

# Invoering 36-urige werkweek Rijk en wijziging overwerkvergoeding en toelage onregelmatige dienst

BIZ

## Circulaire aan de ministers

*Invoering 36-urige werkweek sector Rijk en enkele wijzigingen in de overwerkvergoeding en toelage onregelmatige dienst*

16 december 1996/Nr. AD96/U958  
Directie Personeelsmanagement  
Rijksdienst

*Doelstelling: bekendmaken van voorschriften*

*Juridische grondslag: art. 21 Algemeen Rijksambtenarenreglement*

*Relatie met andere circulaire:*

*27 september 1991, nr. AB91/U613;*

*22 september 1995, nr. AD95/U915;*

*7 oktober 1996/Nr. AD96/U847;*

*Gaat in per: 1 januari 1997*

*Geldig tot: nadere berichtgeving*

## 1. Inleiding

Per 1 januari 1997 kent de rijksdienst een rekenkundig gemiddeld 36-urige werkweek. De huidige gemiddelde arbeidsduur van ten hoogste 38 uur per week, voor kantoorinstellingen vrijwel standaard ingevuld door het hanteren van een 40-urige werkweek met 12 ADV-dagen per jaar, vervalt. Daarvoor in de plaats komt een nieuwe systematiek, die uitgaat van het aantal te werken uren op jaarbasis. Van het management in de rijksdienst wordt verwacht dat het in overleg met de medewerkers een individuele werktijdregeling vaststelt – al dan niet binnen collectieve kaders –, waarin wordt aangegeven wanneer dit aantal te werken uren wordt gewerkt.

Tegelijkertijd met de invoering van de 36-urige werkweek wijzigen de overwerkvergoeding en de toelage onregelmatige dienst op een aantal punten.

In deze circulaire komen de rechtspositionele aspecten verbonden aan de 36-urige werkweek aan de orde, mede inbegrepen de wijzigingen in de overwerkvergoeding en de toelage onregelmatige dienst. De belangrijkste veranderingen in het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) en het Bezoldigingsbesluit Burgerlijk

Rijksambtenaren 1984 (BBRA 1984) worden in deze circulaire ter aanvulling op bijgevoegde besluiten toegevoegd. Het is mogelijk dat op departementniveau aanvullende afspraken zijn gemaakt in overleg met de medezeggenschapsorganen/Bijzondere Commissie.

## 2. Formalisering van afspraken sociale partners

Op 14 september 1995 is de Overeenkomst arbeidsvoorwaarden- en werkgelegenheidsbeleid sector rijk (contractperiode 1 april 1995 t/m 31 maart 1997) tot stand gekomen (Stcrt. 1995, 194). De afspraken rondom de invoering van de 36-urige werkweek en in samenhang daarmee de wijzigingen in de overwerkvergoeding en toelage onregelmatige dienst zijn geformaliseerd bij besluit van 25 oktober 1996, Sub. 568 en bij ministeriële regeling van 25 november 1996, Stcrt. 233, 2 december 1996. De ministeriële regeling is als bijlage bijgevoegd.

Van werkgeverszijde is een handleiding voor de invoering van de 36-urige werkweek in april 1996 verschenen en ruim verspreid binnen de rijksdienst onder de titel Konfiguratie van de Arbeid Nieuwe Stijl (KANS). Ook is het KANS rapport op Internet geplaatst. Het rapport is te vinden onder rubriek publicaties op de home-page van het ministerie van Binnenlandse Zaken, <http://www.minbiza.nl>.

## 3. De nieuwe arbeidsduur per 1 januari 1997

### 3.1 De omvang van de aanstelling wijzigt automatisch

In artikel I van het besluit van 25 oktober 1996 (Stb. 568) is bepaald dat voor iedere ambtenaar de arbeidsduur op 1 januari 1997 met twee achtentigste deel wordt verminderd. Van rechtswege zal de omvang van de arbeidsduur, zoals vermeld in de individuele aanstellingsbeschikking, wijzigen. Ook voor deeltijders. Het bevoegd gezag hoeft dus geen nieuwe aanstellingsbesluiten te verstrekken.

