

Vergaderjaar 2005–2006

30 596

Wijziging van de Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren in verband met onder meer de toepasselijkheid van de Wet verbetering poortwachter, de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen ten aanzien van voor het leven benoemde rechterlijke ambtenaren

Nr. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING¹

1. Algemeen

Dit wetsvoorstel voorziet erin de noodzakelijke aanpassingen als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet verbetering poortwachter, de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen aan te brengen in de Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren (Wrra). Voorts strekt dit wetsvoorstel tot formalisering van enkele onderdelen van het in oktober 2005 in het Sectoroverleg Rechterlijke Macht tussen de Minister van Justitie en de Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak (NVvR) gesloten Arbeidsvoorwaardenakkoord sector Rechterlijke Macht 2004 (Arbeidsvoorwaardenakkoord). Het Arbeidsvoorwaardenakkoord is als bijlage aan deze memorie van toelichting gehecht². Daarnaast bevat dit wetsvoorstel een nadere wijziging in verband met het zogeheten Brown-arrest waardoor onder meer aansluiting wordt gevonden bij het terzake bepaalde in Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (BW). Het gaat bij al deze aanpassingen telkens om aanpassingen van de regeling van de rechtspositionele onderwerpen ontslag en herplaatsing in geval van ongeschiktheid wegens ziekte voor de voor het leven benoemde rechterlijke ambtenaren.

Voor het merendeel van de wijzigingen van de regeling van de rechtspositie van rechterlijke ambtenaren, die nodig zijn in verband met de toepasselijkheid van de Wet verbetering poortwachter, de toepasselijkheid van de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003, de formalisering van het Arbeidsvoorwaardenakkoord en het bovenbedoelde Brown-arrest, geldt dat zij, ook voor de voor het leven benoemde rechterlijke ambtenaren, al enige tijd geleden dan wel recentelijk zijn doorgevoerd in het Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren (Brra). Verwezen zij naar de besluiten van 21 december 2004 tot wijziging van onder meer het Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren in verband met de toepasselijkheid van de Wet arbeid en zorg, de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen en de Wet verbetering poortwachter ten aanzien van rechterlijke ambtenaren en rechterlijke ambtenaren in opleiding (Stb. 2005, 5) en 15 februari 2006 tot wijziging van het Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren in verband met onder meer de formalise-

¹ Het advies van de Raad van State wordt niet openbaar gemaakt, omdat het zonder meer instemmend luidt/uitsluitend opmerkingen van redactionele aard bevat (artikel 25a, vierde lid, onderdeel b, van de Wet op de Raad van State).

² Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

ring van het Arbeidsvoorwaardenakkoord sector Rechterlijke Macht 2004 en de toepasselijkheid van de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 ten aanzien van rechterlijke ambtenaren en rechterlijke ambtenaren in opleiding (Stb. 80). Daarbij betrof het in hoofdzaak wijzigingen van de regeling van het onderwerp voorzieningen in verband met ziekte en arbeidsongeschiktheid (loondoorbetaling bij ziekte, etc.). Bovendien is vanwege voormelde besluiten voor de niet voor het leven benoemde rechterlijke ambtenaren en de rechterlijke ambtenaren in opleiding in het Brra ook de regeling van de onderwerpen ontslag en herplaatsing reeds aangepast. Dit wetsvoorstel strekt ertoe dezelfde wijzigingen van de op de onderwerpen ontslag en herplaatsing betrekking hebbende bepalingen nu ook ten aanzien van de voor het leven benoemde rechterlijke ambtenaren in de Wrra door te voeren. Een ontwerp-besluit, waarin aanpassingen van het Brra zijn opgenomen in verband met de inwerkingtreding van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, is momenteel in voorbereiding.

De aan dit wetsvoorstel verbonden kosten worden opgevangen binnen de voor de sector Rechterlijke Macht beschikbare arbeidsvoorwaarden-gelden.

Uit dit wetsvoorstel vloeien geen administratieve lasten voor de burger of het bedrijfsleven voort. Het wetsvoorstel brengt alleen wijzigingen aan in de regeling van de rechtspositie van de voor het leven benoemde rechterlijke ambtenaren. Het wetsvoorstel is ter toetsing aan Actal voorgelegd. Actal heeft het wetsvoorstel als hamerstuk afgedaan.

