



Regeling volmacht personele aangelegenheden CBR 2024

De directie van het Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen,

Gelet op boek 7, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek, artikelen 1, lid 1, en 2, lid 1, sub h van de Ambtenarenwet 2017, de lopende collectieve arbeidsovereenkomst van het CBR,

Besluit:

§ 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsbepaling

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *het CBR*: de publiekrechtelijke rechtspersoon het Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen;
- b. *directie*: de directie van het CBR;
- c. *directielid*: de algemeen directeur of de directeur bedrijfsvoering van het CBR;
- d. *portefeuille*: het laatstelijk door de directie vastgestelde portefeuille met daarin de verdeling van de organisatie tussen directieleden;
- e. *divisie*: de divisies Rijvaardigheid, Rijgeschiktheid, Theorie, CCV en Klantenservice;
- f. *stafafdeling*: de afdelingen Communicatie, Human Resources (HR), Interne Auditdienst (IAD), Finance en control (F&C), Inkoop en Facilitaire zaken (IFZ), ICT en Bestuur, Beleid en Juridische Zaken (BBJZ);
- g. *divisiemanager*: de functionaris die is belast met de leiding van een divisie;
- h. *manager stafafdeling*: de functionaris die is belast met de leiding van een stafafdeling;
- i. *manager JZ*: de functionaris die is belast met de leiding van het organisatieonderdeel Juridische Zaken binnen de stafafdeling BBJZ;
- j. *manager HR*: de functionaris die is belast met de leiding van de stafafdeling HR;
- k. *direct leidinggevende*: de eerste functionaris die volgens het vastgestelde functieprofiel leiding geeft aan een medewerker die aan deze leidinggevende ondergeschikt is;
- l. *medewerker*: de persoon die bij het CBR werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst dan wel een overeenkomst in opdracht zoals uitzend-, detacherings- of stageovereenkomst;
- m. *medewerker HR-services*: de medewerker werkzaam voor de stafafdeling HR belast met het afhandelen van bepaalde verzoeken;
- n. *volmacht*: volmacht als bedoeld in artikel 3:60, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek om namens het CBR rechtshandelingen te verrichten;
- o. *volmachtverlener*: degene die volmacht verleent;
- p. *gevolmachtigde*: degene aan wie volmacht is verleend;
- q. *ondervolmacht*: de volmacht die een gevolmachtigde aan een ondergeschikte verleent;
- r. *CAO CBR*: de laatstelijk afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst voor ambtenaren werkzaam bij het CBR;
- s. *Sociaal Plan*: het laatstelijk vastgestelde sociaal plan zoals bedoeld in de CAO CBR;
- t. *vervangingsregeling*: de laatstelijk door de directie vastgestelde regeling waarin de directie bepaalt welke functionarissen elkaar vervangen bij afwezigheid en of verhindering.

Artikel 2. Grenzen volmacht

1. De gevolmachtigde oefent de volmacht niet uit, indien de aard of de inhoud van een stuk een zodanig gewicht heeft dat het door de volmachtverlener behoort te worden afgedaan.
2. Indien de volmachtverlener een bevoegdheid uitoefent waarvoor deze een volmacht heeft afgegeven, is de gevolmachtigde niet bevoegd tot de uitoefening eenzelfde handeling of een handeling die zich niet verhoudt tot de reeds uitgeoefende bevoegdheid zonder de volmachtgever daarover eerst te raadplegen.
3. De gevolmachtigde oefent de volmacht niet uit, indien de betrokken personeelsaangelegenheid ook hemzelf betreft.

Artikel 3. Verlenen ondervolmacht

1. Een gevolmachtigde is niet bevoegd ondervolmacht te verlenen tenzij dit noodzakelijk is voor de praktische uitvoering van zijn volmacht, de aard van de bevoegdheid zich niet tegen ondervol-



macht verzet en de gevolmachtigde goedkeuring krijgt van het directielid onder wiens portefeuille de bevoegdheid valt.

2. Een ondergevolmachtigde is niet bevoegd verder ondervolmacht te verlenen.
3. De ondervolmacht wordt schriftelijk verleend.
4. Artikel 2 is van overeenkomstige toepassing op de ondergevolmachtigde.

