dan de jongste medewerker aan te wijzen als boventallig. Leeftijd is een objectief criterium en een jonger iemand heeft technisch gesproken meer kansen op de arbeidsmarkt.

#### *Hoe te handelen bij vrijwilligers?*

Als er bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel een vrijwilliger is, die wil worden aangewezen als boventallige en als de werkgever ermee akkoord gaat, hoe wordt deze vrijwilliger dan verwerkt bij het afspiegelen? Dit betekent immers dat er - conform de ontslagvolgorde van dit artikel (sub a) - één medewerker minder moet worden aangewezen. De volgende werkwijze wordt gehanteerd. Eerst worden de afspiegelingsregels toegepast zonder rekening te houden met vrijwilligheid. Er wordt berekend uit welke leeftijdscategorieën er medewerkers zouden moeten worden aangewezen, en hoeveel. Wanneer dit is bepaald, wordt in eerste instantie gekeken of er een medewerker in de leeftijdscategorie van de vrijwilliger zou moeten worden aangewezen. Is dit het geval dan hoeft deze medewerker niet te worden aangewezen, er is immers al iemand in die categorie. Hoeft er in de leeftijdscategorie van de vrijwilliger geen medewerker te worden aangewezen, dan brengt een redelijke uitleg van het afspiegelingsbeginsel mee dat de leeftijdsgroep met het laagste getal achter de komma (en die dus als laatste leeftijdsgroep werd aangewezen voor het leveren van een aan te wijzen medewerker) nu een medewerker minder hoeft te leveren, aldus de Beleidsregels UWV (hoofdstuk 10 - punt 7). Omdat voor deze situatie geen rekenvoorbeeld is opgenomen in de beleidsregels, geldt onderstaand rekenvoorbeeld voor de betreffende situatie.

#### **Rekenvoorbeeld vrijwillig boventallig**

In een team werken 20 medewerkers en er moeten 9 medewerkers worden aangewezen

Tot 35 jaar	35 - 45 jaar	45 - 55 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
10	5	1	4	20
(10/20*9) 4,50	(5/20*9) 2,25	(1/20*9) 0,45	(4/20*9) 1,80	
4	2	0	1	7, op hele getallen
5 (1 extra, want 0,50 achter de komma)	2	0	2 (1 extra, want 0,80 achter de komma)	9, achter de komma

Stel: De medewerker die vrijwillig wil worden aangewezen zit in de categorie 35 - 45 jaar. Dan hoeft naast de vrijwillige medewerker uit die categorie nog maar 1 medewerker te worden aangewezen.

Samen met de vrijwilliger kom je dan uit op 2 medewerkers in de categorie 35 - 45 jaar.

Stel: De medewerker die vrijwillig wil worden aangewezen zit in de categorie 45 - 55 jaar. Uit die categorie hoeven er geen medewerkers te worden aangewezen. De categorie tot 35 jaar heeft van de leeftijdscategorieën waarin naar boven wordt afgerond (om tot 9 boventalligen te komen) het laagste getal achter de komma (0,50). Daarom hoeven er in deze categorie nog maar 4 medewerkers worden aangewezen.

### Artikel 32:1:1:4 Toelagen en vergoedingen

Toelagen en onkostenvergoedingen waarop men in de vroegere functie aanspraak kon maken vervallen of worden afgebouwd overeenkomstig de geldende afbouwregeling als genoemd in de UWO-II vanaf het moment waarop men herplaatsingskandidaat is geworden.

### Artikel 32:1:1:4 (Toelichting)

Het sociaal statuut is primair geschreven voor personen die herplaatsingskandidaat worden wegens reorganisatie. Er kunnen ook andere redenen zijn om herplaatsingskandidaat te worden, bijvoorbeeld sociaal/medische, maar ook het belang der dienst. Dat laatste moet overigens geobjectiveerd duidelijk zijn en zo nodig een rechterlijke toets kunnen doorstaan. Alle redenen die kunnen leiden tot de status van herplaatsingskandidaat worden thans in het sociaal statuut betrokken omdat de benodigde

reïntegratiemethodiek dezelfde is. Had men in de vorige functie onkostenvergoedingen terwijl die onkosten thans niet meer worden gemaakt, dan worden de vergoedingen direct stopgezet. Hetzelfde geldt voor toelagen, zij het dat hiervoor de afbouwregeling geldt als opgenomen in de CAR/UWO. De ambtenaar die wordt overgeplaatst binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt het salaris en salarisperspectief, verbonden aan de oude functie. Bij arbeidsongeschiktheid voor de functie is de normale regelgeving van de CAR/UWO en UWO-II van toepassing.

#### **Artikel 32:1:1:5 Aanvaarding andere functie binnen de organisatie**

Burgemeester en wethouders onderzoeken eerst of zij herplaatsingskandidaten binnen de gemeentelijke organisatie in een passende of geschikte functie als bedoeld in artikel 32:1:1:8 kunnen herplaatsen.

#### **Artikel 32:1:1:6 Rechten en plichten herplaatsingskandidaat**

Herplaatsingskandidaten hebben de volgende rechten en plichten:

##### Rechten:

- a. het recht op voortzetting van het dienstverband gedurende 2 jaar na de mededeling als bedoeld onder artikel 32:1:1:2; deze termijn wordt niet verlengd door tussentijdse ziekte; indien herplaatsing niet mogelijk blijkt kunnen burgemeester en wethouders de termijn van 2 jaar bekorten;
- b. het recht op actieve arbeidsbemiddeling en/of omscholing en/of overige begeleiding naar een andere functie binnen of buiten de organisatie, een en ander in ieder geval gedurende de periode genoemd onder a;
- c. opbouw van vakantieverlof gedurende nog 6 maanden indien in die periode feitelijk geen werkzaamheden meer voor de gemeente worden verricht.

##### Verplichtingen:

- d. het accepteren van aangeboden passende arbeid;
- e. het zelf actief elders solliciteren en het achterwege laten van dusdanige onredelijke eisen of het tentoonspreiden van een dusdanige houding dat een sollicitatie mislukt;
- f. het maandelijks verstrekken van een overzicht van ontplooiende activiteiten;
- g. het als werkzoekende ingeschreven staan bij door burgemeester en wethouders aan te wijzen arbeidsbemiddelingsinstanties, waaronder het UWV;
- h. het meewerken aan een onderzoek door een geneeskundige, psycholoog of beroepskeuze-adviseur, gericht op de mogelijkheden tot herintreden in het arbeidsproces;
- i. het deelnemen aan scholing en opleiding en het actief meewerken aan een gunstig resultaat;
- j. het actief meewerken aan detachering elders.

#### **Artikel 32:1:1:7 Vervallen**

Vervallen

#### **Artikel 32:1:1:8 Passende en geschikte vervangende arbeid binnen gemeente**

- a. Een functie binnen de gemeentelijke organisatie is passend indien: een goede functievervulling redelijkerwijs van betrokkene mag worden verwacht, een en ander gerelateerd aan zijn opleiding, ervaring en vooruitzichten;
- b. Een functie binnen de gemeentelijke organisatie is geschikt indien betrokkene die vrijwillig aanvaardt.

#### **Artikel 32:1:1:9 Passende en geschikte vervangende arbeid buiten gemeente**

- a. Een functie buiten de gemeentelijke organisatie is passend indien:
  - een goede functievervulling redelijkerwijs van betrokkene mag worden verwacht, een en ander gerelateerd aan zijn opleiding, ervaring en vooruitzichten, en
  - op de organisatie een geregistreerde rechtspositieregeling van toepassing is of een CAO die is afgesloten door de ABVAKABO/FNV of de CFO/CNV, en
  - de pensioenvoorziening is ondergebracht bij een bedrijfs- of bedrijfstakpensioenfonds, en
  - het salarisverschil tussen de functie bij de gemeente en de nieuwe organisatie blijft binnen de breedte als omschreven onder b.
- b.
  1. Men is niet verplicht bij de nieuwe werkgever een functie te accepteren met een salaris lager dan het maximum van 2 rangen lager dan de gemeentelijke functierang.
  2. Doet zich een situatie voor waarin men een nieuwe functie niet behoeft te accepteren, dan kan de gemeente besluiten tot ontslag uit gemeentedienst.
  3. Is het functieloon bij de gemeente hoger dan bij de toekomstige werkgever, dan ontvangt men gedurende maximaal 5 jaar een loonsuppletie. Die is gelijk aan het verschil in functieloon tussen beide werkgevers. De loonsuppletie wordt periodiek verhoogd met trendmatige stijgingen ingevolge de ambtenaren CAO.

4. Is de beloning hoger dan het maximum van de functionele schaal bij de gemeente, dan wordt het bedrag van een eventuele loonsuppletie verlaagd met de trendmatige loonstijgingen ingevolge de CAO van de nieuwe werkgever.
- c. Ziekte is geen belemmering voor overgang naar een andere werkgever, tenzij de nieuwe werkgever hiermee niet instemt.
- d. Een functie buiten de organisatie is geschikt indien betrokkene die vrijwillig aanvaardt.

#### **Artikel 32:1:1:9 (Toelichting)**

De vraag of een externe werkgever passende werk gelegenheid biedt wordt steeds marginaler getoetst. De aanwezigheid van een CAO en een pensioenfonds moeten voldoende basale zekerheid geven. De 5-jarige garantie van het netsalaris blijft een belangrijke zekerheid die de gemeente garandeert. Indien ontslag plaatsvindt in een situatie zoals bedoeld in lid b sub 2 zal er, nu er spraken is van niet verwijtbaar ontslag, in principe recht zijn op WW en bovenwettelijke uitkering.

#### **Artikel 32:1:1:10 WW en bovenwettelijke uitkeringen**

- a. Na ontslag kan de herplaatsingskandidaat bij de uitvoeringsinstelling een WW-uitkering aanvragen. Bij aanspraak op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering wordt toepassing gegeven aan hoofdstuk 10d van de CAR/UWO.
- b. De belanghebbende die binnen 2 jaar na de verzelfstandiging uit zijn functie bij de verzelfstandigde organisatie wordt ontslagen, omdat die functie wordt opgeheven of omdat betrokkene hiervoor niet geschikt blijkt te zijn, heeft aanspraak op de bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen van de CAR/UWO, hoofdstuk 10d, indien recht bestaat op een uitkering krachtens de WW, tenzij de nieuwe werkgever zelf de CAR/UWO hanteert.
- c. De belanghebbende die om andere redenen wordt ontslagen of na 2 jaar maar binnen 7 jaar na de verzelfstandiging door het verzelfstandigde organisatieonderdeel wordt ontslagen, heeft aanspraak op de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering(en) van hoofdstuk 10d van de CAR/UWO indien recht bestaat op een uitkering krachtens de WW, tenzij de nieuwe werkgever zelf de CAR/UWO hanteert. De tijd die men werkzaam is geweest bij de verzelfstandigde organisatie wordt in mindering gebracht op de duur waarop men volgens hoofdstuk 10d CAR/UWO aanspraak heeft op aanvullende en aansluitende uitkering(en).
- d. Een eventuele door de kantonrechter toegekende ontslaguitkering/schadevergoeding wegens ontslag uit de verzelfstandigde functie, niet zijnde smartengeld, wordt op de aanspraak op de bovenwettelijke uitkering(en) in mindering gebracht.

#### **Artikel 32:1:1:10 (Toelichting)**

De herplaatsingskandidaat die na een zorgvuldig onderzoek daartoe niet kan worden herplaatst, wordt ontslag verleend. Na dat ontslag zal in principe aanspraak zijn op een WW-uitkering en een bovenwettelijke en eventueel aansluitende uitkering op grond van hoofdstuk 10d CAR/UWO. De medewerkers die als gevolg van een verzelfstandiging dan wel privatisering meegaan met hun functie en in dienst treden bij de verzelfstandigde werkgever, krijgen na onverhoopt ontslag alsnog aanspraak op de bovenwettelijke uitkeringen. De tekst van voorgaand artikel is overeenkomstig de oude tekst slechts aangepast aan de invoering van de WW per 1 januari 2001.

#### **Artikel 32:1:1:11 Herplaatsing oudere werknemer**

Burgemeester en wethouders dragen er, bijv. door middel van extra opleiding en begeleiding, zorg voor dat personeel actief aan het arbeidsproces kan deelnemen tot 62 jaar of langer.

#### **Artikel 32:1:1:12 Overige faciliteiten**

Van geval tot geval beoordelen burgemeester en wethouders of er aanleiding is voor:

- een coulante houding m.b.t. sollicitatieverlof;
- het geven van carrière-consulting;
- het geven van ondersteuning door externe deskundigen in de ruimste zin des woords;
- medewerking te geven aan de opstart van een eigen bedrijf;
- professionele ondersteuning bij sollicitaties;
- extra opleiding en training, evt. omscholing.

#### **Artikel 32:1:1:13 Het einde herplaatsingsstatus**

Men is geen herplaatsingskandidaat meer door:

- a. overgang naar een passende of geschikte functie elders binnen de gemeentelijke organisatie;
- b. ontslag uit gemeentedienst;
- c. andere, bijzondere redenen.

### **Artikel 32:1:1:14 Verhouding met andere regelingen**

Artikel 32:1:1:10 (WW en bovenwettelijke uitkeringen) heeft voorrang boven de CAR/UWO. Overigens is de CAR/UWO zoals die luidt op het moment waarop besluiten worden genomen, normaal van toepassing en heeft voorrang boven dit sociaal statuut.

## **33 Verordening Egginkpenning UWO-II**

### **Artikel 33:1:1:1 Egginkpenning**

Ingesteld wordt een herinneringspenning voor ambtenaren der gemeente Haarlemmermeer.

#### **Artikel 33:1:1:2 Uitvoering**

##### **Lid 1**

De herinneringspenning voor ambtenaren der gemeente Haarlemmermeer wordt geslagen in brons.

##### **Lid 2**

Zij draagt aan de voorzijde een voorstelling die de herinnering aan de gemeente Haarlemmermeer verlevendigt en aan de keerzijde een toepasselijk inschrift omrand door de woorden "gemeentebestuur Haarlemmermeer".

#### **Artikel 33:1:1:3 Besluitvorming**

De herinneringspenning wordt door het college telkenmale bij afzonderlijk besluit toegekend. De penning wordt toegekend onder de benaming D. Egginkpenning.

#### **Artikel 33:1:1:4 Toekenning**

##### **Lid 1**

De herinneringspenning is een geschenk dat het college slechts kan toekennen aan ambtenaren der gemeente Haarlemmermeer die de gemeentedienst verlaten en die zich door bijzondere toewijding aan hun taak hebben onderscheiden.

##### **Lid 2**

In bijzondere gevallen kan het college de herinneringspenning ook toekennen, zulks op de voet van het bepaalde in het eerste lid van dit artikel, aan niet in ambtelijk dienstverband werkzaam geweest zijnde maar bezoldigde of op andere wijze in geld beloonde vaste medewerkers van het gemeentebestuur.

#### **Artikel 33:1:1:5 Register**

Van elk besluit tot het toekennen van de herinneringspenning wordt aantekening gehouden in een daartoe bestemd register.

## **34 Regeling stagiairs UWO-II**

### **Artikel 34:1:1:1 Begripsbepaling**

#### **Lid 1**

Stagiairs in de zin van deze regeling zijn zij, die als leerling van een instelling van onderwijs zijn toegelaten bij de gemeente om in het kader van hun opleiding praktische ervaring op te doen.

#### **Lid 2**

Een stage is een al dan niet aaneengesloten periode van langere duur waarin een leerling van een onderwijsinstelling bij de gemeente onder begeleiding activiteiten ontplooit op basis van het onderwijsprogramma van de onderwijsinstelling.

#### **Artikel 34:1:1:2 Toelating**

Toelating kan geschieden voor zover medewerking aan het leerplan van de onderwijsinstelling verenigbaar is met de belangen van de gemeente.

#### **Artikel 34:1:1:3 Stageovereenkomst**

##### **Lid 1**

De onderwijsinstelling en het organisatieonderdeel waarin de stage plaatsvindt zijn ieder op een eigen wijze verantwoordelijk voor de stage en geven richting aan het leerproces.

##### **Lid 2**

Indien de manager instemt met de plaatsing van de stagiair bij zijn cluster/staf/eenheid wordt met hem een stageovereenkomst gesloten volgens de bij dit besluit behorende modelovereenkomst. De overeenkomst heeft een looptijd van ten hoogste één jaar, welke termijn met ten hoogste één jaar kan worden verlengd.

##### **Lid 3**

Stageovereenkomsten worden gesloten door het college.

#### **Artikel 34:1:1:4 Stagevergoeding**

##### **Lid 1**

Stagiairs die minimaal drie maanden aan de gemeente verbonden zullen zijn, ontvangen als regel een vergoeding. In het geval dat stagiairs vanuit de Participatiewet (voorheen: Wet werk en bijstand) stage lopen, ontvangen zij geen stagevergoeding.

##### **Lid 2**

Ingeval van afwezigheid om andere redenen dan ziekte wordt in het algemeen de vergoeding niet doorbetaald. In bijzondere gevallen kan het college hiervan afwijken.

##### **Lid 3**

Indien door de onderwijsinstelling een aanbeveling is gedaan met betrekking tot het al dan niet verstrekken van een vergoeding en/of tot de hoogte ervan, wordt door het college overeenkomstig die

aanbeveling aan de stagiairs een vergoeding toegekend, met dien verstande, dat het bedrag ervan niet uitgaat boven het bedrag voor de stagiairs vastgesteld op grond van artikel 34:1:1:5, eerste lid.

#### **Artikel 34:1:1:5 Hoogte stagevergoeding**

- a. Voor (v)MBO studenten 25% van het salarisbedrag genoemd bij schaal 1, anc. 3, bijlage IIa CAR/UWO
- b. Voor HBO/WO studenten 30% van het salarisbedrag genoemd bij schaal 1, anc. 3, bijlage IIa CAR/UWO

#### **Artikel 34:1:1:6 Reiskostenvergoeding**

##### **Lid 1**

Stagiairs die geen recht hebben op een OV-jaarkaart op de dagen waarop stage wordt gelopen én meer dan 10 kilometer van de werkplek wonen ontvangen een tegemoetkoming in de voor hun rekening blijvende kosten van het woon-werkverkeer volgens de vergoedingsregeling, zoals die voor het personeel van de gemeente Haarlemmermeer van toepassing is

##### **Lid 2**

De stagiair ontvangt deze tegemoetkoming alleen indien de stagiair minimaal drie maanden aan de gemeente verbonden zal zijn.

#### **Artikel 34:1:1:7 Overige vergoeding**

Aan de stagiair wordt geen vergoeding of tegemoetkoming onder welke naam ook verleend dan die genoemd in artikel 34:1:1:5 en 34:1:1:6, tenzij het gaat om gemaakte kosten wegens "dienststopdrachten".

#### **Artikel 34:1:1:8 Regels, normen en waarden**

##### **Lid 1**

De stagiairs dienen zich er rekenschap van te geven dat zij zich houden aan de regels, normen en waarden bij de gemeente Haarlemmermeer.

##### **Lid 2**

Het college is gerechtigd stagiairs met onmiddellijke toegang de toegang of verdere toegang tot de gemeentelijke gebouwen te ontzeggen, van welke bevoegdheid het college als regel geen gebruik maakt dan nadat met de leiding van de onderwijsinstelling overleg is gevoerd.

#### **Artikel 34:1:1:9 Geheimhouding**

De stagiairs zijn verplicht tot geheimhouding van hetgeen hun tijdens de stage bekend wordt, voor zover de geheimhouding uit de aard der zaak volgt of hun uitdrukkelijk is opgelegd.

#### **Artikel 34:1:1:10 Hardheidsbepaling**

De gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, worden aan het college ter nadere beslissing voorgelegd.

### **35 Regeling generieke functiebeschrijving en -waardering UWO-II**

#### **Artikel 35:1:1:1 Begripsomschrijvingen**

- a. **functie:**  
een generieke functie;
- b. **generieke functie:**  
een samenstel van resultaatgebieden, afgeleid van de gemeentelijke doelstellingen, waarvan de door de medewerker te behalen resultaten zijn afgeleid;
- c. **functiebeschrijving:**  
een gestandaardiseerde beschrijving van een functie volgens een vastgesteld stramien;
- d. **functiewaardering:**  
het volgens een vastgestelde methode bepalen van de zwaarte van een functie;
- e. **Hay-methode:**  
de Hay-methode voor functiebeschrijving en -waardering
- f. **functionaris**  
de ambtenaar die de functie vervult;
- g. **conversietabel:**  
een tabel die een koppeling legt tussen de resultaten van de functiewaardering en de functieschalen.

#### **Artikel 35:1:1:2 Beschrijven van functies**

##### **Lid 1**

Voor elke nieuwe of gewijzigde functie wordt een functiebeschrijving opgesteld.

##### **Lid 2**

Voor het opstellen van een functiebeschrijving wordt gebruikgemaakt van de Hay-methode.

##### **Lid 3**

De functiebeschrijving bevat in elk geval: doel van de functie, context waarbinnen de functie wordt uitgeoefend, kernactiviteiten, kaders en resultaten.

##### **Lid 4**



De functionaris wiens functie is gewijzigd, wordt schriftelijk op de hoogte gesteld van de vastgestelde functiebeschrijving.

#### **Artikel 35:1:1:3 Vaststellen functiebeschrijving**

Het college stelt de functiebeschrijvingen vast.

#### **Artikel 35:1:1:4 Waardering van functies**

##### **Lid 1**

Nadat een functiebeschrijving is vastgesteld, wordt de functie gewaardeerd.

##### **Lid 2**

De methode die bij de waardering van functies wordt gehanteerd, is de Hay-methode.

##### **Lid 3**

Wijziging in de conversietabel wordt voor instemming voorgelegd aan het Georganiseerd Overleg.

##### **Lid 4**

De functionaris wiens functie is gewijzigd, wordt schriftelijk op de hoogte gesteld van de vastgestelde functiewaardering.

#### **Artikel 35:1:1:5 Vaststellen functiewaardering**

Het college stelt de functiewaarderingen vast.

### **37 Regeling externe adviescommissie HRM UWO-II**

#### **Artikel 37:1:1:1 Samenstelling**

##### **Lid 1**

Er is een commissie van advies voor de behandeling van rechtspositionele bezwaarschriften.

##### **Lid 2**

De commissie bestaat uit een onafhankelijke voorzitter en twee leden.

##### **Lid 3**

B&W benoemen de externe voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter en de leden, met dien verstande dat

- een van de leden en plaatsvervanger worden voorgedragen door de werknemersvertegenwoordiging in het GO en
- het andere lid een ambtelijk lid is, afkomstig van het cluster HRM. Deze treedt tevens op als secretaris.

