
100

Besluit van 4 februari 1994, houdende vaststelling van het Besluit Werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel en wijziging van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel en het Kaderbesluit rechtspositie HBO i.v.m. Convenant II

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op de voordracht van Onze Minister van Onderwijs en Wetenschappen van 6 oktober 1993, nr. 93063184, directie Arbeidsvoorwaarden en Beroepskwaliteit, gedaan mede namens Onze Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij;

Gelet op artikel 20, tweede lid, van de Wet op het basisonderwijs; de artikelen 28, tweede lid, van de Interimwet op het speciaal onderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs; de artikelen 38, 39, 61 en 76, van de Wet op het voortgezet onderwijs; artikel 4 van de Experimentenwet onderwijs; artikel 9 van de Kaderwet Volwasseneneducatie 1991; artikel 58, van de Wet op de onderwijsverzorging; de artikelen 2.45, 2.55, 2.75, 2.76 en 2.77 van de Wet op het cursorisch beroepsonderwijs; de artikelen 4.5, eerste lid, 4.6, 9.74, tweede lid, 10.10, derde lid, 11.12, eerste lid, 12.5, 13.1.5, 13.3.5, 16.23, derde lid, en 16.27 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek; de artikelen 14, eerste lid, en 35 van de Wet op de Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek; de artikelen 125 en 126 van de Ambtenarenwet;

De Raad van State gehoord (advies van 8 december 1993, nr. WO5.93.0662);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Onderwijs en Wetenschappen, mede namens Onze Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, van 19 januari 1994, nr. 93085743, directie Arbeidsvoorwaarden en Beroepskwaliteit;

Hebben goedgevonden en verstaan:

ARTIKEL I

HOOFDSTUK I. WETTELIJKE UITKERINGEN BIJ WERKLOOSHEID

Paragraaf 1. Algemeen

Artikel 1 Begripsbepaling

1. In dit besluit wordt verstaan onder:
 - a. Onze minister: Onze Minister van Onderwijs en Wetenschappen en, voor wat betreft het landbouwonderwijs, Onze Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij;
 - b. betrokkene:
 1. een personeelslid benoemd aan een openbare of uit de openbare kas bekostigde bijzondere school voor basisonderwijs in de zin van de Wet op het basisonderwijs, voor wie de salarissen en de toelagen worden vastgesteld in het koninklijk besluit ter uitvoering van artikel 20, tweede lid onder b, van de Wet op het basisonderwijs, dan wel een personeelslid benoemd in algemene dienst, bedoeld in artikel 20a van de Wet op het basisonderwijs;
 2. een personeelslid benoemd aan een openbare of uit de openbare kas bekostigde bijzondere school voor speciaal onderwijs, voortgezet speciaal onderwijs dan wel speciaal en voortgezet speciaal onderwijs in de zin van de Interimwet op het speciaal onderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs voor wie de salarissen en de toelagen worden vastgesteld in het koninklijk besluit ter uitvoering van artikel 28, tweede lid onder b, van de Interimwet op het speciaal onderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs, dan wel een personeelslid benoemd in algemene dienst bedoeld in artikel 28a van de Interimwet op het speciaal en voortgezet speciaal onderwijs;
 3. een personeelslid benoemd aan een openbare of uit de openbare kas bekostigde bijzondere school voor voortgezet onderwijs in de zin van de Wet op het voortgezet onderwijs dan wel een op de Experimentenwet onderwijs gebaseerde instelling, voor wie de salarissen en de toelagen bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden vastgesteld, alsmede een personeelslid benoemd in algemene dienst, bedoeld in artikel 39a van de Wet op het voortgezet onderwijs;
 4. een personeelslid benoemd aan een openbare of uit de openbare kas bekostigde bijzondere instelling voor beroepsbegeleidend onderwijs als bedoeld in artikel 2.3 van de Wet op het cursorisch beroepsonderwijs;
 5. een personeelslid benoemd aan een privaatrechtelijke rechtspersoon die optreedt als landelijk orgaan als bedoeld in artikel 2.38 van de Wet op het cursorisch beroepsonderwijs;
 6. een personeelslid benoemd aan een instituut voor vormingswerk voor jeugdigen, als bedoeld in het Besluit voor vormingswerk voor jeugdigen;
 7. een personeelslid benoemd bij een landelijke organisatie vormingswerk, als bedoeld in het Besluit voor vormingswerk voor jeugdigen;
 8. een personeelslid benoemd aan een openbare of uit de openbare kas bekostigde bijzondere instelling voor basiseducatie als bedoeld in artikel 54 van de Kaderwet Volwasseneneducatie;
 9. een personeelslid benoemd aan een rechtspersoon die met toepassing van artikel B3 dan wel krachtens artikel U2 van de pensioenwet is aangewezen onderscheidenlijk wordt geacht te zijn aangewezen als lichaam, welks personeel geheel of ten dele ambtenaar is in de zin van die wet, indien dat lichaam middellijk of onmiddellijk, geheel of gedeeltelijk wordt gesubsidieerd ten laste van hoofdstuk VIII van de

Rijksbegroting en waarop dit besluit door Onze minister van toepassing is verklaard;

10. een personeelslid benoemd aan een instituut voor landbouw-praktijkonderwijs dat wordt gesubsidieerd met toepassing van artikel 75, eerste lid, van de Wet op het voortgezet onderwijs;

11. een personeelslid benoemd aan een verzorgingsinstelling als bedoeld in artikel 8 van de Wet op de onderwijsverzorging;

12. een personeelslid benoemd aan een publiekrechtelijke of uit de openbare kas bekostigde privaatrechtelijke regionale, plaatselijke, provinciale of landelijke instelling ter ondersteuning van de volwassenen-educatie ten aanzien waarvan dit besluit door Onze minister van toepassing is verklaard;

13. een personeelslid benoemd bij een centrale dienst als bedoeld in artikel 48 van de Wet op het basisonderwijs, artikel 56 van de Interimwet op het speciaal en voortgezet speciaal onderwijs en artikel 53a van de Wet op het voortgezet onderwijs;

14. een personeelslid in dienst van een instelling als bedoeld in artikel 1.2, onder a, c en d van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek;

15. de benoemde leden van het college van bestuur dan wel de leden van de raad van bestuur dan wel de leden van het algemeen bestuur van een instelling als bedoeld in artikel 1.2, onder a en c, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek;

16. een personeelslid in dienst van een bijzondere instelling genoemd in de overgangsbepalingen van de Wet op het wetenschappelijk Onderwijs, zoals gewijzigd bij de Wet van 23 december 1988, Stb. 682, ten aanzien van de artikelen XIII en XIV;

17. een personeelslid van de organisatie genoemd in de Wet op de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek;

18. de benoemde leden van het algemeen bestuur van de organisatie genoemd in de Wet op de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek;

19. een personeelslid dat werkzaam is bij het Rijksinstituut voor Oorlogsdocumentatie;

alsmede in voorkomende gevallen de gewezen betrokkene door wie een uitkering is aangevraagd of aan wie een uitkering ingevolge dit besluit is toegekend;

De betrokkene die ter zake van zijn arbeidsverhouding niet verzekerd is door het Rijk voor invaliditeit kan aan dit besluit geen aanspraken ontlenen.

c. loon: het loon als bedoeld in de artikelen 4, 5 en 6 van de Coördinatiewet Sociale Verzekering;

d. minimumloon: het minimumloon per maand, bedoeld in artikel 8, eerste lid onderdeel a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, of indien het een betrokkene jonger dan 23 jaar betreft, het voor zijn leeftijd geldende minimumloon per maand, bedoeld in artikel 7, derde lid, van genoemde wet, beide vermeerderd met de daarover berekende vakantietoeslag, bedoeld in artikel 15 van die wet en vervolgens gedeeld door 21,75;

e. betrekking: iedere publiekrechtelijke of privaatrechtelijke arbeidsverhouding waarbij in dienst van een natuurlijk persoon of een lichaam werkzaamheden tegen beloning worden verricht. Het bepaalde bij of krachtens de artikelen 4, 5 en 6 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing;

f. lichamen: rechtspersonen, maat- en vennootschappen, samenwerkingsvormen zonder rechtspersoonlijkheid die met verenigingen maatschappelijk gelijk kunnen worden gesteld, ondernemingen van publiekrechtelijke rechtspersonen en doelvermogens;

g. pensioenwet: de Algemene burgerlijke pensioenwet;

h. uitvoeringsorgaan: het orgaan dat bij of krachtens wet of door aanwijzing is belast met de uitvoering van dit besluit.

2. Bij ministeriële regeling wordt de uitvoering van dit besluit door Onze minister opgedragen, voor zover het universiteiten, academische ziekenhuizen en onderzoekinstellingen betreft, aan de Minister van Binnenlandse Zaken.

In afwijking van de eerste volzin wordt de in die volzin bedoelde uitvoering, voor zover het de Universiteit van Amsterdam en de bijzondere universiteiten en academische ziekenhuizen bij die universiteiten betreft door Onze minister opgedragen aan het instellingsbestuur, dat daartoe een uitvoeringsorgaan kan aanwijzen.

Paragraaf 2. De voorwaarden voor het recht op uitkering

Artikel 2

Met inachtneming van de artikelen 3 tot en met 7 en de daarop berustende bepalingen heeft de betrokkene die werkloos is recht op uitkering.

Artikel 3. Werkloos

1. Werkloos is de betrokkene die:

a. tenminste vijf of tenminste de helft van zijn arbeidsuren per kalenderweek heeft verloren, alsmede het recht op onverminderde doorbetaling van zijn loon over die uren; en

b. beschikbaar is om arbeid te aanvaarden.

2. Onder de in het eerste lid bedoelde arbeidsuren per kalenderweek wordt verstaan het aantal uren waarin de betrokkene in de 26 kalenderweken direct voorafgaande aan het intreden van zijn verlies aan arbeidsuren gemiddeld per week arbeid heeft verricht. Bij de bepaling van het aantal arbeidsuren, bedoeld in de eerste volzin, wordt mede in aanmerking genomen het aantal uren waarin werkzaamheden zijn verricht uit hoofde waarvan hij niet als betrokkene wordt beschouwd, met dien verstande dat de arbeidsuren waarvoor de betrokkene geen aanspraak geven op een uitkering krachtens dit besluit.

3. Onze minister kan met betrekking tot het eerste en tweede lid regels vaststellen:

a. omtrent de berekening van het verlies van arbeidsuren bij een opeenvolgend verlies van arbeidsuren, waarbij andere perioden voor de berekening van het aantal gewerkte arbeidsuren in aanmerking kunnen worden genomen;

b. waarbij voor bepaalde groepen betrokkenen een kortere of langere periode voor de berekening van het aantal gewerkte arbeidsuren geldt.

4. Onze minister is bevoegd nadere regels te geven:

a. voor de berekening van het aantal arbeidsuren, bedoeld in het tweede lid, uren waarin geen arbeid wordt verricht gelijk te stellen met arbeidsuren en uren waarin arbeid is verricht buiten beschouwing te laten;

b. voor de berekening van het verlies van arbeidsuren regels te stellen met betrekking tot wisselende arbeidspatronen.

5. Voor de toepassing van dit besluit en de daarop berustende bepalingen is de eerste dag van werkloosheid de eerste dag waarop een verlies van een of meer uren, alsmede het verlies van het recht op onverminderde doorbetaling van het loon over die uren intreedt in de kalenderweek waarin zich een situatie voordoet als bedoeld in het eerste lid, onder a, terzake waarvan de betrokkene een aanvraag om uitkering indient.

6. Voor de toepassing van dit besluit en de daarop berustende bepalingen is de maandag de eerste dag van de kalenderweek.

Artikel 4. Recht op uitkering

1. Recht op uitkering ontstaat voor een betrokkene, indien hij in de periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan het intreden van zijn werkloosheid, in ten minste 26 weken arbeid heeft verricht.

2. Indien de werkloosheid intreedt binnen 12 maanden na afloop van de perioden waarin de betrokkene wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geen arbeid kon verrichten, wordt de in het eerste lid bedoelde periode van 12 maanden met deze periode verlengd. De verlenging als bedoeld in de eerste volzin is eveneens van toepassing op de betrokkene die werkzaamheden heeft verricht als lid van de Eerste Kamer der Staten-Generaal, van een vertegenwoordigend orgaan van een publiekrechtelijk lichaam, dat bij rechtstreekse verkiezingen wordt samengesteld, of van een algemeen bestuur van een waterschap, als mede op de betrokkene die werkzaamheden heeft verricht in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep, voor zover deze werkzaamheden na aanvang niet meer dan anderhalf jaar bedragen.

3. De in een week verrichte arbeid wordt slechts in aanmerking genomen, voor zover zij betrekking heeft op de betrekking waaruit de betrokkene werkloos is geworden en op een of meer betrekkingen waarvoor eerstgenoemde betrekking in de plaats is gekomen en voorzover zij niet reeds eerder in aanmerking is genomen voor een recht op uitkering.

4. Onze minister kan bepalen dat voor bepaalde groepen belanghebbende het in het eerste lid bedoelde aantal weken lager wordt gesteld.

5. Onze minister is bevoegd:

a. weken, waarin geen arbeid is verricht in de betrekking waaruit de betrokkene werkloos is geworden, gelijk te stellen met weken als bedoeld in het eerste lid; en

b. regels te stellen met betrekking tot het meer keren in aanmerking nemen van weken waarin arbeid wordt verricht.

Artikel 5. Geen recht op uitkering

1. Geen recht op uitkering heeft de betrokkene die:

a. ononderbroken een uitkering ontvangt op grond van de Ziektewet of een uitkering die naar aard en strekking daarmee overeenkomt, met ingang van de dag waarop hij deze uitkering vanaf of na het intreden van zijn werkloosheid drie maanden heeft ontvangen;

b. een uitkering ontvangt op grond van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%, een pensioen berekend naar een algemene invaliditeit van ten minste 80%, of recht heeft op een herplaatsingswachtgeld als bedoeld in artikel K4, tweede lid, van de pensioenwet, of een toelage ontvangt op grond van artikel 58, eerste of derde lid, van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet, die, al dan niet vermeerderd met een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering 70% of meer bedraagt van het dagloon, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;

c. een uitkering ontvangt op grond van de Liquidatiewet ongevallenwetten berekend naar volledige arbeidsongeschiktheid;

d. een uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk III van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%, of een toelage op grond van dat hoofdstuk, die, al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering, 70% of meer bedraagt van het dagloon waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;

e. recht heeft op onverminderde doorbetaling van zijn loon of bezoldiging;

f. buiten Nederland woont of verblijf houdt anders dan wegens vakantie;

g. op grond van de Vreemdelingenwet kan worden uitgezet;

h. rehtens zijn vrijheid is ontnomen;

i. de eerste dag van de maand waarin hij 65 jaar wordt heeft bereikt;

j. vakantie geniet; of

k. werkloos is ten gevolge van werkstaking of uitsluiting;

l. recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel 25, tweede lid van het Rechtspositiereglement Wetenschappelijk Onderwijs, dan wel recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel 147 van het Rechtspositiebesluit Academische Ziekenhuizen.

2. In afwijking van het eerste lid onder b, bestaat recht op uitkering ingevolge dit besluit, indien na eindiging van het herplaatsingswachtgeld als bedoeld in artikel K4, tweede lid, van de pensioenwet de werkloosheid van betrokkene voortduurt, en hij op de datum van ontslag, voldeed aan de voorwaarden van artikel 1, artikel 3 en artikel 4. De uitkering wordt geacht te zijn ingegaan op de datum van ontslag op grond waarvan het recht op het herplaatsingswachtgeld is ontstaan.

3. Geen recht op uitkering heeft de betrokkene over een dag waarop zijn arbeid wordt onderbroken uitsluitend doordat:

a. deze dag voor hem als rustdag geldt;

b. deze dag een nationale of algemeen erkende christelijke feestdag is, dan wel een kerkelijke feestdag, die ter plaatse waar de betrokkene pleegt te werken, algemeen als zodanig wordt gevierd.

4. Voor de toepassing van het eerste lid, onderdeel d, wordt met loon gelijk gesteld het deel van de inkomsten dat de betrokkene ontvangt in verband met de beëindiging van een betrekking, dat overeenkomt met het bedrag aan loon dat de betrokkene zou hebben ontvangen over de voor hem geldende termijn van opzegging, indien deze in acht zou zijn genomen.

5. Het eerste lid blijft buiten toepassing ten aanzien van de betrokkene die uitsluitend uit hoofde van een andere betrekking dan de betrekking waaruit hij werkloos is geworden in de omstandigheid verkeert als bedoeld in het eerste lid.

6. Onze minister is bevoegd:

a. regels te stellen met betrekking tot het begrip vakantie genieten, bedoeld in het eerste lid, onder j;

b. in afwijking van het eerste lid, onderdeel j, regels te stellen met betrekking tot de vaststelling van de periode gedurende welke de betrokkene met behoud van zijn recht op uitkering vakantie kan genieten.

c. voor gevallen waarin de toepassing van het eerste lid, onderdeel a tot en met k, tot onbillijkheden zou kunnen leiden, regels te stellen op grond waarvan kan worden afgeweken van het bepaalde in die onderdelen.

Artikel 6. Beëindiging recht op uitkering

1. Het recht op uitkering eindigt:

a. voor zover de betrokkene niet langer werkloos is;

b. indien ter zake van na het ontstaan van het recht verrichte arbeid een nieuw recht op uitkering is ontstaan ingevolge dit besluit of een uitkering die naar aard en strekking daarmee overeenkomt, voor zover het aantal arbeidsuren waarnaar beide rechten samen zijn berekend, vermeerderd met het resterend aantal arbeidsuren, per kalenderweek, groter is dan het aantal arbeidsuren, bedoeld in artikel 3, voorafgaande aan het intreden van het verlies van arbeidsuren waarnaar het eerstgenoemde recht is berekend;

c. zodra zich een omstandigheid voordoet als bedoeld in artikel 5, eerste lid;

d. zodra de voor betrokkene geldende uitkeringsduur is verstreken.

2. Op grond van het eerste lid, onderdeel a, eindigt het recht op uitkering geheel indien de betrokkene:

a. al dan niet opeenvolgend een zodanig aantal uren als betrokkene of werkzaamheden als bedoeld in artikel 3, tweede lid tweede volzin, verricht dat een verlies aan arbeidsuren resteert van minder dan 5 en minder dan de helft van zijn arbeidsuren, bedoeld in artikel 3;

b. beschikbaar is om arbeid te aanvaarden voor minder dan vijf en minder dan de helft van zijn arbeidsuren, bedoeld in artikel 3.

3. Op grond van het eerste lid, onderdeel a, eindigt het recht op uitkering gedeeltelijk indien de betrokkene:

a. al dan niet opeenvolgend ten minste vijf of de helft van zijn arbeidsuren arbeid als betrokkene of werkzaamheden, bedoeld in artikel 3, tweede lid tweede volzin, verricht en nog een verlies aan arbeidsuren resteert van ten minste vijf of ten minste de helft van zijn arbeidsuren;

b. beschikbaar is om arbeid te aanvaarden voor minder arbeidsuren dan het aantal dat hij heeft verloren, doch voor ten minste vijf of ten minste de helft van zijn arbeidsuren, bedoeld in artikel 3.

4. Voor een betrokkene op wie het derde lid, onderdeel a, van toepassing is, eindigt het recht op uitkering ter zake van het aantal arbeidsuren dat hij in dat lid bedoelde arbeid of werkzaamheden verricht.

5. Voor de betrokkene op wie het derde lid, onderdeel b, van toepassing is, eindigt het recht op uitkering ter zake van het aantal arbeidsuren dat hij minder beschikbaar is voor arbeid.

6. Onze Minister is bevoegd regels te stellen met betrekking tot het geheel of gedeeltelijk eindigen van het recht op uitkering bij samenloop van uitkeringen op grond van dit besluit.

Artikel 7. Herleving van het recht op uitkering

1. Indien het recht op uitkering op grond van artikel 6, eerste lid, onderdeel a, b of c, geheel of gedeeltelijk is geëindigd en vervolgens de omstandigheid die tot dat eindigen heeft geleid heeft opgehouden te bestaan, herleeft het recht op uitkering met inachtneming van de op grond van het tweede lid gestelde regels, voor zover geen nieuw recht bestaat op uitkering ingevolge dit besluit of een uitkering die naar aard en strekking daarmee overeenkomt.

2. Onze Minister stelt regels met betrekking tot de periode waarbinnen het recht op uitkering kan herleven, indien het recht op uitkering is geëindigd:

a. wegens een omstandigheid als bedoeld in artikel 5, eerste lid, onderdeel f, h, en j;

b. op grond van artikel 6, eerste lid onderdeel a, wegens het niet voldoen aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 3, eerste lid onderdeel b.

Paragraaf 3. Het geldend maken van het recht op uitkering

Artikel 8. Vaststelling recht

Het uitvoeringsorgaan stelt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen drie maanden, vast of een recht op uitkering bestaat, nadat daartoe een aanvraag is ingediend.

Artikel 9. Vaststelling niet vóór de referteperiode

Het recht op uitkering kan niet worden vastgesteld over perioden gelegen voor de 26 weken voorafgaand aan de dag waarop de aanvraag om een uitkering werd ingediend. Het uitvoeringsorgaan is bevoegd in bijzondere gevallen af te wijken van de eerste volzin.

Artikel 10. Verplichting van betrokkene

De betrokkene voorkomt dat hij:

- a. verwijtbaar werkloos wordt;
- b. werkloos is of blijft, doordat hij
 - 1° in onvoldoende mate tracht passende arbeid te verkrijgen;
 - 2° nalaat aangeboden passende arbeid te aanvaarden of door eigen toedoen geen passende arbeid verkrijgt;
 - 3° door eigen toedoen geen passende arbeid behoudt; of
 - 4° in verband met door hem te verrichten arbeid eisen stelt die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren;
- c. wegens enig handelen of nalaten dat hem redelijkerwijs kan worden verweten geen uitkering ontvangt als bedoeld in artikel 5, eerste lid onderdeel a, b of c.

2. De betrokkene is verwijtbaar werkloos geworden, indien hij:

- a. zich zodanig verwijtbaar heeft gedragen dat hij redelijkerwijs heeft moeten begrijpen dat dit gedrag zijn ontslag tot gevolg zou kunnen hebben;

b. ontslag heeft genomen, zonder dat aan de voortzetting van zijn betrekking voor hem zodanige bezwaren zijn verbonden dat deze voortzetting redelijkerwijs niet van hem zou kunnen worden geveerd.

3. Als passende arbeid, bedoeld in het eerste lid, wordt beschouwd alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de betrokkene is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden geveerd. Niet als passend wordt beschouwd arbeid in een dienstbetrekking als bedoeld in de Wet Sociale Werkvoorziening.

Artikel 11. Informatie

De betrokkene is verplicht:

- a. aan het uitvoeringsorgaan op verzoek of uit eigen beweging onverwijld alle feiten en omstandigheden mee te delen, waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op het recht op uitkering, het geldend maken van het recht op uitkering, de hoogte of de duur van de uitkering, of het bedrag van de uitkering dat aan de betrokkene wordt betaald; en
- b. zich zodanig te gedragen dat hij door zijn doen en laten het uitvoeringsorgaan niet benadeelt of zou kunnen benadelen.

Artikel 12. Inschrijvingsverplichting

1. De betrokkene is verplicht:

- a. uiterlijk de eerste werkdag volgend op de eerste dag van werkloosheid bij het uitvoeringsorgaan aangifte te doen van zijn werkloosheid;
- b. binnen drie weken na het intreden van zijn werkloosheid bij het uitvoeringsorgaan een aanvraag om een uitkering in te dienen;
- c. voorschriften op te volgen die het uitvoeringsorgaan ten behoeve van een doelmatige controle stelt;
- d. zich als werkzoekende bij de Arbeidsvoorzieningsorganisatie te doen inschrijven en die inschrijving tijdig te doen verlengen;
- e. gevolg te geven aan een verzoek van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie om inlichtingen van belang voor de uitvoering van dit besluit en de daarop berustende bepalingen te verstrekken;
- f. deel te nemen aan een voor hem gewenste opleiding of scholing en voldoende mee te werken aan het bereiken van een gunstig resultaat;
- g. mee te werken aan een voor hem gewenst onderzoek naar zijn arbeidsgeschiktheid door een geneeskundige, een psycholoog of een beroepskeuze-adviseur;

h. de voorschriften op te volgen die Onze minister stelt in verband met het genieten van vakantie tijdens de duur van de uitkering.

2. Onze Minister kan regels stellen met betrekking tot het tijdstip van inschrijving, bedoeld in het eerste lid, onderdeel d.

Artikel 13. Sancties

1. Indien de betrokkene een verplichting, hem op grond van de artikelen 10, 11 en 12 opgelegd, niet nakomt, is het uitvoeringsorgaan bevoegd de uitkering blijvend geheel te weigeren, tijdelijk of blijvend gedeeltelijk te weigeren of de uitkeringsduur te beperken.

2. Indien de betrokkene bij het intreden van de werkloosheid een verplichting, hem op grond van de artikelen 11 en 12 opgelegd niet nakomt, is het uitvoeringsorgaan bevoegd de uitkering tijdelijk geheel te weigeren vanaf de eerste dag van zijn werkloosheid.

3. Onze minister is bevoegd regels te stellen waarbij bepaalde groepen betrokkenen worden vrijgesteld van de verplichtingen, hen op grond van de artikelen 10, eerste lid onderdeel b, en 12, eerste lid onderdeel d, f en g, opgelegd.

4. Onze minister kan nadere regels stellen over de wijze waarop het uitvoeringsorgaan van haar bevoegdheid, genoemd in het eerste en tweede lid, gebruik maakt.

Artikel 14. Beperking uitkeringsduur na herleving

Het uitvoeringsorgaan dat een uitkering heeft geweigerd of de uitkeringsduur heeft beperkt, beslist, in geval van herleving van het recht op uitkering als bedoeld in artikel 7 opnieuw of een weigering van de uitkering of een beperking van de uitkeringsduur wordt voortgezet.

Paragraaf 4. De uitbetaling van de uitkering

Artikel 15. Uitbetaling van de uitkering

1. Het uitvoeringsorgaan betaalt de uitkering zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen een maand nadat het recht op uitkering is vastgesteld.

2. Voor de uitbetaling van de uitkering wordt een volledige maand vastgesteld op 21,75 dagen. Bij een gebroken maand wordt de uitkering naar rato uitbetaald, met dien verstande dat als noemer van de breuk in aanmerking genomen het aantal dagen van de desbetreffende maand en als teller het aantal dagen van de maand onmiddellijk voorafgaande aan de dag waarop betrokkene niet meer werkloos is. Het alsdan verkregen percentage wordt vermenigvuldigd met 21,75. Deze breuk wordt overeenkomstig toegepast indien de werkloosheid niet op de eerste dag van de maand aanvangt.

3. Het uitvoeringsorgaan schort de betaling van de uitkering op of schorst de betaling indien hij op grond van duidelijke aanwijzingen van oordeel is of het gegronde vermoeden heeft, dat:

- a. het recht op uitkering niet of niet meer bestaat;
- b. het recht op een lagere uitkering bestaat; of
- c. de betrokkene een verplichting, hem op grond van de artikelen 10, 11 en 12 opgelegd, niet is nagekomen.

Artikel 16. Voorschot

1. Het uitvoeringsorgaan betaalt uit eigen beweging een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een uitkering, indien uitsluitend onzekerheid bestaat omtrent de hoogte van die uitkering, omtrent het van de uitkering aan de betrokkene te betalen bedrag of omtrent het nakomen van een verplichting als bedoeld in de artikelen 10, 11 en 12.

2. Het uitvoeringsorgaan kan op verzoek van de betrokkene een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een uitkering betalen, indien onzekerheid bestaat omtrent het recht op uitkering.

3. In afwijking van het tweede lid betaalt het uitvoeringsorgaan uit eigen beweging of op verzoek van de betrokkene een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op hetgeen hem krachtens een aanspraak naar burgerlijk recht of krachtens dit besluit kan toekomen:

a. indien onzekerheid bestaat omtrent het recht op onverminderde doorbetaling van loon, in geval niet vaststaat dat de betrekking rechts-geldig is geëindigd; of

b. het recht, bedoeld in onderdeel a, vaststaat, doch de werkgever het loon niet voldoet.

4. Het uitvoeringsorgaan is bevoegd aan een voorschot, bedoeld in het derde lid voorschriften te verbinden.

5. Voor zover bij of krachtens dit besluit niet anders is bepaald, wordt een voorschot als bedoeld in het eerste tot en met het derde lid beschouwd als een uitkering op grond van dit besluit.

Artikel 17. Uitkering wordt niet in ontvangst genomen

De uitkering die niet in ontvangst is genomen of is ingevorderd binnen drie maanden na de dag van betaalbaarstelling, wordt niet meer betaald. Het uitvoeringsorgaan kan in bijzondere gevallen ten gunste van de betrokkene afwijken van de in de eerste volzin genoemde drie maanden.

Artikel 18. Betaling uitkering en vakantie-uitkering

1. Het uitvoeringsorgaan betaalt de uitkering in de regel per maand achteraf.

2. In afwijking van het eerste lid kan het uitvoeringsorgaan, op verzoek van de betrokkene of uit eigen beweging, de uitkering over een kortere periode betalen, indien de betrokkene over die kortere periode loon ontving.

3. In afwijking van het eerste lid betaalt het uitvoeringsorgaan aan de betrokkene die werkloos is ten gevolge van de eindiging van een betrekking en in wiens dagloon vakantie-uitkering is berekend, een gedeelte van de uitkering als vakantiebijslag in de maand mei over de voorafgaande periode van twaalf maanden die eindigt met de maand mei, of, indien het recht op uitkering eerder dan in de maand mei geheel eindigt, in de desbetreffende maand. De vakantie-uitkering bedraagt 8/108 van de uitkering.

4. Indien het percentage van de vakantie-uitkering, bedoeld in artikel 15, eerste lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, wordt gewijzigd, treedt dit gewijzigde percentage in de plaats van de teller en het getal boven het honderd in plaats van de noemer van de in het derde lid genoemde breuk. Het gewijzigde percentage wordt in aanmerking genomen over de uitkering waarop recht bestaat vanaf de dag waarop de wijziging ingaat.

5. Het vierde lid is niet van toepassing indien Onze minister besluit artikel 28, tweede lid, toe te passen. Bij toepassing van artikel 28, tweede lid, treedt het percentage van de vakantie-uitkering dat geldt voor de onderwijssector in de plaats van het percentage van de vakantie-uitkering als bedoeld in artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Een wijziging van het percentage van de vakantie-uitkering in de onderwijssector zal overeenkomstig de berekeningswijze van het vierde lid worden verwerkt.

Artikel 19. Anticumulatie inkomsten wegens loonderving en pensioenen

1. Tenzij de betrekking voortduurt worden op de uitkering geheel in mindering gebracht inkomsten wegens loonderving, met uitzondering van een uitkering als bedoeld in artikel 27, tweede volzin, voor zover deze inkomsten geen verband houden met de eindiging van een betrekking, alsmede inkomsten uit ouderdomspensioen. Onder inkomsten wegens loonderving worden ook verstaan uitkeringen op grond van het bepaalde bij of krachtens dan wel op de voet van de Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers. Onder ouderdomspensioen wordt verstaan een uit een vervulde betrekking voortvloeiende, in beginsel levenslange periodieke uitkering bij wijze van oudedagsvoorziening.

2. De inkomsten, bedoeld in het eerste lid, dienen betrekking te hebben op de periode waarover de betrokkene recht heeft op een uitkering op grond van dit besluit.

3. Indien de betrokkene wegens beëindiging van een dienstbetrekking ouderdomspensioen ontvangt, wordt, voor zoveel nodig in afwijking van het eerste lid, de uitkering per dag niet hoger gesteld dan op het verschil tussen de uitkering zoals die is of zou zijn vastgesteld op de eerste werkdag na die eindiging en het bedrag van het pensioen per dag dat op die dag is ontvangen.

4. Voor de toepassing van het vierde lid wordt het dagloon zoals dat is of zou zijn vastgesteld op de eerste dag waarop het ouderdomspensioen wordt ontvangen, voor zoveel nodig herzien overeenkomstig artikel 28.

5. De inkomsten, bedoeld in het eerste lid, met uitzondering van de inkomsten uit ouderdomspensioen worden niet in mindering gebracht indien zij door de betrokkene reeds voor het intreden van de werkloosheid werden ontvangen naast de inkomsten uit de betrekking waaruit hij werkloos is geworden.

De inkomsten uit ouderdomspensioen, alsmede de overige inkomsten, bedoeld in het eerste lid, voorzover laatstgenoemde inkomsten worden ontvangen na het intreden van de werkloosheid worden niet op de uitkering in mindering gebracht voor zover zij betrekking hebben op een andere betrekking dan de betrekking waaruit de werkloosheid is ontstaan en die betrekkingen voor het intreden van de werkloosheid naast elkaar werden vervuld.

6. Onze Minister kan uitkeringen gelijk stellen met ouderdomspensioen.

Artikel 20. Anticumulatie inkomen uit arbeid of bedrijf

Indien de werkloze betrokkene arbeid als betrokkene of werkzaamheden als bedoeld in artikel 3, tweede lid tweede volzin, gaat verrichten gedurende minder dan vijf en minder dan de helft van de arbeidsuren, bedoeld in artikel 3, wordt de uitkering verminderd met 70% van hetgeen hij met de arbeid of werkzaamheden verdient.

Artikel 21. Terugbetaling en terugvordering

1. Het uitvoeringsorgaan kan hetgeen op grond van dit besluit onverschuldigd is betaald geheel of gedeeltelijk terugvorderen of in mindering brengen op een later te betalen uitkering op grond van dit besluit, dan wel verrekenen met uitkeringen op grond van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel, het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs, en het Rechtspositiereglement academische ziekenhuizen:

a. gedurende vijf jaren na de dag van de betaalbaarstelling indien het uitvoeringsorgaan door toedoen van betrokkene onverschuldigd heeft betaald; en

b. gedurende twee jaren na de dag van betaalbaarstelling in de overige

gevallen waarin betrokkene redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat het uitvoeringsorgaan onverschuldigd betaalde.

2. Een voorschot wordt door betrokkene op eerste vordering van het uitvoeringsorgaan terugbetaald of door het uitvoeringsorgaan in mindering gebracht op een later te betalen uitkering op grond van dit besluit, dan wel verrekend met uitkeringen op grond van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel, het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs en het Rechtspositiereglement academische ziekenhuizen.

Artikel 22. Uitbetaling aan derden

Indien de betrokkene op grond van geestelijke gestoordheid niet in staat is kwijting te verlenen voor betaling van de uitkering, kan het uitvoeringsorgaan de uitkering betalen aan een door het uitvoeringsorgaan aan te wijzen persoon of lichaam.

Artikel 23. Onvervreemdbaarheid van uitkering

1. De uitkering is onvervreemdbaar en niet vatbaar voor verpanding of belening.

2. Een machtiging tot het ontvangst nemen van de uitkering, onder welke vorm of benaming ook verleend, is steeds herroepelijk.

3. Elk beding, strijdig met het eerste of tweede lid, is nietig.

Paragraaf 5. De duur van de uitkering

Artikel 24. Duur van de loondervingsuitkering

1. De duur van de loondervingsuitkering is 6 maanden, te rekenen vanaf de eerste dag waarop het recht op uitkering is ontstaan.

2. Indien de betrokkene:

a. aantoonde in de periode van vijf kalenderjaren onmiddellijk voorafgaande aan het jaar waarin zijn werkloosheid is ingetreden, in ten minste drie kalenderjaren over 52 of meer dagen per jaar loon te hebben ontvangen; of

b. onmiddellijk voorafgaande aan of op zijn eerste dag van werkloosheid recht heeft op een uitkering op grond van artikel 5, eerste lid onder b, c of d;

wordt de uitkeringsduur bedoeld in het eerste lid verlengd met:

3 maanden bij een arbeidsverleden van ten minste 5 jaar;

0,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 10 jaar;

1 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 15 jaar;

1,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 20 jaar;

2 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 25 jaar;

2,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 30 jaar

3,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 35 jaar;

4,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 40 jaar.

3. Het arbeidsverleden, bedoeld in het tweede lid, wordt vastgesteld door samentelling van het aantal kalenderjaren, gelegen in de in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde periode, waarover de betrokkene aantoonde over 52 of meer dagen loon te hebben ontvangen, en het aantal kalenderjaren vanaf het jaar waarin de betrokkene zijn 18e verjaardag bereikte tot die periode;

4. Voor de vaststelling van het arbeidsverleden worden dagen waarover een betrokkene:

a. recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80% of een toelage ontvangt op grond van artikel 58, eerste of derde lid, van de Algemene

Arbeidsongeschiktheidswet, die al dan niet vermeerderd met een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering 70% of meer bedraagt van het dagloon, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;

b. ter zake van een betrekking op grond waarvan hem door het Rijk invaliditeitspensioen was verzekerd, recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%, of een toelage ontvangt die naar aard en strekking overeenkomt met een toelage als bedoeld in onderdeel a, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 70% of meer bedraagt van de middelsom, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;

c. een uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk III van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80% of een toelage op grond van dat hoofdstuk, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 70% of meer bedraagt van het dagloon, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;

d. na eindiging van zijn dienstbetrekking een uitkering ontvangt op grond van de Ziektewet, over de maximale duur, bedoeld in artikel 29, tweede lid, van die wet;

e. een uitkering ontvangt, die naar aard en strekking overeenkomt met een uitkering bedoeld in onderdeel a of d;

gelijkgesteld met dagen waarover loon is ontvangen.

5. Kalenderjaren, waarin een betrokkene een tot zijn huishouden behorend kind verzorgt, zonder dat hij voldoet aan de voorwaarde bedoeld in het tweede lid, worden, indien het een kind betreft dat bij de aanvang van dat kalenderjaar:

a. de leeftijd van 6 jaar niet heeft bereikt, gelijkgesteld met kalenderjaren waarin over 52 of meer dagen loon is ontvangen;

b. de leeftijd van 6 jaar, doch die van 12 jaar nog niet heeft bereikt, voor de helft gelijkgesteld met kalenderjaren waarin over 52 of meer dagen loon is ontvangen.

6. Het vijfde lid vindt geen toepassing indien:

a. de verzorgende betrokkene in een kalenderjaar voor een periode langer dan een half jaar op grond van een wettelijke regeling inzake werkloosheid recht heeft op een uitkering ter zake van werkloosheid; of

b. de verzorging uitsluitend of vrijwel uitsluitend buiten Nederland plaatsvindt.

7. Indien er in een gezamenlijke huishouding meer verzorgende personen zijn als bedoeld in het vijfde lid, wordt voor de toepassing van dat lid als verzorgende persoon van het kind beschouwd, degene van deze personen, die zij als zodanig hebben aangewezen. Ingeval geen verzorgende persoon wordt aangewezen, is het uitvoeringsorgaan bevoegd een van hen die naar zijn oordeel als verzorgende moet worden beschouwd als zodanig aan te wijzen.

8. Voor de toepassing van het vijfde en zevende lid wordt onder:

a. een kind verstaan een eigen, aangehuwd of pleegkind;

b. een pleegkind verstaan een kind dat als een eigen kind wordt onderhouden en opgevoed;

9. Voor de toepassing van dit artikel wordt:

a. niet als loon beschouwd een uitkering op grond van dit besluit, een uitkering op grond van de Werkloosheidswet alsmede een uitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, dan wel een uitkering, die naar aard en strekking overeenkomt met een dergelijke uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 80%;

b. het aantal dagen, waarover loon wordt ontvangen vastgesteld overeenkomstig artikel 9, vierde en vijfde lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.

10. Onze minister kan regels stellen:
- a. op grond waarvan voor het bepalen van het aantal van 52 dagen, bedoeld in het tweede lid onderdeel a, dagen waarover geen loon is ontvangen worden gelijkgesteld met dagen waarover loon is ontvangen;
 - b. ter zake van de aanwijzing van de verzorgende personen bedoeld in het zevende lid;

Artikel 25. Verlenging van de uitkering of een nieuw recht op uitkering

1. Telkens nadat het recht op uitkering na een gehele eindiging van dat recht is herleefd op grond van artikel 7, eindigt het recht op uitkering zoveel later dan de in artikel 24, eerste en tweede lid, onderscheidenlijk artikel 36, eerste, tweede en derde lid genoemde periode als de periode tussen de eindiging en de herleving van het recht op uitkering heeft geduurd.

2. Indien het recht op uitkering, waarvan de duur wordt bepaald door artikel 24, eerste en tweede lid, onderscheidenlijk artikel 36, eerste, tweede en derde lid, door het verrichten van arbeid als betrokkene geheel of gedeeltelijk is geëindigd en vervolgens na beëindiging van die arbeid een nieuw recht op uitkering is ontstaan als bedoeld in de artikelen 3 tot en met 7, zonder dat aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 24, tweede lid onderdeel a, onderscheidenlijk artikel 36, eerste, tweede en derde lid, wordt voldaan, wordt de duur van de uitkering verlengd met de duur van de verlengde uitkering, bedoeld in artikel 24, tweede lid, onderscheidenlijk artikel 36, eerste, tweede en derde lid, die de betrokkene als gevolg van de eindiging van het eerdere recht niet heeft ontvangen.

3. Indien een nieuw recht op uitkering is ontstaan ingevolge een uitkeringsregeling, waarvan de kosten niet middellijk of onmiddellijk ten laste komen van hoofdstuk VIII van de Rijksbegroting, kan de duur van deze uitkering worden verlengd met de duur van de verlengde uitkering als bedoeld in artikel 24, tweede lid, die de betrokkene niet heeft ontvangen als gevolg van eindiging van het recht op uitkering ingevolge dit besluit. De duur van de uitkering wordt niet verlengd, indien de duur van de uitkering op grond van de uitkeringsregeling als bedoeld in de eerste volzin, gelijk is of meer bedraagt dan de duur van de uitkering waarop de betrokkene ingevolge dit besluit recht zou hebben gehad.