Artikel 4. Ondertekeningsvolmacht en machtiging

1. Voor de toepassing van deze regeling wordt onder (onder)volmacht tevens verstaan het ondertekenen van nodige documenten namens het CBR alsmede de machtiging tot uitvoering van andere handelingen die samenhangen met de afgegeven (onder)volmacht.
2. Een met toepassing van de (onder)volmacht opgemaakt stuk wordt waar mogelijk als volgt ondertekend:
Het CBR, de directie van het CBR,
namens deze:
(functie)
(handtekening) (naam)
3. Degene die bevoegd is tot het ondertekenen van stukken is ook bevoegd tot het digitaal ondertekenen van stukken.

Artikel 5. Voorbehouden (rechts)handelingen

De directie behoudt de bevoegdheid tot de volgende rechtshandelingen:

- a. het vaststellen van een reorganisatieplan, een organisatie- en/of formatierapport;
- b. het vaststellen van het resultaat van de onderhandelingen van de (wijzigingen van) de CAO CBR en een Sociaal Plan;
- c. beslissingen bij indiensttreding met betrekking tot het salaris, salaristoelagen en vergoedingen die buiten de vastgestelde begroting vallen;
- d. het besluiten tot uitbreiding van de fte-capaciteit dan wel inhuur van uitzendkrachten buiten de begroting;
- e. de beslissing op een beroep tegen een functiewaardering zoals bedoeld in bijlage 1 van de CAO CBR;

Artikel 6. Register

1. De manager JZ houdt een register bij van alle op grond van deze regeling verleende (onder)volmachten. De manager JZ ziet erop toe dat het register wordt bekendgemaakt;
2. Bij verlenging, wijziging of beëindiging van een (onder)volmacht wordt een kopie daarvan gezonden aan de manager JZ ter aanpassing van het register.

§ 2. Volmachten

Artikel 7. Bevoegdheid directieleden

De afzonderlijke directieleden hebben – behoudens het bepaalde in artikel 5 – binnen de grenzen van hun portefeuille volmacht ten aanzien van alle bevoegdheden waarover de directie beschikt in het bijzonder:

- a. het vaststellen van besluiten die ter advies dan wel instemming zijn voorgelegd aan de OR;
 - b. beslissingen tot het starten van een ontbindingsprocedure via de kantonrechter;
 - c. beslissingen over ontslag op staande voet;
 - d. beslissingen over boventalligheid;
 - e. het toepassen van de hardheidsclausule conform artikel 12 van bijlage 5 van de CAO CBR ten aanzien van divisie managers / managers stafafdelingen;
 - f. het besluiten met betrekking tot de vertegenwoordiging van het CBR in arbeidsrechtelijke zaken bij de rechter;
 - g. het nemen van een beslissing over vaststellingsovereenkomsten vanwege disfunctioneren en/of een verstoorde arbeidsverhouding;
- betreffende alle onder het directielid ressorterende medewerkers.



Artikel 8. Bevoegdheid divisiemanager / manager stafafdeling

1. De divisiemanagers en managers van de stafafdelingen hebben binnen de grenzen van hun eigen divisie dan wel afdeling en binnen de vastgestelde begroting volmacht ten aanzien van:
 - a. het aangaan van een nulurencontract na AOW;
 - b. het besluiten tot inhuur van overige externen;
 - c. het schorsen van een medewerker;
 - d. het nemen van een beslissing over vaststellingsovereenkomsten vanwege deelname aan de Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU);
 - e. het nemen van een beslissing over het aanvragen van een ontslagvergunning bij het UWV;
 - f. het toepassen van de hardheidsclausule conform artikel 12 van bijlage 5 van de CAO CBR