#### **Artikel 37:1:1:2 Objectiviteit en geheimhouding**

##### **Lid 1**

De voorzitter en de leden van de commissie nemen niet deel aan de behandeling van een bezwaarschrift, indien daarbij sprake kan zijn van (de schijn van) belangenverstrengeling.

##### **Lid 2**

De voorzitter en leden van de commissie nemen geheimhouding in acht ten opzichte van de inhoud van de bezwaarschriften en de daarop betrekking hebbende documenten.

#### **Artikel 37:1:1:3 Vergoeding**

##### **Lid 1**

De vergoeding van de voorzitter voor de werkzaamheden bedraagt € 180,- per bezwaar. De vergoeding van het door de werknemersvertegenwoordiging voorgedragen lid voor de werkzaamheden bedraagt € 160,00 per bezwaar.

##### **Lid 2**

Reiskosten voor het bijwonen van de vergaderingen van de commissie worden op declaratiebasis vergoed. De vergoeding betreft:

- a. bij gebruik van openbaar vervoer en redelijkerwijs noodzakelijk taxi-vervoer: een volledige vergoeding van de daarvoor gemaakte reiskosten.
- b. bij gebruik van een eigen auto: een kilometervergoeding, gelijk aan hetgeen fiscaal onbelast mag worden vergoed.

#### **Artikel 37:1:1:4 Voorbereiding en uitnodiging hoorzitting**

Het cluster HRM draagt zorg voor de planning en voorbereiding van de hoorzittingen en de uitnodiging van betrokkenen.

#### **Artikel 37:1:1:5 Uitzondering hoorplicht**

De voorzitter van de commissie beslist over de toepassing van artikel 7:3 van de Algemene wet bestuursrecht.

#### **Artikel 37:1:1:6 Zitting niet openbaar**

##### **Lid 1**

De hoorzitting van de commissie is niet openbaar.

##### **Lid 2**

Derden, anders dan belanghebbenden, getuigen en deskundigen, kunnen alleen dan toegang tot de hoorzitting krijgen als de bezwaarde daarvoor uitdrukkelijk toestemming heeft verleend.

### **Lid 3**

De commissie hoort de bezwaarde dan wel diens raadsman en het verwerend orgaan. Tevens hoort zij desgewenst getuigen dan wel deskundigen. Bezwaarde en het verwerend orgaan worden in aanwezigheid van elkaar gehoord.

### **Artikel 37:1:1:7 Advies**

#### **Lid 1**

De commissie beraadslaagt zo spoedig mogelijk na de hoorzitting achter gesloten deuren over het uit te brengen advies.

#### **Lid 2**

De commissie beslist bij meerderheid van stemmen over het uit te brengen advies.

#### **Lid 3**

Het advies is gemotiveerd en bevat een voorstel aan B&W over de te nemen beslissing op bezwaar.

#### **Lid 4**

Het advies wordt ondertekend door de secretaris.

### **Artikel 37:1:1:8 Ambtelijk horen**

Voorgaande artikelen van dit hoofdstuk zijn niet van toepassing indien bezwaarde heeft gekozen voor behandeling van zijn bezwaar conform artikel 7:5 van de Algemene wet bestuursrecht en dientengevolge het bezwaar ambtelijk wordt behandeld.

## **38 Richtlijnen voor cadeaus / activiteiten bij jubileum of afscheid UWO-II**

### **Artikel 38:1:1:1 Recepties/diners**

#### **Lid 1**

Het college kan voor het organiseren van jubileum- of afscheidsbijeenkomsten een bedrag beschikbaar stellen van maximaal € 1011,- (CPI 2017):

- a. indien de ambtenaar 25, 40 of 50 jaar in dienst is van de gemeente Haarlemmermeer;
- b. indien de ambtenaar op basis van eervol ontslag de gemeentedienst verlaat.

#### **Lid 2**

Het budget mag ter vrije keuze worden besteed aan een werkgerelateerde activiteit voor in overleg met de ambtenaar geselecteerde genodigden.

#### **Lid 3**

Het budget mag niet in geld of natura rechtstreeks ter beschikking worden gesteld aan de ambtenaar.

#### **Lid 4**

Het maximumbedrag genoemd wordt jaarlijks aangepast aan het consumentenprijsindexcijfer (CPI) van twee jaren daarvoor van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en naar boven afgerond op hele euro's.

#### **Lid 5**

Aan deze richtlijn kan de ambtenaar geen aanspraak ontlenen.

### **Artikel 38:1:1:1**

Door de werkkostenregeling (WKR) zal een borrel of etentje buiten de deur belastingtechnisch altijd ten laste van de vrije ruimte komen. Indien voor een activiteit buiten de deur wordt gekozen zal bij het beschikbaar stellen van budget rekening worden gehouden met 80% eindheffing. Dat betekent dat er dan niet maximaal € 997 beschikbaar kan worden gesteld maar maximaal ( 1011,- / 180 \* 100 = ) € 562. Een receptie op een werklocatie is gericht vrijgesteld en komt niet ten laste van de vrije ruimte.

### **Overgangsrecht cadeauregeling bij jubileum**

1. Het college kan aan de ambtenaar die in dienst is op 31 december 2015, een cadeau geven
  - a. indien de ambtenaar 25, 40 of 50 jaar in dienst is van de gemeente Haarlemmermeer en
  - b. de jubileumdatum uiterlijk 31 december 2020 is.
2. Het cadeau bestaat uit een bedrag van netto € 596 (CPI 2017).
3. Het cadeau wordt verstrekt in geld en uitbetaald bij het salaris.
4. Het bedrag wordt jaarlijks aangepast aan het consumentenprijsindexcijfer (CPI) van twee jaren daarvoor van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en naar boven afgerond op hele euro's.
5. Aan deze richtlijn kan de ambtenaar geen aanspraak ontlenen.
6. Dit artikel vervalt per 1 januari 2021.

## **39 Thuiswerkregeling UWO-II**

### **Artikel 39:1:1:1 Begripsbepalingen**

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **De ambte naar:**  
de ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1 van de CAR/UWO.
- b. **De leidinggevende:**

- de direct leidinggevende of bij afwezigheid de naast hogere leidinggevende.
- c. **Thuiswerken:**  
het door de ambtenaar verrichten van de bij zijn functie behorende werkzaamheden vanuit een werkplek op zijn huisadres.
- d. **Thuiswerkplek:**  
werkplek op het huisadres van de ambtenaar.

### **39:1:1:2 Toestemming thuiswerken**

#### **Lid 1**

De ambtenaar kan om toestemming verzoeken om incidenteel dan wel structureel voor 25% maar maximaal 1 dag van zijn feitelijke arbeidsduur per week te thuiswerken.

#### **Lid 2**

En verzoek om structureel thuiswerken dient men in met gebruikmaking van het formulier "aanvraag thuiswerkregeling".

#### **Lid 3**

Bij structureel thuiswerken kan dit incidenteel met toestemming van de leidinggevende worden uitgebreid.

#### **Lid 4**

Een verzoek wordt door de manager in principe toegewezen, indien het belang van de dienst daarbij is gebaat. Bij de beoordeling van het verzoek worden de inhoud van de functie en de individuele omstandigheden van de aanvrager meegewogen.

### **Artikel 39:1:1:3 Thuiswerkplek**

#### **Lid 1**

De ambtenaar is zelf verantwoordelijk voor een thuiswerkplek die voldoet en blijft voldoen aan de eisen die worden gesteld in de Arbeidsomstandighedenwet. De werkgever stelt geen apparatuur en/of meubilair en/of kantoorartikelen beschikbaar noch is er een recht op een financiële vergoeding voor overige basisvoorzieningen zoals internetverbinding, gebruik van telefoon e.d.

#### **Lid 2**

De ambtenaar verleent medewerking aan een bezoek van of door de werkgever aan de thuiswerkplek, indien dit noodzakelijk is om de arbeidsomstandigheden te controleren.

#### **Lid 3**

Indien door de werkgever ten behoeve van thuiswerken faciliteiten worden verstrekt dan dient de ambtenaar deze te gebruiken, te beheren en te verzorgen zoals een goed ambtenaar betaamt.

### **Artikel 39:1:1:4 Afspraken**

#### **Lid 1**

Met de ambtenaar die thuis werkt worden door de leidinggevende in ieder geval de afspraken gemaakt over de in lid 2 genoemde onderwerpen. Bij structureel thuiswerken worden deze afspraken schriftelijk vastgelegd.

#### **Lid 2**

De afspraken, bedoeld in het eerste lid, hebben in ieder geval betrekking op:

- de bereikbaarheid van de ambtenaar.
- de wijze van terugkoppeling met de organisatie.
- de op de thuiswerkdag te verrichten werkzaamheden.
- de dag waarop en het aantal uren waarin de ambtenaar thuis werkt en
- informatiebeveiliging.

#### **Lid 3**

De ambtenaar is verplicht om op dagdelen of de dag waarop hij thuis werkt op verzoek van de leidinggevende naar kantoor te komen.

#### **Lid 4**

De ambtenaar draagt er zorg voor dat hij beschikt over een beveiligd netwerk en de gegevens waar hij thuis mee werkt niet voor anderen toegankelijk zijn.

### **Artikel 39:1:1:5 Veiligheid bedrijfsgegevens en ondersteuning**

#### **Lid 1**

Bij het werken met bedrijfsgegevens draagt de ambtenaar zorg voor de veiligheid en vertrouwelijkheid van deze gegevens volgens de gedragscode en regels inzake ICT gebruik en informatievoorziening.

#### **Lid 2**

De verbinding wordt alleen voor het doel gebruikt waarvoor de beschikking is verkregen. Bij constatering van misbruik hiervan wordt onmiddellijk de toegang tot het netwerk van de gemeente Haarlemmermeer onmogelijk gemaakt.

#### **Lid 3**

Bij problemen met de toegang tot de systemen van de gemeente Haarlemmermeer kan, binnen de reguliere openingstijden, voor zover de problemen de faciliteiten van de gemeente betreffen, een beroep worden gedaan op telefonische ondersteuning van de servicedesk ICT.

#### **Artikel 39:1:1:6 Intrekking**

De toestemming tot thuiswerken kan worden ingetrokken, indien:

- De thuiswerkplek niet of niet meer voldoet aan de eisen die daaraan worden gesteld door de Arbeidsomstandighedenwet.
- De ambtenaar weigert mee te werken aan een onderzoek door een arbodeskundige om de thuiswerkplek te controleren.
- De ambtenaar de afspraken, over de in artikel 39:1:1:4 genoemde onderwerpen of nadere in dit kader gemaakte afspraken onvoldoende nakomt.
- De ambtenaar niet de verwachte productie levert.
- De ambtenaar in onvoldoende mate aan de functie- eisen voldoet.
- De ambtenaar van functie verandert.
- De ambtenaar hierom verzoekt.
- Indien de ambtenaar medische of werkgerelateerde klachten ontwikkelt die kunnen samenhangen met het thuiswerken.

### **40a Gedragscode Integriteit Haarlemmermeer UWO-II**

#### **40a Gedragscode Integriteit Haarlemmermeer**

##### **Inleiding**

De Gedragscode Integriteit geeft een overzicht van de waarden, regels en richtlijnen die gelden binnen onze organisatie. Een gedragscode is een handreiking die medewerkers kan helpen bij het nemen van beslissingen. Daarnaast bevat een gedragscode een aantal regels die bepalend zijn voor ons handelen. Deze regels geven duidelijkheid over wat er van medewerkers wordt verwacht.

De Gedragscode Integriteit Haarlemmermeer bestaat uit de volgende delen:

1. Onze waarden
2. Omgangsvormen
3. Regelgeving
4. Onze richtlijnen en protocollen

##### **1. Onze waarden**

Onze waarden geven een kader voor het ethisch handelen van medewerkers en hebben zowel betrekking op hun contacten met burgers of andere externe relaties als op onderlinge verhoudingen. In Samen zijn we Meer wordt aangegeven wat er van medewerkers wordt verwacht:

*Professionele verantwoordelijkheid, betrokken en samenwerkingsgericht* zijn de waarden die richtinggevend zijn voor de medewerkers bij de uitoefening van hun functie. Het is niet zonder meer duidelijk welk gedrag deze waarden voorschrijven. De gedragscode geeft hier invulling aan, maar is niet uitputtend. De eigen verantwoordelijkheid staat voorop.

##### **1.1. Professionele verantwoordelijkheid**

Professionele verantwoordelijkheid wordt als eerste genoemd omdat het alle andere waarden als het ware omspant.

Onze definitie van Integriteit staat voor professionele verantwoordelijkheid:

*De integere ambtenaar is betrouwbaar, hij is bereid en bekwaam om zijn taak en functie adequaat uit te oefenen, in het licht van zijn positie en de verantwoordelijkheden waarop hij in redelijkheid aanspreekbaar is. Daarnaast kan hij zich verantwoorden voor de keuzes die hij hierbij maakt en handelt hij altijd met oog voor het publieke belang.*

Professionaliteit houdt in dat de ambtenaar zich gedraagt zoals een goed ambtenaar betaamt, dat hij zijn werk goed uitvoert en integer is. Dit behelst tevens het vermogen om kernwaarden tegelijkertijd toe te kunnen passen en daar waar de verschillende waarden om voorrang strijden (bijvoorbeeld in het geval van efficiency versus rechtmatigheid) de juiste en (moreel) verantwoorde afweging te maken. Dit betekent

- Dat we verantwoordelijkheid nemen voor ons eigen handelen
- Dat we in staat zijn om ons te verplaatsen in de behoefte van de klant
- Dat we niet discrimineren of mensen een voorkeursbehandeling geven
- Dat we vertrouwelijke informatie voor ons houden
- Dat we verantwoord omgaan met gemeentelijke voorzieningen en personeelsregelingen
- Dat we ons houden aan richtlijnen en protocollen
- Dat we deze gedragscode als leidraad voor ons handelen hanteren

##### **1.2. Betrokken**

Betrokken houdt in dat medewerkers hart hebben voor de Haarlemmermeerse samenleving, het werk en de organisatie. Deze verschillende vormen van betrokkenheid zijn allemaal van belang voor goed handelen, maar kunnen onderling ook spanningsvelden opleveren.

Dit betekent

- Dat we verbinding maken met belangen van anderen of van de organisatie
- Dat we bereid zijn ons in te zetten voor de belangen van anderen of van de organisatie
- Dat we verantwoordelijkheid nemen als we in een situatie komen waarin belangen van familie, vrienden, ex-collega's of kennissen een rol spelen
- Dat we niet meer beloven dan we waar kunnen maken

### **1.3. Samenwerkingsgericht**

Samenwerkingsgericht betekent dat we informatie en kennis met elkaar delen, en collega's betrekken bij het werk. Onze medewerkers hebben vertrouwen in elkaar, en tonen respect naar collega's. Dit houdt ook in dat ze elkaar helpen bij problemen. Het is belangrijk dat we elkaar hier altijd op mogen aanspreken.

Dit betekent

- Dat we iedereen netjes behandelen
- Dat we ons houden aan afspraken
- Dat we onze leidinggevenden, het college en de raad alle informatie verstrekken die zij wensen en nodig hebben, volgens de daarvoor geldende afspraken.

## **2. Omgangsvormen**

Onze waarden leiden als vanzelf tot respectvolle omgangsvormen. Toch is het belangrijk om dit apart te noemen omdat we hier een duidelijk standpunt over innemen.

Ambtenaren moeten burgers maar ook elkaar respectvol bejegenen. Dat betekent dat je standpunten, visies en inbreng van anderen serieus neemt. Je bent klantgericht en hulpvaardig. Respectvol omgaan met elkaar als collega's betekent dat ongewenste omgangsvormen niet mogen voorkomen.

Onder ongewenste omgangsvormen verstaan we gedrag van een collega (medewerker of leidinggevende) dat wij als organisatie en jij als persoon als ongewenst ervaren. Bijvoorbeeld seksuele intimidatie, zoals dubbelzinnige opmerkingen of handtastelijkheden, agressie, pesten en discriminatie. Haarlemmermeer accepteert deze omgangsvormen op geen enkele manier.

## **3. Regelgeving**

Naast de normen die voortkomen uit onze waarden zijn er normen die rechtstreeks worden voorgeschreven door regelgeving. Ook deze normen zijn opgenomen in de gedragscode. Hier volgt een overzicht.

### **Zoals een goed ambtenaar betaamt..... Artikel 15:1 CAR-UWO**

Soms moet je dus zelf een afweging maken of iets door de beugel kan. Onze waarden en richtlijnen moeten het de medewerkers makkelijker maken om te handelen zoals een goed ambtenaar betaamt.

### **Dat verklaar en beloof ik! Zo waarlijk helpe mij God almachtig! Artikel 125 Ambtenarenwet**

Iedere ambtenaar legt bij indiensttreding de eed of belofte af dat hij of zij integer zal handelen. De beëdiging is een van de instrumenten die eraan bijdraagt dat een ambtenaar zich bewuster is van zijn bijzondere positie als overheidsdienaar en van de consequenties die dit heeft voor zijn integriteit.

### **Plichtsverzuim Artikel 16:1:1 CAR-UWO**

Iedere ambtenaar moet de hem opgelegde verplichtingen nakomen. De ambtenaar die bij herhaling een maatregel van inhouding, beslag of korting krijgt opgelegd kan disciplinair worden gestraft.

### **Geschenken Artikel 15:1c CAR-UWO**

Het is de ambtenaar verboden in verband met zijn betrekking vergoedingen, beloningen, giften of beloften aan te nemen, anders dan met toestemming van de werkgever.

Zie Richtlijnen aannemen van geschenken en uitnodigingen.

### **Nevenwerkzaamheden Artikel 15:1e en 15:1f CAR-UWO**

Veel collega's doen in hun vrije tijd vrijwilligerswerk, of vervullen bestuurlijke taken in verenigingen of stichtingen. Een goede zaak. Maar als de nevenwerkzaamheden, betaald of onbetaald, de belangen van het werk raken, kan er belangenverstremming ontstaan. Daarom moeten ambtenaren alle nevenwerkzaamheden melden en hiervoor toestemming vragen bij hun leidinggevende.

Voor het uitvoeren van nevenwerkzaamheden gelden duidelijke regels. Maar geen enkele zaak of situatie is hetzelfde. Wat in het ene geval glashelder is, kan in een andere context vragen oproepen.

Je blijft altijd zelf verantwoordelijk voor het inschatten van de risico's en het melden van nevenwerkzaamheden. Daarbij helpt het als je jezelf steeds weer vragen stelt. Bijvoorbeeld waarom je gevraagd bent als bestuurslid. Kan de reputatie van het bedrijf of de branche waarvoor je nevenwerkzaamheden verricht het aanzien van de gemeente schaden? Houd je wel genoeg tijd en energie over voor jouw werk?

Dit betekent:

- Dat de ambtenaar verplicht is financiële belangen te melden.

- Dat de ambtenaar verplicht is nevenwerkzaamheden te melden en hiervoor toestemming aan zijn leidinggevende te vragen.
- Dat de ambtenaar zelf geen opdrachtnemer mag zijn van diensten die voor de gemeente moeten worden verricht.
- Dat de ambtenaar geen gebruik mag maken van ambtshalve verkregen informatie.

#### **Omgang tabaksindustrie Artikel 5 lid 3 WHO-kaderverdrag**

Integriteit gaat ook over het dienen van het algemeen belang. Inwoners, bedrijven en externe partijen moeten erop kunnen vertrouwen dat de overheid niet bevooroordeeld of partijdig is en dat beslissingen op objectieve gronden worden genomen. Om dit te bevorderen kunnen bijvoorbeeld afspraken worden gemaakt over de omgang met lobbyisten. Zo heeft de overheid de specifieke afspraak gemaakt inzake tabaksontmoediging dat overheden bij vaststelling en uitvoering van hun beleid zich niet te laten beïnvloeden door de commerciële en andere gevestigde belangen van de tabaksindustrie. Binnen de professionele verantwoordelijkheid van onze organisatie valt dus ook terughoudendheid in contact met de tabaksindustrie. Dit is van belang om te voorkomen dat contact met de tabaksindustrie kan leiden tot maatregelen die (in)direct kunnen aanzetten tot roken.

Dit betekent:

- Dat niet noodzakelijke contacten met de tabaksindustrie op gespannen voet staan met artikel 5, derde lid van het WHO-kaderverdrag inzake tabaksontmoediging.
- Dat de contacten met de tabaksindustrie daarom moeten worden beperkt tot uitvoeringstechnische kwesties.
- Dat uitgangspunt is dat verslagen van toegestaan overleg met de tabaksindustrie openbaar worden gemaakt op de website van gemeente Haarlemmermeer.
- Dat samenwerking met de tabaksindustrie met publiekscampagnes tegen het roken, andere publieke evenementen of activiteiten die onder de noemer van maatschappelijk ondernemen worden ontplooid, in strijd is met artikel 5 lid 3 WHO-Kaderverdrag.
- Dat de tabaksindustrie geen voorkeursbehandeling mag genieten.

#### **4. Onze richtlijnen en protocollen UWO-II**

Tot slot zijn er in de gedragscode regels opgenomen die we met elkaar hebben afgesproken, zoals het niet aannemen van geschenken. Door deze afspraken in de gedragscode op te nemen is voor iedereen duidelijk wat er van hem of haar wordt verwacht.

Hier volgt een overzicht.

- 40b Richtlijnen voor het aannemen van geschenken en uitnodigingen
- 40c ICT protocol
- 40d Richtlijnen voor digitale media
- 40e Richtlijn ambtenaren en verkiezingen
- 40f Regeling Integriteitsmeldingen gemeente Haarlemmermeer 2008
- 40g Regeling tegengaan draaideurconstructie
- 40h Richtlijnen nevenwerkzaamheden
- 40i Richtlijnen relaties op het werk
- 40j Protocol over de wijze van omgang met de tabaksindustrie

#### **40b Richtlijnen voor het aannemen van geschenken en uitnodigingen UWO-II**

##### **40b Richtlijnen voor het aannemen van geschenken en uitnodigingen**

###### **Inhoudsopgave**

- Geschenken
- Uitnodigingen
- Etentjes
- Kerstgeschenken

Deze richtlijn is een uitwerking van artikel 15:1c CAR-UWO: Het is de ambtenaar verboden in verband met zijn betrekking vergoedingen, beloningen, giften of beloften aan te nemen, anders dan met toestemming van de werkgever.