Paragraaf 6. De hoogte van de uitkering

Artikel 26. Berekeningsbasis loondervingsuitkering

De loondervingsuitkering in deze paragraaf wordt berekend naar het dagloon.

Artikel 27. Nadere regels met betrekking tot het dagloon

De minister is bevoegd regels te stellen met betrekking tot de vaststelling van het dagloon. Deze regels bevatten voor zover nodig bepalingen op grond waarvan voor een betrokkene die naast een loondervingsuitkering op grond van dit besluit, een uitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Algemene arbeidsongeschiktheidswet ontvangt, dan wel een uitkering ontvangt die naar aard en strekking daarmee overeenkomt, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%, een evenredige verlaging van het dagloon plaatsvindt, overeenkomend met een percentage dat gelijk is aan het verschil tussen 100 en het midden van de arbeidsongeschiktheidsklasse, waarin de werknemer is ingedeeld.

Artikel 28. Herziening dagloon

1. De daglonen worden herzien met ingang van de dag waarop en in de mate waarin het bedrag genoemd in artikel 8, eerste lid onder c, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt herzien.
2. Onze Minister kan bepalen dat een andere indexering voor de daglonen wordt toegepast.
3. Onze Minister maakt in Uitleg bekend met ingang van welke dag en met welk percentage een herziening als bedoeld in het eerste of tweede lid plaatsvindt.

Artikel 29. Hoogte loondervingsuitkering

1. De loondervingsuitkering bedraagt per dag 70% van het dagloon.
2. Voor de betrokkene die bij het ontstaan van het recht op uitkering zijn arbeidsuren, bedoeld in artikel 3, niet volledig heeft verloren of wiens verlies aan arbeidsuren tijdens de duur van de loondervingsuitkering wijziging ondergaat, bedraagt de uitkering 70% van het dagloon, vermenigvuldigd met het aantal uren werkloosheid per kalenderweek, gedeeld door het aantal arbeidsuren voorafgaande aan het intreden van het verlies aan arbeidsuren waarnaar zijn recht is berekend.
Het aantal arbeidsuren voorafgaande aan het intreden van het verlies aan arbeidsuren wordt bepaald met toepassing van artikel 3.
3. Het tweede lid vindt geen toepassing voor zover bij de vaststelling onderscheidenlijk een herziening van het dagloon met de omstandigheden, bedoeld in dat lid, rekening is gehouden.

Paragraaf 7. Vervolgutkering

Artikel 30. Voorwaarden vervolgutkering

1. De betrokkene die het einde van de uitkeringsduur, bedoeld in artikel 24, tweede lid, heeft bereikt, heeft in aansluiting op de loondervingsuitkering recht op een vervolgutkering, onverminderd het bepaalde in artikel 36, vierde lid.
2. De betrokkene die:
 - a. het einde van de uitkeringsduur berekend op grond van artikel 24, eerste lid, heeft bereikt; en
 - b. voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 24, tweede lid onder a of b, doch uitsluitend wegens zijn arbeidsverleden geen recht heeft op verlenging van de duur van de loondervingsuitkering heeft recht op een vervolgutkering.

Artikel 31. De duur van de uitkering

1. De uitkeringsduur is één jaar.
2. In afwijking van het eerste lid is de uitkeringsduur voor de betrokkene die op de eerste dag van zijn werkloosheid 57,5 jaar of ouder is, drie en een half jaar.

Artikel 32. Verlenging vervolgutkering bij herleving

Indien het recht op de vervolgutkering voor het einde van de in artikel 31 bedoelde uitkeringsduur is geëindigd, is artikel 25 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 33. Hoogte vervolgitkering

De uitkering bedraagt per dag 100% van het minimumloon.

Artikel 34. Uitkering lager dan minimumloon

1. Indien de loondervingsuitkering lager is dan het minimumloon, bedraagt de uitkering, in afwijking van artikel 33, per dag ten hoogste 70% van dat dagloon.

2. Artikel 29, tweede en derde lid, is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat behoudens het bepaalde in het vierde lid, in plaats van het dagloon het minimumloon in aanmerking komt.

3. Voor de betrokkene bedoeld in artikel 27 bedraagt de vervolgitkering per dag 70% van een percentage van het minimumloon. Het percentage bedoeld in de eerste volzin, is gelijk aan het verschil tussen 100 en het midden van de arbeidsongeschiktheidsklasse, waarin de betrokkene is ingedeeld.

4. Indien de loondervingsuitkering was berekend naar een dagloon lager dan het minimumloon, wordt voor de toepassing van het tweede en derde lid in plaats van het minimumloon het dagloon in aanmerking genomen.

Artikel 35. Omscholing

1. Indien de betrokkene die recht heeft op uitkering op grond van dit besluit, gaat deelnemen aan een door het uitvoeringsorgaan voor hem noodzakelijk geachte opleiding of scholing, blijft volgens door de minister te stellen regels het recht op uitkering bestaan totdat die opleiding of scholing is beëindigd.

2. In de door Onze minister te stellen regels worden in ieder geval voorschriften en bepalingen gegeven met betrekking tot de aard, de omvang en de duur van de opleiding en scholing als bedoeld in het eerste lid.

3. De betrokkene ten aanzien van wie het eerste lid wordt toegepast, wordt geacht werkloos te zijn en te blijven zolang die toepassing duurt.

HOOFDSTUK II. AANVULLENDE UITKERING

Artikel 36. Duur van de uitkering

1. De betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag 40 jaar of ouder is en die onmiddellijk voorafgaande aan zijn werkloosheid ten minste 5 jaar ononderbroken een dienstverband heeft gehad aan een instelling als bedoeld in artikel 1, eerste lid, dan wel bij de rechtsvoorganger van deze instelling, onverminderd het bepaalde in het vijfde lid, heeft recht op een verlenging van zijn uitkering nadat hij gedurende de volledige uitkeringsduur de uitkering als bedoeld in artikel 24, eerste en tweede lid, of artikel 25, tweede lid, heeft ontvangen. De uitkeringsduur wordt bij een leeftijd van:

- 40 jaar, verlengd met 2 jaar;
- 41 jaar, verlengd met 2,5 jaar;
- 42 jaar, verlengd met 3 jaar;
- 43 jaar, verlengd met 3,5 jaar;
- 44 jaar of ouder, verlengd met 4 jaar.

2. De betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag 45 jaar of ouder is en die onmiddellijk voorafgaande aan zijn werkloosheid ten minste 7 jaar ononderbroken een dienstverband heeft gehad aan een instelling als

bedoeld in artikel 1, eerste lid, dan wel bij de rechtvoorganger van deze instelling, onverminderd het bepaalde in het vijfde lid, heeft recht op een verlenging van zijn uitkering nadat hij gedurende de volledige uitkeringsduur uitkering als bedoeld in artikel 24, eerste en tweede lid, of artikel 25, tweede lid, heeft ontvangen. De uitkeringsduur wordt bij een leeftijd van:

- 45 jaar, verlengd met 4,5 jaar;
- 46 jaar, verlengd met 5 jaar;
- 47 jaar, verlengd met 5,5 jaar;
- 48 jaar, verlengd met 6 jaar;
- 49 jaar of ouder, verlengd met 6,5 jaar.

3. De betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag 50 jaar of ouder is en die onmiddellijk voorafgaande aan zijn werkloosheid ten minste 9 jaar ononderbroken dienstverband heeft gehad als bedoeld in artikel 1, eerste lid, dan wel bij de rechtvoorganger van deze instelling, onverminderd het bepaalde in het vijfde lid, heeft recht op een verlenging van zijn uitkering tot de eerste dag van de maand waarin hij de 65 jaar heeft bereikt, nadat hij gedurende de volledige uitkeringsduur uitkering als bedoeld in artikel 24, eerste en tweede lid, of artikel 25, tweede lid, heeft ontvangen.

4. Indien de betrokkene recht heeft op een verlenging van zijn uitkering op grond van dit artikel, blijven de artikelen 30 tot en met 33 buiten toepassing.

5. Een onderbreking in de diensttijd als bedoeld in dit besluit van veertien maanden of korter, wordt niet als onderbreking beschouwd.

6. Indien de betrokkene direct voorafgaande aan zijn werkloosheid recht had op een ziekte-uitkering na ontslag, een uitkering overeenkomstig de normen van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, een invaliditeitspensioen ingevolge artikel E1, onder b, van de pensioenwet of een herplaatsingswachtgeld bedoeld in artikel K4 van de pensioenwet, wordt de beëindiging van zijn dienstverband geacht onmiddellijk te zijn voorafgegaan aan het ontstaan van zijn werkloosheid, met dien verstande dat de periode van arbeidsongeschiktheid niet meetelt voor het vaststellen van het aantal jaren als bedoeld in het eerste, tweede en derde lid.

7. Op de duur van de uitkering, bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt in mindering gebracht de tijd die betrokkene direct voorafgaande aan zijn werkloosheid in het genot was van een pensioen ingevolge artikel E1, onder b, van de pensioenwet, berekend naar een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer dan wel een herplaatsingswachtgeld als bedoeld in artikel K4 van de pensioenwet voor het gedeelte dat niet in mindering kan worden gebracht op de duur van de uitkering als bedoeld in artikel 24.

Artikel 37. Hoogte van de uitkering

1. In afwijking van artikel 29 bedraagt de uitkering het eerste jaar 78% van het dagloon.

2. Tijdens de verlenging, bedoeld in artikel 36, bedraagt de uitkering 70% van het dagloon, maar ten hoogste 70% van het bedrag van schaal 12 Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984, regelnummer 10.

3. In afwijking van het eerste en tweede lid bedraagt het percentage van het eerste jaar 75% van het dagloon en vervolgens 67% van het dagloon, zolang de Wet van 20 december 1984 (Stb. 1984, 657) voor onderwijs- en onderzoekpersoneel nog niet is ingetrokken.

Artikel 38. Loonsuppletierегeling

1. De betrokkene wiens recht op uitkering geheel of gedeeltelijk wordt beëindigd op grond van artikel 6, tweede lid, onder a, en artikel 6, derde lid, onder a, alsmede de betrokkene wiens uitkering wordt verminderd op

grond van artikel 20, wegens aanvaarding van een betrekking ontvangt desgevraagd gedurende de voor hem op de eerste werkloosheidsdag overeenkomstig artikel 24, eerste en tweede lid, onderscheidenlijk artikel 36, eerste, tweede en derde lid, vastgestelde uitkeringsduur, voor zover deze nog niet is verstreken, loonsuppletie, indien:

a. de inkomsten in de nieuwe betrekking bij een volledige werkweek minder bedragen dan de inkomsten uit de betrekking waaruit hij werkloos werd bij een volledige werkweek;

b. hij wordt benoemd in een betrekking voor ten minste 60% van de omvang van de arbeidsuren op grond waarvan hij een uitkering ontving;

c. hij onmiddellijk voorafgaande aan zijn werkloosheid ten minste 3 jaar ononderbroken werkzaam was als betrokkene in de zin van dit besluit.

2. Het bepaalde in het eerste lid is van overeenkomstige toepassing, indien de in het eerste lid bedoelde aanvaarding van een betrekking door de betrokkene geschiedt in onmiddellijke aansluiting op een voorafgaande betrekking en de betrokkene aanspraak op een uitkering zou hebben gehad, indien deze arbeid niet zou zijn aangeboden.

3. Zolang de omstandigheid als bedoeld in het tweede lid zich voordoet bij dezelfde werkgever die verantwoordelijk is voor het ontslag en de instelling wordt bekostigd op grond van het formatiebudgetsysteem, is loonsuppletie alleen mogelijk indien voorafgaande aan het ontslag een aanvraag is ingediend voor loonsuppletie en deze is toegekend.

4. Toekenning van de loonsuppletie als bedoeld in het derde lid geschiedt alleen indien:

a. het ontslag noodzakelijk was op grond van een vermindering van het formatiebudget die groter is dan het natuurlijk verloop bij de instelling of indien het een aanstelling in algemene dienst betreft, bij het bevoegd gezag;

b. het een ontslag betreft van een directeur van een instelling die tegelijkertijd wordt benoemd als leraar aan diezelfde of een andere instelling van het bevoegd gezag;

c. het een ontslag betreft dat niet voldoet aan het bepaalde onder a of b, maar waartegen de betrokkene beroep heeft ingesteld en welk beroep ongegrond is verklaard.

5. Bij de aanvraag als bedoeld in het vierde lid wordt een verklaring van het bevoegd gezag gevoegd met de reden van het ontslag. De aanvraag om loonsuppletie in de overige situaties wordt binnen drie maanden na het aanvaarden van de nieuwe betrekking te worden ingediend. Indien de betrokkene beroep heeft ingesteld als bedoeld in het vierde lid, onder c, dan dient de aanvraag uiterlijk binnen drie maanden te worden ingediend, nadat de beslissing op het beroep onherroepelijk is geworden. De loonsuppletie dient op een door het uitvoeringsorgaan beschikbaar gesteld formulier te worden aangevraagd. Bij overschrijding van deze termijn, wordt de loonsuppletie toegekend vanaf het moment dat de aanvraag is ingediend.

6. De loonsuppletie vervalt met ingang van de dag, waarop de betrokkene opnieuw werkloos wordt, onderscheidenlijk niet meer voldoet aan de voorwaarden als bedoeld in het eerste lid.

7. De loonsuppletie kan, binnen de op grond van het eerste lid vastgestelde duur, herleven bij het aanvaarden van een nieuwe betrekking, indien wederom wordt voldaan aan de voorwaarden van het eerste lid, met dien verstande dat de hoogte van de loonsuppletie wordt berekend op basis van het verschil tussen het bruto inkomen dat de betrokkene had in de betrekking waaruit hij de eerste maal werkloos is geworden welk diende voor het vaststellen van het recht op loonsuppletie en het bruto inkomen uit zijn nieuwe betrekking. Het achtste lid is van overeenkomstige toepassing.

8. De hoogte van de loonsuppletie is het verschil tussen het nieuwe bruto maandinkomen, met uitzondering van de vakantietoeslag, vermeerderd met vaste toelagen en het bruto inkomen dat de betrokkene

had in de betrekking waaruit hij werkloos is geworden, met uitzondering van de vakantietoeslag, vermeerderd met vaste toelagen en verminderd met het verschil in de pensioenpremie tussen zijn salaris dat hij genoot in de betrekking waaruit hij werkloos is geworden en het salaris in zijn nieuwe betrekking.

9. De loonsuppletie wordt proportioneel toegekend, indien de omvang van de nieuwe betrekking procentueel minder bedraagt dan de betrekking, waaruit de betrokkene is ontslagen. Indien de omvang van de nieuwe betrekking groter is dan de omvang van de betrekking waaruit de betrokkene is ontslagen, bedraagt de hoogte van de loonsuppletie het feitelijk verschil in inkomen tussen de oude en de nieuwe betrekking.

10. De loonsuppletie wordt volledig terugbetaald of verrekend met de uitkering, indien de betrokkene de nieuwe betrekking vrijwillig of zonder voldoende reden prijsgeeft.

11. De loonsuppletieregeling is met ingang van 1 januari 1996 eveneens van toepassing op de betrokkene die recht heeft op een ontslaguitkering op grond van een regeling als bedoeld in artikel II, eerste lid, zoals die luidde op 28 februari 1994.

12. De loonsuppletie wordt slechts op basis van één betrekking toegekend.

13. De loonsuppletie vormt geen onderdeel van het ambtelijk inkomen en het dagloon en telt niet mee voor het pensioen.

Paragraaf 3. Ziekte-aanspraken

Artikel 39. Ziekte-uitkering

1. De betrokkene aan wie een werkloosheidsuitkering is toegekend en die binnen een termijn gedurende welke hij daarop aanspraak heeft dan wel binnen één maand na afloop van deze termijn blijkens een geneeskundige verklaring langer dan twee dagen aaneensluitend wegens ziekte verhinderd is arbeid te verrichten, ontvangt desgevraagd, met ingang van de dag waarop hij het desbetreffende verzoek doet, een uitkering. Deze uitkering wordt ten hoogste voor 12 maanden verstrekt.

2. De hoogte van de uitkering bij ziekte bedraagt gedurende het eerste jaar na aanvang van de werkloosheid: 78% van het dagloon, met dien verstande dat de gezamenlijke periode van de werkloosheidsuitkering en ziekte-uitkering, waarover een uitkering van 78% wordt verleend maximaal één jaar bedraagt en vervolgens 70% van het dagloon.

3. In afwijking van het tweede lid bedraagt de hoogte van de uitkering tijdens de periode waarin betrokkene in het genot is van een uitkering als bedoeld in artikel 36, 70% van het dagloon, maar ten hoogste 70% van het bedrag van schaal 12 Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984, regelnummer 10.

4. De betrokkene die na afloop van het in het eerste lid bedoelde tijdvak van 12 maanden arbeidsongeschikt is, ontvangt zolang die arbeidsongeschiktheid duurt, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt, een uitkering overeenkomstig de normen van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering. Deze uitkering wordt niet toegekend of wordt beëindigd indien hij ter zake van zijn ontslag aanspraak heeft op een pensioen in gevolge artikel E1, onder b, van de pensioenwet.

5. Artikel 29, tweede en derde lid en artikel 37, derde lid, zijn van overeenkomstige toepassing.

6. De uitkering bedoeld in het eerste lid, wordt overigens verleend op de voet en voorwaarden van hoofdstuk I-E van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel, dan wel artikel 5 van het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs, onderscheidenlijk hoofdstuk 6, paragraaf 2 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, of hoofdstuk 5 van het Rechtspositiereglement Academische Ziekenhuizen.

Artikel 40. Ziekte-aanspraken gewezen HBO-personeel

1. Onder gewezen betrokkene wordt in dit artikel verstaan de: de betrokkene, bedoeld in artikel 1, onder b15 en b16 voor zover het betreft gewezen personeel van hogescholen, onderscheidenlijk gewezen leden van het college van bestuur van hogescholen.

2. De gewezen betrokkene die wegens ziekte, ontstaan voor het tijdstip waarop hij is ontslagen of waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, nadien nog ongeschikt is een naar aard en omvang soortgelijke betrekking te vervullen, behoudt voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaarde is herplaatst in een betrekking als bedoeld in K2 van de pensioenwet gedurende zijn arbeidsongeschiktheid zijn laatstgenoten bezoldiging. Het in de vorige volzin bepaalde geldt slechts indien en voor zover de termijn van respectievelijk 18 en 12 maanden als bedoeld in artikel 11, eerste lid onder a, en b, van het Kaderbesluit rechtspositie HBO nog niet zijn verstreken, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand waarin de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

3. De gewezen betrokkene die binnen 1 maand na het tijdstip waarop hij is ontslagen of waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, wegens ziekte ongeschikt wordt een naar aard en omvang soortgelijke betrekking te vervullen, ontvangt mits hij gedurende 2 maanden onmiddellijk aan dat tijdstip voorafgaande in dienst is geweest, gedurende zijn ongeschiktheid doch uiterlijk tot een jaar na de aanvang daarvan, dan wel – indien dit eerder is – uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, zijn laatstelijk genoten bezoldiging. Dit lid, alsmede het eerste lid, vindt geen toepassing op degene die na evenbedoeld tijdstip in verband met de aanvaarding van een betrekking van ten minste gelijke omvang als de beëindigde, aanspraak kan maken op loon of bezoldiging, dan wel op een uitkering krachtens de Ziektewet.

4. Indien de gewezen betrokkene binnen een tijdvak van 30 kalenderdagen nadat de volgens het tweede en derde lid geregelde doorbetaling is gestaakt, wederom wegens ziekte ongeschikt wordt een naar aard en omvang soortgelijke betrekking te vervullen, wordt de nieuw opgetreden ongeschiktheid als een voortzetting van de vorige ongeschiktheid beschouwd en wordt de doorbetaling hervat. Voor het bepalen van het tijdstip, waarop de in het tweede lid en derde lid bedoelde termijnen zijn verstreken, worden perioden van ongeschiktheid een naar aard en omvang soortgelijke betrekking te vervullen, welke elkaar met een onderbreking van minder dan 30 kalenderdagen zijn opgevolgd, bij elkaar geteld.

5. De gewezen betrokkene, die hetzij op het tijdstip waarop hij is ontslagen of waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, nadat hij reeds gedurende de voor hem ingevolge het eerste lid van artikel 11 van het Kaderbesluit rechtspositie HBO geldende termijn wegens ziekte verhinderd was geweest zijn dienst te verrichten, hetzij na afloop van de periode waarin hij krachtens het tweede, derde of vierde lid zijn laatstelijk genoten bezoldiging ontving, nog arbeidsongeschikt is ontvangt zolang die arbeidsongeschiktheid duurt, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt, een uitkering overeenkomstig de normen van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, waarbij met betrekking tot de beoordeling van de aanspraak op die uitkering artikel 30 van die wet mede van overeenkomstige toepassing is. Deze uitkering wordt niet toegekend indien hij:

a. ter zake van zijn ontslag aanspraak heeft op een invaliditeitspensioen krachtens de pensioenwet;

b. ter zake van zijn ontslag aanspraak heeft op een uitkering krachtens titel III van de Wet op de noodwachten;

c. weigert een verzoek te doen tot het instellen van een geneeskundig onderzoek volgens de bepalingen van de pensioenwet;

d. na het tijdstip dan wel de periode bedoeld in de vorige volzin, in verband met aanvaarding van een betrekking van tenminste gelijke omvang als de beëindigde, aanspraak kan maken op loon of bezoldiging of op een uitkering krachtens de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering. Indien ingevolge het bepaalde in de eerste volzin een uitkering is toegekend en eerst op een dag na die van de toekenning blijkt dat zich een omstandigheid als bedoeld onder a tot en met d voordoet, wordt de toegekende uitkering terstond beëindigd, zo nodig met inachtneming van het bepaalde in het achtste lid. Het bepaalde in dit lid is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de gewezen betrokkene die op het in de eerste volzin bedoelde tijdstip niet arbeidsongeschikt is, doch dit binnen een maand daarna wel is.

6. De gewezen betrokkene wier bevalling waarschijnlijk is binnen 4 maanden na het tijdstip waarop zij is ontslagen of waarop haar benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, ontvangt haar laatstelijk genoten bezoldiging gedurende een periode aanvangende op de 41e dag voorafgaande aan de vermoedelijke van de bevalling en eindigend op de 70e dag na de datum waarop de bevalling plaatsvond. Indien de bevalling niet wordt verwacht binnen 4 maanden na het tijdstip waarop zij is ontslagen of waarop haar benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, maar niettemin binnen die termijn plaatsvindt, ontvangt de gewezen betrokkene haar laatstelijk genoten bezoldiging uitsluitend gedurende 70 dagen na de datum van de bevalling. Een en ander geldt onverminderd het bepaalde in artikel 16, vierde lid, van het Kaderbesluit rechtspositie HBO. Zolang zij na de beëindiging van de haar ingevolge de eerste of tweede volzin toekomende uitkeringen nog wegens ziekte arbeidsongeschikt is, dan wel binnen een maand na deze beëindiging arbeidsongeschikt wordt, is het bepaalde in het tweede, derde en vierde lid van overeenkomstige toepassing. De in het derde lid bedoelde termijn van een jaar wordt in dat geval geacht aan te vangen op de datum volgende op die van de bevalling.

7. Onder laatstelijk genoten bezoldiging wordt in dit artikel verstaan: de som van het salaris en de vaste toelagen waarop de betrokkene op de dag voorafgaande aan zijn ontslag recht had, met dien verstande dat de laatstelijk genoten bezoldiging nooit meer kan bedragen dan de berekeningsbasis als bedoeld in artikel 27.

8. Arbeidsongeschikt, geheel of gedeeltelijk, in de zin van het vierde en vijfde lid is hij die als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekten of gebreken niet in staat is om met arbeid te verdienen, hetgeen gezonde personen, met soortgelijke opleiding en ervaring, ter plaatse waar hij arbeid verricht of het laatst heeft verricht, of in de omgeving daarvan, met arbeid gewoonlijk verdienen.

Hieronder wordt verstaan alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is. Als zodanige arbeid wordt niet aangemerkt een dienstbetrekking krachtens de Wet sociale werkvoorziening.

9. Het bedrag van de laatstelijk genoten bezoldiging, bedoeld in dit artikel, wordt verminderd dan wel, voor zover het reeds is uitbetaald, verrekend met:

a. een uitkering krachtens artikel 26, eerste en tweede lid van het Kaderbesluit rechtspositie HBO;

b. een uit hoofde van de laatstelijk beklede betrekking aan de gewezen betrokkene toegekend of toe te kennen pensioen krachtens de pensioenwet daaronder begrepen een aanvulling, verhoging en toeslag als bedoeld in artikel A2 van die wet, alsmede de toeslag bedoeld in artikel 10 van de Wet van 20 december 1984, Stb. 657;

c. een uitkering krachtens titel III van de Wet op de noodwachten;

d. inkomsten welke de gewezen betrokkene inmiddels mocht zijn gaan genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf;

e. indien het ontslag is verleend in verband met het bereiken van de

65-jarige leeftijd: een uitkering krachtens de Algemene Ouderdomswet voor zover deze uitkering het in artikel J6 van de pensioenwet bedoelde inbouwbedrag te boven gaat.

10. De uitkering overeenkomstig de normen van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering bedoeld in het vijfde lid, wordt, indien het een reeds uitbetaalde uitkering betreft, verminderd met:

a. een uitkering krachtens artikel 26, eerste en tweede lid, van het Kaderbesluit rechtspositie HBO;

b. een uit hoofde van de laatstelijk beklede betrekking aan de gewezen betrokkene, bedoeld in artikel 1, onder b11, toegekend of toe te kennen pensioen krachtens de pensioen wet, daaronder begrepen een aanvulling, verhoging en toeslag als bedoeld in artikel A2 van die wet, als mede de toeslag bedoeld in artikel 10 van de Wet van 20 december 1984, Stb. 657;

c. een uitkering krachtens titel III van de Wet op de noodwachten;

d. de inkomsten welke de gewezen betrokkene inmiddels mocht zijn gaan genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf. In het geval bedoeld onder d vindt de vermindering dan wel de verrekening slechts plaats zolang de mate van arbeidsongeschiktheid als bedoeld in het vijfde lid niet opnieuw is vastgesteld, en wel voor zover de aldaar bedoelde inkomsten vermeerderd met de uitkering overeenkomstig de normen van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering de laatstelijk genoten bezoldiging overschrijden.

11. In de gevallen, bedoeld in dit artikel, vinden de artikelen 18, 19, 20, 21 en 23 van het Kaderbesluit rechtspositie HBO waar mogelijk overeenkomstige toepassing.

12. Ter verkrijging van de in dit artikel bedoelde aanspraken richt de gewezen betrokkene binnen 7 dagen een verzoek aan het uitvoeringsorgaan. Bij overschrijding van deze termijn vervalt de aanspraak gedurende het aantal dagen van deze overschrijding, tenzij de gewezen betrokkene aantoont, dat hij redelijkerwijs niet in staat is geweest die termijn in acht te nemen.

Paragraaf 4. Rechten van nabestaanden bij overlijden

Artikel 41. Overlijdensuitkering

Na het overlijden van de betrokkene, aan wie een werkloosheidsuitkering als bedoeld in artikel 24 en 36, een ziekte-uitkering als bedoeld in artikel 39, eerste lid, of 40, dan wel een uitkering overeenkomstig de normen van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering als bedoeld in artikel 39, tweede lid of 40, vijfde lid, of artikel I-E19, vierde lid, van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel, artikel 42, vierde lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement of artikel 48, vierde lid, van het Rechtspositiereglement academische ziekenhuizen is toegekend, wordt een overlijdensuitkering door het uitvoeringsorgaan uitbetaald, berekend volgens het bepaalde in artikel 44.

Artikel 42. Uitkeringsbasis

1. De uitkeringsbasis van de overlijdensuitkering voor de betrokkene die in het genot was van een werkloosheidsuitkering of ziekte-uitkering wordt gevormd door het tot een maandbedrag herleide bedrag van de werkloosheidsuitkering of ziekte-uitkering dat voor de gewezen betrokkene gold op de dag van overlijden.

2. De uitkeringsbasis van de overlijdensuitkering voor de betrokkene die in het genot was van een uitkering overeenkomstig de normen van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering wordt gevormd door het tot een maandbedrag herleide bedrag van de laatstelijk genoten bezoldiging die voor de gewezen betrokkene gold op de dag van overlijden, vermeerderd met het bedrag van de vakantie-uitkering over de desbetref-

fende maand, met dien verstande dat indien evenbedoelde uitkering was berekend naar een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer de uitkering wordt verhoogd tot de laatstelijk genoten bezoldiging.

Artikel 43. Nabestaanden

1. In aanmerking voor een uitkering bij overlijden komen in de navolgende rangorde:

- a. de weduwe of weduwnaar, van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde;
- b. de minderjarige kinderen van de overledene;
- c. de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters voor wie de overledene kostwinner was;

2. Onder kinderen in de zin van het eerste lid worden mede begrepen natuurlijke kinderen en kinderen voor wie de overledene de pleeg-ouderlijke zorg droeg. Onder pleegouderlijke zorg wordt verstaan de zorg voor het onderhoud en de opvoeding van het kind als was het een eigen kind, onafhankelijk van enige verplichting daartoe of van het genieten van een vergoeding daarvoor.

Artikel 44. Bedrag en uitbetaling

1. De uitkering bij overlijden is gelijk aan het bedrag dat wordt gevormd door de uitkeringsbasis als bedoeld in artikel 42 met drie te vermenigvuldigen.

2. Het bedrag, bedoeld in het eerste lid, wordt zo spoedig mogelijk, in ieder geval binnen een maand na overlijden door het uitvoeringsorgaan uitgekeerd.

Artikel 45. Verrekening met andere uitkeringen

1. Indien de nabestaanden, bedoeld in artikel 43 aanspraak hebben op een overlijdensuitkering als bedoeld in artikel 16391, tweede lid, van het Burgerlijk Wetboek, wordt de uitkering bij overlijden bedoeld in deze paragraaf slechts uitbetaald, voor zover deze de eerstgenoemde uitkering te boven gaat.

2. In geval van overlijden als militair in werkelijke dienst wordt de uitkering bij overlijden verminderd met het bedrag van de overeenkomstige uitkering, die uit hoofde van de militaire dienst ter zake wordt gedaan.

3. In geval van overlijden van een betrokkene van met recht op een uitkering overeenkomstig de normen van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, wordt de uitkering bij overlijden verminderd met het bedrag van de uitkering waarop de nabestaanden van de gewezen betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken krachtens artikel Q6 van de pensioenwet dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Artikel 46. Vermindering van reeds genoten inkomsten

Op de ingevolge de voorgaande artikelen berekende uitkering bij overlijden wordt de reeds vóór zijn overlijden aan de betrokkene uitbetaalde loon of bezoldiging over een na zijn overlijden gelegen tijdvak, in mindering gebracht.

Artikel 47. Geen nabestaanden

Indien de overledene geen nabestaanden als bedoeld in artikel 43 nalaat, kan het bedrag, bedoeld in artikel 44, door het uitvoeringsorgaan geheel of gedeeltelijk worden uitgekeerd voor de betaling van de kosten

van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, voor zover nalatenschap voor de betaling ontoereikend is.

Paragraaf 5. Vergoeding verhuis-, reis en pensionkosten

Artikel 48. Verhuis-, reis en pensionkosten

1. Aan de betrokkene aan wie een uitkering in de zin van dit besluit is toegekend, die elders arbeid of bedrijf ter hand gaat nemen, wordt op voet van de ter zake van verplaatsingskosten geldende bepalingen, zoals deze voor hem golden in de betrekking waaruit hij werkloos is geworden, een tegemoetkoming verleend in de kosten welke door hem aan een daartoe noodzakelijke verhuizing zijn verbonden.

2. Vergoedingen die de betrokkene ontvangt uit hoofde van zijn nieuwe betrekking worden op de in het eerste lid genoemde tegemoetkomingen in mindering gebracht.

Artikel 49. Afkoop uitkering

Onze minister kan nadere regels stellen met betrekking tot afkoop van de uitkering.

Artikel 50. Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als Besluit Werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel.

OVERGANGSRECHT

ARTIKEL II. BESTAANDE RECHTEN

1. Ontslaguutkeringen die zijn toegekend krachtens de bepalingen van hoofdstuk I-H van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel, het Rechtspositiebesluit WVO, het Rechtspositiereglement KO/LO, de Rechtspositieregeling Vormingswerk voor jeugdigen, het B3-reglement onderwijs, hoofdstuk H van het Rechtspositiebesluit WLW, het Rijkswachtgeldbesluit, de Uitkeringsregeling, Tijdelijke rechtspositieregeling taakverdeling w.o. en Besluit SBK II en de regelingen die krachtens artikel 4.5, eerste lid onder a en 16.23 van de Wet op het hoger en wetenschappelijk onderwijs zijn vastgesteld, zoals deze luiden op 28 februari 1994, blijven voor wat betreft hoogte en duur, anticumulatie en vrijstelling van de inschrijvings- en sollicitatieverplichting, ziekte-uitkering en de uitkering overeenkomstig de normen van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zover deze ziekte of arbeidsongeschiktheid is ontstaan vóór 1 maart 1994, behouden gedurende de duur van de uitkering, zoals vermeld in de afgegeven beschikking, onverminderd het bepaalde in het tweede en vierde lid. De artikelen 6, eerste, tweede, derde en vierde lid, 19 en 20 zijn niet van toepassing, voor zover deze artikelen betrekking hebben op eerderevermelde anticumulatie.

2. Ontslaguutkeringen als bedoeld in het eerste lid, die na 1 maart 1994 gedurende een aaneengesloten periode van langer dan één jaar op nihil staan wegens inkomsten uit arbeid of bedrijf, vervallen.

3. Bij hernieuwde werkloosheid wordt voor de toepassing van de artikelen 4, 24 en 36, de diensttijd die geldig was voor de berekening van de vervallen uitkering als bedoeld in het tweede lid, geacht te zijn vervuld onmiddellijk voorafgaande aan het intreden van de nieuwe werkloosheid.

4. Met ingang van 1 januari 1996 worden de artikelen 6, eerste, tweede, derde en vierde lid, 19 en 20 toegepast op ontslaguitkeringen die

toegekend zijn voor 1 maart 1994, als ware er sprake van inkomsten die ontstaan zijn na het tijdstip van werkloosheid, tenzij deze inkomsten al bestonden voor de toekenning van de ontslaguitkering op grond van de regelingen bedoeld in het eerste lid. De anticumulatiebepalingen die zijn getroffen bij of krachtens de regelingen als bedoeld in het eerste lid vervallen met ingang van 1 januari 1996.

5. Ten aanzien van de betrokkene die zijn ontslaguitkering ontleent aan een met de Centrales van overheids- en onderwijspersoneel overeengekomen sociaal plan waarin de hoogte en duur van de ontslaguitkering is gegarandeerd, is het tweede lid niet van toepassing en blijven de rechten die hij heeft op grond van dat sociaal plan, behouden gedurende de duur van de uitkering.

6. De voorgaande leden zijn niet van toepassing voor:

a. degene die zijn ontslaguitkering als bedoeld in het eerste lid, ontleent aan een met de Centrales van overheids- en onderwijspersoneel overeengekomen sociaal plan, waarin is bepaald dat de ontslaguitkeringsregeling zoals deze luidde bij ontslag voor de duur van de uitkering worden gegarandeerd.

b. ten aanzien van de betrokkene aan wie op grond van artikel I-H25 van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel, zoals dat luidde op 28 februari 1994, functioneel leeftijdsontslag is verleend, blijven de rechten die hij heeft op grond van bovengenoemde uitkeringsregeling, behouden gedurende de duur van de uitkering.

7. Degene die op 28 februari 1994 betrokkene is in het kader van de Regeling wachtgeld en uitkeringen bij privatisering en werkzaam was bij een instelling als bedoeld in artikel 1, eerste lid, van dit besluit of diens rechtsvoorganger, behoudt zijn recht op uitkering op grond van de regeling wachtgeld en uitkering bij privatisering, met dien verstande dat de uitkering wordt toegekend op grond van dit besluit.

8. Het Rijkswachtgeldbesluit 1959 en de Uitkeringsregeling 1966 zijn niet van toepassing op personeel dat betrokkene is in de zin van dit besluit.

ARTIKEL III. AFBOW VAN SCHOLEN/INSTELLINGEN

1. De betrokkene, bedoeld in artikel 1, onderdeel b, sub 3 die op of na 1 maart 1994, doch uiterlijk per 1 augustus 1996 wordt ontslagen in verband met opheffing van de school of instelling waaraan hij op 28 februari 1994 werkzaam was, behoudt aanspraak op de ontslaguitkeringsregeling als bedoeld in hoofdstuk I-H van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel, zoals dat luidde op 28 februari 1994, indien het ontslag het gevolg is van de afbouw van een school of instelling in het voortgezet onderwijs in verband met de opheffingsnorm, zoals die geldt tot 1 augustus 1995 waarvan de eerste fase van afbouw heeft plaatsgevonden op of vóór 1 augustus 1993.

2. Het eerste lid is niet van toepassing op opheffingen van scholen op grond van de opheffingsnorm zoals die geldt met ingang van 1 augustus 1995, tenzij het besluit tot opheffing genomen is voor 1 augustus 1993 en de afbouw op of vóór 1 augustus 1993 is aangevangen.

3. De betrokkene werkzaam aan een instelling, bedoeld in artikel I-A1, onder d3 en d9, van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel, zoals dat luidde op 31 juli 1993, voor zover het betreft een instelling of een cursus voor algemeen en op het beroep gericht onderwijs welke instelling, cursus dan wel een instituut voor deeltijd vervolg/beroepsonderwijs van rechtswege wordt opgeheven, dan wel van welke instelling, cursus, of instituut de bekostiging wordt beëindigd in verband met de invoering van de Wet op het cursorisch beroepsonderwijs; dan wel,

de betrokkene werkzaam aan een instelling, bedoeld in artikel I-A1, onder d4, van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel, zoals dat

luidde op 31 juli 1993, welke instelling van rechtswege wordt beëindigd in verband met de invoering van de Wet op het cursorisch beroepsonderwijs; dan wel,

de betrokkene werkzaam aan een instelling, bedoeld in artikel I-A1, onder d3, zoals dat luidde op 31 juli 1993, voor zover het betreft een instelling voor dag/avondonderwijs, welke instelling van rechtswege wordt opgeheven dan wel van welke instelling of cursus de bekostiging wordt beëindigd in verband met de invoering van het voortgezet algemeen volwassenen onderwijs; dan wel,

de betrokkene werkzaam bij de Stichting Georganiseerd Schoolwezen Beroepsonderwijs, van welke stichting de bekostiging wordt beëindigd in verband met de invoering van de Wet op het cursorisch beroepsonderwijs, voor zover op deze betrokkene het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel van toepassing was op 28 februari 1994, die op of na 1 maart 1994, doch uiterlijk op 1 augustus 1996 wordt ontslagen wegens opheffing van de instelling waaraan hij op 28 februari 1994 werkzaam was, behoudt recht op de ontslaguitkeringsregeling als bedoeld in hoofdstuk I-H van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel, zoals dat luidde op 28 februari 1994.

4. De betrokkene werkzaam bij de Stichting Landelijke organisatie christelijk vormingswerk dan wel de Stichting Landelijke organisatie vormingswerk werkende jongeren, voor zover deze betrokkene wordt ontslagen in verband met de vermindering van de rijkssubsidie voor deze stichtingen en voor zover op deze betrokkene hoofdstuk I-H van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel dan wel de Rechtspositieregeling Vormingswerk Leerplichtvrije jeugd van toepassing was op 28 februari 1994; dan wel,

de betrokkene bedoeld in artikel I-A1, onder d13, van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel, die op of na 1 maart 1994, doch uiterlijk op 1 januari 1996 wordt ontslagen wegens opheffing van de instelling waaraan hij op 28 februari 1994 werkzaam was, behoudt recht op de ontslaguitkeringsregeling als bedoeld in hoofdstuk I-H van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel, zoals dat luidde op 28 februari 1994.

5. Het derde lid en vierde lid zijn slechts van toepassing voor zover het de opheffing van instellingen betreft zonder dat deze instellingen worden samengevoegd met andere instellingen die middellijk of onmiddellijk, geheel of gedeeltelijk worden gesubsidieerd ten laste van hoofdstuk VIII van de rijksbegroting:

a. in het kader van de vaststelling van het Plan van Spreiding en Situering Voortgezet Algemeen Volwassenenonderwijs, dan wel;

b. in het kader van de vaststelling van het Plan van Spreiding en Situering Cursorisch Beroepsonderwijs, dan wel;

c. in het kader van de vaststelling van het Herstructureringsplan Landelijke organen, dan wel;

d. in het kader van de beëindiging van de bekostiging van de Stichting Georganiseerd Schoolwezen Beroepsonderwijs, dan wel;

e. in het kader van de maatregelen met betrekking tot inperking van de subsidie voor de Landelijke Organisatie Vormingswerk Werkende Jongeren en de Landelijke Organisatie Christelijk Vormingswerk, dan wel;

f. in het kader van de wijziging van de Ondersteuningsstructuur Volwasseneneducatie, zoals bedoeld in de Overgangsregeling gewijzigde ondersteuningsstructuur VE.

