

## Rechtspositieregeling lokaal indienstgenomen werknemers 2005

*Ministeriële regeling van 23 september 2004, nr. HDPO/RR/AR-750/04, houdende regels ter nadere bepaling van de rechtspositie van lokaal indienstgenomen werknemers bij vertegenwoordiging van het Koninkrijk in het buitenland (Rechtspositieregeling lokaal indienstgenomen werknemers 2005)*

De Minister van Buitenlandse Zaken, Gelet op artikel 121, eerste lid, van het Reglement Dienst Buitenlandse Zaken; In overeenstemming met de centrales van verenigingen van ambtenaren bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken;

Besluit:

### Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

#### Artikel 1.1. Begripsbepaling

In deze regeling wordt verstaan onder:

- RDBZ: het Reglement Dienst Buitenlandse Zaken;
- post: een vertegenwoordiging van het Koninkrijk in het buitenland als bedoeld in artikel 7 van het RDBZ;
- CdP: het hoofd van de post;
- HDPO: de Hoofddirecteur Personeel en Organisatie van het Ministerie van Buitenlandse Zaken;
- werkgever: de Staat der Nederlanden;
- werknemer: degene die krachtens artikel 114 van het RDBZ voor werkzaamheden bij een post op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is genomen;
- gezinsleden: de partner en afhankelijkke kinderen van de werknemer;
- partner:
  - de huwelijkspartner;
  - de geregistreerde partner; of
  - de levenspartner met wie de niet-gehuwde werknemer samenwoont en, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert op basis van een notarieel verleden samenlevingscontract bevattende de wederzijdse rechten en verplichtingen betreffende die samenwoning en gemeenschappelijke huishouding. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als partner worden aangemerkt. Een persoon die als partner is aangemerkt, verliest het partnerschap slechts met ingang van de dag dat hij geen partner meer is in de zin van dit artikelonderdeel;
- afhankelijke kinderen: kinderen, adoptief- of stiefkinderen jonger dan 18 jaar van de werknemer of van diens partner die financieel geheel of voor meer dan de helft ten laste van de werknemer komen;

j. postuitwerking: de in artikel 123, eerste lid, van het RDBZ bedoelde nadere uitwerking van hoofdstuk XVIII van het RDBZ dan wel van deze regeling;

k. bedrijfsgeneeskundige dienst: de geneeskundige of geneeskundige dienst die in de postuitwerking is aangewezen teneinde de CdP bij te staan bij de uitvoering van de bedrijfsgeneeskundige begeleiding van de werknemer;

l. functie: het samenstel van werkzaamheden, door de werknemer te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen door de CdP aan betrokkene is opgedragen;

m. loon: het in hoofdstuk 4, paragraaf 1, bedoelde loonbedrag, vermeerderd met de in paragraaf 2 van dat hoofdstuk bedoelde toeslagen;

n. lokaal: in de plaats waar de post gevestigd is;

o. lokaal voorschrift: de dwingende bepaling van lokaal geldend arbeidsrecht, die van toepassing is op de werknemer;

p. lokaal gebruik: hetgeen lokaal gebruikelijk is bij door HDPO, na overleg met de CdP, aangewezen buitenlandse vertegenwoordigingen van andere staten, internationaal opererende bedrijven, internationale organisaties en lokale overheden.

#### Artikel 1.2. Volmacht en machtiging

1. Tenzij in deze regeling anders is bepaald, wordt aan de CdP, voor zover het op zijn post werkzame werknemers betreft, volmacht en machtiging verleend tot het verrichten van handelingen op grond van het RDBZ, deze regeling en de postuitwerking.

2. De CdP kan voor het verrichten van de in het eerste lid bedoelde handelingen schriftelijk volmacht en machtiging verlenen aan onder zijn gezag werkzame functionarissen. Deze volmacht en machtiging kunnen te allen tijde worden ingetrokken.

3. HDPO kan de CdP omtrent het verrichten van de in het eerste lid bedoelde privaatrechtelijke rechtshandelingen aanwijzingen geven.

#### Artikel 1.3. Uitsluiting van de toepasselijkheid

Bepalingen in of krachtens deze regeling die strijdig zijn met lokaal gebruik kunnen in de postuitwerking geheel of ten dele buiten toepassing worden verklaard.

#### Artikel 1.4. Gelijke behandeling

1. De werkgever maakt geen onderscheid tussen werknemers op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, een verschil in arbeidsduur, of op welke grond dan ook, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is.

2. Een rechtsvordering op grond van dit artikel verjaart na verloop van zes maanden.

#### Artikel 1.5. Postuitwerking

1. De CdP van een ambassade stelt, in samenwerking met HDPO en na overleg met de CdP's van eventuele andere posten binnen zijn ambtsgebied, voor zijn post en de eventuele andere posten binnen zijn ambtsgebied een postuitwerking op.

2. In de postuitwerking worden zodanige arbeidsvoorwaarden en daarmee verbandhoudende voorzieningen opgenomen, dat deze, tezamen met de op grond van deze regeling en hoofdstuk XVIII van het RDBZ geldende arbeidsvoorwaarden en voorzieningen, een geheel opleveren van arbeidsvoorwaarden en daarmee verbandhoudende voorzieningen overeenkomstig lokaal gebruik.

3. De CdP van een ambassade kan, na overleg met de CdP's van eventuele andere posten binnen zijn ambtsgebied, aan HDPO een wijzigingsvoorstel voor de postuitwerking doen zodra de omstandigheden daartoe aanleiding geven.

4. Vaststelling van de postuitwerking of van een wijziging van de postuitwerking geschiedt door HDPO. HDPO stelt de postuitwerking of wijziging pas vast nadat:

a. het medezeggenschapsorgaan van de post dan wel posten door de desbetreffende CdP dan wel CdP's in de gelegenheid is gesteld een advies uit te brengen; en

b. er overeenstemming is bereikt met de in artikel 142 van het RDBZ bedoelde centrales van verenigingen van ambtenaren.

5. HDPO kan de CdP van een ambassade omtrent het opstellen van de postuitwerking of een wijziging daarvan aanwijzingen geven.

#### Artikel 1.6. Bezwaar, beroep en forumkeuze

1. De werknemer kan tegen een mondelinge of schriftelijke beslissing van de werkgever, voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst, binnen een ter-

mijn van zes weken na de dag dat de beslissing aan de werknemer is verzonden, uitgereikt of meegedeeld, schriftelijk bezwaar maken. De hoofdstukken 6 en 7 van de Algemene wet bestuursrecht zijn van overeenkomstige toepassing.

2. De beslissing op een bezwaarschrift als bedoeld in het eerste lid wordt genomen door de Secretaris-Generaal van het Ministerie van Buitenlandse Zaken. Hij laat zich terzake adviseren door de Commissie van Bezwaar Dienst Buitenlandse Zaken, overeenkomstig de artikelen 144 tot en met 146 van het RDBZ.

3. Voor de toepassing van het eerste lid wordt onder een beslissing van de werkgever niet verstaan het vaststellen, wijzigen of intrekken van een beleidsregel dan wel een postuitwerking of een andere regeling vastgesteld door Onze Minister of een ander publiekrechtelijk orgaan.

4. Voor de kennisneming van geschillen tussen de werknemer en de werkgever, voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst, is met uitsluiting van enige buitenlandse rechter de Nederlandse rechter bevoegd.

**Artikel 1.7. Verjaring rechtsvordering**  
Een rechtsvordering voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever verjaart door verloop van vijf jaren na de dag dat de rechtsvordering is ontstaan, voor zover in deze regeling niet anders is bepaald.

**Artikel 1.8. Bekendstelling van regelingen en instructies**

1. Regelingen waarin de rechtspositie van de werknemer is neergelegd en andere regelingen en instructies welke hij bij de vervulling van zijn functie heeft na te leven, alsmede wijzigingen daarin, worden de werknemer ter kennis gebracht en zijn op een voor de werknemer toegankelijke plaats ter inzage gelegd. Van deze regelingen kan de werknemer kosteloos afschriften maken voor zover dat redelijkerwijs nodig is.

2. Indien de werknemer de Nederlandse taal niet machtig is, worden ten minste de hoofdlijnen van de in het eerste lid bedoelde regelingen en instructies in een taal gesteld die in het internationale verkeer lokaal gebruikelijk is.

3. Ingeval regelingen en instructies niet schriftelijk zijn vastgelegd, wordt de werknemer behoorlijk over deze regelingen en instructies geïnformeerd.

**Artikel 1.9. Hardheidsclausule**

HDPO kan, al dan niet op voorstel van de CdP, zonodig in afwijking van bepalingen in of krachtens deze regeling, beslissen in bijzondere gevallen, waarin deze regels naar zijn oordeel niet of niet naar redelijkheid voorzien.

## Hoofdstuk 2. Indienstreding

**Artikel 2.1. Vacaturevervulling**

1. De CdP stelt de werknemers van zijn post, de partners van de uitgezonden ambtenaren van zijn post en, indien aanwezig, de werknemers en de partners van uitgezonden ambtenaren van de andere posten binnen hetzelfde ambtsgebied, in kennis van een vacature binnen zijn post betreffende een arbeidsovereenkomst en biedt hen twee weken om te solliciteren. De termijn van twee weken kan verkort worden indien, ter beoordeling van de CdP, voorziening in de vacature spoedeisend is.

2. Bij bekendmaking van de vacature worden in ieder geval inlichtingen verschaft over de omvang en de inhoud van de functie en de eisen ten aanzien van opleiding en ervaring, alsmede over het loon, eventuele bijzondere arbeidsvoorwaarden en de uiterlijke datum van inzending van de sollicitatie. Wanneer een medisch onderzoek, een psychologisch onderzoek, een veiligheidsonderzoek of een ander onderzoek naar de betrouwbaarheid of de geschiktheid deel uitmaakt van de selectieprocedure wordt dit eveneens vermeld.

3. De vacature kan buiten de in het eerste lid bedoelde post dan wel posten bekend worden gemaakt nadat is vastgesteld dat:

- binnen de in het eerste lid bedoelde termijn geen personen als bedoeld in het eerste lid hebben gesolliciteerd; of
- de in het eerste lid bedoelde personen die binnen de in het eerste lid bedoelde termijn hebben gesolliciteerd niet geschikt zijn voor de vacature of hun sollicitatie hebben ingetrokken.

4. Bij gelijke geschiktheid van een werknemer en een partner van een uitgezonden ambtenaar, geniet de werknemer voorrang.

**Artikel 2.2. Geneeskundig onderzoek**

1. Een arbeidsovereenkomst voor een periode van langer dan drie maanden kan slechts worden gesloten nadat de bedrijfsgeneeskundige dienst heeft verklaard, op basis van een door deze dienst dan wel namens deze dienst gericht geneeskundig onderzoek, dat de kandidaat-werknemer geschikt is voor de werkzaamheden verbonden aan de door hem te vervullen functie.

2. De kosten van het geneeskundig onderzoek komen voor rekening van de werkgever. De door de kandidaat-werknemer gemaakte noodzakelijke reis- en verblijfkosten worden vergoed overeenkomstig hoofdstuk 4, paragraaf 5.

**Artikel 2.3. Psychologisch onderzoek**

1. Een kandidaat-werknemer kan worden onderworpen aan een psychologisch onderzoek indien de aard van de te vervullen functie dat naar het oordeel van de CdP wenselijk maakt.

2. De kosten van het psychologisch onderzoek komen voor rekening van de werkgever. De door de kandidaat-werknemer gemaakte noodzakelijke reis- en verblijfkosten worden vergoed overeenkomstig hoofdstuk 4, paragraaf 5.

**Artikel 2.4. Onderzoek naar betrouwbaarheid en geschiktheid**

1. De CdP kan, met uitzondering van de in het tweede en vierde lid bedoelde gevallen, van een kandidaat-werknemer vergen dat deze een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet justitiële gegevens overlegt, dan wel een gelijkwaardige verklaring, afgegeven door de autoriteiten van een ander land dan Nederland.

2. Indien een functie, niet zijnde een vertrouwensfunctie als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel a, van de Wet veiligheidsonderzoeken, bijzondere eisen stelt aan de integriteit of de verantwoordelijkheid van degene die deze functie vervult en indien een zwaarwegend algemeen belang dit vordert, kunnen door de directeur Veiligheidsdienst Buitenlandse Zaken van het Ministerie van Buitenlandse Zaken of een door hem aangewezen persoon bij de Minister van Justitie justitiële gegevens worden opgevraagd voor het verrichten van een onderzoek naar de betrouwbaarheid en de geschiktheid van een kandidaat voor die functie. Benoeming in een zodanige functie is slechts mogelijk, nadat op grond van het onderzoek tegen de vervulling door betrokkene van de desbetreffende functie geen bezwaar blijkt te bestaan. Bij de uitvoering van het in de vorige volzin bedoelde onderzoek wordt gezorgd voor voldoende bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de betrokkene.

3. Benoeming in een vertrouwensfunctie als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel a, van de Wet veiligheidsonderzoeken is slechts mogelijk indien ten aanzien van de betrokkene een verklaring als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel b, van die wet is afgegeven.

4. Een onderzoek als bedoeld in het tweede of derde lid wordt slechts ingesteld indien naar het oordeel van de CdP de betrokkene bekwaam en geschikt is voor de desbetreffende functie.

**Artikel 2.5. Indienstneming en proeftijd**

1. De indienstneming van de werknemer geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.

2. De indienstneming van de werknemer voor onbepaalde tijd behoeft de toestemming van HDPO.

3. Bij de indienstneming kan schriftelijk een proeftijd worden overeengekomen.

4. Indien een proeftijd is overeengekomen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.

5. De proeftijd is voor de werkgever en de werknemer gelijk en bedraagt ten hoogste twee maanden.  
6. Elk beding waarbij de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is of op langer dan twee maanden wordt gesteld, alsmede elk beding waarbij door het aangaan van een nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer dan twee maanden worden, is nietig.

### **Hoofdstuk 3. Arbeidsduur, vakantie en verlof**

*Artikel 3.1. Dienst-, werk- en rusttijden*  
In de postuitwerking wordt, met inachtneming van lokaal voorschrift of gebruik, opgenomen:

a. een werktijdregeling die ten minste omvat:  
1°. het voor de werknemers per week geldende aantal arbeidsuren;  
2°. een schema van aanvang en einde van de dagelijkse werktijden en, tenzij lokaal niet voorgeschreven en lokaal niet gebruikelijk, de rusttijden waarmee deze worden onderbroken;  
3°. de rust- en feestdagen waarop, behoudens bijzondere redenen van dienstbelang, geen dienst wordt geëist;  
b. een regeling betreffende de vaststelling van de vergoeding die de werknemer ontvangt indien hij dienst verricht buiten de voor hem geldende werktijdregeling.

*Artikel 3.2. Aanpassing arbeidsduur*

1. De werknemer die ten minste een jaar werkzaam is bij de post kan de CdP verzoeken om aanpassing van de uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeiende arbeidsduur.  
2. Het verzoek wordt ten minste vier maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing van de arbeidsduur schriftelijk bij de CdP ingediend. Het verzoek bevat een opgave van het gewenste tijdstip van ingang en de gewenste omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week alsmede de gewenste spreiding van de uren over de week.  
3. De CdP willigt het verzoek in voor zover het dienstbelang zich daartegen niet verzet.  
4. De werknemer kan een nieuw verzoek indienen na twee jaren nadat de CdP een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur heeft ingewilligd of afgewezen.

*Artikel 3.3. Vakantie*

1. De werknemer heeft recht op een aantal vakantie-uren overeenkomstig lokaal voorschrift en lokaal gebruik. Het aantal vakantie-uren per jaar wordt opgenomen in de postuitwerking.  
2. Over kalendermaanden gedurende welke de werknemer in afwijking van de voor hem geldende werktijdregeling in het geheel geen werkzaamheden verricht, bouwt hij geen vakantie-uren op.

Over kalendermaanden gedurende welke hij in afwijking van de voor hem geldende werktijdregeling gedeeltelijk werkzaamheden verricht, bouwt hij slechts vakantie-uren op naar evenredigheid van het gedeelte van zijn taak dat hij feitelijk vervult.

3. Het tweede lid is niet van toepassing ingeval:  
a. de werknemer als gevolg van ziekte zijn werkzaamheden niet of slechts gedeeltelijk verricht zolang de verhindering tot het verrichten van werkzaamheden korter duurt dan 13 weken, waarbij tijdvakken van ziekte worden samengegeld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 31 aaneengesloten kalenderdagen opvolgen;  
b. van genoten zwangerschaps- en bevalingsverlof;  
c. van genoten vakantie.  
4. De CdP stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast na overleg met de werknemer. Dit overleg en deze vaststelling vinden, tenzij bijzondere omstandigheden dit verhinderen, zo tijdig plaats, dat de werknemer gelegenheid heeft tot het treffen van voorbereidingen voor de besteding van de vakantie.  
5. De CdP kan, indien daartoe gewichtige redenen aanwezig zijn, na overleg met de werknemer, het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. De schade die de werknemer tengevolge van die wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.  
6. Indien de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog recht op vakantie-uren heeft, heeft hij voor elk vakantie-uur recht op een vergoeding ten bedrage van het uurloon dat hij direct voorafgaand aan zijn ontslag genoot.

*Artikel 3.4. Verlof*

1. De werknemer heeft recht op verlof tijdens feestdagen en buitengewoon verlof overeenkomstig lokaal voorschrift en lokaal gebruik.  
2. In bijzondere gevallen kan door HDPO worden besloten meer verlof tijdens feestdagen toe te kennen dan lokaal voorgeschreven of gebruikelijk, onder evenredige verlaging van het loon of het aantal vakantie-uren.  
3. De ten aanzien van verlof tijdens feestdagen en buitengewoon verlof geldende regels zijn opgenomen in de postuitwerking.

### **Hoofdstuk 4. Loon en andere financiële arbeidsvoorwaarden**

#### **§ 1. Functiewaardering, loonschalen en loon**

*Artikel 4.1. Functiewaardering, loonschalen, loonnummers en loonbedragen*

1. HDPO deelt de op de post aanwezige functies in de in bijlage 1 genoemde loonschalen in.

2. Iedere loonschaal bestaat uit zestien loonnummers.  
3. Aan ieder loonnummer is een bedrag verbonden, genoemd het loonbedrag.  
4. De loonbedragen vormen een betrouwbare afspiegeling van het lokaal gebruikelijke loon. Bij het vaststellen van de loonbedragen wordt rekening gehouden met aard en niveau van de te verrichten werkzaamheden, de diensttijd, de ervaring, de overige arbeidsvoorwaarden en andere factoren die lokaal voor het vaststellen van het loon gebruikelijk zijn.  
5. De loonbedragen, behorende bij het minimum en maximum loonnummer per loonschaal, worden vastgesteld met gebruikmaking van het door HDPO vastgestelde loonvaststellingsinstrumentarium.  
6. De loonbedragen, behorende bij de tussengelegen loonnummers per loonschaal, worden vastgesteld door het verschil tussen de in het vijfde lid bedoelde minimum- en maximumbedragen gelijk te verdelen over de zestien loonnummers binnen de desbetreffende loonschaal.  
7. De vaststelling van de loonbedragen geschiedt zodra daartoe naar het oordeel van HDPO aanleiding is, maar in beginsel eenmaal per jaar.  
8. De in dit artikel bedoelde loonbedragen worden opgenomen in de postuitwerking.

*Artikel 4.2. Aanpassing loonbedragen bij vaststelling loonbedragen in andere dan lokale valuta*

1. Indien de loonbedragen in een andere dan de lokale valuta zijn vastgesteld, kan HDPO, na overleg met de CdP, het loonbedrag per de eerste dag van de volgende maand aanpassen indien hij van oordeel is dat devaluaties, revaluaties of andere ontwikkelingen een ongewenste wijziging van het loonbedrag ten opzichte van het lokaal gebruikelijke loonpeil met zich brengen.  
2. Indien de in het eerste lid bedoelde situatie zich voordoet, wordt de postuitwerking zo spoedig mogelijk gewijzigd met terugwerkende kracht tot de in het eerste lid bedoelde dag.

*Artikel 4.3. Voor de werknemer geldende loonschaal, loonnummer en loonbedrag*

1. Voor de werknemer geldt de loonschaal die, overeenkomstig bijlage 1, behoort bij de door hem te vervullen functie.  
2. Het voor de werknemer geldende loonbedrag wordt bepaald door het loonnummer dat op hem binnen zijn loonschaal van toepassing is. Bij indiensttreding wordt het laagste loonnummer toegekend, tenzij bijzondere omstandigheden een hoger loonnummer rechtvaardigen. Bij een deeltijdarbeidsovereenkomst wordt het loonbedrag naar evenredigheid verlaagd.

3. Aan de werknemer aan wie nog niet het hoogste loonnummer in zijn loonschaal is toegekend, kan ten hoogste eenmaal per jaar het naasthogere loonnummer in zijn loonschaal worden toegekend indien hij naar het oordeel van de CdP zijn werkzaamheden op een goede wijze verricht.

4. In afwijking van het derde lid kan de CdP in bijzondere gevallen besluiten dat de werknemer een hoger loonnummer in zijn loonschaal wordt toegekend dan het naasthogere loonnummer.

## § 2. Toeslagen

### *Artikel 4.4. Arbeidsmarkttoeslag*

1. Indien de omstandigheden op de lokale arbeidsmarkt, gezien de specifieke functievereisten, dit wenselijk maken, kan HDPO, na overleg met de CdP, als aanvulling op het loonbedrag een individuele arbeidsmarkttoeslag aan een werknemer toekennen.

2. Toekenning van de arbeidsmarkttoeslag geschiedt voor een periode van ten hoogste drie jaren. Indien daarvoor naar het oordeel van HDPO, na overleg met de CdP, redenen aanwezig zijn, kan HDPO besluiten tot verlenging met telkens een periode van ten hoogste drie jaren.

### *Artikel 4.5. Overige tot het loon behorende toeslagen*

1. Indien het lokaal voorgeschreven of gebruikelijk is, worden aan de werknemer, als aanvulling op het loonbedrag, toeslagen toegekend.

2. De in het eerste lid bedoelde toeslagen worden in de postuitwerking opgenomen, met vermelding van de hoogte en duur daarvan, alsmede de voorwaarden voor toekenning.

## § 3. Extra beloningen

### *Artikel 4.6. Bijzondere beloningen*

1. De CdP kan de werknemer een extra beloning verlenen wegens buitengewone toewijding of zeer goede vervulling van de functie. De beloningen zijn:

- een attentie;
- extra verlof;
- een gratificatie;

d. toekenning van een hoger loonnummer in de loonschaal indien aan de werknemer nog niet het hoogste loonnummer in zijn loonschaal was toegekend.

2. Indien het lokaal voorgeschreven of gebruikelijk is wordt aan de werknemer een diensttijdgratificatie toegekend. Deze diensttijdgratificatie wordt in de postuitwerking opgenomen, met vermelding van de hoogte en duur daarvan, alsmede de voorwaarden voor toekenning.

### *Artikel 4.7. Toelage bedrijfshulpverlening*

1. De werknemer die is aangewezen als bedrijfshulpverlener als bedoeld in artikel 6.8, heeft na iedere twaalf maanden dat hij deze taken heeft verricht, recht op een toelage bedrijfshulpverlening. Deze toelage bedraagt een percentage van het op de desbetreffende post op het moment van uitbetaling geldende maandloon dat behoort bij het hoogste loonnummer van loonschaal 5, ter hoogte van:

- 8% voor de bedrijfshulpverlener zonder specialisatie;
- 16% voor de gespecialiseerde bedrijfshulpverlener die zich heeft bekwaamd in eerste hulp bij ongevallen dan wel het dragen van adembeschermingsapparatuur;
- 18% voor de gespecialiseerde bedrijfshulpverlener die zich heeft bekwaamd in zowel eerste hulp bij ongevallen als het dragen van adembeschermingsapparatuur.

2. De bedrijfshulpverlener aan wie leidinggevende taken zijn opgedragen ten behoeve van de uitvoering van de bedrijfshulpverlening door een groep bedrijfshulpverleners, ontvangt naast de in het eerste lid bedoelde toelage, na iedere twaalf maanden dat hij deze leidinggevende taken heeft verricht een extra toelage van 10% van het op de desbetreffende post op het moment van uitbetaling geldende maandloon dat behoort bij het hoogste loonnummer van loonschaal 5.

3. Bij het vervullen van de in het eerste en tweede lid bedoelde taken voor een kortere periode dan twaalf maanden, wordt een evenredig gedeelte van de daarbij behorende toelage toegekend.

4. Bij werkzaamheden als bedrijfshulpverlener buiten de voor de werknemer geldende werktijdregeling wordt een overwerkvergoeding toegekend ter hoogte van 125% van het uurloon behorende bij het hoogste loonnummer van loonschaal 5. De krachtens de postuitwerking geldende overwerkregeling is op deze werkzaamheden niet van toepassing.

5. Nadat de werknemer een aantal jaren de taken van bedrijfshulpverlener heeft verricht, heeft hij recht op een jubileumgratificatie bedrijfshulpverlening. Deze gratificatie bedraagt een percentage van het op de desbetreffende post op het moment van uitbetaling geldende maandloon dat behoort bij het hoogste loonnummer van loonschaal 5, ter hoogte van:

- 13% na vijf jaren;
- 16% na tien jaren;
- 19% na vijftien jaren en daarna iedere vijf jaren.

## § 4. Brutoloonvaststelling en bruto- of nettoloonuitbetaling

### *Artikel 4.8. Brutoloonvaststelling*

1. Het loon van de werknemer wordt bruto vastgesteld.

2. Het bruto vastgestelde loon wordt in ieder geval verminderd met de op grond van artikel 5.3 door de werkgever af te dragen premies die voor rekening van de werknemer komen, dan wel de op grond van artikel 5.5, tweede lid, of 5.6, tweede lid, onderdeel a, in te houden bedragen.

### *Artikel 4.9. Bruto- of nettoloonuitbetaling; lokale belastingplicht*

1. Indien het loon niet onderhevig is aan heffing op grond van de Nederlandse belastingwetgeving wordt aan de werknemer een nettoloon uitbetaald. Dit nettoloon wordt berekend door het in artikel 4.8, eerste lid, bedoelde loon te verminderen met de in artikel 4.8, tweede lid, bedoelde premies dan wel bedragen en het bedrag dat de werknemer lokaal over zijn loon aan belasting verschuldigd is.

2. De lokaal verschuldigde belasting over het loon wordt rechtstreeks door de werkgever afgedragen.

3. Indien naar het oordeel van HDPO, al dan niet op voorstel van de CdP, de lokale omstandigheden het noodzakelijk maken de verantwoordelijkheid voor het inhouden en afdragen van de lokaal verschuldigde belasting over het loon bij de werknemer te leggen, wordt dit in de postuitwerking opgenomen. In dat geval is de werknemer verantwoordelijk voor de afdracht van de lokaal verschuldigde belasting over dat loon en wordt, in afwijking van het eerste lid, het loon bruto uitbetaald. De werknemer is verplicht op verzoek van de CdP aan te tonen dat hij de lokaal verschuldigde belasting heeft afgedragen.

4. Indien de werknemer verantwoordelijk is voor de afdracht van de lokaal verschuldigde belasting over het loon, maar afdracht achterwege blijft, kan, in afwijking van het derde lid, de CdP besluiten dat het loon netto wordt uitbetaald. In dat geval wordt het in het derde lid bedoelde loon verminderd met de belasting die de werknemer lokaal over het loon verschuldigd is.

5. Indien op grond van het vierde lid het loon netto is uitbetaald en de werknemer aantoonde dat hij alsnog belasting heeft afgedragen, wordt de werknemer een bedrag nabetaald ter hoogte van de alsnog afgedragen belasting.

6. De CdP kan aan de ter zake bevoegde lokale autoriteiten een opgave verstrekken van het door de werknemer verdiende loon.

### *Artikel 4.10. Nettoloonuitbetaling; Nederlandse belastingplicht*

1. Indien het loon onderhevig is aan heffing op grond van de Nederlandse belastingwetgeving wordt aan de werknemer een nettoloon uitbetaald. Dit nettoloon wordt berekend door het in artikel 4.8, eerste lid, bedoelde loon te verminderen met de in artikel 4.8, tweede lid, bedoelde premies dan wel bedra-

gen en het bedrag dat de werknemer lokaal over zijn loon aan belasting verschuldigd zou zijn als hij lokaal belastingplichtig zou zijn.

2. De in Nederland verschuldigde loonbelasting wordt rechtstreeks door de werkgever afgedragen.

3. Indien de werkgever teveel loonbelasting aan de Nederlandse belastingdienst heeft afgedragen, is de werknemer verplicht mee te werken aan het door de werkgever bij de Nederlandse belastingdienst terugvorderen van de teveel betaalde loonbelasting. Indien de werknemer hier niet aan meewerkt, wordt een bedrag, gelijk aan de teveel afgedragen loonbelasting, op het loon van de werknemer ingehouden.

#### *Artikel 4.11. Bruto- of nettoloonuitbetaling; dubbele belastingplicht*

1. Indien het loon zowel onderhevig is aan de lokale belastingheffing als aan heffing op grond van de Nederlandse belastingwetgeving, is artikel 4.9 van overeenkomstige toepassing.

2. De in Nederland verschuldigde loonbelasting komt voor rekening van de werkgever en wordt rechtstreeks door de werkgever afgedragen.

3. Het derde lid van artikel 4.10 is van overeenkomstige toepassing.

### **§ 5. Vergoedingen bij dienstreizen**

#### *Artikel 4.12. Dienstreizen; algemene bepalingen*

1. Een opdracht tot het maken van een dienstreis wordt gegeven door de CdP.

2. Indien de werknemer ten behoeve van een dienstreis een, naar het oordeel van de CdP, adequate reisverzekering heeft afgesloten, heeft hij recht op een vergoeding ter grootte van de voor deze verzekering betaalde premie.

3. Ten aanzien van verlenging van een dienstreis om privé-redenen geldt paragraaf 3 van de Regeling buitenlandse dienstreizen BZ.

4. Het recht op een vergoeding op grond van deze paragraaf vervalt indien de werknemer de declaratie niet heeft ingediend binnen drie maanden na beëindiging van de dienstreis waarop de declaratie betrekking heeft.

#### *Artikel 4.13. Reiskosten bij dienstreizen*

1. Dienstreizen worden zoveel mogelijk per openbaar vervoer gemaakt. Kosten van openbaar vervoer worden onder overlegging van originele bewijsstukken vergoed.

2. Indien de dienstreis per vliegtuig wordt gemaakt geldt de volgende klasse:  
a. economy class indien de vliegreis, exclusief eventuele overstaptijd, minder dan 5 uur duurt;  
b. business class indien de vliegreis, exclusief eventuele overstaptijd, 5 uur of meer duurt.

Kosten van betaalde luchthaven- of grenspassagebelasting worden onder overlegging van originele bewijsstukken vergoed.

3. Indien de dienstreis naar het oordeel van de CdP niet of niet op doelmatige wijze per openbaar vervoer kan worden ondernomen, kan de CdP aan de werknemer toestemming verlenen om voor de dienstreis gebruik te maken van eigen vervoer. De hoogte van de in dat geval te verstrekken vergoeding wordt in de postuitwerking opgenomen.

#### *Artikel 4.14. Verblijfkosten bij dienstreizen naar Nederland*

Werknemers hebben bij verblijf om dienstredenen in Nederland recht op een vergoeding voor verblijfkosten overeenkomstig artikel 5 van de Reisregeling binnenland.

#### *Artikel 4.15. Verblijfkosten bij dienstreizen anders dan naar Nederland*

1. Werknemers hebben bij dienstreizen buiten Nederland recht op een vergoeding voor verblijfkosten op de in dit artikel genoemde voorwaarden. De vergoeding voor verblijfkosten bestaat uit een bedrag voor logieskosten en een bedrag voor overige kosten.

2. Logieskosten die blijkens overgelegde originele bewijsstukken zijn gemaakt, worden vergoed op basis van de werkelijk gemaakte kosten tot een maximum van het bedrag dat voor het desbetreffende land is opgenomen in de tarieflijst logies- en overige kosten bij dienstreizen buitenland, bijlage I van de Reisregeling buitenland.

3. Het bedrag voor overige kosten bestaat uit een percentage van het voor het desbetreffende land geldende bedrag overige kosten, zoals opgenomen in de in het tweede lid genoemde tarieflijst. Het percentage bedraagt:

- a. 1,5% voor elk uur van de dienstreis voor vergoeding kleine uitgaven;
- b. 12% voor ontbijt;
- c. 20% voor lunch;
- d. 32% voor diner.

4. Voor de reistijd per vliegtuig bestaat geen recht op vergoeding wegens verblijfkosten, tenzij er in het vliegtuig slechts tegen betaling maaltijden worden verstrekt.

5. Het recht op een vergoeding voor maaltijden bestaat slechts indien voor het verkrijgen van maaltijden kosten zijn gemaakt in een daarvoor bestemde gelegenheid.

6. Indien de werknemer een dienstreis maakt van langer dan zestig dagen vanwege het tijdelijk verrichten van werkzaamheden in of vanuit één bepaalde plaats, niet zijnde in Nederland, bestaat de vergoeding voor verblijfkosten die verband houden met de tijdelijke vestiging in of in de omgeving van die plaats in ieder geval met ingang van de eenen-

zestigste dag, of zoveel eerder als daartoe naar het oordeel van de CdP aanleiding is, uit:

- a. de helft van de in het derde lid bedoelde vergoedingen; en
- b. een vergoeding van de werkelijk gemaakte huisvestingskosten tot ten hoogste de in het tweede lid bedoelde logieskosten.

### **§ 6. Overige vergoedingen**

#### *Artikel 4.16. Vergoeding van representatiekosten en overige kosten*

1. Indien de werknemer op verzoek van de CdP representatieve activiteiten heeft verricht en hiervoor kosten heeft gemaakt, worden deze kosten geheel of gedeeltelijk vergoed overeenkomstig de op de post voor het vergoeden van actieve representatie geldende regels. Deze kosten komen ten laste van het daarvoor aan de betreffende post toegekende budget voor representatieve activiteiten.

2. Indien het lokaal voorgeschreven of gebruikelijk is wordt aan de werknemer een niet in deze regeling genoemde vergoeding of tegemoetkoming toegekend.

3. De in het tweede lid bedoelde vergoeding of tegemoetkoming wordt in de postuitwerking opgenomen, met vermelding van de hoogte en duur daarvan, alsmede van de voorwaarden voor toekenning.

#### *Artikel 4.17. Schadeloosstelling*

De CdP kan naar billijkheid de werknemer schadeloosstellen.

### **§ 7. Verrekening en betalingen**

#### *Artikel 4.18. Verrekening*

Met de door de werkgever aan de werknemer verschuldigde bedragen kan worden verrekend hetgeen de werknemer aan de werkgever verschuldigd is.

#### *Artikel 4.19. Geen betalingen bij het niet verrichten van werkzaamheden*

Geen loon of andere betalingen zijn verschuldigd over de tijd dat de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht voor zover in deze regeling of in de postuitwerking niet anders is bepaald.

#### *Artikel 4.20. Valuta; vaststelling en uitbetaling*

1. Financiële rechten van de werknemer op grond van deze regeling, worden in de lokaal gebruikelijke valuta vastgesteld en uitbetaald.

2. In afwijking van het eerste lid kunnen, indien daartoe naar het oordeel van HDPO redenen aanwezig zijn, financiële rechten geheel of gedeeltelijk in een andere valuta worden vastgesteld of uitbetaald.

3. In afwijking van het eerste lid worden financiële rechten op grond van de artikelen 4.14 en 4.15 vastgesteld in de in artikel 5 van de Reisregeling binnenland respectievelijk bijlage I van de Reisrege-

ling buitenland opgenomen munteenheden. De uitbetaling vindt plaats in de munteenheid waarin het loon wordt uitbetaald.

4. Indien de vaststelling plaatsvindt in een andere valuta dan die waarin de uitbetaling geschiedt, vindt de omrekening plaats op basis van de op het moment van uitbetaling door de directeur Financieel Economische Zaken van het Ministerie van Buitenlandse Zaken gehanteerde koers voor betalingen aan derden.

5. Betalingen op grond van deze regeling vinden plaats in het land van vestiging van de post.

6. Betaling van het in artikel 4.3, tweede lid, bedoelde loonbedrag vindt per maand plaats. De frequentie en tijdstippen van de overige betalingen, zoals toeslagen, worden in de postuitwerking opgenomen.

## **Hoofdstuk 5. Sociale voorzieningen, bedrijfsgeneeskundige begeleiding, ziekte en zwangerschap**

### **§ 1. Sociale voorzieningen**

#### *Artikel 5.1. Algemeen*

De van toepassing zijnde voorgeschreven en gebruikelijke sociale voorzieningen worden in de postuitwerking vastgelegd.

### **§ 2. Werknemers op wie het lokale sociale zekerheidsstelsel van toepassing is**

#### *Artikel 5.2. Aanmelding bij de lokale sociale zekerheidsinstanties*

1. Indien op de werknemer het lokale sociale zekerheidsstelsel van toepassing is, zorgt de CdP voor de aanmelding van de werknemer bij de desbetreffende lokale instanties.

2. Indien het lokaal voorgeschreven of gebruikelijk is dat de in het eerste lid bedoelde aanmelding niet door de werkgever, maar door de werknemer geschiedt, zorgt de werknemer voor zijn aanmelding.