Over de inhoud van dit wetsvoorstel is de in artikel 51 van de Wrra bedoelde overeenstemming met de Sectorcommissie rechterlijke macht bereikt. Ten aanzien van de in artikel I, onderdeel A, onder c, opgenomen wijziging behoeft, op grond van artikel V, onderdeel B, van de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003, geen overeenstemming te worden bereikt.

2. Artikelsgewijs

Artikel I

A (onderdeel a)

Dit onderdeel behelst een wijziging van artikel 46i, eerste lid, onderdeel c, waarin een van de voorwaarden voor ontslag op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte is opgenomen. In het eerste lid, onderdelen a en b, wordt bepaald dat een dergelijk ontslag alleen mogelijk is, indien er gedurende een ononderbroken periode van twee jaar sprake is van ongeschiktheid wegens ziekte (onderdeel a) en herstel van de ziekte niet binnen een periode van zes maanden na die twee jaar is te verwachten (onderdeel b). Thans geldt daarnaast ingevolge onderdeel c als ontslagvoorwaarde dat het na zorgvuldig onderzoek door de functionele autoriteit niet mogelijk is gebleken om de rechterlijk ambtenaar andere arbeid aan te bieden bij een gerecht of binnen het gezagsbereik van de minister van Justitie, dan wel dat de rechterlijk ambtenaar heeft geweigerd die arbeid te aanvaarden. Voorgesteld wordt om in plaats hiervan als (derde) voorwaarde voor ontslag te laten gelden dat naar het oordeel van de functionele autoriteit duurzame reïntegratie in een passende functie niet binnen een redelijke termijn is te verwachten. In het kader van deze beoordeling zal de functionele autoriteit zich ervan moeten vergewissen of de betrokken rechterlijk ambtenaar kan worden herplaatst in passende arbeid bij een gerecht of binnen het gezagsbereik van de minister van Justitie, maar ook, indien wordt vastgesteld dat dergelijke

arbeid niet voorhanden is, moeten bezien of duurzame reïntegratie in passende arbeid buiten dat gezagsbereik mogelijk is. Hiermee wordt uitvoering gegeven aan de in onderdeel 2.3 van het Arbeidsvoorwaardenakkoord hieromtrent vastgelegde afspraken. Voor de functionele autoriteit geldt inmiddels op grond van artikel 24a, eerste en tweede lid, van het Wvta dat hij verplicht is om maatregelen te treffen om een rechterlijk ambtenaar in staat te stellen om te hervatten in de eigen of andere passende arbeid en dat die maatregelen in eerste instantie gericht dienen te zijn op duurzame reïntegratie in passende arbeid bij een gerecht of binnen het gezagsbereik van de minister van Justitie en in tweede instantie op duurzame reïntegratie in passende arbeid buiten dat gezagsbereik. De functionele autoriteit zal twee jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid moeten beoordelen of (verdere) reïntegratiebevorderende activiteiten nog succesvol zullen kunnen zijn. Bij deze beoordeling zal door de functionele autoriteit onder meer de mate waarin reeds reïntegratiebevorderende activiteiten hebben plaatsgevonden en de opstelling van de betrokken rechterlijk ambtenaar kunnen worden betrokken. Indien het oordeel uiteindelijk luidt dat het aannemelijk is dat verdere reïntegratieactiviteiten binnen een redelijke termijn tot duurzame reïntegratie zouden kunnen leiden, dan worden die activiteiten voortgezet. Luidt het eindoordeel anders, dan kan een ontslagprocedure in gang worden gezet. Vanwege de ontslaggrond die is opgenomen in het nieuwe artikel 46ka, dat hierna zal worden toegelicht, hoeft in artikel 46i, eerste lid, onderdeel c, niets meer te worden geregeld met betrekking tot de situatie waarin de rechterlijk ambtenaar hem aangeboden passende arbeid weigert of anderszins niet aan zijn eigen reïntegratie meewerkt. Aan de in dit onderdeel vervatte wijziging wordt met name ook in verband met deze samenhang geen terugwerkende kracht verleend.