Artikel 9. Bevoegdheid direct leidinggevende

1. De direct leidinggevenden hebben volmacht binnen de grenzen van hun functionele verantwoordelijkheid en binnen de vastgestelde begroting ten aanzien van rechtstreeks onder hen ressorterende medewerkers voor:
 - a. het aangaan van overige arbeidsovereenkomsten;
 - b. het besluiten tot inhuur van uitzendkrachten binnen budget;
 - c. het aangaan van een stage overeenkomst;
 - d. het tewerkstellen van medewerkers in het kader van de Participatiewet;
 - e. het al dan niet verlengen een tijdelijke arbeidsovereenkomst, het al dan niet omzetten daarvan naar een contract voor onbepaalde tijd en het tijdens de proeftijd beëindigen van een arbeidsovereenkomst;
 - f. het aanbieden van een andere functie, het aangaan van een arbeidsovereenkomst daartoe en het toekennen van salaris bij een nieuwe hoger dan wel een lager ingeschaalde functie van een medewerker;
 - g. het toekennen van een reguliere periodiek binnen de schaal van de medewerker;
 - h. het niet toekennen van een periodiek;
 - i. het toekennen van maximaal een dubbele periodiek;
 - j. het toekennen van een persoonlijke toeslag;
 - k. het toekennen van een vervangingstoeslag;
 - l. het toekennen van overwerktoeslag / meerwerktoeslag;
 - m. het nemen van beslissingen met betrekking tot vakantie en verlof;
 - n. het verlenen van zorgverlof;
 - o. het verlenen van ouderschapsverlof;
 - p. het verlenen van overige soorten verlof vanuit de Wet arbeid en zorg;
 - q. het besluiten tot het volgen van een niet verplichte opleiding;
 - r. het beslissen rond inzet van interventies bij arbeidsongeschiktheid;
 - s. het beslissen rond inzet van arbomiddelen;
 - t. het beslissen rond aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd (Wet flexibel werken);
 - u. het berispen en waarschuwen van een medewerker;
 - v. het conform de CAO CBR verlenen van schriftelijk toestemming bij daartoe in aanmerking komende nevenwerkzaamheden;
 - w. het maken van afspraken met betrekking tot thuis werken conform het CBR-brede thuiswerkbeleid;
 - x. de toekenning van een verzoek om tijdelijke fixatie van het werkgebied van een examiner of tec-medewerker vanwege sociale gronden;
 - y. het bieden van passende arbeid conform het bepaalde in de CAO CBR en de Wet verbetering poortwachter;
 - z. het afnemen van de eed en belofte conform artikel 5 lid 1 sub a Ambtenarenwet 2017;
2. De direct leidinggevende is niet bevoegd de volmacht uit te oefenen voor zover dat in strijd is met of overlapt met een handeling die reeds is genomen of waarvan bekend is dat deze zal plaatsvinden op grond van de volmachten genoemd in artikelen 7 en 8.

Artikel 10. Bevoegdheid HR

1. De manager HR heeft volmacht ten aanzien van:
 - a. het vaststellen van een functieprofiel en -niveau;
 - b. de afwijzing van een verzoek om tijdelijke fixatie van het werkgebied van een examiner of tec-medewerker vanwege sociale gronden zoals bedoeld in artikel 13 lid 4 van de CAO CBR;
 - c. het nemen van een beslissing over vaststellingsovereenkomsten:
 - vanwege reorganisatie passend binnen het Sociaal Plan;
 - na 2 jaar arbeidsongeschiktheid.



- d. het ondertekenen van uitgaande brieven, overeenkomsten en/of andere documenten na besluitvorming door de functionarissen bedoeld in artikel 7, 8 en 9 als dat nodig is voor de praktische uitvoering van de desbetreffende besluitvorming;
2. De medewerker HR-services heeft volmacht ten aanzien van:
 - a. het bevestigen van ontslag op eigen verzoek;
 - b. het verlenen van zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Artikel 11. Vervanging

1. Bij afwezigheid of verhindering van een gevolmachtigde wordt, voor de duur van de afwezigheid of verhindering de volmacht uitgeoefend conform de vervangingsregeling.
2. Bij afwezigheid of verhindering van een gevolmachtigde is de vervanger niet bevoegd tot het verlenen of intrekken van ondervolmacht tenzij deze vervanger een directielid of directie betreft.

§ 3. Overgangs- en slotbepalingen

Artikel 12. Evaluatie

De directie evalueert deze regeling iedere twee jaar, voor het eerst uiterlijk 31 december 2025.