#### *Artikel 5.3. Premiebetaling aan de lokale sociale zekerheidsinstanties*

1. De op grond van het lokale sociale zekerheidsstelsel verschuldigde premies komen voor rekening van de werknemer dan wel de werkgever, overeenkomstig lokaal voorschrift of gebruik.

2. De verschuldigde premies worden door de CdP aan de desbetreffende lokale instanties afgedragen, tenzij het lokaal voorgeschreven of gebruikelijk is dat deze premies door de werknemer worden afgedragen in welk geval de werknemer voor de afdracht zorgt.

### **§ 3. Werknemers op wie het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel van toepassing is**

#### *Artikel 5.4. Aanmelding bij de Nederlandse sociale zekerheidsinstanties*

Indien op de werknemer het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel van toepassing is, zorgt HDPO voor de aanmelding van de werknemer bij de desbetreffende instanties in Nederland.

#### *Artikel 5.5. Premiebetaling aan de Nederlandse sociale zekerheidsinstanties*

1. De verschuldigde werkgevers- en werknemerspremies, alsmede de verschuldigde premies volksverzekeringen worden door HDPO afgedragen aan de desbetreffende instanties in Nederland.

2. Op het loon van de werknemer wordt het bedrag ingehouden dat de werknemer aan premies sociale verzekeringen zou hebben betaald als het lokale sociale zekerheidsstelsel van toepassing zou zijn. Tevens worden op het loon ingehouden de bedragen aan werknemerspremies en premies volksverzekeringen op grond van het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel die uitgaan boven het bedrag dat de werknemer betaald zou hebben als het lokale sociale zekerheidsstelsel van toepassing zou zijn. De vorige volzin is niet van toepassing op de werknemer:

a. op wie het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel van toepassing is op grond van een verdragsrechtelijke verplichting; of

b. die sinds 31 december 1997 of eerder onafgebroken in dienst is en die voor 1 januari 1998 heeft gekozen voor toepassing van het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel, zolang de werknemer niet de mogelijkheid heeft gehad om voor het lokale sociale zekerheidsstelsel te kiezen.

3. De in het tweede lid bedoelde bedragen worden op de datum van indiensttreding vastgesteld en worden voorts jaarlijks per 1 januari opnieuw vastgesteld.

### **§ 4. Werknemers op wie noch het Nederlandse noch het lokale sociale zekerheidsstelsel van toepassing is**

#### *Artikel 5.6. Algemeen*

1. Ten aanzien van de werknemer op wie noch het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel, noch het lokale sociale zekerheidsstelsel van toepassing is, wordt zoveel mogelijk gehandeld als ware het lokale sociale zekerheidsstelsel op hem van toepassing.

2. Van een situatie als bedoeld in het eerste lid, wordt melding gemaakt in de postuitwerking. Daarbij kan worden bepaald dat:

a. op het loon van de werknemer het bedrag wordt ingehouden dat de werknemer aan premies sociale verzekeringen verschuldigd zou zijn als het lokale

sociale zekerheidsstelsel van toepassing zou zijn; of

b. aan de werknemer een deel van de premie wordt vergoed van een door de werknemer ter vervanging van de lokale sociale zekerheid af te sluiten verzekering.

### **§ 5. Bedrijfsgeneeskundige begeleiding**

#### *Artikel 5.7. Algemene bepalingen*

1. De CdP is verantwoordelijk voor de bedrijfsgeneeskundige begeleiding van de werknemer. Voor de uitvoering van de bedrijfsgeneeskundige begeleiding laat de CdP zich bijstaan door de bedrijfsgeneeskundige dienst.

2. Door of namens de bedrijfsgeneeskundige dienst kunnen aan werknemers individueel of gezamenlijk aanwijzingen worden gegeven tot het behoud, het herstellen of de bevordering van hun arbeidsgeschiktheid. De werknemer is verplicht die aanwijzingen op te volgen, met uitzondering van aanwijzingen tot het ondergaan van een ingreep van heelkundige aard.

#### *Artikel 5.8. Geneeskundig onderzoek*

1. De werknemer kan de bedrijfsgeneeskundige dienst rechtstreeks consulteren over met de arbeidssituatie samenhangende gezondheidsproblemen. De werknemer kan tevens de CdP verzoeken hem in verband met dergelijke gezondheidsproblemen aan een onderzoek door of namens de bedrijfsgeneeskundige dienst te onderwerpen. Het consulteren en het onderzoek komen voor rekening van de werkgever.

2. De CdP kan de werknemer opdragen zich te onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek door of namens de bedrijfsgeneeskundige dienst:

a. indien naar zijn oordeel gegronde redenen bestaan voor twijfel aan een goede gezondheidstoestand van de werknemer;

b. indien de werknemer niet langer volledig geschikt is gebleken voor het verrichten van zijn werkzaamheden, teneinde na te gaan of hiervoor medische oorzaken aanwezig zijn en, zo ja, of de werknemer geschikt kan worden geacht voor het vervullen van een andere functie; of

c. ter beantwoording van de vraag of zich een omstandigheid voordoet als bedoeld in artikel 5.12, onderdeel a, b, c of d, onder 2° of 3°.

De werknemer is verplicht om aan dit geneeskundig onderzoek medewerking te verlenen.

3. De CdP stelt de werknemer buiten dienst indien na een onderzoek als bedoeld in het eerste of tweede lid blijkt dat sprake is van een zodanige lichamelijke of geestelijke toestand dat de belangen van de werknemer, van de dienst of van bij het verrichten van de

werkzaamheden betrokken derden, zich er tegen verzetten dat de werknemer zijn werkzaamheden blijft verrichten.

## § 6. Ziektekosten

### *Artikel 5.9. Tegemoetkoming ziektekosten*

1. Indien de toepasselijke sociale zekerheid naar het oordeel van HDPO geen of onvoldoende dekking biedt voor noodzakelijk in het land van de post te maken ziektekosten, wordt, overeenkomstig lokaal voorschrift of gebruik:

a. indien de werknemer lokaal een ziektekostenverzekering afsluit: aan de werknemer een tegemoetkoming in de premie verstrekt; of

b. indien de werkgever lokaal een ziektekostenverzekering afsluit: op het loon van de werknemer de premie van de ziektekostenverzekering in mindering gebracht, met uitzondering van een aan de werknemer te verstrekken tegemoetkoming ziektekosten.

De hoogte van de tegemoetkoming ziektekosten en eventuele nadere voorwaarden worden opgenomen in de postuutwerking.

2. Indien de toepasselijke sociale zekerheid naar het oordeel van HDPO geen of onvoldoende dekking biedt voor noodzakelijk in het land van de post te maken ziektekosten en de lokale situatie het naar het oordeel van HDPO in redelijkheid niet mogelijk maakt een verzekering af te sluiten als bedoeld in het eerste lid, wordt aan de werknemer een tegemoetkoming toegekend in noodzakelijk in het land van de post gemaakte ziektekosten overeenkomstig lokaal voorschrift of gebruik, indien er geen recht bestaat op een vergoeding van deze kosten uit anderen hoofde. Indien deze situatie zich voordoet, worden hierover in de postuutwerking nadere voorwaarden en voorschriften opgenomen. Daarbij kan worden bepaald dat aan de werknemer een premie inzake ziektekosten op het loon in mindering wordt gebracht.

3. De werknemer heeft recht op een tegemoetkoming overeenkomstig het eerste of tweede lid voor zijn gezinsleden indien deze in het desbetreffende kalenderjaar geen inkomsten hebben die hoger zijn dan het loon van de werknemer.

4. De werknemer dient een verzoek om een tegemoetkoming op grond van het tweede lid in binnen zes maanden na het einde van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft, bij gebreke waarvan het recht op tegemoetkoming vervalt.

5. De CdP kan bepalen dat aan de werknemer een voorschot op de in het tweede lid bedoelde tegemoetkoming wordt verstrekt.

6. Ten aanzien van de werknemer die in deeltijd werkt, bedraagt de in het eerste tot en met derde lid bedoelde tegemoet-

koming een evenredig deel van de tegemoetkoming bij een volledige werktijd.

### *Artikel 5.10. Vergoeding ziektekosten bij dienstongeval of beroepsziekte*

1. Indien de ziekte, uit hoofde waarvan de werknemer ongeschikt is zijn werkzaamheden te verrichten, voortvloeit uit een dienstongeval of een beroepsziekte, vergoedt de werkgever alle naar het oordeel van de CdP noodzakelijk in het land van de post gemaakte ziektekosten die voor rekening van de werknemer blijven.

2. Indien een dienstongeval plaatsvindt tijdens een dienstreis buiten het land van de post waar de werknemer werkt, vergoedt de werkgever tevens de noodzakelijk buiten het land van de post gemaakte ziektekosten.

3. In dit artikel wordt verstaan onder:

a. beroepsziekte: een ziekte die in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden, waaronder deze moesten worden verricht, en niet in belangrijke mate aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten;

b. dienstongeval: een ongeval dat in overwegende mate zijn oorzaak vindt in de aard van de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden, waaronder deze moesten worden verricht, en niet in belangrijke mate aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten.

## § 7. Loon bij ziekte

### *Artikel 5.11. Doorbetaling van loon bij ziekte*

1. De werknemer die ongeschikt is tot het verrichten van zijn werkzaamheden wegens ziekte geniet vanaf de dag waarop deze ongeschiktheid aanvangt gedurende een bepaalde termijn zijn volledige loon, dan wel een percentage van zijn loon, overeenkomstig lokaal voorschrift of gebruik.

2. Of de werknemer bij ziekte zijn volledige loon, dan wel een percentage van zijn loon ontvangt en gedurende welke termijn wordt opgenomen in de postuutwerking.

3. Indien de werknemer een wisselend aantal uren per week werkt, wordt onder het in het eerste lid bedoelde loon verstaan het loon dat de werknemer gemiddeld heeft genoten in de dertien kalenderweken voorafgaande aan het ontstaan van zijn ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werkzaamheden wegens ziekte.

4. Voor het vaststellen van de in het eerste lid bedoelde termijn worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van werkzaamheden wegens ziekte samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 31 kalenderdagen opvolgen.

5. Op de in het eerste lid bedoelde aanspraak, worden in mindering gebracht de voorzieningen waarop de werknemer vanwege zijn ziekte recht heeft op grond van het voor hem geldende sociale zekerheidsstelsel.

### *Artikel 5.12. Beperking van loonaanspraken*

Geen recht op betaling van het in artikel 5.11 bedoelde loon bestaat:

a. indien de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven wordt voorgesteld, dat ongeschiktheid tot het verrichten van werkzaamheden wegens ziekte niet kan worden aangenomen;

b. indien de werknemer de ongeschiktheid tot het verrichten van werkzaamheden wegens ziekte door zijn grove nalatigheid of zijn opzet heeft veroorzaakt, tenzij hem daarvan op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt;

c. indien de ongeschiktheid tot het verrichten van werkzaamheden wegens ziekte zich voordoet binnen een half jaar na het in artikel 2.2 bedoelde geneeskundig onderzoek en tevens blijkt dat de werknemer onjuiste informatie omtrent zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, ten gevolge waarvan de verklaring van geschiktheid om de aan de desbetreffende functie verbonden werkzaamheden te verrichten, ten onrechte is afgegeven, tenzij de werknemer aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld;

d. gedurende de tijd dat de werknemer:

1°. weigert zich te onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek door of namens de bedrijfsgeneeskundige dienst of, na voor een dergelijk onderzoek te zijn opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt;

2°. zonder voldoende gronden nalaat zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de voorschriften die hem door de behandelende geneeskundige gegeven zijn, anders dan voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige aard;

3°. zich zodanig gedraagt dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;

4°. tijdens de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werkzaamheden wegens ziekte werkzaamheden voor zichzelf of voor derden verricht, tenzij de bedrijfs-geneeskundige dienst dit in het belang van zijn genezing wenselijk wordt acht;

5°. in gebreke blijft op het door de bedrijfs-geneeskundige dienst bepaalde tijdstip en in de door deze dienst bepaalde mate zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij hij daarvoor een door deze dienst of door de CdP als geldig erkende reden heeft opgegeven; of

6°. zonder deugdelijke grond weigert hem aangeboden passende arbeid, waartoe de bedrijfs-geneeskundige dienst hem in staat acht, te aanvaarden.

## § 8. Zwangerschap en bevalling

### *Artikel 5.13. Voorzieningen bij zwangerschap en bevalling*

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof met behoud van loon.
2. Op het in het eerste lid bedoelde recht worden in mindering gebracht de voorzieningen waarop de vrouwelijke werknemer vanwege haar zwangerschaps- en bevallingsverlof recht heeft op grond van het voor haar geldende sociale zekerheidsstelsel.
3. Indien de werknemer een wisselend aantal uren per week werkt, wordt onder het in het eerste lid bedoelde loon verstaan het loon dat de werknemer gemiddeld heeft genoten in de dertien kalenderweken voorafgaande aan de dag dat het zwangerschapsverlof is ingegaan.
4. De vrouwelijke werknemer meldt aan de CdP:
  - a. de dag met ingang waarvan zij het zwangerschapsverlof opneemt uiterlijk vier weken voor die dag onder overlegging van een verklaring van een geneeskundige of van een verloskundige waarin de vermoedelijke datum van bevalling is aangegeven;
  - b. haar bevalling uiterlijk op de zevende dag volgend op die van de bevalling.
5. De duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de perioden dat het kan worden genoten, worden vastgesteld rekening houdend met lokaal voorschrift of gebruik, en zijn opgenomen in de postuitwerking, maar bedragen in totaal ten minste zestien weken.

### *Artikel 5.14. Werkneemster met borstkind*

1. Een vrouwelijke werknemer die een borstkind voedt en hiervan de CdP op de hoogte heeft gesteld, wordt gedurende de eerste negen levensmaanden van dat kind in de gelegenheid gesteld haar werkzaamheden te onderbreken om haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven gedurende maximaal een uur per dag. Bij een deeltijdarbeidsovereenkomst bedraagt de maximale duur van de onderbrekingen een evenredig deel van de onderbrekingen bij een voltijdarbeidsovereenkomst.
2. De vaststelling van het tijdstip en de duur van de in het eerste lid bedoelde onderbrekingen vindt plaats door de betrokken vrouwelijke werknemer na overleg met de CdP.
3. De duur van de in het eerste lid bedoelde onderbrekingen geldt als werktijd, waarover de vrouwelijke werknemer haar recht op loon behoudt.

### *Artikel 5.15. Opzeggingsverbod tijdens zwangerschap*

1. De CdP kan de arbeidsovereenkomst met een vrouwelijke werknemer niet opzeggen gedurende haar zwangerschaps- en bevallingsverlof noch, na werkherhating, gedurende een periode

van zes weken volgend op dat verlof, behalve als de opzegging niet in verband staat met de zwangerschap of de geboorte van het kind en de consequenties daarvan dan wel het voeden van het kind. De bewijslast dat een opzegging niets te maken heeft met de zwangerschap of de geboorte van het kind en de consequenties daarvan dan wel het voeden van het kind ligt bij de werkgever.

2. Indien de CdP de arbeidsovereenkomst in strijd met het eerste lid opzegt kan de werknemer:
  - a. gedurende twee maanden na de opzegging van de arbeidsovereenkomst de opzegging vernietigen door middel van het zenden van een schriftelijke kennisgeving met die strekking aan de CdP; of
  - b. een beroep doen op artikel 8.9.
3. Een rechtsvordering in verband met de in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde vernietiging verjaart door verloop van zes maanden na de dag waartegen is opgezegd.

## Hoofdstuk 6. Overige rechten en verplichtingen

### § 1. Verplichtingen en verboden

#### *Artikel 6.1. Goed werknemerschap*

De werknemer is gehouden de uit diens arbeidsovereenkomst voortvloeiende plichten nauwgezet en ijverig te vervullen en zich te gedragen zoals een goed werknemer betaamt. De werknemer dient zich er daarbij voortdurend bewust van te zijn dat hij werkzaam is bij een vertegenwoordiging van het Koninkrijk in het buitenland.

#### *Artikel 6.2. Mededelingplicht*

1. Indien de werknemer door ziekte of anderszins verhinderd is dienst te verrichten, is deze verplicht daarvan onder opgave van redenen, zo tijdig mogelijk mededeling te doen op de in de postuitwerking bekend gestelde wijze.
2. Indien zich omstandigheden of wijzigingen voordoen die van invloed zijn op kunnen zijn op de rechten of plichten op grond van deze regeling of op grond van de postuitwerking, stelt de werknemer de CdP daarvan onverwijld, uiterlijk binnen zeven dagen gerekend vanaf de dag waarop de omstandigheid of wijziging zich voordoet, schriftelijk in kennis.

#### *Artikel 6.3. Nevenwerkzaamheden en aanbestedingen*

1. De werknemer is verplicht aan de CdP, op een door de CdP te bepalen wijze, opgave te doen van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te gaan verrichten, die de belangen van de dienst voor zover deze in verband staan met zijn functievervulling, kunnen raken.
2. De CdP voert een registratie op basis van de in het eerste lid bedoelde opgaven.

3. Het is de werknemer verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor, ter beoordeling van de CdP, de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de post, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet redelijk zou zijn verzekerd.
4. Het is de werknemer verboden, middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van openbare diensten, tenzij daarvoor toestemming door de CdP is verleend. Voor aannemingen en leveringen ten behoeve van anderen kan de CdP aanwijzingen geven.

#### *Artikel 6.4. Beloningen, giften en beloften van derden*

Het is de werknemer in diens functie verboden anders dan met goedvinden van de CdP, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen of te verzoecken. Voor het aannemen van geschenken geldt de Regeling aannemen geschenken DBZ.

#### *Artikel 6.5. Dienstkleding en dragen van onderscheidingstekenen*

1. De werknemer is verplicht de dienstkleding en onderscheidingstekenen te dragen indien, en op de wijze waarop, dit door de CdP of in de postuitwerking is voorgeschreven.
2. Het is de werknemer verboden insignes of andere onderscheidingstekenen te dragen, tenzij deze door de Nederlandse regering zijn verstrekt of voorgeschreven of tot het dragen daarvan door de CdP toestemming is verleend.

#### *Artikel 6.6. Woonplaats*

De werknemer is verplicht te gaan wonen of te blijven wonen in of nabij de vestigingsplaats van de post indien dit naar het oordeel van de CdP noodzakelijk is in verband met de goede vervulling van zijn functie.

#### *Artikel 6.7. Tijdelijk opdragen van andere werkzaamheden*

De werknemer kan door de CdP worden verplicht tijdelijk andere werkzaamheden te verrichten dan hij gewoonlijk verricht, mits die werkzaamheden hem redelijkerwijze kunnen worden opgedragen.

#### *Artikel 6.8. Bedrijfs hulpverlening*

1. De CdP laat zich bijstaan door een of meer werknemers die door hem zijn aangewezen als bedrijfs hulpverleners teneinde doeltreffende maatregelen te nemen die het mogelijk maken dat de werknemers, indien een toestand ontstaat waarin direct gevaar voor de veiligheid of gezondheid aanwezig is, zich snel in veiligheid kunnen stellen dan wel andere passende maatregelen kunnen nemen en teneinde te verzekeren dat de schade aan de gezondheid zoveel mogelijk beperkt wordt.



2. Het verlenen van de bijstand houdt in elk geval in:

- a. het verlenen van eerste hulp bij ongevallen;
  - b. het beperken en bestrijden van brand en het voorkomen van ongevallen;
  - c. het in noodsituaties alarmeren en evacueren van alle werknemers en andere personen op de post;
  - d. het alarmeren van en samenwerken met hulpverleningsorganisaties in verband met de in de onderdelen a tot en met c bedoelde bijstand.
3. De werknemer die is aangewezen als bedrijfshulpverlener heeft recht op een toelage bedrijfshulpverlening als bedoeld in artikel 4.7.

## § 2. Dienstwoning

*Artikel 6.9. Dienstwoning; algemeen*  
Indien aan de werknemer een woning beschikbaar wordt gesteld, worden de voorwaarden waaronder dat geschiedt, waaronder de verdeling van de onderhoudskosten en de wijze van beëindiging van de beschikbaarstelling, opgenomen in de postuitwerking.

*Artikel 6.10. Gebruik dienstwoning door achterblijvende gezinsleden*

1. Na overlijden van de werknemer behouden de achterblijvende gezinsleden het gebruik van de dienstwoning waarin zij met de werknemer woonden gedurende de maand van het overlijden en de volgende drie maanden. Deze periode kan worden ingekort indien de CdP dat in het belang van de dienst noodzakelijk acht. In dat geval wordt aan bedoelde gezinsleden naar billijkheid een vergoeding verstrekt.
2. Indien door de werknemer voor het gebruik van de dienstwoning een vergoeding verschuldigd was, voldoen de achtergebleven gezinsleden 50% van deze vergoeding over de tijd, gedurende welke zij het gebruik over de dienstwoning behouden.

## § 3. Scholing

*Artikel 6.11. Opdracht tot scholing*

1. De werknemer kan in het belang van de dienst worden verplicht om scholing te volgen, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd.
2. Aan de werknemer, die op grond van het eerste lid scholing volgt, wordt een volledige vergoeding van de noodzakelijk te maken scholingskosten toegekend.
3. Aan de werknemer die op grond van het eerste lid scholing volgt, kan scholingsverlof met behoud van loon worden verleend.
4. De werknemer die op grond van het eerste lid scholing volgt, is verplicht de aan hem toegekende vergoeding van de scholingskosten terug te betalen bij onvoldoende resultaat in de scholing en

bij tussentijds afbreken van de scholing, indien dit aan eigen schuld of toedoen is te wijten.

5. Bij ontslag tijdens de scholing kan de vergoeding van de scholingskosten worden teruggevorderd en bij ontslag binnen een termijn van twee jaren na het met voldoende resultaat afronden van de scholing kan voor iedere maand vóór afloop van die twee jaren, 1/24e deel van de vergoeding worden teruggevorderd, tenzij:

- a. het ontslag niet aan eigen schuld of toedoen van de werknemer is wijten;
- b. de werknemer binnen een maand na zijn ontslag elders in dienst treedt bij de Nederlandse Rijksoverheid; of
- c. de werknemer aansluitend aan zijn ontslag recht heeft op een voorziening als bedoeld in hoofdstuk 9.

*Artikel 6.12. Scholing op eigen initiatief*

1. Aan de werknemer die op eigen initiatief scholing gaat volgen, kan op zijn aanvraag een gehele of gedeeltelijke vergoeding van de noodzakelijk te maken scholingskosten worden toegekend of scholingsverlof met behoud van loon worden verleend, indien het belang van de dienst bij het volgen van de scholing is gebaat.
2. Artikel 6.11, vierde en vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing.

## § 4. Start-, functioneringsgesprekken en beoordelingen

*Artikel 6.13. Startgesprekken*

1. Binnen een maand na indiensttreding van de werknemer of na plaatsing van de werknemer in een andere functie, dan wel binnen een maand nadat een nieuwe lijnchef met zijn werkzaamheden is aangevangen, vindt een startgesprek plaats tussen de werknemer en de lijnchef.
2. In het startgesprek worden duidelijke afspraken gemaakt over de werkzaamheden die van de werknemer worden verwacht en over de samenwerking tussen de werknemer en de lijnchef.

*Artikel 6.14. Functioneringsgesprekken*

1. Een functioneringsgesprek tussen de werknemer en de lijnchef vindt minimaal eenmaal per jaar plaats.
2. In het functioneringsgesprek worden in ieder geval besproken:
  - a. het functioneren van de werknemer over de afgelopen periode;
  - b. de begeleiding die de werknemer bij zijn functioneren van zijn lijnchef heeft gehad;
  - c. de in het kader van het functioneren van de werknemer te maken afspraken voor de komende periode.

*Artikel 6.15. Beoordelingen*

Het functioneren van de werknemer wordt periodiek beoordeeld overeenkomstig het Beoordelingsvoorschrift BZ.

## § 5. Reorganisatie

*Artikel 6.16. Opstellen plan van aanpak*

1. Indien sprake is van een wijziging van de organisatiestructuur van een post die rechtspositionele gevolgen heeft voor vijf of meer werknemers, of indien er sprake is van een voorgenomen sluiting van de post, stelt de CdP een plan van aanpak op dat betrekking heeft op de diverse fasen van het reorganisatieproces.

2. Het plan van aanpak geeft ten minste inzicht in:

- a. de inhoud van en de reden voor de voorgenomen reorganisatie;
- b. de bestaande en de voorgenomen organisatiestructuur van de post;
- c. de bestaande en de voorgenomen personeelsformatie;
- d. een overzicht van de functies die worden opgeheven, de functies die ongewijzigd blijven bestaan, de functies die worden gewijzigd en de nieuwe functies;
- e. de belangrijkste beleidsmatige, financiële en personele gevolgen van de voorgenomen reorganisatie;
- f. de voorgenomen maatregelen ter beperking van de personele gevolgen;
- g. de eventueel te verwachten bijzonderheden in het reorganisatieproces;
- h. de planning van de momenten waarop het medezeggenschapsorgaan van de post en de betrokken werknemers worden geïnformeerd.

*Artikel 6.17. Vaststellen plan van aanpak*  
HDPO stelt na overleg met de CdP het plan van aanpak vast nadat overleg is gevoerd door:

- a. de CdP met het medezeggenschapsorgaan van de post overeenkomstig de artikelen 22, 23 en 32, vierde lid, van de Medezeggenschapsregeling posten BZ; en
- b. HDPO met de in artikel 142 van het RDBZ bedoelde centrales van verenigen van ambtenaren over de personele gevolgen van de reorganisatie en de voorgenomen maatregelen ter beperking van de personele gevolgen.

## Hoofdstuk 7. Ontzegging toegang, schorsing, schadevergoeding, plichtsverzuim en disciplinaire straffen

*Artikel 7.1. Ontzegging toegang*

Aan de werknemer kan door de CdP de toegang tot dienstlokalen, dienstgebouwen of het werk dan wel het verblijf aldaar, worden ontzegd.

*Artikel 7.2. Schorsing*

1. De werknemer is van rechtswege geschorst wanneer hij krachtens wettelijke maatregel van zijn vrijheid is beroofd, tenzij de vrijheidsbeneming het gevolg is van een maatregel genomen in het belang van de volksgezondheid.

2. De CdP kan de werknemer schorsen indien een strafrechtelijke vervolging tegen hem is ingesteld of als anderszins naar het oordeel van de CdP het belang van de dienst dit vordert.

3. De CdP bepaalt of de schorsing plaatsvindt met behoud van loon, dan wel met gehele of gedeeltelijke inhouding van loon.

#### *Artikel 7.3. Schadevergoeding*

De werknemer kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van de door de werkgever geleden schade voor zover de werknemer de schade ernstig kan worden verweten.

#### *Artikel 7.4. Plichtsverzuim*

1. De werknemer die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan door de CdP worden gestraft.

2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

#### *Artikel 7.5. Disciplinaire straffen*

Bij plichtsverzuim kunnen de volgende straffen worden toegepast:

- a. schriftelijke berisping;
- b. beperking van het recht op vakantie, voor ten hoogste een derde deel van het aantal uren waarop de werknemer per kalenderjaar recht heeft;
- c. gehele of gedeeltelijke inhouding van loon tot een bedrag van ten hoogste het loon over een halve maand;
- d. vaststelling van het loon in de voor de werknemer geldende loonschaal, op het bedrag behorend bij een loonnummer dat maximaal twee loonnummers lager is dan voor de werknemer geldt, voor de tijd van ten hoogste twee jaren;
- e. het niet toekennen van een hoger loonnummer gedurende ten hoogste vier jaren;
- f. schorsing voor een bepaalde tijd met gehele of gedeeltelijke inhouding van loon;
- g. ontslag overeenkomstig hoofdstuk 8.

### **Hoofdstuk 8. Einde arbeidsovereenkomst**

#### **§ 1. Einde arbeidsovereenkomst en ontslaguitkering**

##### *Artikel 8.1. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd; einde van rechtswege en tussentijdse beëindiging*

1. Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan eindigt zij van rechtswege wanneer deze tijd is verstreken. Voorafgaande opzegging is in dat geval niet nodig.

2. Indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de in het eerste lid bedoelde tijd door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, maar telkens

ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden opnieuw te zijn aangegaan.

3. Onverminderd het eerste lid kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ook tussentijds worden beëindigd overeenkomstig artikel 8.2.

##### *Artikel 8.2. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd*

1. De arbeidsovereenkomst die voor onbepaalde tijd is aangegaan kan door opzegging worden beëindigd.

2. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt een maand.

3. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

- a. korter dan vijf jaren heeft geduurd: een maand;
- b. vijf jaren of langer heeft geduurd: twee maanden.

4. Voor de toepassing van het derde lid geldt voor het bepalen van de duur van de arbeidsovereenkomst de periode waarop één of verschillende arbeidsovereenkomsten met de werknemer betrekking hebben, voor zover deze arbeidsovereenkomsten zijn aangegaan voor werkzaamheden op één post en elkaar met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen zijn opgevolgd.

5. De in het tweede en derde lid bedoelde opzegging geschiedt tegen het einde van de maand.

6. Alvorens over te gaan tot opzegging van de arbeidsovereenkomst zonder instemming van de werknemer, wint de CdP bij HDPO advies in.

##### *Artikel 8.3. Ontslaguitkering*

1. De werknemer heeft bij het eindigen van een arbeidsovereenkomst recht op een eenmalige ontslaguitkering, tenzij:

- a. het betreft het van rechtswege aflopende van één of verschillende direct aansluitende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die korter heeft respectievelijk hebben geduurd dan vijf jaren;
- b. de werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd;
- c. de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd wegens aan de werknemer te verwijten redenen;
- d. de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens het bereiken van de pensioenleeftijd; of
- e. de arbeidsovereenkomst na de in artikel 8.4, eerste lid, bedoelde termijn wordt beëindigd wegens ziekte.

2. De in het eerste lid bedoelde uitkering bedraagt ten minste een bedrag ter grootte van een half maandloon voor elk jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd of de direct aansluitende arbeidsovereenkomsten hebben geduurd. Bij een gedeelte van een jaar wordt de uitkering naar evenredigheid vastgesteld. Voor het berekenen van de

duur van de arbeidsovereenkomst is artikel 8.2, vierde lid, van overeenkomstige toepassing.

3. Het aantal maandlonen dat meetelt bij de bepaling van het in het tweede lid bedoelde bedrag, bedraagt ten hoogste het aantal volle kalendermaanden gelegen tussen de ontslagdatum en de in artikel 9.1, eerste lid, onderdeel d, bedoelde pensioendatum van de werknemer.

4. Indien reeds over een periode van de arbeidsovereenkomst of direct aansluitende arbeidsovereenkomsten een ontslaguitkering is verstrekt, telt deze periode niet mee bij de berekening van het in het tweede lid bedoelde bedrag.

5. Onder maandloon in de zin van dit artikel wordt verstaan: het in artikel 4.3, tweede lid, bedoelde loonbedrag, betrekking hebbend op een periode van een maand, vermeerderd met de in de artikelen 4.4 en 4.5 bedoelde toeslagen, betrekking hebbend op een periode van een maand, voor zover deze toeslagen zijn toegekend voor onbepaalde tijd, dan wel gedurende een aaneengesloten periode van ten minste vijf jaren, direct voorafgaande aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

6. Op de vaststelling en uitbetaling van de ontslaguitkering zijn de artikelen 4.8 tot en met 4.11 van overeenkomstige toepassing.

#### **§ 2. Einde arbeidsovereenkomst wegens ziekte, pensioen, overlijden of een dringende reden**

##### *Artikel 8.4. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens ziekte*

1. De CdP kan de arbeidsovereenkomst met een werknemer die geheel of gedeeltelijk ongeschikt is om zijn werkzaamheden te verrichten wegens ziekte niet opzeggen gedurende een in de postuitwerking opgenomen termijn, behalve als de opzegging niet in verband staat met de ziekte en de consequenties daarvan. De in de vorige volzin bedoelde termijn wordt vastgesteld overeenkomstig lokaal voorschrift of gebruik. De bewijslast dat een opzegging niets te maken heeft met de ziekte en de consequenties daarvan ligt bij de werkgever.

2. De in het eerste lid bedoelde opzegging kan slechts plaatsvinden indien de ziekte blijkt uit een geneeskundig onderzoek door of namens de bedrijfsgeneeskundige dienst.

3. Voor het vaststellen van het tijdstip waarop overeenkomstig het eerste lid de arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd, worden perioden van ongeschiktheid tot het geheel of gedeeltelijk verrichten van werkzaamheden wegens ziekte samengegeld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 31 dagen opvolgen.

4. Indien de CdP de arbeidsovereenkomst in strijd met het eerste lid opzegt kan de werknemer:

gedurende twee maanden na de opzegging van de arbeidsovereenkomst de opzegging vernietigen door middel van het zenden van een schriftelijke kennisgeving met die strekking aan de CdP; of een beroep doen op artikel 8.9.

5. Het eerste lid is niet van toepassing bij een opzegging gedurende de proeftijd.

6. Een rechtsvordering in verband met de in het vierde lid, onderdeel a, bedoelde vernietiging verjaart door verloop van zes maanden na de dag waartegen is opgezegd.

#### *Artikel 8.5. Einde arbeidsovereenkomst bij bereiken pensioenleeftijd*

De arbeidsovereenkomst eindigt met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de dag waarop de werknemer de in de postuitwerking opgenomen pensioenleeftijd bereikt. Deze pensioenleeftijd wordt vastgesteld overeenkomstig lokaal gebruik, echter op een leeftijd die niet lager is dan 60 jaar en niet hoger dan 65 jaar.

#### *Artikel 8.6. Einde arbeidsovereenkomst bij overlijden*

1. De arbeidsovereenkomst eindigt door het overlijden van de werknemer. Met ingang van de dag na overlijden van de werknemer wordt geen loon meer uitbetaald.

2. Bij het overlijden van de werknemer wordt zo spoedig mogelijk aan de achterblijvende partner een bedrag uitgekeerd gelijk aan het in artikel 8.3, vijfde lid, bedoelde maandloon. Bij het ontbreken van een achterblijvende partner wordt het bedrag uitgekeerd aan zijn afhankelijke kinderen.

3. Indien de overledene geen partner of afhankelijke kinderen nalaat, kan het in het tweede lid bedoelde bedrag geheel of ten dele worden uitgekeerd voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, indien de nalatenschap van de overledene voor de betaling van die kosten ontoereikend is.

#### *Artikel 8.7. Einde arbeidsovereenkomst bij vermissing*

Bij vermissing van de werknemer wordt, indien alle omstandigheden in aanmerking genomen het overlijden als zeker kan worden beschouwd, de werknemer geacht te zijn overleden op een door de CdP te bepalen dag. Artikel 8.6 is in dat geval van overeenkomstige toepassing.

#### *Artikel 8.8. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden*

1. Zowel de werkgever als de werknemer kan de arbeidsovereenkomst onverwijld opzeggen om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij.

2. De partij die de arbeidsovereenkomst onverwijld opzegt zonder een dringende reden of zonder gelijktijdige mededeling van de dringende reden is verplicht tot betaling van een schadevergoeding.

3. De in het tweede lid bedoelde schadevergoeding is gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld loon voor de tijd, dat de arbeidsovereenkomst bij inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen had behoren voort te duren.

4. Als dringende redenen in de zin van het eerste lid worden beschouwd omstandigheden die ten gevolge hebben dat redelijkerwijze niet gevegd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden als een van de partijen grovelijk de plichten veronachtzaamt, die de arbeidsovereenkomst hem oplegt.

5. Een rechtsvordering op grond van dit artikel verjaart door verloop van zes maanden na de dag waartegen is opgezegd.

### **§ 3. Kennelijke onredelijke opzegging**

#### *Artikel 8.9. Kennelijke onredelijke opzegging*

1. Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst, al of niet met inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen, kennelijk onredelijk opzegt, is deze verplicht aan de werknemer naar billijkheid een schadevergoeding toe te kennen.

2. Opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever zal onder andere kennelijk onredelijk geacht kunnen worden wanneer deze geschiedt:

- a. zonder opgave van redenen of onder opgave van een voorgewende of valse reden;
- b. terwijl, mede in aanmerking genomen de voor de werknemer getroffen voorzieningen en de voor hem bestaande mogelijkheden om ander passend werk te vinden, de gevolgen van de opzegging voor hem te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werkgever bij de opzegging;
- c. wegens het enkele feit dat de werknemer met een beroep op een ernstig gewetensbezwaar weigert de bedongen werkzaamheden te verrichten;
- d. in strijd met artikel 5.15 of 8.4.

3. Het eerste lid is niet van toepassing bij een opzegging gedurende de proeftijd, of bij een rechtmatige opzegging wegens een dringende reden of wegens ernstig plichtsverzuim.

4. Een rechtsvordering op grond van dit artikel verjaart door verloop van zes maanden na de dag waartegen is opgezegd.

### **§ 4. Bijzondere verplichtingen werkgever bij einde arbeidsovereenkomst**

#### *Artikel 8.10. Getuigschrift*

1. Aan de werknemer wordt bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst op diens aanvraag een getuigschrift uitgeleverd. Het getuigschrift bevat een opgave omtrent de aard van de verrichte werkzaamheden en de duur van de arbeidsovereenkomst.