De nieuwe omvang van de aanstelling

wordt op twee decimalen achter de komma naar boven afgerond. Hierdoor wordt voorkomen dat er voor deeltijders een, overigens zeer beperkte, salarisachteruitgang plaatsvindt. Onderstaand volgt een overzicht van de aanstelling per 1 januari 1997 van de meest voorkomende vormen van deeltijd.

Aanstelling per 31 december 1996	Aanstelling per 1 januari 1997
36	34,11
34	32,22
32	30,32
30,4	28,80
20	18,95
19	18

Deeltijders kunnen verzoeken tot het handhaven van de omvang van de arbeidsduur op het niveau van 31 december 1996. Het bevoegd gezag beoordeelt een dergelijk verzoek. Het belang van de dienst bij handhaving van de omvang van de arbeidsduur is daarbij een belangrijk afwegingscriterium. De beslissing op het verzoek vormt een voor bezwaar vatbare beslissing.

### 3.2 Te werken aantal uren op jaarbasis

De nieuwe arbeidsduur wordt vormgegeven door het aantal te werken uren op jaarbasis in een werktijdregeling als bedoeld in artikel 21 ARAR vorm te geven. Dit aantal te werken uren wordt voor een voltijder als volgt berekend:

aantal kalenderdagen -/- zaterdag en zondagen -/- niet op zaterdag en zondag vallende feestdagen x 7,2 uur. 1997 kent 253 werkdagen. vermenigvuldigd met 7,2 uur leidt dit tot 1821,6 in 1997 te werken uren.

Dit aantal te werken uren op jaarbasis wordt voor de deeltijder vermenigvuldigd met zijn werktijdfactor. Met werktijdfactor wordt in dit verband bedoeld de breuk met in de teller de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de deeltijder en in de noemer 36. Het aantal te werken uren wordt uiteindelijk rekenkundig op hele uren

afgerond (art. 21, vierde lid, ARAR). Voor de voltijder wordt het aantal te werken uren in 1997 daarmee 1822. Het vakantieverlof, dat feitelijk in mindering komt op het aantal te werken uren op jaarbasis, wordt op hele uren naar boven afgerond op basis van artikel 22, tweede lid, ARAR.

#### 4. Nieuwe werktijdregelingen

##### 4.1 *Uitgangspunten*

In de preambule van de Overeenkomst arbeidsvoorwaarden- en werkgelegenheidsbeleid sector rijk is opgenomen dat partijen zich realiseren dat een betere afstemming van de jaarlijkse arbeidsduur op fluctuaties in de werkdruk, op een betere dienstverlening aan de burger en op wensen van de werknemers een gedeeld belang is. Partijen zullen een dergelijke betere afstemming dan ook bevorderen. De sociale partners hebben vervolgens afgesproken dat:

- bij het vaststellen van werktijden en arbeidsduur meer ingespeeld moet worden op de specifieke bedrijfsvoeringskenmerken;
- bij het vaststellen van werktijdregelingen een evenwicht moet worden gezocht tussen de belangen van de werkgever en de belangen van de werknemers;
- de verkorting van de arbeidsduur vorm dient te krijgen in herkenbare vrije tijd. Dit betekent dat de werktijd in beginsel niet kan worden bepaald op 7,2 uur per dag, tenzij betrokkene daar uitdrukkelijk zelf om vraagt. Deze afspraken nopen tot een aanpak, waarbij het individuele rooster vertrekpunt is. Per ministerie of Hoog College van Staat kunnen kaders gesteld worden, waarbinnen de werktijdregelingen totstandkomen. In dit verband verwijs ik tevens naar mijn circulaire van 7 oktober 1996 over de consequenties van de Nieuwe Arbeidstijdenwet (nr. AD96/U847).

##### 4.2 *Overlegverplichting*

De kaders waarbinnen invulling wordt gegeven aan de CAO-afspraken op een ministerie of Hoog College van Staat is een overlegonderwerp voor de bijzondere commissie en/of de (groeps)-ondernemingsraad, afhankelijk van de afgesproken onderlinge verdeling van de bevoegdheden van de bijzondere commissie en de (groeps)ondernemingsraad. De invulling van de arbeidsduurverkorting wordt op grond

van jurisprudentie gelijk gesteld met een werktijd- of een vakantieregeling en valt onder het instemmingsrecht van de (groeps)ondernemingsraad, krachtens artikel 27, eerste lid, onderdeel c, van de Wet op de ondernemingsraden (Wor). Instemming van de (groeps)ondernemingsraad is niet vereist voor zover de invulling van de arbeidsduurverkorting inhoudelijk is vastgesteld in een arbeidsvoorwaardelijke regeling waarover overeenstemming is bereikt met de bijzondere commissie.

