



## Ministeriële regeling van 8 oktober 2014, nr. HDPO/AR-102/14, tot wijziging van de Rechtspositieregeling lokaal indienstgenomen werknemers 2005

De Minister van Buitenlandse Zaken,

Gelet op artikel 123, eerste lid, van het Reglement Dienst Buitenlandse Zaken;

In overeenstemming met de centrales van verenigingen van ambtenaren bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken;

BESLUIT:

### ARTIKEL I

De Rechtspositieregeling lokaal indienstgenomen werknemers 2005 wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 1.1 wordt als volgt gewijzigd:

1. Aan onderdeel g wordt voor de puntkomma de volgende zinsnede toegevoegd: , voor zover zij een gezamenlijke huishouding voeren met de werknemer.

2. In onderdeel k wordt de zinsnede 'die in de postuitwerking is aangewezen teneinde de CdP bij te staan' vervangen door: die door de CdP is aangewezen teneinde hem bij te staan.

3. Onder vernummering van de onderdelen n tot en met p in o tot en met q, wordt een nieuw onderdeel n ingevoegd, luidende:

- n. maandloon: 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;.

4. Onder vervanging van de punt aan het slot van onderdeel q door een puntkomma, wordt een nieuw onderdeel r toegevoegd, luidende:

- r. bedrijfshulpverlener: een bij de post werkzame werknemer die door de CdP is aangewezen om naast zijn normale werkzaamheden de in artikel 6.8 bedoelde bedrijfshulpverleningstaken te verrichten;.

5. Toegevoegd wordt een nieuw onderdeel s, luidende:

- s. 3W: de directeur WereldWijdWerken van het Ministerie van Buitenlandse Zaken.

B

In artikel 1.3 wordt de tekst vernummerd tot het tweede lid. Ingevoegd wordt een nieuw eerste lid, luidende:

- 1. Bepalingen in of krachtens deze regeling zijn slechts van toepassing dan wel van overeenkomstige toepassing voor zover zij niet strijdig zijn met dwingende bepalingen van lokaal geldend arbeidsrecht.

C

Artikel 1.5 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste lid wordt de zinsnede 'in samenwerking met HDPO' vervangen door: in samenwerking met 3W.



2. In het derde lid wordt de zinsnede 'aan HDPO' vervangen door: aan 3W.

D

Artikel 1.9 komt te luiden:

**Artikel 1.9. Hardheidsclausule**

HDPO kan, al dan niet op voorstel van de CdP, ten gunste van de werknemer artikelen van deze regeling buiten toepassing laten of daarvan afwijken voor zover toepassing zal leiden tot een onbillijkheid van overwegende aard gelet op het belang van de werknemer bij een goede rechtspositie en goede arbeidsvoorwaarden.

E

Aan artikel 2.1 wordt een vijfde lid toegevoegd, luidende:

5. In afwijking van het eerste en derde lid, kan de CdP in bijzondere gevallen waarin haast geboden is en de verwachting bestaat dat er geen geschikte kandidaat aanwezig is onder de in het eerste lid bedoelde personen, een vacature gelijktijdig zowel binnen als ook buiten de in het eerste lid bedoelde post dan wel posten bekend maken. Bij gelijke geschiktheid van een persoon als bedoeld in het eerste lid en een andere sollicitant geniet dan eerstgenoemde voorrang onverminderd het bepaalde in het vierde lid.

F

Artikel 2.2, eerste lid, komt te luiden:

1. De CdP kan van een kandidaat-werknemer vergen dat hij zich onderwerpt aan een geneeskundig onderzoek indien naar het oordeel van de CdP aan de vervulling van de functie waarop de arbeidsovereenkomst betrekking heeft, bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld, waaronder wordt begrepen de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de kandidaat en van derden bij de uitvoering van de desbetreffende arbeid.

G

Aan artikel 2.3 wordt een nieuw derde lid toegevoegd, luidende:

3. Het eerste en tweede lid zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer die op een andere functie binnen de post solliciteert.

H

Aan artikel 2.4 wordt een vijfde lid toegevoegd, luidende:

5. De kosten voor het verkrijgen van een verklaring als bedoeld in het eerste lid komen voor rekening van de werkgever.

I

Artikel 2.5 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het tweede lid wordt de zinsnede 'van HDPO' vervangen door: van 3W.

2. Toegevoegd worden een nieuw zevende en achtste lid, luidende:

7. Met de kandidaat-werknemer kan slechts een arbeidsovereenkomst worden aangegaan indien hem door de lokale autoriteiten wordt toegestaan in het desbetreffende land te verblijven en de werkzaamheden voor de post te verrichten.
8. De kosten voor het verkrijgen van een verblijfs- of werkvergunning dan wel daarmee vergelijkbaar document komen voor rekening van de kandidaat-werknemer tenzij die kosten overeenkomstig lokaal voorschrift of lokaal gebruik geheel of gedeeltelijk voor rekening van de werkgever komen.



J

In artikel 3.1, onderdeel a, ten 3<sup>o</sup>, wordt de zinsnede 'de rust- en feestdagen' gewijzigd in: het aantal rust- en feestdagen.

K

In artikel 3.3, derde lid, onderdeel b, wordt aan het slot de volgende zinsnede toegevoegd: , voor zover dat verlof de duur van 16 weken niet overschrijdt.

L

Artikel 3.4 wordt als volgt gewijzigd:

1. Onder vernummering van het derde lid in het vierde lid, wordt een nieuw derde lid ingevoegd, luidende:

3. De CdP stelt jaarlijks, na overleg met het medezeggenschapsorgaan van de post, overeenkomstig lokaal voorschrift en lokaal gebruik de feestdagen vast waarop met behoud van loon geen dienst wordt geëist.

2. In het nieuwe vierde lid wordt de zinsnede 'verlof tijdens feestdagen en' geschrapt.

3. Toegevoegd wordt een nieuw vijfde lid, luidende:

5. Indien de post op een lokale of Nederlandse feestdag is gesloten en de CdP die feestdag in dat kalenderjaar niet met toepassing van het derde lid heeft aangewezen als feestdag waarop met behoud van loon van de werknemer geen dienst wordt geëist, worden de uren van die dag naar de keuze van de werknemer op zijn vakantie-tegoed in mindering gebracht dan wel op een ander moment door hem ingehaald.

M

Na artikel 4.4 wordt een nieuw artikel 4.4a ingevoegd, luidende:

**Artikel 4.4a. Bereikbaarheids- en beschikbaarheidstoeslag**

1. Aan de werknemer die zich om redenen van dienstbelang buiten de voor hem vastgestelde werktijden ingevolge een schriftelijke aanwijzing van de CdP regelmatig of vrij regelmatig bereikbaar en beschikbaar dient te houden teneinde bij eerste oproep arbeid te gaan verrichten, wordt voor ieder uur bereikbaarheid en beschikbaarheid een toeslag toegekend.
2. De toeslag bedraagt per uur bereikbaarheid en beschikbaarheid een percentage van het voor de werknemer geldende loon per uur en wel:
  - a. 5% op de doordeweekse uren, en
  - b. 10% op de uren in het weekend of op een feestdag, met dien verstande dat genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het loon per uur, behorende bij loonnummer 15 van loonschaal 7.
3. In afwijking van het eerste en tweede lid kan de CdP, na overleg met de werknemer, ervoor kiezen de dienst met vrije tijd te compenseren, waarbij een beschikbaarheidsdienst van 24 uur op een doordeweekse dag gecompenseerd wordt met 1,5 uur verlof en in het weekend of op een feestdag met 2,5 uur verlof. Een dienst van minder dan 24 uur wordt naar evenredigheid gecompenseerd.
4. De in het derde lid bedoelde vrije tijd kan worden opgenomen binnen een periode van 6 maanden nadat de CdP de vrije tijd heeft toegekend. Niet opgenomen vrije tijd vervalt na afloop van die periode, tenzij die vrije tijd vanwege dienstredenen niet kon worden opgenomen, in welk geval de niet opgenomen tijd alsnog wordt uitbetaald.

N

Artikel 4.6, eerste lid, onderdeel c, komt te luiden:

- c. een gratificatie van ten hoogste één bruto maandloon per kalenderjaar. In bijzondere gevallen



kan in een kalenderjaar een hoger bedrag worden toegekend met mededeling daarvan aan HDPO;.

O

Artikel 4.7 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste lid wordt de zinsnede 'heeft na iedere twaalf maanden dat hij deze taken heeft verricht' gewijzigd in: heeft indien hij de taken in verband met bedrijfshulpverlening in voldoende omvang verricht direct na afloop van ieder kalenderjaar.
2. In het eerste lid, onderdeel b, wordt de zinsnede 'dan wel het dragen van adembeschermingsapparatuur' geschrapt.
3. Het eerste lid, onderdeel c, vervalt onder vervanging van de puntkomma aan het slot van onderdeel b door een punt.
4. In het tweede lid wordt de zinsnede 'na iedere twaalf maanden' gewijzigd in: direct na afloop van ieder kalenderjaar.

P

In artikel 4.8, tweede lid, wordt de zinsnede 'of 5.6, tweede lid, onderdeel a' gewijzigd in: of 5.6, eerste lid, en tweede lid, onderdeel a.

Q

Artikel 4.10 wordt als volgt gewijzigd:

1. Aan het tweede lid wordt de volgende volzin toegevoegd: Bij de berekening van de hoogte van de verschuldigde loonbelasting wordt door de werkgever, tenzij de werknemer schriftelijk verzoekt om dat niet te doen, rekening gehouden met de in de Wet op de loonbelasting voorgeschreven algemene heffingskorting en arbeidskorting of vergelijkbare kortingen onder welke benaming dan ook.
2. Toegevoegd wordt een vierde lid, luidende:
  4. Indien de werkgever op schriftelijk verzoek van de werknemer bij de berekening van de hoogte van de in Nederland verschuldigde loonbelasting geen rekening houdt met de in het tweede lid bedoelde kortingen, wordt het in artikel 4.8, eerste lid, bedoelde loon van de werknemer, behalve met het in het eerste lid bedoelde bedrag ook verminderd met een bedrag ter grootte van het verschil tussen het vastgestelde bedrag aan Nederlandse loonbelasting en het lagere bedrag aan Nederlandse loonbelasting dat zou zijn vastgesteld indien de werknemer niet had verzocht om geen rekening te houden met de in het tweede lid bedoelde kortingen.

R

In artikel 4.12, derde lid, wordt de zinsnede 'paragraaf 3 van de Regeling buitenlandse dienststreizen BZ' vervangen door: artikel 13 van de Regeling buitenlandse reizen BZ.

S

Artikel 4.17 komt te luiden:

#### **Artikel 4.17. Schadeloosstelling**

1. De CdP kan naar billijkheid de werknemer schadeloosstellen behalve in gevallen als bedoeld in het tweede lid.
2. Indien de werknemer tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden op de post of tijdens een dienstreis als gevolg van een beroepsziekte of een dienstongeval als bedoeld in artikel 5.10, derde lid, blijvend invalide raakt of overlijdt, wordt desgevraagd aan hem respectievelijk zijn achterblijvende partner of afhankelijke kinderen door HDPO een eenmalige uitkering toegekend overeenkomstig het tweede tot en met zevende lid.
3. De uitkering bedraagt bij overlijden 1,5 maal en bij blijvende invaliditeit ten hoogste 3 maal het voor de desbetreffende post geldende bruto loonbedrag behorende bij het maximum



loonnummer van loonschaal 7, vermenigvuldigd met 12.

4. De uitkering is inclusief eventuele uitkeringen op grond van door de werkgever gesloten of vergoede verzekeringen.
5. De uitkering wordt netto uitgekeerd en daartoe gebruteerd voor de toepassing van de van toepassing zijnde lokale of Nederlandse belastingwetgeving. Hoofdstuk 4, paragraaf 4, is van overeenkomstige toepassing.
6. De hoogte van een bij blijvende invaliditeit toe te kennen uitkering is afhankelijk van de mate van invaliditeit en wordt, met inachtneming van het genoemde maximale bedrag, bepaald overeenkomstig de criteria welke ingevolge de polisvoorwaarden gelden voor de door het Ministerie van Buitenlandse Zaken gecontracteerde reisorganisatie geboekte reizen.
7. Bij overlijden kan de in het derde lid genoemde uitkering door HDPO naar redelijkheid en billijkheid worden verhoogd indien een op het leven van de werknemer afgesloten levensverzekering niet tot uitkering komt omdat het overlijden het gevolg is van molest die direct samenhangt met de uitoefening van de dienst voor de werkgever. Er is sprake van molest indien de gebeurtenis die leidde tot het ongeval normaliter onverzekerbaar is.

T

Artikel 5.2, eerste lid, komt te luiden:

1. Indien deelname van de werknemer aan het lokale sociale zekerheidsstelsel verplicht is dan wel dat mogelijk is en het naar het oordeel van HDPO in de rede ligt van die mogelijkheid gebruik te maken, zorgt de CdP voor de aanmelding van de werknemer bij de desbetreffende lokale instanties.

U

In artikel 5.4 wordt de zinsnede 'zorgt HDPO voor' gewijzigd in: zorgt 3W voor.

V

Artikel 5.5 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste lid, wordt de zinsnede 'worden door HDPO afgedragen' gewijzigd in: worden door 3W afgedragen.
2. In het tweede lid vervallen de tweede en derde volzin.

W

Artikel 5.6 komt te luiden:

#### **Artikel 5.6. Algemeen**

1. Indien de werknemer niet kan deelnemen aan het lokale of Nederlandse sociale zekerheidsstelsel wordt op het loon van de werknemer het bedrag ingehouden dat de werknemer aan premies sociale verzekeringen zou hebben betaald als het lokale sociale zekerheidsstelsel van toepassing zou zijn geweest.
2. Indien de in het eerste lid bedoelde situatie zich voordoet kan in de postuitwerking worden bepaald dat:
  - a. in afwijking van het eerste lid op het loon van de werknemer het bedrag aan premies sociale verzekeringen dat de werknemer zou hebben betaald als het lokale sociale zekerheidsstelsel op hem van toepassing zou zijn geweest niet of slechts gedeeltelijk wordt ingehouden;
  - b. het bedrag aan premies sociale verzekeringen dat de werkgever zou hebben betaald als het lokale sociale zekerheidsstelsel op de werknemer van toepassing zou zijn geweest geheel of gedeeltelijk aan de werknemer wordt uitbetaald.Daarbij wordt bepaald in hoeverre de werknemer en zijn nabestaanden nog aanspraak kunnen maken op oudedags-, nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen op grond van hoofdstuk 9.