A (onderdeel b)

Dit onderdeel betreft een nadere aanpassing van het in artikel 46i, tweede en derde lid, van de Wvta bepaalde met betrekking tot de berekening van de termijn van twee jaar na afloop waarvan ontslag op grond van ongeschiktheid wegens ziekte mogelijk is. Door het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen is in het Brown-arrest van 30 juni 1998 (C-394/96) geoordeeld dat afwezigheid gedurende de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof wegens door zwangerschap veroorzaakte ziekte niet mag worden meegeteld bij de berekening van de ontslagtermijn van twee jaar. Naar aanleiding van dit arrest is artikel 46i van de Wvta met ingang van 15 mei 2002 reeds gewijzigd. Daardoor is al komen te gelden dat zowel perioden van ziekte als gevolg van zwangerschap vanaf het begin van de zwangerschap tot de eerste dag van het zwangerschapsverlof als perioden van ziekte, ongeacht de oorzaak hiervan, tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof buiten beschouwing blijven bij het berekenen van bovenbedoelde termijn van twee jaar. Bovendien is, in aanvulling op de regel dat bij berekening van de termijn van twee jaar ziekteperioden die elkaar met een onderbreking van minder van vier weken opvolgen worden samengeteld, komen te gelden dat bij vaststelling van die periode van vier weken ziekteperioden als gevolg van zwangerschap en ziekteperioden tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet in aanmerking worden genomen. Vanwege de Wet van 3 februari 2005 tot wijziging van de artikelen 7:629 en 7:670 van het Burgerlijk Wetboek, artikel 214 van de Overgangswet nieuw Burgerlijk Wetboek en van een aantal artikelen in enkele sociale zekerheidswetten (Stb. 65) is inmiddels ook artikel 7:670, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek (BW) naar aanleiding van het Brown-arrest gewijzigd. Met de in dit onderdeel vervatte wijziging wordt artikel 46i, tweede en derde lid, van de Wvta, overeenkomstig een hiertoe strekkende toezegging bij de parlementaire behandeling van het voorstel voor die wet

(Kamerstukken I 2004/05, 27 826, C) in overeenstemming gebracht met artikel 7:670, eerste lid, van het BW, zoals dat vanwege die wet is komen te luiden.

Het tweede lid van artikel 46i behoeft, met het oog op de met ingang van 15 mei 2002 reeds in werking getreden aanpassing naar aanleiding van het Brown-arrest, alleen tekstuele aanpassing. Inhoudelijk blijft hetzelfde gelden, namelijk dat perioden van ongeschiktheid wegens door zwangerschap veroorzaakte ziekte voorafgaand aan het zwangerschapsverlof alsmede perioden van ongeschiktheid wegens ziekte tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet meetellen bij de berekening van de termijn van twee jaar gedurende welke ontslag op grond van ongeschiktheid wegens ziekte niet mogelijk is. In het nieuwe derde lid van artikel 46i wordt bepaald dat bij berekening van laatstgenoemde termijn van twee jaar perioden van ongeschiktheid, anders dan die bedoeld in het tweede lid, alleen dan worden samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen of indien zij onmiddellijk voorafgaan en aansluiten op het zwangerschaps- en bevallingsverlof en er bovendien sprake is van ongeschiktheid met een zelfde oorzaak. Dit betekent dat perioden van ongeschiktheid die worden onderbroken door een periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof, anders dan thans het geval is, bijvoorbeeld niet zonder meer kunnen worden samengeteld; alleen indien beide perioden van ongeschiktheid dezelfde oorzaak hebben kan ervan worden uitgegaan dat sprake is van een doorlopende ziekte en kan samentelling geacht worden gerechtvaardigd te zijn. Ook komt voortaan te gelden dat perioden van ongeschiktheid, die niet hun oorzaak vinden in zwangerschap en die worden onderbroken door een periode van door zwangerschap veroorzaakte ongeschiktheid, niet meer worden samengeteld indien die laatstbedoelde periode van ongeschiktheid vier weken of langer duurt. Voor een nadere toelichting op de wijziging van artikel 7:670, eerste lid, van het BW, naar aanleiding waarvan wordt voorgesteld nu ook artikel 46i, tweede en derde lid, van de Wvra aan te passen, zij verwezen naar de desbetreffende nota naar aanleiding van het verslag en nota van wijziging (Kamerstukken II 2003/04, 27 826, nrs. 5 en 6). Deze wijziging van artikel 46i krijgt terugwerkende kracht tot en met 27 april 2005, zijnde de datum van inwerkingtreding van bovenbedoelde wijziging van artikel 7:670 van het BW.