2. Op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer bevat het getuigschrift tevens een opgave van de wijze, waarop de werknemer aan zijn verplichtingen heeft voldaan en de wijze waarop de arbeidsovereenkomst geëindigd is.

### **Hoofdstuk 9. Oudedags-, nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen**

#### **§ 1. Algemene bepalingen**

##### *Artikel 9.1. Begripsbepaling*

1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. suppletie: het bedrag, bestaande uit het verschil tussen:

- 1°. het suppletieplafond en
- 2°. het bedrag van de in dit hoofdstuk bedoelde voorzieningen waarop de werknemer uit anderen hoofde recht heeft;

b. suppletieplafond: het maximale bedrag dat aan suppletie kan worden toegekend op grond van artikel 9.4, tweede lid, artikel 9.6, eerste lid, artikel 9.7, eerste lid, en artikel 9.8, tweede lid;

c. suppletiediensttijd: de periode gedurende welke de werknemer recht had op loon van de werkgever, alsmede de periode gedurende welke recht bestond op toekenning van een suppletie op arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen als bedoeld in artikel 9.8, met uitzondering van de periode dat er een verzekering was als bedoeld in artikel 9.3. Een gedeelte van een maand wordt naar boven afgerond op een gehele maand.

De periode dat de werknemer recht had op loon op basis van een deeltijdarbeidsovereenkomst, wordt voor een evenredig deel meegerekend. De periode dat de werknemer loon ontving op basis van een arbeidsovereenkomst die meer dan een maand na de pensioendatum aanvang, wordt niet meegerekend. De suppletiediensttijd bedraagt maximaal 40 jaren, rekenkundig afgerond op twee decimalen;

d. pensioendatum: de eerste dag van de maand volgend op de dag waarop de werknemer dan wel voormalig werknemer de in artikel 8.5 bedoelde pensioenleeftijd heeft bereikt;

e. suppletiegrondslag: het loonbedrag, berekend over een tijdvak van een jaar, behorende bij de loonschaal en het loonnummer die laatstelijk voor de werknemer golden, met toepassing van het loonbedrag zoals dat voor die loon-

schaal en dat loonnummer op het moment van betaling geldt. Dit bedrag wordt vermeerderd met de in de artikelen 4.4 en 4.5 bedoelde toeslagen, zoals die op het moment van betaling gelden, berekend over een tijdvak van een jaar, voor zover deze toeslagen zijn toegekend voor onbepaalde tijd, dan wel gedurende een aaneengesloten periode van ten minste vijf jaren, direct voorafgaande aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Voor zover op het moment van uitbetaling van de suppletie de systematiek van loonschaal en loonnummer die laatstelijk voor de werknemer golden ingrijpend is gewijzigd, wordt door HDPO het loonbedrag dat laatstelijk voor de werknemer gold ten behoeve van berekening van de suppletiegrondslag zoveel mogelijk in de dan geldende loonsystematiek ingedeeld.

2. Voor de bepaling van het in het eerste lid, onderdeel a, onder 2°, bedoelde bedrag van de in dit hoofdstuk bedoelde voorzieningen waarop de werknemer uit anderen hoofde recht heeft, wordt gebruik gemaakt van de door de Secretaris-Generaal van het Ministerie van Buitenlandse Zaken vastgestelde berekeningsformules indien het noodzakelijk is dat:

- a. een eenmalige betaling wordt omgerekend naar een periodiek bedrag;
- b. een periodieke betaling wordt omgerekend naar een periodieke betaling met een andere betalingsfrequentie of naar een eenmalig bedrag.

Bij deze berekening zal zo nodig tevens rekening worden gehouden met de sterf-tetabel, welke de gemiddelde levensverwachting bevat voor het desbetreffende land of de desbetreffende regio, opgenomen in de laatst beschikbare versie van het Demografisch Jaarboek, uitgegeven door de Verenigde Naties.

#### *Artikel 9.2. Verplichtingen van de werknemer, voormalig werknemer dan wel nabestaande*

1. De werknemer, voormalig werknemer dan wel nabestaande is verplicht tijdig de werkgever alle informatie te verstrekken die van belang is voor een goede uitvoering van dit hoofdstuk. Indien hij zich hier niet aan houdt, vervallen alle rechten op grond van dit hoofdstuk en is hij aansprakelijk voor door de werkgever hierdoor geleden schade.

2. De werkgever is niet aansprakelijk indien een oudedags-, nabestaanden- of arbeidsongeschiktheidsvoorziening dan wel suppletie niet of niet juist is vastgesteld, doordat de werknemer, voormalig werknemer dan wel nabestaande niet, niet juist of niet tijdig aan de voor hem uit dit hoofdstuk voortvloeiende verplichtingen heeft voldaan.

3. Indien door het zich niet houden aan een voorschrift dat voor het verkrijgen van een uitkering voor de oudedag, wegens overlijden of wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid op grond van het

voor de werknemer, voormalig werknemer dan wel nabestaande van toepassing zijnde stelsel van sociale zekerheid gevolgd dient te worden geen sociale zekerheidsuitkering wordt toegekend, bestaat geen recht op suppletie op grond van dit hoofdstuk.

4. Indien door het zich niet houden aan een voorschrift als bedoeld in het derde lid, een lagere sociale zekerheidsuitkering wordt toegekend of de sociale zekerheidsuitkering later wordt toegekend, wordt het hierdoor niet toegekende uitkeringsbedrag op het suppletieplafond in mindering gebracht.

5. Het derde en vierde lid zijn niet van toepassing indien het zich niet houden aan het voorschrift de werknemer, voormalig werknemer dan wel nabestaande redelijkerwijs niet kan worden verweten.

#### **§ 2. Oudedags-, nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen**

##### *Artikel 9.3. Oudedags-, nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen; algemeen*

1. De werkgever sluit ten behoeve van de werknemer voor zover redelijkerwijs mogelijk lokaal een verzekering af dan wel treft een vergelijkbare voorziening die voorziet in de opbouw van een oudedagsvoorziening en een dekking van de risico's van overlijden. De werkgever houdt de premie geheel of gedeeltelijk op het loon van de werknemer in overeenkomstig lokaal voorschrift of gebruik. Indien lokaal voorschrift en gebruik ontbreken, wordt de wijze van inhouding van de premie vastgesteld overeenkomstig de instellingen ter plaatse die een voorziening als bedoeld in de eerste volzin hebben afgesloten. De verzekering of vergelijkbare voorziening en het percentage van de premie dat op het loon van de werknemer wordt ingehouden, worden opgenomen in de postuitwerking.

2. De werkgever sluit ten behoeve van de werknemer lokaal een verzekering af die voorziet in een dekking van de risico's van arbeidsongeschiktheid indien dit lokaal voorgeschreven of gebruikelijk is. Het eerste lid, tweede en vierde volzin, is in dat geval van overeenkomstige toepassing.

#### **§ 3. Suppletie op oudedagsvoorzieningen**

##### *Artikel 9.4. Suppletie op oudedagsvoorzieningen; algemeen*

1. Indien er gedurende een periode van de arbeidsovereenkomst geen verzekering of vergelijkbare voorziening die voorziet in de opbouw van een oudedagsvoorziening, als bedoeld in artikel 9.3, eerste lid, is afgesloten, heeft de voormalig werknemer recht op een suppletie op oudedagsvoorzieningen indien zijn arbeidsovereenkomst ten minste

zeven jaren heeft geduurd. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder arbeidsovereenkomst tevens verstaan:

- a. voor de periode vóór 1 januari 2005: de verschillende arbeidsovereenkomsten die elkaar met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen zijn opgevolgd;
  - b. voor de periode vanaf 1 januari 2005: de verschillende arbeidsovereenkomsten die elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden zijn opgevolgd.
2. Voor de in het eerste lid bedoelde suppletie geldt als suppletieplafond het bedrag, gelijk aan:

- a. voor de periode van de arbeidsovereenkomst vóór 1 januari 2005: 1,75% van de suppletiegrondslag vermenigvuldigd met de suppletiediensttijd;
- b. voor de periode van de arbeidsovereenkomst vanaf 1 januari 2005: 1,5% van de suppletiegrondslag vermenigvuldigd met de suppletiediensttijd.

3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder de in artikel 9.1, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, bedoelde voorzieningen verstaan: alle oudedagsvoorzieningen waarop de werknemer recht heeft: a. tenzij hij daarvoor op uitsluitend vrijwillige basis premie heeft betaald zonder enige bijdrage van de werkgever; b. tenzij en voor zover dit recht is opgebouwd gedurende een periode liggende buiten de periode van de arbeidsovereenkomst.

4. De in het eerste lid bedoelde suppletie wordt aan de voormalig werknemer toegekend met ingang van de pensioendatum dan wel, indien aansluitend aan de pensioendatum de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet, met ingang van de dag dat die arbeidsovereenkomst is geëindigd, echter niet op een leeftijd die lager is dan 60 jaar. De toekenning eindigt met ingang van de eerste dag van de maand, volgende op de maand van overlijden van de voormalig werknemer.

#### **§ 4. Suppletie op nabestaandenvoorzieningen**

##### *Artikel 9.5. Suppletie op nabestaandenvoorzieningen; algemeen*

1. Indien een werknemer dan wel voormalig werknemer die in het genot was van een suppletie op arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen als bedoeld in artikel 9.8 of een suppletie op oudedagsvoorzieningen als bedoeld in artikel 9.4 overlijdt en er geen verzekering die voorziet in een dekking van de risico's van overlijden als bedoeld in artikel 9.3, eerste lid, is afgesloten, hebben de partner en het kind dat op het moment van het overlijden een afhankelijk kind was recht op een suppletie op nabestaandenvoorzieningen. Dit recht vervalt indien de partner, respectievelijk het afhankelijke kind, verwijtbaar is aan het overlijden van de werknemer dan wel voormalig werknemer.

2. Voor rechten op grond van artikel 9.7, dan wel de artikelen 9.6 en 9.7 tezamen, geldt dat het totale suppletieplafond niet hoger is dan het in het tweede lid van artikel 9.4 bedoelde suppletieplafond dat op de werknemer van toepassing was, dan wel dat voor de voormalig werknemer op de pensioendatum, bij ongewijzigde voortzetting van de arbeidsovereenkomst, van toepassing zou zijn geweest. Zo nodig worden de rechten op grond van artikel 9.7 naar evenredigheid verlaagd.

3. Rechten op suppletie op grond van deze paragraaf bestaan uitsluitend voor de partner met wie de werknemer op de laatste dag van zijn arbeidsovereenkomst ten minste een jaar gehuwd is dan wel ten minste een jaar een geregistreerd partnerschap of een samenlevingsrelatie heeft als bedoeld in artikel 1.1, onderdeel h.

4. Indien het in het derde lid bedoelde huwelijk, geregistreerd partnerschap, dan wel samenlevingsrelatie van de werknemer dan wel voormalig werknemer eindigt, anders dan door diens overlijden, vervallen voor de partner alle aanspraken uit hoofde van deze paragraaf.

#### *Artikel 9.6. Suppletie op nabestaandenvoorzieningen partners*

1. Voor de suppletie op de in artikel 9.5, eerste lid, bedoelde nabestaandenvoorzieningen voor de partner geldt als suppletieplafond het bedrag, gelijk aan 70% van het in artikel 9.4, tweede lid, bedoelde suppletieplafond, met dien verstande dat in dit geval wordt uitgegaan van de suppletiediensttijd die voor de werknemer, dan wel voormalig werknemer, op zijn pensioendatum zou hebben gegolden indien zijn arbeidsovereenkomst tot die datum voortgezet was.

2. De suppletie op het nabestaandenpensioen wordt verminderd met 2,5% voor elk vol jaar dat het leeftijdsverschil meer dan tien jaar bedraagt indien de partner meer dan tien jaar jonger was dan de werknemer dan wel voormalig werknemer. Deze vermindering vindt niet plaats indien op het moment van overlijden van de werknemer dan wel voormalig werknemer, de nabestaande gedurende ten minste vijf jaren de partner van de werknemer of voormalig werknemer is geweest.

3. Voor de toepassing van dit artikel worden onder de in artikel 9.1, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, bedoelde voorzieningen in elk geval verstaan: a. nabestaandenvoorzieningen waarop recht bestaat op grond van het van toepassing zijnde sociale zekerheidsstelsel; b. overige nabestaandenvoorzieningen waaraan de werkgever op enigerlei wijze heeft meebetaald.

4. De in het eerste lid bedoelde suppletie wordt aan de nabestaande toegekend met ingang van de eerste dag van de

maand van overlijden van de werknemer dan wel voormalig werknemer. De toekenning van de suppletie eindigt:

- a. op de eerste van de maand, volgende op de maand waarin de periode gedurende welke de suppletie werd toegekend, gelijk is aan de duur van de arbeidsovereenkomst, maar niet eerder dan vijf jaren na het overlijden van de werknemer dan wel voormalig werknemer. Artikel 9.4, eerste lid, tweede volzin, is van overeenkomstige toepassing;
- b. op de eerste dag van de maand, volgende op de maand waarin de nabestaande overlijdt;
- c. op de eerste dag van de maand, volgende op de maand waarin de nabestaande is getrouwd, een geregistreerd partnerschap is aangegaan, dan wel een samenlevingsrelatie is aangegaan met een levenspartner als bedoeld in artikel 1.1, onderdeel h.

#### *Artikel 9.7. Suppletie op wezenvoorzieningen*

1. Voor de suppletie op de in artikel 9.5, eerste lid, bedoelde nabestaandenvoorzieningen voor afhankelijke kinderen geldt, onverminderd artikel 9.5, tweede lid, per kind als suppletieplafond het bedrag, gelijk aan 14% van het in artikel 9.4, tweede lid, bedoelde suppletieplafond. Indien de werknemer op de datum van zijn overlijden geen partner nalaat, bedraagt het in de vorige volzin genoemde percentage 28.

2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder de in artikel 9.1, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, bedoelde voorzieningen in elk geval verstaan:

- a. wezenpensioen waarop recht bestaat op grond van het van toepassing zijnde sociale zekerheidsstelsel;
  - b. overige wezenpensioenen waaraan de werkgever op enigerlei wijze heeft meebetaald.
3. De in het eerste lid bedoelde suppletie wordt aan het in het eerste lid bedoelde kind toegekend met ingang van de eerste dag van de maand van overlijden van de werknemer dan wel voormalig werknemer. De toekenning van de suppletie eindigt:
- a. op de eerste dag van de maand, volgende op de maand waarin het kind de leeftijd van achttien jaar bereikt;
  - b. op de eerste dag van de maand, volgende op de maand waarin het kind overlijdt.

#### **§ 5. Suppletie op arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen**

##### *Artikel 9.8. Suppletie op arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen; algemeen*

1. Indien een werknemer wegens ziekte wordt ontslagen en hij op dat moment niet verzekerd is op basis van een verzekering als bedoeld in artikel 9.3, tweede lid, die voorziet in een dekking van de risico's van arbeidsongeschiktheid en hij na het ontslag nog ongeschikt is een

andere passende betrekking te vervullen, heeft hij recht op een suppletie op arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen.

2. Voor de in het eerste lid bedoelde suppletie geldt als suppletieplafond het bedrag, gelijk aan de suppletiegrondslag vermenigvuldigd met het percentage van het loon dat aan de werknemer op grond van artikel 5.11, tweede lid, vlak voor zijn ontslag wordt betaald, maar ten hoogste met:

- a. 70% indien het in het eerste lid bedoelde ontslag is ingegaan vóór 1 januari 2005;
- b. 60% indien het in het eerste lid bedoelde ontslag is ingegaan op of na 1 januari 2005.

3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder de in artikel 9.1, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, bedoelde voorzieningen in elk geval verstaan:

- a. arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen waarop recht bestaat op grond van het van toepassing zijnde sociale zekerheidsstelsel;
- b. overige arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen waaraan de werkgever op enigerlei wijze heeft meebetaald;
- c. de eventuele aanspraken van de voormalig werknemer op inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf.

4. De in het eerste lid bedoelde suppletie wordt aan de voormalig werknemer toegekend met ingang van de dag nadat het in het eerste lid bedoelde ontslag is ingegaan. De toekenning eindigt op de dag waarop:

- a. de voormalig werknemer geacht wordt een andere passende betrekking te kunnen vervullen;
- b. de arbeidsovereenkomst van de voormalig werknemer bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd wegens het bereiken van de pensioenleeftijd;
- c. de voormalig werknemer overlijdt; of
- d. de suppletie is toegekend gedurende een periode, gelijk aan de arbeidsovereenkomst, met dien verstande dat de suppletie ten minste gedurende een periode van vijf jaren wordt toegekend. Artikel 9.4, eerste lid, tweede volzin, is van overeenkomstige toepassing.

5. Het vierde lid, onderdeel d, is niet van toepassing, indien naar het oordeel van HDPO de arbeidsongeschiktheid in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht en niet aan zijn schuld of toedoen is te wijten.

6. Voor de toepassing van dit artikel is van een passende betrekking sprake indien:

- a. naar het oordeel van de CdP van de voormalig werknemer, gelet op zijn gezondheid en zijn omstandigheden, redelijkerwijs kan worden verwacht dat hij tracht deze betrekking te verkrijgen en, indien hij daartoe in de gelegenheid

wordt gesteld, deze betrekking te aanvaarden; en  
b. het met deze betrekking te verwerven salaris ten minste gelijk is aan de in het eerste lid bedoelde suppletie.

#### *Artikel 9.9. Geneeskundig onderzoek bij suppletie op arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen*

1. Ter vaststelling van het al dan niet voortduren van de arbeidsongeschiktheid wordt de voormalig werknemer die een suppletie op arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen geniet eenmaal per twee jaren aan een geneeskundig onderzoek onderworpen, uitgevoerd door of namens de bedrijfsgeneeskundige dienst. De CdP kan bepalen dat het in de vorige volzin bedoelde onderzoek vaker of minder vaak dan eenmaal per twee jaren plaats zal vinden.

2. De CdP kan de voormalig werknemer met een suppletie op arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen opdragen zich aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen op het moment dat, naar het oordeel van de CdP, gegronde redenen bestaan voor twijfel aan voortduren van de arbeidsongeschiktheid.

3. Gedurende de periode dat de werknemer niet meewerkt aan het in het eerste en tweede lid bedoelde geneeskundig onderzoek, bestaat geen recht op suppletie, tenzij het niet meewerken aan het geneeskundig onderzoek de werknemer redelijkerwijs niet verweten kan worden.

4. De kosten van het in het eerste en tweede lid bedoelde geneeskundig onderzoek komen voor rekening van de werkgever. De door de voormalig werknemer op grond van dit artikel gemaakte noodzakelijke reiskosten worden vergoed overeenkomstig de artikelen 4.12, vierde lid, en 4.13, met dien verstande dat, indien de werknemer na de eerste dag van de ziekte die tot ontslag heeft geleid verhuisd is naar een plaats buiten de plaats van vestiging van de post, geen hogere vergoeding wordt betaald dan de vergoeding die zou worden betaald als hij niet verhuisd was.

### **§ 6. Betaling suppletie**

#### *Artikel 9.10. Vaststelling en uitbetaling van de suppletie*

1. Op de vaststelling en uitbetaling van de suppletie zijn de artikelen 4.8 tot en met 4.11 en 4.20 van overeenkomstige toepassing. HDPO kan in individuele gevallen van artikel 4.20, vijfde lid, afwijken.

2. Een periodiek uit te betalen suppletie als bedoeld in de artikelen 9.4, eerste lid, 9.6, eerste lid, 9.7, eerste lid, en 9.8, eerste lid, wordt door HDPO vastgesteld als een vast bedrag dat gedurende een periode van ten hoogste twaalf maanden ongewijzigd zal gelden. Tussentijdse wijziging van dat bedrag is mogelijk

indien bijzondere omstandigheden dat naar de mening van HDPO noodzakelijk maken.

3. De suppletie wordt door de werkgever maandelijks aan de gerechtigde uitbetaald. Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan HDPO de betalingsfrequentie van de suppletie wijzigen, zonodig met inachtneming van artikel 9.1, tweede lid.

4. Indien uit de betaling van een suppletie bijzondere kosten voortvloeien, kunnen deze op de suppletie in mindering worden gebracht.

### **Hoofdstuk 10. Overgangs- en slotbepalingen**

#### *Artikel 10.1. Wijziging Medezeggenschapsregeling posten BZ*

In de artikelen 24 en 32, vijfde lid, van de Medezeggenschapsregeling posten BZ wordt 'artikel 1.5 van de Rechtspositieregeling lokaal indienstgenomen werknemers' vervangen door: artikel 1.5 van de Rechtspositieregeling lokaal indienstgenomen werknemers 2005.

#### *Artikel 10.2. Wijziging Beoordelingsvoorschrift BZ*

In artikel 8, derde lid, van het Beoordelingsvoorschrift BZ wordt na 'beoordeling' ingevoegd: die betrekking heeft op de ambtenaar.

#### *Artikel 10.3. Intrekking Rechtspositieregeling lokaal indienstgenomen werknemers*

De Rechtspositieregeling lokaal indienstgenomen werknemers wordt ingetrokken.

#### *Artikel 10.4. Overgangsrecht afhankelijk kinderen*

Voor de werknemer die op 31 december 2004 recht had op een vergoeding omdat hij een kind had dat op grond van artikel 1.1, onderdeel h, van de Rechtspositieregeling lokaal indienstgenomen werknemers j° artikel 2 van het RDBZ werd aangemerkt als afhankelijk kind, terwijl op grond van deze regeling dat kind niet wordt aangemerkt als afhankelijk kind, geldt met betrekking tot de desbetreffende vergoeding voor dat afhankelijke kind de volgende overgangsregeling:

a. tot 1 januari 2006 wordt de vergoeding toegekend overeenkomstig de regeling zoals deze luidde op 31 december 2004;

b. over de periode van 1 januari 2006 tot 1 januari 2007 wordt de helft van de vergoeding toegekend overeenkomstig de regeling zoals deze luidde op 31 december 2004.

#### *Artikel 10.5. Overgangsrecht postuitwerkingen*

1. Indien een bepaling in deze regeling strijdig is met een bepaling in een postuitwerking, kan deze strijdigheid opge-

heven worden door middel van aanpassing van de desbetreffende bepaling in de postuitwerking, behoudens ingeval die bepaling in de postuitwerking is opgenomen vanwege lokaal voorschrift of gebruik.

2. Zolang en voor zover er sprake is van strijdigheid van een bepaling van deze regeling met een bepaling in een postuitwerking is de desbetreffende bepaling in deze regeling op de arbeidsovereenkomst van de werknemer van de desbetreffende post niet van toepassing.

3. De in de postuitwerkingen voorkomende aanhalingen van artikelen van de Rechtspositieregeling lokaal indienstgenomen werknemers worden gewijzigd in aanhalingen van artikelen van deze regeling, overeenkomstig de in bijlage 2 opgenomen transponeringstabel.

#### *Artikel 10.6. Inwerkingtreding*

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2005, met uitzondering van de artikelen 1.7, 2.4, 2.5, tweede tot en met vijfde lid, 8.6, eerste lid, 8.8 en 8.9. De in de vorige volzin genoemde artikelen treden in werking met ingang van de dag van inwerkingtreding van de eerstvolgende wijziging van de artikelen 119 en 120 van het RDBZ na vaststelling van deze regeling.

#### *Artikel 10.7. Citeertitel*

Deze regeling wordt aangehaald als: Rechtspositieregeling lokaal indienstgenomen werknemers 2005.

Deze regeling zal met de toelichting en de bijlagen in de Staatscourant worden gepubliceerd.

Den Haag, 23 september 2004.

De Minister van Buitenlandse Zaken,  
namens deze: de Secretaris-Generaal,  
F.A.M. Majoor.

### **Bijlage 1. Functieoverzicht en loonschalen**

Medewerker huishoudelijke dienst:  
schaal 1

Medewerker catering: schaal 1  
Medewerker tuinonderhoud: schaal 1  
Bode: schaal 2  
Medewerker beveiliging: schaal 1  
Senior medewerker beveiliging:

schaal 2  
Facilitair medewerker: schaal 3  
Senior facilitair medewerker: schaal 4  
Chauffeur: schaal 3  
Senior chauffeur: schaal 4  
Medewerker receptie/telefonist: schaal

4  
Medewerker secretariael administratief: schaal 5

Senior medewerker secretariael administratief: schaal 6

Medewerker archief: schaal 5  
Senior medewerker archief: schaal 6  
Medewerker algemene zaken/  
comptabele: schaal 5

Senior medewerker algemene zaken/ comptabele: schaal 6	Medewerker consulaire zaken: schaal 6	Senior medewerker economische afde- ling/pers- en culturele zaken: schaal 8
Medewerker algemene zaken: schaal 6	Senior medewerker consulaire zaken: schaal 7	Beleidsmedewerker: schaal 9
Senior medewerker algemene zaken: schaal 7	Tolk/vertaler: schaal 7	Senior beleidsmedewerker: schaal 10
	Medewerker economische afdeling/ pers- en culturele zaken: schaal 7	

## Bijlage 2. Transponeringstabel

Artikelen Rechtspositieregeling lokaal indienstgenomen werknemers	Artikelen Rechtspositieregeling lokaal indienstgenomen werknemers 2005
<b>Hoofdstuk I. Algemene bepalingen</b>	
1.1 Begripsbepaling	1.1
1.2 Volmacht-/mandaatverlening	1.2
1.3 Uitsluiting van de toepasselijkheid	1.3
1.4 Hardheidsclausule	1.9
1.5 Postuitwerking	1.5
1.6 Beroep; forumkeuze	1.6, vierde lid
1.7 Bekendstelling van regelingen en instructies	1.8
<b>Hoofdstuk II. Indiensttreding, einde dienstverband</b>	
2.1 Geneeskundig onderzoek	2.2
2.2 Psychologisch onderzoek	2.3
2.3 Indienstneming; algemene bepalingen	2.5
2.4 Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	8.1
2.5 Beëindiging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	8.2
2.6 Opzeggingsverbod tijdens zwanger- schap	5.15
2.7 Einde arbeidsovereenkomst bij berei- ken pensioenleeftijd	8.5
2.8 Reorganisatie	6.16, 6.17
<b>Hoofdstuk III. Het loon</b>	
3.1 Functiegroep	–
3.2 Loonschaal	4.3, eerste lid
3.3 Loonnummer en loonbedrag	4.3, tweede t/m vierde lid
3.4 Bruto- dan wel nettoloonvaststelling	4.8 t/m 4.11
3.5 Vaststelling loonbedrag per loonnum- mer	4.1
3.6 Arbeidsmarkttoeslag	4.4
3.7 Overige tot het loon behorende toe- slagen	4.5
3.8 Valuta; vaststelling en uitbetaling	4.20
3.9 Loon bij vermissing	8.7
<b>Hoofdstuk IV. Sociale voorzieningen en bedrijfsgeneeskundige begeleiding</b>	
<b>§ 1 Algemeen</b>	
4.1	5.1
<b>§ 2 Werknemers op wie het lokale sociale zekerheidsstelsel van toepassing is</b>	
4.2 Aanmelding bij de lokale sociale zeker- heid	5.2
4.3 Premiebetaling	5.3
<b>§ 3 Werknemers op wie het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel van toepassing is</b>	
4.4 Aanmelding bij de Nederlandse soc zekerheid	5.4
4.5 Premiebetaling	5.5
<b>§ 4 Werknemers op wie het Nederlandse noch het lokale sociale zekerheidsstelsel van toepassing is</b>	
4.6	5.6
<b>§ 5 Voorziening bij ontslag</b>	
4.7	8.3
<b>§ 6 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding</b>	
4.8 Algemene bepalingen	5.7

Artikelen Rechtspositieregeling lokaal indienstgenomen werknemers	Artikelen Rechtspositieregeling lokaal indienstgenomen werknemers 2005
--	---

4.9 Geneeskundig onderzoek	5.8
4.10 Tegemoetkoming ziektekosten	5.9, 5.10
4.11 Voorzieningen bij zwangerschap en bevalling	5.13
<i>§ 7 Loon bij ziekte tijdens het dienstverband</i>	
4.12 Doorbetaling van loon	5.11
4.13 Beperking van loonaanspraken	5.12

#### Hoofdstuk V. Suppletie op oudedags-, nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen

<i>§ 1 Algemene bepalingen</i>	
5.1 Begripsbepaling	9.1, eerste lid
5.2 Aanspraak op suppletie op oudedags-, nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen	9.3
<i>§ 2 Suppletie op oudedagsvoorzieningen</i>	
5.3	9.4
<i>§ 3 Suppletie op nabestaandenvoorzieningen</i>	
5.4 Suppletie op nabestaandenvoorzieningen, alg.	9.5
5.5 Uitkering-ineens bij overlijden van werknemer	8.6, tweede lid
5.6 Suppletie op nabestaandenvoorzieningen huwelijkspartners	9.6
5.7 Suppletie op wezenvoorzieningen	9.7
<i>§ 4 Suppletie op arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen</i>	
5.8	9.8
<i>§ 5 Overige bepalingen</i>	
5.9 Vaststelling en uitbetaling van de suppletie	9.10
5.10 Verplichtingen van de rechthebbenden	9.2
5.11 Waardebepaling van aanspraken	9.1, tweede lid

#### Hoofdstuk VI. Overige rechten en verplichtingen

6.1 Algemene verplichtingen van de werkgever	6.1
6.2 Verplichte mededeling van verhindering	6.2
6.3 Nevenbetrekkingen, nevenwerkzaamheden, aanbestedingen	6.3
6.4 Beloningen, giften en beloften van derden	6.4
6.5 Dienstkleding, Dragen van onderscheidingstekenen	6.5
6.6 Woonplaats	6.6
6.7 Huisvesting vanwege de werkgever	6.9, 6.10
6.8 Dienst-, werk- en rusttijden	3.1
6.9 Vakantie, vakantie-uitkering en verlof	3.3, 3.4
6.10 Studieopdracht	6.11
6.11 Studiefaciliteiten	6.12
6.12 Opdragen van andere werkzaamheden	6.7
6.13 Schadevergoeding	7.3
6.14 Zekerheidsstelling; aanzuivering tekort	–
6.15 Dienstreizen	4.12 t/m 4.15
6.16 Vergoeding van overige onkosten	4.16
6.17 Schadeloosstelling	4.17
6.18 Maatregelen van orde	7.1
6.19 Functioneringsgesprekken en personeelsbeoordelingen	6.13, 6.14, 6.15
6.20 Werkneemster met borstkind	5.14
6.21 Bijzondere beloningen	4.6, eerste lid
6.22 Diensttijdgratificatie	4.6, tweede lid
6.23 Getuigschrift	8.10

#### Hoofdstuk VII. Plichtsverzuim; disciplinaire straffen; schorsing



Artikelen Rechtspositieregeling lokaal indienstgenomen werknemers	Artikelen Rechtspositieregeling lokaal indienstgenomen werknemers 2005
7.1 Plichtsverzuim	7.4
7.2 Disciplinaire straffen	7.5
7.3 Schorsing	7.2
<b>Hoofdstuk VIII. Slotbepalingen</b>	
8.1	10.1 t/m 10.7
<b>Reglement Dienst Buitenlandse Zaken, artikel 119</b> 23, 1e, 7e t/m 9 en 11e lid RDBZ: Onderzoek naar geschiktheid en bekwaamheid 48 RDBZ: Verlof in geval van gijzeling	<b>Artikel Rechtspositieregeling lokaal indienstgenomen werknemers 2005</b> 2.4 –
<b>Reglement Dienst Buitenlandse Zaken, artikel 120</b> Burgerlijk Wetboek, boek 7: 612, 2e t/m 4e lid: arbeidsovereenkomst met minderjarige 614 termijn verjaring vernietiging rechtshandeling 633 toekenning loon aan derden 652 proeftijd 674, 1e lid: einde arbeidsovereenkomst door dood 676: einde arbeidsovereenkomst in proeftijd 677, 1e en 4e lid: ontslag op staande voet, schadeplicht 678: dringende reden ontslag op staande voet voor werkgever 679: dringende reden ontslag op staande voet voor werknemer 680, 1e en 5e t/m 7e lid: gefixeerde schadevergoeding 681: kennelijke onredelijke opzegging 682: herstel dienstbetrekking 683, 1e lid: verjaring rechtsvordering ex art. 677, lid 4, 681, lid 1 en 682, lid 1	<b>Artikelen Rechtspositieregeling lokaal indienstgenomen werknemers 2005</b> – 5.15, tweede lid, onder a, 8.4, vierde lid, onder a – 2.5, derde, vijfde en zesde lid 8.6, eerste lid 2.5, vierde lid 8.8, eerste en tweede lid 8.8, vierde lid 8.8, vierde lid 8.8, derde lid 8.9 – 8.8, vijfde lid, 8.9, vierde lid
<b>Ambtenarenwet, artikel 134</b> Burgerlijk Wetboek, boek 7: 648: verbod onderscheid ogv verschil arbeidsduur	<b>Artikel Rechtspositieregeling lokaal indienstgenomen werknemers 2005</b> 1.4

## Toelichting

### Algemeen

Het Ministerie van Buitenlandse Zaken (BZ) bestaat uit het departement in Den Haag en de vertegenwoordigingen van het Koninkrijk in het buitenland (de posten). Op de posten in het buitenland werken ongeveer 1500 vanuit Nederland uitgezonden ambtenaren van BZ en andere ministeries. Daarnaast zijn op de posten in het buitenland nog ongeveer 2150 lokaal indienstgenomen werknemers van BZ en andere ministeries werkzaam. Op de door BZ lokaal indienstgenomen werknemers is deze regeling van toepassing. In deze regeling worden zij 'werknemers' genoemd. Op de door andere ministeries of andere instellingen lokaal indienstgenomen werknemers die op een post werkzaam zijn is deze regeling zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.

Werknemers worden niet zoals ambtenaren voor enige jaren vanuit Nederland uitgezonden naar de post maar geworven in het land waar de post is gevestigd. De meerderheid van hen heeft de nationaliteit van het land waar de post is gevestigd; een aanzienlijk aantal heeft echter de Nederlandse nationaliteit. De meeste werknemers zijn werkzaam in beheerfuncties of in de ondersteunende diensten op de post. De inzet van werknemers vloeit voort uit een aantal overwegingen. Zo kennen zij de taal, cultuur en gebruiken van het land en kunnen zij de continuïteit op de posten waarborgen aangezien zij, anders dan de uitgezonden ambtenaar, niet periodiek van standplaats wijzigen. Daarnaast zijn met de uitzending van ambtenaren veelal hoge extra kosten gemoeid, die met het in dienst nemen van een werknemer niet

spelen, zoals verhuiskosten, inrichtingskosten en de kosten voor het volgen van internationaal onderwijs van de kinderen.

Werknemers hebben een geheel eigen rechtspositie die afwijkend is van die van uitgezonden ambtenaren. Werknemers zijn werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Hun rechtspositie vindt zijn grondslag in het Reglement Dienst Buitenlandse Zaken (RDBZ) en is sinds 1 januari 1998 nader uitgewerkt in een ministeriële regeling, de Rechtspositieregeling lokaal indienstgenomen werknemers (Rrlok).

Per post is in een ministeriële regeling, een zogenaamde postuitwerking, nader uitwerking gegeven aan voornoemde algemeen geldende regelingen. Daarin wordt vastgesteld welke arbeidsvoorwaarden er gelden voor werknemers werkzaam op de desbetreffende post. Zoals de pensioenleeftijd, de hoog-

te van de lonen, de valuta waarin de lonen worden vastgesteld en uitbetaald, de arbeidsduur, de werktijden en het aantal vakantiedagen. Verder is in iedere postuitwerking aangegeven op welke wijze de fiscale positie van de werknemers is geregeld en op welke wijze dit van invloed is op de uit te betalen lonen.

Voor zowel de vaststelling, intrekking als wijziging van het RDBZ, de Rrlok als de postuitwerkingen is op grond van artikel 142 van het RDBZ overeenstemming vereist met de centrales van verenigingen van ambtenaren bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken (ook wel genaamd het Georganiseerd Overleg). Ingevolge artikel 142, derde lid, van het RDBZ wordt onder 'centrales van verenigingen' mede begrepen de Vereniging Dienst Buitenlandse Zaken. Ook werknemers kunnen in de regel lid worden van deze verenigingen.

Op basis van het RDBZ, de Rrlok en de postuitwerking wordt met de individuele werknemers een arbeidsovereenkomst gesloten.

De toepasselijkheid op een arbeidsovereenkomst van het RDBZ, de Rrlok en de postuitwerking – alsmede de wijzigingen daarvan – is gewaarborgd doordat in de met de werknemer gesloten arbeidsovereenkomst is bepaald dat een aantal hoofdstukken van het RDBZ van toepassing is.

De bepalingen van het RDBZ, de Rrlok en de postuitwerking gelden uiteraard slechts voor zover zij niet strijdig zijn met ter plekke geldende wettelijke bepalingen die (ook) door de post in acht genomen moeten worden. In voorliggende regeling wordt een dergelijke bepaling aangeduid met 'lokaal voorschrift'.