###### **Geschenken**

Als het gaat om aannemen van geschenken, reizen en diensten van derden doen we dat niet. Het aanbieden van geschenken, diensten en reizen doen we evenmin. Daarnaast maken we aan derden duidelijk wat ons beleid is op deze punten. We vragen geen gunsten of giften aan anderen. Wij vertellen aan het management dat we geschenken, diensten e.d. aangeboden hebben gekregen. Aanbiedingen van derden worden openlijk besproken.



Het management beslist of het geschenk wordt aanvaard of geweigerd en door wie dat wordt gedaan en op welke manier. We maken aan derden duidelijk wat ons beleid is. Hierbij vind je een conceptbrief voor het weigeren van geschenken.

Realiteit is dat het weigeren van een geschenk niet altijd mogelijk is. Onder sommige omstandigheden hoort het geven of ontvangen van een relatiegeschenk tot maatschappelijk geaccepteerde omgangsvormen. Maar er zijn wel afspraken over wanneer het wel en wanneer niet is toegestaan een geschenk aan te nemen.

Hoofregel is dat je geen geschenken aanneemt. Als ambtenaar hoor je ervoor te zorgen vrij van verplichtingen te zijn. Als je een geschenk wel accepteert moet je dat kunnen uitleggen. Openheid is namelijk heel belangrijk. De vraag waar het om gaat, is welke bedoeling de gever met het cadeau had. Is het een onschuldige blijk van waardering? Of verwacht de gever een tegenprestatie? Als je het gevoel hebt dat het cadeau je belemmert om vrij te handelen, dan moet je het weigeren. Ook al is het een klein cadeau. Praat erover met jouw collega's, wat vinden zij ervan?

Dit betekent:

- Dat we geen gunsten of giften aan anderen vragen.
- Dat we geen gunsten of giften aanbieden.
- Dat het uitgangspunt is dat we geen geschenken aannemen.
- Als je het gevoel hebt dat het geschenk je belemmert om vrij te handelen, weiger je.
- Als je onverhoopt toch een geschenk hebt aangenomen meld je dat bij het management.
- Aanbiedingen van derden en welk besluiten daarop zijn genomen worden openlijk besproken.
- We maken aan derden duidelijk wat ons beleid is. Conceptbrief

### **Uitnodigingen**

Voor uitnodigen voor werkbezoek, seminars, congressen of andere evenementen geldt hetzelfde als voor geschenken. Voor uitnodigingen betaal je. Als het voor het werk belangrijk is om ergens aanwezig te zijn, kun je in overleg met het management besluiten om een uitnodiging aan te nemen, maar de te maken kosten komen voor rekening van de gemeente.

Bij de beoordeling of je op een uitnodiging wel of niet in gaat kun je jezelf afvragen wat het belang is voor de gemeente, waarom jij aanwezig zou moeten zijn of kun je de relatie ook bij een andere gelegenheid spreken?

Is de relatie die jou uitnodigt onafhankelijk? Zijn er lopende of binnenkort te verwachten zaken met deze relatie, zoals vergunningstrajecten, aanbestedingsprocedures of andere beslissingen?

Hoe komt het over op de buitenwacht als je op de uitnodiging ingaat? Is er een schijn van belangenverstremming?

Wees bewust van je voorbeeldfunctie naar collega's, ondergeschikten en burgers.

Dit betekent:

- Dat je uitnodigingen niet automatisch aanneemt.
- Als je besluit te gaan dan is dit in overleg met het management.
- Als je wel gaat komen de kosten voor rekening van de gemeente.
- Het besluit om wel te gaan wordt openlijk besproken.

### **Etentjes**

Uitnodigingen voor lunchafspraken en diners met derden komen regelmatig voor. Al is het maar om contacten te leggen of iets te vieren. Ook hier geldt weer dat je dat bij voorkeur niet doet. Als er redenen zijn is om wel te gaan doe je dat in overleg met het management. Daarbij maak je dezelfde overwegingen als bij andere uitnodigingen.

Het management beslist of de kosten voor rekening van de gemeente komen, of ieder voor zich betaalt of dat het aanvaardbaar is de andere partij te laten betalen. Als je onverwacht voor een etentje bent uitgenodigd maak je deze afwegingen zelf. Achteraf meld je bij het management dat je een uitnodiging had voor een etentje en op welke wijze er is betaald.

Dit betekent:

- Dat je uitnodigingen voor etentjes niet automatisch aanneemt.
- Dat je het kunt verantwoorden en beargumenteren als je wel op de uitnodiging ingaat.
- Als je besluit te gaan is dit in overleg met het management en leg je dit vast in de zakelijke agenda.
- Het management beslist voor wiens rekening de kosten komen.
- Het besluit om wel te gaan wordt openlijk besproken.

### **Kerstgeschenken**

Kerstgeschenken van derden accepteren wij niet, niet op het werk en niet op het huisadres. Alle geschenken die wij toch ontvangen worden aan een goed doel geschonken. Voorop staat dat wij niet twijfelen aan de goede bedoelingen van dit soort geschenken. Belangrijk is dat medewerkers en bestuurders van de gemeente Haarlemmermeer het ontstaan van belangenverstremming of ook maar

de schijn er van vermijden. Relaties waarvan wij kerstgeschenken hebben ontvangen worden geïnformeerd over dit gemeentelijk beleid en worden vriendelijk verzocht in het vervolg geen geschenken meer te sturen.

Dit betekent:

- Dat je kerstgeschenken niet accepteert, niet op het werk en niet op het huisadres.
- Ontvangen kerstgeschenken lever je dit in bij de FM Frontoffice.
- De naam en het adres van de gever noteer je bij de FM Frontoffice.
- We maken aan derden duidelijk wat ons beleid is. Conceptbrief

## **40c ICT protocol UWO-II**

### **Artikel 40c:1:1:1 Begripsbepaling**

- a. **Gemeente:**  
de gemeente Haarlemmermeer;
- b. **Netwerk:**  
apparatuur, programmatuur en gegevens van de gemeente;
- c. **Gebruiker:**
  - medewerker in dienst van de gemeente
  - persoon die (betaalde of niet-betaalde) werkzaamheden voor de gemeente verricht, anders dan in ambtelijk dienstverband
- d. **Elektronische Communicatiemiddelen :**  
(mobiele) telefoon, internet, e-mail, Personal Digital Assistant (PDA), Laptop en andere huidige en toekomstige elektronische informatie- en communicatiemiddelen die ter beschikking worden gesteld of worden betaald door de gemeente.

### **Artikel 40c:1:1:2 Werkingsfeer**

Deze regeling geldt voor de gebruikers van de gemeentelijke faciliteiten.

Uitgezonderd van het protocol zijn College van Burgemeester&Wethouders en Raadsleden van de Gemeente Haarlemmermeer

### **Artikel 40c:1:1:3 Algemeen**

#### **Lid 1**

De gemeente behoudt zich het recht voor om de toegang tot en of het gebruik van Elektronische Communicatiemiddelen te beperken zoals het beperken van toegang tot bepaalde sites en (mobiele) telefoonnummers. Met name sites met, of nummers die toegang bieden tot een pornografische, racistische, godslasterlijke, discriminerende of een op entertainment gerichte inhoud worden geweerd.

#### **Lid 2**

De gemeente kan het recht tot gebruik van (een deel van) internet en/of een ander Elektronisch Communicatiemiddel toestaan, maar ook altijd weer intrekken. Zonder dat recht is gebruik van (een deel van) internet en/of het andere Elektronische Communicatiemiddel niet toegestaan.

#### **Lid 3**

Los van dit ICT-protocol behoren gebruikers zich te houden aan de door de gemeente opgestelde regels en procedures t.a.v. gebruik van Elektronische Communicatiemiddelen en de wet – en regelgeving.

#### **Lid 4**

E-mail- en Internetgebruik is alleen toegestaan via het gemeentenetwerk. Daardoor zijn de gegevens die binnen het gemeentenetwerk worden getransporteerd beschermd tegen aftappen, belemmeren of manipuleren vanaf Internet;

#### **Lid 5**

Overige verbindingen met netwerken of Elektronische Communicatiemiddelen anders dan d.m.v. het gemeentenetwerk zijn niet toegestaan, tenzij deze via de clustermanager Info+ zijn aangevraagd en geïnstalleerd. Ook deze verbindingen mogen alleen t.b.v. werkzaamheden voor de gemeente worden gebruikt.

#### **Lid 6**

Alle extern verstuurd mail moet worden voorzien van de, door de gemeente vastgestelde, disclaimer.

### **Artikel 40c:1:1:4 Gebruik**

#### **Lid 1**

De gebruiker is zelf verantwoordelijk voor het juiste gebruik van de Elektronische Communicatiemiddelen overeenkomstig het gestelde in dit protocol. Gebruikers zullen bij het gebruik van Elektronische Communicatiemiddelen de nodige zorgvuldigheid betrachten en de integriteit en goede naam van de gemeente waarborgen.

#### **Lid 2**

Het is niet toegestaan om Elektronische Communicatiemiddelen te gebruiken voor doeleinden welke in strijd zijn met het ICT - Protocol.

#### **Lid 3**

Elektronische Communicatiemiddelen mogen in beperkte mate voor privé-doeleinden worden gebruikt, mits dit gebruik in overeenstemming is met dit protocol en dit gebruik niet storend is voor dan wel ten koste gaat van de dagelijkse werkzaamheden. Het gebruik van Elektronische Communicatiemiddelen is primair en hoofdzakelijk verbonden met taken/bezigheden die voortvloeien uit de functie.

#### Lid 4

De volgende activiteiten zijn niet toegestaan (hieronder valt ook het bezoeken, downloaden en/of het verspreiden hiervan):

- het spelen van Internetspelletjes;
- het verwerven van geld via mogelijkheden op het Internet, kansspelen en gokken;
- het chatten met andere Internet- gebruikers door middel van niet professionele, disputerende chatsessies;
- het proberen illegaal toegang te verkrijgen tot netwerken of computers;
- het bezoeken van sites met een kwetsende inhoud (pornografisch, racistisch, discriminerend, godslasterlijke, beledigend of aanstootgevend materiaal bevatten);
- berichten anoniem of onder een fictieve naam te versturen;
- kettingmailberichten te verzenden of door te sturen;
- iemand lastig vallen.

De volgende activiteiten zijn wel toegestaan indien wordt voldaan aan artikel 40c:1:1:4, lid 3:

- het bestellen en/of inkopen en het bijbehorende betalingsverkeer mag alleen plaats vinden op een beveiligde manier;
- het chatten voor professionele doeleinden, middels speciaal daarvoor ingerichte (werkgerelateerde en/of gemeentelijke) chatsessies;
- online te luisteren naar radio, TV of andere video-online toepassingen te bekijken;
- actief aangeven aan webwinkels dat belangstelling bestaat voor het beperkt en tijdelijk ontvangen van productinformatie;
- het bezoeken van sites met een kwetsende inhoud slechts onder vooraf met de leidinggevende overeengekomen stringente en werkgerelateerde voorwaarden.

#### Lid 5

De infrastructuur voor Elektronische Communicatiemiddelen kent een eigen vorm van kwetsbaarheid en een eigen vorm van beveiliging. Daarom gelden op dit punt ten minste de volgende regels:

- user-identificatie (inlog-naam) en authenticatie (bijvoorbeeld wachtwoord) zijn persoonsgebonden en mogen niet aan anderen worden doorgegeven;
- het is niet toegestaan (eigen) software te downloaden c.q. te installeren of hardware aan te sluiten op of aan door de werkgever ter beschikking gestelde Elektronische Communicatiemiddelen, tenzij toestemming is verleend door de clustermanager Info+;
- vertrouwelijke gegevens en bedrijfsgevoelige informatie mogen niet zonder toestemming naar buiten de organisatie worden verspreid.
- Het is verboden om het *email@haarlemmermeer.nl* domein te gebruiken voor niet zakelijke doeleinden zoals elektronisch winkelen, abonnementen, nieuwsbrieven enz.
- van (on)bedoelde inbreuken op beveiliging, van binnenuit of vanuit de buitenwereld, dient onverwijld een melding doorgegeven te worden.

### Artikel 40c:1:1:5 Vastlegging gegevens en controle

#### Lid 1

Al het dataverkeer vanuit het interne netwerk is het eigendom van de gemeente.

#### Lid 2

Het gebruik van Elektronische Communicatiemiddelen wordt vastgelegd. Deze registratie geschiedt om het beheer, de continuïteit, de veiligheid, de integriteit en de beschikbaarheid van de infrastructuur en de diensten te waarborgen, verstoring van bedrijfsprocessen en andere (financiële) schade tegen te gaan. Daarnaast dient de registratie om toezicht te houden op de naleving van de gedrags- en gebruiksregels binnen de organisatie, alsmede om onder geheimhouding vallende of niet-openbare informatie te beschermen.

#### Lid 3

Het algemene toezicht op het gebruik zal bestaan uit het anoniem, steekproefsgewijs controleren van het gebruik van Elektronische Communicatiemiddelen (bijvoorbeeld de sites die bezocht worden).

#### Lid 4

Binnenkomend elektronische communicatie verkeer wordt zo goed mogelijk gecontroleerd op virussen, spam en soortgelijk ongerief. Mocht blijken dat een e-mailbericht een virus bevat, dan wordt het automatisch tegengehouden en worden de verzender en ontvanger daarover ingelicht.

Indien desondanks materiaal wordt ontvangen dat mogelijk een virus bevat, dan dient de ontvanger onverwijld een incidentmelding door te geven. Voor het tegengaan van ongevraagde en ongewenste e-mails zijn technische maatregelen getroffen, die op basis van monitoring eventueel worden uitgebreid.

#### **Lid 5**

Het is de gemeente in beginsel toegestaan de vastgelegde gegevens ten aanzien van het gebruik van Elektronische Communicatiemiddelen in het kader van een gericht onderzoek te analyseren ten behoeve van het onderzoeken van ongeoorloofd gedrag indien er sprake is van een redelijke verdenking of vermoeden van een ongeoorloofde handeling door één of meerdere gebruikers.

Hierbij wordt ervan uitgegaan dat andere middelen zijn uitgeput, dat er een zwaarwichtig belang van de onderneming in het geding is en dat bij de uitvoering rekening wordt gehouden met de ernst van de gevolgen voor de betrokken gebruikers en de wijze waarop in de bescherming van de privacy van de gebruikers wordt voorzien.

#### **Lid 6**

Het gebruik van Elektronische communicatiemiddelen door OR/GO-leden voor wat betreft hun OR/GO-werkzaamheden is uitgesloten van controle. Dit geldt niet voor de controle op de veiligheid van het elektronische verkeer.

#### **Lid 7**

Indien vanuit de ICT monitoring of incidentmelding geconstateerd wordt dat een gebruiker (of een groep van gebruikers) zich schuldig maakt aan ongeoorloofd handelen, dan wordt de leidinggevende van betrokken gebruiker zo spoedig mogelijk door of namens de gemeentesecretaris hierover geïnformeerd. De leidinggevende kan de betrokken medewerker hierop aanspreken, tenzij er aanleiding is om een gericht onderzoek te starten en het informeren van de gebruiker het onderzoek kan belemmeren.

#### **Lid 8**

De betreffende gegevens worden bewaard zolang dit in het kader van nader onderzoek en eventueel te treffen maatregelen jegens een gebruiker noodzakelijk is.

#### **Artikel 40c:1:1:6 Sancties**

##### **Lid 1**

Handelen in strijd met dit Protocol, het bedrijfsbelang of de algemeen geldende normen en waarden, kan voor medewerkers in dienst van de gemeente resulteren in disciplinaire maatregelen.

##### **Lid 2**

Voor personen die (betaalde of niet-betaalde) werkzaamheden voor de gemeente verrichten anders dan in ambtelijk dienstverband, kan een handelen zoals omschreven in het eerste lid resulteren in beëindiging van de relatie.

#### **Artikel 40c:1:1:7 Melding van incidenten**

##### **Lid 1**

Bij constatering van ongeoorloofd handelen, zoals omschreven in artikel 40c:1:1:4, kan een gebruiker dit melden aan zijn leidinggevende of aan het meldpunt Integriteit \*1.

##### **Lid 2**

Indien de gebruiker ongevraagd informatie van een soort zoals is genoemd in artikel 40c:1:1:4 lid 4 aangeboden krijgt, dient deze een incidentmelding door te geven aan het meldpunt Integriteit.

*\*1 Hierbij is ook de Regeling Integriteitmeldingen van toepassing*

#### **Artikel 40c:1:1:8 Opdracht tot gericht onderzoek**

Gericht onderzoek \*1 naar aanleiding van een concrete verdenking van ongeoorloofd handelen geschiedt door de Clustermanager Info in opdracht van de algemeen directeur/gemeentesecretaris.

*\*1 Hierbij is ook het Onderzoeksprotocol van toepassing*

#### **Artikel 40c:1:1:9 Informeren na gericht onderzoek**

##### **Lid 1**

Ook in het geval er geen ongeoorloofd handelen is geconstateerd, wordt de betrokken gebruiker, alsmede zijn leidinggevende, nadat het gericht onderzoek is afgesloten, op de hoogte gebracht van de resultaten van het onderzoek.

##### **Lid 2**

Degene die het incident gemeld heeft, wordt geïnformeerd over de afhandeling van zijn melding.

#### **Artikel 40c:1:1:10 Rechten van de gebruiker**

##### **Lid 1**

De gebruiker heeft het recht de over hem of haar geregistreerde data in te zien en een kopie te ontvangen.

##### **Lid 2**

De gebruiker kan een verzoek indienen om feitelijke onjuiste gegevens uit de geregistreerde data te (laten) verbeteren, aan te vullen te verwijderen of af te schermen, indien deze feitelijk onjuist zijn, voor het doel of de doeleinden onvolledig of niet ter zake dienend zijn dan wel anderszins in strijd zijn met een wettelijk voorschrift. Het verzoek bevat de aan te brengen wijzigingen.

#### **Artikel 40c:1:1:11 Slotbepaling**

##### **Lid 1**

In alle gevallen waarin dit Protocol niet voorziet of bij twijfel omtrent de toepassing van dit Protocol beslist het college van B&W.

## Lid 2

Onverminderd het bepaalde in dit Protocol, is op het verwerken van persoonsgegevens de Wet bescherming persoonsgegevens van toepassing.

### 40d Richtlijnen gebruik (digitale) media UWO-II

#### 40d Richtlijnen gebruik (digitale) media

##### Inhoudsopgave

- Pers/media
- Professionele verantwoordelijkheid
- Woordvoering
- Signaalfunctie medewerkers
- Monitoring

Digitale media (waaronder social media) zoals Twitter, LinkedIn, Hyves en Facebook hebben miljoenen gebruikers. Ook onze eigen medewerkers zijn gebruiker. Door de digitale media is de beheersbaarheid van de communicatie sterk veranderd, dit komt doordat burgers zelf zender zijn geworden van massamediale boodschappen. Iedereen kan zijn of haar genoegens en ongenoegens uiten en kan gelijkgestemden vinden. Het delen van informatie in netwerken kan leiden tot een beter resultaat. We moedigen iedereen aan om hier gebruik van te maken. We willen wel graag dat je dit correct en verstandig doet met inachtneming van de volgende richtlijnen:

##### **Pers/media**

Richtlijn omgang pers/media: Medewerkers praten niet direct met de pers. Dit loopt onder centrale regie van woordvoering bij cluster Communicatie en Externe Betrekkingen.

##### **Professionele verantwoordelijkheid**

Je bent zelf verantwoordelijk voor het gebruik van digitale media. Ga af op je eigen beoordelingsvermogen. Vuistregel: BIJ TWIJFEL NIET DOEN! Als je twijfelt over de wijze waarop je de informatie deelt overleg dan met een woordvoerder of bestuursassistent. Bij privégebruik van digitale media geldt dit niet.

Bij gebruik van digitale media op het werk geef je alleen feitelijke en neutrale informatie. Het naar buiten brengen van inhoudelijke standpunten laat je over aan de woordvoerders.

Let op:

- Perceptie is realiteit: Iemand kan jouw boodschap totaal anders interpreteren dan jij bedoeld hebt.
- Afzender en boodschap: Bedenk dat jouw boodschap niet los wordt geïnterpreteerd van jou als zender. Er is een verschil tussen privégebruik en werkgerelateerd gebruik, maar deze scheidslijn gaat voor de buitenwereld niet altijd op.
- Geef nooit vertrouwelijke informatie van de gemeente.

Wees je ervan bewust dat het web voor iedereen toegankelijk is en dat informatie door iedereen te bekijken en te gebruiken is. Online bijdragen blijven altijd vindbaar, dus ook persoonlijke informatie, en deze kunnen door andere media worden overgenomen.

Privégebruik van communicatiemiddelen die door de gemeente ter beschikking worden gesteld is mogelijk, maar beperk dit zoveel mogelijk en doe dit in overeenstemming met deze richtlijnen en het ICT-Protocol.

Wees een ambassadeur van de gemeente Haarlemmermeer. Sociale omgangsvormen zijn ook op het internet van toepassing.

##### **Woordvoering**

Voor digitale media gelden dezelfde regels op het gebied van woordvoering als voor het reageren op berichten in de traditionele media. De regel 'medewerkers praten niet met pers/media' geldt ook voor reageren op berichtgeving over de gemeentelijke organisatie door derden op het web. Dit loopt onder centrale regie van woordvoering bij cluster Communicatie en Externe Betrekkingen.

##### **Signaalfunctie medewerkers**

Ook wanneer je geen officiële voorlichter bent van de gemeente, ben je een belangrijke schakel binnen het monitoren van digitale media. Indien je negatieve of positieve berichten over de gemeente signaleert, stuur deze dan naar een woordvoerder. Laat onderwerpen van negatieve aard over aan de woordvoerders en vermijd de verleiding om zelf impulsief te reageren.

##### **Monitoring**

Voor vastlegging van gegevens en controle geldt hetzelfde als voor het overige dataverkeer. Zie hiervoor artikel 40c:1:1:2 ICT-Protocol.

### Bijlagen Sociale media beleid

#### Inhoudsopgave

- 1. Inleiding
- 2. Afbakening

- 3. Huidige situatie
- 4. Ambtenaar & vrijheid van meningsuiting
- 5. Ambitie
- 6. Randvoorwaarden
- 7. Kansen
- 8. Risico's
- 9. Richtlijnen

### **1. Inleiding**

De social media bieden de gemeentelijke overheid veel kansen, maar er zijn ook dilemma's en risico's. Soms leidt social mediagedrag van ambtenaren tot discussie. Duidelijke richtlijnen helpen om dat te voorkomen. Richtlijnen staan bij punt 9. Toch kun je social media in de praktijk niet voor 100% in regels vangen.