X

In artikel 5.7 wordt, onder vernummering van het tweede lid in het derde lid, een nieuw tweede lid ingevoegd, luidende:

2. De CdP wijst, na overleg met het medezeggenschapsorgaan van de post, de bedrijfsgeneeskundige dienst aan en stelt de werknemer daarvan op de hoogte.

Y

Artikel 5.9 wordt als volgt gewijzigd:

1. Onder vernummering van het tweede tot en met zesde lid in het vierde tot en met achtste lid, wordt een nieuw tweede en derde lid ingevoegd, luidende:

2. De in het eerste lid bedoelde ziektekostenverzekering betreft een verzekering die uitsluitend dekking biedt tegen ziektekosten die zijn gemaakt in het land waar de post is gevestigd en eventueel tegen ziektekosten die zijn gemaakt in een ander land waarbij de vergoeding niet hoger is dan wanneer de kosten waren gemaakt in het land waar de post is gevestigd. De keuze voor de in de vorige volzin bedoelde verzekering geschiedt op de voor het Rijk meest economische wijze waarbij in redelijkheid rekening wordt gehouden met het belang dat de werknemer heeft bij een adequate verzekering, de lokale omstandigheden en lokaal gebruik.
3. Kosten waarvoor niet op grond van de in het eerste lid bedoelde ziektekostenverzekering een vergoeding wordt ontvangen, komen niet voor vergoeding door de werkgever in aanmerking.

2. In het nieuwe vijfde, zesde en zevende lid, wordt de zinsnede 'het tweede lid' telkens gewijzigd in 'het vierde lid' en in het nieuwe achtste lid wordt de zinsnede 'de in het eerste tot en met derde lid' gewijzigd in: de in het eerste, vierde en vijfde lid.

3. Toegevoegd wordt een nieuw negende lid, luidende:

9. De CdP kan de werknemer toestaan om aansluitend aan de afloop van zijn arbeidsovereenkomst voor eigen kosten te blijven deelnemen aan de door de werkgever afgesloten ziektekostenverzekering mits de verzekeraar dat toestaat. De vorige volzin is van overeenkomstige toepassing op de gezinsleden van de werknemer. De CdP kan aan die deelname voorwaarden stellen.

Z

In artikel 5.11 wordt onder vernummering van het vijfde lid in het zesde lid, een nieuw vijfde lid ingevoegd, luidende:

5. De werknemer die tijdens zijn ziekte in staat is zijn werkzaamheden gedeeltelijk te verrichten of beschikbare passende andere werkzaamheden geheel of gedeeltelijk te verrichten, ontvangt zijn volledige loon over het aantal uren dat hij die werkzaamheden verricht of aanbiedt te verrichten.

AA

Artikel 6.5 komt te luiden:

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

1. De werknemer is verplicht de dienstkleding en onderscheidingsteken te dragen indien, en op de wijze waarop, dit door de CdP is voorgeschreven.
2. De dienstkleding wordt na gebleken slijtage door de werkgever vervangen.
3. De werknemer is verantwoordelijk voor het onderhouden en reinigen van de dienstkleding en draagt de kosten daarvan, tenzij die kosten overeenkomstig lokaal voorschrift of lokaal gebruik geheel of gedeeltelijk voor rekening van de werkgever komen.
4. De dienstkleding blijft eigendom van de werkgever. De werknemer is verplicht de dienstkleding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst of indien de CdP daarom vraagt, in te leveren bij de werkgever.



5. Het is de werknemer verboden bij gekleed gaan in dienstkleeding 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.

BB

In artikel 6.8, tweede lid, vervalt onderdeel d onder vervanging van de puntkomma aan het slot van onderdeel c door een punt.

CC

Artikel 6.15 komt te luiden:

**Artikel 6.15. Beoordelingen**

Indien de CdP dat gewenst acht of de werknemer daarom heeft verzocht, wordt het functioneren van de werknemer beoordeeld overeenkomstig het Beoordelingsvoorschrift BZ.

DD

Aan artikel 6.16, tweede lid, onderdeel f, wordt aan het slot de zinsnede 'vastgelegd in een sociaal plan' toegevoegd.

EE

Artikel 8.2 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het vijfde lid vervalt en het zesde lid wordt vernummerd tot het vijfde lid.
2. In het nieuwe vijfde lid wordt de zinsnede 'wint de CdP bij HDPO advies in' gewijzigd in: wint de CdP bij 3W advies in.

FF

Artikel 8.3 wordt als volgt gewijzigd:

1. Aan het tweede lid wordt een volzin toegevoegd, luidende: Indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever gedeeltelijk wordt opgezegd, bestaat voor het aantal uren waarvoor de arbeidsovereenkomst is opgezegd recht op de uitkering.
2. Het vijfde lid komt te luiden:
  5. Voor de toepassing van dit artikel wordt in afwijking van artikel 1.1, onderdeel n, onder maandloon verstaan: het in artikel 1.1, onderdeel n, bedoelde maandloon zoals dat gemiddeld is uitbetaald over het tijdvak van 12 maanden direct voorafgaande aan de ingangsdatum van het ontslag.

GG

In artikel 8.5 vervalt de zinsnede 'van de maand' en wordt de zinsnede 'en niet hoger dan 65 jaar' gewijzigd in: en niet hoger dan 67 jaar.

HH

Artikel 8.7 wordt als volgt gewijzigd:

1. Voor de tekst wordt de aanduiding '1.' geplaatst.
2. Toegevoegd wordt een tweede lid, luidende:
  2. Indien gegronde vermoedens bestaan dat de vermissing het gevolg is van ongeoorloofde afwezigheid, vindt artikel 8.6, tweede lid, geen toepassing.

II

Artikel 9.1 wordt als volgt gewijzigd:





1. Het eerste lid, onderdeel e, komt te luiden:

- 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 loonschaal en dat loonnummer op het moment van betaling geldt, met dien verstande dat als laatstbedoeld loonbedrag lager is dan het daarvoor geldende loonbedrag, dit laatste loonbedrag als suppletiegrondslag wordt gehanteerd totdat het loonbedrag op het moment van betaling gelijk is aan of hoger is dan het daarvoor geldende loonbedrag. 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 3W het loonbedrag dat laatstelijk voor de werknemer gold ten behoeve van berekening van de suppletiegrondslag naar redelijkheid en billijkheid in de dan geldende loonsystematiek ingedeeld.

2. Aan het tweede lid wordt de volgende volzin toegevoegd: Bij de berekening wordt tevens rekening gehouden met de door De Nederlandsche Bank N.V. gepubliceerde wettelijke rente voor niet-handelstransacties.

JJ

In artikel 9.1, eerste lid, onderdeel c, komt de laatste volzin te luiden: De suppletiediensttijd bedraagt maximaal 40 jaren tenzij in de postuitwerking een pensioenleeftijd is opgenomen van 66 of 67 jaar in welk geval het maximaal 41 jaren respectievelijk 42 jaren bedraagt.

KK

Artikel 9.2 wordt als volgt gewijzigd:

Onder vernummering van de leden twee tot en met vijf in drie tot en met zes, wordt een nieuw tweede lid ingevoegd, luidende:

2. De voormalig werknemer dan wel de nabestaande is verplicht bij de werkgever jaarlijks in de maand januari een schriftelijk bewijs van in leven zijn in te dienen. Indien en voor zolang de in de eerste volzin bedoelde persoon geen bewijs van in leven indient, kan de CdP de uitbetaling van de suppletie opschorten totdat een dergelijk bewijs is ontvangen.

LL

Artikel 9.3, eerste lid, komt te luiden:

1. Voor zover dit lokaal voorgeschreven of lokaal gebruikelijk is, sluit de werkgever ten behoeve van de werknemer 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. In dat geval houdt de werkgever de premie geheel of gedeeltelijk op het loon van de werknemer in overeenkomstig lokaal voorschrift of lokaal gebruik. De verzekering of voorziening en het percentage van de premie dat op het loon van de werknemer wordt ingehouden, worden opgenomen in de postuitwerking.

MM

Artikel 9.4, derde lid, komt te luiden:

3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder de in artikel 9.1, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, bedoelde voorzieningen in ieder geval verstaan alle voorzieningen uit de socialeverzekeringswetgeving waarop de werknemer recht heeft of recht gehad zou hebben indien de werknemer tot aan de pensioendatum zoals die overeenkomstig lokaal voorschrift voor hem geldt, zijn werkzaamheden bij de post zou hebben voorgezet:

- 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.





NN

Artikel 9.8, derde lid, onderdeel a, komt te luiden:

- a. alle voorzieningen waarop de werknemer uit hoofde van het verleende ontslag recht heeft waaronder in ieder geval die op grond van het van toepassing zijnde sociale zekerheidsstelsel;

OO

Artikel 9.10 wordt als volgt gewijzigd:

1. Onder vernummering van het vierde lid in het achtste lid, wordt er een nieuw vierde, vijfde, zesde en zevende lid ingevoegd, luidende:

4. In afwijking van het derde lid kan 3W de aanspraak op suppletie van de werknemer en de voormalig werknemer die nog niet in het genot is van een suppletie en van wie de arbeidsovereenkomst respectievelijk de aansluitende arbeidsovereenkomsten 15 jaar of korter heeft respectievelijk hebben geduurd, in een eenmalig bedrag vaststellen en uitbetalen indien de post waar betrokkene in dienst is of laatstelijk in dienst was, is gesloten of binnen een termijn van zes maanden zal sluiten en er na die sluiting in dat land geen werknemers meer werkzaam zijn respectievelijk zullen zijn.
5. De berekening van de hoogte van het eenmalige bedrag geschiedt onder gebruikmaking van de door HDPO terzake vastgestelde berekeningsformules waarin onder meer rekening wordt gehouden met:
  - het voor betrokkene geldende suppletieplafond;
  - de in dit hoofdstuk bedoelde voorzieningen waarop betrokkene uit anderen hoofde recht heeft en op het suppletieplafond in mindering zullen worden gebracht;
  - de leeftijd van betrokkene;
  - de burgerlijke staat van betrokkene;
  - de in de postuitwerking vermelde pensioendatum;
  - een sterftetabel die de gemiddelde levensverwachting bevat voor het desbetreffende land of de desbetreffende regio.
6. Het vierde lid kan door 3W bij of na beëindiging van de arbeidsovereenkomst overeenkomstig worden toegepast op schriftelijk verzoek van de werknemer of van de voormalig werknemer die al dan niet reeds in het genot is van een in hoofdstuk 9 bedoelde suppletie mits de arbeidsovereenkomst dan wel de aansluitende arbeidsovereenkomsten 15 jaar of korter heeft geduurd respectievelijk hebben geduurd. Het verzoek om afkoop van de in de vorige volzin bedoelde persoon wordt ingewilligd tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich, naar het oordeel van HDPO, daartegen verzet.
7. In afwijking van artikel 9.1, eerste lid, onderdeel e, wordt de suppletiegrondslag voor de werknemer en voormalig werknemer op wie het vierde dan wel het zesde lid niet van toepassing is, als volgt vastgesteld. Vanaf 1 januari van het jaar volgende op het jaar waarvoor voor de gesloten post laatstelijk loonshalen zijn vastgesteld, wordt het in artikel 9.1, eerste lid, onderdeel e, bedoelde loonbedrag door 3W telkens aangepast aan de inflatie in het land waar de post was gevestigd, met een maximum van 15 procent. Ingeval de inflatie meer dan 15 procent bedraagt, kan HDPO besluiten het percentage van de aanpassing op meer dan 15 procent vast te stellen. Voor het bepalen van het inflatiepercentage wordt uitgegaan van de gegevens van de Economist Intelligent Unit (EIU).

PP

Bijlage 2 vervalt.

## ARTIKEL II OVERGANGSMAATREGELEN

1. Indien een bepaling in deze regeling strijdig is met een bepaling in de postuitwerking, prevaleert de bepaling in deze regeling tenzij die bepaling in de postuitwerking is opgenomen vanwege lokaal voorschrift.
2. In afwijking van artikel 1.1, onderdeel g, van de Rrlok 2005 ontvangt de werknemer die aan dat onderdeel zoals dat tot inwerkingtreding van deze regeling luidde financiële rechten kan ontlene, die rechten nog voor 100% gedurende een periode van 6 maanden na inwerkingtreding van deze



regeling en daarna nog gedurende een periode van 6 maanden voor 50%.

3. Onderdeel K van deze regeling blijft buiten toepassing op het zwangerschaps- en bevallingsverlof dat de werknemer geniet op het moment dat deze regeling in werking treedt indien dat volgens de van toepassing zijnde postuitwerking meer bedraagt dan 16 weken.
4. In de onderscheiden postuitwerkingen komt artikel 3.4, eerste lid, te luiden:
  1. De CdP stelt jaarlijks, na overleg met het medezeggenschapsorgaan van de post, x lokale of Nederlandse feestdagen vast waarop met behoud van loon geen dienst wordt geëist. Waarbij 'x' het markersconforme aantal feestdagen is zoals dat in de postuitwerking is opgenomen op de dag voor de inwerkingtreding van deze regeling.
5. In de onderscheiden postuitwerkingen vervalt het artikel waarbij aan de werknemer een compensatie wordt toegekend voor het zich bereikbaar en beschikbaarheid houden buiten werktijd.
6. In afwijking van artikel 4.7, eerste lid, van de Rrlok 2005 zoals dat tot inwerkingtreding van deze regeling luidde, ontvangt de werknemer die gedurende het kalenderjaar 2013 geheel of gedeeltelijk was aangewezen als bedrijfshulpverlener de toelage bedrijfshulpverlening voor de in dat jaar als bedrijfshulpverlener verrichte taken binnen drie maanden na inwerkingtreding van deze regeling.
7. In de onderscheiden postuitwerkingen vervalt artikel 2.1, met dien verstande dat de CdP nog overeenkomstig dat artikel blijft handelen tot dat hij, na overleg met het medezeggenschapsorgaan op de post, een andere bedrijfsgeneeskundige dienst heeft aangewezen.
8. In afwijking van artikel 5.9 van de Rrlok 2005 handelt de CdP voor de resterende duur van de looptijd van de voor de inwerkingtreding van deze regeling afgesloten ziektekostenverzekering nog dienovereenkomstig tot dat hij, na overleg met het medezeggenschapsorgaan op de post, een nieuwe ziektekostenverzekering heeft afgesloten.
9. In de onderscheiden postuitwerkingen vervalt artikel 6.2, met dien verstande dat de CdP daarna nog overeenkomstig dat artikel handelt tot dat hij, na overleg met het medezeggenschapsorgaan op de post, nieuwe aanwijzingen heeft vastgesteld inzake dienstkleeding en onderscheidingstekenen.