6. De betrokkene die is benoemd aan een theologische faculteit die valt onder de operatie herstructurering van het wetenschappelijk theologisch onderwijs in Nederland die op of na 1 maart 1994, doch uiterlijk per 1 augustus 1996 wordt ontslagen in verband met opheffing van de instelling waaraan hij op 28 februari 1994 werkzaam was, behoudt aanspraak op de ontslaguitkeringsregeling, zoals deze voor hem luidde op 28 februari 1994, indien het ontslag het gevolg is van het besluit tot afbouw van de instelling en dat besluit genomen is voor 1 augustus 1993.

7. De betrokkene die valt onder het sociaal plan inzake de beëindiging Programma Indonesische Studiën, heeft overeenkomstig artikel 4.5 en 4.6 van dat sociaal plan aanspraak op een ontslaguitkering, zoals deze luidde op 28 februari 1994.

8. Voor de diensttijd die in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de duur van de ontslaguitkering als bedoeld in het eerste en derde lid, wordt het ontslag geacht te zijn ingegaan op 1 maart 1994.

9. De betrokkene die recht heeft op een uitkering ingevolge dit artikel dient daartoe een verzoek in bij het uitvoeringsorgaan.

10. Indien een uitkering op grond van dit artikel is toegekend, kan de betrokkene ter zake van dat ontslag geen aanspraak maken op een uitkering op grond van artikel 24 onderscheidenlijk artikel 36.

11. Het bepaalde in artikel II is van toepassing op een uitkering op grond van dit artikel.

ARTIKEL IV. HET VOLGEN VAN SCHOLING

De betrokkene die recht heeft op een ontslaguitkering als bedoeld in hoofdstuk I-H van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel, het Rechtspositiebesluit KO/LO, het Rechtspositiebesluit WVO, de Rechtspositieregeling Vormingswerk voor jeugdigen, het B3-reglement onderwijs, hoofdstuk H van het Rechtspositiebesluit WLW, het Rijkswachtgeldbesluit, de Uitkeringsregeling, Tijdelijke rechtspositieregeling taakverdeling w.o., Besluit SBK II en de regelingen die krachtens artikel 130, tweede lid, artikel 132, eerste lid, en artikel 170, eerste lid, van de Wet op het Wetenschappelijk Onderwijs, zijn vastgesteld, zoals deze luiden op 28 februari 1994, zal niet worden gekort op zijn uitkering wegens prijsgegeven inkomsten, zoals bedoeld in voornoemde regelingen in verband met ontslag op eigen verzoek uit een korttijdelijke betrekking waarvan de duur minder bedraagt dan 3 maanden of waarvan nog een duur resteert van minder dan 3 maanden, wegens het volgen van een opleiding of scholing, indien:

- a. de opleiding of scholing plaatsvindt op initiatief van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie;
- b. de Arbeidsvoorzieningsorganisatie schriftelijk heeft verklaard dat de opleiding of scholing een reële kans op een nieuwe betrekking biedt;
- c. de opleiding of scholing niet langer duurt dan één kalenderjaar. Onze minister bepaalt in welke gevallen de termijn van één jaar wordt verlengd.

ARTIKEL V. STIMULERINGSPREMIE OUDERE WACHTGELDERS

1. De betrokkene van 55 jaar of ouder die in het genot is van een wachtgeld als bedoeld in hoofdstuk I-H van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel, het Rechtspositiebesluit WVO, het Rechtspositiebesluit KO/LO, de Rechtspositieregeling Vormingswerk voor jeugdigen, het B3-reglement onderwijs, hoofdstuk H van het Rechtspositiebesluit WLW, het Rijkswachtgeldbesluit, de Uitkeringsregeling, Tijdelijke rechtspositieregeling taakverdeling w.o., Besluit SBK II en de regelingen die krachtens artikel 130, tweede lid, artikel 132, eerste lid, en artikel 170, eerste lid, van de Wet op het Wetenschappelijk Onderwijs, zijn vastgesteld, zoals deze luiden op 28 februari 1994, die in de periode 1 maart 1994 tot 1 maart 1995 inkomsten gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, waardoor de uitkeringskosten verminderen, heeft desgevraagd gedurende maximaal 1 jaar recht op een premie ter grootte van 50% van de bespaarde uitkeringskosten, mits hij in de periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan de aanvang van de werkzaamheden niet meer dan f 10.000,= bruto aan inkomsten uit arbeid of bedrijf heeft genoten.

2. De premie wordt zo spoedig mogelijk na 1 maart 1995 uitbetaald.
3. De periode waarin betrokkene inkomsten gaat genieten als bedoeld in het eerste lid, blijft buiten toepassing voor het bepalen van de periode als bedoeld in artikel II, tweede lid.
4. De stimuleringspremie vormt geen onderdeel van het ambtelijk inkomen en telt niet mee voor het pensioen.

ARTIKEL VI

Het Rechtspositiereglement Wetenschappelijk Onderwijs¹ wordt als volgt gewijzigd:

1. In artikel 5, eerste lid, vervalt de zinsnede «en de voor rijksambtenaren dan wel werknemers in dienst van het Rijk in het algemeen geldende voorschriften inzake wachtgeld en andere uitkeringen in verband met ontslag».
2. Artikel 24, vijfde lid, vervalt.
3. Artikel 46 wordt vervangen door: Met ontslag wordt gelijkgesteld de niet-herbenoeming, bedoeld in artikel 9.24, vijfde lid, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek.
4. Artikel 70, wordt vervangen door een nieuw artikel: Bij koninklijk besluit kan een uitkering worden toegekend die naar oordeel van de Kroon mede in verband met de laatstelijk genoten bezoldiging en de duur van de ambtsvervulling redelijk is te achten.
5. In artikel 84, eerste lid, vervalt de zinsnede «en de voor rijksambtenaren, dan wel werknemers in dienst van het Rijk in het algemeen geldende voorschriften inzake wachtgeld en andere uitkeringen in verband met ontslag».
6. Artikel 89, vierde lid, vervalt.
7. Artikel 100, vijfde lid, vervalt.

ARTIKEL VII

Het Rechtspositiereglement academische ziekenhuizen² wordt als volgt gewijzigd:

1. In artikel 97 wordt de zinsnede «wachtgeld, daaronder mede verstaan herplaatsingswachtgeld of een uitkering krachtens de Uitkeringsregeling 1966» vervangen door: «een uitkering krachtens het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel, daaronder mede verstaan een herplaatsingswachtgeld».
2. Artikel 145 vervalt.
3. Artikel 148 vervalt.
4. Artikel 147, eerste lid, wordt vervangen door: In geval van ontslag ingevolge artikel 100 wordt door de raad van bestuur een regeling getroffen waarbij de ambtenaar in aanvulling op zijn uitkering krachtens het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel een uitkering wordt verleend die, naar oordeel van de raad van bestuur, met het oog op de omstandigheden redelijk is te achten.

ARTIKEL VIII

Het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel³ wordt gewijzigd als volgt:

A

In hoofdstuk I-A worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. In artikel I-A1, onder j, wordt na «salaris» ingevoegd: «, de toeslag genoemd in artikel I-P23».

2. In artikel I-A4 vervalt: I-H12, eerste lid, I-H26, eerste en tweede lid.

B

In artikel I-F1 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a. onder a, wordt vervangen door: «a. overledene: hij, die op de dag van zijn overlijden betrokkene was.»
- b. onder b, sub 2 en sub 3 worden geschrapt.

C

Hoofdstuk I-H komt te vervallen.

D

In artikel I-J1, onder j sub 1, wordt «ontslaguitering als bedoeld in hoofdstuk I-H» vervangen door: uitkering als bedoeld in het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel.

E

In artikel I-M5, derde lid onder a, wordt «een ontslaguitering als bedoeld in hoofdstuk I-H» vervangen door: een uitkering als bedoeld in het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel.

F

In hoofdstuk I-P worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. In artikel I-P1 worden de volgende wijzigingen aangebracht:
 - a. in de begripsbepaling onder i wordt «bijlage R1 tot en met R9 en S1 tot en met S10» vervangen door: bijlage Q1 tot en met Q14, R1 tot en met R11a en S1 tot en met S12;
 - b. in de begripsbepaling onder m wordt de punt vervangen door puntkomma en wordt een nieuwe begripsbepaling toegevoegd, luidende als volgt:
 - n. toeslag begininkomens: de reeks toeslagen behorende bij een functie als bedoeld in artikel I-P23, zoals aangegeven in bijlage 1E.
2. In artikel I-P2 worden de volgende wijzigingen aangebracht:
 - a. in het vierde lid, eerste volzin, vervalt: genoemd in hoofdstuk I-R of I-S;
 - b. in het vierde lid wordt na de eerste volzin een nieuwe tweede volzin ingevoegd luidende als volgt:

Voor het bevoegd gezag van een instelling bedoeld in artikel I-A1, onder d3 tot en met d6, d10 en d13 tot en met d15, d17 en d18 geldt dat de maximumschaal van de in de eerste volzin bedoelde nieuwe functie ten hoogste één schaal hoger kan zijn dan de maximumschaal die op grond van hoofdstuk I-Q behoort bij de normfunctie directeur aan de desbetreffende instelling doch niet hoger dan schaal 18;
 - c. in het vijfde lid wordt «hoofdstuk I-R of I-S» vervangen door: hoofdstuk I-Q, I-R of I-S.
3. In artikel I-P11 worden de volgende wijzigingen aangebracht:
 - a. het derde lid wordt vernummerd tot vierde lid en ingevoegd wordt een nieuw derde lid, luidende als volgt:

3. Voor de betrokkene bedoeld in artikel I-A1, onder e1 tot en met e6, e10 en e13 tot en met e15, e17 en e18, wordt voor de toepassing van het eerste lid, de in dat lid bedoelde periode van vier schooljaren verkort tot drie schooljaren voor de eerste periode van zes schooljaren na het schooljaar waarin de betrokkene voor het laatst in alle door hem vervulde onderwijsfuncties gezamenlijk gedurende alle schoolweken benoemd dan

wel gedurende ten minste 60 werkdagen werkzaam en bezoldigd is geweest;

b. in het vierde lid wordt «het eerste en het tweede lid» vervangen door: het eerste tot en met het derde lid.

4. In artikel I-P15 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a. in het tweede lid wordt «Het voor betrokkene geldende salaris» vervangen door: Het salaris verhoogd met de toeslag begininkomens dat voor betrokkene geldt.

b. in het derde lid wordt «Het salaris» vervangen door: het salaris verhoogd met de toeslag begininkomens.

5. In artikel I-P16, eerste lid, wordt «salaris» vervangen door: salaris verhoogd met de toeslag begininkomens.

6. In artikel I-P17, tweede lid, wordt na «normbetrekking» ingevoegd: , de toeslag begininkomens.

7. In artikel I-P19, eerste en tweede lid, wordt na «salaris» ingevoegd: de toeslag begininkomens.

8. Na artikel I-P22 worden ingevoegd de artikelen I-P23, I-P24, I-P25 en I-P26, luidende als volgt:

Artikel I-P23. Toeslag begininkomens

1. De betrokkene die aan een instelling als bedoeld in artikel I-A1, onder d1 tot en met d6, d10, d13 tot en met d15, d17 en d18 is benoemd in een functie als bedoeld in hoofdstuk I-R met maximumschaal 9, 10 of 11 ontvangt maandelijks een toeslag, indien de betrokkene wordt bezoldigd volgens een bedrag in een schaal dat gelijk is aan of lager is dan het bedrag dat is vermeld bij respectievelijk salarisnummer 6 in schaal 8, salarisnummer 9 in schaal 8 en salarisnummer 10 in schaal 10.

2. De in het eerste lid bedoelde toeslag is gelijk aan het bedrag dat in bijlage 1E bij de desbetreffende functie is vermeld naast het voor hem geldende maandsalaris.

3. Indien de betrekkingsomvang van de betrokkene bedoeld in het eerste lid niet gelijk is aan die van de normbetrekking wordt de toeslag bedoeld in het eerste lid naar evenredigheid vastgesteld. De aldus berekende uitkomst wordt op rekenkundige wijze afgerond op centen.

Artikel I-P24. Behoud toeslag begininkomens bij benoeming in functie zonder toeslag

1. De betrokkene die wordt benoemd aan een instelling als bedoeld in artikel I-A1, onder d1 tot en met d6, d10, d13 tot en met d15, d17 en d18 in een functie als bedoeld in hoofdstuk I-Q of I-R waarbij geen toeslag begininkomens behoort en die in de vorige onderwijsfunctie als bedoeld in artikel I-P8 ingevolge het bepaalde in artikel I-P23 een toeslag begininkomens genoot, behoudt aanspraak op de toeslag behorende bij die vorige functie overeenkomstig het bepaalde in artikel I-P23, mits:

a. de benoeming plaatsvindt in hetzij een functie met een hogere maximumschaal hetzij een functie als bedoeld in hoofdstuk I-Q met ten minste eenzelfde maximumschaal;

b. bij de benoeming in de onder a bedoelde functie voor de vaststelling van het salaris wordt uitgegaan van het salaris dat de betrokkene heeft genoten in de vorige onderwijsfunctie als bedoeld in artikel I-P8;

c. de betrokkene in een periode van een schooljaar gedurende tenminste alle schoolweken benoemd is geweest in de vorige onderwijsfunctie als bedoeld in artikel I-P8, waarbij schoolweken waarin de betrokkene in dat schooljaar benoemd is geweest in andere vorige onderwijsfuncties met eenzelfde maximumschaal en hetzelfde carrièrepatroon aan een instelling als bedoeld in de eerste volzin van dit lid worden meegeteld.

2. De in het eerste lid bedoelde aanspraak blijft behouden zolang de

betrokkene werkzaam blijft in dezelfde functie dan wel werkzaam blijft aan een instelling als bedoeld in het eerste lid in hetzij een functie als bedoeld in hoofdstuk I-Q of I-R met een hogere maximumschaal, hetzij een functie als bedoeld in hoofdstuk I-Q met ten minste een zelfde maximumschaal dan de maximumschaal die behoort bij de in het eerste lid bedoelde vorige onderwijsfunctie, mits in de functie waarin de benoeming plaatsvindt geen aanspraak bestaat op een toeslag als bedoeld in artikel I-P23.

3. Het bepaalde in het eerste lid is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de betrokkene die reeds één of meer functies bij het onderwijs vervult en die daarnaast wordt benoemd in een andere functie, met dien verstande dat hierbij een aangehouden functie wordt gelijkgesteld met een vorige functie.

Artikel I-P25. Behoud toeslag begininkomens bij benoeming in hogere functie met lagere toeslag

1. De betrokkene die wordt benoemd aan een instelling als bedoeld in artikel I-A1, onder d1 tot en met d6, d10, d13 tot en met d15, d17 en d18 in een functie als bedoeld in hoofdstuk I-R met maximumschaal 10 of 11 en die in de vorige onderwijsfunctie als bedoeld in artikel I-P8 ingevolge het bepaalde in artikel I-P23 een toeslag begininkomens genoot, behoudt aanspraak op de toeslag behorende bij die vorige functie overeenkomstig het bepaalde in artikel I-P23, mits:

a. het salaris van de betrokkene in de functie met maximumschaal 10 dan wel maximumschaal 11, wordt vastgesteld volgens het bedrag behorend bij nummer 1 respectievelijk nummer 1, 2 of 3 van het bij zijn functie behorende begintraject;

b. bij de benoeming in de functie met maximumschaal 10 dan wel maximumschaal 11, voor de vorige onderwijsfunctie als bedoeld in artikel I-P8, schaal 9 respectievelijk schaal 9 of 10 als maximumschaal gold;

c. bij de benoeming in de functie met maximumschaal 10 of 11, voor de vaststelling van het salaris wordt uitgegaan van het salaris dat de betrokkene heeft genoten in de vorige onderwijsfunctie bedoeld onder b;

d. de betrokkene in de vorige onderwijsfunctie als bedoeld in artikel I-P8 in een periode van een schooljaar gedurende ten minste alle schoolweken benoemd is geweest, waarbij de schoolweken waarin de betrokkene in dat schooljaar benoemd is geweest in andere functies met eenzelfde maximumschaal en hetzelfde carrièrepatroon aan een instelling als bedoeld in de eerste volzin van dit lid worden meegeteld.

2. De in het eerste lid bedoelde aanspraak blijft behouden zolang de betrokkene werkzaam blijft in dezelfde functie dan wel werkzaam blijft aan een instelling als bedoeld in het eerste lid in een functie als bedoeld in hoofdstuk I-R met eenzelfde maximumschaal als de maximumschaal die behoort bij de in het eerste lid bedoelde functie waarin de benoeming plaatsvindt.

3. Het bepaalde in het eerste lid is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de betrokkene die reeds één of meer functies bij het onderwijs vervult en die daarnaast wordt benoemd in een andere functie, met dien verstande dat hierbij een aangehouden functie wordt gelijkgesteld met een vorige functie.

Artikel I-P26. Behoud toeslag begininkomens bij benoeming in lagere functie met lagere toeslag

1. De betrokkene die wordt benoemd aan een instelling als bedoeld in artikel, onder d1 tot en met d6, d10, d13 tot en met d15, d17 en d18 in een functie als bedoeld in hoofdstuk I-R met maximumschaal 9 of 10 en die in de vorige onderwijsfunctie als bedoeld in artikel I-P8 ingevolge het bepaalde in artikel I-P23 een toeslag begininkomens genoot, behoudt

gedurende het schooljaar waarin die benoeming plaatsvindt aanspraak op de toeslag behorende bij die vorige functie overeenkomstig het bepaalde in artikel I-P23, mits:

a. de benoeming plaatsvindt in een functie met een lagere maximum-schaal;

b. bij de benoeming in de onder a bedoelde functie voor de vaststelling van het salaris wordt uitgegaan van het salaris dat de betrokkene heeft genoten in de vorige onderwijsfunctie als bedoeld in artikel I-P8;

c. bij de benoeming in de onder a bedoelde functie de som van het salaris en de toeslag behorende bij die functie lager is dan de som van het salaris en de toeslag dat de betrokkene heeft genoten in de vorige onderwijsfunctie als bedoeld in artikel I-P8;

d. de betrokkene in de vorige onderwijsfunctie als bedoeld in artikel I-P8 in een periode van een schooljaar gedurende ten minste alle schoolweken benoemd is geweest, waarbij de schoolweken waarin de betrokkene in dat schooljaar benoemd is geweest in andere vorige onderwijsfuncties met eenzelfde maximumschaal en hetzelfde carrièrepatroon aan een instelling als bedoeld in de eerste volzin van dit lid, worden meegeteld.

2. Indien het salarisbedrag dat de betrokkene geniet in de functie bedoeld in het eerste lid, onder a, niet voorkomt in het begintraject of de schalen behorende bij de vorige onderwijsfunctie als bedoeld in artikel I-P8, wordt voor de toepassing van het bepaalde in het eerste lid de toeslag vastgesteld op de toeslag behorende bij het naastlagere bedrag in dat begintraject of die schalen.

3. De in het eerste lid bedoelde aanspraak blijft gedurende het in dat lid bedoelde schooljaar behouden zolang de betrokkene werkzaam blijft in dezelfde functie dan wel werkzaam blijft aan een instelling als bedoeld in het eerste lid in een functie als bedoeld in hoofdstuk I-R met eenzelfde maximumschaal als de maximumschaal die behoort bij de in het eerste lid bedoelde functie waarin de benoeming plaatsvindt.

4. Het bepaalde in het eerste lid is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de betrokkene die reeds één of meer functies bij het onderwijs vervult en die daarnaast wordt benoemd in een andere functie, met dien verstande dat hierbij een aangehouden functie wordt gelijkgesteld met een vorige functie.

9. In artikel I-P55, derde lid, wordt «salaris» vervangen door: salaris verhoogd met de toeslag begininkomens.

10. Aan artikel I-P78, derde lid, wordt een tweede volzin toegevoegd luidende als volgt: Het bepaalde in de vorige volzin is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van een betrokkene bedoeld in artikel I-R401, onder b, die is benoemd in een functie waarvoor schaal 10 de maximumschaal is en voor wie een salaris geldt of zal gelden in maximumschaal 12.

11. In artikel I-P81, tweede lid, wordt «salaris» vervangen door: salaris verhoogd met de toeslag begininkomens.

12. Na artikel I-P90 wordt ingevoegd artikel I-P91 luidende als volgt:

Artikel I-P91. Toelage om redenen van werving of behoud

1. Het bevoegd gezag kan uitsluitend ten laste van eigen middelen en voor de duur van een jaar aan de betrokkene die een functie vervult als bedoeld in hoofdstuk I-R of hoofdstuk I-S om redenen van werving of behoud een maandelijkse toelage toekennen.

2. Een toegekende toelage als bedoeld in het eerste lid wordt door het bevoegd gezag ingetrokken indien de gronden waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig zijn, tenzij het bevoegd gezag van oordeel is dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.

3. De toelage bedoeld in het eerste lid, maakt geen onderdeel uit van het ambtelijk inkomen als bedoeld in de pensioenwet.

In hoofdstuk I-Q worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. In artikel I-Q101, eerste lid onder b, wordt toegevoegd: alsmede de betrokkene die aan een instelling is benoemd in een functie die door het bevoegd gezag is aangemerkt als een functie in hoofdstuk I-Q.

2. In artikel I-Q102, tweede lid, wordt na «adjunct-directeuren» toegevoegd: en een of meer andere betrokkenen die zijn benoemd in een functie die door het bevoegd gezag is aangemerkt als een functie in hoofdstuk I-Q.

3. In artikel I-Q103 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a. voor de bestaande tekst wordt het cijfer «2» geplaatst;

b. ingevoegd wordt een nieuw eerste lid, luidende als volgt:

1. In de paragrafen 2 tot en met 15 wordt voor elke normfunctie de bijbehorende maximumschaal aangegeven.

c. in het tweede lid wordt «elk der maximumschalen genoemd in de paragrafen 2 tot en met 15» vervangen door: elke maximumschaal.

4. In artikel I-Q104 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a. in het eerste lid wordt «tot directeur, directeur/coördinator, plaatsvervangend directeur, plaatsvervangend directeur/coördinator, adjunct-directeur of adjunct-directeur/coördinator» vervangen door: in een functie als bedoeld in dit hoofdstuk.

b. in het eerste lid, onder a, wordt «van directeur, plaatsvervangend directeur of adjunct-directeur» vervangen door: bedoeld in dit hoofdstuk;

c. in het eerste lid, onder b, komt «ingevolge het bepaalde in één van de paragrafen 2 tot en met 4 en 6 tot en met 8 en 10» te vervallen;

d. in het derde lid wordt «tot directeur, plaatsvervangend directeur of adjunct-directeur» vervangen door: in een functie als bedoeld in dit hoofdstuk.

5. In artikel I-Q107 wordt «waarbij geen functie adjunct-directeur in de formatie is opgenomen» vervangen door: waarbij geen andere functie als bedoeld in hoofdstuk I-Q in de formatie is opgenomen.

6. Artikel I-Q201, onder c, wordt vervangen door:

c. directie: de directeur of directeuren, de eventuele adjunct-directeuren en de eventuele andere betrokkenen die zijn benoemd in een functie die is ingedeeld in hoofdstuk I-Q gezamenlijk.

7. In artikel I-Q202 wordt «De directiefuncties» respectievelijk «de functie» vervangen door «De normfuncties voor de directie» respectievelijk «de normfunctie».

8. In artikel I-Q204 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a. in de titelaanduiding wordt «directeur» vervangen door: normfunctie directeur;

b. in het eerste lid wordt «directeur» vervangen door: normfunctie van directeur;

c. in het tweede lid wordt «de directeursfuncties» vervangen door: deze functies;

d. in het derde lid wordt «de directeur» vervangen door: de normfunctie van directeur;

e. in het tweede, vierde en vijfde lid wordt «twee directeursfuncties» vervangen door: twee normfuncties directeur.

9. In artikel I-Q205 wordt «twee directeursfuncties» vervangen door: twee normfuncties directeur.

10. In artikel I-Q206 wordt in de titelaanduiding en in de tekst van het artikel «adjunct-directeur» vervangen door: normfunctie adjunct-directeur.

11. In artikel I-Q207 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a. in de titelaanduiding wordt «adjunct-directeur» vervangen door: normfunctie adjunct-directeur;

b. in de tekst van het artikel wordt «een adjunct-directeur kan» vervangen door: een adjunct-directeur als bedoeld in artikel I-Q206 kan.

12. In artikel I-Q209 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a. in de titelaanduiding wordt «directeur» vervangen door: normfunctie directeur;

b. in het eerste, tweede en derde lid wordt «twee directeursfuncties» vervangen door: twee normfuncties directeur;

c. in het tweede en vierde lid wordt «de functie van directeur» vervangen door: de normfunctie van directeur.

13. Artikel I-Q301, onder c, wordt vervangen door:

c. directie: de directeur of directeuren, de eventuele adjunct-directeuren en de eventuele andere betrokkenen die zijn benoemd in een functie die is ingedeeld in hoofdstuk I-Q gezamenlijk.

14. In artikel I-Q302 wordt «De directiefuncties» respectievelijk «de functie» vervangen door «De normfuncties voor de directie» respectievelijk «de normfunctie».

15. In artikel I-Q304 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a. in de titelaanduiding wordt «directeur» vervangen door: normfunctie directeur;

b. in de tekst van het artikel wordt «directeur» vervangen door: normfunctie van directeur.

16. In artikel I-Q305 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a. in de titelaanduiding wordt «adjunct-directeur» vervangen door: normfunctie adjunct-directeur;

b. in de tekst van het artikel wordt «adjunct-directeur» vervangen door: normfunctie adjunct-directeur.

17. In artikel I-Q306 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a. in de titelaanduiding wordt «adjunct-directeur» vervangen door: normfunctie adjunct-directeur;

b. in de tekst van het artikel wordt «een adjunct-directeur kan» vervangen door: een adjunct-directeur als bedoeld in artikel I-Q305 kan.

18. Artikel I-Q401, onder f, wordt vervangen door:

f. directie: de directeur, de adjunct-directeuren, de leden van de centrale directie en de eventuele andere betrokkenen die zijn benoemd in een functie die is ingedeeld in hoofdstuk I-Q gezamenlijk.

19. Artikel I-Q402, eerste lid, wordt vervangen door:

1. Naast de normfunctie van directeur, kunnen normfuncties adjunct-directeur of adjunct-directeur tevens plaatsvervangend directeur en naast de normfunctie voorzitter van de centrale directie kunnen normfuncties lid van de centrale directie of adjunct-directeur voorkomen met een maximumschaal als aangegeven in artikel I-Q404, I-Q405 en I-Q406, alsmede functies die door het bevoegd gezag zijn aangemerkt als functies bedoeld in hoofdstuk I-Q. In de bijlagen Q3 en Q4 bij dit besluit is voor de normfuncties een taakkenmerk gegeven.

20. In artikel I-Q404 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a. in de titelaanduiding wordt «directiefuncties» vervangen door: normfuncties directie;

b. in het eerste en derde lid wordt «functie» vervangen door: normfunctie;

c. in het tweede lid wordt «adjunct-directeur» vervangen door: normfunctie adjunct-directeur;

d. in het vierde lid wordt «de functies» vervangen door «de normfuncties» en in het schema wordt «functie» vervangen door: normfunctie.

21. In artikel I-Q405 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a. in de titelaanduiding wordt «directiefuncties» vervangen door: normfuncties directie;

b. in het tweede lid wordt «de functies» vervangen door: de normfuncties.

22. In artikel I-Q406 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a. in de titelaanduiding wordt «directiefuncties» vervangen door: normfuncties directie;

b. in het eerste lid wordt «directiefuncties» vervangen door: de normfuncties voor de directie;

c. in het derde lid wordt «functie» vervangen door: normfunctie.

23. Artikel I-Q601, onder b, wordt vervangen door:

b. directie: de directeur, de eventuele adjunct-directeuren en de eventuele andere betrokkenen die zijn benoemd in een functie die is ingedeeld in hoofdstuk I-Q gezamenlijk.

24. In artikel I-Q602, aanhef, wordt «normbetrekking» vervangen door «normfuncties» en in het tweede lid, wordt «de functies» vervangen door: de normfuncties.

25. In de titelaanduiding van artikel I-Q604 wordt «Functies» vervangen door «Normfuncties»; in het eerste lid wordt «Voor de leden van de directie» vervangen door «Voor de normfuncties van de directie» en in het schema wordt «functie» vervangen door: normfunctie.

26. Artikel I-Q701, onder c, wordt vervangen door:

c. directie: de directeur, de eventuele adjunct-directeuren en de eventuele andere betrokkenen die zijn benoemd in een functie die is ingedeeld in hoofdstuk I-Q gezamenlijk.

27. In de artikelen I-Q702, I-Q703 en I-Q704 wordt telkenmale «functie» dan wel «functies» vervangen door: «normfunctie» dan wel «normfuncties» en in artikel I-Q703 wordt «die voor de directeur geldt» vervangen door: die voor de normfunctie directeur geldt.

28. In artikel I-Q703 wordt in de titelaanduiding «directeur» vervangen door: normfunctie directeur.

29. In artikel I-Q704 wordt in de titelaanduiding «adjunct-directeur» vervangen door: normfunctie adjunct-directeur.

30. Artikel I-Q801, onder d, wordt vervangen door:

d. directie: de directeur, de adjunct-directeur en de eventuele andere betrokkenen die zijn benoemd in een functie die is ingedeeld in hoofdstuk I-Q gezamenlijk.

31. In artikel I-Q802 en I-Q804 wordt «functie» dan wel «normfunctie» telkenmale vervangen door: «normfunctie» dan wel «normfuncties» en in artikel I-Q804 wordt in de titelaanduiding «directiefuncties» vervangen door: normfuncties directie.

32. Artikel I-Q901, onder d, wordt vervangen door:

d. directie: de directeur/coördinator of directeuren/coördinator, de eventuele adjunct-directeur of adjunct-directeuren/coördinator en de eventuele andere betrokkenen die zijn benoemd in een functie die is ingedeeld in hoofdstuk I-Q gezamenlijk.

33. In artikel I-Q902 wordt «functie» en «functies» telkenmale vervangen door: «normfunctie» dan wel «normfuncties».

34. In artikel I-Q904 wordt in de titelaanduiding «directiefuncties» vervangen door: «normfuncties directie» en in de tekst van het artikel wordt «De maximumschaal die voor de belanghebbende geldt, wordt» vervangen door: De maximumschaal die voor de in artikel I-Q902 genoemde normfuncties gelden, worden.

35. Artikel I-Q1001, onder e, wordt vervangen door:

e. directie: de directeur, de adjunct-directeuren en de eventuele andere betrokkenen die zijn benoemd in een functie die is ingedeeld in hoofdstuk I-Q gezamenlijk.

36. In de artikelen I-Q1002, I-Q1004 en I-Q1005 wordt «functies» dan wel «functie» telkenmale vervangen door: «normfuncties» dan wel «normfunctie» en in de artikelen I-Q1003, I-Q1006 en I-Q1007 wordt «De maximumschalen voor directieleden» telkenmale vervangen door: De maximumschalen voor de normfuncties voor de directie.

37. In de titelaanduiding van de artikelen I-Q1003, I-Q1004, I-Q1006 en I-Q1007 wordt «directieleden» vervangen door: normfuncties directie.

38. In de titelaanduiding van artikel I-Q1005 wordt «directeur» vervangen door: normfunctie directeur.

39. Artikel I-Q1101, onder d, wordt vervangen door:

d. directie: de directeur, de eventuele adjunct-directeuren en de eventuele andere betrokkenen die zijn benoemd in een functie die is ingedeeld in hoofdstuk I-Q gezamenlijk.

40. In de artikelen I-Q1102 tot en met I-Q1110 wordt «functies» dan wel «functie» telkenmale vervangen door: «normfuncties» dan wel «normfunctie» en in artikel I-Q1102, tweede lid, wordt «indien de maximumschaal voor de directeur» vervangen door: indien de maximumschaal voor de normfunctie directeur.

41. In de titelaanduiding van de artikelen I-Q1104, I-Q1105, I-Q1107 en I-Q1108 wordt «directeur» vervangen door: normfunctie directeur.

42. In de titelaanduiding van de artikelen I-Q1106 en I-Q1110 wordt «adjunct-directeur» vervangen door: normfunctie adjunct-directeur.

43. In de titelaanduiding van artikel I-Q1109 wordt «plaatsvervangend directeur» vervangen door: normfunctie plaatsvervangend directeur.

44. In artikel I-Q1201 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a. onderdeel d, wordt vervangen door:

d. «directie»: de leden van de centrale directie, de adjunct-directeur en de eventuele andere betrokkenen die zijn benoemd in een functie die is ingedeeld in hoofdstuk I-Q gezamenlijk.

b. na onderdeel h, wordt toegevoegd onderdeel i, luidende als volgt:

i. «betrokkene»: degene die deel uitmaakt van de directie.

45. In artikel I-Q1203 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a. «functie van adjunct-directeur» wordt vervangen door: normfunctie van adjunct-directeur;

b. «plaatsvervangend directeur» wordt vervangen door: normfunctie plaatsvervangend directeur.

46. In artikel I-Q1206a, aanhef, wordt «Functies» vervangen door: Normfuncties.

47. In artikel I-Q1209 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a. in de titelaanduiding wordt «Adjunct-directeur» vervangen door: Normfunctie adjunct-directeur;

b. in het eerste lid wordt «functie» vervangen door: normfunctie.

48. In artikel I-Q1210 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a. in de titelaanduiding wordt «adjunct-directeur» vervangen door: normfunctie adjunct-directeur;

b. «van de adjunct-directeur» wordt vervangen door: voor de normfunctie adjunct-directeur.

49. In artikel I-Q1301 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a. onderdeel d, wordt vervangen door:

d. «directie»: de leden van de centrale directie, de adjunct-directeur en de eventuele andere betrokkenen die zijn benoemd in een functie die is ingedeeld in hoofdstuk I-Q gezamenlijk.

b. na onderdeel f, wordt toegevoegd onderdeel g, luidende als volgt:

g. «betrokkene»: degene die deel uitmaakt van de directie.

50. In artikel I-Q1303 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a. «functie van adjunct-directeur» wordt vervangen door: normfunctie van adjunct-directeur;

b. «plaatsvervangend directeur» wordt vervangen door: normfunctie van plaatsvervangend directeur.

51. In artikel I-Q1401 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a. onderdeel d, wordt vervangen door:

d. «directie»: de leden van de centrale directie, de adjunct-directeur en de eventuele andere betrokkenen die zijn benoemd in een functie die is ingedeeld in hoofdstuk I-Q gezamenlijk.

b. na onderdeel g, wordt toegevoegd onderdeel h, luidende als volgt:

h. «betrokkene»: degene die deel uitmaakt van de directie.

52. In artikel I-Q1402, aanhef, wordt «normbetrekking» vervangen door «normfuncties» en in het vierde lid, wordt «functies» vervangen door: normfuncties.

53. In artikel I-Q1405, aanhef, wordt «Functies» vervangen door

«Normfuncties»; in het eerste lid wordt «Voor de leden van de centrale directie» vervangen door «Voor de normfuncties van de centrale directie» en in het schema wordt «functie» vervangen door: normfunctie.

54. In artikel I-Q1406, aanhef, wordt «Functies» vervangen door: Normfuncties.

55. In artikel I-Q1409, aanhef, wordt «Adjunct-directeur» vervangen door «Normfunctie adjunct-directeur» en in het eerste lid wordt «functie» vervangen door: normfunctie

56. In artikel I-Q1410, aanhef, wordt «Maximumschaal adjunct-directeur» vervangen door «Maximumschaal normfunctie adjunct-directeur» en in het artikel wordt «de schaal van de adjunct-directeur» respectievelijk «de maximumschaal voor het lid» vervangen door «de schaal van de normfunctie adjunct-directeur» respectievelijk «de maximumschaal van de normfunctie lid».

57. In artikel I-Q1411, aanhef, wordt «adjunct-directeur» vervangen door «normfunctie adjunct-directeur» en in het eerste lid, wordt «de adjunct-directeur» vervangen door: de normfunctie adjunct-directeur.

58. In artikel I-Q1501 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a. onderdeel d, wordt vervangen door:

d. «directie»: de leden van de centrale directie, de adjunct-directeur en de eventuele andere betrokkenen die zijn benoemd in een functie die is ingedeeld in hoofdstuk I-Q gezamenlijk.

b. na onderdeel g, wordt toegevoegd onderdeel h, luidende als volgt:

h. «betrokkene»: degene die deel uitmaakt van de directie.

59. In artikel I-Q1502, aanhef, wordt «normbetrekking» vervangen door «normfuncties» en in het vierde lid, wordt «functies» vervangen door: normfuncties.

60. In artikel I-Q1505, aanhef, wordt «Functies» vervangen door «Normfuncties»; in het eerste lid wordt «Voor de leden van de centrale directie» vervangen door «Voor de normfuncties van de centrale directie» en in het schema wordt «functie» vervangen door: normfunctie.

61. In artikel I-Q1506, aanhef, wordt «Functies» vervangen door: Normfuncties.

62. In artikel I-Q1509, aanhef, wordt «Adjunct-directeur» vervangen door «Normfunctie adjunct-directeur» en in het eerste lid wordt «functie» vervangen door: normfunctie.

63. In artikel I-Q1510, aanhef, wordt «Maximumschaal adjunct-directeur» vervangen door «Maximumschaal normfunctie adjunct-directeur» en in het artikel wordt «de schaal van de adjunct-directeur» respectievelijk «de maximumschaal voor het lid» vervangen door «de schaal van de normfunctie adjunct-directeur» respectievelijk «de maximumschaal van de normfunctie lid».

64. In artikel I-Q1511, aanhef, wordt «adjunct-directeur» vervangen door «normfunctie adjunct-directeur» en in het eerste lid, wordt «de adjunct-directeur» vervangen door: de normfunctie adjunct-directeur.

H

In de artikelen V-Q201, tweede lid, V-Q202, vierde lid, V-Q301, vierde lid, V-Q302, vijfde lid, V-Q401, derde lid, V-Q402, vierde lid, V-Q504, vierde lid, V-Q505, vijfde lid, V-Q601, tweede lid, V-Q602, tweede lid, V-Q701, derde lid, V-Q702, derde lid, V-Q902, tweede lid, V-Q1002, vijfde lid, V-Q1102, tweede lid, V-R201, tweede lid, V-R301, vierde lid, V-R402, vierde en zesde lid, V-R410, derde lid, V-R506, derde lid, vierde lid, vijfde lid, achtste lid, V-R601, tweede lid, V-R701, tweede en derde lid, V-R902, derde lid, V-S1002, vierde lid, V-S1004, derde lid, V-S1102, derde lid, wordt na «hoofdstuk I-H» ingevoegd: dan wel een uitkering als bedoeld in het Besluit Werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel.

I

In artikel V-R410, derde lid, wordt na «I-H12, vijfde lid» ingevoegd: zoals dat luidde op 31 juli 1993.

J

In hoofdstuk V-R worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. In artikel V-R410 wordt «in afwijking van het bepaalde in artikel I-P78, eerste lid» vervangen door: in afwijking van het bepaalde in artikel I-P78, eerste lid, en in voorkomend geval in afwijking van het bepaalde in artikel V-R411.

2. Na artikel V-R410 wordt ingevoegd artikel V-R411, luidende als volgt:

Artikel V-R411. Eenhedenverbruik schooljaar 1996/1997, 1997/1998 en 1998/1999

Indien aan een betrokkene, bedoeld in artikel I-R401, onder b, die is benoemd in een functie waarvoor schaal 10 als maximumschaal geldt op grond van het Besluit overgangsmatregelen v.o. 1985 een uitzicht is gegarandeerd in schaal 12, worden voor die functie in afwijking van het bepaalde in artikel I-P78, eerste lid, in het schooljaar 1996/1997 216 eenheden, in het schooljaar 1997/1998 232 eenheden en in het schooljaar 1998/1999 248 eenheden verbruikt.

K

Na de bijlage 1D en voor de bijlage 2 wordt opgenomen bijlage 1E zoals deze is gevoegd bij dit besluit in appendix I.

L

In de bijlagen Q1 tot en met Q3 en Q5 tot en met Q10 wordt «TAAKKARAKTERISTIEK DIRECTIEFUNCTIES» vervangen door: «TAAKKARAKTERISTIEK NORMFUNCTIES DIRECTIE» en in de bijlagen Q11 en Q12 wordt «TAAKKARAKTERISTIEK FUNCTIES CENTRALE DIRECTIE» vervangen door: TAAKKARAKTERISTIEK NORMFUNCTIES CENTRALE DIRECTIE.

M

In de bijlage R1 en de bijlage R2 vervalt de passage «Voor zover vervanging slechts kan plaatsvinden voor 9/10 deel van de omvang van de betrekking» tot en met «uitsluitend voor zover dat noodzakelijk is in verband met het geven van onderwijs.»

ARTIKEL IX

Het Kaderbesluit rechtspositie HBO⁴ wordt gewijzigd als volgt:

A

1. In de artikelen 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 31 en 32, wordt «belanghebbende» vervangen door: betrokkene.

2. In artikel 3 worden na het vierde lid toegevoegd een vijfde, zesde en zevende lid, luidende als volgt:

5. De betrokkene die als lid van het onderwijzend personeel in een normbetrekking is benoemd in een functie waarvoor als maximumschaal geldt schaal 9, 10 of 11, ontvangt maandelijks een toeslag, indien de

betrokkene wordt bezoldigd volgens een bedrag in een schaal dat gelijk is aan of lager is dan het bedrag dat is vermeld bij respectievelijk salarisnummer 6 in schaal 8, salarisnummer 9 in schaal 8 en salarisnummer 10 in schaal 10.

6. De in het vijfde lid bedoelde toeslag is gelijk aan het bedrag dat in bijlage 1C bij de desbetreffende functie is vermeld naast het voor hem geldende maandsalaris.