Dit social media beleid is voor alle ambtenaren van gemeente Haarlemmermeer. Gebruik je social media? Wees je dan bewust van kansen én risico's en gebruik vooral je gezonde verstand. Door een training social media gebruik en integriteitstraining leer je meer over de juiste 'gevoeligheid' op social media. Bij twijfel is de regel: '(nog) niet publiceren, maar eerst overleggen met webcare of je leidinggevende'.

### **2. Afbakening**

Als gemeente (-ambtenaren) hebben social media voor- en nadelen. We kunnen social media bewust gebruiken om ons werk beter te doen. We staan in direct contact de Haarlemmermeerse samenleving. Dat is een ambitie in het communicatiebeleid van de gemeente. Maar het kan ook voorkomen dat uitingen die we als privépersoon doen, invloed hebben op gemeente Haarlemmermeer.

Het is soms lastig om privé en werk te scheiden in deze tijd, met gebruik van social media. Ook al staat er duidelijk dat iemand van de overheid als privépersoon spreekt, kunnen lezers en inwoners toch een link leggen tussen de uiting en het werk als ambtenaar. Gebruik altijd je gezonde verstand om te voorkomen dat de belangen van de gemeente geschaad worden.

### **3. Huidige situatie**

Haarlemmermeer heeft een gemeentelijk account op Twitter, Facebook, Instagram, LinkedIn, YouTube en WhatsApp. Het maken en plaatsen van content op deze social media wordt centraal gedaan en gecoördineerd door de nieuwsredactie (CEB) en content wordt geplaatst namens de gemeente. Collega's van KCC beantwoorden de diverse vragen (webcare) op Twitter, Facebook en Whatsapp. Zowel voor het maken van de content als voor het beantwoorden van de vragen wordt door webcare en nieuws contact gezocht met collega's van alle clusters voor inhoudelijke kennis. In maart 2018 heeft Haarlemmermeer op Twitter ruim 6.000 volgers, op Facebook ruim 7.000 en op Instagram ruim 1.100. Facebook is op dit moment het grootste platform van de gemeente.

### **4. Ambtenaar & vrijheid van meningsuiting**

Het ambtelijk apparaat is de uitvoeringsmachine van het bestuur. Ambtenaren kunnen vastgesteld beleid toelichten, als zij zelf aan het betreffende onderwerp werken. Ook kunnen zij het gesprek voeren over de ontwikkeling van nieuw beleid of zichtbaar maken wat er in een bepaald gebied gebeurt. Persoonlijke opvattingen of inzichten die de gemeenten schaden of meningen In die taak is het niet aan de orde dat ambtenaren hun persoonlijke opvattingen geven over kwesties die de gemeente raken en zeker niet dat zij persoonlijke inzichten delen die het belang van de gemeente schaden. De ambtenarenwet zegt hier het volgende over:

*De ambtenaar dient zicht te onthouden van het openbaren van gedachten of gevoelens of van de uitoefening van het recht tot vereniging, tot vergadering en tot betoging, ind ien door de uitoefening van deze rechten de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.'* (juridisch kader in bijlage 1)

Echter, er is ook een recht op vrijheid van meningsuiting. Wanneer beide invalshoeken elkaar in de weg zitten, komen er juridische nuances in het spel. Een baliemedewerker die zich uitlaat over onkruid in een plantsoen is minder snel in overtreding dan een directeur cultuur die publiekelijk kritiek uit op het cultuurbeleid van de wethouder. Meer details over de juridische criteria staan in de bijlage. Iedere situatie is anders. Bij twijfelgevallen moeten we vòóraf het gesprek voeren.

### **5. Ambitie**

- We communiceren met onze inwoners op de platforms die zij gewend zijn. Dus maken we gebruik van social media. (Visie op communicatie, 2012)
- Daarnaast stimuleren we het gebruik van social media door individuele ambtenaren als dit past binnen de functie. Via Facebook, Twitter en andere platformen kunnen zij zichtbaar zijn voor inwoners en het gesprek aangaan met inwoners en andere doelgroepen.

### **6. Randvoorwaarden**



- Wees je bewust van je functie van ambtenaar. Bij uitingen, maar zeker bij uitingen op social media, omdat die vastliggen en omdat deze vaak openbaar zijn.
- De verantwoordelijkheid om te handelen 'als goed ambtenaar' geldt 24/7 (integriteitsbeleid). Ook als je communiceert via een eigen social media account dat niet van de gemeente is.
- De benamingen van accounts moeten voor inwoners duidelijk zijn. Het verschil tussen 'gebiedsmanager' en 'gebiedsbeheerder' is voor de buitenwereld niet duidelijk. Inwoners weten niet wat 'gebied 4' is.

## 7. Kansen

- Via social media bereik én betrek je snel grote groepen mensen. Je kunt juist ook één op één 'besloten' praten. Met het Facebook account 'Meeri' praten collega's van webcare mee in besloten groepen op Facebook. Daar signaleren we problemen, vragen en (positieve) kritiek.
- Actieve ambtenaren op social media zijn zichtbaar en aanwezig bij hun relevante groepen. Dat kan heel effectief zijn.
- Als we goed 'monitoren', weten bestuurders en beleidsmakers via social media continu hoe een bepaald onderwerp wordt beleefd. Dit kan waardevolle input zijn voor beleid.
- De gemeente kan snel en gericht reageren op suggesties en klachten; de betrouwbaarheid en service wordt verhoogd. Als reageren niet goed gaat, wordt deze kans een risico. Zie hieronder.

## 8. Risico's

- Ondoordachte uitspraken kunnen de gemeente schaden.
- De gemeente kan zichzelf tegenspreken. Als ambtenaren op hun privéaccounts actief zijn, kan het zijn dat die uitspraken niet kloppen met berichten op gemeentelijke accounts.
- Als algemene informatie op te veel accounts verspreid wordt, ziet de buitenwereld door de bomen het bos niet meer. Bovendien raakt de gemeente zelf het overzicht over eigen uitingen kwijt.
- Individuele (privé) accounts presenteren zich als 'een officieel kanaal van de gemeente', terwijl zij dat niet kunnen waarmaken.
- Wie zendt, ontvangt ook reacties. Inwoners verwachten dat vragen en opmerkingen op social media, aan een account wat bij de gemeente hoort, altijd worden beantwoord. Als een individueel account niet reageert, of onprofessioneel reageert, daalt organisatiebreed de betrouwbaarheid van ons klantcontact.
- Het is niet altijd gemakkelijk om antwoorden of beleid kort en bondig te beschrijven. Dit vereist een schrijfvaardigheid die niet iedereen bezit.

## 9. Richtlijnen

1. Volg de aanwijzingen in de flyer 'Gebruik van social media gemeente Haarlemmermeer' (bijlage 2).
2. Algemene info plaatsen we alléén op de gemeentelijke accounts. Nieuwsredactie en webcare (CEB en KCC) gaan over timing en samenhang.
3. De benaming 'officieel kanaal' is voorbehouden aan de organisatiebrede accounts onder regie van CEB en KCC.
4. Individuele accounts/teamaccounts etc. kunnen nuttig zijn. Deze accounts moeten duidelijk herkenbaar zijn als kanaal van de gemeente. Clustermanagers stemmen plannen voor nieuwe accounts altijd af met een communicatieadviseur van CEB.
5. Ambtenaren van gemeente Haarlemmermeer gebruiken social media om hun werk beter te doen.
6. Twijfel je aan wat je over een bepaald onderwerp naar buiten mag communiceren? Overleg eerst met je leidinggevende.
7. Twijfel je over hoe je een korte en begrijpelijke boodschap maakt? Neem contact op met webcare.

## Bijlage 1 Juridisch kader

*(Uit advies bureau Sprenger Advocaten, d.d. september 2017)*

### 1. Juridisch kader

In art. 7 Grondwet ('GW') is de vrijheid van meningsuiting vastgelegd;

niemand heeft voorafgaand verlof nodig om zijn gedachten of gevoelens te openbaren, 'behoudens ieders verantwoordelijkheid volgens de wet'.

Uit het voorgaande volgt dat dit uitgangspunt ook voor ambtenaren geldt ('niemand'), tegelijkertijd blijkt dat dit grondrecht bij wet kan worden beperkt. Voor ambtenaren is er een beperking vastgelegd in art. 125a lid 1 van de Ambtenarenwet ('Aw'):

*'De ambtenaar dient zich te onthouden van het openbaren van gedachten of gevoelens of van de uitoefening van het recht tot vereniging, tot vergadering en tot betoging, indien door de uitoefening*

van deze rechten de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.'

Het voorgaande is overigens ook in lijn met art. 10 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens ('EVRM'), waar in lin 1 het grondrecht en in lid 2 de (wettelijke) beperkingsmogelijkheden zijn opgenomen. In het arrest Vogt/Duitsland van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens ('EHRM') is expliciet uitgemaakt dat de vrijheid van meningsuiting ook voor ambtenaren geldt en tegelijkertijd bij wet kan worden beperkt.

Artikel 125a Ambtenarenwet heeft een algemene normstelling voor de beperking van de vrijheid van meningsuiting. Bij de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel is een aantal karakteristieken gegeven, waaronder:

1. de bepaling heeft alleen betrekking op meningsuitingen die een verstoring teweeg brengen *binnen dat deel* van de openbare dienst waar de ambtenaar *functioneel* bij betrokken is;
2. de openbare dienst in een democratische samenleving moet *zekere spanningen* en *complicaties* ten gevolge van de uitoefening van grondrechten door ambtenaren kunnen *verdragen*;
3. de verstoring ten gevolge van de gedragingen van de ambtenaar moeten daarom van een *zekere ernst* en *duur* zijn, wil er sprake zijn van een overtreding van de norm;
4. de ambtenaar moet bij zijn betwiste gedragingen in redelijkheid hebben kunnen voorzien dat deze de versturende gevolgen zouden kunnen hebben en
5. de bepaling geeft geen eigen beslissingsruimte aan het bevoegd gezag: de rechter kan *volledig* toetsen of 'in redelijkheid' de goede vervulling van de functie of de goede functionering van de openbare dienst niet meer zou zijn verzekerd.

## 2. Beoordeling

Uit het voorgaande blijkt allereerst dat een algeheel verbod op het doen van negatieve uitlatingen over de gemeente niet toelaatbaar is. Er is sprake van een zogenaamde 'functioneringsnorm', waarbij elke keer zal moeten worden getoetst of er sprake is van een *verstoring* binnen dat deel van de openbare dienst waar de ambtenaar *functioneel* bij betrokken is. Daarbij is zeker spanning onvoldoende om te spreken van een verstoring.

## Bijlage 2 Tekst flyer praktische richtlijnen

### Gebruik van social media gemeente Haarlemmermeer

Social media zijn prachtige instrumenten om kennis en informatie te delen. Via social media kan de gemeente contact leggen met inwoners en inzicht krijgen in onderwerpen die spelen binnen de samenleving.

#### Organisatiebrede accounts

Haarlemmermeer heeft een gemeentelijk account op Twitter, Facebook, Instagram, LinkedIn, YouTube en WhatsApp. De nieuwsredactie van CEB en KCC coördineert, maakt en plaatst berichten op deze gemeentelijke accounts. Het webcare team beantwoordt vragen (KCC) op deze platforms. Zij praten ook mee en signaleren klachten en vragen via besloten Facebook groepen. Dat doen zij via 'Meeri van Haarlemmermeer', een denkbeeldige medewerkster van de gemeente.

#### Nieuw gemeentelijk account

In sommige ambtelijke functies kan het van toegevoegde waarde zijn als je een social media account hebt. Een gebiedsmanager bijvoorbeeld, heeft veel contact met inwoners. Als het past binnen de functie, stimuleert gemeente Haarlemmermeer het gebruik van een social media account.

Belangrijk hierbij is dat je helder bent over jouw rol. Vermeld duidelijk jouw functie en de organisatie waarvoor je werkt. Zorg er ook voor dat de benaming van jouw account vanzelf duidelijk is. Gebruik geen ambtelijke termen die voor inwoners onduidelijk zijn. Een inwoner kent het verschil niet tussen 'gebiedsmanager' en 'gebiedsbeheerder'. Of dat zij in 'gebied 4' wonen. Vermijd zulke termen!

#### Privé gebruik

Mensen die weten of zien dat je bij de gemeente werkt, zullen jouw berichten ook met de gemeente in verband brengen. Ben je daarvan bewust! Want ook al plaats je een bericht vanuit je privé-account, voor de lezer blijf jij een gemeentelijke medewerker. Post jij als privépersoon? Laat duidelijk weten dat de uiting die je doet jouw mening uitdraagt en niet die van de gemeente. Ben je er altijd van bewust dat ontvangers jouw bericht kunnen relateren aan de gemeente.

#### Afspraken over social media gebruik

1. Gedraag je volgens de eed/gelofte en het integriteitsbeleid. Ook online. Noem bijvoorbeeld geen namen van collega's of bestuurders.
2. Je bent en blijft zelf verantwoordelijk voor wat je op social media plaatst.
3. Wees kritisch op de inhoud van je bericht. Vertrouw op je eigen beoordeling en ervaring. Twijfel je? Plaats dan geen bericht.
4. Doe geen politieke uitspraken of uitspraken die de gemeente kunnen schaden.
5. Spreek -ook via social media- niet met de pers. Perscontacten lopen altijd via het woordvoeringsteam van CEB.
6. Ga alleen uit van feiten en vastgesteld beleid. Doe geen loze beloftes.

7. Deel geen persoonlijke opvattingen over zaken die de gemeente raken.
8. Krijg je vragen of reacties die lastig zijn? Doe geen aannames. Neem contact op met het webcareteam.
9. Ga het gesprek aan, maar vermijd welles-nietes discussies. Worden feiten onjuist weergegeven of zijn de opmerkingen beledigend? Neem contact op met het webcareteam.
10. Heb je een fout gemaakt of weet je iets niet? Kom hier dan voor uit. Wees eerlijk en corrigeer je fout.
11. Heb je persoonlijke gegevens nodig? Vraag dan om een persoonlijk bericht (Facebook) of DM (Twitter en Instagram).

#### **Drie tips voor social media**

1. Schrijf helder en kort. Gebruik correct en begrijpelijk Nederlands (B1-taalniveau) en vermijd ironie.
2. Een beeld zegt meer dan 1000 woorden. Plaats een foto bij je bericht.
3. Bespreek voorbeelden met je collega's. Zo help je elkaar en kom je op oplossingen en ideeën.

## **40e Richtlijnen ambtenaren en verkiezingen UWO-II**

### **40e Richtlijnen ambtenaren en verkiezingen**

#### **Inhoudsopgave**

- Inleiding
- Relatie ambtenaar en raad
- Relatie ambtenaar en college
- Relatie ambtenaarschap en privépersoon
- Advies en opschaling

#### **Inleiding**

Deze richtlijn is bedoeld om:

- een eerlijk en transparant democratisch proces in verkiezingstijd te bevorderen;
- de juiste inzet van de ambtelijke capaciteit te garanderen;
- aan college, raad en medewerkers helderheid te verschaffen over hetgeen het college en de raad tijdens de verkiezingsperiode van het ambtelijk apparaat mogen verwachten;
- medewerkers te laten nadenken over de doorwerking van bepaalde privéactiviteiten op hun positie als ambtenaar.

Om deze doelen te bereiken gelden de volgende richtlijnen en kunnen de volgende vragen gesteld worden.

#### **Relatie ambtenaar en raad**

Voor de ambtelijke bijstand aan de raad en raadsleden bestaat reeds de "Verordening op de ambtelijke bijstand". Deze bepaalt:

- Raadsleden kunnen zich laten bijstaan door het ambtelijk apparaat voor het verzamelen en verwerken van informatie en het verlenen van hulp bij de vormgeving en het opstellen van raadsvoorstellen, amendementen en moties.
- Raadsleden kunnen feitelijke informatie of inzage in of afschriften van openbare stukken opvragen bij de behandelend ambtenaar.
- Subjectieve informatie geeft de behandelend ambtenaar niet.
- De behandelende ambtenaren melden de vraag en het antwoord aan hun leidinggevende.
- Raadsleden kunnen een verzoek om ambtelijke bijstand indienen bij de gemeentesecretaris, die de verantwoordelijke portefeuillehouder daarvan in kennis stelt. De gemeentesecretaris zorgt in overleg met de griffier voor de organisatie van de bijstand.

Voor meer gedetailleerde informatie verwijzen wij naar bovengenoemde verordening.

#### **Relatie ambtenaar en college**

- Ambtelijk capaciteit zal niet worden ingezet voor:
  - Partijbijeenkomsten;
  - Verkiezingsbijeenkomsten, waarvoor niet alle aan de verkiezing deelnemende partijen worden uitgenodigd;
  - Campagne-activiteiten (waaronder gesprekken met inwoners, bedrijven en instellingen met als doel om stemmen te winnen);
  - Het voorbereiden van dergelijke bijeenkomsten en activiteiten;

- Uitingen richting pers of media worden alleen ondersteund, indien het een uiting is van het huidige collegebeleid.
- Openbare stukken van de gemeente kunnen wel geleverd worden voor partijbijeenkomsten en de hiervoor genoemde verkiezingsbijeenkomsten, omdat deze informatie voor alle partijen gelijkelijk toegankelijk is.
- Bij twijfel of onduidelijkheid wordt een vraag of verzoek voorgelegd aan de leidinggevende.

### **Relatie ambtenaarschap en privépersoon**

Er is een onderscheid tussen de ambtenaar in functie en de ambtenaar als privépersoon. Politieke sensitiviteit en affiniteit wordt aangemoedigd door de gemeente. Echter, bij het ontplooiën van nevenwerkzaamheden of nevenactiviteiten moet de schijn van belangenverstremgeling worden vermeden. Op grond van de CAR/UWO moeten alle nevenwerkzaamheden gemeld worden bij de leidinggevende. De term 'nevenwerkzaamheden' wordt ruim uitgelegd. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen betaalde en onbetaalde nevenwerkzaamheden of nevenwerkzaamheden die binnen of buiten de normale diensttijd worden verricht.

Bij de afweging of je aan bepaalde activiteiten meedoet of bepaalde activiteiten ontplooit kun je jouw besluit aan de volgende criteria toetsen:

- I. Blijft jouw onafhankelijkheid gegarandeerd?
- II. Maak je gebruik van de kennis van jouw functie?
- III. Geloofwaardigheid: hoe kan het overkomen op de buitenwereld?

Wees je daarbij ervan bewust dat burgers, bedrijven en instellingen, collega's en college- en raadsleden wellicht anders tegen bepaalde nevenwerkzaamheden- en activiteiten aan kunnen kijken. Bijvoorbeeld:

- Stel: je bent vanwege jouw functie een bekend persoon binnen de gemeente. Je doet mee als privépersoon aan een partijbijeenkomst, waar je jouw persoonlijke standpunten uit. Is het voor iedereen helder dat dit jouw mening als privé persoon is?
- Stel: veel burgers, instellingen en bedrijven weten dat jij een bestuurder van een bepaalde politieke kleur functioneel direct ondersteunt. Is het verstandig om binnen de gemeente te flyeren voor een andere politieke partij?

### **Advies en opschaling**

Voor alle punten van deze richtlijn geldt: maak het bespreekbaar! Bespreek het met degene die iets aan je vraagt, waarvan jij je afvraagt of dat kan of mag. Bespreek het met je collega's. Uiteraard kunnen bepaalde dilemma's worden besproken in een werkoverleg. Het kan immers zijn dat jij niet de enige bent, die met dit dilemma zit. Je kunt hiervoor ook het vijfstappenplan gebruiken. Deze kun je vinden op de intranetpagina van integriteit.

Mocht je er niet uitkomen, informeer dan je leidinggevende. Deze kan advies inwinnen bij de integriteitcoördinator. Indien nodig, kunnen vraagstukken ook aan de directie worden voorgelegd.

## **40f Regeling melden vermoeden integriteitschending, misstand en ongewenst omgangsgedrag UWO-II**

### **Artikel 40f:1:1:1 Begripsbepalingen**

In de regeling wordt verstaan onder:

1. **werknemer:**  
een ieder die werkzaam is of is geweest bij gemeente Haarlemmermeer als stagiaire, arbeidscontractant, uitzendkrachten, gedetacheerden of in welke hoedanigheid dan ook;
2. **melder:**  
degene die (al dan niet in dienst van Haarlemmermeer) een vermoeden van een integriteitschending, die betrekking heeft op de organisatie of werknemers van of namens de gemeente Haarlemmermeer, aan de orde stelt;
3. **Meldpunt Integriteit:**  
een commissie of personen die als zodanig door de gemeentesecretaris zijn benoemd;
4. **vertrouwenspersoon:**  
de werknemer die als zodanig door het college is aangesteld;
5. **een vermoeden van een integriteitschending:**  
een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot de gemeentelijke dienst omtrent:
  - a. belangenverstremgeling;
  - b. diefstal, verduistering;
  - c. fraude, corruptie;

- d. manipulatie van of misbruik van (de toegang tot) informatie;
  - e. misbruik van bevoegdheden;
  - f. schending van wetgeving, regelgeving of beleidsregels;
  - g. onverenigbare functies/bindingen/activiteiten;
  - h. verspilling en misbruik van gemeentelijk eigendommen;
  - i. uitoefening van (fysiek) geweld, bedreiging en intimidatie;
  - j. (strafbare) misdrijven buiten werktijd van ambtenaren, burgemeester of wethouders, arbeidscontractanten, uitzendkrachten en gedetacheerden van de gemeente Haarlemmermeer, in het geval die in verband staan tot het functioneren van de betrokkene, van buitengewoon ernstige aard zijn of schadelijk zijn voor de geloofwaardigheid van de betreffende groep of de gemeente in haar geheel;
  - k. het misleiden van justitie;
  - l. een gevaar vormen voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
  - m. een misstand of ongewenst gedrag, zoals bedoeld in lid 6 en 7 van dit artikel;
  - n. of het bewust achterhouden van informatie over deze feiten.
6. **een vermoeden van een misstand:**  
het vermoeden van een werknemer, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:
- a. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
  - b. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
    - 1°. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
    - 2°. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
    - 3°. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
    - 4°. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
    - 5°. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
7. **ongewenst omgangsgedrag:**  
het gedrag zoals bedoeld in de Arbwet artikel 3 lid 2 jo. Artikel 1 lid 3 sub e en f;
- a. *Seksuele intimidatie:*  
Onder seksuele intimidatie wordt verstaan enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.
  - b. *Pesten*  
Onder pesten wordt verstaan alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van één of meerdere werknemers (collega's, leidinggevenden) gericht tegen een werknemer of een groep van werknemers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag.
  - c. *Agressie en geweld*  
Onder agressie en geweld wordt verstaan voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid.
  - d. *Discriminatie*  
Onder discriminatie wordt verstaan het behandelen van een werknemer op een andere wijze dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, homo- of heteroseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd,
8. **extern meldpunt:**
- voor *misstanden*: de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, derde lid, van de Wet Huis voor Klokkenluiders.
  - voor *ongewenst omgangsgedrag*: de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid.