Tot 1 januari 1998 werd de rechtspositie van de werknemers beheerst door een mengvorm van Nederlandse én lokale regelingen op het gebied van arbeidsrecht, arbeidsvoorwaarden en sociaal recht. Daarbij werd voor de toepassing van die regelingen ook onderscheid gemaakt naar nationaliteit. Zo waren voor Nederlandse werknemers veelal de Nederlandse arbeidsvoorwaarden bepalend voor het lokale arbeidsvoorwaardenpakket. Dit in tegenstelling tot het arbeidsvoorwaardenpakket voor niet-Nederlandse werknemers dat veel meer werd afgestemd op de lokale situatie. Tevens bestond er voor 1998 veel onduidelijkheid over de fiscale positie van de werknemers, met name betreffende de vraag welke staat bevoegd was om belasting te heffen. Door het vorenstaande was de rechtspositie voor de werknemers zelf ook niet inzichtelijk.

De wijzigingen per 1 januari 1998 hebben daarin verandering gebracht. Sindsdien worden de arbeidsvoorwaarden die in een postuitwerking worden vastgesteld voor alle werknemers op dezelfde wijze zoveel mogelijk afgestemd op de arbeidsvoorwaarden die

vergelijkbare werkgevers, markers genoemd, ter plekke aan hun werknemers bieden. Er wordt steeds gestreefd naar een markersconform arbeidsvoorwaardenpakket. Dit vanuit de filosofie dat een post zich zoveel mogelijk dient op te stellen als een lokale werkgever die zijn werknemers behandelt zoals vergelijkbare werkgevers ter plekke hun werknemers behandelen. Nederlandse wetten en regelingen gelden niet, tenzij deze uitdrukkelijk middels de arbeidsovereenkomst van toepassing zijn verklaard. Sommige daarvan, zoals een deel van het RDBZ en de Rrlok gelden direct, andere, zoals het Beoordelingsvoorschrift BZ, gelden indirect via, in dit geval voorliggende regeling.

Als markers worden aangemerkt diplomatieke en consulaire vertegenwoordigingen van andere staten, internationaal opererende bedrijven en internationale organisaties. In ontwikkelde staten wordt ook wel de lokale landelijke of federale overheid als marker aangemerkt. In voorliggende regeling wordt deze markersconformiteit aangeduid met 'lokaal gebruik'.

Een postuitwerking wordt elke vier jaar vastgesteld nadat door de Chef de Poste (de CdP) en de Hoofddirecteur Personeel en Organisatie (HDPO) een uitvoerig onderzoek is ingesteld naar de door de markers gehanteerde arbeidsvoorwaarden; de zogenaamde uitgebreide loononderzoeken. De lonen worden jaarlijks tussentijds aangepast overeenkomstig de gemiddelde lokale loonstijgingen; de zogenaamde verkorte loononderzoeken.

Het beginsel van markersconformiteit is in 1998 echter niet volledig doorgevoerd vanwege de filosofie dat de werknemers in dienst zijn van de Nederlandse overheid die zich wereldwijd als goed werkgever wenst op te stellen. Zo geldt er voor alle werknemers – bij wijze van vangnetvoorziening – een suppletierегeling voor het geval de werknemer arbeidsongeschikt wordt, met pensioen gaat of overlijdt en de van toepassing zijnde sociale zekerheid niet tot een voldoende inkomensniveau en er door de werkgever daarvoor geen markersconforme voorziening is getroffen.

De wettelijke regels welke in Nederland gelden voor het welzijn en de veiligheid van personeelsleden bij de uitoefening van hun werkzaamheden zoals die zijn opgenomen in de Arbeidsomstandighedenwet 1998 gelden niet voor uitgezonden ambtenaren en werknemers werkzaam op een post. In artikel 13 van het RDBZ is echter de verplichting opgenomen de regels welke terzake gelden voor de degenen die op het departement werkzaam zijn zoveel mogelijk naar analogie op de personeelsleden in het buitenland (zowel uitgezonden ambtenaren als werknemers) toe te passen

en ook daar zorg te dragen voor een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid.

De CdP treedt sinds 1 januari 1998 ten aanzien van werknemers op als integraal manager: hij heeft een volmacht en een machtiging om namens de minister bijna alle voorkomende handelingen ten aanzien van de op zijn post werkzame individuele werknemers te verrichten overeenkomstig de vigerende regelgeving. De volmacht heeft betrekking op privaatrechtelijke rechtshandelingen, zoals werknemers in dienst nemen, inschalen, een loonnummer toekennen, een studie laten volgen en ontslaan. De machtiging heeft betrekking op andere handelingen dan een besluit of een privaatrechtelijke rechtshandeling, zoals het vertegenwoordigen van de minister bij een rechterlijke instantie in geval het gaat om een door een werknemer ingediend geschil, en het beslissen op een klacht van een werknemer.

Slechts in een beperkt aantal gevallen zijn bevoegdheden om in individuele gevallen te beslissen of te handelen voorbehouden aan HDPO. Besluiten van algemene strekking, zoals het vaststellen of wijzigen van een postuitwerking, zijn ook voorbehouden aan HDPO.

#### *Evaluatie*

Na een aantal jaren ervaring te hebben opgedaan met de in 1998 vernieuwde rechtspositie heeft HDPO opdracht gegeven deze te evalueren. De evaluatie heeft zich afgespeeld vanuit een tweetal invalshoeken: is sprake van een adequaat arbeidsvoorwaardenpakket en kan de wijze van vaststellen van het arbeidsvoorwaardenpakket per post vereenvoudigd worden.

Het onderzoek naar een andere systematiek voor de uitgebreide en beperkte loononderzoeken is nog niet afgerond. De resultaten daarvan zijn evenwel niet van invloed op deze regelgeving en kunnen eventueel in een later stadium worden ingevoerd.

De resultaten van de evaluatie zijn verwerkt in het rapport *Evaluatie rechtspositieregeling lokaal aangenomen medewerkers* van 23 oktober 2003.

#### *Rrlok 2005 en herziening RDBZ*

Overeenkomstig de aanbevelingen in het rapport *Evaluatie rechtspositieregeling lokaal aangenomen medewerkers* is de Rrlok intergraal herzien. Dat heeft geleid tot de voorliggende regeling: de Rechtspositieregeling lokaal indienstgenomen werknemers 2005 (Rrlok 2005).

De belangrijkste wijzigingen die met de Rrlok 2005 worden doorgevoerd, zijn de volgende.

1. Postuitwerkingen worden voortaan per land opgesteld, en niet meer voor vier jaar maar voor onbepaalde tijd vastgesteld.
2. In de Rrlok 2005 zijn regels opgenomen inzake de vacaturevervulling op de

post waarbij een voorrangspostie is toegekend aan de reeds in dienst zijnde werknemers en de partners van uitgezonden ambtenaren. Dit waarborgt dat de posten op uniforme wijze werknemers werven en geeft de werknemers meer doorstrommogelijkheden.

3. De CdP is niet langer bevoegd om functies te (her)waarderen, maar die bevoegdheid is bij HDPO gelegd. Ditzelfde geldt voor het toekennen van een arbeidsmarkttoeslag. Ook gewijzigd in de Rrlok 2005 is het artikel waarbij een tegemoetkoming wordt toegekend in voor eigen rekening blijvende noodzakelijk gemaakte ziektekosten.

4. Anders dan voorheen is het nu zo dat wanneer de werknemer tegen ziektekosten verzekerd is, hij alleen een tegemoetkoming kan krijgen in (een deel van) de premiekosten als dat markersconform is. Alle eventueel voor eigen rekening blijvende ziektekosten worden niet meer vergoed. Alleen als het niet mogelijk is een adequate verzekering af te sluiten, kan onder bepaalde in de postuitwerking opgenomen voorwaarden een tegemoetkoming in de voor eigen rekening blijvende ziektekosten worden verstrekt.

5. De ontslaguitkering bedraagt niet meer een heel maandloon, maar een half maandloon per dienstjaar, en wordt niet meer toegekend bij het aflopen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, tenzij deze arbeidsovereenkomsten langer hebben geduurd dan vijf jaar.

6. Ook voor wat betreft de suppletieregeling treden er in de Rrlok 2005 wijzigingen op. Zo zal meer uitvoering worden gegeven aan het in het RDBZ geformuleerde uitgangspunt om voor de werknemers zo veel mogelijk per post een markersconforme pensioenregeling te treffen. Vanaf het moment dat er een markersconforme pensioenregeling geldt, vervalt voor de toekomst de toepassing van de suppletieregeling. Voor tijdvakken in het verleden waarvoor de pensioenregeling niet geldt, blijven de opgebouwde aanspraken op grond van de suppletieregeling gelden. Voorts zijn in de Rrlok 2005 de maximumpercentages van de oudedags- en arbeidsongeschiktheidssuppletie verlaagd van 70% naar 60%. Dit omdat de suppletieregeling van de Rrlok voor de werknemers veel gunstiger is gebleken dan vergelijkbare voorzieningen van de markers en soms zelfs gunstiger dan de huidige Nederlandse sociale zekerheid.

7. Daarnaast zijn vele tekstuele en wettelijke verbeteringen aangebracht. Onder andere zijn de van toepassing verklaarde artikelen van het Burgerlijk Wetboek thans in de voorliggende regeling verwerkt. Daarvoor is gekozen om de toegankelijkheid van de regelgeving te vergroten. Voortaan zal het niet meer nodig zijn om naast het RDBZ, de Rrlok en de postuitwerking ook het Burgerlijk Wetboek te raadplegen. Deze wijziging

zal pas in werking treden bij het wijzigen van het RDBZ (zie artikel 10.6).

Aan de post zal betere informatie worden verschaft omtrent werknemers. Bijvoorbeeld over de (on)mogelijkheden van het tewerkstellen van bovenformatieve arbeidskrachten en over de regels met betrekking tot inschaling en het toekennen van extra loonnummers. Voorts zal door HDPO een aantal meer organisatorische wijzigingen worden doorgevoerd. Zoals het intensiveren van het toezicht op de correcte toepassing van de juridische en budgettaire kaders alsmede het voeren van een stringenter sanctiebeleid ten aanzien van budgetoverschrijdingen van de post.

De uitgezonden ambtenaren die belast zijn met de uitvoering van de Rrlok 2005 alsmede de werknemers, zullen uitvoerig worden geïnformeerd over deze nieuwe regeling in het algemeen en de wijzigingen ten opzichte van de Rrlok en de achtergronden daarvan in het bijzonder.

De centrales van verenigingen van ambtenaren bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken hebben op 6 september 2004 ingestemd met voorliggende regeling.

## Artikelsgewijze toelichting

### Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

#### Artikel 1.1. Begripsbepaling

Dit artikel bevat definities van een aantal begrippen zoals die in de Rrlok 2005 worden gehanteerd. Enkele definities behoeven een nadere toelichting.

#### Partner

Voor de toepassing van deze regeling wordt onder partner verstaan degene met wie de werknemer is gehuwd, de geregistreerde partner of de levenspartner waarmee de ongehuwde werknemer een gemeenschappelijke huishouding voert op basis van een notarieel verleden samenlevingscontract. Slechts één persoon kan als partner worden aangemerkt. In landen waar het hebben van meer dan één partner is toegestaan, dient de werknemer bij indiensttreding aan te geven welke van zijn partners hij als partner in de zin van deze regeling aangemerkt wil hebben. Behalve in de situatie dat er aan het partnerschap formeel een einde komt, bijvoorbeeld ingeval van overlijden of bij echtscheiding, is het niet mogelijk om voor de toepassing van deze regeling tussentijds een andere partner op te voeren.

#### Afhankelijke kinderen

Voor de toepassing van deze regeling wordt onder afhankelijk (stief- of adoptief)kind verstaan, een kind jonger dan 18 jaar van de werknemer of diens partner voor zover dat kind financieel ten laste van de werknemer komt. Dit laatste is het geval indien de werknemer

financieel geheel of voor meer dan de helft bijdraagt in de kosten van het levensonderhoud van het kind. Hierbij kan gedacht worden aan de kosten van voeding, huisvesting, kleding, vakantie, vervoer, (ziektekosten)verzekering, studie, schoolgeld, zakgeld en contributies. Desgevraagd zal de werknemer met bewijsstukken aannemelijk moeten maken dat hij aan voornoemde eis voldoet.

#### Bedrijfsgeneeskundige dienst

In de postuitwerking wordt opgenomen wat de voor de post aangewezen bedrijfsgeneeskundige dienst is. Het ligt voor een goede dienstuitoefening voor de hand hier een lokaal goed bekend zijnde en betrouwbare instantie of arts aan te wijzen. Indien dit niet mogelijk blijkt, kan de Arbodienst worden aangewezen die reeds is aangewezen voor de BZ-ambtenaren.

#### Loon

Voor de toepassing van deze regeling wordt onder loon verstaan het overeenkomstig hoofdstuk 4, paragraaf 1, voor de werknemer vastgestelde loonbedrag, vermeerderd met de in paragraaf 2 van dat hoofdstuk bedoelde toeslagen. Dit betekent dat toeslagen die in andere paragrafen of hoofdstukken staan of op andere paragrafen of hoofdstukken gebaseerd zijn, niet tot het loon worden gerekend. Een voorbeeld hiervan is een toelage wegens deelname aan de bedrijfshulpverlening (artikel 4.7) of een op basis van artikel 4.16, tweede en derde lid, in de postuitwerking opgenomen kindertoelage.

#### Lokaal gebruik

In de begripsbepaling is aangegeven wat voor de toepassing van deze regeling onder lokaal gebruik wordt verstaan. Namelijk al datgene aan arbeidsvoorwaarden (primaire, secundaire en tertiaire) dat gebruikelijk is bij de door HDPO, na overleg met de CdP, voor de desbetreffende post aangewezen markers. Aangewezen markers kunnen zijn: andere missies, internationaal opererende bedrijven, internationale organisaties en lokale overheden. Het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden voor de werknemers op een post dient zo veel mogelijk in overeenstemming te zijn met het gemiddelde arbeidsvoorwaardenpakket van de markers. Daarbij worden slechts elementen van het totale arbeidsvoorwaardenpakket in ogenschouw genomen die bij ten minste de helft van de markers voorkomen. Doorgaans worden op een post ongeveer tien markers gekozen.

## Artikel 1.2. Volmacht en machtiging

### *Volmacht met betrekking tot werknemers in dienst van BZ*

Bij de uitoefening van bevoegdheden ten aanzien van werknemers is sprake van het verrichten van privaatrechtelijke rechtshandelingen. Het gaat immers om werknemers in dienst genomen op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. De volmacht om – namens de Staat der Nederlanden, vertegenwoordigd door de Minister van Buitenlandse Zaken – privaatrechtelijke rechtshandelingen te verrichten ten aanzien van werknemers in dienst van BZ is in het eerste lid van artikel 1.2 toegekend aan de CdP.

Met name op een grote post kan het wenselijk zijn dat de CdP bepaalde bevoegdheden door middel van – schriftelijke – volmachtverlening toedeelt aan een van zijn medewerkers op zijn post. Bijvoorbeeld aan een bepaalde functionaris (bijvoorbeeld hoofd AZ) of aan een bepaalde persoon (mijnheer of mevrouw X). Vanwege de continuïteit verdient het aanbeveling de volmachtverlening toe te delen aan een bepaalde functionaris. Het derde lid biedt daartoe de mogelijkheid.

Degene met een volmacht of ondervolmacht ondertekent stukken met:

De Minister van Buitenlandse Zaken, namens deze:

- (functie)
- (handtekening)
- (naam functionaris)

### *Volmacht met betrekking tot werknemers in dienst van een ander ministerie of andere instelling*

Uit artikel 115 van het RDBZ vloeit voort dat voor het in dienst nemen van een werknemer door een ander ministerie dan wel een andere instantie (bijvoorbeeld de Sociale Verzekeringsbank) per geval een volmacht aan de CdP van de betrokken minister dan wel van de ander vereist is. Het bepaalde in artikel 1.2 heeft derhalve slechts betrekking op door BZ in dienst genomen werknemers. Dit sluit niet uit dat de CdP, nadat hij volmacht heeft gekregen een werknemer namens dat andere ministerie/instantie in dienst te nemen, van die minister/instantie tevens voor die werknemer een generieke volmacht als bedoeld in artikel 1.2 krijgt om ook de overige privaatrechtelijke rechtshandelingen te verrichten. De stukken worden op dezelfde wijze getekend als stukken met betrekking tot werknemers in dienst van BZ, met dien verstande dat ‘De Minister van Buitenlandse Zaken’ wordt vervangen door ‘De Minister van (naam ministerie)’ dan wel door de naam van de betreffende andere instantie.

Overigens zijn op de werknemers van andere ministeries of instanties de bepalingen zoals die in het RDBZ, de Rrlok 2005 en de postuitwerking zijn opgeno-

men, zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing. Dit vloeit voort uit artikel 115, tweede lid, van het RDBZ. Dit om te voorkomen dat de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van de op een post werkzame werknemers uiteen gaan lopen.

### *Geven van aanwijzingen*

In het derde lid is geregeld dat HDPO de bevoegdheid heeft om de CdP terzake van het verrichten van de hiervoor genoemde privaatrechtelijke rechtshandelingen aanwijzingen te geven. Die aanwijzingen zijn niet vrijblijvend maar hebben een bindend karakter. De CdP is dan ook gehouden die aanwijzingen op te volgen en uit te voeren.

## Artikel 1.3. Uitsluiting van de toepassing

Uitgangspunt bij het bepalen van de arbeidsvoorwaarden van de werknemer is wat gebruikelijk is bij de markers. Het kan voorkomen dat hetgeen lokaal gebruikelijk is, gunstiger is voor de werknemers dan het bepaalde in de Rrlok 2005. In een dergelijk geval biedt artikel 1.3 van de Rrlok 2005 de mogelijkheid (maar niet de verplichting) om de desbetreffende Rrlok 2005-bepaling in de postuitwerking buiten toepassing te verklaren en de gunstigere lokaal gebruikelijke bepaling in de postuitwerking op te nemen. Dit kan bijvoorbeeld voorkomen in de situatie dat het lokaal gebruik is bij gedwongen ontslag een ontslaguitkering van één maandloon per gewerkt dienstjaar uit te betalen, terwijl er in de Rrlok 2005 wordt uitgegaan van een half maandloon per dienstjaar. Als dan kan er in de postuitwerking worden opgenomen dat er bij gedwongen ontslag één (in plaats van een half) maandloon per dienstjaar wordt uitbetaald.

Door de werkgever zal in ieder geval het lokaal dwingend recht moeten worden gevolgd, ook al is dat strijdig met hetgeen in het RDBZ, de Rrlok 2005 of de postuitwerking is bepaald. Deze verplichting is reeds vastgelegd in artikel 124 van het RDBZ en is daarom in de Rrlok 2005 niet herhaald.

### *Artikel 1.4. Gelijke behandeling*

Op grond van dit artikel is het de werkgever verboden om direct en indirect onderscheid te maken tussen werknemers op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele geaardheid, burgerlijke staat, een verschil in arbeidsduur of op welke grond dan ook, tenzij het onderscheid objectief gerechtvaardigd is.

Bij direct onderscheid wordt het verboden criterium of het daarmee onlosmakelijk verbonden kenmerk direct gebruikt. Zo zal een voorziening niet alleen getroffen mogen worden voor werknemers met de Nederlandse nationaliteit. Ook zal de werkgever tijdens de

ramadan geen onderscheid mogen maken in de arbeidsduur tussen enerzijds moslimwerknemers die de ramadan belijden en anderzijds de overige werknemers. Voor alle op de post werkzame werknemers zal dezelfde arbeidsduur moeten gelden. Wat in dat geval natuurlijk wel kan is de belijdende moslimwerknemers faciliteren in die zin dat ze tijdens de ramadan korter zouden mogen werken om vervolgens die minder gewerkte uren te korten op het vakantietegoed dan wel op een later tijdstip in te laten halen.

Bij indirect onderscheid wordt niet rechtstreeks een verboden criterium gehanteerd, maar een criterium dat een zodanig effect heeft dat toch een niet toelaatbaar onderscheid wordt gemaakt. Een voorbeeld daarvan is het maken van onderscheid in de hoogte van het uurloon van deeltijders en voltijders. Omdat doorgaans meer vrouwen dan mannen in deeltijd werken, leidt het maken van dit onderscheid tot indirecte discriminatie van vrouwen hetgeen niet toelaatbaar is.

Het maken van onderscheid is wel toegestaan als dat objectief gerechtvaardigd is. Bijvoorbeeld ter bescherming van een zwangere vrouw.

### *Artikel 1.5. Postuitwerking*

De Rrlok 2005 is een regeling die wereldwijd geldt. Omdat de situatie per land verschillend is, is het nodig om een nadere uitwerking van de arbeidsvoorwaarden per land op te stellen. Dit gebeurt in de postuitwerking. Om de uniformiteit binnen één land met verschillende posten te waarborgen wordt er voortaan één postuitwerking opgesteld die voor alle verschillende posten binnen het ambtsgebied van de ambassade geldt. Onder ambtsgebied wordt op grond van artikel 7, vierde lid, van het RDBZ verstaan: het grondgebied van de staat of staten waar de zending wordt onderhouden.

Vanuit zijn verantwoordelijkheid als integraal manager stelt de CdP van de ambassade de postuitwerking op in samenwerking met HDPO, en, indien zich meerdere posten binnen zijn ambtsgebied bevinden, na overleg met de desbetreffende CdP's.

Het initiatief om een postuitwerking op te stellen of te wijzigen ligt dus in eerste aanleg bij de CdP van de ambassade.

Op grond van het vierde lid wordt de postuitwerking of een wijziging van de postuitwerking door HDPO vastgesteld. Alvorens HDPO tot vaststelling over kan gaan, dient het medezeggenschapsorgaan op de post door de CdP in de gelegenheid te zijn gesteld advies uit te brengen over de (wijziging van de) postuitwerking. Indien er voor verschillende posten één postuitwerking wordt opgesteld, worden de verschillende medezeggenschapsorganen door hun CdP's in de

gelegenheid gesteld advies uit te brengen. Vervolgens wordt de (wijziging van de) postuutwerking voorgelegd aan de centrales van verenigingen van ambtenaren bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken (het Georganiseerd Overleg). Nadat het Georganiseerd Overleg met de (wijziging van de) postuutwerking heeft ingestemd, kan deze door HDPO worden vastgesteld.

Anders dan voorheen hoeft de postuutwerking niet meer steeds voor vier jaar te worden vastgesteld. Het periodiek vaststellen van nieuwe postuutwerkingen is niet noodzakelijk, erg arbeidsintensief en kan tot problemen leiden indien niet tijdig een nieuwe postuutwerking kan worden vastgesteld.

Het vijfde lid bepaalt dat HDPO de CdP van de ambassade bij het opstellen van de postuutwerking of een wijziging daarvan aanwijzingen kan geven. Die aanwijzingen zijn niet vrijblijvend maar hebben een bindend karakter. De CdP is dan ook gehouden dergelijke aanwijzingen op te volgen. Dit maakt het onder meer mogelijk dat HDPO de CdP van de ambassade opdracht geeft een wijziging van een postuutwerking te initiëren.

#### *Artikel 1.6. Bezwaar, beroep en forumkeuze*

Bij eventuele meningsverschillen over mondelinge of schriftelijke beslissingen van de werkgever die de werknemer in zijn rechtspositie treffen, is het wenselijk dat deze zo mogelijk in onderling overleg worden opgelost. Indien dit niet mogelijk is, heeft de werknemer op grond van het eerste lid van artikel 1.6 de mogelijkheid om schriftelijk bezwaar te maken binnen zes weken nadat de beslissing is verzonden, uitgereikt of meegedeeld. In dat geval zijn de hoofdstukken 6 en 7 van de Algemene Wet Bestuursrecht (Awb) van overeenkomstige toepassing. Deze hoofdstukken stellen onder meer eisen aan het bezwaarschrift (zo moet het bezwaarschrift worden ondertekend en ten minste bevatten de naam en het adres van de indiener, de dagtekening, een omschrijving van het besluit waartegen bezwaar wordt gemaakt en de gronden van het bezwaar), de wijze waarop het bezwaarschrift moet worden ingediend, en de wijze waarop op het bezwaar moet worden beslist.

Het tweede lid van artikel 1.6 bepaalt dat de Commissie van Bezwaar Dienst Buitenlandse Zaken de minister adviseert over de beslissing op het bezwaarschrift overeenkomstig de artikelen 144 tot en met 146 van het RDBZ. Voor de behandeling van een bezwaar bezet de commissie een kamer bestaande uit een voorzitter (veelal een rechter of voormalig rechter) en een lid die niet werkzaam zijn onder het gezag van de minister alsmede een of drie BZ-ambtenaren. De werknemer wordt door de commissie in de gelegenheid gesteld zijn bezwaar

mondeling en schriftelijk toe te lichten. Indien de commissie het persoonlijk horen van de werknemer noodzakelijk acht, komt de werknemer in aanmerking voor een vergoeding van de daaruit voortvloeiende reis- en verblijfkosten. Na ontvangst van het advies van de commissie wordt door de secretaris-generaal van het ministerie een gemotiveerde beslissing op het bezwaar genomen.

Indien de werknemer zich niet met de beslissing op bezwaar kan verenigen, kan hij beroep instellen bij de rechter. In het vierde lid van dit artikel is bepaald dat de Nederlandse rechter met uitsluiting van enige buitenlandse rechter bevoegd is om kennis te nemen van geschillen tussen de werknemer en de werkgever die uit de arbeidsovereenkomst voortvloeien. Het betreft hier een bepaling waarin een zogenaamde forumkeuze wordt gemaakt. Aan deze forumkeuze liggen twee redenen ten grondslag. Allereerst biedt het de werknemer een grotere rechtszekerheid, in die zin dat hij weet dat de Nederlandse rechter te allen tijde bevoegd is. Niet in alle gevallen namelijk zal een buitenlandse rechter zich bevoegd verklaren om kennis te nemen van een arbeidsgeschil waarbij een diplomatieke of consulaire vertegenwoordiging is betrokken. Verder heeft de exclusieve keuze voor de Nederlandse rechter het voordeel van rechtseenheid ter zake van de behandeling van arbeidsgeschillen met werknemers die bij posten in de gehele wereld werkzaam zijn. Indien de buitenlandse rechter bevoegd zou zijn, zou dit in vergelijkbare gevallen kunnen leiden tot ongelijke uitkomsten.

Voornoemde bezwaarprocedure is niet verplicht. De werknemer kan zich dus ook rechtstreeks wenden tot de Nederlandse rechter. Het biedt de werknemer echter een aantal voordelen om eerst de bezwaarprocedure te volgen alvorens een rechtsvordering bij de rechter in te stellen. Anders dan aan een procedure bij de rechter zijn aan een bezwaarprocedure namelijk geen kosten verbonden: er is geen griffierecht verschuldigd en het is een eenvoudige procedure waarvoor het inroepen van een advocaat niet noodzakelijk is. Bovendien heeft de commissie veel kennis van de bijzondere rechtspositie van werknemers. Verder vergt een bezwaarprocedure veel minder tijd dan een procedure bij de rechter.

In het derde lid is voor de duidelijkheid bepaald dat geen bezwaar kan worden gemaakt tegen de vaststelling, wijziging of intrekking van een beleidsregel dan wel een postuutwerking of een andere ministeriële regeling (zoals voorliggende regeling) van de minister of van een ander publiekrechtelijk orgaan.

#### *Artikel 1.7. Verjaring rechtsvordering*

In dit artikel is in zijn algemeenheid bepaald dat rechtsvorderingen voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst verjaren na verloop van vijf jaren na de dag waarop die rechtsvordering is ontstaan, tenzij in deze regeling voor een specifieke rechtsvordering een andere verjaringstermijn is genoemd. In de volgende artikelen is een kortere verjaringsstermijn dan vijf jaar opgenomen. Het recht op vergoeding van kosten verband houdende met een dienstreis als bedoeld in artikel 4.12 vervalt na drie maanden na beëindiging van de dienstreis (analoog aan de hiervoor gestelde termijn in het Reisbesluit buitenland).

Rechtsvorderingen op grond van de volgende, op het Burgerlijk Wetboek gebaseerde, artikelen verjaren na zes maanden, analoog aan het Burgerlijk Wetboek:

- artikel 1.4 Gelijke behandeling;
- artikel 5.15 Opzeggingsverbod tijdens zwangerschap;
- artikel 8.4 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens ziekte;
- artikel 8.8 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden;
- artikel 8.9 Kennelijke onredelijke opzegging.

Het recht op een tegemoetkoming ziektekosten op grond van artikel 5.9, tweede lid, vervalt na zes maanden. Hiervoor is gekozen omdat bij een langere periode het vaak niet meer na is te gaan of aan de voorwaarden voor de tegemoetkoming is voldaan.

#### *Artikel 1.8. Bekendstelling van regelingen en instructies*

Het is van groot belang dat alle werknemers kennis kunnen nemen van de op hen van toepassing zijnde regelingen en instructies. Daarom bepaalt het eerste lid dat een werknemer recht heeft op informatie omtrent zijn rechtspositie en de voor hem geldende instructies. De geschreven regels moeten op een voor de werknemer toegankelijke plaats ter inzage liggen. Indien dat redelijkerwijs nodig is, moet hij ook kosteloos afschriften daarvan kunnen maken. Mondelinge regelingen en instructies moeten de werknemer duidelijk ter kennis worden gebracht.

Om ervoor te zorgen dat ook de werknemers die de Nederlandse taal niet machtig zijn genoemde regelingen en instructies kunnen begrijpen, moet op grond van het tweede lid ten minste een vertaling worden gemaakt in een taal welke in het internationale verkeer ter plaatse gebruikelijk is van de hoofdlijnen van de voor de werknemer geldende regelingen en instructies. Veelal zal de werknemer die taal beheersen; zo niet dan stelt de vertaling de werknemer in ieder geval in staat om zich vrij eenvoudig door een derde te laten voorlichten.

De rechtspositie van de werknemers wordt beschreven in een brochure die aan elke werknemer wordt uitgereikt en op intranet van BZ is te vinden. Die brochure is vertaald in het Engels, Frans en Spaans. Verder zijn er aparte brochures over specifieke onderwerpen verschenen. Zoals een brochure over fiscale aspecten, startgesprekken, functioneringsgesprekken en beoordelingen en medezeggenschap op de posten. Ook deze brochures en voorliggende regeling zijn vertaald in Engels, Frans en Spaans.

#### *Artikel 1.9. Hardheidsclausule*

De Rrlok 2005 is een algemene regeling die voor alle werknemers in dezelfde mate geldt. Het is dan ook een fictie om te veronderstellen dat de Rrlok 2005 tot in detail afdoende zou kunnen voorzien in alle mogelijke situaties waar ook ter wereld.

Daarom is het nodig dat in specifieke individuele gevallen, of groepen van gevallen, in aanvulling op of in afwijking van de Rrlok 2005 een nadere beslissing ten gunste van de werknemer kan worden genomen.

In de regel zullen de voorstellen tot toepassing van dit artikel door de posten worden geïnitieerd. De bevoegdheid om de afwijkende beslissing te nemen is echter exclusief aan HDPO voorbehouden.

## **Hoofdstuk 2. Indienstreding**

#### *Artikel 2.1. Vacaturevervulling*

In de praktijk bestaat er behoefte aan een uniforme richtlijn met betrekking tot de wijze waarop wordt voorzien in een vacature voor een werknemer. Die richtlijn wordt met dit artikel verstrekt. De hoofdregel is dat alvorens voor een vacature extern kan worden geworven, deze intern gepubliceerd dient te worden. De vacature wordt dan bekendgemaakt onder alle op de post werkzame werknemers en alle partners van op de post werkzame ambtenaren alsmede onder de werknemers en partners van uitgezonden ambtenaren van eventuele andere posten binnen hetzelfde ambtsgebied van de post. Betrokkenen hebben vervolgens twee weken om te reageren.

Bij de bekendmaking van de vacature dient duidelijk aangegeven te worden om welke functie het gaat, wat de functievereisten zijn, of er bijzondere eisen aan de vervulling van die functie worden gesteld (bijvoorbeeld of het tijdelijke of structurele werkzaamheden betreft) en welke loonschaal aan die functie is verbonden. Verder dient te worden aangegeven of een medisch onderzoek, een psychologisch onderzoek, een veiligheidsonderzoek dan wel een ander onderzoek naar de betrouwbaarheid of geschiktheid van het selectieproces deel uitmaakt.

Indien uit het selectieproces blijkt dat een werknemer en een partner van een uitgezonden ambtenaar beiden even geschikt zijn voor de functie, dan geniet de werknemer voorrang boven de partner.

Wanneer er binnen twee weken na bekendmaking van de vacature geen geschikte interne kandidaten voorhanden zijn, kan de CdP de vacature extern bekend stellen. Deze termijn kan verkort worden indien naar het oordeel van de CdP het dienstbelang noodzaakt dat met het vervullen van de vacature spoed wordt betracht. In dat geval wordt dit gelijktijdig bij de interne bekendmaking van de vacature aangegeven onder vermelding van de reden.

#### *Artikel 2.2. Geneeskundig onderzoek*

Tot indienstneming van een kandidaat-werknemer voor een periode van langer dan drie maanden kan pas worden overgegaan nadat een medische keuring heeft plaatsgevonden en de uitslag daarvan gunstig is. Een geneeskundige aanstellingskeuring voor werknemers is noodzakelijk vanwege de overal ter wereld verschillende gezondheidssituaties. Het onderzoek richt zich in eerste aanleg op de medische geschiktheid voor het uitoefenen van de functie. Het onderzoek is voorts zowel ter bescherming van de kandidaat-werknemer als ter bescherming van het overige personeel van de post bedoeld. Keuren op HIV is niet toegestaan en vindt dan ook niet plaats.

Bij een interne sollicitatie, nadat betrokkene bij indiensttreding al een medische keuring heeft ondergaan, is een medische keuring niet noodzakelijk, tenzij er speciale medische eisen aan de nieuwe functie worden gesteld.

De keuring vindt plaats door de voor de post aangewezen bedrijfsgeneeskundige dienst. Mocht een tijdelijke keuring op praktische bezwaren stuiten, dan kan met de kandidaat-werknemer een tijdelijke arbeidsovereenkomst worden afgesloten voor de duur van ten hoogste drie maanden. Als binnen deze drie maanden de keuring (nog) niet met gunstige uitslag is afgerond, dan eindigt de arbeidsovereenkomst na drie maanden van rechtswege. Alleen indien na afloop van de arbeidsovereenkomst alsnog een positieve keuringsuitslag wordt verkregen, kan een nieuwe arbeidsovereenkomst worden verleend.

Alle kosten van het onderzoek, inclusief de noodzakelijk gemaakte reis- en verblijfkosten voor de kandidaat-werknemer, komen voor rekening van de werkgever.

#### *Artikel 2.3. Psychologisch onderzoek*

Het kan voorkomen dat aan een functie zodanig bijzondere eisen worden gesteld dat een voorafgaand psychologisch onderzoek wenselijk is. Hierbij kan gedacht worden aan functies die een grote mate van drukbestendigheid vereisen.

Of een werknemer aan dergelijke specifieke eisen voldoet, valt niet altijd in een 'standaard' sollicitatieprocedure te achterhalen.

Ook alle kosten van dit onderzoek, inclusief de reis- en verblijfkosten voor de kandidaat-werknemer, komen voor rekening van de werkgever.

#### *Artikel 2.4. Onderzoek naar betrouwbaarheid en geschiktheid*

Alvorens tot indienstneming van een kandidaat-werknemer over te gaan, zal vast moeten staan dat de kandidaat betrouwbaar is. Afhankelijk van de aard van de functie en de lokale omstandigheden moet worden bepaald hoe die betrouwbaarheid het beste beoordeeld kan worden.

Zo kan van kandidaten die recentelijk lange tijd in Nederland hebben gewoond, worden verlangd dat zij een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet justitiële gegevens overleggen. Van andere kandidaten kan, indien dat ter plekke tot de mogelijkheden behoort, een gelijkwaardige verklaring worden gevraagd van een autoriteit van het land waar betrokkene sinds enige tijd woont.

In sommige gevallen zal het onderzoek echter verder moeten gaan. Dit is het geval indien het om een functie gaat die bijzondere eisen stelt aan de integriteit of verantwoordelijkheid van degene die de functie vervult of wanneer het om een vrouwenfunctie gaat. In beide gevallen mag uitdrukkelijk eerst tot indienstneming worden overgegaan, indien na een antecedenten- respectievelijk veiligheidsonderzoek de betrouwbaarheid en de geschiktheid van de kandidaat vaststaat.

Het vierde lid van dit artikel bepaalt ten slotte dat een dergelijk onderzoek eerst kan plaatsvinden nadat is vastgesteld dat de kandidaat overigens voor de desbetreffende functie kwalificeert.

#### *Artikel 2.5. Indienstneming en proeftijd*

Het eerste lid bepaalt dat de indienstneming van de werknemer geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd. Of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of voor onbepaalde tijd wordt afgesloten, zal door de CdP op grond van de omstandigheden beoordeeld moeten worden. Indien het duidelijk in tijd begrensde werkzaamheden zijn, bijvoorbeeld voor een bepaald project of voor het vervangen van een zieke werknemer of een werknemer die met zwangerschapsverlof is, zal vanzelfsprekend een overeenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan. Ook in andere gevallen kan er echter aanleiding zijn voor een overeenkomst van bepaalde tijd, bijvoorbeeld om te toetsen of een werknemer aan de gestelde functie eisen voldoet. De duur van een overeenkomst voor bepaalde tijd en de mogelijkheid tot verlenging daarvan zijn in deze rege-

ling niet begrensd. Het kan zijn dat lokale voorschriften hier wel grenzen aan stellen: dan moet men daar rekening mee houden. De CdP heeft bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voortaan de toestemming van HDPO nodig. HDPO zal in dat geval met name toetsen of er voldoende budgettaire ruimte is voor het aangaan van een dergelijke langlopende verplichting. Het spreekt voor zich dat die toetsing marginaal is wanneer het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt ingegeven door lokale voorschriften.