7. Voor de betrokkene die is benoemd in een betrekkingssomvang die niet overeenkomt met die van een normbetrekking wordt de toeslag bedoeld in het vijfde lid naar evenredigheid berekend; daarbij wordt de uitkomst op rekenkundige wijze afgerond op centen.

B

Na de bijlage 1B en voor de bijlage 2 wordt ingevoegd de bijlage 1C zoals deze is gevoegd bij dit besluit in appendix II.

ARTIKEL X

Dit besluit treedt in werking voor wat betreft:

1. artikel VIII, onderdeel F, onder 1 sub a, onderdeel F, onder 3, en onderdeel M, op de dag volgend op die waarop dit besluit in het Staatsblad is gepubliceerd en werkt terug tot en met 1 augustus 1993;
2. artikel I tot en met VII en artikel VIII, de onderdelen A2, B, C, D, E, H en I en artikel IX, onderdeel A, onder 1, op 1 maart 1994;
3. artikel VIII, onderdeel A onder 1, F, onder 1 sub b, F4 tot en met F9, F11, K, L en artikel IX, onderdeel A, onder 2 en onderdeel B op 1 maart 1994;
4. artikel VIII, F2, F12 en G op 1 augustus 1994;
5. artikel VIII, onderdeel F10 en J, op 1 augustus 1996.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat daarvan afschrift zal worden gezonden aan de Raad van State en aan de Algemene Rekenkamer.

's-Gravenhage, 4 februari 1994

Beatrix

De Minister van Onderwijs en Wetenschappen,
J. M. M. Ritzen

De Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij,
P. Bukman

Uitgegeven de vierentwintigste februari 1994

De Minister van Justitie,
E. M. H. Hirsch Ballin

¹ Stb. 1987, 393, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 30 november 1993, Stb. 696

² Stb. 1992, 23, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 30 november 1993, Stb. 696

³ Stb. 1985, 110, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 30 november 1993, Stb. 696

⁴ Stb. 1993, 424

Het advies van de Raad van State is openbaar gemaakt door terinzagelegging bij het Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen. Tevens zal het advies met de daarbij ter inzage gelegde stukken worden opgenomen in het bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant van 8 maart 1994, nr. 47.

bevattende TOESLAGEN BEGININKOMENS (loonpeil 1 januari 1993)

maximumschaal 9		maximumschaal 10		maximumschaal 11	
maandsalaris	toeslag	maandsalaris	toeslag	maandsalaris	toeslag
2857	575	3216	400	3566	75
2949	550	3303	400	3650	75
3040	525	3391	375	3739	150
3129	500	3479	375	3926	150
3216	475	3566	350	4019	200
3303	450	3650	350	4116	250
3391	425	3739	325	4303	200
3479	400	3926	200	4489	150
3566	350	4019	175	4674	100
3650	325	4116	150	4858	100
3739	275	4209	125	5061	75
3831	225	4303	100	5261	50
3926	175	4396	50	5466	50
4019	125	4489	50		
4116	75				
4209	50				

bevattende TOESLAGEN BEGININKOMENS (loonpeil 1 januari 1993)

maximumschaal 9		maximumschaal 10		maximumschaal 11	
maandsalaris	toeslag	maandsalaris	toeslag	maandsalaris	toeslag
2857	575	3216	400	3566	75
2949	550	3303	400	3650	75
3040	525	3391	375	3739	150
3129	500	3479	375	3926	150
3216	475	3566	350	4019	200
3303	450	3650	350	4116	250
3391	425	3739	325	4303	200
3479	400	3926	200	4489	150
3566	350	4019	175	4674	100
3650	325	4116	150	4858	100
3739	275	4209	125	5061	75
3831	225	4303	100	5261	50
3926	175	4396	50	5466	50
4019	125	4489	50		
4116	75				
4209	50				

1. Inleiding

In de memorie van toelichting bij de Onderwijsbegroting 1993 heeft het kabinet aangekondigd het noodzakelijk te achten het beleid voor de wachtgeldenen in de sector Onderwijs en Wetenschappen te herzien. De omvang van het budget voor de wachtgeldenen blijft zorgwekkend, vooral in het licht van de arbeidsmarktknelpunten in het onderwijs. Het blijkt niet mogelijk om een goede afstemming tot stand te brengen tussen het aanbod van (werkloze) leerkrachten en de beschikbare arbeidsplaatsen. In de afgelopen jaren heeft het «volumebeleid» ten aanzien van de wachtgeldenen de nadruk gekregen. Met betrekking tot het niveau van de individuele wachtgeldaanspraken in de overheids- en onderwijssector heeft in het kader van de begrotingsvoorbereiding 1992 een heroverwegingsonderzoek plaatsgevonden. Hieruit is gebleken dat het gemiddelde niveau van de aanspraken in die sectoren beduidend hoger is dan het gemiddelde niveau van de vergelijkbare uitkeringen in de marktsector. Dit heeft zowel betrekking op de hoogte van de uitkeringen als op de lengte van de uitkeringen. Ook enkele andere onderdelen van de regeling leiden in het algemeen tot een gunstiger uitkeringsresultaat.

Het kabinet heeft reeds in de Rijksbegroting 1992 voorgesteld om te komen tot een marktconforme wachtgeldregeling voor het overheids- en onderwijspersoneel. In het Centraal Georganiseerd Overleg in Ambtenarenzaken werd hierover echter geen overeenstemming bereikt. Wel werd in de centrale overeenkomst 1992-1993 vastgelegd dat in de sectoren aanpassingen in de wachtgeldregelingen kunnen worden besproken. Het onderhavige besluit heeft tot doel de aanspraken voor de totale onderwijssector bij te stellen. De bijstelling van de aanspraken maakt onderdeel uit van het Convenant II dat is gesloten met de Centrales van overheids- en onderwijspersoneel.

Enerzijds heeft dit Convenant betrekking op verbetering van de begininkomens en wervingspositie, verbetering en modernisering van de arbeidsverhoudingen (zie ook de toelichting op artikel VIII) en anderzijds op het verminderen van de instroom in de wachtgeldregeling en het vergroten van de uitstroom uit de wachtgeldregeling.

2. Vergelijking onderwijssector/marktsector

Een vergelijking van de aanspraken bij werkloosheid tussen onderwijspersoneel en de werknemers in de marktsector moet worden gebaseerd op een vergelijking van de ontslaguitkeringsregeling voor onderwijspersoneel met de aanspraken voor werknemers in de marktsector met het WW-regime. Voor een goede vergelijking zal daarbij ook rekening moeten worden gehouden met de gemiddelde aanspraken die voor werknemers in de marktsector voortvloeien uit bovenwettelijke CAO-aanspraken. De nieuwe werkloosheidsregeling voor onderwijs- en onderzoekpersoneel bestaat uit een basisregeling die een vertaling is van de wettelijke aanspraken terzake van werkloosheid van werknemers in de marktsector, aangevuld met een bovenwettelijke regeling waarbij bovendien rekening is gehouden met de doorgaans fluctuerende kans op verlies aan werkgelegenheid in de onderwijssector.

Bij de vormgeving van de bovenwettelijke aanspraken is rekening gehouden met de volgende kenmerken van de onderwijsarbeidsmarkt:

- sterke koppeling van werkgelegenheid aan leerlingenstromen;
- specifieke gerichtheid van de opleidingen tot leraar op de beroepsuitoefening;
- beperken van de flexibiliteit van de onderwijsarbeidsmarkt door het bevoegdheidsstelsel en de vrijheid van benoeming en ontslag van de schoolbesturen;

- de inspanningen gericht op het voorkomen van langdurig verblijf in de werkloosheidsregeling;
- de belangrijke invloed van leeftijd en de lengte van het dienstverband in het onderwijs voor de kansen op de arbeidsmarkt van werkloos onderwijspersoneel;
- de invloed die leeftijd en diensttijd in het onderwijs in mindere mate ook kan hebben voor groepen in de leeftijd van 40 tot 50 jaar; voor deze groepen kan een langere periode van arbeidsbemiddeling noodzakelijk zijn voor een succesvolle reïntegratie in het arbeidsproces.

3. Hoofdpijnen van het besluit

3.1 Wijziging van de aanspraken

De verschillen tussen de onderwijswachtgeldregelingen en de markt-conforme regeling (WW) hebben betrekking op de hoogte van de uitkering (percentage en maximumgrondslag), de duur en de werking van de anticumulatiebepalingen. Dit heeft geleid tot de volgende uitgangspunten:

- een basisregeling conform de Werkloosheidswet;
- gedurende het eerste jaar van de werkloosheidsuitkering een bovenwettelijke aanvulling van het uitkeringspercentage;
- gedurende de duur overeenkomstig het wettelijk traject geen toepassing van het maximum dagloon;
- een bovenwettelijke verlenging vanaf 40 jaar, indien wordt voldaan aan een bepaalde referte-eis;
- tijdens de bovenwettelijke verlenging toepassing van een maximum-uitkeringsgrondslag;
- integratie in het arbeidsproces aantrekkelijker maken door het opnemen van een loonsuppletierегeling.

Voor wat betreft de basisregeling conform de Werkloosheidswet kan nog worden opgemerkt dat veelal om technische redenen of redenen van uitvoering van de tekst van de Werkloosheidswet is afgeweken. Voor zover relevant is in de artikelsgewijze toelichting op de afwijking nader ingegaan.

Ten slotte is in het besluit voor wat betreft de sanctiebepalingen nauw aangesloten bij de Werkloosheidswet. De reden hiervoor is dat het tot nu toe geldende sanctieregime onvoldoende flexibel is. Hiervoor zullen richtlijnen worden ontwikkeld die als basis dienen voor de uitvoeringsorganisatie om sancties op te leggen. Bovenstaande uitgangspunten en het feit dat in de tot nu toe geldende ontslaguitkeringsregeling al belangrijke elementen van de WW zaten, hebben ertoe geleid dat de tot nu toe geldende systematiek in de ontslaguitkeringsregeling is verlaten en dat gekozen is voor een vertaling van de Werkloosheidswet. Het belangrijkste verschil met de tot nu toe geldende ontslaguitkeringsregeling betreft het loslaten van het «ontslagbegrip» en daarvoor in de plaats het opnemen van het «werkloosheidsbegrip».

3.2 Het ontstaan van het recht op uitkering

Naar geldend recht kan het recht op uitkering op twee manieren ontstaan, te weten van rechtswege of door toekenning. In verreweg de meeste gevallen ontstaat een recht op uitkering van rechtswege. Een recht op uitkering ontstaat van rechtswege doordat wordt voldaan aan de voorwaarden welke het besluit stelt. Betrokkene kan zijn uitkering nog niet opeisen. Dat kan pas zodra het bestaan van het recht door de uitvoeringsorganisatie is vastgesteld. Die vaststelling zet het materiële recht om in een formeel (opeisbaar) recht.

Het bestaan en de omvang van het vorderingsrecht en de betalingsverplichting worden in eerste instantie door de vaststelling bepaald, onafhankelijk van de vraag naar de materiële juistheid van die

vaststelling. De rechtsgevolgen van die vaststelling zijn de volgende. Wijkt het formele recht af van het materiële recht dan zal de betrokkene een nieuwe vaststelling door het uitvoeringsorgaan moeten ontlokken en zonodig in rechte moeten afdwingen dan wel zal het uitvoeringsorgaan wanneer het die afwijking constateert tot een nieuwe vaststelling moeten overgaan. Totdat de nieuwe vaststelling heeft plaatsgevonden wordt (de omvang van) de betalingsverplichting van de uitvoeringsorganisatie bepaald door de «oude» vaststelling. Met andere woorden: wordt ten onrechte vastgesteld dat geen recht op uitkering bestaat respectievelijk de inhoud van dat recht ten onrechte bij de vaststelling te hoog gewaardeerd, dan heeft de betrokkene tot de nieuwe vaststelling geen vorderingsrecht respectievelijk een vorderingsrecht tot een – vergeleken met zijn materieel recht – te hoog bedrag. Als gevolg van een nieuwe vaststelling heeft betrokkene bij een voor hem gunstige uitkomst van een vorderingsrecht over de periode vanaf het van rechtswege ontstaan van het «materieel» recht. Daartegenover staat dat hetgeen de uitvoeringsorganisatie op basis van de «oude» vaststelling ten onrechte heeft betaald op grond van het Burgerlijk Wetboek zonder meer als onverschuldigd betaald teruggevorderd zou kunnen worden.

De civielrechtelijke mogelijkheden op dit punt worden in dit besluit evenwel beperkt.

De vaststelling is tot slot een geheel gebonden rechtshandeling. Indien aan de voorwaarden wordt voldaan of als aan één daarvan niet wordt voldaan heeft de uitvoeringsorganisatie geen beleidsvrijheid. Het zal het al dan niet ontstaan van een recht op uitkering dienen vast te stellen. Dit laat evenwel onverlet dat de inhoudelijke beoordeling van een voorwaarde, bijvoorbeeld of er sprake is van werkloosheid, een zekere ruimte voor beleid kan geven. In welke mate dit het geval is hangt af van de wijze waarop de voorwaarde is omschreven en van de jurisprudentie van de rechter.

Als gezegd ontstaat een recht op uitkering van rechtswege door het voldoen aan de voorwaarden die het besluit ter zake stelt. Deze voorwaarden kunnen worden onderscheiden in positieve en negatieve voorwaarden. De positieve voorwaarden verhouden zich tot de negatieve voorwaarden als regel tot uitzondering. De negatieve voorwaarden ontnemen iemand het recht op uitkering. Zij worden aangeduid als uitsluitingsgronden. Op deze plaats zij reeds opgemerkt dat de uitsluitingsgronden niet verward mogen worden met de later te behandelen weigeringsgronden.

Een recht op uitkering eindigt altijd van rechtswege en wel op het moment waarop niet langer aan de voorwaarden voor het recht op uitkering wordt voldaan of een uitsluitingsgrond van toepassing wordt dan wel op het moment waarop de maximum uitkeringstermijn is bereikt. Tot het moment waarop het recht eindigt, is er sprake van een doorlopend recht, ook als de omvang van dat recht (de hoogte van de uitkering) in de loop der tijd wijziging ondergaat. Veranderingen in de omvang van het recht zijn in het algemeen het gevolg van veranderingen in de omstandigheden van de betrokkene waardoor het bestaande recht een andere inhoud krijgt. Die verandering van de inhoud van het recht treedt van rechtswege in. Zij vloeit direct voort uit het besluit. Er is dus geen rechtscheppende handeling van de uitvoeringsorganisatie vereist. Een beslissing tot herziening of tot intrekking van de uitkering heeft geen andere betekenis dan de vaststelling dat de inhoud van dat recht verandert respectievelijk dat het recht eindigt. Het gaat derhalve in beide gevallen om een vaststelling net als bij het ontstaan van het recht.

Bij toekenning van een recht moet er besluitvorming plaatsvinden door het uitvoeringsorgaan. Toekenning van de uitkering komt in dit besluit alleen maar voor bij uitkeringsrechten die ontstaan op grond van billijkheidsbepalingen. In dat geval voldoet de betrokkene niet of althans niet aan alle voorwaarden van het besluit, maar wordt een besluit door

het uitvoeringsorgaan genomen, waardoor de situatie ontstaat als ware aan alle voorwaarden voldaan voor het uitkeringsrecht.

3.3 Het geldend maken van het recht op uitkering

In dit kader is een aantal verplichtingen van belang, dat moet worden nagekomen om een recht op uitkering geldend te kunnen maken. Een belangrijke verplichting is het indienen van een aanvraag. In feite is dit het vervullen van een noodzakelijke formaliteit om het proces van vaststelling op gang te brengen.

Daarnaast geldt voor de uitkeringsgerechtigde een aantal verplichtingen, dat van belang is voor de uitkering. Deze verplichtingen zijn er onder meer op gericht te bevorderen dat men zoveel mogelijk voorkomt op een uitkering aangewezen te raken en dat men het redelijkerwijs mogelijke doet om een recht op uitkering zo beperkt mogelijk te houden. Het niet naleven van deze verplichtingen heeft geen betekenis voor het ontstaan van het recht op uitkering. Het ontstaan van het recht op uitkering vereist objectieve criteria. Het intreden daarvan behoort niet afhankelijk te zijn van het handelen of nalaten van de betrokkene. In casu betreft het voorwaarden met een subjectief karakter. Het niet nakomen van deze zgn. medewerkingsverplichtingen levert uit oogpunt van een goed gebruik van overheidsmiddelen een verwijtbare gedraging op. In dat verband wordt aan de uitvoeringsorganisatie de mogelijkheid geboden bij wege van administratieve sanctie, binnen het kader dat door de Minister met de Centrales van overheids- en onderwijspersoneel wordt overeengekomen, de uitkering geheel of gedeeltelijk te weigeren.

Gedurende de periode dat de uitkering wordt geweigerd loopt het recht op uitkering normaal door. De weigering betekent niet meer dan dat het recht op uitkering geheel of gedeeltelijk niet geldend kan worden gemaakt. Dit voortbestaan van het recht bij weigering heeft ook praktische gevolgen, onder meer voor de berekening van de maximumuitkeringsduur: perioden waarover een uitkering is geweigerd, tellen mee.

Betreft een bepaalde omstandigheid geen verwijtbare gedraging van betrokkene met betrekking tot zijn uitkering, doch behoort in verband met die omstandigheid geen uitkering te worden verstrekt, dan is dit in dit besluit geregeld bij de uitsluitingsgronden. Die omstandigheid vormt dan een belemmering voor het ontstaan van het recht dan wel leidt tot het einde van het recht van rechtswege. In dit verband verdient de aandacht de in artikel 5 van de in onderhavig besluit voorkomende voorwaarden van de onvrijwilligheid ziet op een handelen of nalaten van betrokkene. Hem treft bij niet-onvrijwilligheid het verwijt dat hij niet gedaan heeft wat redelijkerwijs van hem kon worden verlangd om het ontstaan van werkloosheid te voorkomen. Het gaat derhalve om een persoonlijke gedraging en niet om een geobjectiveerde omstandigheid. Ook systematisch bezien is het dus niet juist een dergelijke grond als voorwaarde voor het ontstaan van het recht op te voeren.

3.4 De betaling van de uitkering

Het derde moment in het proces dat leidt tot het ontvangen van een uitkering is de betaling van die uitkering. De betaling voltooit het proces. In deze sfeer horen onder meer thuis bepalingen over de periode waarover moet worden betaald en aan wie moet worden betaald. Hieronder vallen ook de bepalingen inzake het betalen van de uitkering zonder tussenkomst van de rechthebbende aan een ander orgaan dan wel verrekening van de uitkering met een latere uitkering in verband met de onverschuldigdheid van de eerste uitkering. Ook de bepalingen over samenloop van een uitkering met een andere uitkering of ander inkomen moeten in dit verband worden genoemd.

Werden hiervoor de belangrijkste systematische aspecten in het proces dat uiteindelijk leidt tot het ontvangen van een uitkering beschreven, hierna volgen enige opmerkingen met betrekking tot de opzet van het besluit. Na een algemene bepaling, waarin onder meer de kring van betrokkenen is aangegeven en welke is neergelegd in paragraaf 1, geeft de tweede paragraaf regels inzake de voorwaarden voor het recht op uitkering. In paragraaf 3 zijn de bepalingen opgenomen met betrekking tot het geldend maken van het recht op uitkering. In paragraaf 4 is de betaling van de uitkering geregeld. Paragraaf 5 geeft regels over de duur van de uitkering en in paragraaf 6 is de hoogte van de uitkering geregeld. Er is voor gekozen het bovenwettelijk deel te incorporeren in hetzelfde besluit, omdat het niet wenselijk wordt geacht dat de uitkeringsgerechtigde zijn aanspraken moet afleiden uit diverse besluiten. Dit aanvullend deel wordt in deze nota van toelichting aangeduid als bovenwettelijk, omdat het het niveau van de Werkloosheidswet overtreft.

Paragraaf 7 en 8 regelen de hoogte en duur van de vervolguitkering; dit is de uitkering waarop de betrokkene aanspraak kan maken, indien hij na het doorlopen van de loondervingsuitkering nog steeds werkloos is.

Ten slotte dient te worden opgemerkt dat het besluit is ingedeeld in twee hoofdstukken. Hoofdstuk I is een vertaling van de aanspraken die gelden in de marktsector en hoofdstuk II is een regeling voor het bovenwettelijk traject. Hoewel in de marktsector het bovenwettelijk deel van de uitkering veelal een onderdeel uitmaakt van de CAO-afspraken, is voor de onderwijssector uit oogpunt van duidelijkheid voor de uitkeringsgerechtigde er voor gekozen de bovenwettelijke afspraken bij algemene maatregel van bestuur te regelen.

Hoofdstuk II is nog onderverdeeld in vier paragrafen. In paragraaf 1 wordt de bovenwettelijke duur- en hoogte van de uitkering geregeld. In paragraaf 2 is een loonsuppletierегeling opgenomen voor de betrokkene die een betrekking aanvaardt van een lager salair niveau. Paragraaf 3 regelt de ziekte-aanspraken voor uitkeringsgerechtigden. In verband met de invoering van het Kaderbesluit rechtspositie HBO is ook een voorziening opgenomen voor gewezen HBO-personeel in verband met ziekte-aanspraken die zijn ontstaan na ontslag. In paragraaf 4 is voor de nabestaanden van gewezen personeel met recht op een uitkering ingevolge dit besluit in een overlijdensuitkering voorzien.

3.6 Kring van betrokkenen

In paragraaf 1 is al aangegeven dat de aanpassing van de tot nu toe geldende ontslaguitkeringsregelingen voor de totale onderwijssector moet plaatsvinden. Als betrokkenen in de zin van het besluit moeten dan ook worden aangemerkt: degenen die werkzaam zijn in het basis- en (voortgezet) speciaal onderwijs, het voortgezet onderwijs, hoger beroeps-onderwijs, universiteiten en academische ziekenhuizen en onderzoek-instellingen, alsmede instellingen die met toepassing van artikel B3 van de Algemene burgerlijke pensioenwet zijn aangewezen als lichaam en middellijk of onmiddellijk, geheel of gedeeltelijk ten laste komen van hoofdstuk VIII van de Rijksbegroting en waarop dit besluit door Onze minister van toepassing is verklaard. De reikwijdte van het besluit is overigens wel beperkt tot degenen die ambtenaar zijn in de zin van de Algemene burgerlijke pensioenwet. Degene die geen ambtenaar is in de zin van de Algemene burgerlijke pensioenwet valt onder de sociale werknemersverzekeringen.

Ten slotte zij nog opgemerkt dat degene die verzekerd is voor werkloosheid en aanspraken kan ontlenen aan de Werkloosheidswet, slechts rechten kan ontlenen aan dit besluit voor zover het verlies van arbeidsuren in de onderwijssector betreft.

In de Werkloosheidswet is met betrekking tot overheids- en onderwijs-personeel geregeld dat overheids- en onderwijspersoneel opgenomen is in de kring van verzekerden. Tegelijkertijd is het overheids- en onderwijs-personeel uitgesloten van de kring van verzekerden tot een bij algemene maatregel van bestuur te bepalen tijdstip, dat na 31 december 1986 moet zijn gelegen. De werkingsduur van deze regeling is gekoppeld aan het moment dat overheids- en onderwijspersoneel daadwerkelijk onder de Werkloosheidswet worden gebracht. Door het kabinet is besloten om overheids- en onderwijspersoneel met ingang van 1 januari 1996 onder de werknemersverzekeringen te brengen.

4. Voorwaarden voor het recht op uitkering

4.1 Inleiding

Zoals hiervoor is beschreven, kunnen de voorwaarden voor het ontstaan van een recht op uitkering onderscheiden worden in positieve en negatieve voorwaarden. Het gaat bij beide voorwaarden om objectieve criteria, die niet afhankelijk zijn van een subjectieve gedraging. De positieve voorwaarden verhouden zich tot de negatieve voorwaarden (uitsluitingsgronden) als regel tot uitzondering. In dit besluit worden zowel de positieve voorwaarden als de uitsluitingsgronden in een afzonderlijke paragraaf bijeengebracht. Allereerst kan als voorwaarde worden genoemd, dat er sprake moet zijn van werkloosheid. Voorts wordt een referte-eis als algemene voorwaarde opgenomen. Tot slot kent het werkloosheidsbesluit een aantal uitsluitingsgronden. Deze voorwaarden komen in de hierna volgende subparagrafen achtereenvolgens aan de orde.

4.2 Werkloosheid

Anders dan bij de tot nu toe geldende ontslaguitkeringsregelingen geldt als toelatingscriterium «werkloosheid». Wat onder werkloosheid moet worden verstaan is in de rechtspraak bepaald. Deze jurisprudentie is inmiddels ook in de Werkloosheidswet verwerkt. De volgende elementen zijn van belang:

1. of, en zo ja, in welke mate betrokkene niet in voor hem normaal te achten omvang produktieve arbeid – betaald of onbetaald – heeft; iemand «heeft» arbeid als voor hem arbeid beschikbaar is of beschikbaar wordt gesteld;
2. of, en zo ja, in welke mate sprake is van reële beschikbaarheid voor arbeid in dienstbetrekking.

Op basis van deze jurisprudentie is, evenals in de Werkloosheidswet, in dit besluit op hoofdlijnen een nadere uitwerking van het begrip werkloosheid opgenomen.

In het besluit is volgende uitwerking gegeven aan het werkloosheidsbegrip. Van werkloosheid is sprake indien de betrokkene:

- a. ten minste 5 arbeidsuren per week verliest of de helft van zijn betrekking; en
- b. beschikbaar is om arbeid te aanvaarden.

Naast het verlies van een relevant aantal arbeidsuren, moet de betrokkene beschikbaar zijn om arbeid te aanvaarden. Volgens de jurisprudentie dient het te gaan om objectieve beschikbaarheid, dat wil zeggen de betrokkene dient in staat en bereid te zijn arbeid te aanvaarden. Bij onvoldoende subjectieve bereidheid bij de betrokkene, welke verwijtbaar is, bestaat in beginsel recht op uitkering, maar kan een sanctie

worden opgelegd. In haar uitspraak van 24 april 1990, WW 1989/246, RSV 1990/224 stelt de CRvB een aantal niet limitatieve uitgangspunten vast:

- a. voorwaarde is dat de betrokkene beschikbaar moet zijn om arbeid op de arbeidsmarkt te aanvaarden;
- b. aan het begrip «beschikbaar zijn om arbeid te aanvaarden» kan geen normering worden ontleend met betrekking tot de omvang van die beschikbaarheid of met betrekking tot de plaats en de aard van die arbeid op de arbeidsmarkt;
- c. het begrip «beschikbaar om arbeid te aanvaarden» geeft een feitelijke toestand weer waarin de betrokkene verkeert;
- d. die situatie moet worden beoordeeld aan de hand van de feiten en omstandigheden van het concrete geval, waaronder houding en gedrag van de betrokkene;
- e. indien er overigens geen feiten en omstandigheden zijn aan te wijzen waaruit zonder meer de conclusie kan worden getrokken dat een betrokkene niet beschikbaar is om arbeid te aanvaarden en het uitvoeringsorgaan desondanks op grond van houding en gedrag van de betrokkene tot een niet beschikbaar zijn om arbeid te aanvaarden wenst te concluderen, zal in zo'n geval ondubbelzinnig moeten vaststaan dat de betrokkene door houding en gedrag duidelijk en eenduidig te kennen heeft gegeven, althans heeft doen blijken, dat hij of zij zich niet voor arbeid op de arbeidsmarkt beschikbaar stelt noch wil stellen.

Onder verlies van arbeidsuren wordt in dit besluit verstaan: verlies van uren in het totaal van betrekkingen die de betrokkene had in de referte-periode onmiddellijk voorafgaande aan zijn werkloosheid.

Anders dan in de huidige regeling kent de regeling geen beperking tot de zgn. normweektaak. In principe wordt iemand die overuren kwijtraakt ook als werkloos aangemerkt.

4.3 De referte-eis voor het recht op uitkering

In dit besluit wordt als algemene voorwaarde voor het recht op uitkering opgenomen, dat in 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan het intreden van de werkloosheid ten minste in 26 weken arbeid in een betrekking moet zijn verricht. De referte-eis is gestoeld op de gedachte dat men gedurende een periode van een half jaar wekelijks moet hebben gewerkt. Deze eis is thans al opgenomen in de zgn. WW-bodem, welke als vangnet is opgenomen in de diverse ontslaguitkeringsregelingen. De referte-eis impliceert dat elke week waarin feitelijk is gewerkt meetelt voor de referte-eis. Voor de telling van de weken doet niet ter zake dat geheel of gedeeltelijk is gewerkt of dat in een of meer betrekkingen per dag of per week is gewerkt. Heeft men in 26 weken gewerkt dan heeft men ter zake van de intredende werkloosheid recht op een uitkering. In dit systeem van weken tellen wordt derhalve geen relatie gelegd tussen de omvang van de werkloosheid en de omvang van de betrekking waaruit de werkloosheid is ontstaan. Om ongewenste neveneffecten te voorkomen wordt voorgesteld de referte-eis te laten gelden per «opvolgende betrekking». Tevens kunnen gewerkte weken slechts in aanmerking worden genomen, voor zover daarmee geen rekening is gehouden voor een eerder recht op uitkering. Zou bij opeenvolgende werkloosheidsgevallen telkens met alle in het refertejaar gelegen gewerkte weken rekening worden gehouden, dan zou bij korte onderbrekingen van de werkloosheid telkens een nieuw recht op uitkering over de volle duur kunnen ontstaan. Gewerkte weken kunnen dus maar éénmaal worden meegeteld.

Om een nieuw recht op uitkering te verkrijgen zal weer 26 weken arbeid verricht moeten worden. Indien een dergelijke bepaling niet in het besluit zou zijn opgenomen, dan zou de in dit besluit opgenomen herlevings-regeling praktisch illusoir worden.

4.4 De uitsluitingsgronden

In de tot nu toe geldende ontslaguitkeringsregelingen waren ook uitsluitingsgronden opgenomen. Vanwege het feit dat gekozen is voor een marktconforme benadering, zijn deze uitsluitingsgronden niet overgenomen, maar is aansluiting gezocht bij de Werkloosheidswet. Het gaat onder meer om:

- het recht op onverminderde doorbetaling van het loon;
- het ontvangen van een uitkering op grond van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, of een daarmee overeenkomende uitkering (invaliditeitspensioen), berekend naar een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer;
- het rechtens van zijn vrijheid zijn beroofd;
- het buiten Nederland wonen of verblijf houden of vakantie genieten.

In afwijking van de Werkloosheidswet is een uitsluitingsgrond in de regeling opgenomen voor degenen die recht hebben op een herplaatsingswachtgeld in de zin van de Algemene burgerlijke pensioenwet. Indien een betrokkene recht heeft op deze uitkering is zijn inkomensvervangende voorziening voor maximaal vijf jaar geregeld. Het kan echter voorkomen dat degene die recht heeft op een herplaatsingswachtgeld na afloop van deze uitkering werkloos blijft. Het herplaatsingswachtgeld wordt echter in mindering gebracht op de uitkering krachtens dit besluit.

Voor zover nodig wordt in de artikelsgewijze toelichting op deze uitsluitingsgronden teruggekomen.

Speciale vermelding verdient evenwel de uitsluitingsgrond wegens verblijf in het buitenland. De ratio hiervan is, dat het besluit slechts dient te voorzien in betaling van uitkeringen aan personen die in Nederland wonen en beschikbaar zijn voor de Nederlandse arbeidsmarkt. In het besluit is de mogelijkheid opgenomen om voor bepaalde groepen betrokkenen uitzonderingen te maken. Hierbij moet worden gedacht aan betrokkenen die werken in Nederland, maar net over de grens wonen, aan personeelsleden die werken op Nederlandse scholen in het buitenland en aan personeelsleden van onderzoekinstellingen die werkzaam zijn bij internationale onderwijscentra.

4.5 Het geldend maken van het recht op uitkering

Bij het geldend maken van het recht op uitkering gaat het om het nakomen van voorwaarden met een subjectief karakter. Het al dan niet nakomen van deze voorwaarden tast niet het recht op uitkering aan. Het niet nakomen van deze subjectieve voorwaarden levert een verwijtbare gedraging op ter zake waarvan de uitvoeringsorganisatie de mogelijkheid wordt geboden een administratieve sanctie te treffen.

De subjectieve voorwaarden hebben betrekking op omstandigheden waarbij persoonlijke gedragingen van de betrokkene in het geding zijn. Deze gedragingen kunnen de omvang van het beroep op een uitkering beïnvloeden. Uit overwegingen van solidariteit mag van de betrokkene worden verwacht dat hij het redelijkerwijs mogelijke doet om te voorkomen dat hij op een uitkering aangewezen raakt en om een recht op uitkering zo beperkt mogelijk te houden. Wanneer de betrokkene een verwijt valt te maken ter zake van (de omvang van) zijn beroep op een uitkering, is het redelijk dat een administratieve sanctie wordt getroffen. Gekozen is voor het systeem dat in de Werkloosheidswet wordt toegepast. De uitvoeringsorganisatie wordt de mogelijkheid gegeven een sanctie te treffen, indien de aard van de gedragingen van de betrokkene daartoe aanleiding geeft. Het betreft hier een discretionaire bevoegdheid van de uitvoeringsorganisatie. Indien de betrokkene na het intreden van de

niet-verwijtbare werkloosheid een verwijtbare gedraging pleegt, krijgt de uitvoeringsorganisatie de bevoegdheid als administratieve sanctie:

1. de uitkering blijvend geheel te weigeren;
2. de uitkering blijvend gedeeltelijk te weigeren;
3. de uitkering tijdelijk geheel te weigeren vanaf de eerste dag van de werkloosheid;
4. de uitkering tijdelijk gedeeltelijk te weigeren; of
5. de uitkeringsduur te beperken.

Ook indien een verwijtbare gedraging is gepleegd voor het intreden van de (verwijtbare) werkloosheid, geldt deze bevoegdheid. Het gaat hier om andere gedragingen die ertoe hebben geleid dat de werknemer verwijtbaar werkloos is geworden. De administratieve sanctiemogelijkheden die in onderhavig besluit zijn opgenomen bieden de mogelijkheid een meer genuanceerd sanctiebeleid te voeren. In de tot nu toe geldende ontslaguitkeringsregelingen was het toepassen van een administratieve sanctie veelal een dwingend voorgeschreven regel. De uitvoeringsorganisatie had meestal geen bevoegdheid om te matigen. Voor de uitvoering zullen richtlijnen worden ontwikkeld.

4.6 Het geldend maken van de uitkering

Onder de betaling van de uitkering zijn alle regels bijeengebracht die betrekking hebben op de betaalbaarstelling door de uitvoeringsorganisatie en het in ontvangst nemen door of namens de betrokkene van de uitkering.

In dit onderdeel van het besluit zijn opgenomen de bepalingen ter zake van:

- a. de verplichting tot betaling van de uitkering;
- b. de betaling van voorschotten op de uitkering;
- c. de periodiciteit van de betaling van de uitkering;
- d. de betaling bij samenloop met ander inkomen;
- e. de betaling aan een andere dan de rechthebbende;

Voorts zijn enkele bepalingen opgenomen inzake terugvordering van onverschuldigde betaling en inzake het onvervreemdbaar zijn en niet vatbaar zijn voor verpanding of belening van de uitkering. Ten slotte zijn nog bepalingen met betrekking tot samenloop van de uitkering met ander inkomen opgenomen. Een belangrijk verschil met de huidige ontslaguitkeringsregelingen is de regeling met betrekking tot vermindering van de uitkomst in verband met inkomsten uit arbeid of bedrijf. In de tot nu toe geldende regeling mocht personeel bijverdienen tot 100% van zijn laatstelijk genoten bezoldiging. In onderhavig besluit moet een onderscheid worden gemaakt tussen anticumulatie en het wegvallen van de werkloosheid. Bij anticumulatie blijft het recht op uitkering in stand en worden de inkomsten gedeeltelijk in mindering gebracht op het uitkeringsbedrag. Bij vermindering van de werkloosheid eindigt het uitkeringsrecht geheel of gedeeltelijk.

In dit besluit eindigt het recht op uitkering geheel, indien de betrokkene een betrekking aanvaardt, waardoor een verlies aan arbeidsuren resteert van minder dan 5 uren en minder dan de helft van zijn arbeidsuren.

De uitkering eindigt gedeeltelijk, indien de betrokkene een betrekking aanvaardt van ten minste 5 of de helft van zijn arbeidsuren waarvoor hij werkloos was. Bovendien moet er nog een verlies aan arbeidsuren resteren van ten minste 5 of ten minste de helft van zijn arbeidsuren. Tevens moet betrokkene voor de uren dat hij werkloos is beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.

Anticumulatie van de inkomsten wordt alleen toegepast, indien de betrokkene arbeid aanvaardt voor minder dan 5 en minder dan de helft van zijn arbeidsuren aanvaardt.

5. De loondervingsuitkering

5.1 De duur van de loondervingsuitkering

De duur van de loondervingsuitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden van de betrokkene. In het kader van de Werkloosheidswet is er voor gekozen de duur van de uitkering nog niet volledig afhankelijk te stellen van het arbeidsverleden, omdat betrouwbare gegevens met name over ver in het verleden liggende arbeidsperioden veelal niet zijn te achterhalen; veelal ontbreekt een sluitende registratie van dit arbeidsverleden. Het is voor een volledige koppeling aan het arbeidsverleden noodzakelijk om de gehele actieve periode van de betrokkene in kaart te brengen. Vandaar dat vooralsnog gekozen is voor een systeem, waarbij de uitkering afhankelijk wordt gesteld van een feitelijk en fictief arbeidsverleden. Voor het onderwijs- en onderzoekpersoneel gelden bovengenoemde overwegingen in mindere mate, omdat zij veelal ambtenaar zijn in de zin van de Algemene burgerlijke pensioenwet. Het arbeidsverleden is dus in veel gevallen te reconstrueren. Omdat echter voor de systematiek van dit besluit is aangesloten bij de Werkloosheidswet is het systeem van het feitelijk en fictief arbeidsverleden overgenomen.

Om in aanmerking te komen voor een uitkering van langer dan een halfjaar dient de betrokkene in de 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het jaar van zijn werkloosheid gedurende 3 kalenderjaren over 52 of meer dagen per jaar loon te hebben ontvangen. Met nadruk zij gesteld dat het hier gaat om een duurvoorwaarde en niet om een toelatingsvoorwaarde, zoals de referte-eis van 26 weken in het jaar direct voorafgaande aan het intreden van de werkloosheid. Het niet voldoen aan de duurvoorwaarde heeft derhalve geen invloed op het ontstaan van het recht, alleen op de duur van het recht.

De systematiek die gekozen is in dit besluit komt nu al voor in de zgn. WW-bodem. Dit betekent dat de betrokkene die in 12 maanden direct voorafgaande aan zijn werkloosheid in 26 weken arbeid in een betrekking heeft verricht, recht heeft op een half jaar uitkering. De betrokkene die in 5 jaar direct voorafgaande aan het jaar van zijn werkloosheid tevens 3 jaar een betrekking (over 52 of meer dagen loon heeft genoten per kalenderjaar) heeft gehad, heeft recht op een verlenging van de uitkering. De duur van de verlenging is afhankelijk van de leeftijd. Indien men voldoet aan de referte-eis voor de aanvullende uitkering als bedoeld in hoofdstuk 2 van het besluit kan de duur van de uitkering verder worden verlengd.

Indien een betrokkene die een uitkering ontvangt weer in een zodanige omvang arbeid gaat verrichten dat er geen sprake meer is van werkloosheid eindigt het recht op uitkering.

Bij een resterend gemis van minder dan de helft van zijn vroegere arbeidsuren, en minder dan 5 uren, is er geen sprake van werkloosheid. Afhankelijk van de duur van de arbeid ontstaat een nieuw recht op uitkering of herleeft het oude recht op uitkering. Duurt de arbeid langer dan 26 weken dan ontstaat bij opnieuw intredende werkloosheid een nieuw recht op uitkering van een half jaar. Voldoet de betrokkene op dat moment ook aan de voorwaarden voor de verlengde uitkering dan ontstaat tevens een nieuw recht op de verlengde uitkering. Voldoet de betrokkene op dat moment niet tevens aan de voorwaarden voor de verlengde uitkering, dan ontstaat geen nieuw recht op de verlengde uitkering doch herleeft het oude recht op de verlengde uitkering met dien verstande dat de perioden waarover sinds het ontstaan van het recht reeds uitkering is ontvangen daarop in mindering worden gebracht. Duurt de arbeid daarentegen korter dan 26 weken dan ontstaat geen nieuw recht op uitkering, maar herleeft het oude recht op uitkering, ook al zou op dat moment wel aan de arbeidsverledeneis worden voldaan. Hij voldoet op dat moment immers niet aan een van de voorwaarden voor het ontstaan

van een nieuw recht, dus kan er evenmin een nieuw recht op verlengde uitkering ontstaan.

De hiervoor geschetste systematiek van de uitkeringsduur in geval van volledige opheffing van de werkloosheid als gevolg van werkhervatting, geldt ook bij gedeeltelijke werkhervatting van de arbeid, als gevolg waarvan de betrokkene gedeeltelijk werkloos blijft. In de situatie dat met arbeid opnieuw aan de referte-eis wordt voldaan doch niet aan de duurvoorwaarde vindt bij herleving van het oude recht op verlengde uitkering, in tegenstelling tot bij aanvaarding van arbeid die de werkloosheid opheft, echter geen opschorting van de uitkering plaats. Het oude recht is nl. niet volledig onderbroken geweest.