**Artikel 40f:1:1:2 Meldplicht**  
**Lid 1**

Bij niet integer gedrag is de eerste stap elkaar aanspreken. Bij een vermoeden van een integriteitschending is iedere werknemer verplicht dit te melden bij het Meldpunt Integriteit of de (direct) leidinggevende.

#### **Lid 2**

Elke werknemer is daarnaast op grond van artikel 162 van het Wetboek van Strafvordering verplicht om, in geval van een ambtsmisdrif, hiervan melding te maken bij het Meldpunt of de (direct) leidinggevende.

#### **Lid 3**

Burgemeester en wethouders melden een vermoeden van een integriteitschending bij het Meldpunt of de gemeentesecretaris.

### **Artikel 40f:1:1:3 Bescherming van de melder**

#### **Lid 1**

Op eenieder die een melding ontvangt of daarvan wetenschap heeft, rust de verplichting om op een vertrouwelijke en zorgvuldige manier met de melding om te gaan.

#### **Lid 2**

Eenieder die betrokken is bij de behandeling van een melding maakt de identiteit van de melder niet bekend zonder zijn instemming.

#### **Lid 3**

De melder die met inachtneming van de bepalingen zoals vermeld in deze regeling een vermoeden van een integriteitschending of misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld, voor zover de melder te goeder trouw handelt en geen persoonlijk gewin heeft bij de integriteitschending of de melding daarvan.

#### **Lid 4**

Onder benadeling wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:

- a. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
- b. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een aanstelling voor bepaalde tijd;
- c. het niet omzetten van een aanstelling voor bepaalde tijd in een aanstelling voor onbepaalde tijd;
- d. het treffen van een disciplinaire maatregel;
- e. de opgelegde benoeming in een andere functie;
- f. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of toekenning van vergoedingen;
- g. het onthouden van promotiekansen;
- h. het afwijzen van een verlofaanvraag.

#### **Lid 5**

Aan de werknemer die korter dan twee jaar geleden een melding heeft gedaan zoals bedoeld in deze regeling kan geen ontslag worden aangezegd zonder dat hiervoor toestemming is verleend door het college.

#### **Lid 6**

De werkgever zorgt ervoor dat de melder ook niet op andere wijze bij zijn werk nadelige gevolgen ondervindt van de melding.

#### **Lid 7**

Als de werkgever na het doen van een melding een benadelende maatregel neemt, motiveert de werkgever waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of integriteitschending. Het is mogelijk dat gedurende de afhandeling van de melding tijdelijke maatregelen worden getroffen die ervaren kunnen worden als benadeling. Dit kunnen echter uitsluitend tijdelijke maatregelen zijn, waarvan het onderzoeksbelang aantoonbaar moet zijn en die na afhandeling van de melding worden opgeheven.

#### **Lid 8**

De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

#### **Lid 9**

De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door, documenten verstrekt aan of anderszins medewerking verleent aan het Meldpunt niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.

### **Artikel 40f:1:1:4 Het tegengaan van benadeling van de melder**

#### **Lid 1**

De vertrouwenspersoon bespreekt samen met de melder welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling.

#### **Lid 2**

Als de melder vindt dat er daadwerkelijk sprake is van benadeling, kan hij dat bespreken met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon en de melder bespreken welke maatregelen genomen



kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De vertrouwenspersoon maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit na goedkeuring door de melder naar de gemeentesecretaris.

### **Lid 3**

De gemeentesecretaris zorgt ervoor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

### **Artikel 40f:1:1:5 Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder**

#### **Lid 1**

De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van integriteitschending of misstand, kan de gemeentesecretaris verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.

#### **Lid 2**

Ook andere personen zoals getuigen, vertrouwenspersonen en leden van het Meldpunt Integriteit kunnen de gemeentesecretaris verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hen wordt omgegaan.

#### **Lid 3**

De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een integriteitschending of misstand.

### **Artikel 40f:1:1:6 Bevoegd gezag**

#### **Lid 1**

Indien een vermoeden van een integriteitschending is gemeld bij de leidinggevende of het Meldpunt, is de gemeentesecretaris in beginsel bevoegd gezag.

#### **Lid 2**

In afwijking van het gestelde in lid 1 geldt dat in dien de melding:

- a. een werknemer betreft, niet zijnde een leidinggevende, de clustermanager in beginsel bevoegd gezag is;
- b. een directeur betreft, de gemeentesecretaris en de burgemeester gezamenlijk bevoegd zijn;
- c. de burgemeester betreft, de loco-burgemeester en de gemeentesecretaris gezamenlijk bevoegd zijn;
- d. de gemeentesecretaris betreft, de burgemeester en de loco-burgemeester gezamenlijk bevoegd zijn;
- e. een wethouder betreft, de burgemeester en de gemeentesecretaris gezamenlijk bevoegd zijn;
- f. een werknemer van de griffie betreft, de raadsgriffier in beginsel bevoegd is;
- g. de raadsgriffier betreft, de burgemeester en de vice-voorzitter van de Raad bevoegd zijn;
- h. een raadslid betreft, wordt dit gemeld bij de raadsgriffier of de burgemeester. Gezien het dualisme en de eigen verantwoordelijkheid van de raad, is in dat geval de door de raad vastgestelde Gedragslijn integriteit Haarlemmermeer van toepassing.

### **Artikel 40f:1:1:7 Het Meldpunt Integriteit**

#### **Lid 1**

De gemeentesecretaris benoemt de personen die het Meldpunt Integriteit vormen. Zij worden benoemd voor de werkingsduur van de regeling.

#### **Lid 2**

Het Meldpunt Integriteit bestaat ten minste uit de coördinator integriteit en een adviseur arbeidsvoorwaarden/rechtspositie. Zij beslissen met gewone meerderheid van stemmen.

#### **Lid 3**

Ten behoeve van een integriteitonderzoek kan het Meldpunt Integriteit worden uitgebreid met benodigde specifieke expertise.

#### **Lid 4**

Het Meldpunt Integriteit heeft tot taak:

- a. een door de werknemer gemeld vermoeden van een integriteitschending te (laten) onderzoeken en daaromtrent te adviseren aan leidinggevenden en het bevoegd gezag;
- b. te zorgen voor een uniforme afhandeling van de meldingen;
- c. indien nodig, beleid of beleidsmaatregelen voor te stellen om herhalingen in de toekomst te voorkomen.

#### **Lid 5**

De leden van het Meldpunt Integriteit worden op geen enkele wijze in hun positie benadeeld als gevolg van het uitoefenen van hun taken krachtens deze regeling.

### **Artikel 40f:1:1:8 Vertrouwenspersoon**

#### **Lid 1**

Het college stelt in ieder geval drie personen aan als vertrouwenspersoon.

#### **Lid 2**

De vertrouwenspersoon is met betrekking tot de werkzaamheden als vertrouwenspersoon alleen verantwoordig schuldig aan het college.

### **Lid 3**

De vertrouwenspersoon integriteit is gelijk aan de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen.

### **Lid 4**

De vertrouwenspersoon heeft tot taak:

- a. het desgevraagd ondersteunen van de werknemer bij het indienen van een klacht of melding bij het Meldpunt of een externe instantie en de begeleiding in het traject dat daarop volgt;
- b. voor zover nodig en gewenst, de werknemer te verwijzen naar gespecialiseerde hulpverleningsinstanties;
- c. het geven van voorlichting in de organisatie over integriteit, ongewenste omgangsvormen en de functie vertrouwenspersoon;
- d. het opstellen van een jaarverslag met betrekking tot het aantal gesprekken dat de vertrouwenspersonen hebben gevoerd;

Bij integriteitsvraagstukken heeft de vertrouwenspersoon tot taak:

- e. het aanhoren van een werknemer wiens integriteit in het geding is of dreigt te geraken en hem desgevraagd adviseren over de wijze waarop hij hiermee kan omgaan;
- f. het aanhoren en desgevraagd adviseren van een werknemer over de wijze waarop hij kan omgaan met kennis over of vermoeden van mogelijke integriteitschendingen in de organisatie;
- g. het op verzoek begeleiden van werknemers die een melding hebben gemaakt.

Bij integriteitsvraagstukken ook zijnde ongewenste omgangsvormen heeft de vertrouwenspersoon tot taak:

- h. de opvang van de werknemer met een melding over ongewenste omgangsvormen;
- i. het inwinnen van inlichtingen die noodzakelijk zijn om tot een goed inzicht te komen omtrent de melding en de mogelijkheden om te komen tot een oplossing;
- j. het door middel van het inschakelen van een derde (leidinggevende dan wel deskundige of bemiddelaar c.q. mediator) trachten tot een oplossing te komen, te weten het stoppen van de ongewenste omgangsvormen;
- k. het gevraagd en ongevraagd adviseren van het college met betrekking tot het beleid inzake ongewenste omgangsvormen.

### **Lid 5**

De vertrouwenspersoon is verplicht tot geheimhouding van alle zaken die deze in hoedanigheid van vertrouwenspersoon verneemt. De plicht tot geheimhouding vervalt niet na beëindiging van de werkzaamheden als vertrouwenspersoon. Tenzij de wet anders bepaalt, is de vertrouwenspersoon niet gehouden ten opzichte van derden informatie te geven waarover geheimhouding bestaat.

### **Lid 6**

De gemeente zal geen van de vertrouwenspersonen verplichten om de gemeente te informeren noch voor de gemeente te getuigen over de zaken die zij in hoedanigheid van vertrouwenspersoon hebben vernomen.

### **Lid 7**

De vertrouwenspersoon wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het uitoefenen van zijn taken krachtens deze regeling.

### **Lid 8**

Het gebruik van telecommunicatiemiddelen door vertrouwenspersonen en leden van het Meldpunt is voor zover het hun werkzaamheden als vertrouwenspersoon en lid van het Meldpunt betreft uitgesloten van controle. Dit geldt niet voor de controle op de veiligheid van het elektronische verkeer.

## **Artikel 40f:1:1:9 Melding bij Meldpunt Integriteit**

### **Lid 1**

De werknemer die een vermoeden van een integriteitschending wil melden, doet dit bij de (direct) leidinggevende of bij het Meldpunt Integriteit. De leidinggevende die een melding ontvangt, meldt dit vervolgens bij het Meldpunt integriteit. Van deze melding wordt een gespreksverslag opgesteld dat kan worden ingezien bij het Meldpunt Integriteit.

### **Lid 2**

De ontvangst van het gemelde vermoeden van een integriteitschending omgangsgedrag wordt bevestigd doordat de melder het gespreksverslag ondertekent. Het Meldpunt Integriteit brengt het bevoegd gezag schriftelijk op de hoogte van de melding.

### **Lid 3**

Indien de melding voldoende concreet, betrouwbaar en onderzoekswaardig is stelt het bevoegd gezag - met behulp van en onder advisering van het Meldpunt Integriteit - naar aanleiding van de melding

van een vermoeden van een integriteitschending onverwijld een onderzoek conform het Onderzoeksprotocol in.

#### **Lid 4**

De werkgever zorgt ervoor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor de personen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.

#### **Lid 5**

Het Meldpunt Integriteit informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij het onderzoeksbelang of het handavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

#### **Artikel 40f:1:1:10 Vertrouwelijk melden**

De melder kan het Meldpunt Integriteit verzoeken zijn identiteit niet bekend te maken. Het Meldpunt Integriteit dient dit verzoek ten alle tijden te honoreren. De melder kan dit verzoek te allen tijde herroepen.

#### **Artikel 40f:1:1:11 Melding bij klachtencoördinator**

##### **Lid 1**

Via het klachtencoördinatiepunt kan een burger een vermoeden van een integriteitschending melden. De klachtencoördinator stelt het ingekomen vermoeden onverwijld aan het Meldpunt Integriteit ter beschikking, die de melder uitnodigt voor een intakegesprek. Van deze melding wordt een gespreksverslag opgesteld.

##### **Lid 2**

Indien het vermoeden bij het Meldpunt Integriteit is gemeld, brengt het Meldpunt Integriteit het bevoegd gezag schriftelijk op de hoogte.

##### **Lid 3**

Het bevoegd gezag stelt - met behulp van en onder advisering van het Meldpunt Integriteit - naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een integriteitschending onverwijld een onderzoek conform het Onderzoeksprotocol bij melden vermoeden in, indien de melding voldoende concreet, betrouwbaar en onderzoekswaardig is.

#### **Artikel 40f:1:1:12 Standpunt**

##### **Lid 1**

Het bevoegd gezag stelt de melder dan wel, indien de melder heeft verzocht zijn identiteit niet bekend te maken aan het bevoegd gezag, het Meldpunt, binnen acht weken op de hoogte van zijn standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een integriteitschending.

##### **Lid 2**

Het bevoegd gezag informeert het college jaarlijks met het jaarverslag.

#### **Artikel 40f:1:1:13 Jaarverslag**

##### **Lid 1**

Jaarlijks wordt door het Meldpunt Integriteit in samenwerking met de vertrouwenspersonen een verslag opgemaakt.

##### **Lid 2**

In dat verslag wordt in geanonimiseerde zin en met inachtneming van de ter zake geldende wettelijke bepalingen gemeld:

- a. het aantal en de aard van de meldingen van een vermoeden van een integriteitschending;
- b. het aantal meldingen dat niet tot een onderzoek geleid heeft;
- c. het aantal onderzoeken dat het Meldpunt heeft verricht;
- d. overzicht van binnen de organisatie levende problematiek;
- e. algemene informatie over eventuele ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
- f. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een integriteitschending een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.

##### **Lid 3**

De gemeentesecretaris stuurt de rapportage ter bespreking aan de ondernemingsraad.

#### **Artikel 40f:1:1:14 Externe melding van een vermoeden van een misstand**

##### **Lid 1**

Een werknemer kan een vermoeden van een misstand extern melden bij de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders of een andere daartoe bevoegde instantie, indien hij:

- a. het niet eens is met het standpunt van werkgever of van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
- b. niet tijdig een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding.

##### **Lid 2**

De werknemer kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand als het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde indien dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:

- a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
- b. een vermoeden dat de werkgever bij de vermoede misstand betrokken is;
- c. een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
- d. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
- e. een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand of onregelmatigheid, die de misstand niet heeft weggenomen;
- f. een plicht tot directe externe melding.

### Lid 3

In paragraaf 4 van de Wet voor Huis voor Klokkenluiders is de onderzoeksprocedure neergelegd voor het onderzoeken van een vermoeden van een misstand door de afdeling onderzoek.

### **Artikel 40f:1:1:15 Externe melding van ongewenst omgangsgedrag**

#### Lid 1

Een werknemer kan ongewenst omgangsgedrag extern melden bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst gedrag voor de Decentrale Overheid, indien hij:

- a. het niet eens is met het standpunt van werkgever of van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
- b. niet tijdig een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding.

#### Lid 2

De werknemer kan direct een externe melding doen van ongewenst omgangsgedrag als het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd.

### **Artikel 40f:1:1:16 Ongewenst omgangsgedrag van politieke ambtsdragers**

Het bevoegd gezag kan de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid ad hoc belasten met onderzoek naar en advies over een klacht, die betrekking heeft op ongewenst omgangsgedrag van een politieke ambtsdrager van gemeente Haarlemmermeer.

### **Onderzoeksprotocol**

#### **Inhoudsopgave**

- 1. Definities
- 2. Aanleiding tot een onderzoek
  - 2.1 Ontvangst van een melding
  - 2.2 Bevoegd gezag
  - 2.3 Onderzoekswaardige melding
  - 2.4 Niet-onderzoekswaardige meldingen
  - 2.5 Onderzoekswaardige meldingen
  - 2.6 Strafrechtelijk onderzoek
  - 2.7 Informeren van de betrokkene
  - 2.8 Ordemaatregel
- 3. Onderzoek
  - 3.1 Opdracht tot onderzoek
  - 3.2 Extern onderzoek
  - 3.3 Eisen aan het onderzoek
  - 3.4 Duur van het onderzoek
  - 3.5 Afronding onderzoek door middel van feitenrapportage
  - 3.6 Afsluiten onderzoek
- 4. Onderzoeksmethoden
  - 4.1 Interviewen van melder, betrokkene en getuigen
  - 4.2 Het raadplegen van gegevens na onderzoeksopdracht bevoegd gezag
- 5. Afhandeling onderzoek
  - 5.1 Communicatie na afronding onderzoek
  - 5.2 Wat gebeurt er met onderzoeksgegevens?
  - 5.3 Nazorg en leerproces

### **1. Definities**

Voor de gemeentelijke (interne) meldingsprocedure en definities van de begrippen werknemer, melder, Meldpunt Integriteit, vertrouwenspersoon, vermoeden van integriteitsschending en bevoegd gezag

wordt verwezen naar de Regeling melden vermoeden integriteitschending, misstand en ongewenste omgangsvormen.

In dit Onderzoeksprotocol wordt verstaan onder:

1. **Melder:**  
degene die (al dan niet in dienst van Haarlemmermeer) een vermoeden van een integriteitschending, die betrekking heeft op de organisatie of werknemers van of namens de gemeente Haarlemmermeer, aan de orde stelt;
2. **Getuige:**  
degene die gehoord wordt in het kader van een integriteitonderzoek om informatie te geven over de vermoedelijke integriteitschending;
3. **Betrokkene:**  
degene waar het onderzoek bij een vermoedelijke integriteitschending zich op richt of zich mogelijk op gaat richten. Deze betrokkene is in dienst van de gemeente Haarlemmermeer of treedt namens deze op;
4. **Benadeelde:**  
als benadeelde wordt beschouwd diegene, die door of ten gevolge van de integriteitschending persoonlijk nadeel en/of leed heeft ondervonden;
5. **Onderzoek melding:**  
een onderzoek gericht op het verzamelen en op schrift stellen van alle relevante feiten en omstandigheden naar aanleiding van een melding van integriteitschending;
6. **Onderzoeker:**  
degene(n) die opdracht heeft gekregen een onderzoek naar de mogelijke integriteitschending uit te voeren. Hij/zij verricht deze onderzoeken onder verantwoordelijkheid van het Meldpunt Integriteit en voert dit uit naam van het bevoegd gezag uit;
7. **Rapportage:**  
rapport opgemaakt door een onderzoeker, waarin alle relevante feiten, (voor het onderzoek relevante delen van) verklaringen, die betrekking hebben op de (vermoedelijke) integriteitschending;
8. **Beslisdocument:**  
het aangevulde rapport van de onderzoeker, opgemaakt door het Meldpunt Integriteit, op grond waarvan het bevoegd gezag wordt geïnformeerd over het uitgevoerde onderzoek en wordt geadviseerd over het al dan niet nemen van arbeidsrechtelijke of andere maatregelen. Op basis van dit document wordt het bevoegd gezag in staat gesteld een beslissing te kunnen nemen over de melding;
9. **Onderzoeksopdracht:**  
naar aanleiding van een melding bij het Meldpunt Integriteit door het bevoegd gezag verstrekte opdracht tot het instellen van een onderzoek. Hierbij kunnen voorwaarden gesteld worden.

## 2. Aanleiding tot een onderzoek

### 2.1 Ontvangst van een melding

Bij een vermoeden van een integriteitschending is iedere werknemer verplicht dit te melden. Melden kan altijd rechtstreeks bij het Meldpunt Integriteit, maar kan ook via de (direct) leidinggevende. Indien het vermoeden van een integriteitschending bij de leidinggevende aan de orde wordt gesteld, beoordeelt deze of er sprake is van een mogelijke integriteitschending of dat het een ander probleem betreft dat hij (zelf) kan afhandelen. Als er sprake is van een mogelijke integriteitschending, wordt hiervan altijd melding gedaan bij het Meldpunt Integriteit.

De gemeentesecretaris is ambtelijk eindverantwoordelijk voor het integriteitsbeleid en de afhandeling van integriteitschendingen van ambtenaren. Het Meldpunt Integriteit informeert de gemeentesecretaris over alle meldingen die een werknemer van de gemeente betreffen of iemand die namens de gemeente optreedt.

### 2.2 Bevoegd gezag

In artikel 40f1:1:6 Regeling melden vermoeden integriteitschending is bepaald wie bevoegd gezag is bij een vermoeden van een integriteitschending. In beginsel is de gemeentesecretaris bevoegd gezag. Bij functioneren van een werknemer, niet zijnde leidinggevende, of kleine zaken kan de clustermanager het bevoegd gezag zijn.

Het Meldpunt Integriteit beoordeelt wie bevoegd gezag is.

In de volgende situaties kan de clustermanager in ieder geval niet het bevoegd gezag zijn:

- Meerdere clusters (betrokken of implicaties)
- Imago gemeente in geding
- Externe partijen betrokken
- Gesprekken/getuigen nodig
- Anonieme melding
- Financiële/juridische risico's
- Bijzondere systemen/bevoegdheden nodig voor onderzoek

- Mogelijke aangifte strafbaar feit in geval van zwaardere vermoedens

### 2.3 Onderzoekswaardige melding

Het Meldpunt Integriteit beoordeelt of de melding onderzoekswaardig is. Een melding wordt als onderzoekswaardig aangemerkt als:

- de melding voldoende betrouwbaar en concreet is;
- de melding in redelijkheid onderzoekbaar is (er zijn voldoende onderzoeksmogelijkheden);
- de melding door het Meldpunt Integriteit als een vermoedelijke integriteitschending wordt aangemerkt;
- onder de competentie valt van het Meldpunt Integriteit.

Indien onderzoek zonder het prijsgeven van de identiteit van de melder niet mogelijk is en een andere ingang voor het onderzoek ontbreekt, kan de melding als 'niet-onderzoekswaardig' worden aangemerkt. Bij een vermoeden van een integriteitsschending kan het bevoegd gezag de opdracht geven om een onderzoek in te stellen. Het Meldpunt Integriteit coördineert dit onderzoek. Naar oordeel van het bevoegd gezag zal bepaald worden of het onderzoek wordt verricht door een interne of externe onderzoeker. Indien nodig en mogelijk kan het Meldpunt Integriteit zelf een onderzoek uitvoeren.

