

Circulaire Nadere uitleg Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk (Arbeid en Gezondheid)

Aan: de Ministers

Onderwerp: Nadere uitleg Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk (Arbeid en Gezondheid)

Doelstelling: verstrekken van informatie
Juridische grondslag: n.v.t.

Relaties met andere circulaire(s): 30 juni 2005, nr. 2005-122392, 29 augustus 2005, nr. 2005-212073, 25 oktober 2005, nr. 2005-255562

Ingangsdatum: heden

Geldig tot: nadere berichtgeving

Datum: 29 mei 2006

Kenmerk: 2006-0000176937

Onderdeel: DGMOS/POI Rijk/AV

Aantal bijlagen: 0

Inleiding

Met mijn circulaire van 30 juni 2005, kenmerk 2005-122392, van 29 augustus 2005, kenmerk 2005-212073, en van 25 oktober 2005, kenmerk 2005-255562, heb ik u geïnformeerd over de arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2004. Hierbij ging het in het bijzonder over de afspraken die met de centrales van overheidspersoneel zijn gemaakt op het gebied van Arbeid en gezondheid, met name over de doorbetaling van bezoldiging in het tweede ziektejaar en de specifieke rechten en plichten gedurende de eerste twee jaar van ziekte.

Gebleken is dat over een aantal onderdelen uit de genoemde circulaire enige onduidelijkheid bestaat. Het gaat dan om de afgesproken aanvullende specifieke rechten en plichten gedurende de eerste twee jaar van ziekte. Deze circulaire is bedoeld om de hier benodigde duidelijkheid te verschaffen.

Specifieke rechten en plichten gedurende de eerste twee jaar van ziekte

In mijn circulaire van juni 2005 is opgenomen dat in aanvulling op de reeds bestaande rechten en plichten van werkgevers en werknemers op het gebied van arbeid en gezondheid, zoals vastgelegd in met name het ARAR en de Wet verbetering poortwachter, specifieke nadere afspraken zijn gemaakt over reïntegratie gedurende de eerste twee jaar van ziekte.

Om te bereiken dat de reeds bestaande mogelijkheden optimaal worden benut, zijn met de centrales van overheidspersoneel de volgende aanvullende afspraken gemaakt:

a. het bevoegd gezag is verplicht de zieke ambtenaar te plaatsen in een andere bestaande of te creëren functie indien deze ambtenaar volgens het advies van de bedrijfsarts weer in staat is om geheel

of gedeeltelijk te werken maar niet kan terugkeren in de eigen functie;

b. ter nadere invulling van het begrip 'passende arbeid', als bedoeld in artikel 35 ARAR, geldt dat de voor de andere functie geldende salarisschaal in beginsel niet meer dan twee schalen lager is dan de salarisschaal die geldt voor de ambtenaar; bij wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid van de ambtenaar wordt daarbij passende arbeid aangeboden.

c. bedoelde ambtenaar heeft, net als de herplaatsingskandidaat bij reorganisaties, een voorrangspositie bij het vervullen van vacatures bij de sector Rijk.

d. voorafgaande aan de duurzame plaatsing in een andere functie is het bevoegd gezag verplicht om de ambtenaar werk aan te bieden voor het deel dat deze ambtenaar in staat is om te werken. Daarbij moet het gaan om loonvormende arbeid, dat wil zeggen arbeid die erop gericht is om productie te leveren. Indien de ambtenaar bereid is de hier bedoelde arbeid te verrichten, krijgt hij voor de gewerkte uren zijn salaris voor 100% doorbetaald (in plaats van de voor het tweede ziektejaar afgesproken 70%).

Over de betekenis van deze aanvullende afspraken bestaat enige onduidelijkheid.

Om die reden wordt hieronder nader op de vier genoemde afspraken ingegaan.

Ad a

Bij het creëren van een functie dient met name te worden gedacht aan het binnen de bestaande formatie anders verdelen van taken, waardoor een functie met gewijzigde inhoud ontstaat.

Indien de ambtenaar na twee jaar nog niet is geplaatst in een andere functie, wordt door het bevoegd gezag beoordeeld of verdere reïntegratieinspanningen binnen redelijke termijn zullen leiden tot plaatsing van de ambtenaar in een andere functie. Hierbij wordt de opvatting van de ambtenaar betrokken. Ook wordt gekeken naar de beschikbare restcapaciteit en of de ambtenaar zich actief opstelt in het reïntegratietraject. Indien het oordeel luidt dat verdere reïntegratieinspanningen binnen redelijke termijn zullen leiden tot plaatsing in een andere functie, worden deze inspanningen voortgezet en zal geen ontslag plaatsvinden. Zie ook artikel 98, derde lid, van het ARAR.

Ad b

Het gaat hier om duurzame reïntegratie in passende arbeid in de sector Rijk waarvan de voor die arbeid geldende salarisschaal in beginsel niet meer dan twee schalen lager is dan de salarisschaal die voor de ambtenaar geldt en waarbij de resterende mogelijkheden van de ambtenaar volledig worden benut. Indien na overleg tussen het bevoegd gezag en de ambtenaar vaststaat dat dergelijke arbeid niet voorhanden is, dient te worden gezocht naar andere passende arbeid, zo mogelijk binnen een van de overheidssectoren. Zie artikel 40b ARAR.

Zie ook de definitie van passende arbeid uit het ARAR, artikel 35.

'Passende arbeid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de ambtenaar is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd'.