### **ARTIKEL III DATUM INWERKINGTREDING**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2015 met uitzondering van:

- a. onderdeel A, vijfde lid, onderdeel C, onderdeel I, eerste lid, onderdeel U, onderdeel V, eerste lid, onderdeel EE, tweede lid, en onderdeel OO, die terugwerken tot en met 1 september 2013;
- b. onderdeel O en onderdeel V, tweede lid, die terugwerken tot en met 1 januari 2014.

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

*'s-Gravenhage, 8 oktober 2014*

*De Minister van Buitenlandse Zaken,  
namens deze,  
de Secretaris-Generaal,  
Renée Jones-Bos*



## TOELICHTING

### Algemeen

Lokale werknemers vormen een zeer belangrijk onderdeel van de bezetting van de vertegenwoordigingen van het Koninkrijk in het buitenland (de posten). Zij zorgen voor continuïteit waar uitgezonden ambtenaren om de paar jaar wisselen en zij beschikken over specifieke kennis van en netwerken in het land waar de post gevestigd is. Zij worden in de regel geworven in het land waar de post is gevestigd. Het merendeel van de lokale werknemers heeft de nationaliteit van het land waar de post is gevestigd, maar een aanzienlijk aantal heeft de Nederlandse nationaliteit. Het aantal uitgezonden ambtenaren op de posten neemt af door opeenvolgende bezuinigingen, digitalisering en regionalisering. Bij ongewijzigd beleid bestaat de bezetting van het postennet in 2016 voor ongeveer 70% uit lokale werknemers. Bij de posten werkten eind 2013 2164 lokale werknemers. Van hen is ongeveer 90% in dienst van het Ministerie van Buitenlandse Zaken (BZ) en 10% bij andere ministeries.

Lokale werknemers hebben een geheel eigen civielrechtelijk rechtspositie die afwijkend is van de bestuursrechtelijke rechtspositie van (uitgezonden) ambtenaren. Die rechtspositie vindt zijn grondslag in het Reglement Dienst Buitenlandse Zaken (RDBZ; een algemene maatregel van bestuur) en is per 1 januari 1998 nader uitgewerkt in de Rechtspositieregeling lokaal in dienst genomen werknemers (Rrlok; een ministeriële regeling van de Minister van BZ). Per post is toen in een ministeriële regeling, een zogenaamde postuitwerking, nadere uitwerking gegeven aan voornoemde algemeen geldende regelingen. Na een aantal jaren ervaring te hebben opgedaan met de in 1998 vernieuwde rechtspositie, is deze geëvalueerd en herzien. Dit heeft geresulteerd in de Rechtspositieregeling lokaal indienstgenomen werknemers 2005 (Rrlok 2005). De Rrlok 2005 is per 1 januari 2005 in werking getreden en verving de tot dan toe geldende Rrlok die per gelijke datum is ingetrokken.

De Rrlok 2005 is sinds de inwerkingtreding gewijzigd ten aanzien van de nettoloonvaststelling (artikel 4.9), de definitie van lokaal gebruik (artikel 1.1, onderdeel p,) en buitenlandse dienstreizen (artikel 4.13, tweede lid).

In 2013 is de Rrlok 2005 geëvalueerd waarbij is geconcludeerd dat aanpassing op een aantal punten wenselijk is. Dit vloeit onder meer voort uit de wens tot terugdringing van de administratieve lasten en uit de veranderende organisatie (o.a. het operationeel worden van de directie WereldWijdWerken, 3W). De belangrijkste wijzigingen zijn:

- als gevolg van het operationeel worden van 3W per 1 september 2013 zijn alle uitvoeringshandelingen die krachtens het Rrlok 2005 waren voorbehouden aan de Hoofddirecteur Personeel en Organisatie (HDPO) overgegaan naar de directeur 3W;
- de verplichte medische keuring bij indiensttreding is komen te vervallen. Wel behoudt de CdP de bevoegdheid om voor functies waaraan bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld nog een medische keuring te doen plaatsvinden;
- een aantal artikelen wordt zodanig geherformuleerd dat die geen nadere uitwerking meer behoeven in de postuitwerking. Daardoor verminderen de administratieve lasten. Dit betreft artikel 3.4 (feestdagen), artikel 5.7 (aanwijzen bedrijfsgeneeskundige dienst) en artikel 6.5 (dienstkleding);
- in artikel 4.4a is een regeling opgenomen voor bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten;
- in artikel 4.17 is een regeling opgenomen die voorziet in een eenmalige uitkering bij invaliditeit of overlijden als gevolg van een beroepsziekte of dienstongeval;
- in artikel 5.5 vervalt de bepaling dat de meerkosten voor de werkgever van de keuze van lokale werknemers voor de Nederlandse sociale zekerheid op hen verhaald kunnen worden;
- in artikel 5.6 is een bepaling opgenomen om werknemers die noch lokaal, noch in Nederland sociaal verzekerd zijn onder bepaalde voorwaarden een bedrag uit te kunnen betalen ter hoogte van de premie die verschuldigd zou zijn geweest indien de werknemer voor de lokale sociale zekerheid verzekerd was geweest om met dat bedrag zelf een vervangende voorziening te kunnen treffen;
- in artikel 9.10 is de mogelijkheid opgenomen om onder bepaalde voorwaarden de opgebouwde rechten op oudedagssuppletie met een eenmalig bedrag af te kopen.

De centrales van verenigingen van ambtenaren bij BZ (het Georganiseerd Overleg; GO/BZ) hebben met deze regeling ingestemd.



## Artikelsgewijze toelichting

### Onderdeel A

#### Artikel 1.1. begripsbepaling

In dit artikel is een aantal definities gewijzigd en een aantal nieuwe definities opgenomen.

#### Gezinsleden

Gezinsleden zijn de in de onderdelen h en i bedoelde partner en afhankelijke kinderen van de werknemer. Voor een juiste toepassing van de regeling is toegevoegd dat door de werknemer alleen financiële rechten voor die gezinsleden aan deze regeling kunnen worden ontleend als die gezinsleden met de werknemer een gezamenlijke huishouding op hetzelfde woonadres voeren. In de praktijk kunnen zich situaties voordoen die niet overeenkomen met de letterlijke betekenis van het voeren van een gezamenlijke huishouding. Bijvoorbeeld wanneer de werknemer voor de uitoefening van zijn werkzaamheden in de directe nabijheid van zijn werk moet wonen, terwijl zijn gezin op afstand woont. Voor de toepassing van deze regeling wordt een dergelijke situatie met 'het voeren van een gezamenlijke huishouding' gelijkgesteld. Voorwaarde daarvoor is wel dat de werknemer in dat geval in zijn vrije tijd (de weekenden en de vakantie) zo veel als in redelijkheid van hem kan worden verwacht bij zijn gezin verblijft. Voor gezinsleden die geen gezamenlijke huishouding meer voeren met de werknemer maar een zelfstandige huishouding voeren, kan de werknemer geen financiële rechten meer aan deze regeling ontleen. In artikel II is een overgangsmaatregel opgenomen voor het geval de werknemer door deze wijziging bepaalde financiële rechten niet meer krijgt toegekend. Die overgangsmaatregel kent gedurende een periode van 6 maanden dan nog 100% van die gederfde rechten toe en vervolgens gedurende 6 maanden nog 50%.

*Bedrijfsgeneeskundige dienst (zie ook onderdeel X)*

#### Artikel 5.7. Algemene bepalingen (bedrijfsgeneeskundige begeleiding)

Op grond van artikel 5.7 is de CdP verantwoordelijk voor de bedrijfsgeneeskundige begeleiding van de werknemer. De CdP laat zich bij het uitvoeren van die taak bijstaan door een bedrijfsgeneeskundige dienst (hierna: bgd). Nu is het nog zo geregeld dat de bgd is opgenomen in de postuitwerking. Vaak is dat een met name genoemde lokale arts of lokale instelling. Het vaststellen van de bgd geschiedt op voorstel van de CdP door HDPO na instemming van de leden van het GO/BZ. Het medezeggenschapsorgaan op de post heeft daarbij adviesrecht. Bij iedere wijziging van de bgd dient de postuitwerking te worden aangepast. Ter vermindering van de administratieve lasten is besloten de bgd niet meer in de postuitwerking op te nemen. In plaats daarvan is in artikel 5.7 opgenomen dat de CdP in de toekomst telkens de keuze voor de bgd bepaalt, na overleg met de postraad dan wel bij het ontbreken daarvan na overleg met de bij de post werkzame werknemers tijdens een personeelsvergadering. Die keuze stelt de CdP vervolgens bekend aan alle op zijn post werkzame werknemers.

Op grond van artikel II van deze regeling vervalt met inwerkingtreding van deze regeling in elke postuitwerking artikel 2.1. Tevens is in dat artikel bepaald dat tot het moment dat de CdP een nieuwe bgd heeft aangewezen, de laatstelijk in de postuitwerking vermelde bgd geraadpleegd wordt.

#### Maandloon

Het begrip maandloon is tot op heden opgenomen in artikel 8.3, vijfde lid. Omdat dit begrip voor meerdere situaties kan gelden, zoals in artikel 4.7 (toelage bedrijfshulpverlening), artikel 8.3 (ontslaguitkering) en artikel 8.6 (einde arbeidsovereenkomst bij overlijden), is besloten dat begrip in artikel 1.1 bij de begripsbepalingen onder te brengen en in artikel 8.3 te schrappen.

#### Bedrijfshulpverlener

Artikel 6.8 bepaalt dat de werknemer die is aangewezen als bedrijfshulpverlener recht heeft op een toelage op grond van artikel 4.7. In de regeling ontbreekt echter een definitie van bedrijfshulpverlener. Die definitie wordt nu toegevoegd.

#### 3W

Een van de projecten van het rijksbrede Uitvoeringsprogramma Compacte Rijksdienst is het instellen van een shared service organisatie bij BZ. Die shared service organisatie draagt de naam WereldWijdWerken (3W) en is operationeel geworden per 1 september 2013. 3W verricht alle ondersteunende diensten voor diegenen die voor de Nederlandse rijksoverheid in het buitenland reizen, werken en



aldaar verblijven. Veel van de in het Rrlok 2005 aan HDPO opgedragen taken, zijn nu aan 3W opgedragen. Voorbeelden daarvan zijn: het opstellen van een (wijziging van een) postuitwerking (artikel 1.5), het verlenen van toestemming om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te sluiten (artikel 2.5), het aanmelden van de werknemer bij de terzake bevoegde instanties en het afdragen van de sociale verzekeringspremies van die werknemers in Nederland (artikelen 5.4 en 5.5) en het adviseren bij gedwongen ontslag (artikel 8.2). Daartoe is een definitie van '3W' toegevoegd.

## **Onderdeel B**

### *Artikel 1.3. Uitsluiting van de toepasselijkheid*

Artikel 124 van het RDBZ bepaalt dat de bepalingen van de Rrlok 2005 en de postuitwerking slechts van toepassing zijn voor zover die bepalingen niet in strijd zijn met lokaal dwingend recht. In geval van strijd prevaleert het lokaal dwingend recht. Voor alle duidelijkheid is deze regel nu ook vermeld in artikel 1.3 van de Rrlok 2005.

## **Onderdeel C**

### *Artikel 1.5. Postuitwerking*

Artikel 1.5 stelt regels ten aanzien van het opstellen, wijzigen of intrekken van een postuitwerking. Door de instelling van 3W dienen die regels aangepast te worden. Niet HDPO maar 3W is vanaf 1 september 2013 het aanspreekpunt voor de CdP voor het doen van voorstellen voor het wijzigen of intrekken van de postuitwerking. HDPO blijft wel het bevoegde orgaan om onder meer te besluiten tot het vaststellen, wijzigen of intrekken van een postuitwerking en tot het toepassen van de hardheidsclausule.

## **Onderdeel D**

### *Artikel 1.9. Hardheidsclausule*

Artikel 1.9 is redactioneel in overeenstemming gebracht met aanwijzing 131a van de Aanwijzingen voor de regelgeving. Daarmee is geen inhoudelijke wijziging beoogd. Volledigheidshalve is nu in het artikel tot uitdrukking gebracht dat toepassing van de hardheidsclausule alleen mogelijk is in het voordeel van de werknemer.

## **Onderdeel E**

Artikel 2.1 stelt regels met betrekking tot de vacaturevervulling op de posten in het buitenland. Het huidige artikel 2.1 bepaalt dat een vacature eerst intern, dat wil zeggen binnen de post en als er meer posten binnen het ambtsgebied van de ambassade zijn ook binnen die posten, wordt bekend gesteld zodat werknemers en partners van bij die post(en) geplaatste uitgezonden ambtenaren daarop kunnen solliciteren. Eerst nadat is vastgesteld dat er geen hiervoor bedoelde personen hebben gesolliciteerd of die personen niet geschikt zijn, kan de vacature extern bekend worden gesteld. Hiervoor is destijds gekozen om lokale werknemers en partners van uitgezonden ambtenaren te faciliteren. Een nadeel van deze procedure is dat niet altijd de best gekwalificeerde persoon in die vacature wordt benoemd en dat die procedure tot vertraging leidt indien uiteindelijk toch extern geworven moet worden. Dat past niet in de hervorming van het (personeelsbeleid van het) ministerie zoals dat in de Kamerbrief 'Voor Nederland wereldwijd' van 28 juni jl. is beschreven. Conform de daarin beschreven missie is BZ in 2016 toonaangevend in de diplomatie en een flexibele netwerkorganisatie waar iedereen graag mee samenwerkt. Afgeleid van die missie is als missie voor de uitvoering van het personeelsbeleid geformuleerd:

*'Snelle en efficiënte inzet van de best gekwalificeerde medewerkers (individueel talent, kennis, ervaring, bewezen prestaties, netwerk), op basis van de wisselende behoefte van BZ en van de internationale functie binnen het Rijk'.*

Hierop aansluitend wordt aan artikel 2.1 een vijfde lid toegevoegd dat de CdP de mogelijkheid biedt om in bijzondere gevallen, in afwijking van het eerste en derde lid, een vacature voor een lokale werknemer gelijktijdig zowel binnen als ook buiten de in het eerste lid bedoelde post dan wel posten bekend te maken. Dit kan alleen indien CdP met goede redenen heeft omkleed dat bij de vervulling van de vacature haast geboden is en waarom de verwachting bestaat dat er geen geschikte kandidaten aanwezig zijn onder de lokale werknemers of partners van uitgezonden ambtenaren. Dan geldt wel dat indien toch zo'n werknemer of partner solliciteert en geschikt blijkt, bij gelijke geschiktheid de lokale werknemer of partner voorrang geniet boven de andere sollicitant. Ingeval van gelijke geschikt-



heid van de lokale werknemer en de partner geniet vervolgens de lokale werknemer voorrang krachtens het vierde lid.