A (onderdeel c)

Dit onderdeel behelst de invoeging van een nieuw vierde lid in artikel 46i van de Wvra, waarin wordt geregeld dat en voor welke duur in enkele specifiek genoemde situaties de in het eerste lid bedoelde ontslagtermijn van twee jaar wordt verlengd. De inhoud hiervan is ontleend aan die van artikel 7:670, tiende lid, van het BW, zoals dat vanwege de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 is komen te luiden. Met de invoeging van het nieuwe lid wordt, voor wat de voor het leven benoemde rechterlijke ambtenaren betreft, uitvoering gegeven aan artikel V, onderdeel B, eerste volzin, van laatstgenoemde wet, waarin is bepaald dat de in die wet opgenomen wijzigingen in Boek 7 van het BW voor rechterlijke ambtenaren op overeenkomstige wijze worden aangebracht in het bij of krachtens de Wvra bepaalde. Op grond van het nieuwe vierde lid geschiedt verlenging van bovenbedoelde ontslagtermijn van twee jaar in de volgende situaties waarin (voor ambtenaren tot 29 december 2005 op grond van artikel XV, veertiende lid, van de Wet terugdringing ziekteverzuim en vanaf 29 december 2005 op grond van artikel 76a, zesde lid, van de Ziektewet; voor andere werknemers op grond van artikel 7:629, elfde lid, van het BW) sprake is van verlenging van het tijdvak van de loondoorbetalingsverplichting:

- de werkgever doet later dan uiterlijk dertien weken na aanvang van de

- ongeschiktheid aangifte daarvan bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV);
- op verzoek van werkgever en werknemer wordt de wachttijd voor toekenning van een arbeidsongeschiktheidsuitkering verlengd; of
 - door het UWV wordt een tijdvak vastgesteld gedurende welke voor de werknemer aanspraak op bezoldiging bestaat.

De duur van de verlenging van de ontslagtermijn van twee jaar is telkens gelijk aan de duur waarmee het tijdvak van de loondoorbetalingsverplichting is verlengd. Omdat de invoeging van het nieuwe vierde lid in artikel 46i van de Wvra een rechtstreeks gevolg is van de inwerkingtreding van de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 en bovendien niet belastend van karakter is, wordt hieraan terugwerkende kracht verleend tot en met het tijdstip waarop laatstgenoemde wet in werking is getreden.

A (onderdelen d en e)

In verband met de inwerkingtreding van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen behoeft het voorgestelde (en hierboven toegelichte) nieuwe vierde lid van artikel 46i van de Wvra op een tweetal punten aanvulling. Deze onderdelen strekken daartoe. Het betreft ten eerste de invoeging van een nieuw onderdeel waarin wordt bepaald dat bovenbedoelde ontslagtermijn van twee jaar ook wordt verlengd in de situatie dat de aanvraag voor een uitkering krachtens de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen niet tijdig wordt ingediend. Ten tweede gaat het om de aanvulling van het laatste onderdeel van artikel 46i, vierde lid, met een verwijzing naar de artikelen in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen waarin met die in de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) vergelijkbare verlengingsmogelijkheden worden geregeld. Hiermee wordt aangesloten bij de wijzigingen van artikel 7:670, tiende lid, van het Burgerlijk Wetboek vanwege de Aanpassingswet- en verzamelwet Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen respectievelijk de Wet Invoering en financiering Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Aan de in deze onderdelen opgenomen aanpassingen wordt terugwerkende kracht verleend tot en met het tijdstip waarop de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (in hoofdzaak) in werking is getreden.