Op grond van het derde lid kan bij indienstneming van de werknemer schriftelijk een proeftijd worden overeengekomen. Een proeftijd geldt dus niet automatisch.

Het vierde lid bepaalt dat de arbeidsovereenkomst op ieder moment tijdens – dus niet alleen aan het einde van – de proeftijd onmiddellijk kan worden opgezegd, dus zonder inachtneming van de een opzegtermijn. Deze mogelijkheid bestaat zowel voor de werkgever als voor de werknemer. Een dergelijke opzegging is onder omstandigheden ook mogelijk voordat de proeftijd daadwerkelijk is aangevangen.

De opzegging tijdens de proeftijd kan zonder opgaaf van reden geschieden en ook tijdens ziekte van de werknemer. Opzeggen tijdens de proeftijd is slechts verboden wanneer wordt opgezegd om discriminatoire redenen. Zo mag de arbeidsovereenkomst van een werknemer niet opgezegd worden vanwege het feit dat zij zwanger is. Dit betekent echter niet dat de arbeidsovereenkomst van een zwangere werknemer niet mag worden opgezegd tijdens de proeftijd. Wanneer die werknemer bijvoorbeeld disfunctioneert, kan haar arbeidsovereenkomst om die reden wel worden opgezegd.

Het vijfde lid bepaalt dat de proeftijd voor ieder der partijen gelijk moet zijn, met een maximum van twee maanden.

Het zesde lid bepaalt ten slotte dat indien de duur van de proeftijd voor beide partijen niet gelijk is of de duur van de proeftijd op langer dan twee maanden is gesteld, de proeftijd nietig is. Dan geldt er dus in het geheel geen proeftijd.

Indien een proeftijd voor korter dan twee maanden is overeengekomen, kan eventueel gedurende die proeftijd een nieuwe proeftijd overeengekomen worden, mits beide proeftijden gezamenlijk niet langer duren dan twee maanden. Indien beide proeftijden gezamenlijk wel langer duren dan twee maanden, dan is de tweede proeftijd nietig.

### Hoofdstuk 3. Arbeidsduur, vakantie en verlof

*Artikel 3.1. Dienst-, werk- en rusttijden*  
In de postuitwerking wordt vastgelegd wat de arbeidsduur is voor een voltijdwerknemer. Dat wil zeggen hoeveel uren de werknemer per week gemiddeld behoort te werken.

Daarnaast wordt in de postuitwerking vermeld op welke dagen en tijdstippen er gewerkt dient te worden. Verder worden in de postuitwerking vermeld de rusttijden waarmee de arbeidstijd dient te worden onderbroken (pauzes). Van pauzes kan alleen worden afgezien indien pauzes lokaal niet dwingend zijn voorgeschreven en pauzes niet gebruikelijk zijn bij merendeel van de markers.

De arbeidsduur van de uitgezonden ambtenaren vloeit voort uit hun ambtelijke – op de Nederlandse arbeidsmarkt afgestemde – arbeidsvoorwaarden en heeft daarom geen relatie met de voor de werknemers geldende lokale markers-conforme arbeidsvoorwaarden. Het aantal door de werknemers per week te werken uren zal dan ook in de praktijk zelden gelijk zijn aan dat van uitgezonden ambtenaren. Dat geldt ook voor het aantal vakantie- en feestdagen en de mogelijkheid om compensatie-uren op te bouwen. Dit neemt uiteraard niet weg dat de bepaling van de werktijden op een post zo dient plaats te vinden dat in alle gevallen de bedrijfsvoering van de post gewaarborgd is.

In de postuitwerking worden ook de rust- en feestdagen opgenomen waarop, behoudens bijzondere redenen van dienstbelang, geen dienst wordt vereist. Uitgangspunt daarbij is dat werknemers geen dienst behoeven te verrichten op alle lokaal verplichte feestdagen. Daarnaast kan het zo zijn dat er ook geen dienst behoeft te worden verricht op een aantal in Nederland erkende feestdagen waarop de post is gesloten. Vast beleid hierbij is dat het totaal aantal vrije feestdagen in overeenstemming moet zijn met het aantal dat het merendeel van de markers toekent. Het aantal Nederlandse feestdagen dat boven het gemiddelde aantal van de markers uitkomt en waarop de post gesloten is waardoor er geen dienst kan worden verricht, zal in dat geval op de vakantie-uren in mindering gebracht worden. Een andere mogelijkheid is die dagen door de werknemers in te halen door op andere dagen langer dan normaal te werken. Ook is mogelijk om een hoger aantal feestdagen toe te kennen dan de markers gemiddeld doen waarbij naar evenredigheid het loon lager wordt vastgesteld dan de markers gemiddeld doen (zie artikel 3.4, tweede lid).

Ten slotte is bepaald dat in de postuitwerking een regeling wordt opgenomen betreffende de overwerkvergoeding die de werknemer ontvangt als hij arbeid verricht buiten de voor hem geldende

werktijdregeling. Ook een dergelijke regeling wordt afgestemd op hetgeen bij het merendeel van de markers aan overwerkvergoeding wordt toegekend.

In de regeling dient tot uitdrukking te komen wat onder overwerk wordt verstaan en op welke wijze het overwerk wordt vergoed. Soms wordt voor elk uur overwerk een vrij uur alsmede een financiële toeslag toegekend (bijvoorbeeld één uur overwerk geeft recht op één uur verlof en een toeslag van 25% van één uurloon). Ook is een volledig financiële vergoeding denkbaar (bijvoorbeeld één uur overwerk geeft recht op één uurloon vermeerderd met een toeslag van 25% van één uurloon).

#### *Artikel 3.2. Aanpassing arbeidsduur*

Op grond van dit artikel kan een werknemer die ten minste een jaar in dienst is bij een post de CdP verzoeken zijn arbeidsduur structureel te verminderen dan wel te vermeerderen. Tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet wil ligt de CdP op basis van het derde lid een verzoek om aanpassing arbeidsduur in.

Het dienstbelang verzet zich onder meer tegen een vermeerdering van de arbeidsduur indien die vermeerdering zou leiden tot financiële problemen voor de post omdat het bedrijfsvoeringsbudget van de post niet toereikend is dan wel indien er onvoldoende werk voorhanden is. Maar bijvoorbeeld ook indien de werknemer niet goed functioneert of kampt met een minder goede gezondheid.

Vermindering van de arbeidsduur zal onder meer niet toegestaan kunnen worden wanneer die vermindering zou leiden tot problemen voor de bedrijfsvoering bij het herbezetten van de vrijgekomen uren of zou leiden tot problemen van roostertechnische aard.

#### *Artikel 3.3. Vakantie*

Op grond van het eerste lid heeft de werknemer jaarlijks recht op vakantie. Het aantal vakantie-uren waarop recht bestaat is afhankelijk van lokale voorschriften en van hetgeen het merendeel van de markers aan vakantie-uren aan hun werknemers toekent.

Het tweede lid bepaalt dat over de tijd dat een werknemer in afwijking van de voor hem geldende werktijdregeling geen of slechts gedeeltelijk arbeid verricht, hij geen respectievelijk naar evenredigheid vakantie-uren opbouwt. Het derde lid somt limitatief de uitzonderingen op deze regel op. Deze zijn: afwezigheid wegens ziekte, zwangerschap, bevalling of vakantie. Bij al dan niet gedeeltelijke afwezigheid wegens ziekte geldt dat eerst na een periode van dertien weken er geen of slechts gedeeltelijk opbouw van vakantie-rechten plaatsvindt. Voor de bepaling van het tijdvak van dertien weken worden perioden van ziekte samengeteld voor zover

zij elkaar met een onderbreking van korter dan 31 kalenderdagen hebben opgevolgd.

In de postuitwerking kunnen nog andere regels ten aanzien van vakantie worden opgenomen. Bijvoorbeeld regels ten aanzien van het maximale aantal niet opgenomen vakantie-uren dat jaarlijks naar het volgende jaar mag worden doorgeschoven. Ook hiervoor geldt dat zoveel mogelijk wordt aangesloten bij hetgeen het merendeel van de markers doet.

Het vijfde lid bepaalt dat de CdP ingeval van gewichtige redenen het reeds vastgestelde tijdvak van vakantie van een werknemer mag wijzigen. Wanneer de werknemer als gevolg van die wijziging schade lijdt, dat heeft hij recht op een vergoeding voor die schade.

Het zesde lid bepaalt dat wanneer een werknemer bij het einde van zijn arbeidsovereenkomst nog niet opgenomen vakantie-uren heeft staan, deze aan hem worden uitbetaald.

#### *Artikel 3.4. Verlof*

Het eerste lid bepaalt dat een werknemer in dezelfde mate recht heeft op verlof tijdens feestdagen en buitengewoon verlof als de werknemers in dienst van de markers. Zie voor feestdagen de toelichting bij artikel 3.1.

Bij buitengewoon verlof kan zoal gedacht worden aan verlof van korte duur met behoud van loon bij verhuizing, huwelijk, overlijden van bloed- of aanverwanten en geboorte.

Het tweede lid maakt het mogelijk om in bijzondere gevallen meer dan het bij de markers gebruikelijke aantal vrije feestdagen in de postuitwerking op te nemen. Dat wordt dan gecompenseerd door de in de postuitwerking opgenomen loonbedragen of het in de postuitwerking opgenomen aantal vakantie-uren naar evenredigheid te verminderen.

### **Hoofdstuk 4. Loon en andere financiële arbeidsvoorwaarden**

#### **§ 1. Functiewaardering, loonschalen en loon**

*Artikel 4.1. Functiewaardering, loonschalen, loonnummers en loonbedragen*  
In bijlage 1 bij deze regeling is een overzicht opgenomen van een aantal veel voorkomende functies, met daarachter de daarbij behorende loonschaal. Er zijn tien loonschalen beschikbaar binnen het loongebouw voor werknemers. De in de bijlage opgenomen functies zijn zogenaamde normfuncties. Deze functies zijn door HDPO zo beschreven dat ze een algemeen beeld geven van de functie-inhoud en functieomgeving waaraan de functie het schaalniveau ontleent. Elke functie op een post die (nagenoeg) geheel overeenkomt met de aan een normfunctie ten grondslag liggende functiebeschrijving zal – ongeacht de bena-

ming van de functie – op gelijke wijze worden ingedeeld als de desbetreffende normfunctie. Functies die niet (nagenoeg) geheel met een normfunctie overeenkomen, zullen in een loonschaal worden ingedeeld overeenkomstig het instrumentarium dat is gehanteerd bij de vaststelling van het schaalniveau van de in bijlage 1 genoemde functies. Elke werknemer wordt door de CdP schriftelijk geïnformeerd over de opgedragen werkzaamheden. Dit geschiedt in de regel aan de hand van een functie informatie formulier (fif). De CdP kan daarvoor gebruik maken van bedoeld instrumentarium en de aldaar beschreven normfuncties.

In de Rrlok lag de bevoegdheid om de functies voor werknemers in functieschalen in te delen bij de CdP. In de Rrlok 2005 is dit anders geregeld. Die bevoegdheid ligt voortaan namelijk bij HDPO teneinde wereldwijd een zorgvuldige en uniforme functiewaardering te waarborgen.

Op grond van het tweede lid hebben, anders dan voorheen, alle loonschalen voortaan hetzelfde aantal loonnummers, te weten 16. Aan ieder loonnummer is een loonbedrag verbonden (derde lid).

Het vierde lid bepaalt dat de loonbedragen een betrouwbare afspiegeling vormen van de lonen zoals deze door vergelijkbare werkgevers, de markers, voor vergelijkbare werkzaamheden aan hun werknemers worden betaald. Vergelijkbare werkgevers (markers) zijn andere (Westerse) ambassades, internationaal opererende bedrijven, internationale organisaties en eventueel de lokale overheid (zie ook de toelichting bij artikel 1.1, onder lokaal gebruik). Voor iedere post is een bepaalde mix van markers vastgesteld. Die markermix is destijds bij de invoering van het loonvaststellingsinstrumentarium (zie hierna) na overleg met de post tot stand gekomen. Na overleg of op voordracht van het medezeggenschapsorgaan op de post kan de markermix worden bijgesteld door HDPO.

Om hoogte van die lonen objectief vast te kunnen stellen wordt gebruik gemaakt van het door HDPO vastgestelde loonvaststellingsinstrumentarium. Zoals ook in de algemene toelichting al is opgemerkt, vindt op dit moment nog onderzoek plaats naar een andere systematiek voor het uitvoeren van het loononderzoek. Tодat wordt besloten een andere systematiek toe te passen, wordt gebruik gemaakt van het in 1997 ontwikkelde instrumentarium zoals dat door HDPO in de afgelopen jaren in de praktijk is verbeterd.

Met behulp van dit instrumentarium wordt het pakket aan arbeidsvoorwaarden doorgelicht dat door de markers aan hun werknemers wordt geboden. Naast de lonen wordt ook gekeken naar de secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden die door de markers aan hun werk-

nemers worden geboden. Deze doorlichting is zeer arbeidsintensief en afhankelijk van de bereidheid van vergelijkbare werkgevers om uitgebreide informatie over hun arbeidsvoorwaardenpakket te verstrekken.

Het is niet noodzakelijk en vanwege de arbeidsintensiteit daarvan ook niet doenlijk om jaarlijks een uitgebreid onderzoek te houden naar het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden. Wel is zaak om op gezette tijden het pakket arbeidsvoorwaarden te ijken. Daarnaast is het noodzakelijk om regelmatig na te gaan of de hoogte van de lonen nog in overeenstemming is met de lonen bij de markers. Voor dit laatste is een verkort loononderzoek ontwikkeld. Aan de hand van dit verkorte loononderzoek wordt periodiek, in beginsel jaarlijks, nagegaan of de uitbetaalde lonen nog wel overeenkomen met de lonen bij de markers. Wanneer ter plaatse een betrouwbare en representatieve loonindex voorhanden is en de markers die ook hanteren, kan – in plaats van het verkorte loononderzoek – daarvan gebruik gemaakt worden. Van welke loonindex dan wordt uitgegaan, wordt in de postuitwerking opgenomen.

Op grond van het achtste lid worden, wanneer de uitkomst van een loononderzoek daartoe aanleiding geeft, in de postuitwerking nieuwe loonschalen vastgesteld. Het vaststellen van de loonschalen behelst het wijzigen van de postuitwerking (zie ook artikel 1.5). Dit betekent dat het medezeggenschapsorgaan op de post over de nieuwe loonschalen mag adviseren. Vervolgens worden de voorgestelde nieuwe loonschalen voor instemming voorgelegd aan het Georganiseerd Overleg. Nadat het Georganiseerd Overleg heeft ingestemd met de nieuwe loonschalen worden deze vervolgens vastgesteld door HDPO.

#### *Artikel 4.2. Aanpassing loonbedragen bij vaststelling loonbedragen in andere dan lokale valuta*

Volgens artikel 4.20 is het uitgangspunt dat financiële rechten op grond van de Rrlok 2005 in dezelfde valuta worden vastgesteld en uitbetaald zoals dat bij de markers gebruikelijk is. In de meeste gevallen zal dit in lokale valuta zijn. Sterke koerswisselingen kunnen er echter toe noodzaken dat de markers anders dan in lokale valuta de loonbedragen geheel of gedeeltelijk vaststellen of uitbetalen in harde valuta, zoals de Amerikaanse dollar of de euro.

In dat geval kan het zo zijn dat de uitkomst van een loononderzoek uitwijst dat door een sterke devaluatie of revaluatie van de lokale valuta, de loonbedragen op enig moment ten opzichte van het plaatselijke loonpeil geen betrouwbare afspiegeling meer vormen (te hoog of te laag) en daardoor niet meer corresponderen met het plaatselijke loonpeil. Dit artikel biedt HDPO de mogelijkheid



om, vooruitlopende op een formele aanpassing van de loonschalen in de post-uitwerking (zie de toelichting bij artikel 4.1, achtste lid), op korte termijn corrigerend op te treden door de loonbedragen zo aan te passen dat ze weer in overeenstemming zijn met het lokaal gebruikelijke loonpeil. Vaststelling van de aldus gewijzigde loonbedragen vindt daarna plaats nadat het medezeggenschapsorgaan op de post daaromtrent heeft kunnen adviseren aan de CdP en HDPO overeenstemming heeft bereikt met het Georganiseerd Overleg.

#### *Artikel 4.3. Voor de werknemer geldende loonschaal, loonnummer en loonbedrag*

Elke loonschaal kent een minimum en een maximum loonnummer, met 14 daartussen gelegen loonnummers. Bij elk loonnummer hoort een bedrag: het loonbedrag.

In beginsel wordt de werknemer bij indiensttreding op het laagste loonnummer in de voor hem geldende loonschaal ingeschaald. Afhankelijk van ondermeer kennis en ervaring van de werknemer kan van dat uitgangspunt worden afgeweken.

Op grond van het derde lid kan bij goed functioneren van de werknemer periodiek een hoger loonnummer worden toegekend. Hoe frequent een loonnummer kan worden toegekend, is afhankelijk van hetgeen het merendeel van de markers als frequentie hanteert. De frequentie dient in de postuitwerking te worden opgenomen.

Het toekennen van een hoger loonnummer is geen automatisme, maar hangt af van het goede functioneren van de werknemer. Het is daarom van groot belang dat regelmatig functioneringsgesprekken worden gehouden en beoordelingen worden opgemaakt (zie ook de artikelen 6.14 en 6.15).

Het vierde lid maakt het mogelijk om wanneer daar naar het oordeel van de CdP reden toe is in uitzonderlijke gevallen ook meer dan één loonnummer binnen de geldende loonschaal toe te kennen, uiteraard totdat het hoogste loonnummer in de desbetreffende loonschaal is bereikt.

Het is niet mogelijk in een functie 'door te stromen' naar een hogere loonschaal. Mocht er bij een werknemer die aan het maximum van de loonschaal zit, aanleiding zijn om 'iets extra's' te doen, dan biedt de Rrlok 2005 hiertoe voldoende mogelijkheden in artikel 4.6.

## § 2. Toeslagen

#### *Artikel 4.4. Arbeidsmarkttoeslag*

De loonschalen vormen een betrouwbare afspiegeling van de lonen bij de markers. Desalniettemin kunnen er, al dan niet tijdelijke, redenen zijn die voor een bepaalde werknemer tot een toeslag op de voor hem geldende loonschaal

nopen. Zo kan het aanbod van geschikte kandidaten op de lokale arbeidsmarkt kleiner zijn dan de vraag. Ook speciale eisen aan een functie die elders ter plaatse niet gebruikelijk zijn, kunnen aanleiding vormen tot een dergelijke toeslag. Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling dat in dergelijke gevallen een hoger loonbedrag wordt vastgesteld. De bedoelde omstandigheden zullen vaak immers een tijdelijk karakter hebben. De oplossing kan dan gevonden worden door het tijdelijk toekennen van een arbeidsmarkttoeslag. Hierbij wordt uitdrukkelijk opgemerkt dat het enkele feit dat een werknemer in het bezit is van de Nederlandse nationaliteit of de Nederlandse taal goed machtig is, géén grond is voor toekenning van een arbeidsmarkttoeslag.

Van de arbeidsmarkttoeslag dient selectief gebruik te worden gemaakt. Mede daarom is de duur van een arbeidsmarkttoeslag op ten hoogste drie jaar gesteld. Aan het einde van de periode waarvoor de toeslag werd vastgesteld, moet grondig worden bezien of de arbeidsmarktfactoren die aanleiding gaven tot het toekennen van de toeslag nog aanwezig zijn.

Alleen indien de arbeidsmarkttoeslag direct voorafgaande aan het bereiken van de pensioenleeftijd al vijf jaar of meer is toegekend, telt de toeslag mee voor de berekening van de hoogte van de suppletie.

Zoals uit het eerste lid blijkt is, anders dan tot nu toe het geval was, HDPO bevoegd om, al dan niet op voorstel van de CdP, een arbeidsmarkttoeslag toe te kennen.

Het spreekt voor zich dat over de arbeidsmarkttoeslag de gebruikelijke belasting dient te worden ingehouden en afgedragen.

#### *Artikel 4.5. Overige tot het loon behorende toeslagen*

Op veel posten bestaan ter plaatse bij de markers toeslagen, zoals een dertiende maand, vakantietoeslag of een eindejaarsuitkering. Indien zo'n toeslag lokaal is voorgeschreven of bij de markers gebruikelijk is, dan wordt deze op grond van het eerste lid ook aan werknemers toegekend. In dat geval wordt de toeslag op grond van het tweede lid in de postuitwerking opgenomen. Opgemerkt zij dat het hier toeslagen op het loon betreft, dus geen onkostenvergoedingen voor bijvoorbeeld reiskosten, kosten woon-werkverkeer en verhuiskosten. Vergoeding van dergelijke onkosten is mogelijk indien dat op basis van artikel 4.16, tweede en derde lid, in de postuitwerking is opgenomen.

Omdat een toeslag wordt aangemerkt als loon, is daarover de gebruikelijke belasting verschuldigd.

## § 3. Extra beloningen

#### *Artikel 4.6. Bijzondere beloningen*

Op grond van het eerste lid van dit artikel kan de CdP de werknemer een extra beloning geven wanneer deze een bijzondere eenmalige prestatie heeft geleverd of onder bijzondere omstandigheden zijn werkzaamheden heeft moeten verrichten of wanneer hij zijn werkzaamheden structureel op bijzonder goede wijze vervult. In het bedrijfsvoeringsbudget van de post is ruimte om een extra beloning toe te kennen.

De vormen van extra beloning waaruit gekozen kan worden, staan limitatief opgesomd in dit artikel. Het beleid bij het ministerie is er op gericht om zoveel mogelijk extra beloningen toe te kennen in de vorm van een eenmalige gratificatie in plaats van het toekennen van extra loonnummers opdat elk jaar opnieuw getoetst kan worden of er aanleiding is om een extra beloning toe te kennen.

Krachtens het tweede lid wordt in de postuitwerking een diensttijdgratificatie opgenomen indien een dergelijke regeling lokaal is voorgeschreven dan wel bij de markers gebruikelijk is.

#### *Artikel 4.7. Toelage bedrijfshulpverlening*

Werknemers kunnen op grond van artikel 6.8 door de CdP worden aangewezen als bedrijfshulpverlener. In dat geval heeft de werknemer na iedere periode van twaalf maanden dat hij de bedrijfshulpverleningstaken heeft verricht recht op een vergoeding, de zogenaamde toelage bedrijfshulpverlening. Het systeem van vergoeding is analoog aan dat zoals dat voor ambtenaren wordt toegepast. Indien de werknemer voor een kortere periode dan twaalf maanden is aangewezen dan heeft hij recht op een evenredig deel van die vergoeding.

De toelage bedrijfshulpverlening bedraagt voor de bedrijfshulpverlener zonder specialisatie (dit is de zogenaamde basisbedrijfshulpverlener) 8% van het maximum loonbedrag van de voor de post geldende loonschaal 5 op het moment van uitbetaling. Voor de gespecialiseerde bedrijfshulpverlener (dit is een bedrijfshulpverlener met specialisatie EHBO of het dragen van adembeschermingsapparatuur) bedraagt de toelage bedrijfshulpverlening 16% van bedoeld loonbedrag. Voor de bedrijfshulpverlener die zich in beide specialisaties heeft bekwaamd, bedraagt de toelage bedrijfshulpverlening 18%. Het tweede lid bepaalt dat die toelage verhoogd wordt met een extra toelage van 10% van het bedoelde loonbedrag voor de bedrijfshulpverlener die is belast met leidinggevende taken in het kader van de bedrijfshulpverlening. Over het algemeen zullen bedrijfshulpverleningstaken tijdens de reguliere kantoor tijd worden uitgeoefend. Dit is echter niet altijd mogelijk. In dat geval maakt het vierde

lid het mogelijk aan een bedrijfshulpverlener een overwerkvergoeding uit te betalen.

Onder bedrijfshulpverleningstaken wordt in dit kader tevens begrepen het deelnemen aan oefeningen en het verplicht volgen van lessen in het kader van de bedrijfshulpverlening.

Voor iedere bedrijfshulpverlener ongeacht zijn feitelijke functie geldt eenzelfde uniforme vergoeding voor het verrichten van deze vorm van overwerk. Voor elk overuur ontvangt betrokkene het maximum uurloon behorende bij loonschaal 5 verhoogd met het in de postuitwerking vermelde overwerkpercentage.

Het vijfde lid bepaalt dat de werknemer die vijf, tien of vijftien jaren, en vervolgens iedere vijf jaren, de taken als bedrijfshulpverlener heeft verricht, aanspraak heeft op een jubileumgratificatie bedrijfshulpverlening.

#### **§ 4. Brutoloonvaststelling en bruto- of nettoloonuitbetaling**

##### *Artikel 4.8. Brutoloonvaststelling*

De Minister van Buitenlandse Zaken is, als werkgever, op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 verplicht loonbelasting in te houden en af te dragen van alle in dienst zijnde werknemers ongeacht hun plaats van tewerkstelling of nationaliteit. Deze verplichting kan alleen worden doorbroken indien:

- a. met een land een verdrag is gesloten ter voorkoming van dubbele belasting waarin is bepaald dat de heffingsbevoegdheid geheel of gedeeltelijk aan dat andere land toekomt;
- b. met een land reciprociteitsafspraken zijn gemaakt;
- c. sprake is van 'veronderstelde' reciprociteit.

Een reciprociteitsafpraak is een formele afspraak tussen de belastingautoriteiten van Nederland en een andere staat die in Nederland is vertegenwoordigd. In een reciprociteitsafpraak wordt geregeld dat de werknemers onder de lokale belastingplicht vallen. Bij veronderstelde reciprociteit geldt hetzelfde als bij reciprociteit. Het verschil is dat het andere land geen vertegenwoordiging heeft in Nederland. Indien er lokaal geen belasting wordt geheven over het loon van de werknemer, kan reciprociteit niet worden verondersteld en is de werknemer alsnog belastingplichtig in Nederland.

De berekenings-, inhoudings- en afdrachtproblematiek en de daaraan door de belastingdienst gestelde eisen op met name het gebied van juistheid, volledigheid en controleerbaarheid, hebben geleid tot een systeem, waarin aan een werknemer in sommige gevallen een netto- en in andere gevallen een brutoloon wordt uitbetaald.

Indien de heffing door Nederland plaatsvindt, is het van belang te beseffen dat alle uitkeringen en rechten op uitkeringen op grond van de Rrlok 2005, inclusief betalingen in natura en onkostenvergoedingen, afhankelijk van feiten en omstandigheden, tot het loon in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964 kunnen behoren en dus belastbaar kunnen zijn.

Op grond van artikel 4.8 wordt, onafhankelijk van waar een werknemer loonbelasting verschuldigd is, altijd voor iedere werknemer een bruto markersconform loon vastgesteld. Het bruto markersconforme loon wordt in ieder geval verminderd met het werknemersdeel van de premie van het op de werknemer van toepassing zijnde sociale zekerheidsstelsel. Indien er geen sociale zekerheidsstelsel op de werknemer van toepassing is, wordt het brutoloon verminderd met een bedrag dat overeenkomt met het werknemersdeel van de premie van de lokale sociale verzekeringswetgeving dat de werknemers verschuldigd zou zijn indien het lokale sociale zekerheidsstelsel wel op hem van toepassing was geweest.

Zie ook de brochure *Belastingbrochure voor lokaal indienstgenomen werknemers*.

##### *Artikel 4.9. Bruto- of nettoloonuitbetaling; lokale belastingplicht*

Artikel 4.9 regelt in het eerste lid dat het loon aan de werknemer netto wordt uitbetaald indien dit niet onderhevig is aan heffing op grond van de Nederlandse belastingwetgeving. Dit nettoloon wordt berekend door het brutoloon te verminderen met de lokaal verschuldigde loonbelasting en het werknemersdeel van de premie voor de sociale verzekeringswetgeving dan wel het bedrag dat de werknemer aan premie voor de lokale sociale zekerheid verschuldigd zou zijn wanneer die wetgeving op hem van toepassing zou zijn geweest.

Op grond van het tweede lid wordt de lokaal verschuldigde belasting door de werkgever rechtstreeks aan de lokale belastingdienst afgedragen. Dit is anders dan in de Rrlok was geregeld, waar de werknemer zelf verantwoordelijk was voor de afdracht van de lokale belasting.

Het komt voor dat de lokale belastingdienst niet accepteert dat de werkgever (de post) voor de werknemer belasting afdraagt. In dat geval bepaalt het derde lid dat, in afwijking van het tweede lid, het loon bruto aan de werknemer uitbetaald kan worden. In dat geval is de werknemer zelf verantwoordelijk voor de afdracht van de belasting. Verder maakt het derde lid het mogelijk dat de CdP van de werknemer verlangt dat deze aantoonst dat hij daadwerkelijk belasting afdraagt.

Mocht blijken dat de werknemer, ondanks dat hij daartoe verplicht is, geen lokale belasting afdraagt en daar-

door dus ten onrechte een te hoog loon (i.c. een bruto = netto loon) geniet, dan kan op grond van het vierde lid, in afwijking van het derde lid, een netto loon worden uitbetaald. Als de werknemer vervolgens aannemelijk kan maken dat hij alsnog belasting heeft afgedragen, dan wordt hem dat bedrag aan betaalde belasting alsnog door de werkgever vergoed. Daarbij geldt wel de beperking dat aan de werknemer opgelegde boetes of extra aanslagen als gevolg van het niet of te laat betalen van belasting niet voor vergoeding in aanmerking komen, tenzij de werknemer aantoonst dat het niet of te laat betalen hem niet aangerekend kan worden.

Soms verzoeken de lokale autoriteiten aan de post om opgave van de aan werknemers betaalde lonen. In het algemeen zal er geen reden zijn een dergelijke opgave niet te verstrekken. Dit spreekt voor zich dat de posten geen medewerking verlenen aan belastingontduiking; zeker niet waar er brutolonen worden betaald. Bij de vaststelling van deze lonen is immers rekening gehouden met de ter plaatse door de werknemer verschuldigde loonbelasting. Dit houdt tevens in dat indien de CdP dat nodig zou oordelen, hij ook uit eigen beweging de lokale fiscale autoriteiten van door de post betaalde lonen aan werknemers in kennis kan stellen. Het zesde lid stelt de CdP daartoe in staat.

##### *Artikel 4.10. Nettoloonuitbetaling; Nederlandse belastingplicht*

Artikel 4.10 bepaalt dat indien een werknemer in Nederland loonbelasting is verschuldigd, een nettoloon wordt uitbetaald.

Het nettoloon is het markersconforme loon dat resteert na afdracht van de lokale loonbelasting en de premie voor de lokale sociale verzekeringswetgeving. Omdat in dit geval de werknemer onder de Nederlandse loonheffing valt en dus ter plaatse geen loonbelasting verschuldigd is, is in dit geval het nettoloon het loon dat een vergelijkbare werknemer die onder de lokale belasting valt, overhoudt ná betaling van de lokale loonbelasting en aftrek van de premie voor de lokale sociale verzekeringswetgeving. Met andere woorden: een werknemer op de post die in Nederland belastingplichtig is, ontvangt een netto markersconform loon. Dit nettoloon wordt vervolgens door de werkgever in Nederland gebruteerd, waarna door de werkgever de loonbelasting aan de Nederlandse belastingdienst wordt afgedragen. De hoogte van de Nederlandse loonbelastingtarieven is derhalve niet van invloed op de hoogte van het lokale nettoloon.

Het komt voor dat er door de werkgever in Nederland per abuis een te hoog bedrag aan loonbelasting wordt afgedragen. Met de belastingdienst is afgesproken dat de werkgever het teveel afgedragen bedrag in dat geval van de

belastingdienst kan terugvorderen. Daarvoor is een schriftelijke verklaring van de werknemer nodig dat hij geen aangifte zal doen met de onjuiste jaaropgaaf. Op basis van artikel 4.10, derde lid, is de werknemer verplicht aan een terugvordering als hiervoor bedoeld mee te werken. Indien hij om wat voor reden dan ook zijn medewerking niet verleent, kan het te veel afgedragen bedrag aan loonbelasting op het loon van de werknemer worden ingehouden.

Eventuele andere door de werknemer verschuldigde belastingen, bijvoorbeeld op grond van de Wet inkomstenbelasting 2001, dienen door de werknemer zelf voldaan te worden. Deze belastingen komen nimmer voor rekening van de werkgever.

#### *Artikel 4.11. Bruto- of nettoloonuitbetaling; dubbele belastingplicht*

Het komt voor dat zowel de Nederlandse belastingdienst als de lokale belastingdienst zich heffingsbevoegd verklaart en belasting heft. In dat geval bepaalt artikel 4.11 dat artikel 4.9 van overeenkomstige toepassing is. Dit betekent dat er een netto markersconform loon wordt uitbetaald en de werkgever de lokaal verschuldigde belasting betaalt dan wel dat er een bruto markersconform loon wordt uitbetaald en de werknemer zelf verantwoordelijk is voor de afdracht van de lokale belasting. Daarnaast wordt in dat geval rechtstreeks door de werkgever op basis van het bruto loon de in Nederland verschuldigde loonbelasting betaald. Deze extra loonbelasting komt op grond van het tweede lid van artikel 4.11 voor rekening van de werkgever. Ook hier geldt dat de werknemer verplicht is mee te werken aan een terugvordering van door de werkgever in Nederland per abuis teveel betaalde loonbelasting. Indien hij om wat voor reden dan ook zijn medewerking niet verleent, kan het te veel afgedragen bedrag aan loonbelasting op het loon van de werknemer worden ingehouden.

### **§ 5. Vergoedingen bij dienstreizen**

#### *Artikel 4.12. Dienstreizen; algemene bepalingen*

Als een werknemer in opdracht van de CdP een dienstreis maakt, heeft hij recht op een redelijke vergoeding van de gemaakte kosten die op die dienstreis betrekking hebben. Om te voorkomen dat een verschil in kostenvergoeding zou bestaan indien een werknemer gezamenlijk met een uitgezonden ambtenaar dezelfde dienstreis zou ondernemen, is ervoor gekozen werknemers vergoedingen toe te kennen naar analogie van het Reisbesluit buitenland en de Reisregeling buitenland en – voor reisgedeelten in Nederland – het Reisbesluit binnenland en de Reisregeling binnenland.

Het tweede lid van artikel 4.12 geeft de werknemer die ten behoeve van de dienstreis een naar het oordeel van de CdP adequate reisverzekering heeft gesloten, aanspraak op vergoeding van de verzekeringspremie.

Voor werknemers geldt – onder dezelfde voorwaarden als voor uitgezonden ambtenaren – de mogelijkheid om een dienstreis wegens privé-redenen in beperkte mate en op eigen kosten te vervolgen. Paragraaf 3 van de Regeling buitenlandse dienstreizen BZ voorziet hierin. Voor de overzichtelijkheid verwijst het derde lid van artikel 4.12 naar die regeling.

Het vierde lid van artikel 4.12 bepaalt, naar analogie van het Reisbesluit buitenland, dat het recht op vergoeding van de op de dienstreis betrekking hebbende kosten vervalt indien binnen een tijdvak van drie maanden na beëindiging van de dienstreis geen declaratie is ingediend. Alle niet tijdig gedeclareerde kosten worden dus niet aan de werknemer vergoed. Dit betekent tevens dat een eventueel als gevolg van de dienstreis uitbetaald reisvoorschot terugbetaald dient te worden. Het ligt overigens in de rede de werknemer vóór afloop van genoemde termijn te rappelleren.

#### *Artikel 4.13. Reiskosten bij dienstreizen*

Artikel 4.13 bepaalt in het eerste lid dat dienstreizen zoveel mogelijk met openbaar vervoer moeten worden gemaakt. De kosten die daarmee gemoeid zijn, worden na overlegging van bewijsstukken aan de werknemer vergoed.

Verder bepaalt dit artikel in welke reisklasse er in geval van vliegtrips mag worden gereisd. Dit is bij een vliegticket van minder dan vijf uur: economy class. Bij een vliegticket van ten minste vijf uur mag business class worden gevlogen. Voor het bepalen van de maximale vliegtijd wordt geen rekening gehouden met eventuele overstaptijd.

In sommige gevallen is het niet doelmatig een dienstreis per openbaar vervoer te maken, bijvoorbeeld als de reistijd, wanneer deze met eigen vervoer wordt ondernomen, aanmerkelijk kan worden bekort of wanneer met meer personen tegelijk naar dezelfde bestemming wordt gereisd. Ook wanneer de werknemer zware, kostbare of vertrouwelijke zaken moet vervoeren kan het doelmatiger zijn met eigen vervoer te reizen. In die gevallen kan na vooraf verkregen toestemming van of namens de CdP een dienstreis met eigen vervoer plaatsvinden. Alsdan ontvangt men een vergoeding per gereden kilometer. De hoogte van die vergoeding wordt in de postuitwerking opgenomen.