Het feit dat de arbeid voor de krachten en bekwaamheden van de ambtenaar moet zijn berekend, betekent dat in een individueel geval arbeid, waarvan de salarisschaal meer dan twee schalen lager is, toch passend kan zijn.

De regel is derhalve dat het moet gaan om arbeid met een salarisschaal die niet meer dan twee schalen lager is. Hiervan kan in een individueel geval worden afgeweken vanwege het feit dat de arbeid voor de krachten en bekwaamheden van de ambtenaar moet zijn berekend.

Ad c

Het is het bevoegd gezag dat, rekening houdend met het advies van de bedrijfsarts, bepaalt dat een zieke ambtenaar weer geheel of gedeeltelijk aan het werk kan, maar niet kan terugkeren in de eigen functie. De bedrijfsarts kan uit hoofde van zijn functie alleen adviseren over verzuimsituaties waarin sprake is van ziekte of gebrek. Uit een dergelijk advies moet duidelijk blijken of terugkeren in de eigen functie tot schade van de gezondheid van de betrokken ambtenaar zal strekken.

In dat geval dient het bevoegd gezag aan de betrokken ambtenaar bij vacatures dezelfde positie toe te kennen als die een herplaatsingskandidaat heeft. Dit gebeurt door middel van een daartoe strekkend schriftelijk bericht aan de ambtenaar. Dit betekent dat de desbetreffende ambtenaar bij vacatures dezelfde voorrangspositie heeft als een herplaatsingskandidaat bij reorganisaties. Daar-

naast kan de ambtenaar een beroep doen op voor herplaatsingskandidaten t.g.v. reorganisaties ter beschikking staande instrumenten, o.a. toegang tot mobiliteitscentra en opleidings- en stagemogelijkheden. De overige rechten, plichten, termijnen e.d. die gelden voor herplaatsingskandidaten gelden niet voor de groep die veelal wordt aangeduid als 'medische herplaatsers'. Hoofdstuk VII van het ARAR, inzake rechten en verplichtingen bij reorganisaties, en het sociaal flankerend beleid zijn op deze groep dus niet van toepassing.

De voorrangspositie bij vacatures voor deze groep blijft bestaan tot het moment van herplaatsing of het moment van ontslag.

De oorzaak van het gegeven dat de ambtenaar niet naar de eigen functie terug kan, is niet van doorslaggevend betekenis en kan dus ook een conflict zijn. Er moet wel sprake zijn van een (te verwachten) ziekte of gebrek.

Ik wijs in dit verband op een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep, van 4 augustus 2005:

'Uit eerdere uitspraken van de Raad, onder meer die van 28 juni 1988, TAR 1988, 170, volgt dat voor het antwoord op de vraag of sprake is van arbeidsongeschiktheid op grond van ziekte of gebrek van doorslaggevend betekenis is dan wel kan zijn of een hervatting tot schade van de gezondheid van de

betrokken ambtenaar zal strekken. De bedrijfsarts heeft gedaagde meermalen meegedeeld dat werkhervatting door appellant bij de gemeente op grond van medische klachten onmogelijk was en tevens dat er bij hervatting een zeer reële kans op reactivering van zijn ziekte bestond. Wel achtte de bedrijfsarts het mogelijk dat appellant na oplossing van het conflict, bijvoorbeeld door het plaatsen in een functie buiten de gemeentelijke organisatie of anderszins, zou reageren met een snelle verbetering van zijn gezondheid, zodat arbeidsgeschiktheid voor die nieuwe functie zou ontstaan. Dat de bedrijfsarts in zijn brief desgevraagd heeft meegedeeld dat de medische klachten van appellant het rechtstreeks gevolg zijn van de verstoorde arbeidsverhouding en niet voortvloeien uit een eerder aanwezige en op zichzelf staande ziekte of gebrek, kan niet afdoen aan de eerdere conclusie dat ten tijde van het ontslag sprake was van ziekte. De oorzaak daarvan is, anders dan gedaagde meent, niet van doorslaggevend betekenis.'

Ad d

De bedrijfsarts bekijkt hoeveel uren de desbetreffende ambtenaar kan werken; derhalve voor hoeveel uren de ambtenaar arbeidsgeschikt wordt gevonden. Dit aantal uren wordt wat werkzaamhe-

den betreft ingevuld in overleg tussen het bevoegd gezag, de betrokken ambtenaar en de bedrijfsarts. Over deze uren wordt 100% doorbetaald. In deze uren kan naast reguliere werkzaamheden ('productieve arbeid') ook sprake zijn van activiteiten op het gebied van scholing, opleiding, stage en reïntegratie.

Bezwaar en beroep tegen beslissingen bevoegd gezag

Bij de hiervoor genoemde specifieke rechten en plichten gedurende de eerste twee jaar van ziekte, gaat het steeds om beslissingen van het bevoegd gezag. Het spreekt vanzelf dat hierbij voor de ambtenaar het reguliere bezwaar- en beroepsproces open staat.

Hierbij wijs ik ook op artikel 40b, vijfde lid, ARAR.

Daar staat dat de ambtenaar die van mening is dat het bevoegd gezag de reïntegratieverplichtingen niet of onvoldoende nakomt, bij zijn verzoek tot nakoming aan het bevoegd gezag een deskundigenoordeel van het UWV overlegt.

*De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
voor deze:
de Directeur-Generaal Management Openbare Sector,
R.J.J.M. Kuipers.*