Artikel 13. Intrekking

Volmachten verleend vóór het tijdstip van inwerkingtreding van deze regeling, vervallen met ingang van de dag dat deze regeling in werking treedt.

Artikel 14. Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na bekendmaking daarvan in de Staatscourant en werkt terug tot en met 1 januari 2024.

Artikel 15. Citeertitel en bekendmaking

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling volmacht personele aangelegenheden CBR 2024.

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

Rijswijk, 6 februari 2024

*De directie van het CBR
J. J. Huizing
directeur bedrijfsvoering CBR*

*A. Pechtold
algemeen directeur CBR*

TOELICHTING

De bevoegdheden van het CBR komen in beginsel toe aan de directie die het CBR in en buiten rechte vertegenwoordigt. Dit is geregeld in de Wegenverkeerswet 1994. De directie kan deze vertegenwoordiging dan wel bevoegdheid opdragen aan individuele directieleden dan wel andere personen. De Regeling volmacht personele aangelegenheden CBR 2024 (hierna: deze volmachtregeling) voorziet hierin voor wat betreft personele aangelegenheden. Deze volmachtregeling vormt onderdeel van een groter overkoepelend bevoegdhedenproject waarbij de bevoegdheden van het CBR verder worden beschreven en toebedeeld.

Wat personele aangelegenheden betreft verwacht het CBR van managers dat ze vanuit het perspectief van integraal management handelen. Dat zien we terug in de Strategische Koers 2026, maar ook in het leiderschapsprogramma dat in 2022 gestart is. Managers moeten daarom ook in staat worden gesteld regie en verantwoordelijkheid te nemen en binnen kaders beslissingsbevoegd te zijn. Kort gezegd: de verantwoordelijkheid en besluitvorming hoort te liggen daar waar deze hoort. Deze volmachtregeling ondersteunt deze koers richting integraal management voor personele aangelegenheden. Daarin wordt bepaald dat aangewezen functionarissen namens de directie bevoegd zijn om (privaatrechtelijke) rechtshandelingen of andere handelingen te verrichten op het gebied van personele aangelegenheden. Deze functionarissen krijgen bovendien de middelen om besluiten uit te voeren. Wel dient daarbij steeds als uitgangspunt te worden genomen om te werken als één CBR: heldere afspraken, eenheid in beleid en uitvoering. We conformeren ons gezamenlijk aan afspraken. Bevoegdheden dienen daarom te worden uitgeoefend binnen de wettelijke, civielrechtelijke (o.a. CAO en arbeidsovereenkomst), CBR breed HR-beleid en eventuele afspraken met de OR. Daarom stemt de functionaris in daartoe in aanmerking komende gevallen besluitvorming zoveel mogelijk van tevoren af met HR. Afwijking daarvan vindt alleen plaats via escalatie. In enkele gevallen dient CBR-breed beleid nog te worden ontwikkeld. Zo is momenteel nog niet bepaald of en zo ja met welke hoogte een plafond wordt gehanteerd voor toelages of VSO's.

Bij personele aangelegenheden ondersteunt ADP met het workforce management het proces. Alle betrokkenen in het proces hebben op enig moment hun akkoord gegeven zodat uiteindelijk door HR bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst opgesteld kan worden. Wanneer dit proces zorgvuldig is gevolgd door de personen die hiertoe bevoegd zijn, kan uiteindelijk de direct leidinggevende een overeenkomst ondertekenen. Ter praktische uitvoering kan die ondertekening plaatsvinden door de manager HR.

Een en ander moet leiden tot vereenvoudiging van de besluitvorming en een meer efficiënte, slagvaardigere en transparantere organisatie. Een ander gevolg is administratieve lastenverlichting doordat voor de aangewezen onderwerpen besluitvorming niet over meerdere lagen hoeft te worden uitgesmeerd. Voor impactvolle besluiten (als richtlijn zijn dit bijvoorbeeld besluiten waarvoor de OR advies- of instemmingsrecht heeft) moet altijd de route via het MT en DV (of directielid) worden gevolgd.