Wordt er met betrekking tot een collectieve regeling geen overeenstemming bereikt, dan gelden de van toepassing zijnde geschillenregelingen in het ARAR en de WOR. Wordt er met betrekking tot individuele werktijden geen overeenstemming bereikt, dan neemt het bevoegd gezag een rechtspositionele beslissing. Tegen zo'n beslissing kan de ambtenaar bezwaar en eventueel later beroep aantekenen.

##### 4.3 *Modaliteiten*

De rekenkundig gemiddeld 36-urige werkweek kan op vele manieren worden vormgegeven. In de genoemde arbeidsvoorwaardenovereenkomst wordt een aantal voorbeelden genoemd. Deze zijn niet limitatief. U treft de voorbeelden eveneens aan in de nota van toelichting bij het besluit van 25 oktober 1996 (Stb. 1996, 568). Genoemd zijn:

- a) 4 dagen x 9 uur, indien het wederzijdse belang van de dienst en medewerker wordt gediend;
- b) 4 dagen x 8 uur en 1 dag x 4 uur;
- c) 4 dagen x 8 uur afgewisseld met 5 dagen x 8 uur;
- d) ingeroosterde vrije dagen; combinatie van langere en kortere dagen en vrije dagen; handhaving van een 40-urige werkweek met compensatie door middel van een aantal vrije dagen op jaarbasis of sparen over de jaargrens heen over een periode van maximaal zeven jaar. Deze laatste variant is nader geregeld in de bijgesloten ministeriële regeling van 25 november 1996 en geldt voor de ambtenaar, die met voorafgaande toestemming van het bevoegd gezag gedurende een bepaalde periode meer werkt dan de afgesproken arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week en de te veel gewerkte uren in tijd gecompenseerd krijgt. De ministeriële regeling ziet op twee situaties:

- compensatie gedurende een jaar door middel van vrije dagen, en
- compensatiedagen die gedurende maximaal zeven jaar gespaard kunnen worden en daarna aaneengesloten worden opgenomen.

De voorschriften opgenomen in artikel 2 van de ministeriële regeling zijn van toepassing op het sparen van compensatiedagen. Met sparen wordt in dit verband bedoeld het opsparen over een periode van ten hoogste 7 jaren, waarna de gespaarde dagen aaneengesloten worden opgenomen. Artikel 2 is derhalve niet van toepassing op de modaliteit 40 uur met compensatie gedurende een jaar door middel van vrije dagen.

Op verzoek van de ambtenaar en indien het belang van de dienst zich daartegen niet verzet, kan een werktijdregeling worden vastgesteld waarbij per werkdag gemiddeld 0,8 uur meer wordt gewerkt dan waarvoor wordt uitbetaald, zodat compensatie-uren worden opgebouwd. De eerste optie is om de gewerkte meeruren datzelfde jaar in vrije dagen te compenseren. Deze dagen worden in overleg tussen chef de medewerker opgenomen. De tweede optie is het opsparen van de gewerkte meeruren over een periode van ten hoogste 7 jaren, waarna de gespaarde dagen aaneengesloten worden opgenomen.

Voor deeltijders geldt dat zij, indien het belang van de dienst zich daartegen niet verzet, naar rato gebruik kunnen maken van de hiervoor beschreven mogelijkheid. Een voorbeeld: Een deeltijder heeft in 1996 een rooster van 3 dagen van 8 uur met recht op ADV. Zijn formele aanstelling is dan 22,8 uur. Deze wordt per 1 januari 1997 21,6 uur. Wanneer het dienstbelang zich er niet tegen verzet kan deze deeltijder na 1 januari 1997 een rooster houden van 3 maal 8 uur. Per werkdag bouwt hij dan 0,8 uur compensatie op, hetgeen optelt tot 2,4 compensatie-uren per week.