## **Onderdeel F**

### *Artikel 2.2. Geneeskundig onderzoek*

Op grond van artikel 2.2 dient elke werknemer bij indienstneming voor een periode van langer dan drie maanden met goed gevolg een medische keuring te doorlopen. In aansluiting op de Nederlandse regelgeving betreffende aanstellingskeuringen is besloten niet voor alle functies meer een medische keuring te vergen maar alleen nog maar als aan de vervulling van desbetreffende functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld vanwege de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de kandidaat en van derden bij de uitvoering van de desbetreffende arbeid. Bijvoorbeeld voor chauffeurs en bewakers. Ook in landen waar ernstige ziekten voorkomen die bij regulier contact kunnen worden overgedragen, zoals open tuberculose, kan door de CdP een aanstellingskeuring worden verlangd van een kandidaat-werknemer. Het is in dit kader niet mogelijk een kandidaat-werknemer te laten keuren op Hiv/Aids omdat besmetting daarmee alleen voort kan komen uit direct contact tussen de lichaamsvloeistoffen van de geïnfecteerde persoon die Hiv bevatten (bloed, vaginaal vocht, sperma, moedermelk) en de lichaamsvloeistoffen van de te besmetten persoon. In overleg met de medisch adviseur van HDPO zal HDPO een lijst met functies vaststellen waarvoor een medisch onderzoek in de praktijk altijd wenselijk is. In specifieke gevallen kan de CdP zich laten adviseren door de bedrijfsarts van de post of de medisch adviseur van HDPO.

## **Onderdeel G**

Artikel 2.3 bepaalt dat de CdP gelet op de aard van de te vervullen functie en als onderdeel van de sollicitatie-procedure van een kandidaat-werknemer kan eisen dat deze zich aan een psychologisch onderzoek (zoals een assessment) onderwerpt. Die bepaling ontbreekt in het huidige artikel voor de werknemer die intern naar een inhoudelijk geheel andere functie solliciteert die hele andere competenties met zich brengt dan de functie die de werknemer uitoefent, bijvoorbeeld de chauffeur die naar een consulaire functie solliciteert waarbij hij veel contact heeft met publiek. Om duidelijk te maken dat de CdP in voorkomend geval van een werknemer kan eisen dat hij zich aan een psychologisch onderzoek onderwerpt als hij naar een andere functie solliciteert, wordt die mogelijkheid nu in artikel 2.3 genoemd.

## **Onderdeel H**

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

De artikelen 2.2 en 2.3 bepalen dat de kosten van respectievelijk het geneeskundig onderzoek en het psychologisch onderzoek voor rekening van de werkgever komen. Die bepaling ontbreekt in artikel 2.4 betreffende de kosten van een onderzoek naar betrouwbaarheid en geschiktheid hoewel het redelijk is dat ook die kosten voor rekening van de werkgever komen. Om die reden wordt dat nu in artikel 2.4 bepaald.

## **Onderdeel I**

### *Artikel 2.5. Indienstneming en proeftijd*

3W is belast met het in de praktijk uitvoeren van de regelgeving ten aanzien van lokale werknemers. Om die reden worden bepaalde artikelen in deze regeling aangepast. Zo ook artikel 2.5. De CdP is bevoegd om binnen de kaders van het budget voor zijn post werknemers in dienst te nemen. Indienstneming kan volgens artikel 2.5 voor bepaalde of onbepaalde tijd. Voor indienstneming voor onbepaalde tijd gelden voorwaarden die laatstelijk bekend zijn gesteld bij memorandum van de plaatsvervangend secretaris-generaal van 19 december 2013 (kenmerk HDPO/AR-472/13). HDPO is tot op heden bevoegd gezag als het gaat om het verlenen van toestemming voor het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Voortaan wordt de aanvraag bij 3W ingediend en door 3W afgehandeld.

Het is vanzelfsprekend dat een werknemer alleen maar bij een post in dienst kan treden en blijven als die werknemer naar lokaal recht in dat land mag verblijven en bij die post mag werken. Voor alle duidelijkheid is dat in het zevende lid opgenomen overeenkomstig artikel 17 van het RDBZ waarin een soortgelijke bepaling is opgenomen voor degene die geen Nederlander is en als ambtenaar in Nederland wordt aangesteld op grond van het RDBZ. De kosten voor het verkrijgen van de juridische titels om in het land van de post te mogen verblijven (zoals de nationaliteit van dat land of een





verblijfsvergunning) en bij die post te mogen werken (zoals een werkvergunning), komen in beginsel voor rekening van de werknemer. Die kosten komen alleen voor rekening van de post voor zover het lokale recht daartoe verplicht of het merendeel van de markers die kosten draagt. Dat wordt nu in het nieuwe zevende lid tot uitdrukking gebracht.

In bijzondere gevallen zal de werkgever die kosten ook geheel of gedeeltelijk voor zijn rekening kunnen nemen met toepassing van de hardheidsclausule. Bijvoorbeeld in geval een werknemer als gevolg van een reorganisatie of sluiting van de post zijn functie verliest en aansluitend bij een post in een ander land in dienst kan treden.

## **Onderdelen J en L**

### ***Artikel 3.1. Dienst-, werk- en rusttijden en artikel 3.4. Verlof***

Het totaal aantal feestdagen waarop van de werknemer met behoud van loon geen dienst wordt geëist, is gebaseerd op het gemiddelde aantal betaalde feestdagen bij de markers (vanaf 1 januari 2012 zijn dat: de vertegenwoordigingen van Canada, het Verenigd Koninkrijk, de Verenigde Staten, Duitsland en de Europese Unie). Dat aantal is dus markersconform en wordt in artikel 3.4, eerste lid, van elke postuitwerking vermeld.

Volgens de huidige praktijk worden in dat artikellid in de onderscheiden postuitwerkingen ook de in artikel 37, zevende lid, van het RDBZ genoemde Nederlandse feestdagen en de lokale feestdagen opgenomen waaruit de CdP, met inachtneming van voornoemd totaal aantal, de feestdagen moet kiezen waarop van de werknemer van de desbetreffende post met behoud van loon geen dienst wordt geëist.

Het gebeurt in de praktijk met enige regelmaat dat er een wijziging optreedt in de samenstelling van de lokale feestdagen en soms ook in de Nederlandse feestdagen. In alle postuitwerkingen zou bijvoorbeeld 'Koninginnedag' gewijzigd moeten worden in 'Koningsdag'.

Een wijziging van een postuitwerking is administratief bewerkelijk, mede vanwege het adviesrecht van het medezeggenschapsorgaan van de post en het overeenstemmingsrecht van de vakbonden.

Teneinde de beheerlast terug te dringen, wordt artikel 3.4 van de Rrlok 2005 nu zodanig geformuleerd dat de CdP jaarlijks – na overleg met het medezeggenschapsorgaan van de post en overeenkomstig lokaal recht en lokaal gebruik en met inachtneming van het in de postuitwerking vermelde markersconforme aantal – de lokale en Nederlandse feestdagen vaststelt waarop van de werknemers met behoud van loon geen dienst wordt geëist. Na inwerkingtreding van deze regeling valt in de onderscheiden postuitwerkingen de opsomming van de lokale en Nederlandse feestdagen waaruit de CdP moet kiezen en wordt daarin alleen nog het aantal feestdagen genoemd waarop van de werknemers met behoud van loon geen dienst wordt geëist.

De hoofdregel daarbij blijft dat van de lokale werknemer in ieder geval met behoud van loon geen dienst wordt geëist op de lokaal verplichte feestdagen. Die lokaal verplichte dagen kunnen tot aan het markersconforme aantal feestdagen worden aangevuld met lokale niet-verplichte feestdagen en Nederlandse feestdagen.

Het komt wel voor dat de CdP de post op een lokale of Nederlandse feestdag sluit die niet door de CdP is aangewezen als betaalde feestdag voor de lokale werknemers. Voor dat geval schrijft het vijfde lid nu voor dat naar keuze van de lokale werknemer die dag van zijn vakantietegoed wordt afgeschreven dan wel op een ander moment door hem kan worden ingehaald (bijvoorbeeld door een aantal dagen langer te werken dan hij conform de voor hem geldende werktijdregeling zou moeten).

## **Onderdeel K**

### ***Artikel 3.3. Vakantie***

Artikel 3.3 stelt onder meer regels ten aanzien van de opbouw van het recht van vakantie. De hoofdregel is dat de werknemer vakantierechten opbouwt als hij zijn werkzaamheden conform de voor hem geldende werktijdregeling verricht. Voor de tijdvakken dat een werknemer zijn werkzaamheden niet of niet volledig verricht, bouwt hij geen of naar rato van het aantal gewerkte uren vakantierechten op. Daarop is volgens het tweede lid een aantal uitzonderingen, te weten: als de werknemer zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk niet kan verrichten vanwege ziekte langer dan 13 weken, bij genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof en bij genoten vakantie. Het voorgaande is afgeleid van de in Nederland geldende praktijk, waarbij rekening wordt gehouden met een duur van zestien weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. In sommige landen kan die duur echter volgens lokaal dwingend recht heel veel langer zijn dan zestien weken. Zo bedraagt het aantal weken zwangerschaps- en bevallingsverlof in Kroatië zeven en een halve maand en in Noorwegen tweeënveertig weken (en bij een meerling ten minste tweeënvijftig weken). Om te voorkomen dat ook over die veel langere duur vakantierechten worden opgebouwd, wordt artikel 3.3 zodanig aangepast dat de werknemer na zestien weken zwangerschaps- en bevallingsverlof, geen vakantierechten meer opbouwt. Uiteraard voor zover deze beperking niet in strijd is met lokaal dwingend recht.





## **Onderdeel M**

### **Artikel 4.4a. Bereikbaarheids- en beschikbaarheidstoelage**

Lokale werknemers worden steeds meer ingeroosterd voor bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten. Een regeling die de werknemer financieel compenseert voor het zich op aanwijzing van de CdP vrij regelmatig bereikbaar en beschikbaar houden teneinde op afroep arbeid te verrichten ontbreekt echter in de Rrlok 2005. In voorkomend geval wordt een dergelijke regeling wel in de postuitwerking opgenomen. Volledigheidshalve wordt hier nog opgemerkt dat alleen de werknemer die door de CdP schriftelijk is aangewezen om bereikbaar en beschikbaar te zijn voor bedoelde tegemoetkoming in aanmerking komt en niet de werknemer die zonder aanwijzing van de CdP zo nu en dan op eigen initiatief buiten kantoortijd een dienstgesprek aanneemt.

Teneinde de administratieve lasten te beperken en de uniformiteit te waarborgen, is besloten terzake een regeling in de Rrlok 2005 op te nemen. Daarbij wordt zo veel mogelijk aangesloten bij de regelingen zoals die reeds in diverse postuitwerkingen zijn opgenomen.

Per uur bereikbaarheid en beschikbaarheid heeft de werknemer aanspraak op een percentage van zijn uurloon en wel van 5% op de doordeweekse uren en van 10% op de uren in het weekend of op een feestdag. Genoemde percentages worden berekend over het voor de werknemer geldende loon per uur met dien verstande dat de percentages ten hoogste worden berekend over het loon per uur, behorende bij loonnummer 15 van loonschaal 7. Dit laatste komt overeen met de functie van senior consulaire medewerker. In de praktijk zullen vaak werknemers uit de functiegroepen 6 en 7 voor deze diensten worden ingeroosterd. In het verlengde hiervan ligt het voor de hand de maximale vergoeding op het hoogste loonnummer van functiegroep 7 vast te stellen. Deze handelwijze is bovendien overeenkomstig de wijze waarop in het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 de vergoeding voor dergelijke diensten voor ambtenaren wordt vastgesteld.

De CdP kan er voor kiezen de dienst in vrije tijd te compenseren, waarbij een beschikbaarheidsdienst van 24 uur op een doordeweekse dag gecompenseerd wordt met 1,5 uur verlof en in het weekend of een feestdag met 2,5 uur verlof. Een dienst van minder dan 24 uur wordt naar evenredigheid gecompenseerd. Teneinde een ongewenste cumulatie van verlof te voorkomen, is bepaald dat de op basis van dit artikel toegekende verlofuren binnen 6 maanden nadat deze zijn toegekend moeten zijn opgenomen. Niet opgenomen verlofuren na die tijd vervallen, tenzij die uren vanwege dienstredenen niet konden worden opgenomen. In dat geval worden die verlofuren alsnog aan de werknemer uitbetaald.

Op grond van artikel II van deze regeling vervallen bij inwerkingtreding van deze regeling in de postuitwerkingen opgenomen bepalingen inzake bereikbaarheids- en beschikbaarheidstoelagen. Mocht een in de postuitwerking opgenomen regeling gunstiger zijn op grond van lokaal dwingend recht dan prevaleert uiteraard het gunstigere lokaal dwingend recht.

## **Onderdeel N**

### **Artikel 4.6. Bijzondere beloningen**

Artikel 4.6 geeft de CdP de mogelijkheid een werknemer een gratificatie toe te kennen wegens buitengewone toewijding of zeer goede invulling van de functie. Overeenkomstig het voor alle rijksambtenaren geldende beleid is nu in artikel 4.6 bepaald dat de CdP een lokale werknemer per kalenderjaar tot maximaal één maandloon één of meer gratificaties kan toekennen. Het in een kalenderjaar toekennen van een hoger bedrag blijft in de toekomst mogelijk maar uitsluitend in bijzondere gevallen. De CdP meldt in dat geval met redenen omkleed aan HDPO dat er een hogere gratificatie is toegekend.