#### *Artikel 4.14. Verblijfkosten bij dienstreizen naar Nederland*

Artikel 4.14 bepaalt dat de werknemer die tijdens een dienstreis Nederland bezoekt, recht heeft op vergoeding van verblijfkosten overeenkomstig artikel 5 van de Reisregeling binnenland.

#### *Artikel 4.15. Verblijfkosten bij dienstreizen anders dan naar Nederland*

Artikel 4.15 regelt dat de werknemer die tijdens een dienstreis buiten Nederland verblijft recht heeft op vergoeding van verblijfkosten overeenkomstig bijlage I van de Reisregeling buitenland.

Logieskosten worden alleen vergoed na overlegging van originele bewijsstukken en tot het maximum van de in voornoemde regelingen genoemde bedragen. Recht op vergoeding van maaltijdkosten bestaat alleen indien in een daartoe bestemde gelegenheid een betaalde maaltijd is genuttigd. Onder 'een daartoe bestemde gelegenheid' wordt ook verstaan een vliegtuig, indien er in het vliegtuig slechts tegen betaling maaltijden worden verstrekt. Als er geen kosten voor een maaltijd worden gemaakt omdat die maaltijd bijvoorbeeld wordt aangeboden, bestaat er geen recht op de vergoeding. Verder bestaat geen recht op een maaltijdvergoeding indien er niet in een daartoe bestemde gelegenheid een maaltijd wordt genuttigd maar bijvoorbeeld even tussendoor een broodje wordt genuttigd.

Bij een dienstreis van langer dan 60 dagen wordt na het verstrijken van 60 dagen, of zoveel eerder als daartoe naar het oordeel van de CdP aanleiding is, een lagere vergoeding aan verblijfkosten toegekend alsmede een vergoeding van de werkelijk gemaakte huisvestingskosten, met dien verstande dat voor dit laatste als maximum geldt het in het tweede lid bedoelde bedrag aan logieskosten.

### **§ 6. Overige vergoedingen**

#### *Artikel 4.16. Vergoeding van representatiekosten en overige kosten*

Iedere post staan middelen ter beschikking om de kosten van het door de post te voeren actieve representatiebeleid te dekken. Als ambtenaren of werknemers op verzoek van de CdP kosten maken ter uitvoering van het door de post te voeren actieve representatiebeleid, worden deze kosten conform de hiervoor op de post geldende regels geheel of gedeeltelijk vergoed. Actieve representatiekosten kunnen bijvoorbeeld zijn kosten die door de medewerker zijn gemaakt voor voedsel en dranken voor een receptie of diner.

Andere door de werknemer te maken kosten, zoals passieve representatiekosten (bijvoorbeeld kosten voor representatieve kleding) of de kosten voor het woon- werkverkeer, worden niet ver-

goed, tenzij het vergoeden hiervan lokaal voorgeschreven of gebruikelijk is (tweede lid).

Op grond van het derde lid wordt, indien het vergoeden van andere kosten dan actieve representatiekosten lokaal voorgeschreven of gebruikelijk is, dit opgenomen in de postuitwerking.

#### *Artikel 4.17. Schadeloosstelling*

Dit artikel biedt de CdP de mogelijkheid om in individuele gevallen waarin dat redelijk is, over te gaan tot het vergoeden van schade of het geheel of gedeeltelijk vergoeden van kosten voor zover daarvoor niet in de Rrlok 2005 of de postuitwerking een voorziening is getroffen. Dat kan onder meer het geval zijn als de werknemer, buiten zijn schuld of toedoen, ten gevolge van de uitoefening van zijn dienst, schade lijdt aan persoonlijke eigendommen die redelijkerwijs voor rekening van de werkgever behoort te komen. Bijvoorbeeld omdat de schade voortvloeit uit nalatigheid van de werkgever of bijzonder risicovolle omstandigheden waaronder de arbeid moest worden verricht.

### **§ 7. Verrekening en betalingen**

#### *Artikel 4.18. Verrekening*

Dit artikel bevat een algemene bepaling die het mogelijk maakt om bedragen van welke aard dan ook die de werknemer aan de werkgever verschuldigd is te verrekenen met het loon van de werknemer en alle in hoofdstuk 4 genoemde toeslagen en andere uitkeringen en vergoedingen.

#### *Artikel 4.19. Geen betalingen bij het niet verrichten van werkzaamheden*

Dit artikel bepaalt dat over de tijd gedurende welke een werknemer geen werkzaamheden verricht heeft, hij geen recht heeft op de uitbetaling van loon of vergoedingen, behalve indien hij hier op grond van een in deze regeling of de postuitwerking opgenomen bepaling wel recht op heeft, zoals bij ziekte, zwangerschap of vakantie. In het verlengde hiervan telt die tijd eveneens niet mee bij onder andere de bepaling van de diensttijd die voor de suppletie meetelt.

Dus als bijvoorbeeld een werknemer niet werkt omdat hij in hechtenis is genomen of gegijzeld is, heeft hij geen recht op loon of een andere betaling. HDPO kan in bijzondere omstandigheden via de hardheidsclausule (artikel 1.9) een hierop afwijkende voor de werknemer positieve beslissing nemen.

#### *Artikel 4.20. Valuta; vaststelling en uitbetaling*

Het uitgangspunt van de Rrlok 2005 is dat financiële rechten van de werknemer (loon, toeslagen e.d.) in dezelfde valuta worden vastgesteld en uitbetaald als bij de markers gebruikelijk is. Artikel 4.20, tweede lid, biedt HDPO de mogelijk-

heid om in uitzonderingsgevallen in een andere valuta dan bij de markers gebruikelijk is het loon vast te stellen of uit te betalen. In zo'n geval vindt de vereiste omrekening plaats tegen de door de directeur Financieel Economische Zaken van het ministerie gehanteerde administratiekoers, zoals die geldt op het moment van uitbetaling.

Voor de vaststelling van de hoogte van de vergoeding van kosten verbandhoudende met dienstreisen geldt echter dat de munteenheid die is vermeld in de Reisregeling binnenland dan wel bijlage I van de Reisregeling buitenland bepalend is. De uitbetaling van vergoedingen die verband houden met de dienstreis vindt echter altijd plaats in de munteenheid waarin ook de lonen worden uitbetaald, tegen de administratiekoers zoals die geldt op het moment van uitbetalen.

Verder is het uitgangspunt dat alle betalingen plaatsvinden in het land waar de post is gevestigd. Zonder instemming van HDPO is het niet mogelijk hiervan af te wijken.

Op grond van het zesde lid vinden loonbetalingen plaats per maand. Voor de betalingsfrequentie van toeslagen geldt dat deze niet per maand hoeven plaats te vinden. De betalingsfrequentie daarvan dient uit de postuitwerking te blijken.

### **Hoofdstuk 5. Sociale voorzieningen, bedrijfsgeneeskundige begeleiding, ziekte en zwangerschap**

#### **§ 1. Sociale voorzieningen**

#### *Deelname aan lokale sociale verzekeringen; algemeen*

In artikel 128 van het RDBZ is de opdracht neergelegd om de werknemer aan te sluiten bij al dan niet plaatselijke oudedagsvoorzieningen, sociale verzekeringen of andere sociale voorzieningen, indien de verplichting daartoe bestaat dan wel vrijwillige deelname mogelijk is en die verzekeringen en voorzieningen passend zijn te achten.

Indien deelname aan de lokale sociale zekerheid verplicht is, dient de werknemer altijd te worden aangesloten, ook indien de regelingen/voorzieningen niet betrouwbaar zouden zijn.

#### *Keuzemogelijkheid voor de Nederlandse sociale verzekeringen; algemeen*

Nederland heeft met een aantal landen een bilateraal sociaal verdrag inzake sociale zekerheid gesloten. Die verdragen maken het vaak mogelijk dat werknemers van Nederlandse nationaliteit die in dienst zijn op de post kunnen kiezen voor toepassing van het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel. Vaak moet die keuze binnen een bepaalde termijn (drie of zes maanden) na datum diensttreding worden gemaakt en werkt dan vaak terug tot en met de datum van diensttreding. Een eenmaal gemaakte

keuze kan tijdens het dienstverband niet worden gewijzigd. Het niet uitoefenen van het keuzerecht leidt in de regel automatisch tot verzekering op grond van de lokale sociale zekerheid.

In de EU-landen, Zwitserland en Noorwegen bestaat voor Nederlandse werknemers de mogelijkheid om bij diensttreding te kiezen voor toepassing van de Nederlandse sociale zekerheid. In deze gevallen kan er echter jaarlijks in december voor het daaropvolgende jaar worden gekozen of men wel of niet onder de Nederlandse sociale zekerheid wil vallen. Ook hier geldt dat indien bij de diensttreding het keuzerecht niet wordt uitgeoefend dit automatisch leidt tot deelname aan het lokale sociale zekerheidsstelsel.

#### *Artikel 5.1. Algemeen*

Om voor de werknemers inzichtelijk te maken welke sociale voorzieningen voor hen gelden, wordt een overzicht van de van toepassing zijnde sociale voorzieningen in de postuitwerking opgenomen. Daarbij wordt de essentie van de voorziening of de wijze van toepassing daarvan beknopt in de postuitwerking beschreven.

### **§ 2. Werknemers op wie het lokale sociale zekerheidsstelsel van toepassing is**

#### *Artikel 5.2. Aanmelding bij de lokale sociale zekerheidsinstanties*

De werknemers op wie het lokale sociale zekerheidsstelsel van toepassing is, worden door de CdP bij de desbetreffende lokale instanties aangemeld. Indien het echter lokaal voorgeschreven of gebruikelijk is dat de werknemer zich aanmeldt, dient de werknemer zelf voor de aanmelding zorg te dragen wat niet wegneemt dat de CdP zo mogelijk er op moet toezien dat de werknemer daadwerkelijk voor aanmelding zorgdraagt.

Goed gebruik is dat de werknemer op de aanmelding door de werkgever wordt geattendeerd, zodat hij zich er van kan vergewissen dat die aanmelding correct is geschied. Dit kan eventuele problemen in een later stadium voorkomen.

#### *Artikel 5.3. Premiebetaling aan de lokale sociale zekerheidsinstanties*

Voor deelname aan de lokale sociale zekerheid zullen in de regel premies verschuldigd zijn. De hoogte van de premies en wijze van verdeling van die premies over de werkgever en de werknemer wordt opgenomen in de postuitwerking. De verdeling wordt vastgesteld overeenkomstig lokale voorschriften of hetgeen bij de markers gebruikelijk is.

### **§ 3. Werknemers op wie het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel van toepassing is**

#### *Artikel 5.4. Aanmelding bij de Nederlandse sociale zekerheidsinstanties*

Bij deelname aan de Nederlandse sociale zekerheid zal de aanmelding van de werknemer bij de desbetreffende instanties in Nederland worden verzorgd door HDPO.

#### *Artikel 5.5. Premiebetaling aan de Nederlandse sociale zekerheidsinstanties*

Op grond van het eerste lid worden, in het geval een werknemer in Nederland sociaal verzekerd is, de daarmee verbandhoudende werkgevers- en werknemerspremies door HDPO in Nederland afgedragen.

Omdat het algemene uitgangspunt deelname aan de lokale sociale verzekeringswetgeving is, bepaalt het tweede lid dat de eventuele meerkosten die als gevolg van een vrijwillige keuze voor het Nederlandse sociale verzekeringsstelsel kunnen optreden, verhaald worden op de werknemer. Het gaat in dat geval uitsluitend om de meerkosten die kunnen optreden als gevolg van de werknemerspremies. Indien de werknemer in casu geen keuze heeft voor toepassing van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving, maar op basis van het verdrag verplicht in Nederland sociaal verzekerd is, worden de eventuele meerkosten niet op de werknemer verhaald. Ditzelfde geldt overigens ook voor werknemers die vóór inwerkingtreding van de Rrlok per 1 januari 1998 al in dienst waren en op grond van een eerdere keuze reeds verzekerd waren op grond van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving, zolang de werknemer niet de mogelijkheid heeft gehad om voor het lokale sociale zekerheidsstelsel te kiezen.

### **§ 4. Werknemers op wie noch het Nederlandse noch het lokale sociale zekerheidsstelsel van toepassing is**

#### *Artikel 5.6. Algemeen*

Indien deelname aan de Nederlandse dan wel lokale sociale zekerheid niet mogelijk is dan wordt dit opgenomen in de postuitwerking. Voor het vaststellen van de hoogte van het uit te betalen loon wordt dan zoveel mogelijk gehandeld als ware die werknemer wel lokaal sociaal verzekerd. In dat geval zijn er twee mogelijkheden. Er kan op het loon van de werknemer een bedrag worden ingehouden gelijk aan het bedrag dat die werknemer bij verzekering op grond van de lokale sociale zekerheid verschuldigd geweest zou zijn. In dat geval wordt door de post zoveel mogelijk gehandeld als ware het sociale lokale zekerheidsstelsel van toepassing. Ook kan de werknemer die ter vervanging van de lokale sociale zekerheid zelf een verze-

kering afsluit een vergoeding worden gegeven voor een deel van de daarvoor verschuldigde premie.

### **§ 5. Bedrijfsgeneeskundige begeleiding**

#### *Artikel 5.7. Algemene bepalingen*

Zowel de werknemer als de werkgever zijn gediend bij een goede gezondheid van de werknemer. In het eerste lid van dit artikel wordt daarom bepaald dat de CdP verantwoordelijk is voor bedrijfsgeneeskundige begeleiding van de werknemer waarbij hij zich laat bijstaan door een bedrijfsgeneeskundige dienst. Tot welke bedrijfsgeneeskundige dienst de werknemer zich kan wenden, staat vermeld in de postuitwerking. Vaak zal dit een lokale goed bekend staande arts of instelling zijn.

Vanwege het belang van een goede gezondheid, bepaalt het tweede lid dat de werknemer de door de bevoegde geneeskundige gegeven aanwijzingen dient te volgen. Aanwijzingen tot het ondergaan van heelkundige ingrepen (bijvoorbeeld een operatie) kunnen niet dwingend worden opgelegd.

#### *Artikel 5.8. Geneeskundig onderzoek*

Op grond van het eerste lid kan een werknemer zich op eigen initiatief en rechtstreeks wenden tot de bedrijfsgeneeskundige dienst als hij gezondheidsproblemen ondervindt die verband kunnen houden met de arbeidssituatie. Tevens is het mogelijk dat hij zich tot de CdP wendt met het verzoek hem in verband met gezondheidsproblemen die samen kunnen hangen met de arbeidssituatie aan een onderzoek door of namens de bedrijfsgeneeskundige te onderwerpen. De kosten van die consultatie en dat onderzoek komen voor rekening van de post.

Het tweede lid bepaalt dat als de CdP redenen heeft om aan de goede gezondheid van een werknemer te twijfelen, hij de werknemer kan verplichten zich aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen. Een dergelijk onderzoek is eveneens mogelijk om vast te stellen of er een medische oorzaak is voor het feit dat een werknemer zijn functie niet meer (volledig) kan uitoefenen. Een dergelijk onderzoek is tevens belangrijk om vast te stellen wat voor werkzaamheden de werknemer nog wel kan uitoefenen. De werknemer is te allen tijde verplicht gehoor te geven aan het verzoek om zich aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen. Het niet meewerken aan een dergelijk onderzoek kan hem worden aangerekend als plichtsverzuim.

Op grond van het derde lid kan de CdP de werknemer buiten dienst stellen indien uit een geneeskundig onderzoek blijkt dat er sprake is van een zodanige lichamelijke of geestelijke toestand van de werknemer dat de belangen van de werknemer, van de dienst of van derden zich tegen het blijven verrichten van

zijn werkzaamheden verzetten. Dit zal bijvoorbeeld het geval zijn indien uit een geneeskundig onderzoek blijkt dat de werknemer een besmettelijke ziekte heeft.

Wordt een werknemer op grond van dit artikel buiten dienst gesteld, dan wordt hij geacht ziek te zijn. In dat geval krijgt de werknemer gedurende een bepaalde termijn zijn volledige loon dan wel een percentage van zijn loon doorbetaald conform hetgeen daarover in de postuitwerking is opgenomen (zie artikel 5.11).

### **§ 6. Ziektekosten**

#### *Artikel 5.9. Tegemoetkoming ziektekosten*

Beoogd wordt dat elke werknemer op een post én zijn gezinsleden als bedoeld in artikel 1.1, voldoende gedekt zullen zijn voor in het land van de post te maken ziektekosten. Hoofddregel daarbij is dat in de medische zorg waar mogelijk via het sociale verzekeringsstelsel (al dan niet lokaal) wordt voorzien. In dat geval is ook wettelijk bepaald op welke wijze en volgens welke verdeling premiebetaling (werkgever/werknemer) dient plaats te vinden.

Als de toepasselijke sociale zekerheid niet of niet adequaat voorziet in een verzekering tegen ziektekosten waardoor een (aanvullende) particuliere verzekering tegen ziektekosten moet worden gesloten, heeft de werknemer op basis van artikel 5.9, eerste lid, recht op een tegemoetkoming in de premie voor die verzekering overeenkomstig lokaal voorschrift of gebruik. Geen tegemoetkoming wordt verstrekt voor het werknemersdeel van de premie voor een ziektekostenverzekering krachtens het toepasselijke sociale zekerheidsstelsel.

De hoogte van het deel van de premie voor de particuliere ziektekostenverzekering dat vergoed wordt, wordt opgenomen in de postuitwerking en is in overeenstemming met hetgeen het merendeel van de markers doet.

Ook is het mogelijk dat de post een collectieve particuliere ziektekostenverzekering afsluit voor zijn werknemers en daarvoor een maandelijks premie in rekening brengt. De voorwaarden van de verzekering en de hoogte van de premie worden ook in dat geval afgestemd op hetgeen het merendeel van de markers doet.

Er bestaat in deze gevallen geen recht op enige andere tegemoetkoming in of vergoeding van voor eigen rekening blijvende ziektekosten aangezien aangenomen kan worden dat de afgesloten verzekering adequaat is.

Indien het naar het oordeel van HDPO niet mogelijk is om een adequate individuele of collectieve ziektekostenverzekering af te sluiten en niet al op andere wijze, bijvoorbeeld via de partner, recht bestaat op een tegemoetkoming in of vergoeding van noodzakelijk gemaakte

en voor eigen rekening blijvende ziektekosten, dan kan op basis van het tweede lid een tegemoetkoming in bedoelde kosten worden toegekend. Het gaat daarbij om vergoeding van in het land van de post gemaakte ziektekosten. Ziektekosten die niet in het land van vestiging van de post zijn gemaakt, komen slechts voor vergoeding in aanmerking indien de markers ook die kosten vergoeden.

Van de werknemer kan dan een eigen bijdrage worden gevraagd ongeacht of hij ziektekosten heeft. De hoogte hiervan dient in overeenstemming te zijn met hetgeen bij de markers gebruikelijk is.

Daarnaast kunnen – rekening houdend met hetgeen de markers doen – bepaalde uitgaven van vergoeding worden uitgesloten of in omvang worden gemaximeerd.

Dit artikel maakt het ook mogelijk om tegemoet te komen in de noodzakelijk gemaakte en voor eigen rekening blijvende ziektekosten van gezinsleden (als bedoeld in artikel 1.1) die geen inkomsten hebben dan wel een inkomen hebben dat gelijk is aan of lager is dan het inkomen van de werknemer. Voor de berekening van het drempelbedrag wordt, anders dan voorheen, het inkomen van dat gezinslid wel meegerekend.

Het tijdvak waarop de tegemoetkoming in de ziektekosten betrekking heeft, betreft een (vol) kalenderjaar. Het recht op een tegemoetkoming vervalt automatisch indien niet binnen een termijn van zes maanden na afloop van het kalenderjaar een schriftelijk verzoek om vergoeding is gedaan.

Indien de werknemer in de loop van een kalenderjaar geconfronteerd wordt met hoge ziektekosten welke in het kader van dit artikel voor vergoeding in aanmerking komen en hij niet in staat is die ziektekosten voor te financieren, kan de CdP op basis van het zesde lid besluiten de werknemer een voorschot op de tegemoetkoming in de ziektekosten uit te betalen. Het spreekt voor zich dat als de werknemer in dat geval niet of niet tijdig een verzoek om vergoeding van ziektekosten doet, hij dat voorschot moet terugbetalen.

Ten slotte bepaalt het zevende lid dat de tegemoetkoming ziektekosten van een werknemer die in deeltijd werkt, gerelateerd is aan die deeltijd. Dit betekent dat als bijvoorbeeld de werknemer 24 uur per week werkt, en de volledige werktijd is 36 uur, de tegemoetkoming 24/36 (= 2/3) deel van de volledige tegemoetkoming bedraagt.

#### *Artikel 5.10. Vergoeding ziektekosten bij dienstongeval of beroepsziekte*

Indien een werknemer als gevolg van een niet aan hem te wijten beroepsziekte of dienstongeval in het land van de post medische kosten heeft moeten maken die niet worden vergoed door een verzekeringsmaatschappij, een derde of de

werkgever op grond van artikel 5.9, dan worden deze op basis van dit artikel aan de werknemer vergoed.

Bij een dienstongeval dat plaatsvindt tijdens een dienstreis in het buitenland worden ook de noodzakelijk, buiten het land van de post, gemaakte ziektekosten vergoed.

Van een beroepsziekte of dienstongeval is slechts sprake indien de ziekte of het ongeval aantoonbaar het gevolg is van de door de werknemer verrichte werkzaamheden én een significant verhoogd risico op die ziekte of dat ongeval voortvloeit uit de aard van die werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waaronder die moesten worden verricht. Zo zal geen beroep op dit artikel gedaan kunnen worden door de werknemer die in de kanselarij letsel oploopt bij het struikelen over een drempeltje of de werknemer die overspannen wordt van het werk terwijl er geen sprake is van excessieve werkdruk of andere bijzondere omstandigheden. Maar bijvoorbeeld wel indien de bedrijfshulpverlener in zijn haast om op een noodoproep te reageren van de trap valt of de chauffeur die een verkeersongeluk krijgt.

Een vergoeding blijft achterwege in gevallen waarin de werknemer een ernstig verwijt gemaakt kan worden ter zake van de ziekte of het ongeval. Bijvoorbeeld indien in het voorgaande voorbeeld de chauffeur zonder opdracht van de CdP met een veel te hoge snelheid of anderszins roekeloos heeft gereden.

#### **§ 7. Loon bij ziekte**

##### *Artikel 5.11. Doorbetaling van loon bij ziekte*

Een werknemer die vanwege ziekte zijn werkzaamheden niet kan verrichten, krijgt gedurende een bepaalde termijn zijn loon doorbetaald. De termijn gedurende welke de werknemer recht heeft op doorbetaling van zijn loon en het percentage van dat loon wordt doorbetaald, moet in overeenstemming zijn met hetgeen de markers doen en worden opgenomen in de postuitwerking. Daarbij wordt tevens in de postuitwerking opgenomen na welke termijn ontslag wegens ziekte mogelijk is. Ook die termijn moet in overeenstemming zijn met hetgeen het merendeel van de markers doet.

Indien een werknemer 'af en aan' ziek is en de perioden tussen de ziekmeldingen minder dan 31 dagen bedragen, worden die ziekteperioden bij elkaar opgeteld voor de berekening van de in het eerste lid bedoelde termijn.

Op grond van het vijfde lid van artikel 5.11 worden op een al dan niet gedeeltelijke loondoorbetaling tijdens ziekte, eventuele aanspraken uit het sociale zekerheidsstelsel in mindering gebracht.

##### *Artikel 5.12. Beperking van loonaanspraken*

In artikel 5.11 is het uitgangspunt geformuleerd dat tijdens afwezigheid wegens ziekte het loon gedurende een bepaalde periode geheel of gedeeltelijk wordt doorbetaald. In een aantal situaties wordt van dit uitgangspunt afgeweken en bestaat er bij ziekte geen recht op loondoorbetaling. Deze situaties zijn opgesomd in artikel 5.12:

- wanneer de ziekte is voorgewend of zodanig wordt overdreven, dat ziekte niet kan worden aangenomen;
- wanneer de werknemer de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt, dan wel deze is ontstaan door grove nalatigheid of opzet van de werknemer;
- wanneer de ziekte zich voordoet binnen een termijn van zes maanden nadat de werknemer een medische keuring heeft ondergaan en blijkt dat hij bij die keuring onjuiste informatie heeft verstrekt of relevante informatie heeft verzwegen;
- gedurende de tijd dat de werknemer:
  - weigert een medische keuring te ondergaan;
  - zonder geldige reden weigert zich onder medische behandeling te stellen dan wel zich niet houdt aan de voorschriften van de behandelende arts;
  - zich zodanig gedraagt dat de genezing wordt vertraagd of belemmerd;
  - de werknemer tijdens zijn ziekte voor zichzelf of derden werkzaamheden verricht, tenzij de bedrijfsgeneeskundige dienst dit in het belang van zijn genezing wenselijk acht;
  - de werknemer weigert op het door de bedrijfsgeneeskundige dienst bepaalde tijdstip en de door deze dienst bepaalde mate zijn werkzaamheden te hervatten; of
  - de werknemer zonder deugdelijke grond weigert passende werkzaamheden, waartoe de bedrijfsgeneeskundige dienst hem in staat acht, te aanvaarden.

#### **§ 8. Zwangerschap en bevalling**

##### *Artikel 5.13. Voorzieningen bij zwangerschap en bevalling*

De duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof bedraagt zestien weken of zoveel meer als dat volgens bepalingen van lokaal dwingend recht is voorgeschreven of bij het merendeel van de markers gebruikelijk is.

Gedurende deze periode behoudt de werknemster haar volledige loon. Het kan echter zijn dat betrokkene vanwege haar zwangerschap of bevalling aanspraak maakt op een uitkering op grond van de sociale zekerheid. Deze uitkering wordt dan op het loon in mindering gebracht. Dit is geregeld in het tweede lid van dit artikel.

##### *Artikel 5.14. Werkneemster met borstkind*

Een werkneemster die een borstkind voedt, moet in de gelegenheid worden gesteld om tijdens diensttijd het kind te

zogen of borstvoeding te kolven. Conform internationale afspraken dient zij daartoe in de eerste negen levensmaanden van het kind in de gelegenheid te worden gesteld. Het is zaak dat de werknemster in goed overleg met haar lijnchef de tijdstippen en de duur van de onderbrekingen vastlegt.

De werknemster die voltijds werkt, wordt in de gelegenheid gesteld haar kind te zogen of borstvoeding te kolven gedurende maximaal één uur per dag. Voor deeltijds geldt dit maximum naar rato. De hier bedoelde onderbrekingen gelden als normale arbeidstijd waarover recht op loon bestaat.

#### *Artikel 5.15. Opzeggingsverbod tijdens zwangerschap*

Bij een werknemster die zwanger is, kan de arbeidsovereenkomst tijdens die zwangerschap niet door de werkgever worden opgezegd tenzij de opzegging aantoonbaar geen relatie heeft met de zwangerschap. Zo kan een zwangere werknemster die fraudeert om die reden (al dan niet op staande voet) worden ontslagen.

Deze bescherming van de werknemster duurt voort tot zes weken na afloop van het bevallingsverlof. Voorwaarde voor die verlenging is dat de werknemster haar werkzaamheden na dat verlof moet hebben hervat.

Een arbeidsovereenkomst die voor bepaalde duur is aangegaan, loopt van rechtswege af (zie artikel 8.1). Dit geldt ook indien de werknemster zwanger is of recentelijk is bevallen en de arbeidsovereenkomst tijdens de in dit artikel bedoelde periode afloopt.

### **Hoofdstuk 6. Overige rechten en verplichtingen**

#### **§ 1. Verplichtingen en verboden**

##### *Artikel 6.1. Goed werknemerschap*

De werknemer is op basis van dit artikel gehouden zich als een goed werknemer te gedragen en alle uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen nauwgezet en ijverig te vervullen. Daarbij dient de werknemer steeds in oogen-schouw te nemen dat hij werkzaam is bij een vertegenwoordiging van het Koninkrijk in het buitenland en de hoge eisen die dit stelt aan onder meer zijn discretie en integriteit.

##### *Artikel 6.2. Mededelingsplicht*

Bij verhindering wegens ziekte of anderszins om dienst te verrichten, is de werknemer verplicht dit zo tijdig mogelijk aan de post door te geven. In de postuitwerking wordt vermeld op welke wijze (bijvoorbeeld telefonisch, per e-mail of per fax) en bij wie de werknemer dit gewoonlijk dient te melden. Verder dient de werknemer bij verhindering altijd een bezoekadres of telefoonnummer aan de post bekend te stellen.

Niet-nakoming van deze verplichting levert plichtsverzuim op, tenzij de werknemer aannemelijk kan maken dat hem geen blaam treft.

Verder verplicht het tweede lid van dit artikel de werknemer om omstandigheden of wijzigingen die consequenties kunnen hebben voor de toepassing van de Rrlok 2005 of de postuitwerking onmiddellijk, maar uiterlijk binnen zeven dagen nadat die omstandigheden of wijzigingen zich hebben voorgedaan, door te geven. Te denken valt aan adreswijzigingen, veranderingen in de gezinssamenstelling en intrekking van het voor de functie vervulling benodigde rijbewijs. De mededeling moet schriftelijk worden gedaan. Ook het niet nakomen van deze verplichting levert in de regel plichtsverzuim op.

##### *Artikel 6.3. Nevenwerkzaamheden en aanbestedingen*

Dit artikel verplicht de werknemer nevenwerkzaamheden die hij naast zijn reguliere werkzaamheden verricht of wil gaan verrichten aan de CdP te melden. Deze verplichting geldt alleen voor (neven)werkzaamheden die de belangen van de dienst, voor zover zij in verband staan met de functie vervulling, kunnen raken. Onder nevenwerkzaamheden wordt onder meer verstaan nevenbetrekkingen, het drijven van handel en het zijn van commissaris, bestuurder of venoot van een vennootschap, stichting of vereniging.

Op grond van het tweede lid is de CdP verplicht om terzake een registratie te voeren.

Het derde lid verbiedt de werknemer (neven)werkzaamheden te verrichten die een goede functie vervulling of het goede functioneren van de post in de weg staan.

Het vierde lid verbiedt de werknemer deel te nemen aan aannemingen en leveringen. Ontheffing van deze bepaling kan alleen verleend worden als de werknemer op geen enkele wijze betrokken is of kan worden bij de besluitvorming over bedoelde aannemingen of leveringen.

##### *Artikel 6.4. Beloningen, giften en beloften van derden*

Dit artikel verbiedt de werknemer om zonder toestemming van de CdP beloningen, giften of beloften van derden te vorderen of te verzoeken. Verder bepaalt dit artikel dat de Regeling aannemen geschenken DBZ ook voor werknemers geldt.

##### *Artikel 6.5. Dienstkleding en dragen van onderscheidingsteken*

In de postuitwerking dient te worden opgenomen aan welke werknemers (functiegericht) dienstkleding wordt verstrekt, met daarbij aangegeven wat voor soort kleding, welke aantallen, etc. Tevens dient daarbij te worden aangege-

ven of de dienst of betrokkene zelf verantwoordelijk is het schoonhouden van de kleding. Veelal zal het zo zijn dat de kosten van het reinigen van de dienstkleding voor rekening van de post komen.

##### *Artikel 6.6. Woonplaats*

Indien dit voor de goede vervulling van de functie noodzakelijk is, kan de werknemer op grond van dit artikel worden verplicht zich in een bepaalde woonplaats of een bepaald gebied te vestigen. Dit zal het geval zijn wanneer het vereist is dat de werknemer zich in verband met de aard van de functie binnen korte tijd van zijn woning naar de post kan verplaatsen. Ook ingeval het woonwerkverkeer lichamelijk of geestelijk te belastend is of zal zijn voor de werknemer, kan deze worden verplicht in de nabijheid van de post te gaan wonen.

Afhankelijk van het feit of de markers in dat geval bepaalde kosten (zoals verhuis- en transportkosten) vergoeden, kunnen die kosten aan de werknemer worden vergoed op basis van artikel 4.16.

##### *Artikel 6.7. Tijdelijk opdragen van andere werkzaamheden*

Dit artikel maakt het mogelijk de werknemer tijdelijk andere werkzaamheden op te dragen. Het moeten dan uiteraard wel werkzaamheden zijn die, gelet op zijn persoon, ervaring en opleiding, redelijkerwijs van hem geveerd kunnen worden. Het niet opvolgen van een redelijke opdracht om andere werkzaamheden te verrichten leidt tot plichtsverzuim met de mogelijkheid om op grond van artikel 7.4 een sanctie op te leggen. Wanneer een werknemer gedurende langer dan één maand tijdelijk andere werkzaamheden heeft verricht die hoger gewaardeerd zijn dan zijn eigen werkzaamheden, ligt het in de rede hem daarvoor extra te belonen. Dit kan door middel van het toekennen van een gratificatie op grond van artikel 4.6. Het spreekt hierbij voor zich dat de werknemer die tijdelijke werkzaamheden dan wel op goede wijze moet hebben vervuld.

##### *Artikel 6.8. Bedrijfs hulpverlening*

Op grond van dit artikel kan de CdP één of meer werknemers aanwijzen die als bedrijfs hulpverlener bijstand verlenen bij een ongeluk of brand, zodat zoveel mogelijk de veiligheid en gezondheid van de werknemers wordt gewaarborgd. Onder het verlenen van bijstand wordt in ieder geval verstaan: het verlenen van eerste hulp bij ongelukken, het beperken en bestrijden van brand en het voorkomen van ongevallen, het ingeval van nood alarmeren en evacueren van werknemers en het alarmeren van en samenwerken met externe hulpdiensten. Als een werknemer als bedrijfs hulpverlener is aangewezen, dan is hij ook verplicht om geoefend te blijven door alle herhalingslessen en oefeningen te volgen die

aan de bedrijfshulpverleners worden aangeboden. In dat geval heeft de bedrijfshulpverlener ook recht op een toelage bedrijfshulpverlening zoals bedoeld in artikel 4.7

## § 2. Dienstwoning

### *Artikel 6.9. Dienstwoning; algemeen*

Op sommige posten is het gebruikelijk dat aan een werknemer een dienstwoning beschikbaar wordt gesteld. De voorwaarden waaronder dat geschiedt, worden in de postuitwerking opgenomen. Zoals het bedrag aan huur dat door de werknemer voor de ter beschikking gestelde dienstwoning moet worden betaald en de mate waarin de werknemer verantwoordelijk is voor het kleine onderhoud aan de woning.

Bij het beschikbaar stellen van huisvesting kan er geen sprake zijn van het aangaan van een gewone huurovereenkomst. De beschikbaarstelling van de dienstwoning is namelijk niet persoonsgebonden maar functiegebonden. De beschikbaarstelling van de dienstwoning eindigt dus bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

Het beschikbaar stellen van een woning wordt door de Nederlandse fiscus gezien als loon in natura waarover loonheffing (loonbelasting en premies) verschuldigd is. In dat geval wordt de waarde waarover loonheffing dient te worden berekend, gesteld op de waarde die de woning in het economische verkeer heeft. Dit is de huurprijs die de woning bij verhuur zou opleveren.

### *Artikel 6.10. Gebruik dienstwoning door achterblijvende gezinsleden*

Zoals uit de toelichting bij artikel 6.9 al blijkt is het beschikbaar stellen van een dienstwoning niet persoons- maar functiegebonden. Dit betekent dat de werknemer en zijn gezin bij het einde van de arbeidsovereenkomst de woning moeten verlaten. Wanneer de werknemer overlijdt eindigt zijn arbeidsovereenkomst. Na het overlijden van de werknemer zal de woning dan ook verlaten moeten worden door zijn gezinsleden. De hoofdregel daarbij is dat het gezin nog gedurende de maand van overlijden en de daarop volgende drie maanden van de woning gebruik mag maken. Deze periode kan door de CdP worden ingekort indien dit vanwege het dienstbelang noodzakelijk is, bijvoorbeeld wanneer het gaat om een woning van een bewakingsfunctionaris gelegen op het terrein van de ambassade. In dat geval wordt aan de gezinsleden van de overleden werknemer naar billijkheid een vergoeding verstrekt. De hoogte van die vergoeding is afhankelijk van de omstandigheden en zal dus per geval kunnen verschillen.

Het spreekt voor zich dat wanneer de werknemer voor de bewoning van de dienstwoning een bedrag verschuldigd

was, de achtergebleven gezinsleden ook een bedrag betalen voor de tijd gedurende welke zij nog in de dienstwoning wonen. Omdat het arbeidsinkomen als gevolg van het overlijden van de werknemer wegvalt en daar een (lagere) nabestaandensuppletie dan wel een nabestaandensuppletie kan dat bedrag op die suppletie in mindering worden gebracht.

## § 3. Scholing

### *Artikel 6.11. Opdracht tot scholing*

Scholing is een belangrijke voorwaarde voor de werknemer om goed te kunnen (blijven) functioneren in zijn functie. Onder het begrip scholing vallen alle opleidingen, studies en trainingen die zijn gericht op het vergroten van vakbekwaamheid of algemene vaardigheden. Dit artikel ziet met name op scholing die volledig is gericht op het dienstbelang. Op grond van het tweede lid worden de aan die scholing verbonden kosten volledig door de werkgever vergoed. Op grond van het derde lid kan aan de werknemer ook scholingsverlof met behoud van loon worden toegekend.