Ten slotte zij nog vermeld dat verzorgingstijd van kinderen tot 12 jaar gelijkgesteld kan worden met jaren waarin arbeid wordt verricht, hetzij voor de helft (voor kinderen van 6 tot 12 jaar), hetzij volledig (voor kinderen van jonger van 6 jaar). De verzorgingstijd telt overigens alleen mee voor het bepalen van de duur van de uitkering ingevolge artikel 24 (de wettelijke duur).

5.2 De hoogte van de loondervingsuitkering

Ter bepaling van de hoogte van de uitkering moet onderscheid worden gemaakt tussen de marktconforme regeling en de aanvullende uitkering. Een marktconforme regeling houdt in dat de hoogte van de uitkering gelijk dient te zijn aan die van de Werkloosheidswet, te weten 70% van het dagloon. Hiervoor is al aangegeven dat in de marktsector veelal een bovenwettelijke aanvulling wordt verstrekt.

In de Coördinatiewet Sociale Verzekering, welke als basis dient voor de berekening van het dagloon zit echter een begrenzing, nl. het zgn. maximumdagloon. Dit betekent dat voor de berekening van de uitkering, de uitkeringsgrondslag in beginsel ten hoogste het maximumdagloon kan bedragen. In dit besluit is er voor gekozen het maximumdagloon uit de Coördinatiewet Sociale Verzekering niet toe te passen. Alleen in de bovenwettelijke verlenging wordt er een maximumdagloon toegepast. Dat maximum ligt echter hoger dan het maximumdagloon uit de Coördinatiewet Sociale Verzekering en is gesteld op schaal 12, regelnnummer 10, Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984.

Voor wat betreft de invulling van het bovenwettelijk traject is er voor gekozen niet alleen het percentage te verhogen van 70 naar 78%, maar ook om het maximumdagloon tijdens de periode die overeenkomt met de Werkloosheidswet niet toe te passen. Het dagloon wordt vastgesteld op basis van verdiensten in het verleden. Het arbeidsverleden biedt immers concrete aanknopingspunten voor de vaststelling van het dagloon voor de toekomst. Deze benaderingswijze is tot uitdrukking gebracht in het besluit. Bij het vaststellen van het dagloon worden in beginsel alle loonelementen betrokken, met dien verstande dat min of meer toevallig verstrekte elementen buiten beschouwing worden gelaten. Tevens is er voor gekozen voor een neutrale omzetting van bezoldiging naar dagloon. Het uitgangspunt is dat men het loon beziet over de laatste 26 weken voorafgaande aan de werkloosheid. Hiervoor is gekozen in verband met de eis, dat men 26 weken dient te hebben gewerkt om voor een uitkering in aanmerking te komen.

Deze 26 weken kunnen als referteperiode slechts als een richtsnoer gelden. Zij kunnen niet te allen tijde gelden als een absolute voorwaarde, omdat zich in de praktijk gevallen kunnen voordoen, waarin een langere termijn een meer redelijke uitkomst biedt of waarin de referteperiode in verband met ziekte moet worden verlengd. Voorts kan in geval van een vast loon een kortere periode praktischer zijn. In de ministeriële regeling met betrekking tot het dagloon is daarvoor een voorziening opgenomen.

De herziening van de daglonen is gekoppeld aan de indexering van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. De mogelijkheid bestaat

een andere indexering te kiezen. Hierbij kan worden gedacht aan de algemene salarisstijging voor de onderwijssector.

5.3 De vervolgitkering

Voor het recht op vervolgitkering, die één jaar duurt en voor personen die toen ze werkloos werden ouder waren dan 57,5 jaar, voortduurt tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd, gelden geen andere voorwaarden dan voor het recht op loondervingsuitkering van langer dan een half jaar. Directe instroom in de vervolgitkering is niet mogelijk. Feitelijk kan het echter voorkomen dat een betrokkene direct na de beëindiging van een herplaatsingswachtgeld in de vervolgitkering komt. In deze situatie zou betrokkene recht hebben gehad op een loondervingsuitkering, ware het niet dat hij recht had op een herplaatsingswachtgeld. Het niveau van de vervolgitkering is in beginsel 100% van het bruto minimumloon. In die gevallen, waarin de loondervingsuitkering werd berekend naar een dagloon, lager dan het bruto minimumloon (deeltijdwerkers), bedraagt de uitkering niet meer dan 70% van het dagloon. Op de vervolgitkering bestaat geen recht, indien de betrokkene voor een bovenwettelijke verlenging in aanmerking komt. Op de vervolgitkering bestaat wel recht indien men na herleving van de uitkering ex artikel 25 nog recht heeft op een verlengde uitkering als bedoeld in artikel 24, tweede lid.

6. De uitvoering van de werkloosheidsregeling

De uitvoering van het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel zal plaatsvinden door de uitvoeringsorganisaties die ook thans belast zijn met de uitvoering van de ontslaguitkeringsregelingen. Aangezien dit besluit gaat gelden voor de gehele onderwijssector was het denkbaar geweest ook de uitvoering anders te organiseren. Mede gelet op het feit dat onderwijspersoneel per 1 januari 1996 onder de werknemersverzekeringen zal worden gebracht, hetgeen ook een fundamentele wijziging van de uitvoering tot gevolg heeft is besloten geen ingrijpende wijzigingen meer door te voeren. Dit betekent dat de Informatie Beheer Groep, de Dienst Uitvoering Ontslaguitkeringen van de Minister van Binnenlandse Zaken, de Universiteit van Amsterdam, het Academisch Ziekenhuis Amsterdam, de Vrije Universiteit Amsterdam, het Academisch Ziekenhuis bij de Vrije Universiteit van Amsterdam, de Katholieke Universiteit Nijmegen en het Academisch Ziekenhuis Nijmegen de uitvoering van onderhavig besluit zullen verzorgen.

7. De Toeslagenwet

Op dit moment is de Toeslagenwet niet van toepassing op overheid, en onderwijspersoneel. Het is vooralsnog niet de bedoeling om deze wet op korte termijn voor overheids- en onderwijspersoneel van toepassing te verklaren. Dit betekent dat betrokkenen die een uitkering op grond van dit besluit hebben onder het sociaal minimum uitsluitend een beroep doen op de Algemene bijstandswet.

Overigens is ter compensatie voor het ontbreken van de mogelijkheid om gebruik te maken van de Toeslagenwet wel geregeld dat de vervolgitkering 100% van het minimumloon bedraagt, maar nooit meer dan 70% van het laatstelijk genoten salaris.

8. Bezwaar en beroep

In dit besluit is geen voorziening opgenomen voor bezwaar en beroep. Als gevolg van de inwerkingtreding van de Algemene wet bestuursrecht per 1 januari 1994 is aparte vermelding van de beroepsgang niet meer nodig. De Algemene wet bestuursrecht (AWB) schrijft voor dat aan wie

een recht is toegekend tegen een besluit beroep op een administratieve rechter in te stellen, bezwaar dient te maken tegen dat besluit alvorens beroep wordt ingesteld (artikel 7:1 AWB). De bezwarenprocedure kan, hetzij bij het bestuursorgaan, hetzij bij een adviescommissie die ten behoeve van de beslissing op het bezwaar is ingesteld, worden gevoerd. Van de beslissing die wordt genomen, naar aanleiding van de bezwarenprocedure kan men beroep instellen bij de arrondissementsrechtbank, sector bestuursrecht. Hoger beroep moet worden ingesteld bij de Centrale Raad van Beroep. Deze nieuwe beroepsprocedure geldt zowel voor het openbaar als het bijzonder onderwijs. Een korte toelichting op de bezwarenprocedure volgt hieronder.

De behandeling van de bezwaarschriften kan – zoals hiervoor is aangegeven – aan een interne ambtelijke- of externe commissie worden opgedragen. De gehele behandeling dient in principe binnen zes weken of – indien het een externe commissie betreft binnen tien weken na ontvangst van het bezwaarschrift te worden afgerond. Degene die bezwaar instelt moet in de gelegenheid worden gesteld om te worden gehoord, tenzij :

- a. het bezwaar kennelijk niet-ontvankelijk is;
- b. het bezwaar kennelijk ongegrond is;
- c. de betrokkene heeft verklaard geen gebruik te willen maken van het recht om te worden gehoord;
- d. aan het bezwaar volledig tegemoet wordt gekomen en andere betrokkenen daardoor niet in hun belangen kunnen worden geschaad.

Kennelijk niet-ontvankelijk is een bezwaarschrift, als de indiener bij de indiening ervan fouten heeft gemaakt, bijvoorbeeld doordat hij de termijn voor het indienen van een bezwaarschrift heeft overschreden, of een bezwaarschrift niet heeft gemotiveerd.

Kennelijk ongegrond is een bezwaarschrift in onder meer de volgende gevallen:

- * gehele of gedeeltelijke tegemoetkoming aan het bezwaarschrift is duidelijk in strijd met een wettelijk voorschrift;
- * het bezwaar richt zich tegen de afwijzing van een herhaalde aanvraag zonder dat daarbij sprake is van nieuwe feiten of omstandigheden;
- * het bezwaarschrift richt zich tegen feiten die zeer duidelijk liggen, of
- * het bezwaar richt zich tegen een beslissing die geheel overeenkomt met vast beleid – in het bijzonder als dat door de rechter is aanvaard – terwijl niet blijkt van een bijzondere omstandigheid die een afwijking zou kunnen rechtvaardigen.

Aangezien de uitvoering van dit besluit voor gewezen personeel is opgedragen aan de Informatie Beheer Groep, de Minister van Binnenlandse Zaken en in sommige gevallen aan het bevoegd gezag van universiteiten, academische ziekenhuizen en onderzoekinstellingen zal de Minister van Onderwijs en Wetenschappen niet in rechte optreden als gemachtigde van het uitvoeringsorgaan dan wel het bevoegd gezag.

9. Wachtgeldambtenaarschap

Artikel B6 van de Algemene burgerlijke pensioenwet bepaalt onder meer: «ambtenaar blijft hij aan wie uit hoofde van ontslag uit een dienstverhouding, waarin hij ambtenaar is, wachtgeld is toegekend, zolang het recht op wachtgeld duurt». De interpretatie van dit artikel is ruimer dan de tekst. In de circulaire van het Algemeen burgerlijk pensioenfonds van maart 1989, kenmerk 89-02, is ondermeer bepaald dat het samengaan van de datum van ingang van het ontslag en de datum van ingang van de toekenning van het wachtgeld voor het «ontstaan» van een wachtgeldambtenaarschap niet vereist is. Voorts houdt de ruimere interpretatie in dat bij een voortzetting van het wachtgeld na een korte

onderbreking als hiervoor bedoeld het wachtgeldambtenaarschap wordt voortgezet.

Deze uitleg garandeert dat het ambtenaarschap in de zin van de Algemene burgerlijk pensioenwet ook bij een uitkering ingevolge dit besluit met voldoende waarborgen is omkleed.

10. Overgangsrecht

In het besluit is een overgangsbepaling opgenomen, welke in beginsel de hoogte en duur van de bestaande uitkeringsrechten niet aantast. Hierop zijn echter uitzonderingen.

Indien een uitkeringsgerechtigde gedurende een periode van langer dan één jaar (jaar + 1 dag) inkomsten uit arbeid of bedrijf geniet, waardoor zijn uitkering op nihil staat, vervalt zijn aanspraak op de regeling zoals deze luidde op 31 december 1993. Bij hernieuwde werkloosheid waarin hij betrokkene is ingevolge dit besluit zal hij aanspraak kunnen maken op een uitkering overeenkomstig dit besluit, met dien verstande dat de diensttijd die ten grondslag lag aan de berekening van de vervallen uitkering geacht wordt onmiddellijk voorafgegaan te zijn aan de nieuwe werkloosheid.

Het bovenstaande is niet van toepassing op degenen die hun uitkering ontleen aan een sociaal plan dat overeengekomen is met de Centrales van overheids- en onderwijspersoneel waarin is bepaald, hetzij dat de uitkeringsregeling zoals deze luidde op het moment van ontslag wordt gegarandeerd, hetzij waar de hoogte en duur van de uitkering is gegarandeerd.

Bovendien is er een speciale regeling getroffen voor de scholen en instellingen die voor 1 augustus 1993 een besluit hebben genomen tot afbouw. Deze personeelsleden kunnen onder bepaalde voorwaarden ook na 1 januari 1994 nog instromen in de oude ontslaguitkeringsregeling, zoals deze luidde op 31 december 1993.

Ten slotte is voor de uitkeringsgerechtigden die op 31 december 1993 onder de oude regeling vallen afgesproken dat met ingang van 1 januari 1996 de beëindigingsregeling en de anticumulatieregeling van dit besluit van toepassing worden, tenzij het gewezen personeel op basis van een sociaal plan een garantie heeft op de ontslaguitkeringsregeling, zoals die op het moment van ontslag luidde.

11. Financiering

Opbouw wachtgeldbudget	1994	1995	1996	1997	1998	1999	structu- reel
1 Hoogte en duur conform WW	486	469	449	431	406	400	400
2 Aanloopverlies	96	91	77	61	46	35	0
3 Bovenwettelijke maatregelen	41	48	58	68	80	89	162
4 Stimulerings- maatregel	9						
5 Opbrengst anti- cumulatie			-10	-8	-5	-4	0
6 Totaal wachtgel- den	631	607	573	552	526	520	562

Artikel 1

Eerste lid

Dit artikel bevat enige definities en bovendien is in dit artikel geregeld wie betrokkene is in de zin van dit besluit. Wil men onder de werking van dit besluit vallen dan moet men ambtenaar zijn in de zin van de Algemene burgerlijke pensioenwet. Degenen die betrokkenen zijn in de zin van dit besluit, maar geen ambtenaar zijn in de zin van de pensioenwet kunnen geen aanspraken ontlenen aan dit besluit. Dit personeel valt onder de werknemersverzekeringen en kan aanspraken ontlenen aan deze wetten. Een afwijking van de Werkloosheidswet is hier noodzakelijk, om de reikwijdte van het besluit te beperken tot de onderwijssector.

Aangewezen instellingen vallen niet onder dit besluit. De reikwijdte is beperkt tot bekostigde instellingen.

De definitie van betrekking is opgenomen, omdat alle betrekkingen die een betrokkene heeft vervuld, meetellen voor het zgn. arbeidsverleden. Met de definitie wordt niet beoogd de betrokkene aanspraak te geven op een uitkering bij het wegvallen van een betrekking buiten de onderwijssector. De reikwijdte van het besluit is beperkt tot de onderwijssector. De toevoeging aan artikel 1, eerste lid, onder b «alsmede in voorkomende gevallen de gewezen betrokkene door wie een uitkering is aangevraagd of een uitkering ingevolge dit besluit is toegekend» heeft tot doel de uitkeringsgerechtigde ook tijdens zijn uitkering betrokkene te laten zijn.

In de tot nu toe geldende ontslaguitkeringsregelingen werd uitgegaan van het begrip bezoldiging. Om de marktconformiteit zoveel mogelijk te benadrukken is aangesloten bij het begrip loon als bedoeld in de artikelen 4, 5 en 6 van de Coördinatiewet Sociale Verzekering. Deze wet is, voor zover daar in dit besluit niet van is afgeweken, van overeenkomstige toepassing.

Tweede lid

In het tweede lid wordt geregeld dat de uitvoering van dit besluit is opgedragen aan de Informatie Beheer Groep. De uitvoering zal niet door Onze Minister plaatsvinden, omdat per 1 januari 1994 de Informatiseringsbank zal worden omgevormd tot een zelfstandig bestuursorgaan. Deze verzelfstandiging heeft onder meer tot gevolg dat een aantal taken, die nu door de Minister worden uitgevoerd bij wet worden opgedragen (Wet verzelfstandiging Informatiseringsbank) (kamerstukken 1992/1993, 23 073, nr. 10) aan de Informatie Beheer Groep. De basis voor de uitvoering is dan ook gelegen in de wet. Voor bijzondere universiteiten, academische ziekenhuizen, onderzoekinstellingen, de universiteit Amsterdam en het academische ziekenhuis Amsterdam wordt de uitvoering van de werkloosheidsregeling verzorgd door het bevoegd gezag of door een door het bevoegd gezag aangewezen uitvoeringsinstantie. Voor de openbare universiteiten en academische ziekenhuizen wordt de uitvoering door de Dienst Uitvoering Ontslaguiteringen van het Ministerie van Binnenlandse Zaken verzorgd.

Artikel 2

In dit artikel wordt aangegeven welke bepalingen relevant zijn voor het bepalen van het recht op uitkering.

Artikel 3

Eerste lid

In dit lid wordt het begrip werkloosheid nader gedefinieerd. De definitie in het eerste lid bevat een globale omschrijving van de in de jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep ontwikkelde algemene aspecten in de periode vóór 1 januari 1987, zijnde het tijdstip waarop de huidige Werkloosheidswet tot stand kwam. Dit geldt met name voor het 5 uren criterium en het beschikbaarheidsvereiste. Daarnaast zijn enkele verzachtingen aangebracht en is op nog enkele punten afgeweken van de jurisprudentie (zie het algemeen deel van deze toelichting). De eisen in onderdeel a, te weten ten minste 5 arbeidsuren per week verliezen of ten minste de helft van het aantal arbeidsuren per week, werken niet cumulatief. Het is voldoende dat een betrokkene aan één van beide eisen voldoet.

Het onderscheid in de jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep tussen arbeid buiten en binnen de normale arbeidsuren is niet overgenomen. Dit onderscheid speelt bij de beoordeling van de werkloosheid dan ook geen rol. Het beschikbaarheidsvereiste, genoemd in onderdeel b, is afkomstig uit de jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep. Volgens die jurisprudentie gaat het om objectieve beschikbaarheid. De betrokkene dient in staat en bereid te zijn om werk te aanvaarden. Bij onvoldoende subjectieve bereidheid bestaat in beginsel wel recht op uitkering, maar kan er een sanctie worden getroffen.

Tweede lid

Zoals uit het eerste lid blijkt moet er sprake zijn van een verlies van een aantal arbeidsuren per kalenderweek. Zonder nadere bepaling zou dit ertoe leiden dat wanneer iemand bijvoorbeeld 30 uren per week placht te werken, doch bij toeval een maand 36 uren per week werkt, bij verlies van die 6 uren sprake is van werkloosheid. In verband hiermee bepaalt dit lid dat het verlies aan arbeidsuren wordt gemeten over 26 weken. Voor de berekening van het gemiddeld per week gewerkte aantal uren moet daarbij uitgegaan worden van de laatste 26 weken onmiddellijk voorafgaand aan het intreden van het verlies aan arbeidsuren van de betrokkene. Bovendien wordt op grond van het tweede lid bepaald dat arbeidsuren op grond waarvan betrokkene geen betrokkene is in de zin van dit besluit meetellen voor het bepalen van de werkloosheid. Voor het bepalen van de werkloosheid wordt derhalve gekeken naar alle arbeid die betrokkene verricht. Over deze uren wordt evenwel geen uitkering verstrekt. Het meetellen van alle uren, ongeacht of men daarvoor betrokkene is wijkt af van de Werkloosheidswet. Hiermee wordt echter bereikt dat men in bepaalde situaties eerder voldoet aan het criterium werkloosheid.

Voorbeeld

Een leraar heeft een betrekking van 20 uur in het onderwijs en geeft 20 uur per week cursus in een bedrijf. Met ingang van 1 augustus 1994 wordt hij voor 3 uur ontslagen uit zijn onderwijsbetrekking. Per genoemde datum verliest hij ook 4 uur uit zijn andere betrekking. Het tweede lid bepaalt nu dat beide verliezen mogen worden opgeteld ter bepaling van de vraag of hij werkloos is. Totaal verliest hij 7 uren en is dus werkloos in de zin van het eerste lid. De 4 uren die hij verliest uit zijn functie uit de marktsector geven evenwel geen aanspraak op een uitkering ten laste van dit besluit.

Derde lid

Het derde lid biedt de mogelijkheid op een aantal punten nadere regels te stellen.

Onderdeel a biedt de mogelijkheid daartoe met betrekking tot het verlies aan arbeidsuren. Hierbij wordt gedacht aan de situatie dat de betrokkene kort op elkaar volgend een aantal arbeidsuren verliest, doch telkens minder dan 5 uur c.q. de helft van het aantal arbeidsuren per kalenderweek. Een dergelijk verlies aan arbeidsuren binnen een bepaalde periode zou onder bepaalde voorwaarden bij elkaar moeten kunnen worden geteld.

Onderdeel b biedt de mogelijkheid nadere regels te stellen met betrekking tot de periode van berekening van het aantal gewerkte arbeidsuren voor bijzondere groepen met een afwijkend patroon. Deze periode kan zowel korter als langer dan 26 weken zijn, afhankelijk van de aard van het arbeidspatroon.

Vierde lid

In het vierde lid onder a kan Onze minister nadere regels geven met betrekking tot het in aanmerking nemen van niet gewerkte uren en buiten aanmerking laten van gewerkte uren. Hierbij kan gedacht worden aan uren waarin een betrokkene wegens vakantie niet heeft gewerkt. Deze uren drukken het gemiddeld arbeidspatroon. Ook door arbeidsduurverkortingen die niet gelijkmatig over een jaar verspreid wordt ingevuld kan een onjuist beeld ontstaan.

Onbedoelde uitkomsten kunnen ook ontstaan bij wisselende arbeidspatronen (vierde lid onder b). Bijvoorbeeld een betrokkene heeft de ene week 40 uur en de andere week 20 uur. In de week dat hij 20 uur werkt verliest hij zijn arbeid. Volgens het tweede lid moet gekeken worden naar het gemiddeld aantal uren dat de betrokkene had in 26 weken direct voorafgaande aan zijn werkloosheid. In casu is dat 30 uur. Dit betekent dat deze betrokkene zonder nadere regelgeving recht zou hebben op een uitkering van 30 uur, terwijl hij maar 20 uur werkte.

Vijfde lid

Als de «eerste werkloosheidsdag» moet worden beschouwd het verlies van arbeidsuren per kalenderweek, waarin gerelateerd aan de 26 aan die week voorafgaande weken een verlies wordt geleden van ten minste 5 of de helft van het totaal aantal arbeidsuren. De eerste werkloosheidsdag in die week is de eerste dag waarop een verlies aan arbeidsuren optreedt ongeacht of deze op de dag de voor het aannemen van werkloosheid, dat wil zeggen 5 uren of de helft van de betrekking, per week relevante omvang van het verlies zich heeft plaatsgevonden. Door de uitspraak van de CRvB van 24 juli 1990, WW 1989/195, RSV 1990/350, is het belang van de eerste werkloosheidsdag sterk afgenomen. In deze uitspraak heeft de CRvB de theorie van samenvallende rechtsmomenten, verworpen. Deze theorie houdt in dat de uitkering «even» ontstaat en «tegelijkertijd» weer eindigt, indien een betrokkene niet beschikbaar is of indien een uitsluitingsgrond aanwezig is. De Raad oordeelt dat geen onderscheid kan worden gemaakt, in die zin dat de ene voorwaarde belangrijker is dan de andere: indien aan één van die voorwaarden niet is voldaan ontstaat naar het oordeel van de Raad geen recht op uitkering. Tevens heeft de CRvB overwogen dat aan artikel 3, vijfde lid, niet die inhoud, betekenis of strekking kan worden toegekend dat op grond van een voorschrift een eerste dag van werkloosheid zou kunnen bestaan zonder dat op die dag tevens sprake is van werkloosheid als bedoeld in artikel 3, eerste lid.

Twee voorbeelden met betrekking tot de eerste werkloosheidsdag:

1. De omvang van een dienstbetrekking van een betrokkene met een 40-urige werkweek wordt met ingang van dinsdag 13 oktober 1992 verlaagd tot 35 uur. Vanaf die dag werkt hij vijf dagen in de week zeven uur. Zijn eerste werkloosheidsdag is vrijdag 23 oktober 1992, de eerste dag van de kalenderweek, waarin het relevante urenverlies wordt geleden.

2. De omvang van de dienstbetrekking van een betrokkene met een 40-urige werkweek wordt met ingang van maandag 12 oktober 1992 verlaagd tot 24 uur. Betrokken betrokkene gaat vanaf die dag op drie dagen per week, te weten maandag, woensdag en vrijdag, werken. Zijn eerste werkloosheidsdag is dinsdag 13 oktober 1992, de eerste dag in de kalenderweek van 12 oktober 1992, waarop zich het verlies aan arbeidsuren voordoet.

Artikel 4

Eerste lid

Dit artikel geeft aan dat men als toelatingseis voor het recht op uitkering, gedurende een bepaalde periode als betrokkene arbeid moet hebben verricht (de referte-eis). Een week wordt als gewerkte week aangemerkt indien ten minste op één dag per week is gewerkt. Elke week waarin in een betrekking is gewerkt telt mee voor de referte-eis, ongeacht het aantal gewerkte uren. Deeltijders en voltijders worden op dezelfde wijze behandeld, dat wil nog niet zeggen dat men altijd recht op uitkering heeft; immers, er dient ook sprake te zijn van werkloosheid.

Tweede lid

In bepaalde gevallen kan de 12 maanden periode van het eerste lid worden verlengd. Dit is het geval met perioden waarin de betrokkene wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet heeft gewerkt. Voorverlenging kan ook plaatsvinden indien een betrokkene werkzaamheden heeft verricht als lid:

- van de Eerste Kamer der Staten-Generaal;
- van een vertegenwoordigend orgaan van een publiekrechtelijk lichaam, dat bij rechtstreekse verkiezingen wordt samengesteld; of van een algemeen bestuur van een waterschap, dan wel als iemand gedurende maximaal anderhalf jaar werkzaamheden heeft verricht als zelfstandige of een eigen bedrijf heeft uitgeoefend.

Deze werkzaamheden mogen niet meer dan anderhalf jaar bedragen, anders kan voorverlenging niet plaatsvinden. Het tweede lid wijkt af van de Werkloosheidswet. Dit was nodig om materieel dezelfde aanspraken te bereiken als men op grond van de Werkloosheidswet heeft.

voorbeeld

B	A		1e ww-dag
gewerkt	a.o.	a.o.	gewerkt
32 weken	10 weken	32 weken	20 weken

Het refertejaar loopt van A tot en met de eerste werkloosheidsdag. Conform het tweede lid wordt het refertejaar voorverlengd met de periode van arbeidsongeschiktheid (42 weken voor A). In die 42 weken voor A heeft betrokkene 32 weken gewerkt.

In het verlengde refertejaar (B tot de eerste werkloosheidsdag) heeft betrokkene gedurende ten minste 26 weken gewerkt.

Derde lid

Dit lid bepaalt dat gewerkte weken per betrekking moeten worden geteld. Er wordt derhalve een relatie gelegd tussen de mate waarin de

betrokkene werkloos is en de betrekking waaruit deze werkloosheid is ontstaan en de daaraan voorafgaande betrekkingen waarvoor de betrekking in de plaats is getreden. Het recht op uitkering wordt dus per betrekking opgebouwd. Ook is in dit lid vastgelegd dat gewerkte weken slechts éénmaal in aanmerking kunnen worden genomen voor een recht op uitkering. Om een nieuw recht op uitkering te verkrijgen zal derhalve opnieuw in 26 weken arbeid verricht moeten worden. Zolang dit niet het geval is ontstaat geen nieuw recht, maar herleeft op grond van artikel 7 het oude recht op uitkering. Zolang geen nieuw recht op uitkering is ontstaan, worden dezelfde perioden van werkloosheid derhalve geacht eenzelfde werkloosheidsgeval te betreffen. Deze systematiek van weken tellen houdt verband met het herlevingsrecht. Het vorenstaande laat onverlet dat gewerkte weken wel meer keren meetellen in het geval dat op een dag of in een week in meer betrekkingen wordt gewerkt. Elke betrekking dient immers afzonderlijk te worden beoordeeld.

Vierde lid

Deze bepaling biedt de mogelijkheid om de 26 wekeneis voor bepaalde groepen betrokkenen lager te stellen.

Vijfde lid

Op grond van onderdeel a kan Onze minister weken waarin niet is gewerkt gelijkstellen met weken als bedoeld in het eerste lid. Het gaat daarbij om weken waarover de betrokkene zonder te werken loon heeft ontvangen, dan wel buitengewoon verlof heeft genoten met of zonder behoud van bezoldiging.

De eis dat gewerkte weken slechts één keer meetellen zou wellicht kunnen leiden tot bepaalde ongewenste situaties. Mochten die situaties zich voordoen dan kan Onze minister op grond van onderdeel b bepalen dat, in afwijking van het derde lid, weken meer keren kunnen worden meegeteld.

Artikel 5

Eerste lid

In het eerste lid van dit artikel zijn uitsluitingsgronden opgenomen. Is er sprake van een omstandigheid als in dit lid dan komt geen recht tot stand of eindigt het recht op basis van artikel 6. In het algemeen deel van deze toelichting is het onderscheid tussen uitsluitingsgronden en weigeringsgronden reeds aangegeven. Het belangrijkste verschil is, dat het bij de toepassing van een weigeringsgrond gaat om subjectieve elementen, te weten verwijtbare gedragingen en dat het bij uitsluitingsgronden gaat om objectieve elementen. Omstandigheden die hebben geleid tot een uitsluitingsgrond kunnen er niet toe leiden dat de uitsluitingsgrond na verloop van tijd wordt omgezet in een weigeringsgrond.

De onderdelen a tot en met d regelen de uitsluiting van het recht op uitkering voor personen die wegens arbeidsongeschiktheid een uitkering ontvangen. Met betrekking tot het criterium van 3 maanden heeft de CRvB inmiddels in zijn uitspraak van 6 november 1990, WW 1989/364, RSV 1991/98 bepaald dat degene die ziek is niet beschikbaar is om arbeid te aanvaarden, waardoor de uitkering in veel gevallen onmiddellijk zal eindigen. Een zieke betrokkene is dus niet werkloos in de zin van artikel 3.

Een uitsluitingsgrond voor een werkloosheidsuitkering geldt ook voor degene die recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering of invaliditeitspensioen, berekend naar een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer. Indien degene die volledig arbeidsongeschikt is

wordt afgeschat en in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse wordt ingedeeld, ontstaat ook (gedeeltelijke) werkloosheid. In principe kan de betrokkene dan aanspraak maken op een uitkering ingevolge dit besluit. De ingangsdatum van deze werkloosheidsuitkering is de datum waarop de algemene invaliditeit op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80%, indien de betrokkene uitsluitend recht heeft op een uitkering krachtens artikel 24. Heeft betrokkene ook recht op een aanvullende uitkering op grond van artikel 36, dan wordt op de duur van deze aanvullende uitkering in mindering gebracht de tijd dat betrokkene aanspraak had op het invaliditeitspensioen. Dit laatste is geregeld in artikel 36, zevende lid. Voor het herplaatsingswachtgeld geldt eveneens dat het reeds genoten wachtgeld in mindering wordt gebracht op de duur van de uitkering.

Ten aanzien van het eerste lid onder f wordt nog opgemerkt dat op grond van een uitvoeringsregeling een betrokkene met behoud van uitkering een bepaalde periode in het buitenland kan verblijven of wonen. Ook voor grensarbeiders is in deze uitvoeringsregeling een voorziening opgenomen.

Voorts is nog een uitsluitingsgrond opgenomen indien de betrokkene een aanspraak heeft op een uitkering ingevolge artikel 25, tweede lid, van het Rechtspositiereglement Wetenschappelijk Onderwijs en artikel 147 van het Rechtspositiebesluit Academische Ziekenhuizen. De daar bedoelde uitkering treedt dan in de plaats van een uitkering op grond van onderhavig besluit.

Tweede lid

In dit lid wordt bepaald dat er wel recht op een werkloosheidsuitkering bestaat, indien de betrokkene na eindiging van het herplaatsingswachtgeld nog werkloos is. Een herplaatsingswachtgeld wordt voor vijf jaar toegekend. De betrokkene kan na afloop van het herplaatsingswachtgeld niet in aanmerking komen voor de volledige duur van de werkloosheidsuitkering. Dit zou immers tot een onbedoelde verlenging leiden van de totale uitkeringsperiode. Om die reden is bepaald dat de werkloosheidsuitkering geacht wordt te zijn ingegaan op de datum van ontslag; dit is het moment waarop het herplaatsingswachtgeld ingaat. Bovendien is als voorwaarde gesteld dat betrokkene moet voldoen aan de voorwaarden voor een recht op uitkering op het tijdstip dat hij in aanmerking komt voor het herplaatsingswachtgeld. Deze bepaling is eveneens van toepassing op de betrokkene die al volledig arbeidsongeschikt was voor de inwerkingtreding van dit besluit. Door de verwijzing naar artikel 1 is het voldoende dat betrokkene op het moment van ontslag als betrokkene kon worden aangemerkt als deze regeling ten tijde van zijn ontslag had bestaan.

Samenloop als hier bedoeld komt niet voor in de Werkloosheidswet.

Derde lid

In dit lid is geregeld dat geen recht op uitkering bestaat over rust- en feestdagen. De strekking van deze bepaling is dat een uitkering wordt verleend over de dagen waarop de betrokkene zou hebben gewerkt als hij niet werkloos was geweest. Bepaald is daarom, dat geen recht op uitkering bestaat over dagen, waarop arbeid wordt onderbroken uitsluitend doordat een bepaalde dag geldt als rust- of erkende feestdag. Voor zover een rust- of erkende feestdag valt binnen een periode van werkloosheid, waarin de betrokkene uitkering ontvangt, wordt over die dag uitkering verleend; in de desbetreffende beoordelingsperiode is de betrokkene immers volledig werkloos.

Vierde lid

Dit lid zorgt er voor dat betrokkenen die in verband met de beëindiging van een betrekking afzien van het instellen van een loonvordering, maar in plaats daarvan een schadevergoeding of schadeloosstelling eisen in gelijke positie worden gebracht als degenen die wel een loonvordering tegen de werkgever instellen. Aangezien inkomsten in verband met de eindiging van een betrekking, waaronder een schadeloosstelling of schadevergoeding kan worden begrepen, niet op de uitkering in mindering worden gebracht zou zonder nadere regeling de betrokkene die een schadevergoeding of schadeloosstelling eist in plaats van doorbetaling van zijn loon, in een gunstiger positie kunnen komen dan degene die een loonvordering instelt. Dit is ongewenst. Tevens ziet dit lid op gevallen die niet bij de rechter aanhangig worden gemaakt, maar waarin de betrokkene en de werkgever onderling afspreken dat in plaats van loon een schadevergoeding wordt verstrekt. Door toepassing van dit lid zal indien een werknemer afziet van loon over de opzegtermijn, als gevolg daarvan geen weigeringsgrond van toepassing zijn. Dit laat onverlet dat wel op andere gronden een weigeringsgrond op hem van toepassing kan zijn. Voor zover de betrokkene naast de schadeloosstelling of schadevergoeding loon over de opzegtermijn ontvangt, vindt dit lid vanzelfsprekend geen toepassing.

Vijfde lid

Het eerste lid gaat van de veronderstelling uit dat de betrokkene werkloos is geworden uit één volledige of deeltijdbetrekking. Hiervan uitgaande is het begrijpelijk, dat het vóórkomen van de in dat lid genoemde omstandigheden het recht op uitkering elimineert. Anders ligt dit echter indien de betrokkene meer dan één betrekking heeft en uit één daarvan werkloos wordt. Toepassing van bijvoorbeeld onderdeel a van genoemd lid zou tot de consequentie leiden, dat deze werknemer, die uit die ene betrekking werkloos is en uit de andere een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, geen recht op uitkering zou hebben.

Zesde lid

Volgens het eerste lid bestaat geen recht op uitkering indien de betrokkene vakantie geniet. Aan de minister is op grond van dit lid de bevoegdheid verleend regels te stellen inzake het toestaan aan de betrokkene gedurende een bepaalde periode per jaar met behoud van uitkering op vakantie te gaan.

In het zesde lid is bovendien nog een billijkheidsbepaling opgenomen voor situaties als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a tot en met k.

Artikel 6

Eerste lid

Dit lid geeft aan wanneer er sprake is van beëindiging van het recht op uitkering. Van beëindiging is sprake op het moment dat niet meer aan de voorwaarden die het besluit ter zake stelt wordt voldaan. Het recht eindigt onder meer door het verstrijken van de uitkeringsduur.

Met betrekking tot onderdeel a kan sprake zijn van volledige beëindiging van het recht, wegens opheffing van de werkloosheid en gedeeltelijke beëindiging van het recht, doordat de werkloosheid vermindert. De leden 2 en 3 komen daarop terug.

Onderdeel b heeft betrekking op het ontstaan van een nieuw recht op uitkering dat kan leiden tot de beëindiging van het oorspronkelijke recht.

Na 26 weken arbeid te hebben verricht ontstaat in principe een nieuw recht. Bij een wisselend arbeidspatroon kan de situatie optreden dat het tweede recht te zamen met het eerste een groter aantal uren omvat dan de betrokkene heeft gewerkt. Dit is een ongewenste situatie. Wanneer deze omstandigheid zich voordoet dan eindigt het eerste recht voor het deel dat deze rechten samen met het eventueel resterende arbeidspatroon een groter aantal uren omvat, dan het oorspronkelijk arbeidspatroon. Dit lid laat zich het best verduidelijken met een voorbeeld.

Een betrokkene wordt werkloos uit een betrekking van 40 uur. Hij krijgt recht op een uitkering ter zake van dat urenverlies. Hij aanvaardt een nieuwe betrekking voor 30 uur. Dit betekent dat zijn uitkering gedeeltelijk wordt beëindigd. Na 3 maanden wordt deze betrekking uitgebreid tot 40 uur. Zijn uitkering wordt nu volledig beëindigd. Twee maanden later verliest hij weer 30 uur. Zijn uitkering zal gedeeltelijk (voor 30 uur herleven). Na 6 maanden werkherleving heeft hij een nieuw recht opgebouwd. Bij hernieuwde werkloosheid wordt dat recht gebaseerd op de werkomvang van het laatste halfjaar, te weten 30 uur gemiddeld (3 maanden 30 uur, 2 maanden 40 uur en 1 maand 10 uur), verminderd met het resterende arbeidspatroon van 10 uur. Dit tweede recht is derhalve een recht van 20 uur per week. Het eerste recht van de betrokkene, gebaseerd op 30 uur per week, loopt echter ook nog.

Zonder de toevoeging in artikel 6 zou na het ontstaan van het tweede recht de situatie bestaan, dat naast elkaar twee rechten lopen van 30 en 20 uur per week en tevens een arbeidsurenaantal resteert van 10 uur. Dit is ongewenst, gelet op het feit dat deze betrokkene nooit meer dan 40 uur per week heeft gewerkt. Daarom voorziet dit lid in een beëindiging van het eerste recht, zodanig dat de beide rechten, vermeerderd met het resterende arbeidsurenaantal, zijn gemaximeerd op het oorspronkelijk arbeidspatroon. In casu resteert van het eerste recht een omvang van 10 uur.

Onderdeel c verwijst naar de uitsluitingsgronden in artikel 4, eerste lid. Indien een dergelijke omstandigheid zich voordoet, dient het recht te worden beëindigd.

Onderdeel d heeft betrekking op het verstrijken van de uitkeringsduur, dat wil zeggen na het verstrijken van de uitkeringsduur als bedoeld in hoofdstuk 1 en 2.

Tweede en derde lid

Deze leden geven aan wanneer sprake is van een gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op uitkering. De vraag of en in hoeverre een recht eindigt is onder meer van belang voor de toepassing van de anticumulatieregeling. Deze aftrek geldt uitsluitend bij een werkaanvaarding van een zodanige omvang dat de werkloosheid geacht moet worden geheel in stand te blijven. Het betreft hierbij werkaanvaarding voor minder dan 5 uren en minder dan de helft van het aantal arbeidsuren. Het tweede lid geeft aan wanneer de werkloosheid volledig eindigt en daaraan gekoppeld het recht op uitkering. Het gaat daarbij om werkaanvaarding, dat wil zeggen het verrichten van arbeid in een betrekking of van werkzaamheden in de uitoefening van een bedrijf of zelfstandige uitoefening van een beroep, die in een keer of na verloop van tijd een zodanige omvang hebben aangenomen dat de betrokkene niet langer voldoet aan het in het werkloosheidsvereiste begrepen verlies aan arbeidsuren en de in dat vereiste begrepen beschikbaarheid voor arbeid die zo minimaal is dat niet langer kan worden gesproken van een verlies van arbeidsuren. Het derde lid geeft aan wanneer er sprake is van gedeeltelijke beëindiging van het recht op uitkering door vermindering van de werkloosheid. Indien de betrokkene meer uren per week werkt dan de aangegeven aantallen, maar niettemin nog een aanmerkelijk verlies, te weten ten minste 5 arbeidsuren of de helft van zijn arbeidsuren,

overhoudt, eindigt het recht voor het deel dat hij werk is gaan verrichten. Ook hierbij geldt dat meer werkaanvaarding en achtereenvolgende, alle van geringe omvang, worden samengeteld.

Voorts vermindert de werkloosheid en eindigt derhalve het recht op uitkering gedeeltelijk, wanneer betrokkene zich niet voor zijn oorspronkelijk aantal arbeidsuren beschikbaar stelt. De vraag kan rijzen, welke werkloosheid wordt opgeheven, indien een betrokkene meer keren achtereenvolgende een aantal uren, bijvoorbeeld drie keer 5 uur, heeft verloren en dus drie keer achtereenvolgende recht op uitkering heeft gekregen. Bij het verrichten van werkzaamheden wordt per werkloosheidssituatie bekeken of nog recht bestaat op uitkering, waarbij de eerst ontstane uitkering als eerste wordt gezien. Van belang is eindiging van het recht bij volledige werkhervatting, indien deze werkhervatting midden in de week plaatsvindt. Bij een werkhervatting midden in de week, zal in die week het recht op uitkering gedeeltelijk eindigen, omdat over de voorliggende dagen nog verloren arbeidsuren resteren. De volledige eindiging van het recht zal de maandag van de volgende week plaatsvinden.