## **Onderdeel O**

### **Artikel 4.7. Toelage bedrijfshulpverlening**

Artikel 4.7 stelt regels ten aanzien van de toelage bedrijfshulpverlening. Momenteel is het zo dat de aangewezen bedrijfshulpverlener na iedere twaalf maanden dat hij de bedrijfshulpverleningstaken heeft verricht, aanspraak maakt op een toelage. Teneinde het tijdstip van uitbetalen te uniformeren en daarmee de beheerlast voor de organisatie te beperken, wordt dit artikel zodanig gewijzigd dat uitbetaling plaatsvindt na afloop van ieder kalenderjaar. Verder is de toelage voor het dragen van ademlucht vervallen, nu die discipline op de post in de praktijk niet voorkomt.

Om die reden kan ook de zinsnede in onderdeel b waarin een extra vergoeding wordt toegekend aan de werknemer die zich heeft bekwaamd in het dragen van adembeschermingsapparatuur en onderdeel c waarin een extra vergoeding wordt toegekend indien de bedrijfshulpverlener zich heeft bekwaamd in eerste hulp bij ongevallen en het dragen van ademluchtbeschermingsapparatuur komen te vervallen.

Deze regeling treedt met terugwerkende kracht in werking per 1 januari 2014. Dat betekent dat als per



die datum de periode van twaalf maanden nog niet is afgelopen, de werknemer aanspraak kan maken op een proportionele toelage bedrijfshulpverlening gerelateerd aan het aantal maanden dat hij die taken heeft uitgevoerd in 2013 waarover hij nog geen toelage betaald had gekregen. Dat wordt geregeld in artikel II.

### **Onderdeel P**

Artikel 4.8, tweede lid, bepaalt welke bedragen er in ieder geval op het brutoloon in mindering worden gebracht. Door de gewijzigde redactie van artikel 5.6 dient ook de formulering van dat tweede lid te worden aangepast.

### **Onderdeel Q**

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

Artikel 4.10 stelt regels voor het geval dat het loon van de werknemer onderhevig is aan belastingheffing in Nederland. Het tweede lid bepaalt in dat kader dat de in Nederland verschuldigde loonbelasting door de werkgever rechtstreeks wordt afgedragen. Dat lid bepaalt echter niet op welke wijze die afdracht dient plaats te vinden. De Wet loonbelasting 1964 laat toe dat de belastingplichtige ervoor kiest dat de werkgever bij het inhouden en afdragen van loonbelasting geen rekening houdt met de in de wet opgenomen heffingskortingen. Een werknemer die hiervoor kiest, ontvangt daardoor netto een lager salaris doordat het bedrag aan ingehouden loonbelasting hoger is. Die werknemer kan in dat geval dan echter achteraf bij zijn belastingaangifte alsnog de heffingskortingen claimen en uitbetaald krijgen.

Bij een lokale werknemer die in Nederland belastingplichtig is, ligt de situatie echter anders. Die werknemer ontvangt een netto markersconform loon. Om tot dat markersconforme netto loon te komen, wordt het voor de werknemer geldende brutoloon uit de loonschaal verminderd met een bedrag gelijk aan de belasting die lokaal over het loon verschuldigd zou zijn als die werknemer lokaal belastingplichtig zou zijn. Hierdoor ontvangt die werknemer voor dezelfde werkzaamheden hetzelfde nettoloon als de werknemer die wél lokaal belasting over zijn loon verschuldigd is.

Dat nettoloon wordt vervolgens in het netto-bruto traject in Nederland gebracht en verhoogd met de belasting die op grond van de Wet loonbelasting 1964 in Nederland over dat nettoloon verschuldigd is. 3W draagt vervolgens de berekende loonbelasting af en houdt daarbij in het netto-bruto traject rekening met de gebruikelijke heffingskortingen. Deze handelwijze heeft de instemming van de belastingdienst. Ook een lokale werknemer zou op grond van de Wet loonbelasting 1964 nu 3W kunnen verzoeken bij het berekenen van de loonbelasting geen rekening te houden met de heffingskortingen. Het gevolg daarvan zou zijn dat 3W over het nettoloon meer loonbelasting zou moeten afdragen dan wanneer wel rekening gehouden wordt met die heffingskortingen echter zonder gevolgen voor de hoogte van het nettoloon van de lokale werknemer. Die hoogte wordt immers markersconform vastgesteld. De lokale werknemer zou vervolgens bij zijn belastingaangifte die heffingskortingen alsnog kunnen claimen en daardoor een onbedoeld voordeel hebben. Om dit te voorkomen wordt het tweede lid aangepast.

Het vorenstaande kan niet voorkomen dat een werknemer de werkgever om hem moverende redenen verzoekt om bij het vaststellen van de over zijn loon verschuldigde loonbelasting geen rekening te houden met de in de wet genoemde heffingskortingen. De Wet Loonbelasting biedt de werknemer daartoe de mogelijkheid. Het directe gevolg daarvan is dat door werkgever over het loon van de werknemer een hoger bedrag aan loonbelasting aan de belastingdienst in Nederland verschuldigd is dan wanneer er wel rekening zou worden gehouden met die kortingen. Het te veel betaalde bedrag aan loonbelasting zou de werknemer dan in zijn aangifte inkomstenbelasting van de belastingdienst kunnen terugontvangen. Daardoor zou enerzijds de werkgever hogere lasten hebben en anderzijds die werknemer de facto een hoger nettoloon ontvangen en daarmee een onbedoeld voordeel hebben ten opzichte van zijn collega werknemers. Voor dat geval bepaalt het nieuwe tweede lid dat op het brutoloon van de werknemer naast het bedrag aan belasting dat de werknemer verschuldigd zou zijn als ware hij lokaal belastingplichtig tevens een bedrag in mindering wordt gebracht ter grootte van het berekende verschil tussen de over zijn loon in Nederland verschuldigde belasting rekening houdend met en zonder heffingskortingen. De werkgever leidt daardoor geen onbedoeld nadeel van voornoemde keuze van de werknemer en die werknemer heeft geen onbedoeld voordeel van zijn keuze.

### **Onderdeel R**

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

Bij besluit van 16 maart 2012, nr. HDPO/AR-86/12, is deze regeling aangepast aan het nieuwe reisbeleid. Door die invoering is de verwijzing in artikel 4.12 ten aanzien van de verlenging van een dienstreis om privé redenen niet meer juist. Die omissie wordt hierbij hersteld.



## Onderdeel S

### Artikel 4.17. Schadeloosstelling

In de praktijk blijkt er onder lokale werknemers behoefte te bestaan aan een nadere regeling bij ongevallen of ziekten die verband houden met de uitoefening van hun werkzaamheden. Mede door de verdergaande lokalisering van functies worden lokale werknemers steeds meer belast met werkzaamheden die eerst door uitgezonden ambtenaren werden uitgevoerd. Een van die taken is gedetineerdenbezoek. In sommige landen is aan het bezoeken van gedetineerden een zeker risico verbonden. Indien uitgezonden ambtenaren als gevolg van de uitoefening van hun werkzaamheden iets overkomt waardoor zij invalide raken of komen te overlijden, voorziet het Besluit uitkering ongevallen, nr. HDBZ/AB-111/1999, in een eenmalige uitkering. Zo'n regeling ontbreekt echter voor lokale werknemers. Om de rechtszekerheid van lokale werknemers op dit punt te vergroten, wordt nu in artikel 4.17a een regeling ingevoerd in lijn met voornoemd besluit. Omdat de hoogte van de lonen wereldwijd heel divers is, is er voor gekozen om anders dan in voornoemd besluit geen bedragen op te nemen maar jaarlonen. HDPO is bevoegd tot het toekennen van een dergelijke uitkering. De CdP blijft in alle andere gevallen van schadeloosstelling bevoegd.

De regeling houdt in dat bij volledige invaliditeit of bij het overlijden van de werknemer als gevolg van een dienstongeval of een beroepsziekte er een bedrag ineens wordt uitbetaald. Voor de toepassing van dit artikel wordt voor wat betreft de begrippen 'dienstongeval en beroepsziekte' uitgegaan van de begrippen zoals die zijn gedefinieerd in artikel 5.10, derde lid. De hoogte van de uit te keren bedragen bedraagt ten hoogste 3 bruto jaarlonen bij volledige invaliditeit en 1,5 bruto jaarloon bij overlijden. Daarbij wordt voor alle werknemers het jaarloon bepaald op het maximum maandloon van schaal 7 volgens de desbetreffende postuitwerking, vermenigvuldigd met 12.

De bedragen worden netto uitbetaald. De eventuele daarover verschuldigde lokale of Nederlandse belasting komt voor rekening van de werkgever.

De uitgekeerde bedragen zijn inclusief eventuele uitkeringen uit andere hoofde voor zover de werkgever daarvoor de kosten draagt of die heeft vergoed. Dat betekent dat als de werknemer een (reis)verzekering heeft afgesloten die bij blijvende invaliditeit of bij overlijden een uitkering verstrekt en de werkgever de premie voor die verzekering heeft vergoed, een eventuele uitkering uit hoofde van die verzekering wordt verrekend met de in deze regeling bedoelde uitkering. Datzelfde geldt uiteraard indien de werkgever zelf voor de werknemer een (reis)verzekering heeft gesloten. Andersom wordt een eventuele uitkering van een verzekering die de werknemer voor eigen rekening heeft gesloten buiten beschouwing gelaten.

De regeling keert alleen maar uit indien er een causaal verband bestaat tussen de blijvende arbeidsongeschiktheid of het overlijden en de uitoefening van de werkzaamheden. Voor rekening van de lokale werknemer blijven dus bijvoorbeeld de gevolgen van een ongeval tijdens het woon-werkverkeer of tijdens het in de pauze privé bezoeken van een lokale markt, van het oplopen van een tropische infectieziekte in de standplaats of van niet aan de post gerelateerde onlusten in de standplaats. In dat geval kan er geen aanspraak worden gemaakt op een in deze regeling bedoelde uitkering. Maar bijvoorbeeld wel bij een ongeval tijdens gedetineerdenbezoek of tijdens een andere binnenlandse of buitenlandse dienstreis dan wel een gerichte aanslag op de ambassade.

De hoogte van de uitkering bij blijvende arbeidsongeschiktheid is afhankelijk van de mate van die ongeschiktheid. Voor het bepalen daarvan wordt in deze regeling – net als in het Besluit uitkering ongevallen – uitgegaan van de criteria zoals die gelden volgens de polisvoorwaarden voor de door BZ gecontracteerde reisbureau geboekte dienstreizen. Volgens de huidige polisvoorwaarden betekent het voorgaande bijvoorbeeld dat bij algeheel verlies of bij blijvende algehele onbruikbaarheid van de volgende lichaamsdelen/organen de volgende percentages worden gehanteerd: gehoor aan één oor: 20%, gehoor aan beide oren: 50%, duim: 25%, wijsvinger: 15%, arm: 75%, nier: 20% en long 25%. De uitkering kan eventueel door HDPO naar redelijkheid en billijkheid worden verhoogd indien een op het leven van de werknemer afgesloten levensverzekering niet tot betaling komt omdat het overlijden het gevolg is van molest. Maar alleen indien de molest aantoonbaar nauw samenhangt met het vervullen van de functie bij de post, bijvoorbeeld in geval van een specifiek op de post gerichte terroristische aanslag. Is de uitkering in dat geval bijvoorbeeld niet voldoende om de hypotheek af te lossen, dan kan HDPO voor het meerdere op grond van het zevende lid naar redelijkheid en billijkheid een aanvullende uitkering toe kennen waarbij ook rekening wordt gehouden met de hoogte van de afgesloten hypotheek in verhouding tot het loon van de werknemer.

## Onderdeel T

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

In hoofdstuk 5 van de Rrlok 2005 worden regels gesteld ten aanzien van het toepasselijke socialezekerheidsstelsel. De hoofdregel hierbij is dat de werknemer wordt aangemeld bij het lokale socialezekerheidsstelsel als daartoe verplichtingen bestaan. Ook als die verplichtingen ontbreken maar er wel goede mogelijkheden tot vrijwillige deelname zijn, wordt de werknemer bij het lokale socialezeker-



heidsstelsel aangemeld. Het voorgaande is bepaald in artikel 128 RDBZ. In het bericht van 8 juni 2011, nr. S-3162/11, is nog eens nadrukkelijk de aandacht er op wordt gevestigd dat iedere post de verplichtingen tot afdracht van sociale premies en belastingen voor lokaal personeel met het oog op goed werkgeverschap correct naleeft.

Artikel 5.2, eerste lid, wordt meer in lijn gebracht met 128 van het RDBZ. In de huidige situatie is niet direct uit het eerste lid op te maken wanneer lokale werknemers moeten worden aangemeld voor deelname aan de lokale sociale zekerheid. In dat eerste lid is nu alleen bepaald dat de CdP voor aanmelding zorgdraagt, indien het lokale socialezekerheidsstelsel van toepassing is. In het nieuwe eerste lid is nu duidelijker dan voorheen aangegeven dat de CdP in twee situaties voor aanmelding van de lokale werknemers bij de lokale sociale zekerheidsinstanties zorgt draagt. Namelijk wanneer dat verplicht is. En wanneer dat weliswaar niet verplicht maar wel mogelijk is én dat naar mening van de HDPO in de rede ligt. Of van dat laatste sprake is wordt onder meer bepaald door de hoogte van de af te dragen premies in relatie tot de hoogte en relevantie van de daaruit voortvloeiende aanspraken en de betrouwbaarheid van de lokale sociale zekerheidsinstantie. Daarbij moet onder meer bezien worden welke aanspraken uit aanmelding voortvloeien bij ziekte (ziektekostenverzekering en loonvervangende uitkeringen bij ziekte tijdens maar vooral ook na afloop van het dienstverband), werkloosheid, overlijden en pensionering. Uitgangspunt hierbij is dat indien vrijwillige deelname aan het lokale socialezekerheidsstelsel mogelijk is, aanmelding daarvoor bij de lokale instanties plaatsvindt tenzij er goede gronden zijn om daarvan af te zien. Wordt tot die deelname besloten dan wordt dit in de postuitwerking opgenomen, nadat het medezeggenschapsorgaan van de post daarover heeft geadviseerd en het GO/BZ daarmee heeft ingestemd.

### **Onderdelen U en V**

#### ***Artikel 5.4. Aanmelding bij de Nederlandse sociale zekerheidsinstanties en Artikel 5.5 Premiebetaling aan de Nederlandse sociale zekerheidsinstanties***

Vanwege het feit dat 3W vanaf 1 september 2013 verantwoordelijk is voor de aanmelding bij en afdracht van premies aan de Nederlandse sociale zekerheidsinstanties, zijn de onderhavige artikelen daaraan aangepast.