Het vierde lid bepaalt dat de werknemer onder bepaalde voorwaarden kan worden verplicht de voor scholing gemaakte kosten terug te betalen. Het is wenselijk de werknemer vóór dat hij met zijn scholing begint uitdrukkelijk te wijzen (lieft schriftelijk) op de situaties waarin terugbetaling zal kunnen worden gevegd. Dit is het geval bij onvoldoende resultaat van de scholing of indien de werknemer de scholing voortijdig afbreekt. Dit kan alleen als het onvoldoende resultaat of het voortijdig afbreken van de studie de werknemer verweten kan worden. Verder kan de werknemer indien hij zelf ontslag neemt of ontslagen wordt als gevolg van verwijtbaar handelen tijdens de scholing worden verplicht tot terugbetaling van de scholingskosten en ook bij vrijwillig ontslag of verwijtbaar ontslag binnen een termijn van twee jaar na het met voldoende resultaat afronden van de studie. Daarvan is in geen geval sprake indien de partner van een uitgezonden ambtenaar die als werknemer werkzaam is op een post als gevolg van de overplaatsing van die ambtenaar zelf ontslag neemt.

De terugbetaling bedraagt in dat geval voor iedere maand voor afloop van die twee jaar, maximaal 1/24 deel van de vergoeding. De terugbetalingsverplichting geldt niet indien het ontslag de werknemer niet te verwijten is (bijvoorbeeld bij een reorganisatieontslag), dan wel de werknemer binnen één maand opnieuw in dienst van de Nederlandse

overheid treedt, dan wel aansluitend op zijn ontslag recht heeft op een voorziening als bedoeld in hoofdstuk 9.

### *Artikel 6.12. Scholing op eigen initiatief*

Wanneer het volgen van een opleiding geschiedt op eigen initiatief van de werknemer en deze scholing niet vanwege dienstbelang noodzakelijk is, is gehele of gedeeltelijke vergoeding van de scholingskosten en toekenning van scholingsverlof mogelijk. Onder scholingskosten wordt onder meer verstaan de kosten van cursus-, les- en examengeld en verplicht studiemateriaal. Ook hier geldt dat de werknemer onder bepaalde voorwaarden kan worden verplicht tot terugbetaling van de ontvangen studievergoedingen. Dit zijn dezelfde voorwaarden zoals deze gelden voor scholing in opdracht van de dienst.

## § 4. Start-, functioneringsgesprekken en beoordelingen

### *Artikel 6.13. Startgesprekken*

Aan het functioneren van de werknemer dient ruim aandacht te worden besteed. Een van de instrumenten die daarvoor ingezet kunnen worden is het voeren van startgesprekken. Een startgesprek is een gesprek tussen de werknemer en de lijnchef waarin heldere afspraken gemaakt worden over het werk, de samenwerking en de persoonlijke ontwikkeling zodat de lijnchef en de werknemer over en weer weten waar zij op kunnen rekenen. Een startgesprek vindt plaats binnen een maand na aantreden van de nieuwe werknemer of de nieuwe lijnchef. Uitgangspunt voor het startgesprek is de functiebeschrijving. Van het startgesprek dient een verslag te worden gemaakt. Zie ook de brochure *In Gesprek; startgesprekken, functioneringsgesprekken en beoordelingen voor lokale medewerkers*.

### *Artikel 6.14. Functioneringsgesprekken*

Een ander instrument is het regelmatig (ten minste eenmaal per jaar) voeren van functioneringsgesprekken. In een functioneringsgesprek wordt teruggegrepen op het startgesprek of het voorgaande functioneringsgesprek. Het doel van een dergelijk gesprek is het bespreken van het functioneren van de werknemer over de afgelopen periode en de begeleiding die hij gedurende deze periode van zijn leidinggevende heeft gehad en op basis daarvan afspraken voor de toekomst te maken. Het functioneringsgesprek heeft een informeel karakter maar is zeker niet vrijblijvend. Net als bij het startgesprek vormt de functiebeschrijving de basis voor het functioneringsgesprek. Ook van dit gesprek wordt een verslag gemaakt.

Zie ook de brochure *In Gesprek; startgesprekken, functioneringsgesprekken en beoordelingen voor lokale medewerkers*.



### Artikel 6.15. Beoordelingen

Nadat er start- en functioneringsgesprekken hebben plaatsgevonden, kan een formele beoordeling worden opgemaakt overeenkomstig het Beoordelingsvoorschrift BZ. De minimale periode waarover een beoordeling mag worden opgemaakt bedraagt zes maanden en de maximum periode bedraagt twee jaar. Voor het opmaken van een beoordeling van werknemers geldt een specifiek beoordelingsformulier.

De beoordeling vindt plaats op basis van de hoofdbestanddelen van de functie en integriteit.

Als een werknemer niet geheel met de opgemaakte beoordeling kan instemmen dan kan hij binnen twee weken nadat het beoordelingsgesprek heeft plaatsgevonden zijn bedenkingen schriftelijk kenbaar maken bij de CdP. De CdP beslist, na de werknemer gehoord te hebben, op die bedenkingen. Daarna stelt de CdP de beoordeling vast. Vervolgens deelt de CdP de beoordeelde schriftelijk en gemotiveerd mee of en zo ja welke wijzigingen hij in de beoordeling heeft aangebracht. Als de beoordeelde zich niet in de door de CdP vastgestelde beoordeling kan vinden, kan hij tegen de beoordeling bezwaar maken bij HDPO.

Zie ook de brochure *In Gesprek; startgesprekken, functioneringsgesprekken en beoordelingen voor lokale medewerkers*.

## § 5. Reorganisatie

### Artikel 6.16. Opstellen plan van aanpak

Door verandering van omstandigheden kunnen zich wijzigingen voordoen in de omvang of de organisatiestructuur van de post. Is dat het geval dan is er sprake van een reorganisatie. De meest verregaande vorm van een reorganisatie is sluiting van een post.

Wanneer een reorganisatie rechtspositionele gevolgen heeft voor vijf of meer werknemers van de post en bij sluiting van een post is de CdP verplicht een plan van aanpak op te stellen. Uiteraard kan ook bij een reorganisatie waarbij minder dan vijf werknemers zijn betrokken een plan van aanpak worden opgesteld. Dit artikel vermeldt aan welke onderwerpen in een plan van aanpak ten minste aandacht moet worden besteed. Een plan van aanpak moet worden opgesteld om het voorgenomen besluit tot reorganisatie toe te lichten, de beleidsmatige, financiële en personele gevolgen daarvan aan te geven en inzicht te geven in de werkwijze die zal worden gehanteerd om de reorganisatie te realiseren. In het plan van aanpak moet ook aandacht worden geschonken aan eventueel voorgenomen maatregelen ter beperking van de personele gevolgen van de reorganisatie, zoals om- en bijscholingsmogelijkheden. Naarmate de reorganisatie omvangrijker en ingrijpender zal zijn en meer personele gevolgen

zal hebben, zal het plan van aanpak diepgaander moeten zijn. Het opstellen van een dergelijk plan vindt plaats in goed overleg met HDPO.

### Artikel 6.17. Vaststellen plan van aanpak

HDPO is bevoegd het plan van aanpak vast te stellen. Voordat dat echter kan gebeuren dient de CdP met het medezeggenschapsorgaan op de post overleg te hebben gevoerd over het voorgenomen plan van aanpak. Daarna wordt door HDPO met het Georganiseerd Overleg overleg gevoerd over de personele gevolgen van de voorgenomen reorganisatie op de post en de voorgenomen maatregelen ter beperking van die personele gevolgen. Vervolgens kan het plan van aanpak door HDPO wordt vastgesteld.

## Hoofdstuk 7. Ontzegging toegang, schorsing, schadevergoeding, plichtsverzuim, disciplinaire straffen

### Artikel 7.1. Ontzegging toegang

Soms kan het noodzakelijk zijn de werknemer de toegang tot de kanselarij of een gedeelte daarvan tijdelijk te ontzeggen. Bijvoorbeeld wanneer de werknemer een besmettelijke ziekte heeft welke bij normale omgang tussen werknemers door bijvoorbeeld hoesten of het schudden van handen (zoals bij TBC of SARS, maar niet bij HIV) overdraagbaar is of als de werknemer wordt verdacht van onregelmatigheden en het in het belang van het onderzoek noodzakelijk is dat hij voorlopig niet op de werkplek verschijnt. Dit artikel biedt daartoe de mogelijkheid. Deze maatregel is overigens minder ingrijpend dan een schorsing aangezien de werknemer op de nog wel toegelaten plaatsen zijn werkzaamheden kan voortzetten en deze maatregel niet gepaard gaat met het inhouden van loon.

### Artikel 7.2. Schorsing

Het eerste lid bepaalt dat een werknemer van rechtswege geschorst is wanneer hij krachtens wettelijke maatregel van zijn vrijheid is beroofd. De CdP hoeft in dit geval geen besluit als zodanig te nemen. De schorsing van rechtswege treedt onmiddellijk in, zodra de werknemer krachtens wettelijke maatregel van zijn vrijheid is beroofd. Wel zal de werknemer zo mogelijk worden meegedeeld dat hij van rechtswege is geschorst.

Het vorenstaande geldt niet wanneer de vrijheidsbeneming plaatsvindt in het belang van de volksgezondheid, bijvoorbeeld het in quarantaine stellen van de werknemer vanwege een besmettelijke ziekte. In dat geval is de werknemer niet van rechtswege geschorst.

Ingevolge het tweede lid kan de CdP de werknemer schorsen indien er een strafrechtelijke vervolging tegen hem is ingesteld of als het belang van de dienst

dit vordert. In die gevallen dient de CdP wel een schorsingsbeslissing te nemen. Een schorsing kan dienen als een tijdelijke maatregel, bijvoorbeeld in het geval er ernstige vermoedens bestaan dat een werknemer zich heeft misdragen. Bij schorsing is het de werknemer tijdelijk niet toegestaan zijn werkzaamheden te verrichten. Dit impliceert tevens dat hij geen toegang meer heeft tot de kanselarij. Een schorsing kan dan gerechtvaardigd zijn indien het wenselijk is dat de werknemer hangende het onderzoek zijn werkzaamheden niet uitoefent. Afhankelijk van de uitslag van het onderzoek kan de schorsing worden opgeheven al dan niet onder oplegging van een disciplinaire straf of eindigen met een ontslag. Het spreekt vanzelf dat in deze gevallen altijd onverwijld hoor en wederhoor dient plaats te vinden.

In de regel wordt de werknemer mondeling medegedeeld dat hij is geschorst, waarna dit bij voorkeur schriftelijk aan hem wordt bevestigd. Uit het schorsingsbesluit moet duidelijk blijken om welke reden de werknemer is geschorst. De periode van schorsing mag niet langer zijn dan noodzakelijk is. Tevens geeft de CdP bij de schorsing aan of de schorsing plaatsvindt met behoud van loon dan wel met gehele of gedeeltelijke inhouding daarvan.

### Artikel 7.3. Schadevergoeding

Dit artikel biedt de werkgever de mogelijkheid om door de werknemer veroorzaakte schade geheel of gedeeltelijk op de werknemer te verhalen. De werknemer kan echter slechts tot schadevergoeding worden verplicht indien hem ter zake van de door hem veroorzaakte schade een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Zo zal de chauffeur die met de dienstauto een verkeersongeluk veroorzaakt niet tot schadevergoeding verplicht kunnen worden indien het ongeluk het gevolg is van een uit onoplettendheid of lichte vorm van onzorgvuldigheid voortvloeiende verkeersfout of verkeersovertreding. Maar wel indien hij welbewust, zonder daartoe te zijn opgedragen door zijn leidinggevende, met veel te hoge snelheid rijdt of anderszins verkeersregels ernstig overtreedt.

### Artikel 7.4. Plichtsverzuim

Van een werknemer mag worden verwacht dat hij alle uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen nauwgezet en ijverig vervult en zich als een goed werknemer gedraagt. Dit artikel brengt tot uitdrukking dat een werknemer die zich niet gedraagt zoals van hem als goed werknemer mag worden verwacht, gestraft kan worden.

Gedragingen of nalatigheden kunnen als plichtsverzuim gekwalificeerd worden als aan elk van de onderstaande drie voorwaarden is voldaan:

a. de werknemer heeft in strijd met geschreven of ongeschreven normen iets gedaan of nagelaten te doen;  
b. de werknemer wist of kon redelijkerwijs weten dat zijn gedraging onjuist was; er dient derhalve sprake te zijn van verwijtbaar handelen of nalaten;  
c. de gedraging kan de werknemer worden toegerekend (dit is bijvoorbeeld niet het geval bij een sterk verminderd inzicht in het eigen handelen voortvloeiend uit een ziekelijke storing van het geestesvermogen).

#### *Artikel 7.5. Disciplinaire straffen*

Er kan alleen een straf worden opgelegd die is opgesomd in dit artikel. Het is mogelijk om een combinatie van deze straffen op te leggen of een combinatie van een straf met een andere maatregel, zoals bijvoorbeeld de verplichting tot het vergoeden van door de werknemer aan de werkgever toegebrachte schade.

De opgelegde straf zal evenredig moeten zijn aan het gepleegde plichtsverzuim. Bij de bepaling van de straf moet in ieder geval rekening worden gehouden met de aard en de ernst van de overtreding, de aard en het niveau van de functie van de werknemer, de mate waarin aan hem in het verleden is duidelijk gemaakt dat de bewuste gedragingen niet acceptabel zijn, de wijze waarop hij zich tijdens het onderzoek naar zijn gedragingen opstelt en de wijze waarop vergelijkbare overtredingen van anderen in het verleden zijn bestraft. Zo zal een werknemer die één keer zonder geldige reden te laat op zijn werk komt in de regel niet gestraft kunnen worden. Maar een werknemer die ondanks waarschuwingen regelmatig te laat op zijn werk komt, kan daarvoor de disciplinaire straf van een schriftelijke berisping worden opgelegd eventueel gecombineerd met inhouding op zijn loon. Bij het volharden in het te laat komen zou zelfs ontslag kunnen worden verleend.

Alvorens tot strafoplegging kan worden overgegaan dienen alle van belang zijnde feiten en omstandigheden door de CdP vastgesteld te worden. Vervolgens dient aan de werknemer concreet aangegeven te worden wat is gebleken en wat hem ten laste wordt gelegd. Daarna wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld zich terzake van die tenlastelegging te verantwoorden. Daarbij kan hij zich (op eigen kosten) laten bijstaan door een raadsman. De verantwoording kan mondeling of schriftelijk plaatsvinden. Bij een schriftelijke verantwoording ligt het in de rede de werknemer op zijn verzoek in de gelegenheid te stellen tot een nadere mondelinge toelichting.

## **Hoofdstuk 8. Einde arbeidsovereenkomst**

### **§ 1. Einde arbeidsovereenkomst en ontslaguitkering**

#### *Artikel 8.1. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd; einde van rechtswege en tussentijdse beëindiging*

Een arbeidsovereenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan eindigt van rechtswege (automatisch) zodra de afgesproken tijd is verstreken. Voorafgaande opzegging is in dat geval dus niet nodig. Wel is het goed om de beslissing tot het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd uitdrukkelijk en tijdig, dat wil zeggen voordat de bepaalde tijd is verstreken, ter kennis te brengen van de werknemer.

Wanneer de overeengekomen tijd is verstreken en de werknemer blijft vervolgens gewoon zijn werkzaamheden verrichten zonder dat de werkgever daar bezwaar tegen maakt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor dezelfde tijd, met een maximum van één jaar en onder de oorspronkelijke voorwaarden, te zijn verlengd. Wanneer de arbeidsovereenkomst stilzwijgend is verlengd, eindigt de verlengde arbeidsovereenkomst van rechtswege wanneer die termijn is verstreken. Ook in dat geval behoeft dus niet vooraf te worden opgezegd.

Het kan noodzakelijk blijken om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds op te zeggen, bijvoorbeeld omdat de werknemer niet goed functioneert. Het derde lid van dit artikel maakt dat mogelijk. In dat geval is ten aanzien van de te hanteren opzegtermijnen artikel 8.2 van overeenkomstige toepassing.

#### *Artikel 8.2. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd*

Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan op de volgende manieren eindigen zonder dat een opzegtermijn in acht behoeft te worden genomen:

- met wederzijds goedvinden: op een in onderling overleg af te spreken datum;
- door opzegging tijdens de proeftijd: met onmiddellijke ingang (artikel 2.5);
- door het bereiken van de pensioenleeftijd: per de eerste dag van de maand volgend op de dag dat de werknemer de pensioenleeftijd bereikt (artikel 8.5);
- door het overlijden van de werknemer: per datum van overlijden (artikel 8.6); en
- door opzegging wegens een dringende reden: met onmiddellijke ingang (zie artikel 8.8).

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moet in alle andere gevallen een opzegtermijn in acht genomen worden. Die bedraagt voor de werkgever één maand, of als het dienstverband vijf jaar of langer heeft geduurd, twee maanden. De opzegtermijn voor de werknemer bedraagt één maand. Voor het bepalen van de lengte van het dienstverband worden arbeids-

overeenkomsten op dezelfde post die elkaar met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen hebben opgevolgd samengeteld.

De opzegging geschiedt tegen het einde van de maand. Rekening houdend met een opzegtermijn van één respectievelijk twee maanden gaat het ontslag dus in op de eerste dag van de tweede respectievelijk derde maand volgende op de maand waarin is opgezegd.

Uit het oogpunt van zorgvuldigheid is in het zesde lid van dit artikel voor de CdP de verplichting opgenomen om bij een voorgenomen ontslag waarmee de werknemer niet instemt, vooraf advies daarover te vragen aan HDPO.

#### *Artikel 8.3. Ontslaguitkering*

De werknemer waarmee een arbeidsovereenkomst is aangegaan waarbij sprake is van gedwongen ontslag heeft onder bepaalde voorwaarden recht op een ontslaguitkering van de werkgever op basis van de Rrlok 2005. De hoogte van die ontslaguitkering bedraagt voor ieder vol jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd ten minste een half maandloon. Dit bedrag kan hoger zijn indien bepalingen van lokaal dwingend recht een hogere uitkering voorschrijven of het merendeel van de markers een hogere uitkering bij ontslag toekent. Daarnaast kan de werknemer soms, afhankelijk van het geldende sociale zekerheidsstelsel, bij ontslag gedurende een bepaalde periode aanspraak hebben op een werkloosheidsuitkering. De werkloosheidsuitkering uit het sociale verzekeringsstelsel wordt niet in mindering gebracht op of op enige wijze verrekend met de ontslaguitkering die ingevolge de Rrlok 2005 wordt toegekend.

Geen recht op een ontslaguitkering bestaat als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die korter heeft geduurd dan vijf jaren, van rechtswege eindigt. Hetzelfde geldt bij het eindigen van rechtswege van verschillende direct op elkaar aansluitende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die korter dan vijf jaren hebben geduurd. Bij het tussentijds beëindigen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bestaat wel recht op een ontslaguitkering, mits er geen sprake is van één van de in artikel 8.3, eerste lid, onderdelen b tot en met e, genoemde uitsluitingsgronden. Zo wordt er ook geen ontslaguitkering uitbetaald indien de werknemer zelf ontslag heeft genomen of indien het ontslag de werknemer kan worden aangerekend. Bovendien bestaat geen recht op een ontslaguitkering bij ontslag als gevolg van het bereiken van de pensioenleeftijd of bij ontslag vanwege arbeidsongeschiktheid. Dit is anders indien er op basis van lokale bepalingen van dwingend recht ook bij pensionering of ontslag wegens arbeidsongeschiktheid een ontslaguitkering moet worden uitbetaald of indien uitbetaling van een ontslaguit-

kering in dergelijke situaties is opgenomen in de postuitwerking omdat het markersconform is. In het geval sprake is van lokaal dwingend recht wordt na uitbetaling van de ontslaguitkering die uitkering omgerekend naar een maandelijks bedrag. Bij die omrekening wordt gebruik gemaakt van de in artikel 9.1, tweede lid, bedoelde formule. De naar een maandbedrag omgerekende ontslaguitkering wordt vervolgens maandelijks in mindering gebracht op de toe te kennen ouderdoms- of arbeidsongeschiktheidssuppletie. In het geval sprake is van lokaal gebruik, wordt in de postuitwerking opgenomen dat, indien men voor uitbetaling van de ontslaguitkering kiest, het (bij de markers onbekende) recht op ouderdoms- of arbeidsongeschiktheidssuppletie vervalt.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder maandloon verstaan het voor de werknemer geldende maandloon zoals dat in de geldende loonschaal staat, eventueel vermeerderd met alle toeslagen op basis van de artikelen 4.4 en 4.5 voor zover zij voor onbepaald tijd of gedurende ten minste een ononderbroken periode van vijf jaar direct voorafgaande aan datum beëindiging arbeidsovereenkomst zijn toegekend. Hierbij kan worden gedacht aan een dertiende maand of een arbeidsmarkttoeslag die gedurende ten minste vijf jaar direct voorafgaande aan datum beëindiging arbeidsovereenkomst is toegekend.

Het bedrag van de ontslaguitkering wordt vastgesteld en uitbetaald rekening houdend met de fiscale bepalingen zoals deze ook gelden voor de vaststelling en uitbetaling van het loon.

## **§ 2. Einde arbeidsovereenkomst wegens ziekte, pensioen, overlijden of een dringende reden**

### *Artikel 8.4. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens ziekte*

Een werknemer die geheel of gedeeltelijk wegens ziekte verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten ontvangt gedurende een bepaalde termijn zijn loon al dan niet volledig doorbetaald. De maximale termijn gedurende welke de werknemer zijn loon krijgt doorbetaald en het percentage van het door te betalen loon dienen in overeenstemming te zijn met hetgeen het merendeel van de markers op dit punt doet en is opgenomen in de postuitwerking (zie artikel 5.11 en de toelichting daarop). Indien de werknemer na afloop van die termijn nog steeds vanwege ziekte niet kan werken, kan de arbeidsovereenkomst worden opgezegd. Alvorens tot opzegging kan worden overgegaan moet uiteraard wel vaststaan dat de werknemer nog steeds ziek is. Dit moet blijken uit een medisch onderzoek. Dat onderzoek dient door of namens de voor de post aangewezen bedrijfsgeneeskundige dienst te worden uitgevoerd. Bij de

opzegging van de arbeidsovereenkomst dient de in artikel 8.2 voorgescreven opzegtermijn in acht genomen te worden.

Soms komt het voor dat een werknemer perioden van ziekte afwisselt met perioden van arbeid. In dat geval worden voor het vaststellen van het moment waarop de arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd tijdvakken gedurende welke de werknemer geheel of gedeeltelijk ziek is geweest bij elkaar opgeteld voor zover zij elkaar met een onderbreking van minder dan 31 dagen opvolgen.

In het geval de werkgever de arbeidsovereenkomst te vroeg wegens ziekte opzegt, heeft de werknemer de mogelijkheid om binnen twee maanden na de opzegging de nietigheid daarvan in te roepen. Het invoeren van de nietigheid dient schriftelijk plaats te vinden. Indien de nietigheid tijdig is ingeroepen (d.w.z. binnen twee maanden) wordt de arbeidsovereenkomst geacht niet te zijn opgezegd. Dit betekent dat de zieke werknemer dan nog steeds recht heeft op gehele of gedeeltelijke doorbetaling van zijn loon. In plaats van het invoeren van de nietigheid van de opzegging kan de werknemer op grond van artikel 8.9 een vordering op grond van kennelijke onredelijke opzegging instellen en daarbij een schadevergoeding van de werkgever eisen.

Het is mogelijk de arbeidsovereenkomst met een zieke werknemer om andere redenen dan de ziekte op te zeggen, ongeacht de duur van de ziekte van de werknemer. De opzegging mag in dat geval niets met de ziekte te maken hebben. Zo kan de arbeidsovereenkomst met de zieke werknemer worden opgezegd indien de werknemer niet goed voldoet of hij wegens reorganisatie overtoollig wordt. Maar bijvoorbeeld ook indien hij ernstig plichtsverzuim pleegt, bijvoorbeeld door te frauderen of te weigeren zich te onderwerpen aan een medisch onderzoek door de bedrijfsgeneeskundige dienst. Het is in al die gevallen aan de werkgever om aan te tonen dat de opzegging niets te maken heeft met het ziek zijn als zodanig.

### *Artikel 8.5. Einde arbeidsovereenkomst bij bereiken pensioenleeftijd*

De pensioenleeftijd wordt vastgesteld overeenkomstig de leeftijd die door het merendeel van de markers is vastgesteld. Deze leeftijd mag echter niet lager dan op 60 jaar en niet hoger dan op 65 jaar worden vastgesteld en wordt in de postuitwerking opgenomen. Bij de vaststelling van die leeftijd wordt geen onderscheid gemaakt naar geslacht of nationaliteit.

Indien de werknemer de in de postuitwerking opgenomen pensioenleeftijd bereikt, eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege met ingang van de eerste dag van de maand volgende op de dag waarop de werknemer die leeftijd heeft bereikt. Voorafgaande opzegging

is in dat geval dus niet nodig. Het spreekt voor zich dat de betrokken werknemer wel tijdig op zijn pensionering geattendeerd wordt, waarbij hij tevens wordt ingelicht omtrent zijn rechten en plichten.

Bij uitzondering is het mogelijk de pensioendatum 'op te schuiven', in die zin dat de werknemer na de pensioendatum blijft doorwerken. In dat geval schuift ook de aanspraak op suppletie op: deze gaat dan pas in op het moment dat de werknemer daadwerkelijk stopt met werken. De opbouw van suppletie loopt wel gewoon door, voor zover het maximum van 40 dienstjaren nog niet is bereikt.

Het doorwerken na pensionering zal alleen mogelijk zijn indien bijzondere omstandigheden dat wenselijk maken, bijvoorbeeld als het van groot belang is dat betrokkene een project afrondt.

Omdat de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de pensioendatum van rechtswege eindigt, zal een nieuwe arbeidsovereenkomst met de werknemer moeten worden aangegaan. In de regel zal dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar zijn. Vervolgens kan tegen de tijd dat die arbeidsovereenkomst afloopt opnieuw bekeken worden of nog een verlenging met maximaal één jaar gewenst is.

Indien het ter plaatse mogelijk is dat een werknemer op een vroegere leeftijd dan de in de postuitwerking vermelde pensioenleeftijd met pensioen gaat, dan kan hij uiteraard van die mogelijkheid gebruik maken. Ook in dat geval is de suppletieregeling van artikel 9.4 echter pas van toepassing met ingang van de datum waarop de werknemer de in de postuitwerking vermelde pensioenleeftijd heeft bereikt. Wel zal de werknemer wellicht met ingang van de ontslagdatum in aanmerking kunnen komen voor een uitkering uit de lokale sociale zekerheid.

### *Artikel 8.6. Einde arbeidsovereenkomst bij overlijden*

In geval van overlijden van de werknemer wordt de loonbetaling gestaakt met ingang van de eerste dag na de overlijdensdatum. Per de eerste dag van de maand dat de werknemer is overleden kan er aanspraak bestaan op nabestaandensuppletie op grond van paragraaf 4 van hoofdstuk 9.

De achtergebleven partner heeft als gevolg van het overlijden recht op een éénmalige uitkering ter grootte van één maandloon. Dit bedrag kan bijvoorbeeld worden aangewend ter bestrijding van de kosten van de lijkbezorging. Indien er geen partner is, kan het eenmalige bedrag aan de achterblijvende afhankelijke kinderen van de overleden werknemer worden uitgekeerd. Ontbreken ook die dan kan het bedrag worden aangewend om de kosten van de laatste ziekte voor zover deze niet reeds zijn of

worden betaald en van de lijkbezorging te betalen. Dit kan alleen indien de nalatenschap van de overledene daarvoor ontoereikend is.

#### *Artikel 8.7. Einde arbeidsovereenkomst bij vermissing*

Bij vermissing van een werknemer, waarbij zijn overlijden als zeker kan worden beschouwd, bepaalt de CdP op welke dag betrokkene voor de toepassing van de Rrlok 2005 geacht wordt te zijn overleden. Deze bepaling kan bijvoorbeeld worden toegepast als de werknemer in een neergestort vliegtuig zat, maar zijn lichaam nooit gevonden is. De CdP sluit daarbij zoveel mogelijk aan bij lokaal dwingend recht. Bij ontstentenis van lokaal dwingend recht ter zake dient hij naar redelijkheid een datum vast te stellen. Een CdP zal met deze bevoegdheid niet lichtvaardig om mogen gaan en er alles aan gedaan moeten hebben om na te gaan of de betrokken werknemer nog leeft. Deze bepaling is niet van toepassing indien er een gegronde vermoeden bestaat dat de werknemer ongeoorloofd afwezig is.

Nadat de CdP ervan overtuigd is dat de betrokken werknemer niet meer leeft, stelt hij, voor de toepassing van de Rrlok 2005, de datum van overlijden vast. De arbeidsovereenkomst eindigt met ingang van die datum. Vervolgens kan aan de daartoe gerechtigde partner of afhankelijke kinderen een recht worden toegekend op een suppletie op de nabestaandenvoorzieningen en een éénmalige overlijdensuitkering.

Mocht achteraf blijken dat de vermiste werknemer nog in leven is, dan is desondanks zijn arbeidsovereenkomst geëindigd met ingang van de eerdergenoemde door de CdP vastgestelde datum. Afhankelijk van de situatie, zoals de vraag of de vermissing de werknemer te verwijten is, of zijn functie inmiddels vervuld is, dan wel een andere openstaande functie op de post aanwezig is, kan de CdP de werknemer weer een arbeidsovereenkomst aanbieden. Voor de tussenliggende periode bestaat geen recht op loon. Betrokkene was immers niet in dienst. In bijzondere omstandigheden kan, op grond van de hardheidsclausule (artikel 1.9), HDPO beslissen dat gedurende de periode van vermissing het loon wordt doorbetaald.

#### *Artikel 8.8. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden*

Wordt een ontslag wegens dringende redenen (ontslag op staande voet) gegeven of genomen dan eindigt de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang. Het in acht nemen van een opzeggingstermijn is in dat geval niet nodig.

Een ontslag op staande voet kan alleen worden gegeven of genomen indien sprake is van omstandigheden die ten

gevolge hebben dat van de werkgever respectievelijk de werknemer redelijkerwijze niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dringende redenen zullen met name aanwezig geacht kunnen worden als één van de partijen grovelijk de plichten veronachtzaamt die de arbeidsovereenkomst hem oplegt. Onder meer diefstal, verduistering, mishandeling en het niet voldoen aan een redelijke opdracht, kunnen voor de werkgever een dringende reden opleveren. Een dringende reden voor de werknemer kan bijvoorbeeld zijn mishandeling, niet tijdige loonbetaling of indien de werknemer door de werkgever ernstig in gevaar wordt gebracht.

Indien sprake is van een voorval dat kan leiden tot ontslag op staande voet, dan moet het ontslag zo spoedig mogelijk na dat voorval worden gegeven of genomen. Uiteraard heeft de werkgever binnen redelijke grenzen de gelegenheid om onderzoek in te stellen naar de juiste toedracht van een en ander en juridisch advies in te winnen (eventueel bij een lokale jurist en in ieder geval bij HDPO). Ook dient de werknemer, indien mogelijk, in de gelegenheid te worden gesteld zijn visie op het gebeurde te geven (hoor en wederhoor). Het onderzoek naar de ware toedracht en het hoor en wederhoor dient voortvarend maar zorgvuldig afgehandeld te worden. Lopende het onderzoek kan de werknemer eventueel geschorst worden.

Een ontslag op staande voet kan mondeling of schriftelijk worden aangezegd. Het verdient aanbeveling een mondeling ontslag direct schriftelijk te bevestigen. Bij het geven van het ontslag door de werkgever moet aan de werknemer duidelijk en gemotiveerd worden medegedeeld waarom hij wordt ontslagen.

Mocht blijken dat een ontslag op staande voet niet terecht is gegeven of genomen dan bestaat de verplichting een schadevergoeding te betalen. De schadevergoeding is in dat geval gelijk aan het loon dat de werkgever had behoren te betalen indien de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de voorgescreven opzeggingstermijn opgezegd zou zijn. Daarnaast kan bij een kennelijke onredelijke opzegging schadevergoeding worden geëist op grond van artikel 8.9.

Ten slotte bepaalt het laatste lid van dit artikel dat iedere rechtsvordering op grond van dit artikel na verloop van zes maanden verjaart. In voorkomend geval heeft de werknemer dus zes maanden de tijd om het ontslag in rechte aan te vechten. Na ontneming van die zes maanden staat het ontslag (ook als dat niet terecht zou zijn aangezegd) in rechte vast.

### **§ 3. Kennelijke onredelijke opzegging**

#### *Artikel 8.9. Kennelijke onredelijke opzegging*

Wanneer de werknemer van mening is dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst zeer onredelijk voor hem uitpakt, kan hij een beroep doen op dit artikel en van de werkgever naar redelijkheid en billijkheid een schadevergoeding eisen.

Van een kennelijk onredelijke opzegging kan onder meer sprake zijn wanneer die opzegging plaatsvindt zonder opgave van redenen of onder vermelding van een valse of een voorgewende reden. Of wanneer de opzegging plaatsvindt in strijd met een opzegverbod, zoals wegens zwangerschap of wegens ziekte.

Van een kennelijk onredelijk opzegging kan ook sprake zijn indien de opzegging als zodanig gerechtvaardigd is maar de gevolgen van de opzegging onevenredig zwaar zijn voor de werknemer in vergelijking tot het belang van de werkgever, gelet op de getroffen ontslagvoorziening en de mogelijkheden voor de werknemer om passend werk te vinden.

Van een kennelijk onredelijke opzegging is ook sprake indien deze geschiedt vanwege het enkele feit dat de werknemer met een beroep op een ernstig gewetensbezwaar weigert de werkzaamheden te verrichten.

Net als bij artikel 8.8. geldt voor het instellen van een vordering op grond van kennelijk onredelijke opzegging een verjaringstermijn van zes maanden. Die termijn begint te lopen op het moment dat de arbeidsovereenkomst feitelijk is geëindigd.

Van een kennelijk onredelijke opzegging is nooit sprake indien de opzegging plaatsvindt tijdens de proeftijd of bij een rechtmatige opzegging wegens een dringende reden.

### **§ 4. Bijzondere verplichtingen werkgever bij einde arbeidsovereenkomst**

#### *Artikel 8.10. Getuigschrift*

De werknemer heeft bij het einde van de arbeidsovereenkomst op diens verzoek recht op een getuigschrift. Het getuigschrift bevat informatie over het soort werkzaamheden dat de werknemer heeft verricht en de datum van aanvang en einde van het dienstverband. Op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer kan het getuigschrift ook informatie bevatten omtrent de wijze waarop het dienstverband is beëindigd en de wijze waarop de werknemer gedurende het dienstverband heeft gefunctioneerd.

## Hoofdstuk 9. Oudedags-, nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen

### § 1. Algemene bepalingen

#### *Algemeen*

Uitgangspunt is dat ten behoeve van werknemers zoveel mogelijk wordt deelgenomen aan lokaal verplichte of door de markers gekozen oudedagsvoorzieningen. Dit uitgangspunt is thans expliciet in de onderscheiden artikelen van dit hoofdstuk terug te vinden. Is deelname aan plaatselijke oudedagsvoorzieningen niet mogelijk gebleken dan kan een beroep worden gedaan op de voorzieningen in hoofdstuk 9. Vanuit de Nederlandse visie op goed werkgeverschap, is in dit hoofdstuk een stelsel gecreëerd dat er voor zorgt dat bij een aantal gebeurtenissen aan de werknemer of zijn nabestaanden een minimumuitkering wordt gegarandeerd om te voorzien in de geldelijke gevolgen van die gebeurtenis. Die gebeurtenis kan zijn: pensioenering, arbeidsongeschiktheid of overlijden van de werknemer.

Het gaat in dit hoofdstuk uitdrukkelijk om een vangnetvoorziening in de vorm van een suppletie-regeling. Dit betekent dat mochten er uit de (lokale) sociale zekerheid als gevolg van die gebeurtenis gelijksoortige (wettelijke) aanspraken voortvloeien, de hoogte van de suppletie waarop in het kader van dit hoofdstuk aanspraak bestaat met het bedrag van die (wettelijke) aanspraak wordt vermindert. Met andere woorden: de aanspraken op grond van dit hoofdstuk zijn een aanvulling op aanspraken uit de (lokale) sociale zekerheid en eventuele andere voorzieningen. Wordt het vanuit de Nederlandse visie op goed werkgeverschap redelijk geachte minimumniveau reeds op andere wijze bewerkstelligd, dan is er ter zake voor de werkgever geen taak meer weggelegd.

#### *Artikel 9.1. Begripsbepaling*

Dit artikel bevat begripsomschrijvingen die specifiek voor de toepassing van dit hoofdstuk gelden.

Het kernbegrip is 'suppletie'. Suppletie is het bedrag bestaande uit het verschil tussen het bedrag dat maximaal aan suppletie kan worden toegekend (het zogenaamde suppletieplafond), en de aanspraak op een uitkering uit andere hoofde.

De hoogte van het suppletieplafond (= maximale suppletie) wordt berekend aan de hand van de formule: opbouwpercentage x suppletiediensttijd x suppletiegrondslag = suppletieplafond.