Indien de spaarvariant wordt afgesproken, dan wordt van tevoren afgesproken hoeveel jaar gespaard gaat worden. Er mag maximaal zeven jaar gespaard worden.

Op departementaal niveau kunnen nadere afspraken gemaakt worden over het geheel of gedeeltelijk sparen van compensatie-uren. Jaarlijks versprekt het bevoegd gezag een overzicht van het aantal gespaarde compensatie-uren.

Indien geen spaarvariant wordt afgesproken en de compensatie-uren gedurende het jaar worden opgenomen, vervallen op het einde van het kalenderjaar de niet opgenomen compensatie-uren.

#### 4.4 Arbeidsduur en effecten op het terrein van de sociale zekerheid

De pseudo-premies WAO en WW worden berekend aan de hand van salaris en deeltijdfactor. Het feitelijk aantal werkdagen per week en de verdeling van die werkdagen over de week is bij deze berekening niet relevant.

Wanneer deze systematiek in de toekomst wijzigt, wordt u hierover tijdig geïnformeerd.

#### 4.5 Feestdagen en werken op zaterdag

Vanaf 1997 komt het betaald verlof op Goede Vrijdag te vervallen. Als feestdag wordt voortaan aangemerkt Bevrijdingsdag, 5 mei. Deze dag is toegevoegd aan artikel 21, vijfde lid, ARAR. Dit betekent dat voor 5 mei met betrekking tot de inconvenientenvergoedingen het feestdagetarief geldt. De bepaling waarbij wordt gesteld dat er geen dienst wordt geNist op zaterdagen, tenzij het dienstbelang dit onvermijdelijk maakt (art. 21, vijfde zesde lid, ARAR), wordt per 1 januari gewijzigd. Dienst op zaterdag kan worden geNist, mits de belangen van de dienst daartoe aanleiding geven.

## 5. De gevolgen

### 5.1 Vakantie

#### Opbouw

Het aantal uren vakantieverlof wordt per 1 januari 1997 verminderd. Het basisvakantieverlof wordt van 184 uur en 192 uur gewijzigd in 165,6 uur. Extra vakantie als gevolg van een salaris dat gelijk is aan of meer bedraagt dan het maximum van schaal 9 vervalt dus. Eveneens is het aantal leeftijdsvakantie-uren gedaald. Per 1 januari 1997 geldt de volgende verhoging van vakantie in verband met leeftijd: van 45 tot en met 49 jaar: 7,2 uur van 50 tot en met 54 jaar: 14,4 uur van 55 tot en met 59 jaar: 21,6 uur vanaf 60 jaar: 28,8 uur.

#### Restant vorige jaren

Vakantie-uren die in 1996 niet zijn opgenomen, worden met toepassing van artikel 23, lid 8 ARAR overgeboekt naar 1997. Dit aantal uit 1996 afkom-

stige uren wijzigt niet als gevolg van de invoering van de 36 uren werkweek en de wijziging in de vakantieaanspraken.

#### Afschrijving

Het aantal vakantieverlof-uren dat voor een verlofdag van de verlofkaart moet worden afgeschreven is hetzelfde aantal dat volgens de werktijdregeling op de desbetreffende dag gewerkt had moeten worden. Voor een werkdag van 9 uur moet 9 uur vakantieverlof worden afgeboekt, voor een werkdag van 8 uur moet 8 uur vakantieverlof worden afgeboekt, voor een werkdag van 4 uur moet 4 uur vakantieverlof worden afgeboekt. Als op een dag niet gewerkt zou worden volgens de werktijdregeling, hoeft er uiteraard geen vakantieverlof afgeschreven te worden.

#### Blokdagen

Ministeries en Hoge Colleges van Staat hebben de mogelijkheid om collectieve sluitingsdagen (ook wel blokdagen genoemd) aan te wijzen. Is het aantal blokdagen drie of minder dan heeft het bevoegd gezag de mogelijkheid dit zonder overeenstemming met de bijzondere commissie te doen op grond van een afspraak in het Sectoroverleg Rijkspersoneel (opgenomen in circulaire van 27 september 1991, nr. AB91/U613). Indien het bevoegd gezag meer dan drie blokdagen wenst, dan zal hieromtrent, aangezien het een element van een werktijdregeling betreft, de instemming van de ondernemingsraad nodig zijn.