Op sommige posten is het voor werknemers niet mogelijk deel te nemen aan het lokale socialezekerheidsstelsel omdat zij bij een vreemde mogendheid i.c. de Nederlandse ambassade werkzaam zijn. Soms ook kunnen alleen werknemers die de nationaliteit van de ontvangende staat hebben aan het lokale socialezekerheidsstelsel deelnemen en zijn werknemers met een andere nationaliteit van deelname uitgesloten. Ook is het mogelijk dat een werknemer met de Nederlandse nationaliteit in een land waarmee Nederland een bilateraal verdrag inzake sociale zekerheid heeft gesloten eenmalig bij zijn indiensttreding kan kiezen voor deelname aan het Nederlandse socialezekerheidsstelsel. Bij het uitblijven van die eenmalige keuze, is de werknemer van rechtswege lokaal sociaal verzekerd. Landen waar die keuzemogelijkheid bestaat zijn onder meer Turkije, Marokko en Tunesië.

Uitgangspunt van de Rrlok 2005 is dat werknemers die dezelfde werkzaamheden verrichten, ook zoveel mogelijk hetzelfde nettoloon overhouden, ongeacht of en zo ja waar die werknemer belasting over zijn loon verschuldigd is en of hij deelneemt aan het lokale socialezekerheidsstelsel of niet. Een uitzondering op dit uitgangspunt vormt de situatie dat de werknemer om hem moverende redenen bewust kiest voor deelname aan het Nederlandse socialezekerheidsstelsel in landen waar dat op grond van een verdrag mogelijk is. In dat geval worden de meerkosten voor die deelname ten opzichte van de kosten voor deelname aan het lokale socialezekerheidsstelsel bij de werknemer in rekening gebracht op grond van artikel 5.5, tweede lid, van de Rrlok 2005. Het gaat in dat geval om de eventuele meerkosten van de werknemerspremies en premies volksverzekeringen voor de Nederlandse socialeverzekeringswetgeving ten opzichte van de werknemerspremies voor de lokale sociale zekerheid. Die beleidskeuze is eind jaren '90 gemaakt bij het redigeren van de Rrlok. Bij die keuze is er nadrukkelijk voor gekozen de eventuele meerkosten voor de werkgever ten aanzien van de werkgeverspremies voor de Nederlandse sociale zekerheid ten opzichte van die voor de lokale sociale zekerheid die het gevolg zijn van de keuze van de werknemer, voor rekening van de werkgever te laten komen.

Toentertijd konden naast de werknemers in de hiervoor bedoelde verdragslanden ook de werknemers met de Nederlandse nationaliteit die in één van de EU-landen werkzaam waren op grond van de toenmalige EU-verordening 1408/71 kiezen voor deelname aan het Nederlandse socialezekerheidsstelsel. Die keuze kon jaarlijks worden gemaakt. Bij het uitblijven van een keuze bleef de op dat moment geldende sociale zekerheid ook het daarop volgende jaar voor die werknemer van kracht. Bij het vervallen van voornoemde EU-verordening per 1 mei 2010 en de inwerkingtreding van de EU-verordening 883/2004 per gelijke datum is die keuzemogelijkheid komen te vervallen. Werknemers in EU-landen die op of na 1 mei 2010 in dienst zijn getreden, kunnen niet langer opteren voor





deelname aan het Nederlandse socialezekerheidsstelsel. Bedoelde werknemers zijn op grond van de EU-verordening van rechtswege verzekerd op grond van het lokale socialezekerheidsstelsel. Werknemers die op 1 mei 2010 niet deelnemen aan het lokale sociale zekerheidsstelsel maar door eigen keuze aan het Nederlandse socialezekerheidsstelsel en niet eerder kiezen voor toepassing van het lokale sociale zekerheidsstelsel, kunnen die deelname voortzetten tot uiterlijk 1 mei 2020. Vanaf dat moment zijn alle werknemers die in een EU-land werkzaam zijn lokaal sociaal verzekerd.

Doordat de keuzemogelijkheid in de EU voor deelname aan het Nederlandse socialezekerheidsstelsel is komen te vervallen, is het aantal werknemers dat door hun eigen keuze in Nederland sociaal verzekerd is sterk teruggelopen. Dit aantal zal tot 1 januari 2020 nog verder dalen. In 2013 waren er 47 werknemers in Nederland sociaal verzekerd. Daarvan waren er 19 werkzaam in een EU-land en 28 in een van de verdragslanden. Voor 22 werknemers heeft 3W de meerkosten berekend. Voor werknemers die al vóór 1 januari 1998 in dienst waren en voor werknemers die in de VS werkzaam zijn, worden geen meerkosten berekend omdat de meerkostenberekening daarvoor niet gold en zij bij de overweging met betrekking tot de keuze voor de Nederlandse sociale zekerheid niet met dit element rekening hebben kunnen houden. Uiteindelijk waren 3 werknemers in 2013 daadwerkelijk meerkosten verschuldigd. Het bedrag dat in 2013 bij hen aan meerkosten in rekening is gebracht bedroeg € 2.038,-. Dat is gemiddeld € 680,- per werknemer.

Het berekenen van meerkosten is een jaarlijks terugkerende exercitie die vanaf 1 september 2013 wordt gedaan door 3W. Die berekening is zeer arbeidsintensief door de complexe en veelvuldig wijzigende Nederlandse socialezekerheidswetgeving. Complicerend daarbij is dat een deel van de Nederlandse premies via de loonbelasting (namelijk de premie volksverzekeringen) wordt geïnd. Bovendien is niet altijd direct duidelijk welke lokale premies met de Nederlandse premies vergeleken moeten worden. Dit leidt in de praktijk nog al eens tot discussie met posten en werknemers. Voor het berekenen van die meerkosten is 3W afhankelijk van de gegevens die de posten jaarlijks moeten aanleveren.

Gelet op dit zeer arbeidsintensieve proces mede in relatie tot het beperkte aantal werknemers waarvoor de berekening nog moet worden gemaakt, is besloten artikel 5.5, tweede lid, op dit punt te vereenvoudigen en de meerkostenberekening met terugwerkende kracht tot 1 januari 2014 af te schaffen en deze meerkosten voortaan voor rekening van de werkgever te laten.

## **Onderdeel W**

### **Artikel 5.6. Algemeen**

Ook als de werknemer niet kan deelnemen aan het lokale en het Nederlandse socialezekerheidsstelsel, wordt op het brutoloon van de werknemer een bedrag in mindering gebracht ter grootte van het bedrag dat de werknemer aan lokale sociale premies verschuldigd zou zijn als ware het lokale socialezekerheidsstelsel op hem van toepassing was geweest. Dit vanwege het hiervoor toegelichte uitgangspunt van de Rrlok 2005 om alle lokale werknemers voor gelijke werkzaamheden een gelijk netto loon te bieden. Het voorgaande is nog iets duidelijker verwoord in artikel 5.6, eerste lid.

Zoals hierboven al is uiteengezet komt het voor dat een werknemer geen toegang heeft tot deelname aan de lokale sociale zekerheid.

Het huidige beleid, zoals opgenomen in artikel 5.6 is er op gericht dat zoveel mogelijk gehandeld wordt als ware het lokale socialezekerheidsstelsel van toepassing. Die opdracht blijkt in de praktijk echter lastig uit te voeren te zijn. Tijdens de arbeidsovereenkomst is dat over het algemeen nog wel mogelijk omdat de Rrlok 2005 en de postuitwerking veel met de lokale sociale zekerheid overeenkomstige en aanvullende voorzieningen kennen. Echter die gelden in het algemeen slechts tot het einde van de arbeidsovereenkomst en daarna niet meer.

Op grond van het huidige artikel is het tevens mogelijk om aan de werknemer een deel van de premie te vergoeden van een door de werknemer ter vervanging van zijn deelname aan de lokale sociale zekerheid afgesloten verzekering. Van deze mogelijkheid is slechts sporadisch gebruik gemaakt vanwege de eisen die daaraan worden gesteld, namelijk het sluiten van een adequate vervangende verzekering hetgeen vaak niet mogelijk is.

Artikel 5.6 wordt daarom zodanig aangepast dat de opdracht vervalt om zoveel mogelijk te handelen als ware het lokale socialezekerheidsstelsel van toepassing. In de plaats daarvan wordt het mogelijk om in de postuitwerking te bepalen dat het bedrag aan ingehouden werknemerspremies als ware het lokale socialezekerheidsstelsel van toepassing was geweest, vermeerderd met het bedrag dat daarover aan werkgeverspremies verschuldigd zou zijn als het lokale socialezekerheidsstelsel van toepassing zou zijn geheel of gedeeltelijk maandelijks aan de werknemer kan worden uitbetaald. Die gelden kan de werknemer dan aanwenden om zelf bijvoorbeeld een passende werkloosheids-, arbeidsongeschiktheids-, nabestaanden- en/of oudedagsvoorziening te treffen in de vorm van onder meer een verzekering of een (geblokkeerde) spaarrekening. Daarbij wordt tevens in de postuitwerking bepaald in hoeverre die werknemer nog aanspraak heeft op



een suppletie-uitkering op grond van hoofdstuk 9. Dat wordt afgestemd op de rechten die de werknemer op grond van het lokale socialezekerheidsstelsel misloopt in relatie tot zijn aanspraak op een suppletie-uitkering.

## **Onderdeel Y**

### *Artikel 5.9. Tegemoetkoming ziektekosten*

Artikel 5.9 stelt regels ten aanzien van de wijze waarop ziektekosten die een werknemer noodzakelijkerwijze moet maken voor zich zelf en zijn gezinsleden worden vergoed. In de praktijk is het vaak zo geregeld dat de CdP met een verzekeringsmaatschappij een collectieve ziektekostenverzekering sluit waar de werknemer en zijn gezinsleden aan kunnen deelnemen. De werknemer betaalt daarvoor dan een bepaald percentage van de premie voor zichzelf en als gezinsleden zijn meeverzekerd voor ten hoogste één gezinslid. Een andere mogelijkheid is dat de werknemer een bepaald percentage van zijn loon als bijdrage betaalt. Dat percentage wordt dan op dezelfde wijze als hiervoor verhoogd als gezinsleden zijn meeverzekerd. In het huidige artikel 5.9 ontbreekt een kader voor de te sluiten ziektekostenverzekering. Daardoor komt het wel voor dat er een collectieve ziektekostenverzekering wordt afgesloten die ook dekking biedt tegen ziektekosten die gemaakt zijn buiten het land waar de post is gevestigd of voor medicijnen die worden aangeschaft buiten het land waar de post is gevestigd. Ook ontbreekt in artikel 5.9 een bepaling van de maximale klasse waarvoor de kosten kunnen worden vergoed. Zodoende kan het voorkomen dat er nu ziektekostenverzekeringen op kosten van het rijk zijn gesloten die de kosten voor opname en verpleging op basis van 1<sup>e</sup> klasse in een ziekenhuis vergoeden. Om dat in de toekomst te voorkomen worden nu in artikel 5.9 kaders opgenomen waaraan de af te sluiten ziektekostenverzekering dient te voldoen. Het moet een verzekering betreffen die dekking biedt tegen ziektekosten in het land waar de post is gevestigd waarbij de keuze voor de verzekering geschiedt op de voor het Rijk meest economische wijze waarbij in redelijkheid rekening wordt gehouden met het belang dat de werknemer heeft bij een adequate verzekering rekening houdend met de lokale omstandigheden en de verzekeringen tegen ziektekosten die de markers aanbieden aan hun werknemers.

Wanneer er momenteel een collectieve ziektekostenverzekering is gesloten die niet aan de in dit artikel gestelde eisen voldoet, dan zal bij afloop van het lopende contract een nieuw contract gesloten moeten worden waarbij wel aan de in dit artikel gestelde eisen wordt voldaan. Ook voor dit artikel geldt dat in artikel II een overgangsbepaling is opgenomen inhoudende dat er voor de resterende looptijd van de door de werkgever gesloten ziektekostenverzekering geen wijziging van de voorwaarden zal plaatsvinden.

Tevens is in artikel 5.9 nog eens voor alle duidelijkheid opgenomen dat ziektekosten die niet door de verzekeraar worden vergoed, niet voor vergoeding door de werkgever in aanmerking komen. Ten slotte biedt het nieuwe negende lid de mogelijkheid om werknemers na het eindigen van hun arbeidsovereenkomst nog voor eigen kosten deel te laten nemen aan de door de werkgever gesloten collectieve ziektekostenverzekering. Uiteraard op voorwaarde dat de verzekeraar daaraan medewerking verleent. Die mogelijkheid geldt ook voor gezinsleden van die bedoelde werknemer. Een dergelijke mogelijkheid zal met name van belang zijn voor de werknemer die met pensioen gaat en die alsdan niet of alleen tegen een veel hogere premie of met bepaalde uitsluitingen een ziektekostenverzekering zou kunnen sluiten. De CdP kan aan die deelname bepaalde voorwaarden stellen. Of een werknemer met zijn gezinsleden na zijn ontslag nog voor eigen rekening kan deelnemen aan de collectieve ziektekostenverzekeringen en de voorwaarden waaronder worden in de postuitwerking opgenomen. Een voorwaarde zou kunnen zijn dat de voormalig werknemer de premie rechtstreeks, dus zonder tussenkomst van de administratie van de post of het RSO, aan de ziektekostenverzekeraar betaalt.

## **Onderdeel Z**

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

Artikel 5.11 stelt regels ten aanzien van de hoogte van en de duur dat het loon van de werknemer bij ziekte wordt doorbetaald. In dat artikel ontbreekt nu echter de mogelijkheid de werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is zijn volledige loon door te betalen voor de uren dat hij medisch in staat is om zijn eigen werkzaamheden of beschikbare passende andere werkzaamheden uit te voeren en ze daadwerkelijk uitvoert althans aanbiedt om ze uit te voeren. Met het oog daarop is in artikel 5.11 een nieuw vijfde lid toegevoegd waarin dat wordt geregeld.