B en C

In artikel 46k, eerste lid, van de Wvra wordt thans bepaald dat aan een voor het leven benoemde rechterlijk ambtenaar, die wegens ziekte ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid, een andere functie bij een gerecht of binnen het gezagsbereik van de minister van Justitie kan worden opgedragen. Daarbij kan het ingevolge het vierde lid ook gaan om de eigen functie onder andere voorwaarden. In het tweede en derde lid van hetzelfde artikel wordt tot nu toe geregeld dat in het geval van een wegens ziekte arbeidsongeschikte rechterlijk ambtenaar in het eerste jaar passende arbeid kan worden opgedragen en dient te worden aanvaard en in het tweede jaar en daarna gangbare arbeid. Voorgesteld wordt om artikel 46k van de Wvra nu, net als voor de niet voor het leven benoemde rechterlijke ambtenaren en de rechterlijke ambtenaren in opleiding reeds is geschied, te wijzigen in verband met de toepasselijkheid van de Wet verbetering poortwachter, de toepasselijkheid van de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 en de formalisering van het Arbeidsvoorwaardenakkoord.

Als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet verbetering poortwachter wordt ten eerste in onderdeel B (onderdelen b en c) de definitie van het begrip passende arbeid in artikel 46k aangepast. Deze definitie is ontleend aan de definitie die vanwege laatstvermelde wet in artikel 7:658a van het

BW is opgenomen. Aan deze aanpassing wordt terugwerkende kracht verleend tot en met 1 april 2002, zijnde de dag waarop de Wet verbetering poortwachter in werking is getreden.

Ten tweede wordt in onderdeel B (onderdelen a, b en d) het in artikel 46k, tweede en derde lid, bepaalde met betrekking tot de perioden gedurende welke passende dan wel gangbare arbeid kan worden opgedragen, aangepast in verband met de toepasselijkheid van de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 en de Wet verbetering poortwachter. Zoals hierboven is aangegeven wordt thans nog in de Wvra bepaald dat in het eerste jaar passende arbeid kan worden opgedragen en in het tweede jaar en daarna gangbare arbeid. Uitgangspunt hierbij is de duur van de wachttijd als bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de WAO (52 weken) geweest. Vanwege de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 is die wachttijd echter met ingang van 1 januari 2004 verlengd van 52 tot 104 weken. Eenzelfde verlenging geldt overigens voor de periode waarin voor de werkgever de verplichting tot loondoorbetaling bestaat. Ook ingevolge artikel 23, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen bedraagt de duur van de wachttijd 104 weken. Laatstbedoelde verlenging noopt ertoe om de periode waarin een voor het leven benoemde rechterlijk ambtenaar verplicht is om passende arbeid te aanvaarden in elk geval eveneens te verlengen van een tot twee jaar. Daarnaast wordt in dit onderdeel rekening gehouden met de vanwege de Wet verbetering poortwachter in artikel 19, zevende lid, van de WAO opgenomen mogelijkheid tot verlenging van de wachttijd. In de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen keert deze verlengingsmogelijkheid overigens niet in dezelfde vorm terug; zie artikel 24, eerste lid, van die wet. Aan de in deze alinea bedoelde wijzigingen wordt terugwerkende kracht verleend tot en met de data waarop de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 en de Wet verbetering poortwachter in werking zijn getreden. Benadrukt wordt nog dat de werkingsduur van deze aanpassingen beperkt is vanwege de in onderdeel C opgenomen wijzigingen van artikel 46k.