### 2.4 Niet-onderzoekswaardige meldingen

Als de melding als niet-onderzoekswaardig wordt aangemerkt, wordt deze als zodanig voorgelegd aan het bevoegd gezag. Na besluitvorming hierover wordt de melder geïnformeerd. Aan melder wordt uitleg gegeven over de reden waarom er geen verder onderzoek wordt gedaan en wordt, indien van toepassing, verwezen naar de persoon of instantie waar de melder wel terecht kan. De melding wordt afgesloten en als niet-onderzoekswaardig vastgelegd.

Voor de gevallen waarbij op basis van het gesprek het vermoeden bestaat dat met opzet een onterechte melding heeft plaatsgevonden (bijvoorbeeld uit rancune) kan het bevoegd gezag besluiten tot een disciplinair onderzoek jegens de melder indien deze werkzaam is bij gemeente Haarlemmermeer. De uitkomst daarvan kan leiden tot een disciplinaire straf/maatregel.

### 2.5 Onderzoekswaardige meldingen

Als het Meldpunt de melding als onderzoekswaardig heeft beoordeeld, wordt dit voorgelegd aan het bevoegd gezag met een voorstel voor het vervolg. Over het algemeen zal dit in principe een onderzoek behelzen. Het Meldpunt Integriteit coördineert dit onderzoek.

### 2.6 Strafrechtelijk onderzoek

Het Meldpunt Integriteit stelt geen strafrechtelijk onderzoek in. Als er mogelijk sprake is van een strafbaar feit doet de gemeentesecretaris, of namens deze een lid van het Meldpunt Integriteit, aangifte.

Mocht er strafrechtelijk onderzoek ingesteld worden, kan eventueel gelijktijdig een eigen onderzoek uitgevoerd worden (als dit elkaar niet belemmert). Plichtsverzuim kan meer omvatten dan de delictomschrijving van een specifiek strafbaar feit.

Het strafrechtelijk traject en het disciplinair traject zijn afzonderlijke trajecten, waarbij het bevoegd gezag op adequate wijze de verantwoordelijkheid voor het disciplinair traject invult.

### 2.7 Informeren van de betrokkene

Betrokkene wordt zo snel mogelijk door het Meldpunt of de leidinggevende in kennis gesteld van het feit dat er een onderzoek naar zijn/haar handelingen wordt ingesteld, tenzij dit conflicteert met het onderzoeksbelang. Dit gebeurt uiterlijk op het moment waarop betrokkene uitgenodigd wordt voor een verantwoordingsgesprek in het kader van een disciplinair traject.

### 2.8 Ordemaatregel

Soms brengt de aard van de integriteitschending met zich mee, dat het niet wenselijk is dat betrokkene zich op de werkplek bevindt of zijn/haar functie uitoefent en kan het noodzakelijk zijn een ordemaatregel uit te vaardigen. Verder kan met een ordemaatregel worden voorkomen dat bewijsmateriaal, relevant voor het onderzoek, kan worden vernietigd.

Ordemaatregelen zijn al die maatregelen die beogen de rust en de orde in de werksituatie te bevorderen, te realiseren of te handhaven. Ordemaatregelen kunnen slechts worden opgelegd door het daartoe bevoegd gezag.

## 3. Onderzoek

### 3.1 Opdracht tot onderzoek

Indien sprake is van een onderzoekswaardige melding voert een onderzoeker een onderzoek uit in opdracht van het bevoegd gezag en onder verantwoordelijkheid van het Meldpunt Integriteit. Het onderzoek mag niet worden verricht door een persoon die mogelijk betrokken is bij de vermoede integriteitsschending ter voorkoming van mogelijke vooringenomenheid en ongewenste beïnvloeding. Het doel van het onderzoek is te komen tot waarheidsvinding op basis waarvan het Meldpunt Integriteit het bevoegd gezag adviseert of er sprake is van een integriteitschending.

### 3.2 Extern onderzoek

Het bevoegd gezag kan om hem moverende redenen, of op verzoek van het Meldpunt of eventueel de melder, ervoor kiezen het onderzoek extern te laten uitvoeren. Het onderzoek wordt dan aangestuurd



en gecoördineerd door het Meldpunt Integriteit. De werkinstructie van gemeente Haarlemmermeer is altijd leidend, ook als regelgeving omtrent de wijze van onderzoek van de externe partij afwijkt.

### 3.3 Eisen aan het onderzoek

- **Zorgvuldigheid:** het onderzoek dient zorgvuldig plaats te vinden. Dit houdt in dat alle rechten en belangen (de belangen van betrokkene, het belang van het onderzoek, het belang van de organisatie, de belangen van getuigen, melder en eventueel benadeelde) worden gewogen. Zorgvuldig onderzoek heeft ook betrekking op de vraag hoe belangen afgewogen dienen te worden.
- **Subsidiariteit:** bij iedere keuze voor een onderzoeksmethode dient afgewogen te worden in hoeverre gekozen wordt voor de minst ingrijpende variant. Concreet houdt dit in dat als de ene onderzoeksmethode door betrokkene als een grotere belasting kan worden ervaren dan een andere onderzoeksmethode, voor de lichtere variant gekozen moet worden.
- **Proportionaliteit:** in het kader van het proportionaliteitsbeginsel dient de verhouding tussen onderzoeksmethode en het onderzoeksbelang te worden gewogen. De lasten voor betrokkene van de onderzoeksmethode kunnen disproportioneel zwaar zijn in vergelijking met te dienen belangen (het onderzoeks- of organisatiebelang).
- **Rechtmatig:** het Meldpunt Integriteit en onder diens aanwijzing werkzame onderzoekers zullen bewijs niet onrechtmatig vergaren en de rechten en plichten van betrokken personen worden in acht genomen.
- **Hoor en wederhoor:** niet alleen de melder van een vermoeden van misstand wordt gehoord maar ook de betrokkene wordt gehoord op hetgeen ten aanzien van hem in de melding is gesteld en wordt in de gelegenheid gesteld om zijn eigen verhaal te vertellen. Te allen tijde onthouden onderzoekers zich van het doen van misleidende mededelingen/gedragingen en het toepassen van ongeoorloofde psychische en/of fysieke druk/dwang.

### 3.4 Duur van het onderzoek

De duur van het onderzoek is afhankelijk van wederzijdse beschikbaarheid en beschikbaarheid van stukken. Uitgangspunt is om het onderzoek zo kort mogelijk te laten duren.

### 3.5 Afronding onderzoek door middel van feitenrapportage

Na afronding van het onderzoek stelt de onderzoeker een objectieve feitenrapportage op. In de feitenrapportage worden de onderzoeksbevindingen vastgelegd en wordt verantwoording afgelegd over de wijze waarop informatie is vergaard en wordt eventueel relevante wet- en regelgeving vermeld. Het feitenrapport bevat alle relevante (onderdelen van) gespreksverslagen en overige informatie die gedurende het onderzoek is verkregen.

### 3.6 Afsluiten onderzoek

Het Meldpunt Integriteit stelt na afronding of staking van het feitenonderzoek een beslisdocument op voor het bevoegd gezag. Het beslisdocument bevat een samenvatting van onderzoeksgegevens en een advies aan het bevoegd gezag.

Het opmaken van het beslisdocument is binnen het Meldpunt Integriteit een separaat traject van het onderzoek waarbij de onafhankelijkheid en objectiviteit zijn gewaarborgd.

Het bevoegd gezag beslist of de feitenrapportage al dan niet aanleiding geeft tot het kwalificeren van de gedragingen als plichtsverzuim. Het bevoegd gezag overweegt of het beslisdocument aanleiding geeft een voornemen tot disciplinaire bestraffing op basis van de CAR/UWO.

De stukken worden opgenomen in het integriteitarchief. In het geval er een rechtspositionele maatregel volgt worden de desbetreffende stukken in het personeelsdossier opgenomen.

## 4. Onderzoeksmethoden

### 4.1 Interviewen van melder, betrokkene en getuigen

De te interviewen persoon mag zich bij het interview laten bijstaan door een raadsman of een vertrouwenspersoon (voor werknemers) als toehoorder bij het gesprek indien en voor zover deze raadsman c.q. vertrouwenspersoon niet zelf of anderszins betrokken is bij het onderzoek. Inhoudelijk neemt de raadsman (of vertrouwenspersoon) niet deel aan het gesprek als zodanig. Een ander persoon kan ook bij het gesprek worden toegelaten, tenzij dit in het belang van het onderzoek of in het belang van derden ongewenst is. De bijstand van een specifieke raadsman (of vertrouwenspersoon) kan geweigerd worden, wanneer er ernstige bezwaren tegen deze persoon rijzen. Met deze mogelijkheid wordt uitermate terughoudend omgesprongen.

Te maken juridische kosten (raadsman) zijn voor eigen rekening en worden niet vergoed. Bij een eventuele vervolprocedure (bijvoorbeeld bezwaar) is het Besluit Proceskosten bestuursrecht van toepassing.

### Medewerking

Werknemers zijn verplicht mee te werken aan het onderzoek. Dit komt direct voort uit de dienstbetrekking. Wanneer een werknemer niet wil meewerken, levert dit plichtsverzuim op. De medewerking houdt in het verschaffen van informatie ten behoeve van het onderzoek. De informatie die de werknemer verstrekt, dient op waarheid te berusten.

### Gespreksverslag

Van het gesprek wordt een gespreksverslag opgemaakt en vervolgens ter verificatie aan de geïnterviewde voorgelegd. Indien de geïnterviewde en de onderzoeker het eens zijn over de inhoud van het verslag, wordt het verslag - eventueel na het aanbrengen van wijziging - geheel definitief vastgesteld. Het Meldpunt verstrekt geen verslagen. Melders, betrokkenen en getuigen kunnen hun eigen interview ten alle tijden inzien.

In bijzondere gevallen kan, na afstemming tussen de onderzoeker en te interviewen persoon, besloten worden om een gesprek op band (audio) op te nemen. De geïnterviewde persoon wordt geïnformeerd dat de bandopname zo spoedig mogelijk en in ieder geval na de afronding van de zaak zal worden vernietigd. De opnamen zullen echter bewaard blijven zolang nodig is voor een eventuele civielrechtelijke, bestuursrechtelijke of strafrechtelijke afhandeling van de zaak. Daarna zullen zij worden vernietigd. Uiteraard wordt alles bewaard conform de geldende privacy voorschriften.

#### **4.2 Het raadplegen van gegevens na onderzoeksoopdracht bevoegd gezag**

- Het Meldpunt Integriteit heeft de bevoegdheid om interne administratieve bescheiden voor onderzoek onder zich te nemen en zo nodig kopieën daarvan te maken voor het onderzoeksdossier.
- Het Meldpunt Integriteit heeft de bevoegdheid om geautomatiseerde systemen te raadplegen. Beheerders van deze systemen stellen gegevens desgevraagd aan het Meldpunt Integriteit ter beschikking.
- Het Meldpunt Integriteit heeft toegang tot de registraties van de beveiligingscamera's van de gemeente Haarlemmermeer. Vastgelegde data op gegevensdragers uit deze registratie worden desgevraagd voor onderzoek aan het Meldpunt Integriteit ter beschikking gesteld.
- Het Meldpunt Integriteit heeft de bevoegdheid tot het (doen) raadplegen en het opvragen van elektronische tijd- en toegangsregistraties.

## **5. Afhandeling onderzoek**

### **5.1 Communicatie na afronding onderzoek**

Het Meldpunt Integriteit laat de betrokkene wie de melding betreft na afloop van het onderzoek weten dat het onderzoek is afgerond.

- Als geen integriteitschending is vastgesteld, wordt dit aan betrokkene medegedeeld.
- Als er wel sprake is van een integriteitschending volgt in de meeste gevallen een rechtspositioneel/disciplinair traject en is het de (direct) leidinggevende die de vervolprocedure mededeelt aan de betrokkene.
- De melder, eventuele benadeelden en getuigen krijgen na afloop van het onderzoek bericht dat het onderzoek is afgerond.

### **5.2 Wat gebeurt er met onderzoeksgegevens?**

Het Meldpunt verstrekt de feitenrapportage alleen aan het bevoegd gezag. De dossiers van het Meldpunt worden bewaard conform de Selectielijst gemeenten en intergemeentelijke organen 2017, maar op een aparte locatie die alleen toegankelijk is voor functionarissen van het Meldpunt.

Na afloop van een onderzoek kan een betrokkene inzage krijgen in het beslisdocument. Er wordt geen inzage gegeven in de feitenrapportage en er worden bij een vertrouwelijke melding geen namen kenbaar gemaakt.

In voorkomende gevallen kan het bevoegd gezag besluiten om betrokkene inzicht te geven in de (geanonimiseerde) feitenrapportage van de melding.

Het Meldpunt Integriteit zal aan betrokkene geen inzage in stukken van een onderzoek geven als daarmee de privacy van anderen kan worden geschonden, tenzij het op grond van wet- of regelgeving verplicht is.

### **5.3 Nazorg en leerproces**

Na het onderzoek worden interne betrokkenen geattendeerd op de vertrouwenspersonen. Aan interne en externe betrokkenen wordt gevraagd of behoefte is aan nazorg. Als dit zo is, dan wordt dit door de werkgever geboden. Gesprekken met bovenstaande personen kunnen individueel of groepsgewijs plaats vinden, met de opdrachtgever of (hogere) leidinggevende. Het Meldpunt of de vertrouwenspersonen kunnen ondersteuning geven aan deze gesprekken.

Een afgerond onderzoek naar een vermoeden van integriteitschending kan aanleiding zijn om in lering te trekken uit wat is voorgevallen. In het Platform Integriteit wordt besproken op welke wijze hier invulling aan wordt gegeven. Indien de integriteitsschending betrekking heeft op het terrein van informatiebeveiliging vindt altijd terugkoppeling naar de functionaris gegevensbescherming plaats. Een uitkomst van het (voor)onderzoek kan ook zijn dat betrokkene geen schending heeft gepleegd. Soms kan dat pas worden aangetoond na een zwaar onderzoek waarbij betrokkene in het belang van het onderzoek is geschorst. Indien aan de orde kan ten aanzien van betrokkene eetherstel of rectificatie worden verleend.

## **40g Regeling tegengaan draaideurconstructie UWO-II**

### **40g:1:1:1 Begripsbepaling**

Een draaideurconstructie is de situatie waarbij een voormalig ambtenaar onmiddellijk of kort na zijn ontslag wordt ingehuurd om opnieuw (dezelfde) werkzaamheden te verrichten, bijvoorbeeld via een extern adviesbureau.

### **Artikel 40g:1:1:2 Doelstelling**

Zowel intern als extern moet elke schijn van belangenverstrengeling worden vermeden. Gemeente Haarlemmermeer acht het niet gewenst dat ex-medewerkers binnen een jaar na hun ontslag bij de gemeente direct of via derden worden ingehuurd voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van de gemeente. Daarnaast voorkomt een verbod op deze constructie dat ambtenaren in schaarse functies zelf ontslag nemen om met als achterliggende motivatie weer via een hoger bedrag te worden ingehuurd.

### **Artikel 40g:1:1:3 Regeling tegengaan draaideurconstructie**

Een voormalig ambtenaar mag gedurende een jaar na zijn ontslagdatum bij de gemeente niet direct, maar ook niet via derden, als externe opdrachtnemer worden ingehuurd om werkzaamheden te verrichten. Hij mag evenmin gedurende dezelfde periode bij de uitvoering worden betrokken van overeengekomen werkzaamheden van een bureau waaraan hij zich heeft verbonden.

### **Artikel 40g:1:1:4 Uitzondering**

Van deze regel kan alleen worden afgeweken indien in het kader van een beëindiging van het dienstverband afspraken met de medewerker zijn gemaakt om na het ontslag nog gedurende een bepaalde, aan te geven tijd, werkzaamheden voor de gemeente te verrichten teneinde de overstap naar een nieuwe functie te vergemakkelijken.

Het besluit met het voornemen om de voormalig ambtenaar bij wijze van uitzondering binnen een jaar na het einde van het dienstverband in te huren wordt voorgelegd aan B&W.

Hierbij gelden in ieder geval de volgende voorwaarden:

- a. de ex-medewerker moet aantonen zich te vestigen als zelfstandige;
- b. de ex-medewerker moet aantonen ook te werken voor andere opdrachtgevers;
- c. de werkzaamheden moeten plaatsvinden gedurende een beperkte termijn van maximaal een jaar;
- d. de vergoeding voor de werkzaamheden mag op uurbasis niet hoger zijn dan de oorspronkelijke salariering;

## **40h Richtlijnen nevenwerkzaamheden UWO-II**

### **40h:1:1:1 Belangenverstrengeling**

Het komt vaak voor dat mensen naast het werk andere dingen doen, meerdere banen hebben of het zelfstandig ondernemerschap combineren met een andere betaalde baan. Ook als ambtenaar. Die wisselwerking tussen markt, maatschappij en overheid biedt veel kansen en voordelen. Vaak zal dit geen problemen opleveren, maar soms kunnen nevenwerkzaamheden een integriteitsrisico zijn of worden. Meestal vanwege (de schijn van) belangenverstrengeling, maar er kan ook sprake zijn van een ongewenst effect op het imago van jou als ambtenaar of het imago van de gemeente.

Haarlemmermeer stimuleert haar ambtenaren om in hun vrije tijd vrijwilligerswerk te doen en om bijvoorbeeld bestuurlijke taken te vervullen in gemeenteraden, verenigingen of stichtingen, mits de goede vervulling van de functie is verzekerd en er geen sprake is van belangenverstrengeling met de functie bij gemeente Haarlemmermeer. Ambtenaren kunnen ook commerciële werkzaamheden verrichten, een tweede betaalde baan of een eigen bedrijf hebben. Commerciële nevenactiviteiten stimuleert Haarlemmermeer echter niet.

Al dit soort activiteiten noemen we nevenwerkzaamheden. Hieronder worden alle activiteiten begrepen die je naast je werk als ambtenaar verricht, betaald of onbetaald en ongeacht de omvang, duur en vorm waarin je dit doet. Ook bijvoorbeeld het schrijven van een artikel of op persoonlijke titel spreken op een congres valt hieronder. Nevenwerkzaamheden vinden plaats in eigen tijd en maken geen deel uit van de werkzaamheden als ambtenaar.

Artikel 15:1e CAR-UWO verbiedt de ambtenaar nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod worden in deze richtlijnen nadere regels gesteld. Er gelden een aantal bindende voorwaarden met betrekking tot nevenwerkzaamheden, die hieronder uiteen worden gezet. Daarnaast is een aantal nevenfuncties uitgesloten, deze worden niet toegestaan.

Daarnaast is in artikel 6:5 lid 3 CAR-UWO opgenomen dat het niet is toegestaan dat de ambtenaar betaalde arbeid verricht gedurende de uren dat betaald ouderschapsverlof wordt genoten.

### **Voorwaarden**

#### **1. Bespreken van nevenwerkzaamheden**

In Haarlemmermeer verzoeken we om alle nevenfuncties – betaald of onbetaald – met de leidinggevende te bespreken. Dit is om te voorkomen dat door de nevenwerkzaamheden de

vervulling van de functie in het geding komt of dat de belangen van de gemeente kunnen worden geschaad. Het is de taak van de leidinggevende om periodiek bij de medewerkers te informeren naar eventuele nevenactiviteiten.

2. **Melden van nevenwerkzaamheden**

De ambtenaar is zelf verantwoordelijk voor het inschatten van de risico's en het melden van nevenwerkzaamheden. Bij twijfel of bepaalde nevenwerkzaamheden wel of niet zijn toegestaan, wordt verwacht dat de ambtenaar deze werkzaamheden ter sprake brengt en meldt. De (af)melding gebeurt schriftelijk bij de clustermanager met het formulier (af)Melding nevenwerkzaamheden. Alle medewerkers vullen het formulier in, ook de medewerkers zonder nevenwerkzaamheden.

3. **Toestemming voor nevenwerkzaamheden**

De clustermanager geeft, al dan niet onder voorwaarden, in samenspraak met de teammanager en de HRM-adviseur toestemming voor de nevenfunctie of weigert deze; beiden met onderbouwing. De aard van de functie en werkzaamheden bij de gemeente speelt hierbij een belangrijke rol. Sommige functies zijn wat dit betreft kwetsbaarder dan andere en zullen striktere eisen stellen aan nevenwerkzaamheden. Maar ook de aard van de nevenwerkzaamheden speelt een rol. In het gesprek tussen leidinggevende en medewerker onderzoeken zij gezamenlijk in hoeverre zich daadwerkelijk een integriteitsrisico voordoet en welke maatregelen daartegen kunnen worden genomen.

Zo nodig worden er voorwaarden opgelegd voor het vervullen van de nevenwerkzaamheden. Het is van belang om hier regelmatig aandacht aan te besteden en bij gewijzigde omstandigheden (in de nevenwerkzaamheden of ambtelijke functie) het risico en de maatregelen of voorwaarden opnieuw te beoordelen. Daarom bespreekt de manager het onderwerp jaarlijks met alle werknemers. In verband met de (verplichte) registratie worden eerder vastgelegde afspraken indien nodig geactualiseerd middels het formulier (af)Melding nevenwerkzaamheden.

4. **Goede functievervulling**

Een belangrijk criterium voor toestemming van de nevenfunctie is dat de goede vervulling van de ambtelijke functie geborgd wordt. Het tijdsbeslag en de (fysieke en/of mentale) belasting van de nevenfunctie mag niet te groot zijn voor een goede functievervulling bij de gemeente. Ook de veiligheid en gezondheid van de ambtenaar mogen niet in het geding komen. Een melding van nevenwerkzaamheden wordt beoordeeld met inachtneming van de functie, en de bevoegdheden in die functie. Er wordt dus maatwerk geleverd.

5. **Transparantie**

De ambtenaar is transparant over zijn nevenfunctie, en deze wordt opgenomen in het personeelsdossier. De werkzaamheden en verantwoordelijkheden van de nevenfunctie worden hierbij vermeld, en de eventueel aanvullende maatregelen of afspraken. De ambtenaar is ook transparant over wijzigingen in zijn nevenfunctie.

6. **Belangen scheiden**

Ambtenaren dienen situaties te vermijden waarin hun persoonlijke belangen of de belangen van relaties waarmee zij in contact staan enerzijds en de belangen van de gemeente anderzijds door elkaar (kunnen gaan) lopen.