Op blokdagen is het dienstonderdeel gesloten en kan er op die dag niet gewerkt worden. De in het betreffende jaar te werken uren moeten dus – zowel voor de voltijder als de deeltijder – op de andere dagen dan feest- en blokdagen worden ingeroosterd.

#### 5.2 Ziekte

Bij ziekte geldt als hoofdregel dat een ambtenaar arbeidsongeschikt is gedurende de tijd dat hij is ingeroosterd om te werken.

Dit betekent dat ziek zijn op een dag, waarop volgens de werktijdregeling niet gewerkt hoeft te worden, niet leidt tot compensatie, zoals dat het geval is wanneer iemand gedurende vakantieverlof ziek is. Zo'n vrije dag is te vergelijken met een zaterdag en zondag. Ziek zijn in het weekend leidt ook niet tot compensatie.

Indien de compensatiedagen niet vooraf worden ingeroosterd kan deze regel tot een uitzonderlijke situatie leiden. Stel dat een ambtenaar elf maanden afwezig is wegens ziekte. Dan beschikt hij bij hervatting van de werkzaamheden nog over het maximale aantal compensatiedagen. Als het bevoegd gezag dergelijke uitzonderlijke situaties wil voorkomen kan het twee maatregelen treffen.

De eerste optie is om werktijdregelingen voor een korte duur vast te stellen (1 tot 3 maanden). Na omekomst van deze periode kan het bevoegd gezag bij het vaststellen van nieuwe werktijdregelingen onder verwijzing naar de arbeidsongeschiktheid de 40 uren variant op grond van dienstbelang afwijzen. Een andere mogelijkheid is vooraf af te spreken dat in dit soort situaties de werktijdregeling automatisch wordt aangepast, zodanig dat er gemiddeld 36 uur per week gewerkt wordt en er geen opbouw van compensatie plaatsvindt.

Bij de 7-jaarsspaarvariant (onderdeel van modaliteit f) is in de ministeriële regeling geregeld dat bij ziekte en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid langer dan één maand de opbouw van het spaartegoed wordt gestaakt. Indien de ambtenaar het gespaarde compensatieverlof geniet, schort de opname van het spaartegoed op bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte langer dan één maand.

#### 5.3 Schorsing, buitengewoon verlof van lange duur, zwangerschaps- en bevallingsverlof

Genoemde zaken hebben gemeen dat een ambtenaar niet werkt gedurende een bepaalde periode. De regel geldt dat men met verlof is gedurende de ingeroosterde tijd. Net zoals bij ziekte, heeft het bevoegd gezag hierbij twee mogelijkheden, zoals genoemd in 5.2.

#### 5.4 Calamiteitenverlof

De thans bestaande regeling die recht geeft op calamiteitenverlof gedurende maximaal 8 uur per calamiteit voor maximaal 3 calamiteiten per jaar wordt vervangen door maximaal 1 dag per calamiteit voor maximaal 3 calamiteiten per jaar.

#### 5.5 Ouderschapsverlof

De omvang van de aanstelling om in aanmerking te komen voor ouderschapsverlof bedraagt per 1 janu-

ari 1997 ten minste 14,4 uur (2 x 7,2) in plaats van ten minste 16 uur.

Indien een ambtenaar na 1 januari 1997 gebruik gaat maken van de ouderschapsverlofregeling moet er voor de periode waarin het ouderschapsverlof wordt genoten een nieuwe werktijdregeling worden vastgesteld.

Het aantal te werken uren wordt dan verminderd met het aantal uren ouderschapsverlof. Het nieuwe aantal wordt vervolgens ingeroosterd.

Het ouderschapsverlof bedraagt maximaal zes maanden ten hoogste de helft van de geldende arbeidsduur per week (art. 33g, lid 3, ARAR). Het aantal ouderschapsverlofuren wordt als volgt berekend:

de helft (een half jaar) van de helft (helft van de arbeidsduur) van het aantal te werken uren op jaarbasis =  $1821,6:4 = 455,4$  uur.