Ten derde behelst onderdeel C enkele wijzigingen van artikel 46k in verband met de afspraken in het Arbeidsvoorwaardenakkoord. In het Arbeidsvoorwaardenakkoord (onderdeel 2.3) wordt benadrukt dat de inspanningen van zowel de functionele autoriteit als de rechterlijk ambtenaar zelf voortaan te allen tijde, en derhalve niet meer alleen gedurende de eerste twee jaar van de arbeidsongeschiktheid, gericht dienen te zijn op hervatting in eigen of andere passende arbeid. Zo is afgesproken dat de functionele autoriteit verplicht is om de rechterlijk ambtenaar, die naar het oordeel van de door de Arbodienst of deskundige persoon aangewezen arts weer in staat is geheel of gedeeltelijk te werken en niet kan hervatten in de eigen functie, andere reeds bestaande of nog te realiseren duurzame passende arbeid aan te bieden. De rechterlijk ambtenaar is op zijn beurt verplicht om medewerking te verlenen aan de op duurzame reïntegratie in passende arbeid gerichte activiteiten van de functionele autoriteit en een passende functie te aanvaarden. Aansluitend op de systematiek, zoals die in Boek 7 van het BW is neergelegd, komt derhalve ten aanzien van rechterlijke ambtenaren te gelden dat steeds de verplichting voorop staat om te komen tot reïntegratie in passende arbeid. Dit betekent dat in artikel 46k het begrip gangbare arbeid kan verdwijnen en voortaan niet meer onderscheid hoeft te worden gemaakt tussen perioden waarin passende arbeid dan wel gangbare arbeid kan worden opgedragen. In het nieuwe eerste lid van artikel 46k wordt bepaald dat aan een voor het leven benoemde rechterlijk ambtenaar, die wegens ziekte ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid, een functie bij een gerecht of binnen het gezagsbereik van de minister van Justitie kan worden opgedragen, indien sprake is van passende arbeid, en dat hij een hem opge-

dragen passende functie dient te aanvaarden. Onder het opdragen van een andere passende functie dient ook het opdragen van de eigen arbeid onder andere voorwaarden te worden verstaan. Dit laatste wordt in artikel 46k niet meer geëxpliciteerd. In verband met het voorgaande kunnen het tweede tot en met vierde lid komen te vervallen. Ook omdat de in onderdeel C vervatte wijzigingen niet belastend van karakter zijn, wordt hieraan terugwerkende kracht verleend tot en met 1 april 2006, zijnde de datum waarop dezelfde wijzigingen ter uitvoering van het Arbeidsvoorwaardenakkoord voor de niet voor het leven benoemde rechterlijke ambtenaren en de rechterlijke ambtenaren in opleiding zijn doorgevoerd.

D

Dit onderdeel behelst de invoeging van een nieuw artikel 46ka in de Wrra. Dit artikel betreft een ontslagbepaling voor de voor het leven benoemde rechterlijke ambtenaren. Deze bepaling is ontleend aan het derde lid van artikel 7:670b van het BW, zoals dat vanwege de Wet verbetering poortwachter is toegevoegd aan dat artikel. Dat derde lid is vanwege de Wet Invoering en financiering Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen hierna nog aangepast; daarbij betrof het de invoeging van een verwijzing naar de in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen geregelde verplichting tot het opstellen van een plan van aanpak. Op grond van artikel 7:670b, derde lid, kan de werkgever de werknemer reeds in zijn eerste of tweede ziektejaar ontslaan, indien de werknemer handelt in strijd met zijn verplichting om al het mogelijke te doen om hervatting van de eigen of andere passende arbeid te realiseren. In de in artikel 7:670b, derde lid, van het BW genoemde gevallen geldt het ontslagverbod gedurende de eerste twee ziektejaren (artikel 7:670 BW) derhalve niet. Hoewel de in de Wet verbetering poortwachter opgenomen wijzigingen van Boek 7 van het BW, waartoe bovengenoemde toevoeging van het derde lid aan artikel 7:670b behoort, niet rechtstreeks van toepassing zijn op rechterlijke ambtenaren, is ervoor gekozen om deze desalniettemin over te nemen voor de sector Rechterlijke Macht, omdat zij een belangrijk onderdeel vormen van de Wet verbetering poortwachter, die voor het merendeel wel rechtstreeks toepasselijk is op rechterlijke ambtenaren. Zo is in het Brra bijvoorbeeld al voor alle rechterlijke ambtenaren en rechterlijke ambtenaren in opleiding, net als in artikel 7:629 van het BW, de inhouding van bezoldiging in geval van niet-medewerking aan maatregelen van de zijde van de werkgever die erop zijn gericht om hervatting in passende arbeid te realiseren, geregeld. Bovendien is voor de niet voor het leven benoemde rechterlijke ambtenaren en de rechterlijke ambtenaren in opleiding ook al de aan artikel 7:670b, derde lid, van het BW ontleende ontslagbepaling in het Brra opgenomen. Voorgesteld wordt om dit laatste nu dus ook voor de voor het leven benoemde rechterlijke ambtenaren in de Wrra te regelen.