Dat deze volmachtregeling de koers naar integraal management ondersteunt, wil niet zeggen dat bevoegdheden ineens anders liggen dan voorheen. Voor een groot gedeelte deden direct leidinggevers in de praktijk al veel personele zaken af via ADP. De volmachtregeling is voor dat gedeelte een codificatie en dus legitimering van deze praktijk. Wel brengt deze volmachtregeling specifieke wijzigingen met zich mee, zoals het ondertekenen van arbeidsovereenkomsten. Hierna gaan we kort in op deze wijzigingen.

Arbeidsovereenkomsten

In het algemeen ligt het voor de hand dat de directie of manager HR bevoegd is arbeidsovereenkomsten af te sluiten. Bij CBR was het gebruik dat alle arbeidsovereenkomsten door de directie worden ondertekend. Dat betekent dat alle soorten van arbeidsovereenkomsten aan de directie worden voorgelegd: van indiensttreding, functiewijziging, wijziging percentage dienstverband tot verlenging van een tijdelijk contract én bovendien van alle medewerkers werkzaam in de organisatie. Voorafgaand aan de ondertekening parafeert de manager HR de arbeidsovereenkomsten. Het bestaande proces is zorgvuldig, maar ook arbeidsintensief en werkt vertragend doordat er afhankelijkheid is van de aanwezigheid van tekenbevoegde personen.

Het is echter niet nodig dat alle arbeidsovereenkomsten door de directie ondertekend worden. Het aangaan van een arbeidsovereenkomst is een taak voor de direct leidinggevende. Het is logisch dat de handeling van de ondertekening bij de beslissingsbevoegde leidinggevende ligt. Voorwaarde is dan wel dat acties in ADP niet gedelegeerd worden aan een managementassistent. Dat betekent dat de directie slechts de arbeidsovereenkomsten tekent van de medewerkers waar zij direct leiding aan geven.

Handtekening

Het is wettelijk niet verplicht om een arbeidsovereenkomst schriftelijk aan te gaan. Echter, bij een mondelinge arbeidsovereenkomst loopt de werkgever tegen risico's aan. Het is immers lastig om te bewijzen dat bepaalde afspraken zijn gemaakt. Daarnaast zijn er arbeidsvoorwaarden die alleen geldig zijn wanneer deze schriftelijk overeen gekomen zijn, zoals een proeftijd, een concurrentiebeding, een relatiebeding, een boetebeding en een tussentijds opzegbeding. Dat pleit voor schriftelijke arbeidsovereenkomsten met handtekening.

HR streeft daarbij naar efficiënte digitale processen. Het CBR heeft nu een digitaal proces in Workforce ADP, maar op enig moment in het proces wordt overgegaan tot het printen, kopiëren en scannen van de documenten, omdat gewerkt wordt met een natte handtekening. Er moet afgestemd worden wanneer de ondertekenaars op kantoor zijn om de handtekeningen te plaatsen, waarna collega's van HR-services met fysieke tekenboeken op zoek gaan naar de ondertekenaar. Dat werkt stagnerend. Ook met het oog op de mogelijkheid dat iedereen thuis kan werken. Bovendien worden de documenten nog via de post verzonden, daar waar dit ook digitaal kan. HR adviseert in het kader van efficiënte digitale processen over te stappen op elektronische handtekeningen. Deze volmachtregeling laat het aan de functionarissen verder vrij te werken met een natte handtekening of een digitale handtekening. Voorwaarde voor dit laatste is echter wel dat er sprake is van een gekwalificeerde handtekening en dat de digitale versie wordt gearchiveerd. De eIDAS-verordening bepaalt wat een elektronische handtekening is, aan welke eisen deze moet voldoen en onder welke voorwaarden de handtekening rechtsgeldig is.

De gekwalificeerde elektronische handtekening staat juridisch gezien gelijk aan een natte handtekening. Deze gekwalificeerde handtekening is geschikt voor arbeidsrechtelijke documenten. De identiteit en akkoord van de ondertekenaar kan hiermee overtuigend worden bewezen.

Doordat je dit type handtekening digitaal zet, is het document juridisch alleen geldig zolang het in digitale vorm blijft. Print je het, dan vervalt de juridische waarde.