## **Onderdeel AA**

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

Artikel 6.5 bepaalt dat de werknemer verplicht is de dienstkleding of onderscheidingsteken te



dragen indien en op de wijze waarop dit door de CdP of in de postuitwerking is voorgeschreven. Tot nu toe wordt de samenstelling van de dienstkleiding standaard opgenomen in de postuitwerking. Omdat bij iedere wijziging van die samenstelling de postuitwerking dient te worden gewijzigd, hetgeen administratief zeer bewerkelijk is, is vanuit het oogpunt van het terugdringen van de administratieve lasten besloten de verplichting die samenstelling in de postuitwerking op te nemen in artikel 6.5 te schrappen. Het voorgaande betekent dat de CdP voortaan die samenstelling kan bepalen. Daarbij is het artikel aangevuld met de bepaling dat de werknemer verantwoordelijk is voor het onderhoud en de reiniging van de dienstkleiding en daar ook de kosten van draagt. Een werknemer die van zijn werkgever geen dienstkleiding ter beschikking gesteld krijgt, is immers ook zelf verantwoordelijk voor het reinigen van de kleding die hij tijdens het uitoefenen van zijn werkzaamheden bij de post draagt en draagt daar ook de kosten van. In dat kader is het vanzelfsprekend dat de werknemer die voor de uitoefening van zijn werkzaamheden van de werkgever kleding ter beschikking gesteld krijgt, ook verantwoordelijk is voor de reiniging daarvan en de kosten daarvan draagt. Dit is blijkens het derde lid anders als het merendeel van de markers die kosten aan hun werknemer wel geheel of gedeeltelijk vergoedt of het lokaal dwingend recht daartoe verplicht. In dat geval geldt dat voor de werknemers bij de post in dezelfde mate en wordt dit in de desbetreffende postuitwerking opgenomen. Voorts is een bepaling opgenomen op welk tijdstip de dienstkleiding moet worden vervangen. Dat is na gebleken slijtage.

Het verbod om insignes of andere onderscheidingsteken te dragen zonder opdracht van of toestemming van werkgeverszijde is beperkt. Het ziet nog slechts op de situatie dat men gekleed gaat in dienstkleiding.

Met inwerkingtreding van deze regeling vervallen alle in postuitwerkingen opgenomen bepalingen inzake de dienstkleiding of onderscheidingsteken en worden de daarin opgenomen instructies geacht door de CdP te zijn gegeven totdat de CdP die expliciet intrekt of wijzigt. Dat is geregeld bij artikel II.

## **Onderdeel BB**

### *Artikel 6.8. Bedrijfshulpverlening*

Artikel 6.8 stelt regels ten aanzien van de bedrijfshulpverlening overeenkomstig artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet (hierna: Arbowet). Het alarmeren van en samenwerken met hulpverleningsorganisaties is volgens de Arbowet geen wettelijke taak van de werknemer. Die taak valt de werkgever ten deel. Om die reden vervalt onderdeel d, in artikel 6.8.

## **Onderdeel CC**

### *Artikel 6.15. Beoordelingen*

In artikel 6.14 is geregeld dat minimaal eenmaal per jaar een functioneringsgesprek plaatsvindt tussen de werknemer en de lijnchef. In artikel 6.15 is bepaald dat periodiek een beoordeling wordt opgesteld overeenkomstig het Beoordelingsvoorschrift BZ.

In 2010 is bij BZ de nieuwe gesprekscyclus ingevoerd. In de nieuwe gesprekscyclus staat het functioneringsgesprek centraal. De personeelsbeoordeling maakt vanaf dat moment niet langer regulier deel uit van de wijze waarop aandacht wordt besteed aan het functioneren van de werknemer, maar kan op verzoek van de werknemer of de CdP worden opgesteld. Artikel 6.15 wordt daarop nu afgestemd.

## **Onderdeel DD**

### *Artikel 6.16. Opstellen plan van aanpak*

Artikel 6.16 stelt regels ingeval er sprake is van een reorganisatie van een post met rechtspositionele gevolgen voor vijf of meer werknemers. Als van een hiervoor bedoelde reorganisatie sprake is, dient een plan van aanpak te worden opgesteld. Dat moet onder meer inzicht geven in de voorgenomen maatregelen ter beperking van de personele gevolgen. Ter verduidelijking wordt in artikel 6.16 opgenomen dat die maatregelen worden opgenomen in een sociaal plan.

## **Onderdeel EE**

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

Artikel 8.2 bepaalt dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door opzegging kan worden beëindigd. Daarbij geldt voor de werkgever een opzegtermijn van een maand indien de arbeidsovereenkomst op de dag van opzegging korter heeft geduurd dan vijf jaren en een opzegtermijn van twee maanden als de arbeidsovereenkomst vijf jaren of langer heeft geduurd. Opzegging geschiedt momenteel op grond van het vijfde lid tegen het einde van de maand. Het voorgaande houdt in dat de





opzegtermijn eerst gaat lopen vanaf de 1<sup>ste</sup> dag van maand volgende op de dag waartegen is opgezegd. Als de opzegging bijvoorbeeld op de 2<sup>e</sup> dag van de maand plaatsvindt, dan gaat de opzegtermijn in vanaf de 1<sup>ste</sup> dag van de volgende maand. Als de werkgever dus net te laat is bij het opzeggen van de arbeidsovereenkomst, kan hem dat bijna een extra maand kosten. Teneinde dat te voorkomen, is besloten de bepaling dat tegen het einde van de maand moet worden opgezegd te laten vervallen. Dat betekent dus dat de opzegtermijn in de toekomst in gaat op de dag volgende op de dag waartegen wordt opgezegd. Vanzelfsprekend gaat de opzegtermijn eerst in nadat de opzegging aantoonbaar aan de werknemer is bekendgemaakt. Die bekendmaking dient bij voorkeur plaats te vinden door overhandiging of aangetekende toezending van een brief, maar kan ook bij gewone toezending per post of mondeling geschieden (bij voorkeur in het bijzijn van een getuige). Het vorenstaande geldt uiteraard voor zover lokaal dwingend recht dat toelaat. De bevoegdheid om te adviseren over opzegging van een arbeidsovereenkomst zonder instemming van de werknemer is sinds 1 september 2013 belegd bij 3W. Artikel 8.2, tweede lid, is daarmee in overeenstemming gebracht.

## **Onderdeel FF**

### **Artikel 8.3. Ontslaguitkering**

Artikel 8.3 stelt regels ten aanzien van het recht op een eenmalige ontslaguitkering bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst. In artikel 8.3 is voor het vaststellen van de hoogte van de eenmalige ontslaguitkering een definitie opgenomen van het begrip 'maandloon'. Omdat die definitie niet alleen geldt voor het bepalen van de hoogte van de ontslaguitkering maar ook voor andere berekeningen, is besloten die bepaling niet langer op nemen in artikel 8.3 maar in plaats daarvan in artikel 1.1.

In de praktijk komt het regelmatig voor dat de CdP op verzoek van de werknemer de arbeidsduur wijzigt. Als dat het geval is en de arbeidsovereenkomst kort daarna wordt beëindigd, werkt artikel 8.3 in de praktijk onredelijk uit. Afhankelijk van de situatie kan dat zowel voor de dienst als ook voor de werknemer onredelijk zijn omdat de hoogte van de ontslaguitkering wordt bepaald op basis van het laatstverdiende loon van de werknemer.

Een voorbeeld verduidelijkt het voorgaande.

Stel een werknemer is 10 jaar in dienst en werkt 9 ½ jaar voltijd. Zijn loon bij voltijd bedraagt 1.000 per maand. Die werknemer gaat met instemming van de CdP na 9 ½ jaar in deeltijd werken (50%). Zijn loon bedraagt vervolgens 500 per maand en de ontslaguitkering bedraagt ½ maandloon per dienstjaar. De arbeidsovereenkomst van die werknemer wordt 6 maanden later opgezegd. Als gevolg van die opzegging ontvangt de werknemer een eenmalige ontslaguitkering gebaseerd op zijn laatstverdiende loon van  $10 \times \frac{1}{2} \times 500 = 2.500$ . Dat lijkt niet geheel redelijk want in de 9 ½ jaar daarvoor heeft de werknemer voltijd gewerkt (ontslaguitkering op basis van voltijd zou zijn geweest:  $10 \times \frac{1}{2} \times 1.000 = 5.000$ ). Andersom zou ook niet redelijk zijn. Een werknemer die 10 jaar in dienst is en 9 ½ jaar deeltijd werkt (loon 500 per maand) en de laatste 6 maanden met instemming van de CdP voltijd werkt (loon 1.000 per maand), zou dan in het vorige voorbeeld een ontslaguitkering van 5.000 ontvangen.

Om het effect van een wisseling van arbeidsduur te beperken is in het nieuwe vijfde lid opgenomen dat de hoogte van de ontslaguitkering wordt gebaseerd op het gemiddelde loon over de twaalf maanden direct voorafgaande aan de datum van ingang van het ontslag. Daarbij wordt uitgegaan van de arbeidsduur per week zoals die met de werknemer in zijn arbeidsovereenkomst is overeengekomen, waarbij geen rekening wordt gehouden met het feit dat die werknemer in die periode van twaalf maanden mogelijk een periode van buitengewoon verlof zou hebben genoten. Een vergelijkbaar criterium wordt gehanteerd in de Werkloosheidswet.

In het voorbeeld betekent die wijziging het volgende. De werknemer heeft in de twaalf maanden voorafgaande aan zijn ontslag gedurende 6 maanden voltijd en 6 maanden deeltijd gewerkt. Dat betekent dat de grondslag voor de ontslaguitkering 750 bedraagt, namelijk:  $(6 \times 1.000 + 6 \times 500)/12$ . De hoogte van de ontslaguitkering komt daarmee op  $10 \times \frac{1}{2} \times 750 = 3.750$ .

Daarnaast is gebleken dat er in de praktijk een steeds grotere behoefte bestaat aan regels ten aanzien van het toekennen van een gedeeltelijke ontslaguitkering ingeval van een gedeeltelijk ontslag. Die regels worden nu opgenomen in het tweede lid. Die nieuwe regels maken het mogelijk dat een werknemer voor het aantal arbeidsuren waarmee zijn arbeidsovereenkomst door de werkgever eenzijdig wordt vermindert een eenmalige uitkering ontvangt. De hoogte van die ontslaguitkering wordt gebaseerd op het gemiddelde loon dat de werknemer over de twaalf maanden direct voorafgaande aan de ingangsdatum van zijn gedeeltelijk ontslag ontving.

## **Onderdeel GG**

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

Artikel 8.5 stelt regels ten aanzien van het eindigen van de arbeidsovereenkomst vanwege het



bereiken van de pensioenleeftijd. De pensioenleeftijd wordt vastgesteld overeenkomstig het gebruik bij de markers en met inachtneming van lokaal dwingend recht en bedraagt minimaal 60 jaar en maximaal 65 jaar.

Vanwege de verhoging van de pensioenleeftijd in Nederland van 65 naar 67 jaar en vergelijkbare verhogingen in veel andere landen wordt in dit artikel de uiterste pensioendatum op 67 jaar gezet. Ter toelichting wordt nog opgemerkt dat het vorenstaande niet inhoudt dat de pensioenleeftijd door deze bepaling nu in alle postuitwerkingen wordt verhoogd naar 67 jaar. Daarvan is alleen sprake als een dergelijke pensioenleeftijd markersconform is (met andere woorden als het merendeel van de markers de pensioenleeftijd voor hun werknemers op 67 jaar heeft bepaald) of een pensioenleeftijd van 67 jaar lokaal verplicht is. Voor wat betreft dit laatste kan nog worden opgemerkt dat in dat geval die leeftijd ook geldt zolang de postuitwerking nog niet is aangepast, vanwege het feit dat lokaal recht boven de bepalingen van de Rrlok 2005 en de postuitwerking uitgaat.

Vanwege het feit dat de arbeidsovereenkomst niet meer tegen het einde van de maand wordt opgezegd (zie de aanpassing van artikel 8.2) dient artikel 8.5 overeenkomstig te worden aangepast. Door die aanpassing eindigt de arbeidsovereenkomst vanwege pensionering met ingang van de eerste dag na de dag waarop de werknemer de in de postuitwerking opgenomen pensioenleeftijd bereikt. Vanaf dat moment kan de werknemer in voorkomend geval aanspraak maken op een oudedagssuppletie.

### **Onderdeel HH**

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

Artikel 8.7 bepaalt dat de CdP wanneer bij vermissing van een werknemer diens overlijden als zeker kan worden beschouwd, een datum vaststelt waarop de werknemer geacht wordt te zijn overleden om het einde van de arbeidsovereenkomst administratief af te kunnen handelen. In dat geval bestaat er voor de achterblijvende partner aanspraak op de eenmalige uitkering als bedoeld in artikel 8.6. Wat in artikel 8.7 nog ontbreekt is een bepaling die het mogelijk maakt die eenmalige ontslaguitkering niet uit te betalen ingeval er gegronde vermoedens bestaan dat de vermissing het gevolg is van ongeoorloofde afwezigheid. Die bepaling is overeenkomstig het voor ambtenaren geldende artikel 113 van het RDBZ.

### **Onderdeel II**

Hoofdstuk 9 stelt regels ten aanzien van het recht op oudedags-, nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen. Artikel 9.1 bevat definities voor het juist uitvoeren van de suppletieregelingen. Artikel 9.1, eerste lid, onderdeel e, betreft de definitie van 'suppletiegrondslag'. De hoogte van de suppletie wordt kort gezegd telkens gebaseerd op het actuele loon in de loonschaal. Door die bepaling wordt bereikt dat de suppletie-uitkering geïndexeerd is waardoor de suppletiegerechtigde een uitkering ontvangt waarin telkens rekening wordt gehouden met de loonstijgingen bij de markers. In een aantal gevallen werden en worden de loonschalen verlaagd, bijvoorbeeld door een wijziging in de keuze van de markers of doordat markers hun lonen vanwege de economische crises hebben verlaagd.

Voor de zittende werknemer betekende die verlaging van de actuele loonschaal tot 1 januari 2012 dat hij dat lagere loon kreeg toegekend en een toeslag ter grootte van het verschil tussen het oude hogere loon en het actuele lagere loon. Als die werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikte werd de hoogte van de toe te kennen suppletie altijd gebaseerd op het actuele loon uit de loonschaal, vermeerderd met bedoelde toeslag. Die handelwijze was overeenkomstig de bepalingen van onderdeel e, omdat daarin is bepaald dat toeslagen als bedoeld in artikel 4.5 die voor onbepaalde tijd zijn toegekend meegerekend worden.