7. **Commerciële nevenfunctie**

Als de ambtenaar een eigen bedrijf heeft of commerciële werkzaamheden verricht binnen gemeente Haarlemmermeer of op hetzelfde beleidsterrein als zijn functie bij Haarlemmermeer, gelden aanvullende voorwaarden:

- Een commerciële nevenfunctie wordt niet verricht voor, met, of in opdracht van een samenwerkingspartner van de gemeente Haarlemmermeer. Ook hier wordt maatwerk geleverd; de clustermanager bepaalt wat het specifieke netwerk is bij bespreking van de nevenfunctie met de medewerker. Dit wordt vastgelegd in de schriftelijke afspraken op het formulier (af)Melding nevenwerkzaamheden.
- In communicatie- of marketinguitingen (bijvoorbeeld op de website van het eigen bedrijf) wordt geen melding gemaakt van de ambtelijke functie of hiermee geadverteerd. De ambtenaar moet zich altijd bewust zijn van zijn ambtelijke status, zijn voorbeeldfunctie, de uitstraling en de risico's die mogelijk kunnen spelen.

### **Uitzondering**

Van deze voorwaarden kan alleen worden afgeweken indien in het kader van een beëindiging van het dienstverband of in het geval van een tijdelijke aanstelling afspraken met de medewerker zijn gemaakt om voor het ontslag of einde van de aanstelling gedurende een bepaalde van tevoren aangegeven termijn nevenwerkzaamheden te verrichten.

### **Weigering**

Nevenwerkzaamheden worden geweigerd - of de eerder verleende toestemming wordt ingetrokken - als de nevenwerkzaamheden in relatie tot de functie van de medewerker een risico betekenen voor een of meer van de volgende aspecten:

- belangenverstremgeling
- ongewenste binding aan derden
- fraude en corruptie
- schade aan het aanzien van het ambt
- schade aan de belangen van de gemeente
- onduidelijkheid over de hoedanigheid van de ambtenaar in zijn optreden naar derden
- misbruik van vertrouwelijke gegevens of ambtshalve verkregen informatie
- misbruik van gemeente-eigendommen of faciliteiten
- directe concurrentie tussen de ambtenaar en de gemeente

#### **Twijfel, twist of niet voorzien**

Bij twijfel over het al dan niet toestaan van een nevenfunctie, of bij twist hierover binnen de cluster en bij situaties waarin deze richtlijnen niet voorzien, kan het vraagstuk worden voorgelegd aan het Platform Integriteit. Het Platform weegt de aanvraag van een nevenfunctie op basis van bovenstaande voorwaarden. Het Platform brengt vervolgens – zwaarwegend – advies uit aan de clustermanager.

#### **40h 1:1:2 Openbaarmaking**

De geregistreerde nevenwerkzaamheden van gemeentesecretaris en directeuren worden openbaar gemaakt op de gemeentelijke website. Hierbij wordt vermeld:

- de hoofdfunctie;
- de nevenfunctie die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met de functie vervulling, kan raken;
- de naam van de organisatie waarbinnen de nevenfunctie wordt verricht;
- de datum van ingang van de nevenfunctie;
- of de nevenfunctie betaald of onbetaald wordt verricht;
- of de nevenfunctie uit hoofde van de hoofdfunctie wordt verricht;
- de eventueel aan het uitoefenen van de nevenwerkzaamheden gestelde beperkingen.

#### **40h 1:1:3 Melding financiële belangen**

Artikel 15:1f CAR-UWO verbiedt ambtenaren financiële belangen te hebben, effecten te bezitten en transacties in effecten te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functie vervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.

In de praktijk betreft dit risico ambtenaren die beslissingsbevoegd zijn of betrokken zijn inzake bijvoorbeeld aanbestedingen, subsidieverstrekking of het verlenen van advies- en onderzoeksopdrachten. Het begrip financieel belang is een divers begrip. Het kan gaan om bezit van effecten, onroerend goed, bouwgrond, financiële deelnemingen in ondernemingen etc.

In Haarlemmermeer zijn geen functies aangewezen waarvoor een meldplicht financiële belangen geldt. Wij vragen de ambtenaren aan te geven of er (relevante) financiële belangen zijn, die relatie hebben met de verantwoordelijkheden in de functie. Indien de levenspartner of iemand anders die de ambtenaar nabij is dergelijke belangen heeft doet de ambtenaar er verstandig aan dit te melden. De melding kan op het formulier (af)Melding nevenwerkzaamheden

#### **40i Richtlijnen relaties op het werk UWO-II**

##### **40i:1:1:1 Richtlijnen relaties op het werk**

Een persoonlijke relatie op het werk kan ontstaan en hoeft geen probleem te zijn. Een privé-relatie kan het professioneel werken en de onderlinge verhoudingen op de werkvloer negatief beïnvloeden. Je bepaalt natuurlijk zelf met welke collega's je in je vrije tijd vriendschappelijk of collegiaal omgaat. Toch kan zo'n relatie, en in het bijzonder een relatie tussen een leidinggevende en een medewerker, problemen opleveren door bijvoorbeeld negatieve beeldvorming of de schijn van subjectiviteit en bevoordeling. Daarnaast kan de relatie op een vervelende manier eindigen, wat een negatieve invloed op de werkomgeving kan hebben.

Ontstaat er een persoonlijke relatie met een collega, bespreek dat dan met je leidinggevende.

Een manager moet zich ervan bewust zijn dat hiërarchische verhoudingen kunnen maken dat bij medewerkers sprake kan zijn van een drempel om het bespreekbaar maken van door hen ervaren niet integer gedrag van het management. Dat zullen managers dus zelf moeten doen. Dat geldt ook bij relaties op het werk.

Krijg je als leidinggevende een persoonlijke relatie met een (ondergeschikte) collega, dan moet je dat altijd melden bij je leidinggevende. Openheid en een goede communicatie zijn in zo'n situatie erg belangrijk. Kortom blijf professioneel en meldt tijdig als je denkt dat er een relatie ontstaat met een ondergeschikte.

Doel van deze regeling is het bespreekbaar maken van relaties. Het geeft de organisatie de mogelijkheid om passende maatregelen te treffen zoals overplaatsing.



Voorkomen moet worden dat er functionele problemen ontstaan binnen een nauw samenwerkingsverband of in een hiërarchische verhouding.

#### **40j Protocol over de wijze van omgang met de tabaksindustrie UW0-II**

##### **40j Protocol over de wijze van omgang met de tabaksindustrie**

###### *1. Wat is het doel van dit protocol?*

Artikel 5.3 van het WHO-Kaderverdrag inzake tabaksontmoediging bindt de Staat en al zijn organen. Dat betekent dat alle overheden, zowel decentrale, ministeries als uitvoeringsorganen zich aan dit verdrag moeten houden. Dit protocol wil daarom voor alle overheden duidelijk maken wat artikel 5.3 inhoudt en geeft een idee hoe overheden zelf invulling kunnen geven aan dit artikel met het oog op hun werkzaamheden.

###### *2. Waarom anders omgaan met de tabaksindustrie?*

Artikel 5.3 van het WHO-Kaderverdrag inzake tabaksontmoediging bepaalt dat overheden bij vaststelling en uitvoering van hun beleid zich niet laten beïnvloeden door de commerciële en andere gevestigde belangen van de tabaksindustrie.

###### *3. Wie is de tabaksindustrie?*

De tabaksindustrie bestaat uit de producenten, distributeurs en importeurs van tabaksproducten. Onder tabaksindustrie worden ook verstaan organisaties en personen indien en voor zover zij de tabaksindustrie vertegenwoordigen of als lobbyist voor de tabaksindustrie optreden.

###### *4. Aansluiten bij bestaande gedragscodes*

Sinds 2006 moet elke overheid een integriteitsbeleid voeren volgens de Ambtenarenwet. De huidige integriteitscodes van overheden geven al invulling aan hoe zich te gedragen tegenover allerlei aspecten, waaronder de invloeden van de industrie. In aansluiting op de huidige gedragscodes, worden overheden geadviseerd een specifieke passage toe te voegen over contact met de tabaksindustrie met de volgende strekking: "Integriteit gaat ook over het dienen van het algemeen belang, en burgers en externe partijen moeten erop kunnen vertrouwen dat de overheid niet bevooroordeeld of partijdig is en dat beslissingen op objectieve gronden worden genomen. Om dit te bevorderen kunnen bijvoorbeeld afspraken worden gemaakt over de omgang met lobbyisten. Zo heeft de overheid de specifieke afspraak gemaakt inzake tabaksontmoediging dat overheden bij vaststelling en uitvoering van hun beleid zich niet te laten beïnvloeden door de commerciële en andere gevestigde belangen van de tabaksindustrie. Binnen de professionele verantwoordelijkheid van onze organisatie valt dus ook terughoudendheid in contact met de tabaksindustrie. Dit is van belang om te voorkomen dat contact met de tabaksindustrie kan leiden tot maatregelen die (in)direct kunnen aanzetten tot roken".

###### *5. Terughoudendheid in contact met de tabaksindustrie*

Op grond van artikel 5.3 dienen overheden terughoudend te zijn met contacten met de tabaksindustrie om te voorkomen dat de tabaksindustrie invloed kan uitoefenen op het beleid. Daarom dienen contacten met de tabaksindustrie te worden beperkt tot uitvoeringstechnische kwesties.

###### *6. Transparantie*

Indien contact tussen de overheid en de tabaksindustrie plaatsvindt, staat transparantie voorop. Dit betekent dat verslagen van toegestaan overleg met de tabaksindustrie openbaar worden gemaakt op de website van de betrokken overheid. Hierbij adviseren we overheden om hetzelfde te doen met andere schriftelijke documenten, zoals e-mails en correspondentie met de tabaksindustrie (met inachtneming van de Wet openbaarheid van bestuur).

###### *7. Naleving is verantwoordelijkheid van alle overheden*

Artikel 5.3 van het WHO-Kaderverdrag inzake tabaksontmoediging bindt de gehele Staat en al zijn organen. Dit betekent dat elke overheid zelf verantwoordelijk is voor de naleving van dit artikel. Voor een nadere toelichting verwijzen wij naar de website van de Rijksoverheid:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/roken/inhoud/transparant-over-contact-tabaksindustrie>

#### **42 Regeling ten behoeve van regionale piketdiensten voor de gemeentelijke kolom binnen de veiligheidsregio Kennemerland UW0-II**

##### **Artikel 42:1:1:1 Doelgroep**

Personeelsleden in dienst van, dan wel gedetacheerd bij, een gemeente binnen de regio Kennemerland, die als piketfunctionaris zijn aangewezen om regionale piketdiensten te verrichten ten behoeve van de gemeentelijke kolom binnen de Veiligheidsregio Kennemerland.

##### **Artikel 42:1:1:2 Doel**

Het regelen van een standaard piketvergoeding voor piketfunctionarissen ten behoeve van regionale piketdiensten voor de gemeentelijke kolom binnen de veiligheidsregio Kennemerland.

##### **Artikel 42:1:1:3 Begripsbepalingen**

- a. **coördinerend gemeentesecretaris:**  
degene die door het bestuur van de veiligheidsregio op voordracht van het Overleg van Gemeentesecretarissen Crisisbeheersing (OGC) is aangewezen als coördinerend gemeentesecretaris (CGS). "
- b. **aanstelling:**  
de juridische vorm waarin een piketfunctionaris is aangesteld voor bepaalde of onbepaalde tijd.



- c. **piketdienst:**  
frequent terugkerende dienst van één week (maandag 9.00 uur tot volgende maandag 9.00 uur) met de verplichting van beschikbaarheid, bereikbaarheid en opkomst binnen een afgesproken tijd en op een afgesproken locatie (hard piket)
- d. **piketfunctie:**  
functies waaraan een regionale piketdienst is gekoppeld zijn: gemeentesecretaris in zijn hoedanigheid van adviseur van het Beleidsteam (BT), adviseur openbare orde en veiligheid (BT), communicatieadviseur (BT), verslaglegger (BT), hoofd stafsectie gemeentelijke diensten in het Operationeel Team (OT), adviseur openbare orde en veiligheid als medewerker stafsectie gemeentelijke diensten(OT), hoofd regionaal actiecentrum communicatie (RAC), communicatieadviseur (OT), hoofd actiecentrum CRIB, hoofd actiecentrum Opvang en Verzorging.
- e. **piketfunctionaris:**  
de medewerker, op wie de verplichting rust zich binnen en buiten de voor hem geldende werktijden ter beschikking te houden ten behoeve van werkzaamheden voor de gemeentelijke kolom binnen de Veiligheidsregio Kennemerland, dan wel voor de gemeente zelf.
- f. **piketvergoeding:**  
vergoeding voor piketfunctionarissen
- g. **persoonlijke standaard uitrusting:**  
de bij de piketfunctie passende noodzakelijke uitrusting.
- h. **werkgever:**  
de formele werkgever (een van de deelnemende gemeenten)

#### **Artikel 42:1:1:4 Inzet**

##### **Lid 1**

Inzet van piketfunctionarissen als bedoeld in artikel 42:1:1:3 sub d wordt bepaald conform de "GRIP procedure Kennemerland"

##### **Lid 2**

De alarmering vindt plaats door de gemeenschappelijke meldkamer Kennemerland. De piketfunctionaris krijgt daartoe van de CGS, dan wel een door hem aangewezen ambtenaar, een alarmeringsmiddel dat onderdeel uitmaakt van de persoonlijke standaard uitrusting.

##### **Lid 3**

De aanwijzing voor het regionaal wordt door de werkgever ingetrokken en wordt de ambtenaar niet meer ingezet:

- a. In geval van gebleken ongeschiktheid of onbekwaamheid
- b. Indien de ambtenaar naar het oordeel van burgemeester en wethouders om medische, sociale of maatschappelijke redenen niet meer in staat moet worden geacht de wachtdienst te kunnen vervullen.

#### **Artikel 42:1:1:5 Rooster**

##### **Lid 1**

De piketdienst wordt bij toerbeurt verricht door functionarissen op basis van een door of namens de CGS op te stellen rooster.

##### **Lid 2**

Ruiling van dienst is mogelijk. De piketfunctionaris maakt hierover zelf afspraken met een collega, die gekwalificeerd is de betreffende functie over te nemen. De CGS of een door hem aangewezen ambtenaar wordt over de ruiling geïnformeerd.

##### **Lid 3**

Indien een piketfunctionaris wegens ziekte verhinderd is, zijn volgens rooster opgedragen piketdienst te verrichten, wordt in overleg met de CGS, of een door hem aangewezen ambtenaar, tijdens de eerste zes weken van die verhindering met een andere piketfunctionaris van dienst geruild (zie ook artikel 42:1:1:8).

#### **Artikel 42:1:1:6 Piketvergoeding, reiskostenvergoeding e.a.**

##### **Lid 1**

De piketvergoeding wordt verleend in geld en in verlof.

##### **Lid 2**

De vergoeding in geld bestaat uit de vergoeding crisispiket conform artikel 3:13:0:2 lid 2 UWO-II.

##### **Lid 3**

De vergoeding in verlof bedraagt vier uren per 132 uur beschikbaarheidsdienst. Daarnaast wordt elk uur beschikbaarheidsdienst op dagen als bedoeld in artikel 4:5 lid 3 van de CAR/UWO gecompenseerd met 1/3 uur verlof.

De overige vergoedingsregelingen en bepalingen van de UWO-II zijn van toepassing op de piketfunctionaris.

#### **Artikel 42:1:1:7 Werkinstructie**

De piketfunctionaris ontvangt bij aanvang van zijn aanstelling een op zijn functie betrekking hebbende werkinstructie en handboek.

#### **Artikel 42:1:1:8 Evaluatietoets**

Iedere piketfunctionaris dient na een inzet conform een GRIP II zorg te dragen voor een evaluatieverslag. Dit wordt binnen 5 werkdagen na de inzet aangeleverd bij de coördinerend gemeentesecretaris. Op verzoek neemt de piketfunctionaris deel aan evaluatie overleggen over calamiteiten waarbij hij of zij is ingezet.

#### **Artikel 42:1:1:9 Hardheidsbepaling**

Voor gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kan het bevoegd gezag een bijzondere regeling treffen.

### **43 Regeling bedrijfshulpverlening (BHV) UWO-II**

#### **Artikel 43:1:1:1 Begripsomschrijving**

- a. **bedrijfshulpverlening (BHV):**  
de zorg van de werkgever om de nodige, op de specifieke situatie van de organisatie afgestemde maatregelen te treffen op het gebied van eerste hulp (bij ongevallen), brandbestrijding en evacuatie van medewerkers;
- b. **bedrijfshulpverleningstaken:**  
de taken zoals bedoeld in artikel 15 lid 2 van de Arbeidsomstandighedenwet, waaronder in elk geval het verlenen van eerste hulp bij ongevallen, het beperken en het bestrijden van brand en het beperken van de gevolgen van ongevallen, en het in noodsituaties alarmeren en evacueren van alle werknemers en andere personen in het bedrijf of de inrichting;
- c. **bedrijfshulpverlener (bhv'er):**  
een medewerker die door de werkgever is aangewezen tot het verrichten van taken in het kader van BHV als bedoeld in artikel 15 lid 2 van de Arbeidsomstandighedenwet;
- d. **ploegleider:**  
een bedrijfshulpverlener die is aangewezen om, tijdens een operationele inzet in ploegverband, leiding te (kunnen) geven aan andere bedrijfshulpverleners;
- e. **hoofd BHV:**  
een ploegleider die is aangewezen om in zijn pand de ontruimingsplannen en -instructies op te (laten) stellen en te beheren en als coördinatiepunt voor alle BHV-zaken op te treden;
- f. **coördinator BHV:**  
de medewerker die is aangewezen om de randvoorwaarden te regelen zodat de hoofden BHV, ploegleiders en bedrijfshulpverleners hun taken naar behoren kunnen uitvoeren;
- g. **BHV-functie:**  
functie waaraan, na advies van de coördinator BHV, de hoedanigheid van bedrijfshulpverlener verplicht is verbonden.

#### **Artikel 43:1:1:2 Aanwijzing**

##### **Lid 1**

De medewerker kan op vrijwillige basis worden aangewezen als bedrijfshulpverlener/ploegleider/hoofd BHV. Daarnaast kan de medewerker verplicht worden aangewezen op grond van zijn BHV functie of wegens een tekort aan bedrijfshulpverleners in een pand.

##### **Lid 2**

De aanwijzing gebeurt schriftelijk op voorstel van de coördinator BHV en na overleg met de direct leidinggevende(n) dan wel op grond van de BHV-functie.

##### **Lid 3**

Voorwaarde voor aanwijzing is dat de medewerker in het bezit is van een geldig diploma bedrijfshulpverlener/ploegleider/hoofd BHV dan wel een gelijkwaardig certificaat van een erkend opleidingsinstituut.

#### **Artikel 43:1:1:3 Bedrijfshulpverlening**

##### **Lid 1**

De bedrijfshulpverlener/ploegleider/hoofd BHV is verplicht bedrijfshulpverleningstaken uit te voeren, alsmede om deel te nemen aan (herhalings)cursussen/trainingen/oefeningen in het kader van bedrijfshulpverlening.

##### **Lid 2**

Operationele inzet buiten de voor de medewerker geldende werktijd wordt voor de medewerker (t/m functierang 10A) die valt onder de bijzondere regeling van werktijden vergoed als overwerk (artikel 3:18 CAR/UWO). De ambtenaar (t/m functierang 10A) die valt onder de standaardregeling voor de werktijden, ontvangt over de tijdens de operationele inzet gewerkte uren die buiten het dagvenster vallen, een buitendagvenstertoelage (artikel 3:12 CAR/UWO).

##### **Lid 3**

De opleidingskosten komen voor rekening van de werkgever.

#### **Lid 4**

Training en opleiding buiten de voor de bedrijfshulpverlener/ploegleider/hoofd BHV normaal vastgestelde werktijd wordt in tijd gecompenseerd. Er bestaat geen recht op overwerkvergoeding of een buitendagvenstertoelage als bedoeld in artikel 3:18 resp. 3:12 CAR/UWO.

#### **Artikel 43:1:1:4 BHV-vergoeding**

##### **Lid 1**

De bedrijfshulpverlener/ploegleider/hoofd BHV ontvangt jaarlijks een BHV-vergoeding conform artikel 3:17 CAR/UWO indien hij in het bezit is van een geldig diploma of certificaat, in voldoende mate deel heeft genomen aan (herhalings)cursussen/trainingen/oefeningen en de BHV-taken naar behoren heeft uitgevoerd.

##### **Lid 2**

De vergoeding wordt uitbetaald in januari over het voorafgaande jaar.

##### **Lid 3**

In het jaar van aanwijzing alsmede in het jaar dat de aanwijzing eindigt, wordt de vergoeding toegekend naar rato van het aantal maanden dat de medewerker bedrijfshulpverlener/ploegleider/hoofd BHV is geweest.

Overgangsrecht BHV-vergoeding

1. De bedrijfshulpverlener die op 31 december 2015 reeds bedrijfshulpverlener is, heeft - totdat hij stopt met de bedrijfshulpverlening recht op de oude vergoedingen, zoals deze waren op 31 december 2015:
  - a. € 175 netto voor een bedrijfshulpverlener, niet zijnde ploegleider of hoofd BHV;
  - b. € 262 netto voor een ploegleider en een hoofd BHV.
2. De vergoedingen worden niet meer jaarlijks geïndexeerd.

#### **Artikel 43:1:1:5 Intrekking aanwijzing**

##### **Lid 1**

De aanwijzing als bedrijfshulpverlener/ploegleider/hoofd BHV wordt op verzoek van betrokkene ingetrokken, tenzij betrokkene aangewezen is op grond van zijn BHV-functie.

##### **Lid 2**

De aanwijzing als bedrijfshulpverlener/ploegleider/hoofd BHV kan, na advies van de coördinator BHV en/of de hoofden BHV, worden ingetrokken:

- a. indien betrokkene niet meer in het bezit is van een geldig BHV-diploma/certificaat;
- b. indien betrokkene niet meer in staat is op adequate wijze zijn taak uit te voeren;
- c. indien betrokkene in zijn reguliere functie is geschorst of ontslagen.

#### **Artikel 43:1:1:6 Aansprakelijkheid**

##### **Lid 1**

Bij ongeval: De schade die de bedrijfshulpverlener/ploegleider/hoofd BHV ondervindt als gevolg van BHV-activiteiten, komt voor rekening van de gemeente, indien hij zich aan de voorgeschreven veiligheidsvoorschriften heeft gehouden.

##### **Lid 2**

Bij schade: Indien de bedrijfshulpverlener/ploegleider/hoofd BHV in het kader van BHV-activiteiten ondeskundig of onrechtmatig handelt, is de schade dientengevolge jegens derden voor rekening van de gemeente conform de algemene regels omtrent aansprakelijkheid.

##### **Lid 3**

De werkgever sluit een verzekering af ter dekking van de in het vorige leden geleden schade.

#### **Artikel 43:1:1:7 Hardheidsclausule**

Voor gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kan een bijzondere regeling worden getroffen.