#### *Opbouwpercentage*

Het opbouwpercentage bedraagt tot de inwerkingtreding van de Rrlok 2005 1,75% per dienstjaar en vanaf de datum van inwerkingtreding van de Rrlok 2005 1,5% per dienstjaar. Deze verlaging van

het opbouwpercentage houdt verband met het feit dat uit de evaluatie van de Rrlok is gebleken dat de suppletie-regeling van de Rrlok veel gunstiger is voor werknemers dan vergelijkbare voorzieningen van de markers en soms zelfs gunstiger dan de (in de loop der jaren versoberde) Nederlandse sociale zekerheid die in belangrijke mate model heeft gestaan voor de suppletie-regelingen. De tot de inwerkingtreding van de Rrlok 2005 reeds opgebouwde suppletieaanspraken blijven vanzelfsprekend behouden.

#### *Suppletiediensttijd*

Onder suppletiediensttijd wordt verstaan, de tijd gedurende welke de werknemer op arbeidsovereenkomst dan wel op verschillende arbeidsovereenkomsten bij een post in het buitenland lokaal werkzaam is geweest met een maximum van 40 jaar. Bij verschillende arbeidsovereenkomsten dient het in dit kader te gaan om elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten die voor een periode van zes maanden of minder zijn onderbroken. De termijn van zes maanden is ten opzichte van de Rrlok, waar de onderbreking niet meer mocht zijn dan 31 dagen, een belangrijke verruiming. Een andere belangrijke verruiming in de Rrlok 2005 is dat onder suppletiediensttijd wordt verstaan: de verschillende arbeidsovereenkomsten bij meer dan één post in plaats van bij één en dezelfde post.

Bedoelde verruimingen gelden pas vanaf het moment dat de Rrlok 2005 in werking treedt.

Voor openvolgende arbeidsovereenkomsten tot die tijd blijven de bepalingen van de Rrlok, ook na inwerkingtreding van de Rrlok 2005, gelden.

Belangrijk daarbij is ook nog dat de werknemer gedurende die tijd ook loon moet hebben genoten. Dit betekent dat perioden gedurende welke de werknemer wel in dienst is geweest, maar geen loon heeft ontvangen, niet meetellen voor de suppletiediensttijd. Dit kunnen perioden zijn van ouderschapsverlof of langdurig buitengewoon verlof zonder behoud van loon, maar ook de tijd gedurende welke een werknemer zonder behoud van loon is geschorst en de tijdvakken van korter dan zes maanden liggende tussen de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten.

Als suppletiediensttijd telt ook mee de tijd gedurende welke de werknemer recht heeft op een arbeidsongeschiktheidssuppletie. Perioden dat de werknemer in deeltijd heeft gewerkt tellen voor een evenredig deel mee.

#### *Suppletiegrondslag*

De hoogte van de suppletiegrondslag wordt berekend aan de hand van het loonnummer in de voor de werknemer geldende loonschaal voorafgaande aan de datum van pensionering. Indien de

werknemer al op een eerdere datum dan de pensioendatum met ontslag was, wordt de hoogte van de suppletiegrondslag bepaald op het loonnummer in de loonschaal zoals deze voor de werknemer gold op het moment van ontslag. Het actuele loonbedrag behorende bij bovenbedoeld loonnummer wordt vervolgens herleid tot een jaarbedrag. Dit jaarbedrag wordt vermeerderd met alle toeslagen op grond van de artikelen 4.4 en 4.5 en vormt tezamen de suppletiegrondslag.

#### *Suppletieplafond*

Het suppletieplafond is het maximaal uit te keren suppletiebedrag. Na vermindering van de eventuele uitkeringen uit andere hoofde resteert vervolgens de uit te betalen suppletie.

Het komt voor dat volgens bepalingen van lokaal dwingend recht uit hoofde van de pensionering tevens recht bestaat op een eenmalige uitkering van de werkgever. In dat geval wordt die uitkering in mindering gebracht op de uit te betalen suppletie. Om de omrekening naar een maandelijks bedrag in dat geval mogelijk te maken, wordt gebruik gemaakt van formules waarin rekening wordt gehouden met de (statistische) levensverwachting in het desbetreffende land of regio.

#### *Werknemer met meerdere dienstverbanden op verschillende posten*

Voor de werknemer die werkzaam is geweest op verschillende posten wordt de suppletiediensttijd van de verschillende dienstverbanden bij elkaar opgeteld indien er tussen de verschillende dienstverbanden minder dan zes maanden ligt.

De suppletiegrondslag wordt berekend aan de hand van het laatstgenoten loon en de duur van elk afzonderlijk dienstverband. Bijvoorbeeld voor een werknemer die vier jaar in Parijs heeft gewerkt en zes jaar in Riga, met een tussenliggende periode van vier maanden, wordt de suppletiediensttijd tien jaar. Het suppletieplafond wordt per dienstverband berekend. Dus in het eerdere voorbeeld wordt voor Parijs de berekening vier (dienstjaren) x opbouwpercentage x laatstgenoten loon Parijs en voor Riga zes (dienstjaren) x opbouwpercentage x laatstgenoten loon Riga.

De post waar de werknemer het laatst werkzaam was, betaalt de suppletie uit.

#### *Artikel 9.2. Verplichtingen van de werknemer, voormalig werknemer dan wel nabestaande*

Dit artikel stelt regels voor het geval een (voormalig) werknemer of nabestaande de werkgever bewust onjuiste informatie verstrekt of bewust informatie onthoudt die van belang is voor een juiste toepassing van dit hoofdstuk, of de (voormalig) werknemer of nabestaande weigerachtig is een (lokale) uitkering op

grond van de sociale verzekeringswetgeving aan te vragen. In dat geval vervalt het recht op suppletie.

Verder biedt dit artikel de mogelijkheid om de suppletie van de (voormalig) werknemer of nabestaande te korten indien hij door het zich niet houden aan voorschriften een lagere (lokale) sociale verzekeringsuitkering ontvangt.

## **§ 2. Oudedags-, nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen**

### *Artikel 9.3. Oudedags-, nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen; algemeen*

Dit artikel bepaalt dat de werkgever voor de werknemer indien dit mogelijk is een pensioenverzekering sluit of een vergelijkbare voorziening treft die voorziet in de opbouw van een oudedags- en een nabestaandenvoorziening. Het spreekt voor zich dat een pensioenverzekering uitsluitend ondergebracht kan worden bij een pensioenfonds of een verzekeringsmaatschappij waarvan de verwachting is dat deze ook in de toekomst aan al zijn verplichtingen jegens de verzekerden kan voldoen. Uitgangspunt is een markersconforme pensioenverzekering, met andere woorden een pensioenverzekering welke ook door het merendeel van de markers aan hun personeel wordt geboden. Bieden de markers hun werknemers (nog) geen pensioenverzekering dan dient zoveel mogelijk uitgegaan te worden van een verzekering die in het desbetreffende land bij goede werkgevers als gebruikelijk kan worden aangemerkt.

Wanneer er een pensioenverzekering geldt, dan dient er in de postuitwerking te worden opgenomen hoe de verdeling van de premie over de werkgever en de werknemer plaatsvindt. Ook hier is weer het uitgangspunt dat die verdeling wordt afgestemd op hetgeen bij de markers terzake gebruikelijk is.

## **§ 3. Suppletie op oudedagsvoorzieningen**

### *Artikel 9.4. Suppletie op oudedagsvoorzieningen; algemeen*

Voor de periode(n) dat niet is zorggedragen voor een pensioenverzekering of vergelijkbare voorziening als bedoeld in artikel 9.3, biedt artikel 9.4 uit hoofde van goed werkgeverschap een vangnetvoorziening in de vorm van een suppletierегeling. Met een periode als hiervoor bedoeld wordt overigens niet gelijkgesteld een periode dat een werknemer vóór 1 januari 1998 al deelnam aan een pensioenverzekering of vergelijkbare voorziening, zoals bij de Stichting Pensioenfonds ABP. Deze periode wordt voor de toepassing van de suppletierегeling wel meegenomen bij de berekening van de suppletiediensttijd.

Voor de toepassing van de suppletierегeling geldt dat er eerst aanspraak op suppletie bestaat wanneer de werknemer langer dan zeven jaar in dienst is geweest. Voor de bepaling van deze termijn worden voor de periode vóór 1 januari 2005 (het moment dat de Rrlok 2005 inging), conform de regelgeving van de Rrlok opeenvolgende arbeidsovereenkomsten als werknemer samengeteld voor zover er tussen die opvolgende arbeidsovereenkomsten een tijdsperiode van 31 dagen of minder ligt, voor de periode vanaf 1 januari 2005 is deze tijdsperiode opgerekt naar zes maanden. Bedraagt die tijdsperiode meer dan 31 dagen respectievelijk zes maanden, dan begint de zevenjaarstermijn opnieuw te tellen. De tijd tussen de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten gedurende welke de werknemer niet in het genot van loon is telt niet mee als suppletiediensttijd. Andersom is het zo dat wanneer met een werknemer na het bereiken van de in de postuitwerking opgenomen pensioenleeftijd een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, er uit hoofde van die arbeidsovereenkomst recht op loon bestaat. Tegelijkertijd bestaat er dan geen recht op de uitbetaling van een oudedagssuppletie. Indien de nieuwe arbeidsovereenkomst aansluitend, dat wil zeggen met een tussenpoos van zes maanden of minder, wordt aangegaan en er geen pensioenverzekering geldt, dan kan de tijd wel meetellen voor de suppletieberekening voor zover het maximum aantal dienstjaren nog niet is bereikt.

Het maximale aantal dienstjaren dat meetelt voor de berekening van de suppletie bedraagt 40 jaar.

Over de periode dat er geen verzekering is afgesloten tot aan de datum van inwerkingtreding van deze regeling bedraagt het opbouwpercentage voor de suppletie 1,75% per dienstjaar. Vanaf de datum van inwerkingtreding van deze regeling bedraagt het opbouwpercentage voor de suppletie 1,5% per dienstjaar.

Omdat de suppletierегeling een vangnetvoorziening is, worden alle oudedagsvoorzieningen uit de (lokale) sociale zekerheid waarop de werknemer recht heeft, op de suppletie in mindering gebracht tenzij de werknemer daarvoor uitsluitend op vrijwillige basis premie heeft betaald zonder enige bijdrage van de werkgever. Voorts worden niet gekort de rechten op een oudedagsvoorziening voor zover zij zijn opgebouwd gedurende een periode liggende buiten de periode van de arbeidsovereenkomst.

## **§ 4. Suppletie op nabestaandenvoorzieningen**

### *Artikel 9.5. Suppletie op nabestaandenvoorzieningen; algemeen*

Indien er ten tijde van het overlijden van de werknemer geen nabestaandenverzekering is gesloten, hebben de partner met wie de werknemer ten tijde van zijn

overlijden ten minste één jaar was gehuwd en de afhankelijke kinderen recht op een nabestaandensuppletie op grond van dit artikel. Die aanspraak bestaat voor zover het overlijden van de werknemer niet aan de partner of de afhankelijke kinderen kan worden verweten. De aanspraak op een nabestaandenvoorziening bestaat ook bij het overlijden van de voormalige werknemer die ten tijde van zijn overlijden in het genot is van een arbeidsongeschiktheidssuppletie dan wel een oudedagssuppletie. Het vorenstaande betekent dat de partner of de afhankelijke kinderen van de voormalige werknemer die niet in het genot is van een suppletie, niet in aanmerking kunnen komen voor een nabestaandensuppletie. Een ex-partner van de (voormalige) werknemer heeft bij zijn overlijden géén recht op een nabestaandensuppletie.

Voor het berekenen van de nabestaandensuppleties tezamen (partner en kinderen) geldt dat het totale suppletieplafond gelijk is aan het suppletieplafond voor de oudedagssuppletie zoals dat voor de werknemer ten tijde van zijn pensionering gold of voor de voormalige werknemer zou hebben gegolden indien hij tot de pensioendatum zou hebben doorgewerkt. Indien het voor betrokkenen berekende bedrag gezamenlijk daarboven uitgaat worden de bedragen van de wezensuppletie evenredig verlaagd. Wanneer nadien het recht op nabestaandensuppletie voor de partner of een wees vervalt, bijvoorbeeld wegens het overlijden van de partner of een wees dan wel het bereiken van de 18-jarige leeftijd van een wees, dan worden de nabestaandensuppleties van de (overblijvende) wezen evenredig verhoogd.

### *Artikel 9.6. Suppletie op nabestaandenvoorzieningen partners*

De hoogte van de nabestaandensuppletie wordt berekend op basis van het suppletieplafond zoals dat voor de werknemer zou hebben gegolden indien hij tot het bereiken van de pensioendatum in dienst zou zijn geweest. De tijd vanaf datum overlijden van de (voormalig) werknemer tot aan de datum waarop deze de pensioenleeftijd zou hebben bereikt, telt dus mee voor de berekening van de suppletiediensttijd, uiteraard voor zover het maximum van 40 dienstjaren nog niet is bereikt. De nabestaandensuppletie bedraagt 70% van bedoeld suppletieplafond. Dit kan lager zijn als er meerdere afhankelijke kinderen zijn: zie hiervoor de laatste alinea van de toelichting bij artikel 9.5.

Wanneer het leeftijdsverschil van de partner en (voormalig) werknemer meer dan tien jaar bedraagt, vindt een vermindering plaats van suppletierchten. In dat geval wordt de suppletie op nabestaandenvoorziening met 2,5% verminderd voor elk vol jaar dat het leeftijds-

verschil meer dan tien jaar bedraagt. Dit is om oneigenlijk gebruik van de suppletie-regeling te voorkomen. De korting op de nabestaandensuppletie vindt niet plaats als op het moment van overlijden de (voormalig) werknemer de nabestaande al vijf jaar of meer de partner van de (voormalige) werknemer was.

Vanwege het karakter van de regeling, een vangnetvoorziening, is bepaald dat alle eventuele voorzieningen waarop als gevolg van het overlijden recht bestaat en waar de werkgever op enigerlei wijze aan heeft meebetaald of die voortvloeien uit een sociaal zekerheidsstelsel, in mindering worden gebracht op de suppletie-uitkering.

De nabestaandensuppletie wordt toegekend met ingang van de eerste dag van de maand van overlijden van de (voormalig) werknemer.

De duur van de nabestaandensuppletie is gelijk aan de duur van arbeidsovereenkomsten of de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten. Daarbij geldt dat voor de periode vóór 1 januari 2005, conform de regelgeving van de Rrlok, de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten als werknemer worden samengeteld indien de tijdsperiode tussen de arbeidsovereenkomsten 31 werkdagen of minder bedraagt, voor de periode vanaf 1 januari 2005 is deze tijdsperiode opgerekend naar zes maanden. De minimale uitkeringsduur van de suppletie bedraagt echter vijf jaar, tenzij de nabestaande zelf komt te overlijden dan wel hertrouwt. Met dit laatste wordt samenwonen op basis van een notarieel verleden samenlevingscontract of het aangaan van een geregistreerd partnerschap gelijkgesteld. In die gevallen eindigt de suppletie met ingang van de eerste dag volgende op de maand van overlijden respectievelijk huwelijk van de nabestaande.

Ook hier geldt dat, omdat de suppletie-regeling een vangnetvoorziening is, alle nabestaandenvoorzieningen waarop op grond van de van toepassing zijn sociale verzekeringswetgeving recht bestaat alsmede overige nabestaandenvoorzieningen waaraan de werkgever op enige wijze heeft meebetaald, op de suppletie in mindering worden gebracht.

#### *Artikel 9.7. Suppletie op wezenvoorzieningen*

Zoals uit artikel 9.5 en de toelichting daarop blijkt wordt het totaal van de nabestaandensuppleties (voor de partner en voor de wezen tezamen) gebaseerd op het suppletieplafond zoals dat voor de overleden werknemer gold of voor de overleden voormalig werknemer zou hebben gegolden indien hij tot de pensioenleeftijd zou hebben doorgewerkt. De achterblijvende partner van de overleden werknemer ontvangt 70% van dat suppletieplafond. De hoogte van de wezensuppletie bedraagt per wees 14% van het suppletieplafond. Bij een partner en meer dan twee wezen zou het totaal

van de nabestaandensuppleties boven het suppletieplafond uitkomen zoals dat voor de overleden werknemer gold of voor de overleden voormalig werknemer hebben gegolden indien hij tot de pensioenleeftijd zou hebben doorgewerkt. In dat geval worden de suppleties voor partner en nabestaanden evenredig gekort.

Onder wees wordt voor de toepassing van deze regeling verstaan een afhankelijk kind, jonger dan 18 jaar, van de overleden (voormalig) werknemer.

Ontbreekt een partner of komt deze ook te overlijden dan is er sprake van een zogenaamde volle wees. In dat geval bestaat er aanspraak op een wezensuppletie van 28% per wees. Ook hier geldt weer hetzelfde suppletieplafond. Bij meer dan vier volle wezen wordt de wezensuppletie gelijkelijk verdeeld, hetgeen inhoudt dat de wezensuppletie alsdan minder dan 28% bedraagt.

Omdat de suppletie-regeling een vangnetvoorziening is, wordt de wezensuppletie verminderd met het wezenpensioen waarop op grond van de van toepassing zijnde sociale zekerheid aanspraak bestaat alsmede alle overige wezenpensioenen waaraan de werkgever op enigerlei wijze heeft meebetaald.

#### **§ 5. Suppletie op arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen**

*Artikel 9.8. Suppletie op arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen; algemeen*  
Artikel 9.3, tweede lid, bepaalt dat daar waar dat lokaal dwingend voorschrift is of bij het merendeel van de markers gebruikelijk is, voor de werknemer een verzekering wordt gesloten of een vergelijkbare voorziening wordt getroffen die voorziet in de dekking van de risico's tegen de gevolgen van arbeidsongeschiktheid. Artikel 9.8 voorziet in die situaties waarin een dergelijke verzekering of voorziening ontbreekt en de werknemer vanwege arbeidsongeschiktheid is ontslagen en nadien nog ongeschikt is een andere passende functie te vervullen. In dat geval heeft de werknemer aanspraak op een arbeidsongeschiktheidssuppletie, waarbij het suppletieplafond gelijk is aan de suppletiegrondslag vermenigvuldigd met het percentage van het loon dat aan de werknemer direct voorafgaande aan zijn ontslag werd betaald, maar met een maximum van 70% als de suppletie vóór 1 januari 2005 is ingegaan en 60% als de suppletie op of na 1 januari 2005 is ingegaan. Als de werknemer op het moment van ontslag 45% van zijn loon kreeg doorbetaald, dan bedraagt het suppletieplafond dus ook 45%. Als daarentegen de werknemer op het moment van ontslag 80% loon kreeg doorbetaald, dan bedraagt het suppletieplafond 60%.

Vanwege het vangnetkarakter van de suppletie worden op de suppletie in mindering gebracht alle naar aard overeen-

komende uitkeringen uit de sociale zekerheid waarop de voormalige werknemer als gevolg van zijn ontslag recht heeft als ook uitkeringen waaraan de werkgever op enigerlei wijze heeft meebetaald. Verder worden alle inkomsten die de voormalig werknemer geniet of gaat genieten uit arbeid of bedrijf eveneens op de suppletie in mindering gebracht.

De periode gedurende welke een arbeidsongeschiktheidssuppletie wordt toegekend, is gelijk aan de duur van de arbeidsovereenkomst of, bij meerdere arbeidsovereenkomsten, de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor zover zij, voor de periode vóór 1 januari 2005, elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 31 kalenderdagen, voor de periode vanaf 1 januari 2005, elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden. De minimale duur van de arbeidsongeschiktheidssuppletie bedraagt vijf jaar.

Wanneer de arbeidsongeschiktheid naar het oordeel van HDPO in overwegende mate zijn oorzaak vindt in de aard van de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht en niet aan zijn schuld of toedoen is te wijten, dan wordt de duur van de suppletie niet meer afhankelijk gesteld van de duur van de arbeidsovereenkomst, maar wordt deze toegekend totdat één van de hier onderstaande situaties zich voordoet.

De arbeidsongeschiktheidssuppletie eindigt op de dag waarop de voormalig werknemer in staat is een andere passende functie te vervullen. Daarbij is het niet relevant of er wel een andere functie vacant is, het enkele feit dat de voormalig werknemer medisch gezien een andere functie zou kunnen vervullen is voldoende voor het eindigen van het recht op een arbeidsongeschiktheidssuppletie. Dit geldt ook indien de andere functie (beduidend) minder inkomsten genereert dan de functie die betrokkene als medewerker van de post vervulde. Deze bepaling is op zich niet nieuw en kwam ook al in de Rrlok voor. Wat wel nieuw is, is dat in de Rrlok 2005 een definitie van het begrip 'passende' betrekking is opgenomen. Daarvan is sprake indien naar het oordeel van de CdP van de voormalig werknemer, gelet op zijn gezondheid en zijn omstandigheden, redelijkerwijs kan worden verwacht dat hij tracht een dergelijke betrekking te verkrijgen en, indien hem een dergelijke betrekking wordt aangeboden, hij deze ook aanvaardt. Daarbij geldt tevens de eis dat het met deze betrekking te verwerven salaris ten minste gelijk is aan het bedrag van de suppletie dat betrokkene ontvangt.

Verder eindigt het recht op suppletie op het moment dat de voormalig werknemer de pensioenleeftijd bereikt; in dat

geval bestaat vanaf dat moment recht op een pensioenuitkering of een oudedags-suppletie of beide indien slechts gedurende een deel van de dienstjaren een pensioenverzekering was afgesloten.

Ten slotte eindigt het recht op suppletie bij het overlijden van de voormalige werknemer; in dat geval kan nog wel recht bestaan op nabestaandensuppletie (zie de toelichting bij artikel 9.5).

#### *Artikel 9.9. Geneeskundig onderzoek bij suppletie op arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen*

Om na te kunnen gaan of een arbeidsongeschiktheidsuppletie nog steeds dient te worden toegekend, is in dit artikel bepaald dat de voormalig werknemer frequent aan een medisch onderzoek dient te worden onderworpen. Dit medisch onderzoek kan plaatsvinden door de bedrijfsgeneeskundige dienst van de post dan wel namens deze door een andere medische dienst. In de regel kan met een medisch onderzoek van één keer per twee jaar worden volstaan. Er kunnen echter situaties zijn die tot een andere frequentie noodzaken. In dat geval kan de CdP bepalen dat het medisch onderzoek vaker of juist minder vaak zal plaatsvinden. Aan een dergelijke beslissing van de CdP zal een medisch advies van of namens de bedrijfsgeneeskundige dienst ten grondslag liggen. De Rrlok kende een dergelijk periodiek geneeskundig onderzoek niet. Desondanks is dit artikel eveneens van toepassing op voormalig werknemers die op basis van de Rrlok al in het genot zijn van een arbeidsongeschiktheidsuppletie. Zij moeten zo spoedig mogelijk na inwerkingtreding van de Rrlok 2005 aan een eerste medische onderzoek onderworpen worden om de rechtmatigheid van de uit te betalen arbeidsongeschiktheidsuppletie vast te stellen. Indien uit de uitslag van het medisch onderzoek blijkt dat de voormalig werknemer geacht wordt een passende betrekking te kunnen aanvaarden, dan bestaat er volgens artikel 9.8 geen recht meer op suppletie (zie hiervoor de toelichting op artikel 9.8).

Als een voormalig werknemer weigerachtig is aan een medisch onderzoek mee te werken, dan vervalt het recht op suppletie, tenzij het weigerachtig zijn de voormalig werknemer niet verweten kan worden. Op het moment dat de voormalig werknemer alsnog meewerkt aan een medisch onderzoek herleeft vanaf dat moment het recht op uitbetaling van de suppletie voor zover uiteraard aan alle overige voorwaarden voor het recht op suppletie wordt voldaan.

De kosten van het geneeskundig onderzoek komen voor rekening van de werkgever. Ook de kosten van de noodzakelijk gemaakte reiskosten komen voor rekening van de werkgever, behalve als iemand na de eerste dag van de ziekte die tot ontslag heeft geleid ver-

huisd is naar een plaats buiten de plaats van vestiging van de post, en daardoor meer reiskosten heeft dan als hij niet verhuisd was. Die meerkosten komen voor rekening van de werknemer. Verhuizing naar die nieuwe woonplaats is immers de keuze van de werknemer geweest.

#### **§ 6. Betaling suppletie**

#### *Artikel 9.10. Vaststelling en uitbetaling van de suppletie*

In dit artikel is bepaald dat voor het vaststellen van de hoogte van een suppletiebedrag en de uitbetaling daarvan de bepalingen zoals deze ook gelden voor het loon van overeenkomstige toepassing zijn. Dit betekent dat net als bij het loon het geval is een suppletiebedrag altijd bruto wordt vastgesteld. Afhankelijk van de fiscale bepalingen zal er in Nederland, lokaal of in Nederland én lokaal over de suppletie belasting moeten worden betaald.

Verder wordt, in navolging van hetgeen ten aanzien van de vaststelling en uitbetaling het loon is bepaald, een suppletiebedrag in lokale valuta vastgesteld en uitbetaald. HDPO kan echter in bijzondere gevallen besluiten van dit uitgangspunt af te wijken en een suppletiebedrag geheel of gedeeltelijk in een andere valuta vast te stellen of uit te betalen.

Ook kan HDPO in individuele gevallen afwijken van de hoofdlijn dat een suppletie lokaal, dat wil zeggen in het land waar de post is gevestigd, wordt uitbetaald. HDPO zou daartoe bijvoorbeeld kunnen besluiten indien een voormalig werknemer naar Nederland terugkeert of verhuist naar een ander land dan het land waar de post gevestigd is. Als er in dat geval extra kosten gemoeid zijn met de uitbetaling van de suppletie (bijvoorbeeld transactiekosten), dan worden die meerkosten in mindering gebracht op de suppletie.

Het suppletiebedrag dient periodiek te worden herzien na aanpassing van de loonschaal. Tevens kan het suppletiebedrag wijzigen omdat de hoogte van het uit te betalen (netto) suppletiebedrag niet alleen door tussentijdse wijzigingen in het bruto/netto traject kan wijzigen maar ook afhankelijk is van de hoogte van voorzieningen waarop uit andere hoofde aanspraak kan bestaan welke ook tussentijds kunnen wijzigen. Een maandelijks herziening zou HDPO en de post echter teveel belasten. Daarom is de bepaling opgenomen dat de hoogte van de uit te betalen suppletie voor een periode van ten hoogste een jaar wordt vastgesteld. Tussentijdse wijziging is slechts mogelijk indien bijzondere omstandigheden daartoe noodzaken.

Uitbetaling van de suppletie vindt in de regel maandelijks plaats. HDPO kan in bijzondere omstandigheden de uitbeta-

lingsfrequentie van de suppletie wijzigen. Daartoe zal door HDPO bijvoorbeeld kunnen worden overgegaan in de volgende gevallen, waarbij de frequentie van betaling minder vaak dan eenmaal per maand zal zijn, of zelfs terug kan worden gebracht tot een eenmalige betaling:

- a. bij een zeer laag suppletiebedrag waardoor de kosten niet meer in verhouding staan tot het uit te betalen bedrag;
- b. bij sluiting van een post waardoor uitbetaling niet of niet op eenvoudige wijze meer kan plaatsvinden;
- c. bij verhuizing van de voormalig werknemer naar een plaats waar normaal bankverkeer niet mogelijk is of zeer moeizaam verloopt dan wel met zeer hoge kosten gepaard gaat.

#### **Hoofdstuk 10. Overgangs- en slotbepalingen**

#### *Artikel 10.1. Wijziging Medezeggenschapsregeling posten BZ*

Dit betreft een technische wijziging. De verwijzingen in de Medezeggenschapsregeling posten BZ naar artikel 1.5 van de Rrlok, zijn vervangen door verwijzingen naar het equivalente artikel 1.5 van voorliggende regeling.

#### *Artikel 10.2. Wijziging Beoordelingsvoorschrift BZ*

Het Beoordelingsvoorschrift BZ geldt zowel voor ambtenaren van het Ministerie van Buitenlandse Zaken, als voor de werknemers. In artikel 8, derde lid, van het Beoordelingsvoorschrift BZ staat dat de beoordelingsautoriteit de vastgestelde beoordeling en alle daarop betrekking hebbende stukken naar HDPO stuurt. De indruk ontstaat hierdoor dat zowel de beoordelingen van de ambtenaren als van de werknemers naar HDPO dienen te worden gezonden. Dat is echter niet beoogd. Alleen bij ambtenaren wordt het origineel van de beoordeling in het persoonsdossier bij HDPO bewaard. Bij werknemers wordt de originele beoordeling en alle daarop betrekking hebbende stukken opgeborgen in het persoonsdossier dat zich in het archief van de post bevindt. Door middel van deze wijziging is duidelijk geworden dat alleen de beoordelingen van ambtenaren naar HDPO dienen te worden gezonden.

#### *Artikel 10.3. Intrekking Rechtspositieregeling lokaal indienstgenomen werknemers*

De Rrlok wordt vervangen door deze regeling en wordt daarom ingetrokken met ingang van het moment dat deze regeling in werking treedt.

#### *Artikel 10.4. Overgangsrecht afhankelijkke kinderen*

Voorheen werd voor de toepassing van de Rrlok onder gezinslid verstaan: degegene bedoeld in artikel 2 van het RDBZ. Die verwijzing maakte dat voor meerder-



jarige studerende, invalide of werkloze kinderen, stief- of pleegkinderen van de werknemer of zijn partner ongeacht de leeftijd een vergoeding ingevolge de Rrlok verkregen kon worden indien het kind financieel ten laste van de werknemer bleef komen. Het gaat in dat geval met name om vergoeding van voor eigen rekening van de werknemer blijvende ziektekosten van het kind. In de Rrlok 2005 is het begrip gezinslid thans nader gedefinieerd en beperkt tot kinderen met de leeftijd van maximaal 18 jaar. Dit maakt dat de inwerkingtreding van de Rrlok 2005 er toe kan leiden dat een werknemer geen recht meer heeft op een bepaalde vergoeding voor een kind waar hij bij ongewijzigde omstandigheden wel recht op gehad zou hebben onder de Rrlok. Om er voor te zorgen dat die overgang in dat geval niet te abrupt plaatsvindt, is als overgangsrecht bepaald dat in dat geval over het jaar 2005 nog een volledige vergoeding kan worden toegekend op grond van de bepalingen zoals deze luiden in de Rrlok en dat over het jaar 2006 nog 50% van een dergelijke vergoeding kan worden toegekend. Daarna stopt de vergoeding.

#### *Artikel 10.5. Overgangsrecht postuitwerkingen*

In de postuitwerkingen zijn de arbeidsvoorwaarden, zoals voorheen opgenomen in de Rrlok en thans in deze regeling, nader uitgewerkt. Doordat deze regeling op bepaalde punten afwijkt van de Rrlok, kan het zijn dat er bepalingen in de postuitwerking in strijd zijn met deze regeling. Indien dat het geval is kan de postuitwerking worden aangepast, behalve als het om bepalingen gaat die in de postuitwerking zijn opgenomen omdat zij van lokaal dwingend recht zijn of lokaal gebruikelijk zijn. Betreft het bepalingen die in de postuitwerking zijn opgenomen omdat zij van lokaal dwingend recht of lokaal gebruikelijk zijn, dan zullen zij niet worden aangepast en blijven gelden.

De huidige postuitwerkingen zijn gebaseerd op de Rrlok en zijn dus vaak strijdig met de nieuwe Rrlok 2005. In het tweede lid van artikel 10.5 is geregeld dat als er een bepaling in de postuitwerking staat die strijdig is met een bepaling in de Rrlok 2005, de bepaling in de postuitwerking blijft gelden. Tenzij de postuitwerking terzake tussentijds wordt aangepast zal de met de Rrlok 2005 beoogde wijziging dus pas van kracht worden op het moment dat een nieuwe postuitwerking wordt vastgesteld overeenkomstig de Rrlok 2005. Het ligt niet in de bedoeling om met de inwerkingtreding van de Rrlok 2005 alle postuitwerkingen planmatig tussentijds te wijzigen. Daarvoor bestaat geen noodzaak. Dit laat onverlet dat in een aantal gevallen wel tussentijdse wijzigingen

van postuitwerkingen kunnen en ook zullen plaatsvinden. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de resultaten van een uitgebreid loononderzoek, waarbij naast de primaire arbeidsvoorwaarden (loon) ook de secundaire arbeidsvoorwaarden (vakantiedagen, toeslagen, etc.) worden onderzocht, daartoe aanleiding geven.

Een voorbeeld van een artikel waar mogelijk strijdigheid kan optreden is artikel 8.3 van deze regeling. Op grond van dit artikel bestaat, onder in dat artikel genoemde voorwaarden, bij opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd recht op uitbetaling van een ontslaguitkering van een half maandloon per dienstjaar. In de Rrlok was dat een heel maandloon per dienstjaar. Indien in de postuitwerking, op basis van de Rrlok, staat dat een heel maandloon per dienstjaar aan ontslaguitkering wordt uitgekeerd, blijft dat gelden, ook als dat niet markersconform is, totdat de postuitwerking op dat punt is aangepast. Wat wel direct geldt aangezien daarover in de postuitwerking niets is opgenomen, is dat alleen een ontslaguitkering wordt betaald bij opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, en niet meer, zoals op grond van de Rrlok, bij het eindigen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, behalve als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, of elkaar direct opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, vijf jaar of langer hebben geduurd.

Hiervoor is gekozen omdat een wijziging van alle postuitwerkingen per 1 januari 2005 nagenoeg niet uitvoerbaar is. Dat zou immers vereisen dat alle voorgenomen wijzigingen per post zouden moeten worden getoetst aan het lokaal dwingend recht en hetgeen bij de markers gebruikelijk is en vervolgens ter advies zouden moeten worden voorgelegd aan het medezeggenschapsorgaan op de post en ter instemming aan het Georganiseerd Overleg.

Middels het derde lid worden de wijzigingen in de postuitwerkingen naar artikelen van de Rrlok vervangen door verwijzingen naar artikelen in deze regeling. Alle artikelen van de Rrlok zijn in de als bijlage 2 bijgevoegde transponeringstabel opgenomen, met een verwijzing naar de equivalenten bepalingen in deze regeling. Daarnaast staan in de transponeringstabel de bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek die thans grotendeels zijn vervangen door bepalingen in deze regeling.

#### *Artikel 10.6. Inwerkingtreding*

Deze regeling treedt, met uitzondering van enkele artikelen, in werking per 1 januari 2005. De periode gelegen tussen datum vaststelling van de regeling

en datum inwerkingtreding geeft de mogelijkheid om de werknemers en de met de uitvoering van de Rrlok 2005 belaste uitgezonden ambtenaren goed te informeren over de wijzigingen ten opzichte van de Rrlok.

De artikelen 1.7, 2.4, 2.5, tweede tot en met vijfde lid, 8.6, eerste lid, 8.8 en 8.9 treden op een later tijdstip in werking. Tot die tijd gelden de artikelen waarnaar in de artikelen 119 en 120 van het RDBZ wordt verwezen.

In artikel 119 van het RDBZ is bepaald dat, naast de in artikel 16, derde lid, van het RDBZ van toepassing verklaarde hoofdstukken, de artikelen 23, eerste, zesde tot en met negende en elfde lid, alsmede 48 van het RDBZ van overeenkomstige toepassing zijn. De van toepassing verklaarde leden van artikel 23 van het RDBZ (onderzoek naar geschiktheid en bekwaamheid) zijn in verband met de overzichtelijkheid in artikel 2.4 van deze regeling opgenomen. De verwijzing naar artikel 48 van het RDBZ (verlof in verband met gijzeling) komt te vervallen en is niet opgenomen in deze regeling aangezien dit artikel met betrekking tot werknemers nimmer is toegepast.

Op grond van artikel 120 van het RDBZ is een aantal artikelen van het Burgerlijk Wetboek op de arbeidsovereenkomst van de werknemers van toepassing. In verband met de toegankelijkheid van de regelgeving zullen deze artikelen worden vervangen door de artikelen 1.7, 2.5, tweede tot en met vijfde lid, 8.6, eerste lid, 8.8 en 8.9 van deze regeling, waarin het meest essentiële van de betreffende artikelen van het Burgerlijk Wetboek is opgenomen. Het zal hierdoor voortaan niet meer nodig zijn om naast het RDBZ, de Rrlok 2005, de postuitwerking en het lokaal dwingend recht ook nog eens het Burgerlijk Wetboek te raadplegen.

De artikelen 119 en 120 van het RDBZ zullen middels een wijziging van het RDBZ komen te vervallen. Dit zal plaatsvinden na inwerkingtreding van de Rrlok 2005 omdat het wijzigen van het RDBZ, een algemene maatregel van bestuur, meer tijd kost. Op het moment dat deze artikelen komen te vervallen, treden de artikelen 1.7, 2.4, 2.5, tweede tot en met vijfde lid, 8.6, eerste lid, 8.8 en 8.9 in werking.

#### *Artikel 10.7. Citeertitel*

De officiële citeertitel luidt: Rechtspositieregeling lokaal indienstgenomen werknemers 2005. In de praktijk zal deze regeling veelal worden aangehaald als Rrlok 2005.

*De Minister van Buitenlandse Zaken, namens deze: de Secretaris-Generaal, F.A.M. Majoor.*