Vierde lid

In dit lid wordt aangegeven in welke mate de werkloosheid vermindert door aanvaarding van arbeid of werkzaamheden. Dienovereenkomstig eindigt het recht op uitkering gedeeltelijk.

Vijfde lid

Dit lid regelt ten slotte hoe de werkloosheidsomvang moet worden berekend indien een betrokkene zich beperkt beschikbaar stelt voor arbeid.

Zesde lid

Op grond van dit lid kan Onze minister nadere regels geven met betrekking tot het geheel of gedeeltelijk eindigen van het recht op uitkering bij samenloop van uitkeringen op grond van dit besluit.

Artikel 7

Eerste lid

Dit lid regelt de herleving van het recht op uitkering indien dit recht door het verrichten van arbeid in een betrekking of werkzaamheden in de uitoefening van een bedrijf of zelfstandige uitoefening van een beroep of door het ontvangen op grond van een uitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet of een daarmee gelijk te stellen uitkering berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%, geheel of gedeeltelijk is geëindigd.

De opsomming van de omstandigheden die een herleving kunnen doen ontstaan is limitatief. Onderbrekingen van andere aard kunnen, na afloop van die onderbreking, niet tot herleving van het recht op uitkering leiden.

De herlevingsbepaling dient in relatie te worden gezien met de artikelen 3 (werkloosheid), 4 (referte-eis), 6 (gehele of gedeeltelijke eindiging van het recht) en artikel 19 (anticumulatie van inkomsten uit arbeid).

Werkaanvaarding van minder dan 5 arbeidsuren en minder dan de helft van de betrekking, kan er toe leiden dat de werkloosheid onverminderd voortduurt, in welk geval er geen sprake kan zijn van herleving van het recht, doch uitsluitend van anticumulatie.

Werkaanvaarding van ten minste 5 uur of de helft van het oorspronkelijk aantal arbeidsuren per week zal leiden tot gehele of gedeeltelijke

beëindiging van het recht op uitkering wegens afgenomen werkloosheid. Indien na de beëindiging van het recht niet opnieuw – al dan niet onderbroken – in 26 weken arbeid in dienstbetrekking is verricht, is geen nieuw recht op uitkering ontstaan, maar herleeft het oude recht op uitkering geheel of gedeeltelijk. Dit artikel impliceert dat de betrokkene blijft in de zin van dit besluit zolang hij nog geen nieuw recht op uitkering heeft opgebouwd. Dit is met name van belang indien de betrokkene buiten de onderwijssector gaat werken en, voordat hij voldoet aan de referte-eis van de uitkeringsregeling waar hij dan onder valt, wederom werkloos wordt. Hij kan dan terugvallen op de regeling ingevolge dit besluit.

Met betrekking tot de herleving van het recht verdient tot slot nog een tweetal punten de aandacht. Allereerst is voor het herleven van het recht op uitkering niet relevant of dit recht ook geldend is gemaakt en of de uitkering is betaald. Het bestaan van het recht op uitkering is voldoende. Voorts blijft aan de herleeft uitkering het oude dagloon ten grondslag liggen.

Tweede lid

Op grond van het tweede lid kunnen door Onze minister regels worden gesteld met betrekking tot de herleving van het recht op uitkering voor het geval het recht wordt onderbroken door verblijf in het buitenland, door detentie en door vakantie. Daarbij wordt gedacht aan regels waarbij herleving van het recht op uitkering mogelijk wordt gemaakt en gebonden wordt aan een bepaalde termijn. Uitsluitend wanneer de eindiging van de uitkering het gevolg is van ziekte, wordt geen termijn gehanteerd bij herleving. In de andere situaties is er wel een relatie gelegd met de duur van de onderbreking en het daarmee verband houdende verlies van de band met het arbeidsproces.

Artikel 8

Dit artikel geeft aan dat het recht op uitkering pas geldend kan worden gemaakt indien de betrokkene een aanvraag heeft ingediend. Deze aanvraag dient te geschieden door middel van een door de uitvoeringsorganisatie beschikbaar gesteld formulier. Het is een formele verplichting om het proces van vaststelling op gang te brengen. De vaststelling van het recht op uitkering zet het materiële recht om in een opeisbaar recht. Door de vaststelling ontstaat eerst een betalingsverplichting van de uitvoeringsorganisatie en een vorderingsrecht van de betrokkene. Het is uiteraard van belang dat de uitvoeringsorganisatie zo spoedig mogelijk vaststelt, doch uiterlijk binnen 3 maanden, of een recht op uitkering bestaat. De betrokkene wordt hiervan schriftelijk in kennis gesteld.

Artikel 9

Om te voorkomen dat de uitvoeringsorganisatie over ver in het verleden liggende perioden moet vaststellen of al dan niet recht op uitkering bestond, regelt dit artikel dat aan het recht op uitkering geen terugwerkende kracht kan worden verleend dan een halfjaar voor de aanvraag van de uitkering. Dit halfjaar houdt verband met de referte-eis van artikel 4. In het algemeen zal na een halfjaar een nieuw recht op uitkering zijn ontstaan zodat het minder opportuun wordt geacht een verdere terugwerkende kracht toe te staan. Voor bijzondere gevallen bestaat echter de mogelijkheid een langere periode in aanmerking te nemen. Uiteraard laat het bepaalde in dit artikel onverlet dat indien de aanvraag niet binnen één week na het intreden van de werkloosheid is ingediend de uitvoeringsorganisatie bevoegd is een sanctie te treffen op grond van artikel 13.

Deze artikelen geven de overige verplichtingen aan om een recht op uitkering geldend te kunnen maken. De verplichtingen dienen ertoe, te bevorderen dat de betrokkene zoveel mogelijk voorkomt dat hij op een uitkering aangewezen raakt, is of blijft. Bij het niet naleven van deze verplichtingen is de uitvoeringsorganisatie bevoegd een administratieve sanctie te treffen. De in deze artikelen opgenomen materiële vereisten voor het geldend maken van het recht op uitkering kunnen er in bestaan dat betrokkene een bepaalde gedraging nalaat.

Artikel 10

Eerste lid

Onderdeel a heeft betrekking op de situatie bij aanvang van de werkloosheid. De betrokkene dient er alles aan te doen om te voorkomen dat hij verwijtbaar werkloos wordt. Bij verwijtbare werkloosheid kan de uitvoeringsorganisatie een administratieve sanctie treffen als bedoeld in artikel 13. De uitvoeringsorganisatie kan bij het bepalen van de zwaarte van de sanctie rekening houden met verzachtende omstandigheden.

Onderdeel b heeft betrekking op situaties vóór de aanvang van de werkloosheid en tijdens de duur van de werkloosheid. Het kan zich voordoen dat een betrokkene verwijtbare gedragingen heeft gepleegd vóór de aanvang van de werkloosheid, terwijl deze gedragingen niet van invloed zijn op het karakter van de oorzaak van de ontstane werkloosheid. Een betrokkene kan bijvoorbeeld buiten zijn wil om zijn ontslagen en tijdens de opzegtermijn weigeren hem na de ontslagdatum aangeboden passende arbeid te aanvaarden. Op grond van dit artikelonderdeel kan op dezelfde wijze als bij een verwijtbare gedraging tijdens de werkloosheid door de uitvoeringsorganisatie een sanctie worden getroffen. Er kan dus rekening worden gehouden met veranderingen in het karakter van de werkloosheid.

Tweede lid

In het tweede lid is aangegeven wanneer een betrokkene verwijtbaar werkloos wordt geacht. Enerzijds kan de verwijtbaarheid worden afgeleid uit de gedragingen van betrokkene, anderzijds kan het gelegen zijn in de mate van vrijwilligheid van zijn vertrek. Dit laatste begrip wordt verder uitgewerkt in de jurisprudentie.

Derde lid

In het derde lid van artikel 10 wordt het begrip passende arbeid nader omschreven. De definitie omvat met name een aantal belangrijke elementen uit de jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep, die in de definitie met elkaar in verband zijn gebracht. Niet beoogd is overigens om aan het begrip passende arbeid een wezenlijk andere inhoud te geven dan de jurisprudentie er thans aan geeft. Het opnemen van het begrip passende arbeid heeft vooral tot doel om in de uitvoering meer uniformiteit te krijgen, voorts om zgn. «contra legem»-uitvoering tegen te gaan en tegelijkertijd dit begrip ten behoeve van uitvoering en rechtspraak meer te concretiseren. De gekozen formulering leidt er toe dat alle arbeid passend is die valt binnen «de mogelijkheden, krachten en bekwaamheden» van de betrokkene. Dit is nog benadrukt door de uitdrukkelijke vermelding dat de hoogte van het loon, de plaats van het werk of een afwijking van opleiding en vroeger beroep op zich niet de passendheid van arbeid in de weg kunnen staan. Aanvaarding kan alleen geweigerd worden indien het verrichten van deze arbeid om redenen van lichame-

lijke, geestelijke of sociale aard niet van de betrokkene kan worden geleverd.

In het laatste onderdeel van deze definitie wordt bepaald dat als niet passende arbeid wordt beschouwd arbeid op grond van de Wet Sociale Werkvoorziening.

Artikel 11

De artikelen 11 en 12 hebben louter betrekking op de gedragingen tijdens de uitkeringsperiode. Artikel 11 bevat een aantal algemene verplichtingen terwijl artikel 12 een aantal specifieke verplichtingen geeft.

Onderdeel a bepaalt, dat de betrokkene verplicht is aan de uitvoeringsorganisatie onverwijld mededeling te doen van omstandigheden waarvan hij weet of redelijkerwijze kan vermoeden, dat deze tot wijziging of beëindiging van de uitkering aanleiding geven of kunnen geven. In combinatie met artikel 15 kan de uitvoeringsorganisatie, indien de betrokkene niet aan die verplichtingen voldoet, een sanctie treffen. Een dergelijke verplichting als opgenomen in dit onderdeel, eerste lid, is van een zodanige importantie dat opnemings in het besluit geboden is.

Artikel 12

Eerste lid

De in dit lid genoemde verplichtingen spreken voor zich. Onderdeel b is niet op dezelfde wijze geregeld in de tot nu toe geldende uitkeringsregelingen. Wel is in de tot nu toe geldende regelingen bepaald dat de uitkering op nihil wordt gesteld indien de aanvraag na 3 maanden na het ontslag werd ingediend tot het moment dat alsnog de aanvraag wordt ingediend. Het werd redelijk geacht de aanvraag zo spoedig mogelijk na het ontstaan van de werkloosheid in te dienen, zodat zo spoedig mogelijk het proces gestart kan worden om betrokkene terug te brengen in het arbeidsproces. In afwijking van de Werkloosheidswet is gekozen voor een termijn van drie weken (Werkloosheidswet één week). Met een termijn van drie weken wordt tegemoet gekomen aan de problematiek die zich in het onderwijs bij ontslagen per 1 augustus voordoet. Aangezien deze datum in de schoolvakantie valt, zou een betrokkene veelal redelijkerwijs niet in staat zijn de aanvraag binnen één week in te dienen. Overigens zal de vrijheid van aanvragen niet onbeperkt zijn. Bovendien bestaat er geen bezwaar tegen als gewezen personeel de aanvraag al indient voordat het daadwerkelijk werkloos is.

Mede ten behoeve van het uitvoeringsorgaan is de termijn gesteld op drie weken. Daarnaast is in het besluit echter een bepaling opgenomen inzake het verval van de mogelijkheid rechten geldend te maken (artikel 9) die evenwel de mogelijkheid biedt met verzachtende omstandigheden rekening te houden.

Onderdeel f. In dit onderdeel is de scholingsplicht geregeld. Indien de Arbeidsvoorzieningsorganisatie aangeeft dat scholing voor betrokkene een reële oplossing is voor het opheffen van de werkloosheid, kan de uitvoeringsorganisatie bepalen dat de betrokkene hier verplicht aan moet deelnemen. Indien betrokkene weigert of indien hij onvoldoende meewerkt aan het bereiken van een gunstig resultaat, kan de uitvoeringsorganisatie met toepassing van artikel 13 een sanctie treffen. De scholingsplicht geldt niet voor uitkeringsgerechtigden die 57½ jaar of ouder zijn. Een en ander is nader uitgewerkt in het uitvoeringsbesluit.

In dit lid gaat het om de mogelijkheid regels te stellen met betrekking tot het tijdstip van inschrijving bij de Arbeidsvoorzieningsorganisatie.

Artikel 13

Dit artikel bevat tot slot de sancties op het niet naleven van de in de artikelen 10, 11 en 12 genoemde verplichtingen. De uitvoeringsorganisatie is bij niet naleving van deze verplichtingen in beginsel vrij om de hoogte en de duur van de sanctie te bepalen.

Die sancties kunnen bestaan in:

1. een blijvende weigering van de gehele uitkering;
2. een blijvende weigering van een gedeelte van de uitkering;
3. een tijdelijke weigering van de gehele uitkering vanaf de eerste dag van werkloosheid;
4. een tijdelijke weigering van een gedeelte van de uitkering; of
5. een beperking van de uitkeringsduur van zowel de loondervings-uitkering als de vervolgutkering.

Deze opsomming is limitatief. Een tijdelijke weigering van de gehele uitkering in de loop van de uitkeringsperiode, die leidt tot een nihilstelling van de uitkering, is derhalve niet mogelijk. De sancties kunnen alleen voor de toekomst getroffen worden.

Zoals in het algemeen deel van de toelichting is gesteld is een sanctie niet van invloed op het recht op uitkering. Het recht loopt gewoon door. Als gevolg van de weigering van een uitkering wordt alleen de mate, waarin het recht geldend kan worden gemaakt, beperkt.

In het vierde lid gaat het om de mogelijkheid regels te stellen tot vrijstelling van een aantal verplichtingen gericht op de herintreding in het arbeidsproces. Thans kennen de ontslaguitkeringsregelingen slechts de mogelijkheid tot vrijstelling van de verplichting tot inschrijving bij de Arbeidsvoorzieningsorganisatie. Vandaar dat in dit besluit de mogelijkheid om vrijstelling te geven van bepaalde verplichtingen is uitgebreid.

Ook de vrijstelling van verplichtingen voor zover vereist in verband met het volgen van een opleiding of scholing dan wel het werken met behoud van uitkering, zal in het kader van dit lid geregeld kunnen worden.

Artikel 14

Het bepaalde in dit artikel regelt de sanctietoepassing in geval het recht op uitkering wordt onderbroken en na afloop van die onderbreking sprake is van herleving van het recht. Om te voorkomen dat een sanctie als gevolg van een korte onderbreking zal komen te vervallen is aan de uitvoeringsorganisatie de bevoegdheid gegeven om na afloop van de onderbreking van het recht op uitkering opnieuw een beslissing te nemen over de sanctie. De uitvoeringsorganisatie kan dan rekening houden met de gedragingen van de betrokkene tijdens de onderbreking van de uitkering.

Indien de onderbreking door werkaanvaarding echter 26 weken heeft geduurd en de betrokkene als gevolg daarvan een nieuw recht op uitkering heeft, ontstaat een nieuwe situatie. In beginsel is er dan geen verschil met de betrokkene die voor het eerst recht op uitkering heeft. Uit billijkheidsoverwegingen is er voor gekozen een sanctie in die gevallen niet te laten doorwerken. De doorwerking van de sanctie wordt aldus in duur beperkt.

Artikel 15

Eerste lid

Het eerste lid regelt het tijdstip, waarop de verplichting tot betaling van de uitkering ontstaat, namelijk op het moment dat door de uitvoeringsorganisatie is vastgesteld, dat een recht op uitkering bestaat. De termijn van één maand is een termijn van orde.

Tweede lid

In dit lid is geregeld dat een maand wordt vastgesteld op 21,75 dagen. Deze systematiek sluit beter aan bij de uitbetaling van de onderwijs-salarissen, die ook op maandbasis plaatsvindt. Weliswaar kan deze systematiek ten opzichte van het «dagen tellen» bij relatief korte uitkeringen – afhankelijk van de maand waarin de uitkering wordt genoten – verschillen in hoogte van de uitkering opleveren. In het algemeen is deze wijze van berekenen voor de betrokkene gunstiger.

Deze wijze van berekenen komt niet voor in de Werkloosheidswet. Dit heeft te maken met het feit dat bedrijfsverenigingen veelal de uitkering per vier weken uitbetalen. Het onderwijs-salarissysteem (CASO) werkt echter op maandbasis. Een omrekening tot een maandbedrag was daarom noodzakelijk.

Voorbeeld

Een personeelslid wordt per 1 augustus 1994 ontslagen (maandag). Dit betekent dat zijn eerste werkloosheidsdag 1 augustus 1994 is. Per 13 september 1994 vindt hij een nieuwe betrekking, waardoor zijn uitkering volledig eindigt. Zijn salaris bedroeg f 4.350,00 per maand (vakantietoeslag blijft in casu buiten beschouwing). Zijn uitkering wordt als volgt berekend.

Een maandsalaris wordt tot een dagloon herleid, door het bedrag te vermenigvuldigen maal 12 en te delen door 261. In casu is dat $f\ 4.350,00 \times 12 : 261 = f\ 200,00$

De fixering van de maand op een vast aantal dagen kan berekend worden door $261 : 12 = 21,75$ dagen.

Voor betrokkene betekent dit dat zijn uitkering voor de maand augustus wordt vastgesteld op $21,75 \times (78\% \times f\ 200,00) = f\ 3.393,00$.

Voor een gebroken maand 12/30 (teller: het aantal dagen van de maand direct voorafgaande aan de werkhervatting en de noemer het aantal dagen van de desbetreffende maand). $12/30 \times 21,75 \times (78\% \times 200,-) = f\ 1357,-$.

Derde lid

Dit lid geeft de uitvoeringsorganisatie de bevoegdheid om de betaling op te schorten of te schorsen. In het systeem van dit besluit duurt de betalingsverplichting, die door de vaststelling in het leven wordt geroepen, in beginsel voort, zolang aan de voorwaarden voor het recht op uitkering wordt voldaan.

De betalingsverplichting ontbreekt geheel of gedeeltelijk als de uitvoeringsorganisatie van haar weigeringsbevoegdheid gebruik heeft gemaakt en als op grond van deze paragraaf de uitkering niet of slechts gedeeltelijk wordt uitbetaald. Aan de vaststelling van het einde van het recht op uitkering of op een hogere uitkering, aan een weigeringsbeslissing en aan een beslissing dat niet volledig zal worden betaald, zal in een aantal gevallen een onderzoek door de uitvoeringsorganisatie vooraf moeten gaan. Zonder deze bepaling zou de uitvoeringsorganisatie gedurende de loop van dat onderzoek verplicht zijn de betaling voort te

zetten. Achteraf zou dan in veel gevallen het teveel betaalde moeten worden terugbetaald. De uitvoeringsorganisatie kan een dergelijke, ook voor de betrokkene onplezierige gang van zaken voorkomen. De bevoegdheid is in de eerste plaats gegeven voor het geval de uitvoeringsorganisatie niet zeker weet of recht op uitkering bestaat of dat minder betaald moet worden. Zij kan echter ook van betekenis zijn voor het geval de uitvoeringsorganisatie niet in onzekerheid verkeert, maar nog nader onderzoek moet verrichten ter bepaling van de omvang van het te betalen bedrag van de uitkering.

Artikel 16

Eerste lid

Dit artikel betreft de betaling van een voorschot op de uitkering.

In het eerste lid wordt bepaald, wanneer een voorschot moet worden betaald. Het gaat hier om situaties waarin onzekerheid bestaat over het dagloon, de anticumulatie met de uitkering of het naleven van de verplichtingen, genoemd in de artikelen 10 tot en met 12.

Zeker is wel dat recht op uitkering bestaat.

Een belangrijke reden om een voorschot te verstrekken is om zo veel mogelijk te voorkomen dat in gevallen waarin onzekerheid bestaat omtrent het zich voordoen van een weigeringsgrond de betrokkene tijdelijk aangewezen zou zijn op een bijstandsuitkering waardoor administratieve rompslomp bij de gemeenten kan ontstaan.

De uitvoeringsorganisatie is zelf bevoegd de hoogte van het voorschot te bepalen. Redelijk is dat het voorschot zoveel mogelijk de hoogte van de uitkering zal benaderen. De uitvoeringsorganisatie zal uit eigen beweging tot voorschotbetaling dienen over te gaan. Dit in tegenstelling tot een voorschot op grond van het tweede lid, dat slechts op verzoek van de betrokkene kan worden betaald. In de in dit lid genoemde situaties is immers geen twijfel over recht op uitkering, zodat het redelijk is, dat de uitvoeringsorganisatie zo spoedig mogelijk tot betaling van (een voorschot op) de uitkering overgaat. Het begrip voorschot impliceert dat dit op de latere uitkering in mindering wordt gebracht.

Tweede lid

Dit lid geeft een bevoegdheid om ook in andere gevallen tot voorschotverlening over te gaan, te weten wanneer onzeker is of aan de voorwaarden wordt voldaan. Zoals bij de toelichting op het eerste lid vermeld, kan dit voorschot alleen op verzoek van de betrokkene betaald worden. Voorschotbetaling kan dus ook plaats vinden als nog geen vaststelling heeft plaatsgevonden.

Derde lid

Dit lid verplicht de uitvoeringsorganisatie al dan niet op verzoek van de betrokkene een voorschot op de uitkering te betalen indien de betrokkene werkloos is geworden ten gevolge van een al dan niet rechtsgeldige beëindiging van de dienstbetrekking en hij in verband met die beëindiging overweegt om jegens zijn werkgever een loonvordering bij de rechter in te stellen dan wel daar een vordering heeft ingesteld. In dergelijke situaties is onzeker of recht op onverminderde doorbetaling van loon bestaat. Zekerheid daaromtrent bestaat pas, indien de betrokkene te kennen geeft zich neer te leggen bij de beëindiging van de dienstbetrekking of indien de rechter een bindende uitspraak heeft gedaan.

Dit lid dient in samenhang te worden gezien met het vierde lid en artikel 5, eerste lid onderdeel d, en vierde lid. Wanneer zeker is dat recht bestaat op onverminderde doorbetaling van loon geldt dit laatste artikel.

Vierde lid

In dit lid worden de overige bepalingen van dit besluit van overeenkomstige toepassing verklaard voor zover niet anders is bepaald.

Artikel 17

In dit artikel wordt bepaald dat de uitkering niet meer wordt uitbetaald, indien deze niet binnen 3 maanden in ontvangst is genomen of is ingevorderd. Mocht de betrokkene 3 maanden of langer wachten met het in ontvangst nemen van zijn uitkering dan mag worden aangenomen dat hij daar geen prijs meer op stelt.

Indien deze dwingende bepaling tot onbillijkheden aanleiding zou geven kan het uitvoeringsorgaan gebruikmaken van de in de tweede volzin neergelegde hardheidsclausule.

Artikel 18

Eerste lid

Dit lid regelt de termijn van betaling. Hoofregel is dat de uitkering maandelijks achteraf wordt betaald.

Tweede lid

Op grond van dit lid is de uitvoeringsorganisatie bevoegd om de uitkering over een kortere periode dan een maand achteraf te betalen. Daardoor bestaat voor de uitvoeringsorganisatie de mogelijkheid aan te sluiten bij het bij de (laatste) werkgever van de betrokkene gebruikelijke betalingspatroon. Dit lid laat bovendien toe, dat de uitvoeringsorganisatie tijdelijk een andere betalingstermijn dan één maand aanhoudt. Dit kan met name van belang zijn bij de eerste betaling, voor bijvoorbeeld betrokkenen wier lonen wekelijks werden betaald. De uitvoeringsorganisatie kan dan een gedeelte van de maandelijkse uitkering eerder betalen. Het gaat in deze situaties dus niet om voorschotbetaling als bedoeld in artikel 16. Immers, er bestaat geen onzekerheid over het recht, de hoogte of het uit te betalen bedrag. Overigens zal het tweede lid binnen de onderwijssector vrijwel geen toepassing vinden, aangezien de salarissen maandelijks worden betaald.

Derde lid

Dit lid regelt de betaling van de vakantieuitkering. Het gaat daarbij alleen om die situaties, waarin de vakantieuitkering in het dagloon is begrepen. De uitkering wordt in mei uitbetaald over de periode van twaalf maanden die eindigt met de maand mei, waarin recht op uitkering bestond of indien het recht op uitkering eerder dan in mei eindigt tegelijk met de laatste betalingstermijn van de uitkering. In dit lid is afgeweken van de systematiek van de Werkloosheidswet, omdat de daar gevolgde systematiek een aanzienlijke aanpassing zou vergen van het salarissysteem. Materieel heeft de hier gekozen systematiek geen gevolgen.

Vierde lid

Dit lid regelt dat de wijziging van het percentage van de vakantie-toeslag, bedoeld in artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, automatisch doorwerkt naar het in dit besluit geregelde percentage en vanaf welk moment met dit gewijzigde percentage rekening moet worden gehouden.

Het vierde lid is niet van toepassing, indien voor de onderwijssector een andere indexering wordt gekozen.

Artikel 19

Eerste lid

In dit lid is de hoofdregel opgenomen betreffende samenloop van de uitkering met inkomen waar geen tegenwoordige arbeid tegenover staat. Inkomsten verband houdende met de beëindiging van een dienstbetrekking worden niet op de uitkering in mindering gebracht. Deze inkomsten bestaan uit een schadeloosstelling, schadevergoeding of periodieke uitkering wegens het eindigen van de dienstbetrekking, of een afkoopsom tot herstel van een dienstbetrekking. In de meeste gevallen dienen die inkomsten als aanvulling op de uitkering. Het standpunt is, zoals reeds in het algemeen deel van de toelichting is aangegeven, om bovenwettelijke uitkeringen geheel vrij te laten, dat wil zeggen dat het vrij te laten deel ook niet aan een maximum is gebonden. Aangezien in dit besluit een bovenwettelijke voorziening is opgenomen, is de verwachting dat van aanvullingen op de uitkering weinig gebruik zal worden gemaakt. Voor de declaratiesector zal overigens worden gezien of nog beperkende maatregelen noodzakelijk zijn met betrekking tot aanvullende uitkeringen. Hierover zal echter overleg worden gevoerd met de Centrales van overheids- en onderwijspersoneel.

Voorts ontbreekt in dit lid dat loon zonder ervoor te werken op de uitkering in mindering moet worden gebracht. Dit houdt verband met het feit dat, indien er sprake is van loon zonder ervoor te werken de betrokkene niet als werkloos wordt beschouwd dan wel de uitsluitingsgrond van artikel 5, eerste lid onderdeel d, of het vierde lid van toepassing is. Immers, zolang er sprake is van loon bestaat er een dienstbetrekking en kan gesproken worden van een recht op onverminderde doorbetaling van loon. Indien het dienstverband met wederzijdse instemming is geëindigd en de werkgever de betrokkene nog een financiële tegemoetkoming betaalt, kan dit niet worden aangemerkt als loon. Om te bewerkstelligen dat in deze situatie, alsmede in de situatie dat de betrokkene afziet van een loonvordering en in plaats daarvan een schadeloosstelling vraagt op gelijke wijze wordt behandeld als de betrokkene die over de opzegtermijn zijn loon betaalt krijgt of die een loonvordering indient, is de werking van de uitsluitingsgrond van artikel 5, eerste lid onderdeel d, uitgebreid. Korthedshalve wordt verwezen naar dat artikel en de toelichting op artikel 5, vierde lid. In dit lid is tevens opgenomen dat inkomsten uit ouderdomspensioen op de uitkering in mindering moeten worden gebracht.

Tenslotte bevat dit lid een definitie van het begrip ouderdomspensioen.

Tweede lid

Voor zover inkomsten geen betrekking hebben op de uitkeringsperiode kunnen ze vanzelfsprekend niet op de uitkering in mindering worden gebracht.

Derde lid

In dit lid is de samenloop geregeld tussen vervroegd ouderdomspensioen en een uitkering ingevolge dit besluit. Uitgangspunt voor de anticumulatieregeling is dat aan uitkering en pensioen niet meer wordt ontvangen dan men direct na pensionering aan uitkering heeft of zou ontvangen. Dit betekent dat de uitkering niet hoger wordt gesteld dan het verschil tussen de uitkering zoals die zou zijn vastgesteld op de eerste

werkdag na eindiging van de betrekking en van het bedrag van het pensioen per dag dat op die dag is ontvangen. Het gaat in dit lid om eindiging van de dienstbetrekking wegens pensionering en heeft geen betrekking op de situatie dat tijdens de werkloosheidsperiode uit een vroegere betrekking, die voor het bereiken van de daarvoor geldende pensioenleeftijd werd beëindigd. Het pensioen dat wordt genoten uit laatstgenoemde situatie wordt volledig op de werkloosheidsuitkering gekort.

Vierde lid

Dit lid beoogt het dagloon dat ten grondslag ligt aan de uitkering zoals die is of zou zijn vastgesteld op de eerste dag na de pensionering aan te passen aan de loonontwikkeling. Dit brengt met zich mee dat het inkomen van de vervroegd gepensioneerde gelijke tred houdt met de loonontwikkeling.

Vijfde lid

Dit lid bevat een aantal uitzonderingen op de anticumulatieregelingen van het eerste lid. Onderscheid moet worden gemaakt tussen inkomsten die voor het intreden van de werkloosheid werden ontvangen en inkomsten die daarna worden ontvangen.

Inkomsten die reeds werden ontvangen naast het loon uit de dienstbetrekking waaruit men werkloos is geworden worden niet op de uitkering in mindering gebracht. Deze regeling geldt slechts dan voor ouderdomspensioen, indien de betrokkene voor zijn pensionering gewoon was, naast de dienstbetrekking waaruit hij is gepensioneerd, in één of meer andere dienstbetrekkingen werkzaam te zijn.

Indien de inkomsten uit ouderdomspensioen en de overige inkomsten, bedoeld in het eerste lid, na het intreden van de werkloosheid worden ontvangen geldt de eis die ten aanzien van de vrijlating van pensioeninkomsten reeds geldt, dat de inkomsten betrekking moeten hebben op een dienstbetrekking die voor de werkloosheid naast de dienstbetrekking waaruit men werkloos is geworden werd vervuld.

Zesde lid

Het zesde lid geeft Onze minister de bevoegdheid uitkeringen gelijk te stellen met ouderdomspensioen. Gelet op de uniformiteit in regelgeving alsmede het belang van de regels is deze bevoegdheid aan Onze minister gegeven.

Artikel 20

In dit artikel is de regel opgenomen van samenloop van de uitkering met inkomen uit werkzaamheden aangevangen nadat het recht op uitkering is ontstaan terwijl de omvang van de werkloosheid formeel gezien niet wijzigt. Zoals ook in artikel 6 is bepaald gaat het om werkaanvaarding zowel in dienstbetrekking als in de uitoefening van een bedrijf of zelfstandige uitoefening van een beroep. In feite is dit artikel een aanvulling op artikel 6.

Artikel 6 stelt dat de werkloosheid volledig eindigt indien geen of een te verwaarlozen aantal verloren arbeidsuren resteert. Waar sprake is van een werkaanvaarding van kleine omvang, blijft de werkloosheid volledig in stand.

Op grond van de volgende redenen wordt in dit artikel bepaald dat deze inkomsten in mindering moeten worden gebracht.

De eerste reden is van principiële aard. Als iemand een te verwaarlozen aantal uren verliest, kan hij deze uren weer trachten te verwerven, vrij van

enige aftrek. Hij is immers voor de toepassing van deze wet niet werkloos te achten en heeft derhalve geen recht op uitkering. Zodra iemand meer uren verliest, dat wil zeggen tenminste vijf of de helft van zijn arbeidsuren, heeft hij recht op uitkering over zijn totale verlies, derhalve inclusief de eerste paar uren. Het ligt dan voor de hand de inkomsten uit werkaanvaarding voor een klein aantal uren, als deze werkaanvaarding de werkloosheid niet vermindert, op de uitkering in mindering te brengen.

Een andere reden is er een van meer praktische aard. Het accepteren van minder dan 5 uren en minder dan de helft van de arbeidsuren zou in vergelijking met aanvaarding van een groter aantal uren tot niet te rechtvaardigen feitelijke inkomensverschillen kunnen leiden, indien de inkomsten uit het kleine aantal uren niet in mindering worden gebracht. Een en ander zou tot misbruik kunnen leiden. De in dit besluit gekozen systematiek leidt er toe dat werkaanvaarding, ongeacht of deze al dan niet de werkloosheid gedeeltelijk opheft, in beginsel evenredig steeds meer voor de rechthebbende oplevert.

In die gevallen, waarin werk wordt hervat in een zodanige omvang dat niet gezegd kan worden dat de werkloosheid erdoor wordt verminderd of opgeheven – en dat is het geval indien de betrokkene voor minder dan de helft van zijn vroegere arbeidsuren per week als bedoeld in artikel 3 werkzaamheden gaat verrichten en in ieder geval minder dan 5 uren per week – worden de inkomsten op de uitkering in mindering gebracht. Van die inkomsten wordt een vast percentage op de uitkering in mindering gebracht. Dit betekent dat het vrij te laten deel eveneens constant blijft.

Tijdens de anticumulatie van de inkomsten die naast de uitkering worden ontvangen, loopt het recht op uitkering gewoon door. De duur van het recht op uitkering wordt hierdoor dus niet beïnvloed.

Artikel 21

Eerste lid

De terugvorderingsmogelijkheid biedt de mogelijkheid de uitkering terug te vorderen. Afhankelijk van de betrokkenheid van de betrokkene met betrekking tot de ten onrechte genoten uitkering kan over een periode van 2 of 5 jaar worden teruggevorderd. Ten slotte zij opgemerkt dat het in deze gaat om een limitatieve opsomming van de mogelijkheden van terugvordering en verrekening.

Deze bepaling is te beschouwen als een bijzondere regeling ten opzichte van de algemene regeling in het Burgerlijk Wetboek; zij treedt derhalve in de plaats van artikel 6.203 van het Burgerlijk Wetboek.

In dit artikel is ook geregeld dat het uitvoeringsorgaan een onverschuldigde betaling kan verrekenen met uitkeringen die worden verleend op grond van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel, het Rechtspositiereglement Wetenschappelijk onderwijs en het Rechtspositiereglement academische ziekenhuizen. De reden voor deze bevoegdheid is van praktische aard. Het wordt als onwenselijk beschouwd om enerzijds een terugvordering op grond van onderhavig besluit te starten, terwijl op grond van andere regelingen, waarvan de kosten ook middellijk of onmiddellijk ten laste komen van de onderwijsbegroting, de betrokkene een uitkering ontvangt.

Tweede lid

Dit lid bepaalt dat een betrokkene een voorschot op vordering van de uitvoeringsorganisatie direct dient terug te betalen. Het voorschot kan overigens ook verrekend worden met een nog te betalen uitkering. Een verrekeningssysteem in deze zin is niet opgenomen in de Werkloosheidswet. Een mogelijkheid om te kunnen verrekenen werd

wenselijk geacht om te voorkomen dat telkenmale een terugvorderings-
aktie moet worden gestart.

Artikel 22

Een soortgelijk artikel komt thans ook voor in de hoofdstukken inzake
verlof en aanspraken wegens ziekte. Uit oogpunt van coördinatie is een
dergelijk artikel ook in dit besluit opgenomen.

Artikel 23

Machtigt een betrokkene een ander de hem toekomende uitkering in
ontvangst te nemen, dan is hij op ieder tijdstip bevoegd het uitvoerings-
orgaan te berichten, dat hij de machtiging wenst in te trekken. Het
bovenstaande moet niet worden verward met beslaglegging. Het
loonbeslag is enerzijds geregeld in de Ambtenarenwet 1929 en in het
Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering. De hoofdregel is dat een
crediteur beslag kan laten leggen op (een gedeelte) van de uitkering bij
het uitvoeringsorgaan. Een machtiging zoals bedoeld in het tweede lid is
hiervoor niet relevant.

Artikel 24

Dit artikel geeft de periode aan gedurende welk recht bestaat op de
loongerelateerde uitkering. In het algemeen deel van deze toelichting is
reeds ingegaan op de hieraan ten grondslag liggende uitgangspunten.
Qua stelsel is gekozen voor een variabele uitkeringsduur van de
loongerelateerde uitkering. De duur van de uitkering zal afhankelijk
worden gesteld van de duur van het arbeidsverleden. Er ontbreekt met
name in de marktsector echter vooralsnog een sluitende registratie van
arbeidsverleden. Om die reden wordt in het onderhavige besluit voor de
langdurige uitkeringsrechten voorzien in een mengvorm van feitelijk en
fictief arbeidsverleden.

Eerste lid

Iedere werkloze, die voldoet aan de in paragraaf 2 van dit besluit
gestelde voorwaarden, dat wil zeggen werkloos, beschikbaar om arbeid te
aanvaarden, voldoen aan de referte-eis en er moet geen uitsluitingsgrond
zijn, kan op grond van dit lid gedurende een periode van een half jaar in
aanmerking komen voor een aan zijn loon gerelateerde uitkering.

In het algemeen deel van deze toelichting is reeds ingegaan op de
systematiek met betrekking tot de uitkeringsduur die in dit besluit is
neergelegd. Bij voortdurende van de werkloosheid moet eventueel na
afloop van de in dit lid bedoelde uitkeringsperiode worden gezien of
betrokkene nog in aanmerking komt voor verlenging van de uitkering (zie
het tweede lid van het onderhavige artikel).

Tweede lid

Het duurschema dat in dit lid is overgenomen komt ook voor in de
WW-bodem. Dit bevat het duurschema, wat de periode betreft na afloop
van het eerste half jaar uitkering. Na afloop van een half jaar
loondervingsuitkering zal men in aanmerking kunnen komen voor een
verlenging van die uitkering, indien men:

- a. in de periode van 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het jaar
waarin de werkloosheid is ingetreden, tenminste gedurende 3 kalender-
jaren over 52 of meer dagen loon heeft ontvangen; of
- b. onmiddellijk voorafgaand aan de eerste werkloosheidsdag recht
heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering (Algemene

Arbeidsongeschiktheidswet, Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering; Liquidatiewet, Ongevallenwetten, Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen of invaliditeitspensioen).

Voor een toelichting op de onder a bedoelde voorwaarde zij verwezen naar het algemeen deel van deze toelichting. Hier volgen nog enkele voorbeelden.

Voorbeeld 1¹

Betrokkene is op het moment van werkloosheid 30 jaar en heeft in vijf jaar daaraan voorafgaande in 3 jaar 52 loondagen gehad. Zijn arbeidsverleden bedraagt: fictief $24 - 17 = 7$ + feitelijk $3 = 10$. Dit betekent dat hij 12 maanden recht op uitkering heeft.

Voorbeeld 2¹

Betrokkene is op het moment van werkloosheid 50 jaar en heeft vijf jaar daaraan voorafgaande 5 jaar 52 loondagen. Zijn arbeidsverleden bedraagt: fictief $44 - 17 = 27$ + feitelijk $5 = 32$. Dit betekent dat hij 3 jaar recht heeft op uitkering.

Voorbeeld 3¹

Betrokkene is op het moment van werkloosheid 40 jaar en heeft in vijf jaar daaraan voorafgaande in 2 jaar 52 loondagen. Betrokkene voldoet niet aan de arbeidsverledeneis en heeft recht op een halfjaar uitkering.

Het gaat bij de onder a bedoelde voorwaarde niet om een toelatingsvoorwaarde zoals bijvoorbeeld de referte-eis, maar om een voorwaarde met betrekking tot de duur van het recht. Voorts zij er op gewezen, dat op de betrokkene de bewijslast rust om aan te tonen dat hij voldoet aan de arbeidsverledeneis.

Bij het schema moet worden bedacht dat men bij voortdurende werkloosheid na afloop van de in het tweede lid bedoelde uitkeringsduur nog in aanmerking kan komen voor een jaar vervolguitkering welke per dag 100% bedraagt van het minimumloon, maar nooit meer dan 70% van het dagloon.

Bij de systematiek van een vaste uitkeringsperiode ligt op de eerste werkloosheidsdag de einddatum van de uitkering dus al vast.

Het treffen van een sanctie heeft geen invloed op de eenmaal vastgestelde datum waarop de uitkeringstermijn verstrijkt.

Derde lid

In dit lid wordt geregeld dat het feitelijk arbeidsverleden en het fictief arbeidsverleden moeten worden samengeteld. Door deze samentelling verkrijgt men inzicht in het arbeidsverleden van betrokkene dat als basis dient voor de verlenging van de uitkering. Met de uitkomst van die samentelling kan in onderstaand schema worden afgelezen wat de duur is van de wettelijke uitkering.

Verlenging	Arbeitsverleden 3 maanden- ten minste 5 jaar
3 maanden	ten minste 5 jaar
0,5 jaar	ten minste 10 jaar
1 jaar	ten minste 15 jaar
1,5 jaar	ten minste 20 jaar
2 jaar	ten minste 25 jaar
2,5 jaar	ten minste 30 jaar
3,5 jaar	ten minste 35 jaar
4,5 jaar	ten minste 40 jaar

¹ In deze voorbeelden is de aanvullende uitkering buiten beschouwing gebleven.

Vierde lid

Dagen waarover een betrokkene een uitkering heeft op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, Algemene Arbeidsongeschiktheidswet, Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen of een invaliditeitspensioen op grond van de Algemene burgerlijke pensioenwet naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer worden gelijkgesteld met dagen waarover loon is ontvangen en tellen derhalve mee voor de arbeidsverleden-eis.