### **44 Reglement commissie van werk naar werk UWO-II**

#### **Artikel 44:1:1:1 Samenstelling commissie**

##### **Lid 1**

Het college stelt een commissie in als bedoeld in artikel 10d:24 CAR-UWO.

##### **Lid 2**

De commissie bestaat uit:

- een vaste onafhankelijk voorzitter;
- een lid aan te wijzen door het college;
- een lid, aan te wijzen door de werknemersgeleding.

##### **Lid 3**

Voor elk lid wordt een plaatsvervanger benoemd.

#### **Artikel 44:1:1:2 Samenstelling commissie**

De commissie wordt bijgestaan door een ambtelijk secretaris.

#### **Artikel 44:1:2:1 Verantwoordelijkheden**

De commissie heeft als taak het college desgevraagd te adviseren:

- a. over de naleving van tussen het college en de ambtenaar gemaakte afspraken in het kader van het Van werk naar werk-contract;
- b. over eventuele verlenging van het Van werk naar werk-contract, zoals bedoeld in artikel 10d:22;
- c. over geschillen voortvloeiend uit het Van werk naar werk contract.

#### **Artikel 44:1:2:2**

Een verzoek om advies als bedoeld in artikel 44:1:2:1 kan worden gedaan door of namens het college of door de betrokken ambtenaar.

#### **Artikel 44:1:2:3**

De commissie brengt een bindend advies uit.

#### **Artikel 44:1:3:1 Werkwijze**

De commissie kan belanghebbenden en bij de voorbereiding en uitvoering van het Van werk naar werk-contract betrokkenen horen.

#### **Artikel 44:1:3:2**

Het college en de betrokken ambtenaar zijn verplicht alle gevraagde informatie te verschaffen aan de commissie.

#### **Artikel 44:1:3:3**

Vergaderingen van de commissie zijn niet openbaar.

#### **Artikel 44:1:3:4**

De commissie brengt haar advies schriftelijk uit, binnen vier weken na de aanvraag daartoe.

### **50 Regeling opnemen telefoongesprekken en schermhandelingen en registratie bij klantcontact UWO-II**

#### **Artikel 1 Begripsbepalingen**

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. **kwaliteitsmonitoring:**  
het door middel van meeluisteren, opnemen en registreren van gesprekken en/of registreren van beeldschermhandelingen op en overeengekomen wijze vaststellen van de prestaties van medewerkers Centrale Services.
- b. **de medewerkers:**  
de medewerkers in vaste/tijdelijke dienst dan wel op inhuurbasis werkzaam bij het callcenter van het cluster Klant Contact Centrum voor wie de klantcontacten via de telefoon een belangrijk onderdeel uitmaken van de taak.
- c. **het opnamesysteem:**  
een systeem tot opname en opslag van telefoongesprekken en gegevens over schermhandelingen welke is gekoppeld aan de telefooncentrale, specifiek het nummer 0900-1852.
- d. **ACD:**  
Automatic Call Distribution zijnde een geautomatiseerd systeem dat binnenkomende telefoongesprekken gelijkmatig verdeelt over meerdere telefoontoestellen (regelfunctie) en alle relevante, kwantitatieve verkeersgegevens registreert op zowel team- als individueel niveau (meetfunctie).
- e. **de clustermanager:**  
de manager van het cluster Klant Contact Centrum dan wel diens plaatsvervanger.
- f. **de teammanager:**  
de manager van het team Callcenter dan wel diens plaatsvervanger.
- g. **klant:**  
iedere burger/bedrijf/instelling die via het callcenter van de cluster Klant Contact Centrum contact zoekt met de gemeente Haarlemmermeer.
- h. **coach of trainer:**  
een persoon, intern dan wel extern, die door de team-clustermanager de taak en de bevoegdheid heeft gekregen de prestaties van de medewerker(s) te verbeteren door middel van feedback op en beoordeling van gevoerde gesprekken met de klant.

#### **Artikel 2 Doel van kwaliteitsmonitoring**

Doel is:

het kunnen beschikken over gegevens betreffende de kwaliteit van de eerste lijns-afhandeling (telefoon en schermactiviteiten) door de medewerkers van het callcenter van de cluster Klant Contact Centrum van gesprekken die binnen komen op nummer 0900-1852, ten behoeve van:

- a. het bepalen van de kwaliteit van klant-interacties en de juistheid en volledigheid van de verstrekte informatie.
- b. het voorzien van coachings- en beoordelingsmogelijkheden.
- c. het inzichtelijk maken van trainingsbehoeften van de medewerker(s).
- d. de evaluatie van effectiviteit van trainingen.
- e. de objectivering van de beoordeling van medewerkers.
- f. de bescherming van medewerkers van het callcenter tegen onheuse bejegening door een klant.

### **Artikel 3 Gegevens in het opnamesysteem**

In het opnamesysteem zijn de volgende gegevens beschikbaar:

- a. de gegevens van de betreffende medewerker
- b. het tijdstip van het gesprek
- c. inhoud van het gesprek (opname).
- d. de tijdsduur van het gesprek
- e. indien bekend: gegevens van de klant
- f. indien beschikbaar en gewenst: de schermhandelingen van de betreffende medewerker.

### **Artikel 4 Toegang tot de opgenomen telefoongesprekken en schermhandelingen**

De clustermanager en de teammanager hebben toegang tot de via het systeem opgeslagen gegevens. Deze kunnen de bevoegdheid hiertoe overdragen aan een coach of trainer. De medewerker heeft toegang tot de eigen middels het systeem opgeslagen gegevens.

### **Artikel 5 Wijze van opname van telefoongesprekken en schermhandelingen**

#### **Lid 1**

De gesprekken met bijhorende schermhandelingen worden automatisch opgenomen.

#### **Lid 2**

Voorafgaand aan de opname wordt de klant automatisch geïnformeerd dat het gesprek wordt opgenomen ten behoeve van kwaliteitsdoeleinden.

### **Artikel 6 Evaluatie en vernietiging opgenomen gegevens**

#### **Lid 1**

De per medewerker opgenomen gegevens worden indien daartoe naar de mening van de leidinggevende aanleiding is dan wel op verzoek van de medewerker op korte termijn met de betrokken medewerker besproken, zodat de medewerker zich de betreffende (klant)communicatie en de omstandigheden waaronder deze plaatsvond redelijkerwijs nog kan herinneren.

#### **Lid 2**

De opgenomen gegevens worden 4 weken bewaard en daarna automatisch vernietigd, tenzij er een meningsverschil waarbij de opname nog onmisbaar is dan wel er een andere dringende, aan de medewerker bekend gemaakte reden is.

### **Artikel 7 Gegevens in ACD**

In ACD zijn, zowel voor het gehele team als per individuele medewerker, de volgende gegevens beschikbaar:

- a. de hoeveelheid aangeboden gesprekken
- b. de hoeveelheid afgehandelde gesprekken
- c. de duur van het gesprek
- d. de tijd na het gesprek die nodig is om het gesprek administratief af te handelen
- e. de tijd die besteed wordt aan andere werkzaamheden en pauze middels het gebruik van verschillende codes daarvoor door de medewerker.

### **Artikel 8 Toegang tot de gegevens in ACD**

#### **Lid 1**

De clustermanager en de teammanager hebben toegang tot de in ACD opgeslagen gegevens. Deze kunnen de bevoegdheid hiertoe overdragen aan een coach of trainer. De medewerker heeft toegang tot de eigen middels het systeem opgeslagen gegevens.

#### **Lid 2**

De rapportages kunnen op elk gewenst moment worden gegenereerd.

#### **Lid 3**

De op individueel niveau gegenereerde rapportages worden ter inzage gegeven aan de betreffende medewerker en desgewenst mondeling besproken/geëvalueerd.

#### **Lid 4**

De individuele rapportages en de gegevens in ACD worden na 2 jaar vernietigd.

### **Artikel 9 Gebruik gegevens ten behoeve van functionerings- en beoordelingsgesprek**

De opgenomen gesprekken, schermhandelingen en de cijfermatige rapportages zijn mede input voor het functionerings- en beoordelingsgesprek.

### **Artikel 10 Gebruik opnames voor training**

Het gebruik van opnames tijdens trainingen en presentaties geschiedt alleen met schriftelijke instemming vooraf van de betrokken medewerker.

### **Artikel 11 Recht van medewerker op inzage, correctie en verwijdering**

#### **Lid 1**

De medewerker heeft het recht de over hem of haar geregistreerde data in te zien c.q. opgenomen gesprekken te beluisteren. Verzoeken om inzage worden zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen 4 weken ingewilligd.

#### **Lid 2**

De medewerker kan verzoeken om feitelijk onjuiste gegevens uit de geregistreerde data te (laten) verbeteren of aan te vullen. Over verzoeken tot correctie of aanvulling wordt binnen 4 weken beargumenteerd beslist en bij inwilliging wordt dit terstond uitgevoerd.

#### **Lid 3**

De medewerker kan een verzoek indienen tot verwijdering of wissen van opnames en/of geregistreerde gegevens:

- die tot de persoon herleidbaar zijn en niet van belang zijn voor monitoring van het functioneren of voor trainings- en opleidingsdoeleinden.
- die niet ter zake doen, of in strijd zijn met deze regeling of een wettelijk voorschrift.

Over een verzoek tot verwijdering c.q. wissen wordt binnen 4 weken beargumenteerd beslist, en bij inwilliging wordt dit terstond uitgevoerd.

### **Artikel 12 Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 februari 2014.

## **51 Privacyreglement Personeelsmanagementsysteem**

### **Artikel 1 Begripsbepalingen**

In dit reglement worden verstaan onder:

- Beheerder:**  
de teammanager van team Personeels- en salarisadministratie
- Functioneel applicatiebeheerder:**  
degene die geautoriseerd is tot het onder leiding en verantwoordelijkheid van de beheerder verrichten van werkzaamheden ten behoeve van de registratie, en uit dien hoofde rechtstreeks toegang heeft tot de daarin verzamelde persoonsgegevens
- Functionaris Gegevensbescherming:**  
de functionaris conform artikel 62 van de Wet bescherming persoonsgegevens (intern toezichthouder namens College Bescherming Persoonsgegevens)
- Gebruiker:**  
de ambtenaar die op grond van zijn functie toegang heeft tot (een deel van) de informatie in de registratie
- Geregistreeerde:**  
de natuurlijke persoon van wie persoonsgegevens zijn opgenomen in de registratie
- Medewerker:**  
degene die aan te merken is als: - werknemer in dienst van de gemeente (aanstelling en arbeidsovereenkomst) - persoon die (betaalde of niet-betaalde) werkzaamheden voor de gemeente verricht, anders dan in ambtelijke dienst
- Persoonsgegevens:**  
elk gegeven betreffende een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon
- Registratie:**  
het bij de gemeente in gebruik zijnde personeelsmanagementsysteem (PMS)
- Verantwoordelijke:**  
het college van burgemeester en wethouders

### **Artikel 2 Reikwijdte van de registratie**

De registratie bevat gegevens over medewerkers en/of geregistreeerden met als doel het voeren van een loon- en personeelsadministratie en het uitvoeren van het personeelsbeleid van de gemeente.

### **Artikel 3 Doel van de registratie**

#### **Lid 1**

De registratie heeft tot doel het vastleggen van de voor het voeren van een loon- en personeelsadministratie en uitkeringsadministratie noodzakelijke gegevens van en over medewerkers en/of geregistreeerden.

#### **Lid 2**

De registratie heeft tot doel de uitvoering van het personeelsbeleid te ondersteunen via het vastleggen van daarvoor noodzakelijke gegevens en informatie.

#### **Lid 3**



De registratie heeft tot doel het voeden van (bedrijfs)informatiesystemen met de brongegevens van het personeelsmanagementsysteem. De betreffende koppelingen worden meegenomen in het register van de Functionaris Gegevensbescherming.

#### **Lid 4**

De verantwoordelijke neemt geen andere gegevens in de registratie op of bewaart deze voor een ander doel dan vermeld in het eerste, tweede en derde lid van dit artikel.

#### **Artikel 3**

Meer in zijn algemeenheid worden gegevens binnen de gemeente uit systemen die voor dienstverlening aan de burgers zijn bedoeld niet gebruikt voor doeleinden in het kader van de arbeidsvoorwaarden. Dit betreft o.a. informatie uit het bevolkingssysteem, het sociale dienstsysteem e.d. (Elektronische) registratie van gegevens over werknemers in andere systemen worden uitsluitend gebruikt voor de doeleinden van dat betreffende systeem. Een aantal concrete voorbeelden daarvan kunnen worden genoemd.

- a. het pasjes systeem wordt uitsluitend gebruikt voor de toegangscontrole en niet voor het registreren van werktijden en aan en afwezigheid
- b. het e-mail systeem wordt uitsluitend gebruikt voor interne communicatie en wordt niet toegankelijk voor en gekoppeld aan personele informatie
- c. het registreren van (mobiele) telefoongesprekken wordt uitsluitend benut om de rechtmatigheid van het gebruik te kunnen vaststellen.

#### **Artikel 4 Verwijdering en vernietiging van gegevens**

##### **Lid 1**

Gegevens worden uit de registratie verwijderd zodra hun aanwezigheid daarin niet langer noodzakelijk is voor het doel van de registratie. Verwijdering geschiedt uiterlijk een half jaar nadat de in de eerste zin bedoelde omstandigheid zich heeft voorgedaan tenzij verwijdering strijdig is met enig wettelijke regel of voorschrift.

##### **Lid 2**

Verwijdering kan slechts plaatsvinden voor zover enig algemeen verbindend voorschrift zich daartegen niet verzet of het dienstbelang dit verhindert.

#### **Artikel 5 Toegang tot de registratie**

##### **Lid 1**

De beheerder, de functioneel applicatiebeheerder en de gebruikers zijn bevoegd om kennis te nemen van persoonsgegevens in de registratie en gegevens aan de registratie toe te voegen en te verwijderen binnen het kader van de doelstelling of het beheer van de registratie.

##### **Lid 2**

Personen die uit hoofde van hun functie kennis nemen van gegevens in de registratie zijn verplicht tot geheimhouding.

##### **Lid 3**

De medewerker en de geregistreerde hebben slechts toegang tot het hem persoonlijk betreffende deel van de geregistreerde gegevens.

##### **Lid 4**

De medewerker heeft tevens wijzigingsrecht/plicht ten behoeve van het actueel houden van de persoonsgegevens die hij zelf in beheer heeft (personalia).

##### **Lid 5**

Gegevensverstrekking aan derden vindt niet plaats, tenzij deze geschiedt op rechterlijk bevel, wordt vereist ingevolge een wettelijk voorschrift of voortvloeit uit het omschreven doel van de registratie.

#### **Artikel 6 Toegang tot het gehele of gedeelte van het registratiesysteem**

##### **Lid 1**

Toegang tot het gehele registratiesysteem hebben:

- a. de clustermanager HRM of zijn plaatsvervanger
- b. de beheerder en de functioneel applicatiebeheerder
- c. de ambtenaren van de personeels- en salarisadministratie
- d. de HRM-adviseurs
- e. de preventiemedewerker
- f. de verzuimexpert
- g. de HRM-juristen
- h. de Functionaris Gegevensbescherming

##### **Lid 2**

Toegang tot dat gedeelte van het systeem waar gegevens in zijn opgenomen over personen die deel uitmaken van het organisatieonderdeel waar zij functioneel verantwoordelijkheid voor dragen:

- g. de GS/AD, de directeur, de cluster/staf/eenheidsmanager en teammanager waar de betreffende ambtenaar onder ressorteert of zijn formeel aangewezen plaatsvervanger;
- h. de griffier waar het de medewerkers van de griffie betreft.

## Artikel 7 Inzage en verstrekkingen

### Lid 1

De volgende personen en instanties binnen het gemeentelijk bestel hebben uitsluitend voor de met name genoemde doeleinden inzage in de persoonsgegevens:

het college van B&W, de GS/AD, de directeur, de cluster/staf/eenheidsmanager, de teammanager en de HRM-adviseur	voor het uitvoeren van de taak van werkgever vanuit de verantwoordelijkheid voor een goed functioneren van de cluster/stafafdeling/eenheid of team;
die leden van de raad die door de raad zijn aangewezen om werkgeverstaken uit te oefenen t.b.v. de griffie, de griffier en de HRM-adviseur	voor het uitvoeren van de taak van de werkgever vanuit de verantwoordelijkheid voor een goed functioneren van de griffie;
de voor een project eindverantwoordelijke manager of directeur en de HRM-adviseur	ten behoeve van een wijziging in de organisatie;
de clustermanager HRM en de HRM-juristen	ten behoeve van advisering;
de leden van bezwarencommissies voor wie de gegevens voor een goede advisering van belang zijn	ten behoeve van een administratieve procedure;
de Functionaris Gegevensbescherming	ten behoeve van periodieke controle (steekproefsgewijs)

### Lid 2

Aan de volgende personen en instanties buiten het gemeentelijk bestel mogen uitsluitend voor de met name genoemde doeleinden persoonsgegevens worden verstrekt:

leden van bezwarencommissies voor wie de gegevens voor een goede advisering van belang zijn	ten behoeve van een administratieve procedure;
leden van de rechterlijke macht	ten behoeve van een gerechtelijke procedure;
raadsliden van de betrokkenen	ten behoeve van een gerechtelijke procedure (uitsluitend met schriftelijke toestemming van de betrokkenen).

## Artikel 8 Beveiliging van de gegevens

De verantwoordelijke c.q. de beheerder treft de nodige voorzieningen ter bevordering van de juistheid en volledigheid van de opgenomen gegevens en draagt zorg voor de nodige voorzieningen van technische of organisatorische aard ter beveiliging van de registratie tegen verlies of aantasting van de gegevens en tegen onbevoegde kennisneming, wijziging en verstrekking daarvan. Daarnaast heeft de medewerker een eigen verantwoordelijkheid voor de beveiliging van zijn gegevens en voor de juistheid en volledigheid van zijn persoonlijke gegevens.

## Artikel 9 Beheer van de registratie

### Lid 1

De beheerder is verantwoordelijk verschuldigd aan de verantwoordelijke met betrekking tot de zorg voor de registratie.

### Lid 2

De beheerder is verantwoordelijk voor het goed functioneren van de onder zijn beheer staande faciliteiten.

### Lid 3

De beheerder doet terstond mededeling aan de verantwoordelijke en aan de Functionaris Gegevensbeheer van enig voorval dat strijdig is met het doel van de registratie, de integriteit van de behaalde gegevens, de verleende autorisatie tot toegang tot de registratie en de beveiliging van de gegevens.

## Artikel 10 Kennisgeving en recht op informatie

De beheerder stelt de medewerker en/of de geregistreeerde in kennis van het bestaan van de registratie en van dit reglement, alsmede van de wijze waarop het reglement kan worden ingezien en nadere informatie ter zake kan worden ingewonnen.

## Artikel 11 Recht op inzage

### Lid 1

Een medewerker heeft via een webaccount en wachtwoord online direct toegang tot de hem betreffende gegevens. Op de werkplek heeft een medewerker met zijn inloggegevens direct toegang tot zijn HR-portal (single sign on).

### Lid 2

Een geregistreeerde kan bij de beheerder inzage krijgen in de hem betreffende gegevens op vertoon van een geldig legitimatiebewijs.

### Lid 3

Inzage in de gegevens op een andere wijze dan zoals aangegeven in het eerste lid, wordt de medewerker slechts gegeven indien hij niet in staat is persoonlijk de gegevens in te zien. Alsdan richt hij zich met opgave van deze reden schriftelijk tot de beheerder. Deze handelt binnen vier weken dit verzoek af.

## **Artikel 12 Recht op correctie**

### **Lid 1**

Indien de medewerker en/of geregistreerde correctie verlangt van zijn betreffende gegevens in de registratie, dient deze hiertoe een schriftelijk, met redenen omkleed verzoek in bij de beheerder, tenzij het de gegevens betreft die de medewerker zelf kan wijzigen. De beheerder neemt binnen 4 weken een besluit op het verzoek.

### **Lid 2**

Indien het verzoek wordt ingewilligd, voert de beheerder dit besluit zo spoedig mogelijk uit, in ieder geval binnen een maand na het nemen van het besluit.

### **Lid 3**

Afwijzing van het verzoek geschiedt schriftelijk met redenen omkleed. Dit besluit is voor bezwaar of beroep vatbaar zoals bedoeld in de Algemene wet bestuursrecht.

## **Artikel 13 Klachtrecht**

### **Lid 1**

Indien de medewerker en/of de geregistreerde van mening is dat de bepalingen van dit reglement niet worden nageleefd of indien de medewerker en/of de geregistreerde een andere reden heeft tot klagen, dient hij zich allereerst te wenden tot de beheerder.

### **Lid 2**

Indien dit voor de medewerker en/of de geregistreerde niet leidt tot een voor hem acceptabel besluit, dan kan de medewerker en/of geregistreerde zich wenden tot de verantwoordelijke. De verantwoordelijke beslist binnen vier weken op de klacht.

### **Lid 3**

Indien dit ook niet leidt tot een bevredigende oplossing of indien de beslissing uitblijft, kan de medewerker en/of geregistreerde zich alsnog wenden tot de Functionaris Gegevensbescherming.

### **Lid 4**

De medewerker en/of geregistreerde kan zich in het geval zwaarwegende belangen de interne procedure in de weg staan ook rechtstreeks tot het College Bescherming Persoonsgegevens wenden.

## **Artikel 14 Slotbepalingen**

### **Lid 1**

De vaststelling en wijziging van dit reglement geschiedt door het college.

### **Lid 2**

De uitvoering van dit reglement wordt gemandateerd aan de gemeentesecretaris.

### **Lid 3**

Het college legt een besluit tot wijziging van dit reglement als voorstel aan de Ondernemingsraad voor en neemt een besluit tot wijziging niet dan na verkregen instemming van de Ondernemingsraad.

### **Lid 4**

In alle gevallen waarin deze regeling niet voorziet, dan wel onduidelijkheid of onenigheid bestaat over de toepassing daarvan, beslist het college.

## **Artikel 15 Citeertitel en Inwerkingtreding en Overgangsrecht**

### **Lid 1**

Deze regeling wordt aangehaald als het "Privacyreglement Personeelsmanagementsysteem 2015".

### **Lid 2**

Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2015.

### **Lid 3**

Van het Reglement Registratiesysteem personeelssysteem en personeelsdossiers 2005 vervallen per 1 januari 2015 de artikelen 13 en 14, zijnde de artikelen die uitsluitend betrekking hebben op het geautomatiseerde personeelssysteem. De overige artikelen die (mede) van toepassing zijn op de papieren p-dossiers blijven van kracht voor wat betreft de papieren p-dossiers.