$1821,6 - 455,4 = 1366,2$  afgerond 1366. Dit aantal wordt vervolgens ingeroosterd.

Voor ambtenaren die al op 1 januari 1997 ouderschapsverlof genieten, kan het voorkomen dat het bevoegd gezag i

#### RE29G245.XPT

in individuele gevallen een nieuwe beslissing moet nemen aangaande lopend ouderschapsverlof. Dit doet zich met name voor bij voltijders die het maximale ouderschapsverlof genieten. Wanneer deze ambtenaren een beschikking hebben gekregen waarin het recht op ouderschapsverlof wordt berekend aan de hand van 19 uur gedurende een half jaar, zou na 1 januari 1997 de situatie ontstaan dat zij meer ouderschapsverlof genieten dan waarop artikel 33 g ARAR recht geeft. In die gevallen kan het ouderschapsverlof nader worden bepaald op 36/38 van het aantal uren dat betrokkene bij ongewijzigd beleid in 1997 zou hebben genoten.

Voor alle duidelijkheid wordt opgemerkt dat ten aanzien van de ambtenaren die op 1 januari 1997 ouderschapsverlof genieten en voor wie het aantal uren na die datum absoluut gezien gelijk blijft, wel een mutatie in

het salaris plaatsvindt. Relatief gezien neemt hun ouderschapsverlof nl. toe.

#### 5.6 PAS

Het aantal op jaarbasis te werken uren wordt voor de PAS'er als volgt berekend. Eerst moet worden vastgesteld wat de omvang van zijn arbeidsduur per 1 januari 1997 zou zijn, indien hij geen gebruik zou maken van de PAS-regeling. Vervolgens wordt dit verminderd met de percentages genoemd in artikel 21a ARAR. Aldus ontstaat een werktijdfactor die, net zoals bij deeltijders, wordt vermenigvuldigd met het aantal door een voltijder te werken uren op jaarbasis.

Een voorbeeld: Ambtenaar X, geboren 19 februari 1939, heeft op 1 januari 1996 een aanstelling voor 30,4 uur (32 uur + ADV). Hij besluit per 1 juli 1996 gebruik te maken van de PAS-regeling. Voor de tweede helft van 1996 wordt zijn wekelijkse werktijd  $30,4 - (30,4 \times 0,158) =$  afgerond 26 uur. Na 1 januari 1997 wordt zijn arbeidsduur  $30,4 \times 36 \text{ .} 38 = 28,8$ .

Zijn gemiddeld wekelijkse werktijd wordt  $28,8 - (28,8 \times 0,158) = 24,2496$ . In 1997 moet hij  $1821,6 \times 24,2496 \text{ .} 36 =$  afgerond 1227 uur werken.

Het aldus berekende aantal te werken uren wordt vervolgens ingeroosterd, zodanig dat de wekelijkse werktijd wordt verminderd.

#### 5.7 Deeltijd FPU

Deeltijd FPU wordt mogelijk per 1 april 1997. U zult over de relatie deeltijd FPU en de 36 uren werkweek in een afzonderlijks circulaire over de FPU-regeling worden geïnformeerd.

#### 5.8 Wijziging van de werktijdfactor

Indien de omvang van de aanstelling na 1 januari 1997 wijzigt (meer of minder deeltijd, van voltijds naar deeltijds of andersom) vindt in eerste instantie een verrekking in tijd plaats van teveel of te weinig gewerkte uren. In tweede instantie wordt het aantal te werken uren berekend met de nieuwe werktijdfactor en het aantal te werken dagen vermenigvuldigd met 7,2 uur.

#### 5.9 Ontslag en overlijden

De hoofdregel is dat bij ontslag gedurende de opzegtermijn een verrekking in tijd plaatsvindt van teveel of te weinig gewerkte uren. De werktijdregeling wordt dan aangepast. Bij overlijden van de ambtenaar vindt slechts verrekking van teveel of te weinig gewerkte uren plaats in de situatie waarin deze had gekozen voor de 7-jaars-spaarvariant, doch tijdens de spaarperiode komt te overlijden. In dat geval wordt het spaartegoed uitbetaald aan de nagelaten betrekkingen of rechtverkrijgenden. Bij uitbetaling wordt het aantal gespaarde uren vermenigvuldigd met het uursalaris dat de ambtenaar laatstelijk voor het overlijden genoot.