Vijfde lid

In het algemeen deel van deze toelichting is reeds uiteengezet dat het gewenst is om bij de arbeidsverleden-eis als bedoeld in het tweede lid rekening te houden met perioden, gedurende welke men verhinderd was in een dienstbetrekking te werken wegens de verzorging van kleine kinderen (verzorgingsforfait). In het vijfde lid is hiervoor een regeling getroffen. De desbetreffende periode zal volledig of voor de helft worden meegeteld voor de arbeidsverleden-eis van 3 jaar en als een feitelijk arbeidsverleden.

De redactie van het vijfde lid is zodanig, dat een periode die reeds meetelt voor de arbeidsverleden-eis, omdat betrokkene een dienstbetrekking had, niet nogmaals voor de helft of volledig kan worden meegeteld op grond van de verzorging van kinderen.

De zinsnede «tot zijn huishouden behorend» ziet erop toe dat indien een kind beneden de 12 jaar langdurig buitenshuis, bijvoorbeeld in een inrichting, verblijft het derde lid niet geldt. De reden van het niet werken in een dienstbetrekking is in zo'n geval immers niet gelegen in de verzorging van dat kind.

Zesde lid

Het ligt in de rede perioden gedurende welke men recht heeft op een werkloosheidsuitkering (WW, werkloosheidsregeling voor overheids-personeel, Rijksgroepsregeling werkloze werknemers) aan te wijzen als perioden die niet meetellen voor het verzorgingsforfait. Niet de verzorging van kleine kinderen doch het niet aanwezig zijn van passende arbeid is dan immers de primaire reden waarom men niet in dienstbetrekking werkzaam is.

Er is voorts geen reden om in het kader van deze regeling verzorgingsperioden in het buitenland mee te tellen voor de arbeidsverleden-eis.

Zevende lid

Dit geeft aan wie voor de toepassing van het vijfde lid als verzorgende ouder moet worden aangemerkt. Indien er sprake is van een gezamenlijke huishouding van twee ouders, dan komt ingevolge het bepaalde in dit lid één van de ouders daarvoor in aanmerking. Het kind kan zelf uitmaken wie van hen in het kader van deze regeling de verzorgende ouder is. Indien met betrekking tot een bepaalde periode één van de ouders op zijn verzoek in aanmerking is gekomen voor het verzorgingsforfait, dan kan de andere ouder over dezelfde periode daar niet meer voor in aanmerking komen. De tweede volzin van dit lid geeft aan dat de uitvoeringsorganisatie kan aangeven wie als verzorgende ouder wordt aangemerkt, indien niemand is aangewezen.

Achtste lid

Dit lid bevat de voor de toepassing van het vijfde en zevende lid in de Kinderbijslagwetgeving gebruikelijke omschrijving van hetgeen onder

«kind» en «pleegkind» wordt verstaan. De dubbele eis voor het pleegkind-schap houdt in dat naast de financiële band, omvattende de kosten van onderhoud, waaronder begrepen de opvoeding, een ideële band tussen pleegouders en pleegkind dient te bestaan.

Negende lid

In dit lid is aangegeven dat niet tot het loon behoort de uitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of de uitkering die naar aard en strekking hiermee overeenkomt, berekend naar een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 80%. Dit lid moet worden gezien in relatie met het vierde lid waarin is aangegeven dat arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, berekend naar een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer gelijkgesteld worden met dagen waarover loon is ontvangen. In dit lid is bovendien bepaald dat het aantal dagen waarover loon wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 9, vierde en vijfde lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering wordt berekend.

In artikel 9, vierde en vijfde lid, zijn regels gegeven over welke dagen een werknemer geacht wordt loon te hebben genoten bij ploegendienst en dat het aantal dagen per week waarover loon kan worden genoten niet meer dan 5 bedraagt.

Tiende lid

Het is denkbaar, dat in de praktijk de behoefte zal bestaan om bepaalde uitkeringen en perioden in het kader van het verzorgingsforfait op één lijn te stellen met de in het vierde lid bedoelde uitkeringen en perioden.

Dit lid opent de mogelijkheid bij ministeriële regeling een dergelijke gelijkstelling te regelen.

Artikel 25

Eerste lid

Het kan zich voordoen dat een loondervingsuitkering geheel of gedeeltelijk wordt beëindigd in verband met het gaan verrichten van werkzaamheden. Betrokkene kan vervolgens opnieuw werkloos worden. Alsdan moet opnieuw het recht op loondervingsuitkering worden vastgesteld op de datum waarop betrokkene voor de tweede keer werkloos wordt. Het kan dan voorkomen dat betrokkene niet aan de referte-eis voldoet, als gevolg waarvan het recht op uitkering herleeft. In geval van een herleving van een uitkeringsrecht na een volledige beëindiging van dat recht wordt de uitkeringsperiode verlengd met de duur van de onderbreking. De aandacht verdient dat ook in geval van een herleving van een uitkeringsrecht voor het in het tweede lid van artikel 24 bedoelde uitkeringsschema bepalend is de leeftijd op de datum waarop de eerste werkloosheid intrad. In dit artikel is ook een relatie gelegd met artikel 36. In dit artikel is de aanvullende uitkering geregeld. Het wordt wenselijk beschouwd dat bij een herleving ook de aanvullende uitkering wordt betrokken.

Tweede lid

Het kan ook voorkomen, dat betrokkene bij de aanvang van de eerste werkloosheid zowel voldoet aan de referte-eis als aan de arbeidsverleden-eis, doch bij de aanvang van de tweede werkloosheid alleen aan de referte-eis. In dit lid wordt geregeld dat de nieuwe uitkering wordt verlengd met de duur van de verlengde uitkering, voorzover de betrokkene daar geen aanspraak op heeft gemaakt. Ook hier geldt dat een relatie is gelegd met de aanvullende uitkering, dat wil zeggen dat de

betrokkene die voldoet aan de referte-eis voor de wettelijke uitkering, maar niet aan de referte-eis voor de aanvullende uitkering in aanmerking kan komen voor de aanvullende uitkering voor zover hij deze nog niet heeft genoten.

Derde lid

In dit lid is geregeld dat de duur van een uitkering op grond van een uitkeringsregeling buiten de onderwijssector (bijvoorbeeld Werkloosheidswet) kan worden verlengd, indien de uitkeringsduur op grond van die uitkeringsregeling korter zou zijn dan de duur van zijn uitkering waarop hij recht zou hebben gehad als hij binnen de onderwijssector zou zijn blijven werken. De verlenging van de uitkering met het deel dat hij op grond van dit besluit niet heeft ontvangen, heeft uitsluitend betrekking op de uitkeringsduur zoals deze op grond van artikel 24, tweede lid wordt vastgesteld. De verlenging van de uitkering heeft geen betrekking op de aanvullende uitkering als bedoeld in artikel 36.

De voorziening als bedoeld in dit lid is met name van belang voor de situatie dat iemand na werkloos te zijn geweest langer dan 6 maanden buiten de onderwijssector gaat werken, terwijl bij de start van zijn nieuwe baan nog niet al zijn uitkeringsrechten heeft verbruikt. Bij hernieuwde werkloosheid zou zijn – indien niet voldaan kan worden uit de drie uit vijf eis – uitkering onder het reguliere niveau van de Werkloosheidswet zakken; immers, zijn aanspraak op uitkering wordt beperkt tot de basisuitkering van 6 maanden, terwijl dezelfde situatie binnen dezelfde sector, zou leiden tot een verlenging van de uitkeringsduur, omdat hij nog niet zijn volledige uitkeringsduur ter zake van de vorige werkloosheid heeft ontvangen.

Artikel 26

Dit artikel geeft aan dat voor de berekening van de loondervingsuitkering, de berekening plaatsvindt op basis van het dagloon.

Artikel 27

In dit artikel is geregeld dat Onze minister bevoegd is nadere regels te geven met betrekking tot het dagloon. Onder dagloon kan in zijn algemeenheid het volgende worden begrepen.

Algemeen gebruikelijk in de bedrijfstak

Een loonelement is algemeen gebruikelijk wanneer het in de bedrijfstak algemeen voorkomt en aan iedereen of vrijwel iedereen wordt uitbetaald. Een voorbeeld van een element dat in sommige bedrijfstakken heel gebruikelijk is, maar niet in alle of vrijwel alle bedrijfstakken, is de prestatietoeslag.

Vast en gegarandeerd

Onder vast en gegarandeerd loon dient te worden verstaan het vast overeengekomen loon op jaarbasis. Loonelementen die niet vast overeengekomen zijn dat wil zeggen waarvan de hoogte en/of de uitbetalingen onzeker zijn, vallen hier niet onder.

Hierbij kan worden gedacht aan een jaarlijkse winstdeling. De winstdeling op zich is weliswaar overeengekomen, maar de hoogte van de eventuele uitbetaling hangt af van de vraag of, en zo ja, hoeveel winst er is gemaakt.

Regelmatig

Als afgrenzing voor de dagloonvaststelling kan voorts het begrip regelmatig verstrekt loon worden gehanteerd. Hieronder kunnen die loonelementen worden verstaan die in telkens terugkerende, van te voren vastgestelde tijdsperioden worden uitbetaald. De tijdsperioden kunnen hierbij afhankelijk van het loonelement zijn vastgesteld op een week of een maand zoals in de huidige dagloonsystematiek gebruikelijk is, doch ook op perioden van een jaar of langer. In tijdsperioden wisselende uitbetalingen vallen niet onder dit begrip. Een voorbeeld hiervan is een gratificatie die alleen wordt uitbetaald als er winst gemaakt wordt.

Inherent aan de functie

Tenslotte is als afzonderlijk criterium genoemd het inherent zijn aan de functie van bepaalde loonelementen. Daarbij wordt gedacht aan bepaalde loonelementen, die niet onder een van de hiervoor genoemde criteria zijn te vatten, maar die specifiek horen bij de werkzaamheden die betrokkene verricht en voor betrokkene een wezenlijk onderdeel van de uit zijn arbeidsvoorwaarden voortvloeiende beloning betreffen.

De criteria als bovenomschreven, hebben een plaats in het besluit gekregen omdat de dagloonvaststellingen op het historisch dagloon zullen worden gebaseerd. Hiermee wordt ook bereikt dat in het besluit reeds kan worden gelezen welke vereisten aan een loonelement worden gesteld om in aanmerking te kunnen worden genomen bij de dagloonvaststelling. De uitwerking van deze criteria, dat wil zeggen de diverse loonelementen zelf, zijn opgenomen in de dagloonregelen.

In de tweede volzin van dit artikel wordt de mogelijkheid geboden om nadere regels te stellen voor wat betreft de samenloop tussen arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van minder dan 80% en de werkloosheidsuitkering. Een dergelijke samenloop kan zich alleen voordoen indien de arbeidsongeschiktheidsuitkering is berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%. Ingevolge artikel 5, eerste lid onderdeel b, bestaat namelijk geen recht op uitkering, indien betrokkene recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.

Door de afschaffing van de verdiscontering in de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW) en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) zal deze samenloop zich kunnen voordoen.

Artikel 28

Eerste lid

De indexering van de daglonen is gekoppeld aan de stijging van het minimumloon.

Tweede lid

De mogelijkheid bestaat om een andere indexering te kiezen. Hierbij kan worden gedacht aan de stijging van de salarissen in de onderwijssector. Deze afspraak is gemaakt met de centrales van overheids- en onderwijs-personeel. Een besluit terzake zal dan ook in overeenstemming met de centrales tot stand komen.

Publikatie vindt plaats in het officiële publikatieblad van het Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen «Uitleg».

Artikel 29

Eerste lid

In dit lid wordt de hoogte van de uitkering aangegeven.

De uitkering bedraagt 70% van het dagloon. In het kader van de aanvullende afspraken is besloten het uitkeringspercentage het eerste jaar te verhogen naar 78%. De verhoging is geregeld in artikel 37. Het maximumdagloon uit de Coördinatiewet Sociale Verzekering is niet van toepassing.

Tweede lid

In dit lid wordt geregeld hoe de berekening van de uitkering moet plaatsvinden voor degene die gedeeltelijk werkloos is.

Artikel 30

Dit artikel geeft aan welke categorieën van werklozen na het bereiken van de maximumduur van de loongerelateerde uitkering in aanmerking kunnen komen voor de vervolgutkering.

Dat betreft:

- degene die recht heeft op de verlengde uitkering;
- degene die recht heeft op 6 maanden uitkering en voldoet aan de 3 uit 5 eis, dan wel recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, berekend naar 80% of meer.

Artikel 31

De uitkeringsduur is één jaar. De vervolgutkering voor de betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is bedraagt 3,5 jaar. Geen recht op een vervolgutkering bestaat, indien een betrokkene recht heeft op een verlenging van zijn uitkering overeenkomstig artikel 36 van dit besluit.

Artikel 32

Evenals tijdens de loondervingsuitkering kan het ook tijdens de vervolgutkering voorkomen, dat de betrokkene een betrekking aanvaardt en daarna weer werkloos wordt. Bij herleving of bij een nieuw recht kan betrokkene nog aanspraak maken op de resterende duur van de vervolgutkering.

Artikel 33

De hoogte van de vervolgutkering bedraagt 100% van het minimumloon. In artikel 34 is daarop een uitzondering gemaakt.

Artikel 34

Eerste lid

De vervolgutkering wordt niet op het minimumloon gebaseerd, indien de loondervingsuitkering minder bedraagt dan het minimumloon. In dat geval wordt de vervolgutkering niet hoger gesteld dan 70% van het dagloon.

Tweede lid

Het tweede lid van artikel 34 bevat een regeling, die overeenkomt met die van artikel 29, tweede en derde lid. In de gevallen waarin betrokkenen niet alle arbeidsuren hebben verloren, bestaat ook voor de duur van de vervolgitkering, recht op een evenredig verlaagde uitkering, berekend naar een evenredig deel van het minimumloon.

Derde lid

Het derde lid regelt de evenredige verlaging van de vervolgitkering in geval van samenloop van een uitkering op grond van dit besluit met een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, Algemene Arbeidsongeschiktheidswet of invaliditeitspensioen.

Vierde lid

Indien het dagloon lager is dan het minimumloon, wordt het dagloon in aanmerking genomen.

Artikel 35

Bij het deelnemen aan scholing moeten twee situaties worden onderscheiden:

- a. betrokkene gaat scholing volgen en is daarom niet langer beschikbaar voor de arbeidsmarkt en zijn uitkering zal geheel of gedeeltelijk worden beëindigd;
- b. betrokkene gaat deelnemen aan een noodzakelijke scholing en behoudt het recht op uitkering.

Dit artikel biedt de mogelijkheid onder bepaalde voorwaarden met behoud van uitkering deel te nemen aan opleiding of scholing. Het recht op uitkering eindigt in ieder geval niet zolang de opleiding duurt.

De hoofdregel van het onderhavige besluit is, zoals hiervoor is aangegeven, dat bij het volgen van scholing of opleiding de betrokkene niet langer beschikbaar is voor de arbeidsmarkt en dat er derhalve geen sprake meer is van werkloosheid. De uitkering zou op grond van artikel 6, eerste lid, onder a, moeten worden beëindigd. Artikel 32 vormt hierop een uitzondering, in die zin dat betrokkene wordt geacht werkloos te zijn zolang de opleiding of scholing duurt.

Als eerste voorwaarde wordt gesteld dat de betrokkene een uitkering heeft op grond van dit besluit. Deze voorwaarde impliceert dat de betrokkene die zijn (tijdelijke) baan opzegt om een opleiding te gaan volgen in beginsel buiten de reikwijdte van dit artikel valt (betrokkene is niet werkloos en heeft geen recht op uitkering), tenzij de te volgen opleiding nog een resterende beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt mogelijk maakt. Dit betekent dat de aard van de opleiding een rol kan spelen.

De tweede voorwaarde is dat de scholing naar oordeel van het uitvoeringsorgaan noodzakelijk is. Bij noodzakelijk moet er aan worden gedacht dat de scholing gericht moet zijn op een spoedige terugkeer naar de arbeidsmarkt, dat er een positief advies moet zijn van de directeur van het Regionaal Arbeidsbureau en dat de opleiding in beginsel niet langer duurt dan één jaar.

Formeel hoeft een uitkeringsgerechtigde geen toestemming te vragen om een bepaalde opleiding of scholing met behoud van uitkering te gaan volgen. Betrokkene hoeft slechts te melden dat hij een dergelijke opleiding gaat beginnen. Het uitvoeringsorgaan zal ambtshalve toetsen of aan de criteria van artikel 35 wordt voldaan.

In dit artikel is de aanvullende verlenging van de uitkeringsduur geregeld. Afhankelijk van de leeftijd en het dienstverband bij een instelling als bedoeld in het eerste lid, dan wel de rechtsvoorganger van deze instelling, kan men aanspraak maken op een extra verlenging van de duur van de loondervingsuitkering. Concreet betekent dit dat na de verlenging van de uitkering op grond van artikel 24, tweede lid, een aanvullende verlenging mogelijk is.

Indien aan de referte-eis van artikel 4 wordt voldaan, bestaat er in principe recht op een uitkering van 6 maanden (basisuitkering). Deze uitkering kan worden verlengd, indien aan de drie uit vijf eis wordt voldaan (verlengde uitkering). Een aanvulling is daarna nog mogelijk indien aan het leeftijdsvereiste en de referte-eis van de aanvullende uitkering wordt voldaan (aanvullende uitkering). Overigens bestaat er dan geen recht op de vervolguitkering als bedoeld in artikel 30. Voorwaarde voor de verlenging op grond van dit artikel is bovendien dat de desbetreffende leeftijd en periode van 5, 7 of 9 jaar zijn bereikt op de eerste werkloosheidsdag. Hierop geldt één uitzondering. Indien de betrokkene onmiddellijk voorafgaande aan zijn werkloosheid, hetzij recht had op een invaliditeitspensioen, hetzij recht had op een herplaatsingswachtgeld wordt het dienstverband geacht te bestaan onmiddellijk voorafgaande aan de eerste werkloosheidsdag. Indien de leeftijd of periode dat men werkzaam moet zijn bij de in artikel 1, eerste lid, genoemde instellingen tijdens het uitkeringstraject wordt bereikt, bestaat geen recht op verlenging, onderscheidenlijk geen recht op een verlenging met een langere duur.

Eerste lid

In dit lid is de aanvullende verlenging geregeld voor de categorie gewezen personeelsleden van 40 jaar en ouder, die ten minste een aaneengesloten dienstverband van 5 jaren bij een instelling als bedoeld in artikel 1, eerste lid, van dit besluit hebben gehad, dan wel de rechtsvoorganger van deze instelling. De duur van deze verlenging bedraagt 2, 2.5, 3, 3.5 of 4 jaar. Indien niet aan de referte-eis van 5 jaar wordt voldaan, wordt de duur van de uitkering uitsluitend gebaseerd op artikel 24.

Een onderbreking in de diensttijd van langer dan veertien maanden blijft buiten beschouwing.

Tweede lid

In dit lid is de verlenging geregeld voor de categorie gewezen personeel van 45 jaar en ouder. Voor deze groep gewezen personeel geldt een referte-eis van een dienstverband van 7 aaneengesloten jaren bij een instelling of diens rechtsvoorganger als bedoeld in artikel 1, eerste lid, van dit besluit.

De duur van de aanvullende uitkering bedraagt 4.5, 5, 5.5, 6 of 6.5 jaar. Indien wel wordt voldaan aan de leeftijdseis, maar niet wordt voldaan aan de referte-eis van 7 jaar, doch wel aan de referte-eis van 5 jaar als bedoeld in het eerste lid, bestaat recht op uitkering met een duur behorend bij de leeftijd van 44 jaar.

Derde lid

In dit lid is de verlenging geregeld voor gewezen personeel van 50 jaar en ouder. Voor deze categorie personeel geldt een verlenging tot de pensioengerechtigde leeftijd, mits voldaan wordt aan de referte-eis van een dienstverband van 9 aaneengesloten jaren bij een instelling of diens rechtsvoorganger als bedoeld in artikel 1, eerste lid, van dit besluit. Indien

wordt voldaan aan de leeftijdseis, maar niet aan de referte-eis van 9 dienstjaren, bestaat recht op uitkering behorend bij de leeftijd van 49 jaar of 44 jaar, indien voldaan is aan de referte-eis van de desbetreffende leeftijdscategorie (7 onderscheidenlijk 5 jaren).

Vierde lid

In het vierde lid is geregeld dat bij een verlenging van de uitkering op grond van dit artikel geen recht bestaat op een vervolguitkering.

Vijfde lid

Een onderbreking van 14 maanden in het dienstverband of korter blijft voor het bepalen van de referte-eis in het eerste, tweede en derde lid buiten beschouwing.

Zesde lid

In dit lid is een voorziening opgenomen voor gewezen peroneel dat direct na ontslag aanspraak maakt op een ziekte-uitkering na ontslag, een uitkering overeenkomstig de normen van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, een invaliditeitspensioen of herplaatsingswachtgeld. Na afschatting van de arbeidsongeschiktheid of na beëindiging van de ziekte-uitkering of het herplaatsingswachtgeld en betrokkene is nog werkloos en kan aanspraak bestaan op een werkloosheidsuitkering ingevolge dit besluit. Zonder nadere voorziening zou dit betekenen dat de betrokkene niet kan voldoen aan de referte-eis van het eerste, tweede of derde lid, immers, daar is geregeld dat er een ononderbroken dienstverband moet hebben bestaan van 5, 7 of 9 jaar. Dit laatste wordt onwenselijk geacht. De opgenomen voorziening komt aan de hiervoor beschreven problematiek tegemoet. Deze tijd van ziekte of arbeidsongeschiktheid telt overigens niet mee voor de opbouw van de 5, 7 of 9 jaren.

Zevende lid

In het kader van de activiteiten gericht op het terugdringen van het arbeidsongeschiktheidsvolume worden ingevolge de Wet terugdringing beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen (Wet TBA), wijzigingen aangebracht in onder meer de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering. Het kabinet is van mening dat deze WAO-maatregelen moeten doorwerken naar de ambtelijke regelingen. De Wet TBA heeft onder meer tot gevolg dat de zogenoemde verdiscontering van de werkloosheid bij de vaststelling van de mate van algemene invaliditeit is afgeschaft. De samenloop tussen arbeidsongeschiktheid en werkloosheid is op basis van dit besluit mogelijk, immers, alleen arbeidsongeschiktheid van 80% of meer geldt als uitsluitingsgrond. Voor wat betreft de aanvullende uitkering is besloten dat geen cumulatie mag optreden met de duur van het invaliditeitspensioen en herplaatsingswachtgeld. De alsnog toegekende aanvullende uitkering eindigt in beginsel op hetzelfde tijdstip als wanneer de uitkering zou eindigen indien deze met ingang van de eerste werkloosheidsdag zou zijn toegekend. Indien een betrokkene alleen recht heeft op een wettelijke uitkering, wordt de uitkering vastgesteld vanaf de datum van afschatting.

Artikel 37

Eerste lid

In dit lid is de bovenwettelijke hoogte van de uitkering geregeld. Tijdens het eerste jaar van de uitkering bedraagt de hoogte van de uitkering 78% en vervolgens 70% van het dagloon.

Tweede lid

Gedurende het uitkeringstraject van hoofdstuk I wordt er geen maximumdagloon toegepast. De extra verlenging op grond van hoofdstuk II kent wel een maximering. De uitkering kan tijdens de verlenging van hoofdstuk II nooit meer bedragen dan 70% van het maximum van schaal 12 Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984. Per 1 januari 1993 is dit bedrag f 7.832,00 per maand (f 360,09 per dag).

Derde lid

In dit lid is een voorziening opgenomen voor de situatie wanneer de Wet van 20 december 1984 (Stb. 657) voor onderwijs- en onderzoekspersoneel nog niet buiten werking is gesteld. Bij het achterwege laten van deze bepaling zou gewezen personeel op hun uitkering nog aanspraak kunnen maken op een toeslag van 3%. Omdat onderdeel van de overeenkomst met de centrales is het bevorderen van afschaffing van de 3%-wet is een verlaging van de uitkeringspercentages met 3% opgenomen indien de bedoelde wet niet (tijdig) is afgeschaft.

Artikel 38

Eerste lid

In dit lid is geregeld dat gewezen personeel met recht op een werkloosheidsuitkering op grond van dit besluit aanspraak kan maken op loonsuppletie, indien een lager betaalde betrekking wordt aanvaard. Er geldt echter een aantal voorwaarden om hiervoor in aanmerking te komen:

1. Voor loonsuppletie komt men alleen in aanmerking indien tussen in de nieuwe voltijdse betrekking in vergelijking met de voltijdse betrekking waaruit betrokkene werkloos is geworden een verschil in beloning bestaat;
2. de benoeming of aanstelling moet voor ten minste 60% de omvang hebben als de betrekking waaruit betrokkene werkloos is geworden;
3. onmiddellijk voorafgaande aan de werkloosheid moet betrokkene 3 jaar aaneengesloten werkzaam zijn geweest als betrokkene in de zin van dit besluit.

Het recht op loonsuppletie, kan alleen maar worden geëffectueerd, indien het bij de uitvoeringsorganisatie wordt aangevraagd. Er zal dus geen ambtshalve toekenning van loonsuppletie plaatsvinden. Bovendien zal de betrokkene de noodzakelijke informatie aan het uitvoeringsorgaan moeten overleggen.

De duur van de loonsuppletie is gekoppeld aan de uitkeringsduur zoals deze op de eerste werkloosheidsdag op grond van artikel 24, eerste en tweede lid, onderscheidenlijk artikel 36, eerste, tweede of derde lid, voor betrokkene wordt vastgesteld. De eenmaal vastgestelde duur is niet afhankelijk van hernieuwde werkloosheid. Bij een nieuwe benoeming die direct aansluit op het moment van ontstaan van de werkloosheid kan de loonsuppletie over de maximale duur worden genoten. Bij een

benoeming op een later tijdstip geldt dat de loonsuppletie nog slechts wordt toegekend voor de resterende duur van de uitkering.

Voorbeeld 1

Uitkering van 1 augustus 1994 tot 1 augustus 1997
ontslagen uit 38 uur
bedrag 100%: f 5.854,00
nieuwe inkomsten vanaf 1 februari 1996
omvang 38 uur
bedrag 100%: f 5.261,00.

Berekening van de loonsuppletie:

Inkomsten betrekking ontslag -/- inkomsten nieuwe betrekking
f 5.854,00 -/- f 5.261,00 = f 593,00.

Bruto/netto:

	schaal 10	schaal 9	loonsuppletie
Bruto	f 5.854,00	f 5.261,00	f 593,00
Overhevelingstoelage	f 565,25	f 521,91	f 63,33
	f 6.419,25	f 5.782,91	f 656,33
Vereveningsbijdrage	f 448,88	f 296,03	f 0,33
Pensioenbijdrageverhaal	f 311,43	f 253,15	
Loonheffing	f 2.103,08	f 1.890,58	f 253,41
Netto	f 3.555,86	f 3.343,15	f 402,59
Netto schaal 10		f 3.555,86	
Netto schaal 9	f 3.343,15		
Loonsuppletie	f 402,59	f 3.745,74	
Voordeel		f 189,88	

In eerste instantie is er sprake van maandelijks voordeel. Echter, betrokkene is verplicht aangifte te doen bij de belastingdienst over het betreffende jaar, aangezien hij/zij meerdere bronnen van inkomen heeft.

Hierdoor komt het maandelijks netto voordeel gedeeltelijk te vervallen. Er blijft een verschil in het pensioenbijdrageverhaal.

Om te elimineren dient de bruto-loonsuppletie verlaagd te worden met het verschil in de pensioenbijdrage van beide salarissen.

In voorbeeld 1 is dit: (f 311,43 - f 253,15) = f 58,28

Bruto-loonsuppletie f 593,00 - f 58,28 = f 534,72.

Voorbeeld 2

Uitkering van 1 augustus 1994 tot 1 augustus 1997
Ontslagen uit 38 uur
Bedrag 100%: f 5.600,00
Nieuwe inkomsten vanaf 1 februari 1996
Omvang 24 uur
Bedrag bij 38 uur: f 4.900,00.

Berekening van de loonsuppletie:

Inkomsten betrekking ontslag bij omvang van N.I. minus inkomsten nieuwe betrekking.

(f 5.600,00 x 24/38) -/- (f 4.900,00 x 24/38) = f 442,10.

Voorbeeld 3

Uitkering van 1 augustus 1994 tot 1 augustus 1997
Ontslagen uit 30 uur
Bedrag 100%: f 5.600,00

Berekening van de loonsuppletie:

Inkomsten betrekking ontslag -/- inkomsten nieuwe betrekking
(f 5.600,00 x 30/38) -/- (f 4.900,00 x 32/38) = f 294,73.

Tweede lid

In dit lid is geregeld dat ook recht bestaat op loonsuppletie indien de betrokkene onmiddellijk na zijn ontslag een nieuwe betrekking aanvaardt, waarvan het salaris lager is dan het salaris van de betrekking waaruit hij werkloos is geworden. Hoewel dit artikel primair is bedoeld voor de betrokkene die een betrekking aanvaardt bij een andere werkgever, kan het onder bepaalde voorwaarden ook bij de werkgever zijn die hem heeft ontslagen.

Derde lid

Indien heraanstelling bij hetzelfde bevoegd gezag plaatsvindt en de instelling(en) van dat bevoegd gezag worden bekostigd op basis van het formatiebudgetsysteem gelden de volgende voorwaarden:

- voorafgaande aan het ontslag moet een aanvraag voor loonsuppletie worden ingediend;
- de loonsuppletie moet voorafgaande aan het ontslag zijn toegekend.

Vierde lid

In het vierde lid is bepaald wanneer een betrokkene bij ontslag aan een instelling vallend onder het formatiebudgetsysteem in aanmerking komt voor een loonsuppletie.

Het gaat om de volgende situaties:

- a. Het ontslag moet kunnen worden gebaseerd op het feit dat de vermindering van het formatiebudgetsysteem groter is dan het natuurlijk verloop bij de instelling. In geval het gaat om een aanstelling in algemene dienst wordt deze vermindering getoetst aan alle instellingen die vallen onder dat bevoegd gezag.
- b. Indien het een ontslag betreft van een directeur van een instelling en betrokkene aansluitend wordt benoemd als leraar aan dezelfde instelling of een andere instelling van het bevoegd gezag. Hoewel deze omstandigheid zich ook kan voordoen bij andere functies, is het instrument van loonsuppletie slechts opengesteld voor deze in het besluit genoemde situatie. De reden hiervoor is dat er in beginsel slechts één directeur aan een instelling kan zijn. Bij andere functies kan eenvoudiger een oplossing binnen de instelling worden gezocht, waardoor loonsuppletie niet nodig is.
- c. Indien betrokkene beroep heeft ingesteld tegen het ontslag en zijn aansluitende benoeming in een andere functie tegen een lager salaris en dit beroep wordt door de rechter ongegrond geacht, dan bestaat er eveneens recht op loonsuppletie. Voldoende is de uitspraak van de rechter in eerste aanleg voor de beslissing om tot toekenning van de loonsuppletie over te gaan. In beginsel kan de uitvoeringsorganisatie tijdens de procedure op voorschotbasis een loonsuppletie toekennen. Indien het beroep ongegrond wordt verklaard, dan wordt de loonsuppletie met terugwerkende kracht geformaliseerd. Indien het beroep gegrond wordt verklaard, dient de betrokkene de loonsuppletie volledig terug te betalen.

Het bevoegd gezag dient een verklaring aan de uitkeringsorganisatie te overleggen met de reden van het ontslag.

Vijfde lid

In dit lid is bepaald dat de aanvraag voor loonsuppletie binnen drie maanden na het aanvaarden van de nieuwe betrekking moet worden ingediend. Indien de aanvraag binnen deze termijn door de uitvoeringsorganisatie is ontvangen wordt – voor zover aan de voorwaarden wordt voldaan – met terugwerkende kracht loonsuppletie toegekend. Bij een te late aanvraag gaat de loonsuppletie niet eerder in dan het tijdstip waarop de aanvraag is ontvangen. Bij een beroepsprocedure gaat de termijn van 3 maanden lopen vanaf de datum dat de beslissing onherroepelijk is geworden.

Zesde lid

In dit lid is geregeld dat de loonsuppletie vervalt indien betrokkene opnieuw werkloos wordt. Een van de voorwaarden die ten grondslag liggen aan de loonsuppletie is daaraan komen te ontfallen.

Zevende lid

In het zevende lid is bepaald dat de loonsuppletie kan herleven binnen de volgens het eerste lid vastgestelde duur. De hoogte van de loonsuppletie wordt bij herleving afgeleid van het verschil tussen het bruto inkomen dat betrokkene had in de betrekking waaruit hij de eerste maal werkloos werd en het bruto inkomen in zijn nieuwe betrekking. Het achtste lid is hierop van overeenkomstige toepassing.

Overigens wordt opnieuw getoetst aan de voorwaarden van het eerste lid.

Achtste lid

In dit lid is de hoogte van de loonsuppletie geregeld. De hoogte bedraagt het verschil tussen het oude bruto maandinkomen, dat wil zeggen het inkomen dat de betrokkene had voorafgaande aan zijn werkloosheid en dat derhalve heeft gediend als basis voor het bepalen van de uitkeringsgrondslag, inclusief vaste toelagen en het nieuwe bruto maandinkomen inclusief vaste toelagen. De vakantietoeslag blijft in de berekening buiten beschouwing. Op de loonsuppletie wordt in mindering gebracht het verschil tussen de pensioenpremie op grond van het «oude salaris» en het nieuwe salaris.

Over de loonsuppletie wordt geen vakantietoeslag verleend.

Negende lid

De loonsuppletie wordt proportioneel toegekend. Dit betekent bijvoorbeeld indien een betrokkene een betrekking aanvaardt die voor wat betreft omvang 80% bedraagt van de betrekking waaruit hij werkloos is geworden de loonsuppletie 80% van het verschil tussen het oorspronkelijke loon en het nieuwe loon bedraagt, zoals hij zou ontvangen, indien de nieuwe betrekking dezelfde omvang zou hebben als de betrekking waaruit hij is ontslagen. Is de omvang van de nieuwe betrekking groter dan wordt alleen loonsuppletie toegekend indien er nog een feitelijk verschil bestaat tussen het salaris direct voorafgaande aan de werkloosheid en het salaris uit de nieuwe betrekking.

Tiende lid

In het tiende lid wordt geregeld dat de loonsuppletie volledig moet worden terugbetaald of kan worden verrekend, indien de betrokkene zijn

inkomsten uit de nieuwe betrekking vrijwillig zonder voldoende reden prijsgeeft.

Elfde lid

In dit lid is bepaald dat de loonsuppletieregeling ook gaat gelden voor degenen die onder het overgangsrecht vallen. De ingangsdatum is gesteld op 1 januari 1996, omdat op die datum de anticumulatieregelingen zoals deze zijn opgenomen in de diverse ontslaguitkeringsregelingen, zoals deze luidden op 31 december 1993, komen te vervallen.

Twaalfde lid

De loonsuppletie wordt slechts op basis van één betrekking verleend. De inperking tot één betrekking is noodzakelijk, omdat er anders situaties kunnen ontstaan, waarbij betrokkene recht zou krijgen op meer loonsuppleties, waardoor zijn inkomen uit arbeid, vermeerderd met die loonsuppleties hoger zou zijn dan het inkomen dat hij had uit de betrekking waaruit hij is ontslagen.

Dertiende lid

In dit lid wordt ten slotte geregeld dat de loonsuppletie geen onderdeel is van het ambtelijk inkomen en derhalve niet meetelt voor het pensioen. Bovendien telt de loonsuppletie niet mee voor de hoogte van het dagloon bij een hernieuwde werkloosheid.

Artikel 39

Eerste lid

In dit artikellid is de ziekte-uitkering geregeld voor degene die recht heeft op een uitkering. Bij ziekte is men in het algemeen niet beschikbaar voor arbeid en zal de uitkering moeten worden beëindigd. In dat geval ontstaat er recht op een ziekte-uitkering. De betrokkene zal een medische verklaring moeten overleggen, wil hij in aanmerking komen voor een dergelijke uitkering. Bovendien moet de uitkering apart worden aangevraagd, dat wil zeggen dat het niet voldoende is om op bijvoorbeeld de werkbriefjes te vermelden dat men ziek is.

De hoogte van de uitkering is 78% van het dagloon, gedurende het eerste jaar van de werkloosheid. Na afloop van de ziekte herleeft de werkloosheidsuitkering op grond van artikel 7 van dit besluit.

Tweede lid

Duur en hoogte van de uitkering hoeven niet dezelfde periode te bestrijken. De hoogte van de ziekte-uitkering bedraagt gedurende het eerste werkloosheidsjaar 78%, dat wil zeggen dat degene die in de loop van dat jaar ziek wordt nog slechts voor het resterende gedeelte van dat jaar aanspraak kan maken op een percentage van 78%. De totale periode waarin betrokkene aanspraak heeft op een werkloosheidsuitkering tegen een percentage van 78% en de ziekte-uitkering kan nooit meer bedragen dan 12 maanden.

Voorbeeld

Een betrokkene wordt na 3 maanden een werkloosheidsuitkering genoten te hebben ziek. De maximale duur van de ziekte-uitkering tegen een percentage van 78% bedraagt dan nog 9 maanden. Na deze periode zal de ziekte-uitkering worden verlaagd tot 70% van het dagloon. Betrokkene zal in dit voorbeeld nog 3 maanden een ziekte-uitkering

genieten tegen 70%, er van uitgaande dat zijn arbeidsongeschiktheid gedurende deze periode ongewijzigd blijft.

Derde lid

Indien de betrokkene tijdens zijn aanvullende uitkering op grond van artikel 36 ziek wordt, dan bedraagt zijn ziekte-uitkering 70% van het dagloon, maar nooit meer dan 70% van het bedrag van schaal 12, regelnummer 10. Deze systematiek heeft als voordeel dat betrokkene ongeacht de uitkering (ziekte- of werkloosheidsuitkering) die hij ontvangt een ongewijzigd inkomen behoudt.

Vierde lid

Bij voortdurende ongeschiktheid kan de betrokkene aanspraak maken op een WAO-vervangende uitkering. Deze uitkering wordt uiterlijk verstrekt tot de eerste dag van de maand waarin de betrokkene de 65-jarige leeftijd bereikt. Overigens zal tijdens deze arbeidsongeschiktheid betrokkene worden voorgedragen voor een keuring op grond van de Algemene burgerlijke pensioenwet. De bepalingen van de WAO zijn van overeenkomstige toepassing.

Vijfde lid

In dit lid is geregeld dat artikel 29, tweede en derde lid van overeenkomstige toepassing is. Daarmee wordt bereikt dat gewezen personeel een ziekte-uitkering naar rato ontvangt.

Zesde lid

Geregeld is dat de bepalingen omtrent ziekteverlof uit de diverse rechtspositieregelingen op deze uitkering van toepassing zijn. Dit is noodzakelijk om keuringen mogelijk te maken.

Artikel 40

Algemeen

In artikel 40 zijn de ziekte-aanspraken geregeld na ontslag voor personeel van het hoger beroepsonderwijs. Als gevolg van de invoering van het Kaderbesluit HBO ontstaat er een leemte voor personeel dat arbeidsongeschikt is voor de datum van ontslag, dan wel arbeidsongeschikt wordt binnen één maand na het ontslag. Dit artikel biedt voor deze categorie personeel eenzelfde voorziening als eerst in het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel was opgenomen (artikel I-E19).

De situaties die in dit artikel onderscheiden moeten worden zijn:

- de ziekte is ontstaan voor het ontslag;
- de ziekte ontstaat binnen 1 maand na het ontslag.

Ook de vrouwelijke betrokkene wier bevalling plaatsvindt na het ontslag kan onder bepaalde voorwaarden recht hebben op een uitkering.

Ten slotte worden de artikelen 18, 19, 20, 21 en 23 van het Kaderbesluit HBO overeenkomstig toegepast.

Eerste lid

In dit lid is een omschrijving opgenomen van de betrokkene die in aanmerking komt voor deze ziekte-uitkering.

Tweede lid

In het eerste lid van artikel 40 is geregeld dat degene die tijdens zijn dienstverband arbeidsongeschikt wordt ook na zijn ontslag recht behoudt op zijn laatstelijk genoten bezoldiging. Voorwaarde is dat de betrokkene na afloop van zijn dienstverband ongeschikt is een naar zijn aard en omvang soortgelijke betrekking te vervullen. Bovendien moet betrokkene niet herplaatsbaar zijn verklaard door het bestuur van het Algemeen burgerlijk pensioenfonds voor een andere betrekking dan wel voor een betrekking met een kleinere omvang (artikel K2, tweede lid, van de ABP-wet). Het vorenstaande is eveneens van toepassing op de afloop van een tijdelijk dienstverband. Doorbetaling van de volledige bezoldiging vindt plaats gedurende maximaal de termijn als bedoeld in artikel 11, eerste lid onder a en b, van het Kaderbesluit HBO, dat wil zeggen maximaal 18 of 12 maanden. Na het verstrijken van de 18 respectievelijk 12 maanden wordt slechts 80% van de bezoldiging uitgekeerd. Deze uitkering eindigt uiterlijk de eerste dag van de maand waarin de gewezen betrokkene 65 jaar wordt.

Derde lid

In het tweede lid van artikel 40 is een soortgelijke regeling als bij lid 1 beschreven, opgenomen voor de betrokkene die binnen een maand na zijn ontslag arbeidsongeschikt wordt een naar zijn aard en omvang soortgelijke betrekking te vervullen. Voorwaarde is wel dat de betrokkene twee maanden voorafgaand aan zijn ontslag in dienst is geweest.

De betrokkene ontvangt na zijn arbeidsongeschiktheid uiterlijk tot een jaar daarna zijn laatstelijk genoten bezoldiging. Deze periode is korter indien betrokkene binnen die termijn de leeftijd van 65 jaar bereikt. In dat geval eindigt de betaling de eerste dag van de maand volgende op die waarin de leeftijd van 65 jaar wordt bereikt.