Met ingang van 1 januari 2012 is het loonvaststellingsinstrumentarium gewijzigd. Vanaf genoemde datum worden de arbeidsvoorwaarden wereldwijd zo mogelijk vastgesteld overeenkomstig die bij dezelfde vijf markers, te weten de vertegenwoordigingen van Duitsland, Canada, de Verenigde Staten, het Verenigd Koninkrijk en de Europese Unie. De invoering van het nieuwe loonvaststellingsinstrumentarium maakte onderdeel uit van een breed pakket aan bezuinigingsmaatregelen. Vanaf 1 januari 2012 is ook de wijze waarop met de verlaging van het actuele loon wordt omgegaan veranderd. In plaats van het toekennen van een toelage ter grootte van het verschil tussen het te hoge en het actuele loon, wordt het te hoge loon bevroren tot dat dit loon gelijk is aan het actuele loon uit de loonschaal. In dat geval wordt het actuele loon toegekend. Om er voor te zorgen dat de hoogte van de suppletie-uitkering kan worden gebaseerd op de hoogte van het bevroren loon in plaats van het actuele loon, is de definitie van suppletiegrondslag aan het voorgaande aangepast.

Het tweede lid van artikel 9.1 bevat regels ten aanzien van het omrekenen van een eenmalig bedrag in een periodiek bedrag en andersom. Die berekening geschiedt op basis van de contante waarde. Bij het bepalen van de hoogte van de contante waarde wordt gebruik gemaakt van het Demografisch



Jaarboek van de Verenigde Naties. In dat jaarboek wordt de gemiddelde resterende levensduur van de bevolking per land weergegeven. Op basis van die gemiddelde levensduur wordt een periodieke uitkering berekend op basis van de rente die door De Nederlandsche Bank N.V. wordt gehanteerd voor niet-handelstransacties. Dat laatste ontbreekt in het tweede lid. Voor alle duidelijkheid is dat nu in het tweede lid toegevoegd. Voor deze rente is destijds gekozen omdat de gelden in Nederland worden beheerd.

### **Onderdeel JJ**

Artikel 9.1, eerste lid, onderdeel c, bepaalt welke tijd als suppletiediensttijd kan worden aange-merkt. Daarbij is tevens bepaald dat die suppletiediensttijd maximaal 40 jaren kan bedragen. Uitgangspunt daarvoor was dat de pensioenleeftijd zoals die op grond van artikel 8.5 overeenkomstig lokaal gebruik in de postuitwerking wordt opgenomen niet lager is dan 60 jaar en niet hoger is dan 65 jaar. Vanwege de verhoging van de pensioenleeftijd in Nederland van 65 naar 67 jaar en vergelijkbare verhogingen in vele andere landen wordt in de voorliggende regeling de maximale pensioenleeftijd verhoogd naar 67 jaar. Tegen die achtergrond ligt het voor de hand om ook het maximum aantal suppletiedienstjaren met een jaar te verhogen voor ieder jaar dat de pensioenleeftijd hoger is vastgesteld dan 65 jaar. Het maximum aantal suppletiedienstjaren komt daardoor bij een pensioenleeftijd van 67 jaar op maximaal 42 jaren.

### **Onderdeel KK**

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

Artikel 9.2 stelt regels ten aanzien van de uitbetaling van de suppletie-uitkeringen. Daarin is onder meer geregeld dat de uitkeringsgerechtigde verplicht is de werkgever van alle relevante gegevens te voorzien die van belang zijn voor een goede uitvoering van hoofdstuk 9. Wat in dat artikel nog ontbreekt is een bepaling dat de uitkeringsgerechtigde periodiek aantoont dat hij nog in leven is. Dit om te voorkomen dat uitbetaling van de uitkering doorloopt terwijl de suppletiegerechtigde al is overleden. Een dergelijke bepaling is nu in het nieuwe tweede lid van artikel 9.2 opgenomen. Als bewijs van in leven zijn kan onder meer gelden een door de suppletiegerechtigde van een handtekening voorziene pagina van een recente krant.

### **Onderdeel LL**

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

Bij de inwerkingtreding van het Rrlok 2005 per 1 januari 2005 was de visie dat door de werkgever zoveel mogelijk lokaal een verzekering zou worden gesloten die voorziet in de opbouw van onder meer een oudedagsvoorziening. Door de jaren heen is in de praktijk evenwel gebleken dat het zeer arbeidsintensief en vaak ook kostbaar is een dergelijke verzekering af te sluiten. Om die reden is besloten daar in de toekomst zeer terughoudend mee om te gaan en alleen nog een verzekering te sluiten als lokaal dwingend recht daartoe verplicht of het merendeel van de markers hun werknemers een dergelijke verzekering biedt. Artikel 9.3 is met die handelwijze in overeenstemming gebracht.

### **Onderdeel MM**

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

Artikel 9.4 stelt regels ten aanzien van de aanspraak op een oudedagsvoorziening. De suppletie-uitkering heeft het karakter van een vangnetvoorziening. De hoogte van die uitkering wordt bepaald door het verschil tussen het berekende suppletieplafond en de hoogte van de voorzieningen die de werknemer tijdens zijn arbeidsovereenkomst heeft opgebouwd al dan niet op grond van het lokale socialezekerheidsstelsel, tenzij de werknemer die voorziening privé buiten de werkgever om zelf heeft getroffen (zoals een volledig zelf betaalde koopsompolis). In dat laatste geval wordt die voorziening niet in mindering gebracht op het suppletieplafond. Hoe hoger die voorzieningen, hoe lager de uiteindelijke suppletie-uitkering zal zijn. Omdat de uitkering het karakter heeft van een vangnetvoorziening die de voormalig werknemer in staat stelt ook na het eindigen van zijn arbeidsovereenkomst op een bepaald niveau te kunnen leven, is het redelijk om alle voorzieningen, onder welke benaming dan ook die de werknemer als gevolg van zijn ontslag ontvangt, op het suppletieplafond in mindering te brengen en dat niet alleen te beperken tot voorzieningen met een oudedagkarakter. Verder komt het wel voor in landen dat de werknemer op grond van de lokale sociale zekerheid zelf kan bepalen of hij eerder dan de lokaal gebruikelijke of verplichte pensioendatum met pensioen zal gaan of tot die datum zal doorwerken. Als die werknemer ervoor kiest eerder met pensioen te gaan, is inherent aan een dergelijke keuze dat de werknemer daardoor gedurende zijn gehele verdere (pensioen)leven een lagere pensioenuitkering ontvangt. Dat komt doordat de opgebouwde pensioen-



rechten in dat geval over een langere periode moeten worden uitgesmeerd. Die keuze van de werknemer leidt er onbedoeld toe dat die werknemer aanspraak kan maken op een hogere oudedagssuppletie ten laste van de werkgever.

Ter illustratie het volgende voorbeeld:

Leeftijd vervroegd lokaal pensioen: 62 jaar  
Pensioenleeftijd lokaal pensioen: 64 jaar  
Pensioenleeftijd volgens de postuitwerking: 64 jaar  
Bedrag vervroegd lokaal pensioen bij 62 jaar: 500  
Bedrag lokaal pensioen bij 64 jaar: 600  
Suppletieplafond bij 64 jaar: 1.000  
Suppletieplafond bij 64 jaar met ontslag per 62 jaar: 950

Als de werknemer tot de 64 jarige leeftijd doorwerkt ontvangt hij:

Suppletieplafond:	1.000	
Lokaal pensioen:	600	-
Oudedagssuppletie:	400	per maand

Als de werknemer bij 62 jaar met vervroegd lokaal pensioen gaat ontvangt hij:  
Vervroegd lokaal pensioen: 500

Als die werknemer daarna de 64 jarige leeftijd bereikt, ontvangt hij:

Suppletieplafond:	950	
Lokaal pensioen:	500	-
Oudedagssuppletie:	450	per maand.

Laatstbedoelde werknemer legt daarmee de rekening voor zijn vervroegd lokaal pensioen bij de werkgever. Om dat te voorkomen is artikel 9.4 zodanig aangepast dat als de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid om met vervroegd lokaal pensioen te gaan, de gevolgen daarvan bij die werknemer worden gelegd. Daartoe is bepaald dat van het suppletieplafond in ieder geval worden afgetrokken alle voorzieningen uit de socialeverzekeringswetgeving waarop de werknemer recht heeft óf recht zou hebben gehad indien de werknemer tot aan de lokale reguliere pensioendatum bij de post zou hebben gewerkt. Dit betekent dat de werknemer in het voorbeeld een oudedagssuppletie van 400 per maand ontvangt ongeacht of hij op 62-jarige leeftijd met vervroegd lokaal pensioen of op 64-jarige leeftijd met pensioen gaat.

## **Onderdeel NN**

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

Artikel 9.8 stelt regels ten aanzien van de aanspraak op een arbeidsongeschiktheidsvoorziening. Net als de oudedagsvoorziening heeft deze voorziening het karakter van een vangnetvoorziening. In navolging van artikel 9.4 wordt ook dit artikel zodanig aangepast dat alle voorzieningen onder welke benaming dan ook die de werknemer ontvangt vanwege zijn ontslag op de arbeidsongeschiktheids-suppletie in mindering worden gebracht.

## **Onderdeel OO**

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

Artikel 9.10 stelt regels ten aanzien van het vaststellen en uitbetalen van suppleties. Wat ontbreekt in de regeling is een mogelijkheid om de opgebouwde suppletierechten door middel van een eenmalig bedrag af te kopen. Door de heroverwegingen en als gevolg daarvan de sluiting van posten is de vraag naar een dergelijke mogelijkheid erg actueel geworden. Immers werknemers die 7 jaar of langer in dienst zijn hebben bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, zoals opgenomen in de betreffende postuitwerkingen, recht op een suppletie-uitkering voor de oudedag. Die suppletie-uitkering vult kort gezegd de lokaal opgebouwde voorzieningen voor de oudedag (bijvoorbeeld uit de sociale zekerheid) aan tot het zogenaamde suppletieplafond. De opbouw bedraagt 1,5% per gewerkt dienstjaar en voor de diensttijd vòòr 1 januari 2005 1,75%. Daarnaast kent de werkgever suppletie-uitkeringen toe aan voormalig werknemers aan wie ontslag is verleend wegens arbeidsongeschiktheid en aan nabestaanden indien de werknemer is overleden. Als in het land waar de post sluit of is gesloten in de toekomst geen vertegenwoordiging van



Nederland meer actief is, wordt het heel lastig om informatie te vergaren over de loonontwikkelingen bij de markers en daarmee heel lastig om in de toekomst jaarlijks een actuele loonschaal vast te stellen. En zonder actuele loonschaal is de jaarlijkse aanpassing van de suppletie-uitkeringen niet mogelijk. Het voorgaande kan worden opgelost door de opgebouwde suppletierechten met een eenmalig bedrag af te kopen bij of kort na het sluiten van de post. Ook werknemers kunnen een belang hebben bij het eenmalig afkopen van hun suppletierechten. Bijvoorbeeld om een startkapitaal te verkrijgen voor de oprichting van een eigen bedrijfje waarmee zij voortaan in hun levensonderhoud kunnen voorzien.

Besloten is dat de suppletierechten van de werknemer waarvan de post sluit of binnen zes maanden zal gaan sluiten door 3W kunnen worden afgekocht indien die werknemer 15 jaar of korter in dienst is en in het land geen andere Nederlandse diplomatieke vertegenwoordiging actief blijft. Datzelfde geldt voor de werknemer wiens arbeidsovereenkomst ten tijde van de sluiting van de post reeds is geëindigd en die 15 jaar of korter bij de post in dienst is geweest. In deze gevallen is de instemming van betrokkene niet vereist gelet op het grote dienstbelang bij afkoop en de relatief geringe omvang van de af te kopen suppletieaanspraak.

Het zesde lid biedt 3W de mogelijkheid om anders dan bij de sluiting van de laatste post in een land, op verzoek van de werknemer of de voormalig werknemer wiens arbeidsovereenkomst(en) 15 jaar of korter heeft (hebben) geduurd de suppletieaanspraak af te kopen. Een dergelijk verzoek zal worden gehonoreerd, tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich tegen afkoop verzet. Van een dergelijk belang is in ieder geval sprake indien onverwachts op zo'n grote schaal van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt dat de financiële middelen om de aanspraken af te kopen naar het oordeel van HDPO ontbreken. Het honoreren van verzoeken zal in beginsel plaatsvinden op basis van het principe: wie het eerst komt, het eerst maalt.

De berekening van dat eenmalige bedrag geschiedt met toepassing van de door HDPO in overeenstemming met het GO/BZ vastgestelde berekeningswijze die is vastgesteld overeenkomstig de door AON Hewitt in het rapport van 12 juni 2012 gegeven adviezen.

Afkoop is overigens alleen mogelijk indien ten tijde van de afkoop voldoende duidelijkheid bestaat ten aanzien van de hoogte van de toekomstige voorzieningen die op het suppletieplafond in mindering moeten worden gebracht.

Het kan voorkomen dat niet alle (voormalig) werknemers bereid zijn hun suppletierechten vast te laten stellen in een eenmalig bedrag of dat er onvoldoende gegevens beschikbaar zijn om het afkoopbedrag vast te stellen. Voor die gevallen is het noodzakelijk aan te geven op welke wijze de actualiteit van de suppletiegrondslag wordt gewaarborgd. In landen waar geen Nederlandse vertegenwoordiging meer actief is, is het zeer moeilijk om de jaarlijkse loonontwikkelingen bij de markers bij te houden. Om de hoogte van de suppletiegrondslag in dat geval toch actueel te houden is in het zevende lid opgenomen dat die grondslag dan jaarlijks met het inflatiecijfer van dat desbetreffende land wordt aangepast. Hierbij wordt uitgegaan van de inflatiegegevens van de Economist Intelligent Unit (EIU). Omdat (met name de hoge) inflatie zelden volledig wordt gecompenseerd bij loonaanpassing, wordt hier een maximum van 15 procentpunten aangehouden. Bij een hogere inflatie dan 15 procentpunten wordt het aanpassingspercentage op 15 procentpunten bepaald tenzij HDPO een hoger percentage redelijk acht gelet op alle relevante omstandigheden.

### **Onderdeel PP**

Bijlage 2 bevat een transponeringstabel waarin de artikelen in de Rrlok 2005 worden vergeleken met die in de Rrlok uit 1998. Aangezien daaraan nu geen behoefte meer bestaat, wordt deze bijlage ingetrokken.

*De Minister van Buitenlandse Zaken,  
namens deze,  
de Secretaris-Generaal,  
Renée Jones-Bos*