#### 5.10 Overplaatsing

Gemaakte afspraken rondom modaliteiten van de 36-urige werkweek zijn verbonden aan een functie en aan de afdelingsbezetting. Bij wisseling van functie worden de gemaakte afspraken opnieuw bezien.

Tussen het oude en nieuwe bevoegd gezag worden in overleg met de betrokken medewerker afspraken gemaakt over de wijze waarop wordt omgegaan met het door de medewerker bij het oude bevoegd gezag opgebouwde spaartegoed. Belangrijk hierbij is dat de mobiliteit niet belemmerd wordt.

#### 6. Veranderingen in overwerkvergoeding en toelage onregelmatige dienst

##### 6.1 Overwerkvergoeding

Per 1 januari 1997 komt een ambtenaar pas in aanmerking voor een overwerkvergoeding, indien hij op een werkdag tenminste 1 uur in opdracht van het bevoegd gezag overwerk heeft verricht. Voorheen gold een termijn van een half uur.

De percentages waarmee de overwerkvergoeding wordt berekend zijn eveneens veranderd. Per 1 januari 1997 geldt de volgende tabel:

Overwerk verricht	op zaterdag en zondag en op een feestdag	op maandag t/m vrijdag
tussen 00.00 – 06.00 uur	100%	50%
tussen 06.00 – 22.00 uur	50%	25%
tussen 22.00 – 24.00 uur	100%	50%

---

De overwerkvergoeding van 50% bij langer dan twee uur overwerk door de week tussen 6.00 en 20.00 uur vervalt per 1 januari 1997. Eveneens vervalt de 100% overwerkvergoeding voor de ochtenden na een feestdag. Ook vervalt het onderscheid tussen een werkperiode van zeven dagen en een werkperiode van één dag en de daaraan verbonden verschillende overwerkvergoedingen. Voor feestdagen geldt per 1 januari 1997 hetzelfde overwerktaarif als voor een zaterdag en zondag.

#### 6.2 Toelage onregelmatige dienst

De toelage onregelmatige dienst voor werken op zaterdag wijzigt per 1 januari 1997. De nieuwe percentages luiden als volgt:

tussen 0 – 8 uur:	45%
tussen 8 – 18.00 uur:	25%
tussen 18.00 – 24.00 uur:	70%

De toelage onregelmatige dienst wordt voor de avonduren op maandag tot en met vrijdag slechts toegekend, indien de arbeid is beëindigd na 20.00 uur in plaats van 19.00 uur (art. 17, derde lid, BBRA 1984).

#### 6.3 Overgangsrecht t.a.v. overwerkvergoeding en TOD

In gevallen waarbij als gevolg van de wijziging van de toelage onregelmatige dienst (TOD) op zaterdag een niet geringe inkomensachteruitgang plaatsvindt, stelt het bevoegd gezag voor het personeel dat reeds regelmatig of vrij regelmatig op zaterdag arbeid verricht in overleg met de desbetreffende bijzondere commissie een afbouwregeling vast.

Voor de veranderingen in de overwerkvergoeding kan het bevoegd gezag een gewenningsregeling vaststellen. De wettelijke basis voor een overgangsregeling is opgenomen in artikel VI van het besluit van 25 oktober 1996.

## 7. Informatie

Meer informatie over de invoering van de 36-urige werkweek en de rechtspositionele aspecten kan worden verkregen bij de heer Martens (070-3026904) of de heer Buurman (070-3027664) van de afdeling Arbeidsvoorwaarden en Sociaal Beleid van het Ministerie van Binnenlandse Zaken.

IVOP Informatievoorziening heeft roostersoftware ontwikkeld om het aantal te werken uren op afdelingsniveau per persoon in te kunnen plan-

nen. Voor meer informatie hierover kunt u terecht bij IVOP Informatievoorziening, de heer Wiebes, telefoon 070-3024820.

*Den Haag, 16 december 1996.*  
*De Minister van Binnenlandse Zaken,*  
*Voor deze,*  
*De directeur-generaal Management en Personeelsbeleid,*  
*A.H.C. Annink.*