Dit artikellid wordt niet toegepast indien de betrokkene een andere betrekking van ten minste dezelfde omvang heeft aanvaard en aanspraak kan maken op loon of bezoldiging dan wel een uitkering krachtens de Ziektewet.

Vierde lid

Evenals in de sociale verzekeringswetgeving is ook hier bepaald, dat de uitbetaling van de laatstelijk genoten bezoldiging, welke uitbetaling was gestaakt wegens herstel van de (gewezen) betrokkene, weer wordt hervat indien binnen 30 dagen daarna opnieuw ongeschiktheid optreedt. Dit artikellid impliceert dat er geen nieuwe uitkeringstermijn gaat lopen, maar dat de oorspronkelijke uitkeringstermijn wordt voortgezet.

Vijfde lid

In dit artikellid is geregeld dat de betrokkene die na het verstrijken van de periode als bedoeld in artikel 11 van het Kaderbesluit HBO (doorbetaling van de laatstelijk genoten bezoldiging gedurende 12 respectievelijk 18 maanden), hetzij na de periode van één jaar als bedoeld in het eerste, tweede en derde lid van artikel 40 nog steeds arbeidsongeschikt is, recht heeft op een uitkering overeenkomstig de normen van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO).

Uit systematische overwegingen zijn de gronden voor het niet toekennen van een WAO-vervangende uitkering ook opgesomd. Dit zijn:

- a. indien betrokkene ter zake van zijn ontslag recht heeft op een invaliditeitspensioen;
- b. indien betrokkene ter zake van zijn ontslag aanspraak heeft op een uitkering krachtens titel III van de Wet op de noodwachten;

- c. indien de betrokkene weigert een verzoek te doen tot het instellen van een geneeskundig onderzoek volgens de bepalingen van de Abp-wet;
- d. indien betrokkene wegens het aanvaarden van een betrekking van ten minste gelijke omvang als de beëindigde betrekking, aanspraak kan maken op loon of bezoldiging, dan wel een uitkering krachtens de WAO. Artikel 30 van de WAO is van overeenkomstige toepassing, dat wil zeggen dat het mogelijk is dat een eenmaal toegekende uitkering kan worden herzien.

Indien de omstandigheid als bedoeld in a, b en c zich voordoet is de betrokkene uit andere hoofde van inkomsten verzekerd en is een WAO-vervangende uitkering niet gewenst. Met het bepaalde onder c wordt beoogd de gewezen betrokkene die geen ambtenaar meer is in de zin van de Abp-wet en die om die reden alleen zelf een onderzoek naar de vraag of hij al dan niet blijvend ongeschikt is voor zijn vroegere betrekking kan aanvragen, tot het aanvragen van zo'n onderzoek te bewegen.

Zesde lid

In het vijfde lid van artikel 40 is geregeld dat de gewezen betrokkene recht heeft op haar volle bezoldiging in verband met een bevalling. De termijn die aan het vermoedelijke tijdstip van de bevalling voorafgaat en gedurende welke de gewezen betrokkene aanspraak heeft op haar laatstelijk genoten bezoldiging bedraagt in plaats van 2 maanden 41 dagen. De ratio voor een termijn van 2 maanden voor betrokkenen die in actieve dienst zijn geldt niet voor degenen die (deels) niet meer in actieve dienst zijn.

In het vijfde lid worden twee situaties onderscheiden:

- de bevalling vindt vermoedelijk plaats binnen 4 maanden na het tijdstip waarop zij is ontslagen; en
- de bevalling wordt niet verwacht binnen 4 maanden na het tijdstip waarop zij is ontslagen, maar vindt toch binnen die termijn plaats.

Bovengenoemde situaties leiden tot verschillende rechtsgevolgen, te weten zwangerschaps- en bevallingsuitkering, dan wel alleen een bevallingsuitkering.

Zevende lid

In dit lid wordt een definitie gegeven wat onder laatstelijk genoten bezoldiging moet worden verstaan.

Achtste lid

In het zevende lid wordt aangegeven wat onder arbeidsongeschiktheid wordt verstaan. Deze definitie is met name van belang voor de toepassing van het vierde en vijfde lid van artikel 40. De strekking van deze definitie komt overeen met die uit de WAO. Er wordt een vergelijking gemaakt tussen een arbeidsongeschikt persoon en een volledig valide persoon (de zgn. maatman). Bij die vergelijking moet onder andere rekening worden gehouden met krachten en bekwaamheden, ervaring en opleiding én de omgeving waar de arbeid wordt verricht. In concreto gaat het erom, vast te stellen in hoeverre ziekten of gebreken, ertoe hebben geleid dat iemands verdien capaciteit is verminderd.

Negende lid

In het achtste lid wordt een opsomming gegeven van uitkeringen of inkomsten die verminderd of verrekend moeten worden met de laatstelijk genoten bezoldiging. De volgende uitkeringen worden genoemd:

a. een uitkering krachtens artikel 26, eerste en tweede lid, van het Kaderbesluit HBO. Dit is een aanvullende uitkering op het invaliditeitspensioen welke wordt verstrekt, indien naar oordeel van het bevoegd gezag de arbeidsongeschiktheid in overwegende mate zijn oorzaak vindt in de aard van de hem opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht.

b. een uit hoofde van de laatstelijk beklede betrekking van de gewezen betrokkene toegekend of toe te kennen pensioen krachtens de Algemene burgerlijke pensioenwet.

c. een uitkering krachtens titel III van de Wet op de noodwachten.

d. inkomsten welke de gewezen betrokkene is gaan genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf.

e. indien het ontslag is verleend in verband met het bereiken van de 65-jarige leeftijd: een uitkering krachtens de Algemene Ouderdomswet (AOW), voorzover deze uitkering het inbouwbedrag te boven gaat. Gewezen wordt op het onderscheid tussen het geval dat de rechten op de laatstelijk genoten bezoldiging en een uitkering als bedoeld onder a t/m e gelijktijdig ontstaan en het geval dat het recht op een uitkering als bedoeld onder a t/m e is ontstaan na toekenning van de laatstelijk genoten bezoldiging. In het eerste geval wordt de laatstelijk genoten bezoldiging verminderd en in het tweede geval verrekend met de uitkering.

De vermindering dan wel de verrekening met de uitkering krachtens de AOW is beperkt tot het geval, dat aan de betrokkene, die reeds met ziekteverlof was, ontslag is verleend wegens het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Het komt namelijk voor, dat iemand na zijn 65e jaar in dienst komt of blijft. Hij is alsdan in het genot van een uitkering krachtens de AOW. Het wordt onjuist geacht in een dergelijk geval deze uitkering tijdens ziekte na ontslag op de laatstelijk genoten bezoldiging in mindering te brengen, gezien de strekking betrokkene in dezelfde omstandigheden te laten als toen hij zijn werk nog verrichtte.

Tiende lid

In het negende lid van artikel 40 wordt de vermindering dan wel de verrekening geregeld voor de WAO-vervangende uitkering. Inhoudelijk zijn het achtste en negende lid vrijwel identiek. Verwezen wordt naar het achtste lid, met dien verstande dat voor laatstelijk genoten bezoldiging gelezen moet worden WAO-vervangende uitkering. Het verschil met het achtste lid is het volgende.

Krachtens de tweede alinea van dit lid wordt de WAO-vervangende uitkering niet verminderd dan wel verrekend met de nieuwe inkomsten, zolang deze inkomsten tezamen met de WAO-vervangende uitkering de laatstelijk genoten bezoldiging niet overschrijden. Hiermede wordt beoogd dat de betrokkene zijn restgeschiktheid kan benutten zonder dat de daaruit voortvloeiende inkomsten geanticumuleerd worden.

Na herziening van het arbeidsongeschiktheidspercentage en de WAO-vervangende uitkering wordt deze regeling opnieuw toegepast op de door de betrokkene ontvangen nieuwe inkomsten uit restcapaciteit en de WAO-vervangende uitkering.

Elfde lid

Een aantal artikelen uit het Kaderbesluit HBO wordt van overeenkomstige toepassing verklaard op artikel 40.

Twaalfde lid

Om in aanmerking te komen voor een uitkering op grond van artikel 40 moet een aanvraag worden ingediend bij het uitvoeringsorgaan. In

praktische zin betekent dit dat de aanvraag moet worden ingediend bij de Informatie Beheer Groep (produktgroep UO). Het verzoek moet binnen zeven dagen na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid worden ingediend, anders loopt men het risico dat voor het aantal dagen van deze overschrijding de aanspraak op een uitkering vervalt. Alleen indien de betrokkene aantoont dat hij redelijkerwijs niet in staat is geweest de termijn in acht te nemen, wordt deze bepaling niet toegepast.

Artikel 41

Algemeen

Door de invoering van het Kaderbesluit HBO ontbreekt er voor de nabestaanden van uitkeringsgerechtigden een voorziening voor een overlijdensuitkering. Hetzelfde geldt voor gewezen personeel van universiteiten en academische ziekenhuizen. Voor de nabestaanden van laatstgenoemde categorie gewezen personeel was de overlijdensuitkering geregeld in het Rijkswachtgeldbesluit. Voor de nabestaanden van gewezen personeel dat valt onder het Rechtspositiebesluit onderwijs-personeel was deze voorziening opgenomen in hoofdstuk I-F van eerdergenoemd besluit. Om de aanspraken voor nabestaanden van gewezen personeel duidelijk te regelen is ervoor gekozen dit te regelen in onderhavig besluit. Voor de nabestaanden van actieve personeelsleden blijft de overlijdensuitkering gehandhaafd in de diverse rechtspositie-besluiten.

In dit artikel is geregeld dat na overlijden van degene die een uitkering heeft op grond van dit besluit, danwel recht heeft op een WAO-vervangende uitkering op grond van artikel I-E19 van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel, artikel 42, vierde lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement of artikel 48, vierde lid, van het Rechtspositiereglement Academische Ziekenhuizen, een overlijdensuitkering wordt toegekend.

Artikel 42

Eerste lid

In dit lid is de uitkeringsbasis geregeld voor de nabestaanden van degene die onmiddellijk voorafgaande aan zijn overlijden recht had op een werkloosheids- of ziekte-uitkering. De overlijdensuitkering wordt opgebouwd uit het tot een maandbedrag herleide bedrag van de werkloosheidsuitkering of ziekte-uitkering.

Tweede lid

In het tweede lid is de uitkeringsbasis geregeld voor degene die onmiddellijk voorafgaande aan zijn overlijden recht had op een uitkering overeenkomstig de normen van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering. Een verschil met de uitkeringsgrondslag op grond van het eerste lid is gelegen in het feit dat de uitkeringsbasis wordt verhoogd bij overlijden, indien de gewezen betrokkene recht had op een uitkering overeenkomstig de normen van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, gebaseerd op een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. In dat geval wordt de uitkeringsbasis verhoogd naar de laatstelijk genoten bezoldiging.

Artikel 43

In dit artikel is geregeld wie in het kader van de overlijdensuitkering als nabestaanden worden aangemerkt en bovendien is een rangorde

aangegeven welke nabestaande het eerst in aanmerking komt voor de uitkering.

Artikel 44

In dit artikel wordt de hoogte en het moment van uitbetaling geregeld. Voor de berekening van het bedrag wordt verwezen naar de toelichting op artikel 42.

Artikel 45

Zowel in het Burgerlijk Wetboek en de Algemene burgerlijke pensioenwet is een voorziening opgenomen ter zake van overlijden van een werknemer onderscheidenlijk een gewezen uitkeringsgerechtigde. Ook als militair in actieve diensttijd kunnen nabestaanden bij overlijden aanspraak maken op een overlijdensuitkering. In dit artikel wordt daarom bepaald dat er een verrekening plaatsvindt.

Artikel 46

Indien aan de overledene reeds vóór zijn overlijden een bedrag werd uitbetaald dan wordt dat bedrag verrekend met de overlijdensuitkering.

Artikel 47

Dit artikel biedt het uitvoeringsorgaan de mogelijkheid de overlijdensuitkering aan te wenden voor betaling van de kosten van de laatste ziekte of de begrafenis of crematie, voor zover uit de nalatenschap van de overledene geen of onvoldoende middelen vrijkomen voor betaling van die kosten.

Artikel 48

De betrokkene aan wie een werkloosheidsuitkering is toegekend kan aanspraak maken op verplaatsingskosten, indien hij elders arbeid of bedrijf ter hand neemt. De kosten die voortvloeien uit een noodzakelijke verhuizing kunnen voor vergoeding in aanmerking komen.

Artikel 49

In dit artikel is de mogelijkheid geschapen om nadere regels te geven voor afkoop van de uitkering.

Artikel 50

Dit artikel behoeft geen toelichting.

ARTIKEL II. OVERGANGSRECHT

Eerste lid

In dit lid is het overgangsrecht geregeld voor degenen die op 28 februari 1994 recht hebben op een wachtgeld of een uitkering op grond van de tot nu toe geldende ontslaguitkeringsregelingen. De hoofdregel is dat de hoogte, duur, anticumulatiebepalingen, inschrijvings- en sollicitatieverplichting bij de Arbeidsvoorzieningsorganisatie, de hoogte van de ziekte-uitkering en de uitkering overeenkomstig de normen van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zover de ziekte of arbeidsongeschiktheid is ontstaan voor 1 maart 1994 van deze uitkeringen worden gegarandeerd. Op deze regel geldt de volgende uitzondering.

Degene die meer dan één jaar recht heeft op inkomsten uit arbeid of bedrijf dan wel inkomsten verwerft door de uitoefening van een zelfstandige onderneming, ingaande 1 maart 1994, waardoor zijn uitkering op nihil staat, verliest zijn aanspraken op grond van de regeling zoals deze voor hem luidde op 28 februari 1994.

Voorbeeld

Een betrokkene van 51 jaar met 20 jaar diensttijd is op 1 augustus 1990 ontslagen. Op basis van de tot nu toe geldende regeling heeft hij bijna recht op 10,5 jaar regulier wachtgeld. Indien betrokkene op 1 augustus 1994 een nieuwe betrekking vindt, waardoor zijn uitkering op nihil wordt gesteld voor meer dan één jaar, verliest hij de aanspraken op zijn wachtgeld. Indien betrokkene met ingang van 1 augustus 1996 weer werkloos wordt, zal zijn uitkering worden beoordeeld op basis van dit besluit. In casu betekent dit dat hij tot zijn pensioen recht heeft op een werkloosheidsuitkering.

Degene die een ontslaguitkering heeft op grond van een regeling zoals deze gold tot 1 maart 1994 en ziek wordt op of na 1 maart 1994 heeft aanspraak op de ziekte-uitkering op grond van de ontslaguitkeringsregeling zoals deze luidde op 28 februari 1994.

Tweede lid

In dit lid is geregeld dat de oorspronkelijke ontslaguitkering vervalst, indien de betrokkene op of na 1 maart 1994 inkomsten gaat genieten, waardoor de ontslaguitkering op nihil wordt gesteld en deze nihilstelling aaneengesloten langer dan één jaar duurt. Bij hernieuwde werkloosheid zal dus niet de oorspronkelijke ontslaguitkering weer tot uitbetaling komen, maar zal een uitkering worden toegekend ingevolge dit besluit.

Derde lid

Om te voorkomen dat de betrokkene die zijn oude aanspraken verliest in een heel ongunstige positie komt, mag bij hernieuwde werkloosheid de diensttijd die als basis diende voor de vaststelling van zijn uitkering opnieuw worden meegenomen. Dit is met name van belang voor de aanvullende uitkering op grond van artikel 36.

Vierde lid

Tot 1 januari 1996 gelden voor de oude uitkeringen de anticumulatiebepalingen, zoals deze luiden op 28 februari 1994. Vanaf 1 januari 1996 zal de kortingsregeling uit dit besluit eveneens worden toegepast op uitkeringen die zijn toegekend voor 1 maart 1994.

Vijfde lid

In dit lid is bepaald dat de nihilstelling als bedoeld in het tweede lid van langer dan een jaar niet geldt voor gewezen personeel dat haar aanspraak op uitkering ontleent aan een sociaal plan waarin de hoogte en duur zijn gegarandeerd.

Zesde lid

In dit lid is bepaald dat voor sociale plannen, waarin een garantie op de uitkeringsregeling is gegeven, de bovenstaande leden niet van toepassing zijn. Voor gewezen personeel dat recht heeft op een uitkering op grond van een dergelijk sociaal plan blijft dus ook de oude anticumulatieregeling gelden. In onderstaand overzicht zijn de relevante sociale plannen opgenomen. Hierbij is vermeld wat de garantie is.

- * Sociaal plan KMBO: garantie op de regeling zoals deze gold op de dag waarop de fusie werd gerealiseerd.
- * Sociaal plan AOC: garantie op de regeling.
- * Sociaal plan MDGO: garantie op de regeling zoals deze luidde op de datum van ontslag.
- * Sociaal plan PABO: garantie hoogte en duur zoals deze golden op de datum van ontslag.
- * Sociaal plan basisonderwijs: geen garanties op hoogte en duur.
- * Sociaal plan SVM: garantie op hoogte en duur.
- * Sociaal plan HBO: garantie op hoogte en duur.
- * Sociaal plan basiseducatie: geen garantie op hoogte en duur.
- * SBK I: garantie op hoogte en duur.
- * SBK II: garantie op hoogte en duur.

Eenzelfde regeling geldt ook voor degenen die gebruik hebben gemaakt van de regeling voor functioneel leeftijdsontslag.

Zevende lid

In dit lid is een overgangsregeling getroffen voor degene die valt onder de regeling wachtgeld en uitkering bij privatisering. In deze regeling wordt de mogelijkheid geopend om bij een ontslag bij een private onderneming alsnog aanspraak te maken op wachtgeld krachtens het Rijkswachtgeldbesluit of een uitkering krachtens de Uitkeringsregeling. Deze aanspraak wordt door de bepaling in het zevende lid geconverteerd in een aanspraak op grond van dit besluit.

Achtste lid

In dit lid wordt geregeld dat het Rijkswachtgeldbesluit 1959 en de Uitkeringsregeling 1966 niet van toepassing zijn op personeel dat betrokkene is in de zin van dit besluit. Hiermee wordt voorkomen dat er dubbele aanspraken ontstaan.

ARTIKEL III. AFBOW VAN SCHOLEN/INSTELLINGEN

Eerste lid

Hierin is bepaald dat personeel werkzaam bij het voortgezet onderwijs, waarvan de instelling wordt afgebouwd als gevolg van de opheffingsnorm die geldt tot 1 augustus 1995 (115), wordt ontslagen, recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk I-H van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel, zoals dat luidde op 28 februari 1994. Voorwaarde is dat de start van de afbouw heeft plaatsgevonden vóór 1 augustus 1993. Het ontslag moet uiterlijk per 1 augustus 1996 plaatsvinden. Van belang is nog het vijfde lid, waarin wordt bepaald dat voor wat betreft het bepalen van de diensttijd het ontslag wordt geacht te zijn ingegaan per 1 maart 1994.

Tweede lid

In het tweede lid wordt de situatie geregeld voor scholen binnen het voortgezet onderwijs die vallen onder de nieuwe opheffingsnorm (220), zoals deze zal gelden vanaf 1 augustus 1995. Indien deze scholen geen fusiepartner hebben gevonden en derhalve het besluit tot afbouw van de school hebben genomen vóór 1 augustus 1993 en waarvan de afbouw ook daadwerkelijk uiterlijk per 1 augustus 1993 is gestart, kan het personeel dat laatstelijk per 1 augustus 1996 wordt ontslagen, aanspraak maken op de ontslaguitkeringsregelling, zoals deze luidde op 28 februari 1994. Ook

hier geldt dat voor het bepalen van de diensttijd het ontslag wordt geacht te zijn ingegaan op 1 maart 1994.

Derde lid en vierde lid

Een soortgelijke regeling als bedoeld in het eerste en tweede lid geldt voor de opheffing van scholen of instellingen binnen andere sectoren. Voor de betrokkene die werkzaam is bij de Stichting Landelijke organisatie christelijk vormingswerk, de Stichting Landelijke organisatie vormingswerk werkende jongeren en de instellingen voor volwasseneneducatie geldt dat het ontslag uiterlijk op 1 januari 1996 moet zijn ingegaan om nog aanspraak te kunnen maken op een ontslaguitkering op grond van hoofdstuk I-H zoals dat luidde op 28 februari 1994. Voor de andere in dit artikel genoemde betrokkenen geldt immers de datum 1 augustus 1996.

Vijfde lid

In dit lid is geregeld dat de aanspraken op de ontslaguitkering slechts bestaan, indien het gaat om de opheffing van een instelling, waarbij de opheffing geen gevolg mag zijn van samenvoeging met een andere geheel of gedeeltelijk gesubsidieerde instelling. Bovendien moet de opheffing vallen binnen de in het vijfde lid genoemde plannen of maatregelen.

Zesde en zevende lid

In deze leden is een soortgelijke voorziening opgenomen voor theologische faculteiten en degene die valt onder het sociaal plan inzake de beëindiging Programma Indonesische Studiën als hiervoor beschreven.

Achtste lid

In dit lid wordt bepaald dat er geen diensttijd meer wordt opgebouwd na 1 maart 1994. Voor de berekening van het wachtgeld zal de diensttijd meetellen, die de betrokkene tot deze datum heeft.

Negende lid

Voor het uitvoeringsorgaan moet herkenbaar zijn op welke uitkering een betrokkene aanspraak heeft. Dit betekent dat degene die aanspraak wil maken op een uitkering krachtens dit artikel daartoe een verzoek moet indienen en uitdrukkelijk moet aangeven dat hij in aanmerking wenst te komen voor een overgangsuitkering. Indien een verzoek achterwege blijft zal het uitvoeringsorgaan de aanspraak beoordelen op grond van de reguliere bepalingen. In het geval dat een uitkering voor betrokkene op grond van de reguliere bepalingen gunstiger is, kan hij een verzoek om in aanmerking te komen voor een overgangsuitkering achterwege laten.

Tiende lid

In dit lid is geregeld dat betrokkene geen aanspraak meer heeft op een uitkering ter zake van hetzelfde werkloosheidsgeval krachtens de reguliere bepalingen, indien hem een uitkering op grond van artikel III is toegekend. Ten aanzien van een nieuw werkloosheidsgeval kunnen uiteraard wel rechten ontstaan op grond van deze bepalingen.

ARTIKEL IV. HET VOLGEN VAN SCHOLING

In dit artikel wordt expliciet geregeld dat scholing of opleiding op initiatief van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie niet tot een korting van de uitkering leidt. Het gaat dan met name om de situatie, waarin de betrokkene een korttijdelijke betrekking prijsgeeft indien hij een scholingsaanbod krijgt. In het verleden heeft dit veel tot problemen geleid, omdat de uitkering dan werd gekort vanwege het prijsgeven van inkomsten. Aangezien dit een onwenselijke situatie wordt geacht is thans expliciet geregeld, dat geen korting zal plaatsvinden als een korttijdelijke betrekking in verband met het volgen van scholing wordt prijsgegeven. In het artikel is een beperking aangebracht tot korttijdelijke betrekkingen van maximaal 3 maanden. De overweging die bij deze keuze een rol heeft gespeeld, is dat primair in een uitkeringssituatie dient te staan het verwerven van een nieuwe betaalde betrekking. Bij de keuze voor een langere termijn, zou teveel afbreuk worden gedaan aan dit principe. Weliswaar kan in individuele en specifieke herstructureringssituaties tot een andere afweging worden gekomen, maar dat zal steeds per situatie moeten worden beoordeeld. Hier zal niet alleen het individuele belang worden getoetst, maar ook het algemeen belang. Bij het prijsgeven van inkomsten die worden verdiend in een betrekking van 3 maanden of waarvan een duur resteert van 3 maanden of minder gelden alleen de voorwaarden die in het artikel zijn genoemd.

De bedoeling van dit artikel is niet om langdurige opleidingen te stimuleren, maar korte opleidingen gericht op het verwerven van een nieuwe baan. Vandaar dat de duur van de opleiding in beginsel gemaximeerd is op één jaar.

ARTIKEL V. STIMULERINGSREGELING

Met dit artikel wordt beoogd de instroom van oudere wachtgelders in het arbeidsproces te stimuleren. De werking van dit artikel is beperkt tot één jaar, te weten van 1 maart 1994 tot 1 maart 1995.

De wachtgelder van 55 jaar en ouder die op of na 1 maart 1994 een betrekking aanvaardt of inkomsten verwerft door de zelfstandige uitoefening van een bedrijf heeft recht op een percentage van de bespaarde uitkeringskosten. Dit betekent dat de inkomsten gezamenlijk, dat wil zeggen uitkering en nieuwe inkomsten, in ieder geval meer dienen te bedragen dan 100% van het oude salaris; immers, onder deze grens vindt geen korting op de uitkering plaats. Indien een betrokkene gebruik maakt van deze regeling, zal de uitkering van betrokkene niet worden herrekend op basis van het nieuwe werkloosheidsbesluit. De premie die betrokkene ontvangt, bedraagt 50% van de bespaarde uitkering en wordt in 1995 uitbetaald. De premie kan maximaal over 1 jaar worden uitbetaald. Dit impliceert dat de betrokkene dan gedurende de periode 1 maart 1994 tot 1 maart 1995 inkomsten moet hebben genoten die samengeteld met het wachtgeld meer bedragen dan 100% van zijn laatstgenoten salaris.

In het eerste lid van het artikel is uitdrukkelijk bepaald dat geen aanspraak bestaat op de bedoelde premie, indien de betrokkene in de periode 1 maart 1993 tot 1 maart 1994 meer dan f 10.000,- aan inkomsten genoot. Deze grens is aangebracht, enerzijds om te voorkomen personeel dat al een betrekking heeft, aanspraak te geven op deze regeling en anderzijds om gewezen personeel zonder substantiële inkomsten te stimuleren een nieuwe betrekking te verwerven.

ARTIKEL VI, VII EN VIII. (ENKELE ONDERDELEN)

Door invoering van het nieuwe Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel moet een aantal termen in het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel (Stb. 1985, 110) worden aangepast. Bovendien is hoofdstuk I-H vervallen.

Eveneens zijn het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs en het Rechtspositiereglement Academische Ziekenhuizen aangepast.

ARTIKEL VIII

In april 1993 is met de personeelsorganisaties overeenstemming bereikt over een maatregelenpakket ter verbetering van de positie van onderwijs-personeel, over de wijziging van de wachtgeldregeling voor onderwijs- en onderzoekspersoneel en over de intensivering van het beleid ter beperking van het wachtgeldvolume. Met dit akkoord is een doorbraak bereikt met betrekking tot de verbetering en modernisering van de arbeidsverhoudingen in het onderwijs. Een groot deel van de voor verbetering van de positie van het onderwijspersoneel beschikbare bedragen (42%) wordt toegekend aan schoolbesturen, die met deze middelen een eigen beleid gericht op innovatie, kwaliteitsverbetering en flexibilisering van personeelsbeleid kunnen ontwikkelen. Met dit «schoolprofielbudget» is een beslissende impuls gegeven aan de ontwikkelingen gericht op autonomiebevordering en decentralisatie in het onderwijs. Met de verbetering van de begininkomens (in de vorm van een reguliere toeslag op het salaris) wordt de wervingspositie van belangrijke delen van de onderwijssector aanmerkelijk versterkt.

In artikel VIII worden de rechtspositionele maatregelen uit bovenbedoeld akkoord geformaliseerd.

ARTIKELSGEWIJS

Artikel I-P2

De wijziging van genoemd artikel heft de tot nu toe bestaande beperkingen voor functiedifferentiatie binnen directiefuncties op. Er kunnen nu ook niet-normfuncties binnen de formatie bedoeld in hoofdstuk I-Q van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel worden opgenomen. Het is daarbij mogelijk nieuwe functies in de sfeer van het middenmanagement op te nemen (waarvan het niveau gelijk, hoger of lager kan zijn dan van de bestaande normfuncties) dan wel de functiebeschrijving van bestaande normfuncties zodanig te wijzigen dat een zwaardere functie ontstaat. Deze zwaardere niet-normfuncties kunnen dezelfde naam dragen als de normfuncties (voor de functie directeur/rector/voorzitter van centrale directie is dat een vereiste). Opgemerkt wordt dat uitsluitend voor de functie adjunct-directeur de 6-jaarstermijn van artikel I-Q408 geldt.

Tenslotte is in het vierde lid van artikel I-P2 bepaald, dat het niveau van de niet-normfuncties niet meer dan 1 schaal hoger kan zijn dan het niveau van de normfunctie directeur aan de desbetreffende school.

De wijziging in dit artikel heeft haar doorwerking in de formulering van een groot aantal artikelen in hoofdstuk I-Q.

Artikel I-P11

Door middel van de wijziging in dit artikel wordt een structurele verbetering aangebracht in de regeling met betrekking tot inschaling van herintreders in bepaalde onderwijssoorten. In het algemeen wordt voor

elke 4 jaar die men niet in het onderwijs had doorgebracht bij inschaling een periodiek toegekend. De regeling is nu gewijzigd in die zin, dat in bepaalde sectoren van het onderwijs gedurende de eerste 6 jaren afwezigheid in het onderwijs voor elke 3 afwezigheidsjaren een periodiek wordt toegekend.

Artikel I-P23

Dit artikel biedt de basis voor de toekenning van een toeslag op het salaris ter verbetering van de begininkomens van onderwijzend personeel. De hoogte van de toeslag is afhankelijk van de maximum-schaal die behoort bij de functie waarin men is benoemd, de schaal en van het salarisnummer die voor betrokkene gelden. Door de toevoeging van het begrip «begininkomens» aan de definitie van «bezoldiging» in artikel I-A1, onder j, wordt bereikt dat de toeslag wordt aangemerkt als bezoldiging. De toeslag maakt eveneens deel uit van het ambtelijk inkomen als bedoeld in de pensioenwet.

De toeslag begininkomens wordt toegekend bovenop het voor de betrokkene geldende salarisbedrag en blijft derhalve buiten beschouwing bij de salarিসvaststelling ingeval van een benoeming in een andere functie.

Artikel I-P24 en artikel I-P25

In de artikelen I-P24 en I-P25 is een voorziening opgenomen voor situaties waarin een betrokkene vanuit een functie met een toeslag wordt benoemd in een hogere functie zonder toeslag of een functie met een lagere toeslag. Met deze voorziening wordt beoogd inkomens-achteruitgang te voorkomen bij functiewijzigingen die een bevordering inhouden. De voorziening houdt in dat de betrokkene aanspraak blijft behouden op de toeslagen die behoorden bij de vorige onderwijsfunctie. Hierbij is het salarisbedrag in de nieuwe functie maatgevend voor de hoogte van de toeslag, dat wil zeggen de toeslag in de nieuwe functie is gelijk aan de toeslag die in de vorige functie bij dat salarisbedrag zou hebben gegolden.

Om aanspraak te kunnen maken op deze voorziening, moet aan een aantal voorwaarden zijn voldaan. Deze voorwaarden zijn voor wat betreft de overstap naar een hogere functie zonder toeslag neergelegd in artikel I-P24; voor de overstap naar een hogere functie met een lagere toeslag reeks zijn de voorwaarden neergelegd in artikel I-P25.

Voor de overstap van een functie met een toeslag naar een functie waarvoor geen toeslag geldt, gelden samengevat de volgende voorwaarden.

Allereerst moet de betrokkene in de vorige onderwijsfunctie daadwerkelijk een toeslag hebben genoten. Daarnaast moet die vorige functie gedurende ten minste een volledig schooljaar voor de betrokkene hebben gegolden. Hierbij mag tevens rekening worden gehouden met de perioden waarin de betrokkene werkzaam is geweest in andere functies waarvoor eveneens een toeslag gold, mits voor deze functies dezelfde maximumschaal en hetzelfde carrièrepatroon gold als voor de vorige onderwijsfunctie. In dit verband wordt onder «vorige onderwijsfunctie» verstaan de vorige functie die ingevolge artikel I-P8 in aanmerking wordt genomen voor de salarিসvaststelling bij benoeming in een nieuwe functie. Ten aanzien van de functie waarin de benoeming plaatsvindt, geldt de voorwaarde dat deze functie moet worden vervuld in één van de in artikel I-P23 genoemde onderwijssectoren. Het kan hierbij gaan om een benoeming in een functie als lid van het onderwijsgevend personeel met maximumschaal 12 of hoger of een directiefunctie. Tenslotte geldt nog de voorwaarde dat er ten opzichte van de vorige onderwijsfunctie sprake moet zijn van een benoeming in een functie met een hogere maximum-

schaal dan wel in een functie met een gunstiger carrièrepatroon en ten minste dezelfde maximumschaal, met andere woorden er moet sprake zijn van een bevordering. Bovenstaande voorwaarden zijn neergelegd in artikel I-P24, eerste lid. In het tweede lid van artikel I-P24 zijn de voorwaarden vermeld waaronder de aanspraak op de toeslag blijft behouden bij een eventuele volgende functiewijziging.

Het derde lid van artikel I-P24 voorziet in de situatie waarin een betrokkene een onderwijsfunctie waarbij een toeslag behoort, aanhoudt en daarnaast een andere functie zonder toeslag, gaat vervullen. Ingevolge dit artikellid blijft de betrokkene in de nieuwe functie aanspraak behouden op de toeslagen die behoorden bij de aangehouden functie, mits ondermeer bij de salarisvaststelling in de nieuwe functie wordt aangesloten bij het salaris in de aangehouden functie.

In artikel I-P25 is een voorziening opgenomen voor de situaties waarin de betrokkene vanuit een functie met een toeslag wordt benoemd in een hogere functie waarvoor een lagere toeslagreeks geldt. Deze situatie kan zich uitsluitend voordoen bij functiewijzigingen binnen de categorie van functies voor onderwijsgevend personeel (personeel als bedoeld in hoofdstuk I-R). Het gaat hierbij om de overstap van een functie met maximumschaal 9 naar een functie met maximumschaal 10 of 11 en de overstap van een functie met maximumschaal 10 naar een functie met maximumschaal 11. Evenals bij de in artikel I-P24 opgenomen voorziening houdt de betrokkene onder bepaalde voorwaarden aanspraak op de toeslagreeks die behoorde bij de vorige onderwijsfunctie. Aangezien zich bij de overstap van een 9-functie naar een 10- of 11-functie of van een 10-functie naar een 11-functie slechts op enkele posities binnen het carrièrepatroon inkomensachteruitgangen zouden kunnen voordoen, zijn deze posities in artikel I-P25 opgesomd. Het gaat daarbij om de in het eerste lid beschreven situaties: de betrokkene wordt benoemd in een 10-functie of een 11-functie en hij wordt in die functies bezoldigd volgens het bedrag behorende bij nummer 1 respectievelijk nummer 1, 2 of 3 van het begintraject.

De overige voorwaarden voor het behoud van de aanspraak op de toeslagreeks behorende bij de vorige onderwijsfunctie, zijn neergelegd in artikel I-P25, eerste lid, en komen overeen met de in artikel I-P24 opgenomen voorwaarden. Het tweede lid van artikel I-P25 vermeldt de voorwaarden waaronder de aanspraak op de toeslag blijft behouden bij een eventuele volgende functiewijziging.

Het derde lid van artikel I-P25 voorziet in de situatie waarin een betrokkene een onderwijsfunctie waarbij een toeslag behoort, aanhoudt en daarnaast een andere functie met een lagere toeslagreeks, gaat vervullen.

Artikel I-P26

In artikel I-P26 is een voorziening neergelegd voor de situaties waarin de betrokkene vanuit een functie met een toeslag wordt benoemd in een lagere functie met een toeslag. In dit verband wordt onder «lagere functie» verstaan een functie met een lagere maximumschaal. Hoewel de toeslagreeks bij een lagere functie ten opzichte van een hogere functie hogere bedragen bevat, kunnen zich bij de overstap naar een lagere functie op een aantal posities inkomensachteruitgangen voordoen. Met de in artikel I-P26 opgenomen voorziening wordt beoogd de inkomensachteruitgangen die optreden op het moment van de salarisinpassing in de lagere functie, te voorkomen. Uiteraard worden uitsluitend inkomensachteruitgangen gecompenseerd die worden veroorzaakt door het verschil in de hoogte van de toeslagen behorende bij de vorige en de nieuwe onderwijsfunctie.

De voorziening houdt in dat de betrokkene onder bepaalde

voorwaarden gedurende het schooljaar waarin de benoeming in de lagere functie plaatsvindt, aanspraak blijft behouden op de toeslag die zou hebben gegolden bij de vorige onderwijsfunctie. Evenals bij de voorziening die in de artikelen I-P24 en I-P25 is getroffen voor de overstap naar een hogere functie, is voor de overstap naar een lagere functie het salarisbedrag in de nieuwe functie maatgevend voor de hoogte van de toeslag, dat wil zeggen de toeslag in de nieuwe functie is – gedurende ten hoogste een schooljaar – gelijk aan de toeslag die in de vorige functie bij dat salarisbedrag zou hebben gegolden. Indien het salarisbedrag van de betrokkene in de nieuwe functie niet voorkomt in het carrièrepatroon van de vorige onderwijsfunctie, is de toeslag ingevolge het bepaalde in het tweede lid van artikel I-P26 gelijk aan de toeslag die in de vorige onderwijsfunctie zou hebben gegolden bij het naastlagere salarisbedrag.

Om aanspraak te kunnen maken op de in artikel I-P26 opgenomen voorziening moet ondermeer zijn voldaan aan de voorwaarde dat het inkomen in de nieuwe functie lager is dan het inkomen dat de betrokkene laatstelijk heeft genoten in de vorige onderwijsfunctie. De overige voorwaarden zijn vermeld in het eerste lid van artikel I-P26 en komen overeen met de in de artikelen I-P24 en I-P25 opgenomen voorwaarden. Het derde lid vermeldt de voorwaarden waaronder de toeslag gedurende het schooljaar blijft behouden bij een eventuele volgende functiewijziging.

Het vierde lid van artikel I-P26 voorziet in de situatie waarin een betrokkene een onderwijsfunctie waarbij een toeslag behoort, aanhoudt en daarnaast een lagere functie gaat vervullen. De tekst van dit artikellid is gelijk aan de tekst van het derde lid van de artikelen I-P24 en I-P25.

Artikel I-P78

Deze wijziging is de uitwerking van de door de Tweede Kamer aanvaarde Nota van wijziging bij Hoofdstuk VIII van de Rijksbegroting 1993, op grond waarvan via een driejarig overgangstraject het rekeneenhedenverbruik van schaal 10-functies waarin leraren zijn benoemd voor wie een bezoldiging in schaal 12 geldt of zal gelden, wordt gelijkgesteld met het verbruik van een functie schaal 12. In artikel I-P78 wordt het structurele verbruik aangegeven. Het overgangstraject is opgenomen in artikel V-R411.

Artikel I-P91

Dit artikel komt overeen met de ter zake geldende regeling in onder meer het hoger beroepsonderwijs. De toelage kan uitsluitend worden toegekend ten laste van de eigen middelen van het bevoegd gezag, dat wil zeggen dat de toelage niet kan worden gedeclareerd bij het ministerie. Onder eigen middelen dient dan ook te worden verstaan: de middelen die door het bevoegd gezag worden besteed aan personele uitgaven die niet op declaratiebasis door het Rijk worden vergoed. Dit houdt in dat ook middelen die beschikbaar zijn gekomen door verzilvering van formatierekeneenheden, worden aangemerkt als eigen middelen van het bevoegd gezag. De toekenning van de in artikel I-P91 bedoelde toelage, komt in alle gevallen voor rekening van het bevoegd gezag; een toelage als bedoeld in dit artikel voor personeel dat is aangesteld ten laste van het aan de school beschikbare formatiebudget wordt derhalve evenmin door het Rijk vergoed. Hierin verschilt de toelage van de premie bedoeld in artikel I-P89.

Bijlage R1 en R2

In de functiebeschrijving van de leraar in het basisonderwijs en in het (voortgezet) speciaal onderwijs was tot nu toe een specifieke invulling gegeven aan de functie van de vervanger gedurende de eerste 8 weken afwezigheid van degene die hij verving. De reden hiervoor was, dat in die

periode de vervanging slechts kon plaatsvinden voor 9/10-gedeelte van de betrekkingssomvang van de afwezige. Aangezien met ingang van 1 augustus 1993 vervanging voor 100% is toegestaan is een specifieke invulling van de functie van de vervanger gedurende de eerste 8 weken afwezigheid niet langer noodzakelijk.

ARTIKEL IX

Kaderbesluit rechtspositie HBO

De wijziging in bovengenoemd besluit komt overeen met de wijziging in artikel I-P23 van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel.

Aangezien in het Kaderbesluit geen regeling is opgenomen met betrekking tot de aard van de functies die aan een instelling kunnen voorkomen, is het (in tegenstelling tot de regeling in artikel I-P23 van het Rechtspositiebesluit) niet mogelijk om in een centrale regeling nauwkeurig aan te geven welke functies worden begrepen onder «onderwijzend personeel». Op instellingsniveau zal – voor zover niet bij CAO geregeld – aan deze omschrijving nadere invulling moeten worden gegeven.

ARTIKEL X

De inwerkingtredingsbepaling geeft aan dat de diverse onderdelen van artikel VIII en IX op verschillende tijdstippen ingaan. Dit is een gevolg van het akkoord ter verbetering van de positie van het onderwijspersoneel.

De positie van meisjes en vrouwen

De positie van meisjes en vrouwen wordt door de onderhavige wijzigingen niet beïnvloed, althans niet anders dan de positie van jongens en mannen.

De Minister van Onderwijs en Wetenschappen,
J. M. M. Ritzen

De Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij,
P. Bukman