In het eerste lid van het nieuwe artikel 46ka van de Wrra zijn drie gronden voor ontslag geformuleerd, te weten het niet gevolg geven aan redelijke voorschriften of het niet meewerken aan maatregelen die van de zijde van de functionele autoriteit worden gegeven onderscheidenlijk verricht om te bevorderen dat de rechterlijk ambtenaar de eigen of andere passende arbeid gaat verrichten, het weigeren om aangeboden passende arbeid te verrichten, en het niet meewerken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak. Benadrukt wordt dat ontslag wegens schending van de in het eerste lid genoemde verplichtingen een uiterste middel is. In geval van schending van deze verplichtingen zal allereerst de bezoldiging moeten worden ingehouden op grond van het Brra. Eerst indien dit geen resultaat oplevert, kan een ontslagprocedure in gang worden gezet. Anders dan in het BW (artikel 7:660a) worden de bovenstaande verplichtingen niet ook nog in een afzonderlijk artikel opge-

nomen; deze verplichtingen vloeien reeds voort uit het eerste lid van artikel 46ka. In het tweede lid wordt geregeld dat de functionele autoriteit advies moet inwinnen bij het UWV om te beoordelen of de rechterlijk ambtenaar inderdaad verwijtbaar heeft gehandeld. Bij de totstandkoming van de nieuwe ontslaggronden in artikel 7:670b van het BW is tijdens de parlementaire behandeling toegezegd dat de Centrale organisatie voor werk en inkomen, die een besluit neemt over de verwijtbaarheid van ontslag, het advies dient in te winnen van het UWV en dat advies mede in beschouwing neemt (Kamerstukken II 2000/01, 27 678, nr. 21). Dit is uitgewerkt in artikel 5:1, vierde lid, van het Ontslagbesluit. De vertaling van deze bepaling naar de Wrra (en het Brra) heeft erin geresulteerd dat de functionele autoriteit het advies van het UWV moet inwinnen alvorens de ontslagprocedure in gang te zetten. Vanwege het belastende karakter wordt aan dit onderdeel geen terugwerkende kracht verleend. Datzelfde geldt overigens ook voor onderdeel E, waarin een met de invoeging van artikel 46ka samenhangende wijziging van artikel 46n is opgenomen.

E

Dit onderdeel behelst een technische aanpassing van artikel 46n, eerste lid, van de Wrra in verband met de invoeging van het nieuwe artikel 46ka. In artikel 46n wordt met betrekking tot enkele specifiek genoemde ontslaggronden geregeld dat in geval van ontslag, ondanks mogelijke verwijtbaarheid in de zin van de WW, een werkloosheidsuitkering kan worden toegekend. Aan de opsomming van die ontslaggronden, waarin sprake kan zijn van verwijtbaarheid van de rechterlijk ambtenaar, wordt nu ontslag als bedoeld in artikel 46ka toegevoegd.

Artikel II

In dit artikel wordt voor verschillende niet belastende wijzigingen van het Brra bepaald dat hieraan terugwerkende kracht wordt verleend. Zoals in de toelichtingen op de verschillende onderdelen van artikel I reeds is aangegeven, verschilt de mate waarin terugwerkende kracht wordt verleend per wijziging. Aan de wijzigingen als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet verbetering poortwachter (onderdeel B, onder b en c), de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 (onderdelen A, onder c, en B, onder a en d) en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (onderdeel A, onder d en e) wordt terugwerkende kracht verleend tot en met de data waarop die wetten in werking zijn getreden. Zie tenslotte voor de terugwerkende kracht die wordt verleend aan de in artikel I, onderdelen A, onder b, en C, vervatte wijzigingen hierboven de artikelsgewijze toelichting.

De Minister van Justitie,
J. P. H. Donner