Ontslag

Ontslag van rechtswege (einde van de arbeidsovereenkomst van rechtswege) is de meest voorkomende vorm van ontslag, zoals bij het bereiken van de AOW-leeftijd of bij het verstrijken van de einddatum van een tijdelijk contract. De direct leidinggevende bespreekt tijdig met de betreffende medewerker of een tijdelijk contract al dan niet verlengd wordt en bevestigt dit schriftelijk via HR. Daarnaast nemen medewerkers zelf ontslag.

Bij gedwongen ontslag bepaalt de ontslaggrond via welke weg het ontslag loopt. Er zijn twee opties:

- via het UWV (bij bedrijfseconomische redenen en langdurige arbeidsongeschiktheid) of
- via de kantonrechter (overige ontslaggronden).

Ontslag op staande voet is een besluit van de werkgever. In deze volmachtregeling wordt die bevoegdheid neergelegd bij directie(leden). Dat geldt ook voor het beslissen tot een ontbindingsprocedure via de kantonrechter. Voor ontslag via het UWV zijn de divisie managers en managers van de stafafdelingen bevoegd voor onder hen ressorterende medewerkers.

Vaststellingsovereenkomsten

Wanneer beide partijen het eens zijn met het besluit dat de arbeidsovereenkomst moet eindigen, dan kunnen de voorwaarden vastgelegd worden in een vaststellingsovereenkomst (VSO). Er is dan sprake van wederzijds goedvinden en een rechter of het UWV betrekken is dan niet nodig.

Een VSO kan van pas komen bij verschillende situaties: bijvoorbeeld bij een tussentijdse beëindiging van een tijdelijk contract, bij langdurige arbeidsongeschiktheid (twee jaar), bij verschil van mening over hoe het werk moet worden uitgevoerd, bij een verstoorde relatie of bij RVU. Een VSO komt na onderhandeling tot stand. Dat kan betrekking hebben op de hoogte van de vergoeding, de vrijstelling van werk, een outplacementbudget enzovoort. De manager handelt daarin niet alleen, maar schakelt steeds de deskundige hulp in van HR. Dat zal in de regel de HR-businesspartner zijn.

Komen partijen er niet uit, dan kan overwogen worden om alsnog een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter in te dienen (in geval van andere reden dan langdurige arbeidsongeschiktheid of bedrijfseconomische redenen, anders dient men zich tot het UWV te wenden). De directie(leden) is(zijn) verantwoordelijk voor het besluit of een kwestie over een personele aangelegenheid aan de rechter wordt voorgelegd.



Paragraafgewijze toelichting

Preamble en Algemene bepalingen

De volmachtregeling beheerst de rechtspositie van medewerkers van het CBR. De rechtspositie van medewerkers van het CBR wordt bepaald door wet- en regelgeving rond het arbeidsrecht (zoals het Burgerlijk wetboek en de Ambtenarenwet 2017, maar ook de CAO CBR en uiteraard de arbeidsovereenkomst. In de preambule zijn de belangrijkste kaders genoemd, maar dit betreft niet een limitatieve opsomming.

In de Algemene bepalingen worden de begrippen en algemene kaders uiteengezet voor uitvoering van bevoegdheden. Zo wordt bepaald dat bepaalde bevoegdheden alleen door de directie kunnen worden uitgeoefend en dus niet kunnen worden overgelaten aan anderen. Nieuw is dat het CBR zal gaan werken met een register van bevoegdheden. In dat register zullen niet alleen deze volmachtregeling en ondervolmachten worden opgenomen, maar ook andere (soort) bevoegdheden zoals mandaten.

§ 2. Volmachten

In deze paragraaf worden de specifieke volmachten beschreven. Deze volmachten volgen de organisatiestructuur van het CBR. Allereerst komen daarom de volmachten gericht aan de directieleden. De directieleden zijn alle bevoegdheden toebedeeld die de directie zelf heeft. Voorwaarde is dat het niet gaat om bevoegdheden die de directie voor zichzelf heeft behouden en dat bevoegdheden alleen toegepast kunnen worden binnen de eigen portefeuille van het directielid. Vervolgens zijn de volmachten beschreven van de managers van de divisies en staven. Daaronder zijn de bevoegdheden beschreven van direct leidinggevenden. Tot slot is een aantal bevoegdheden beschreven die voor uitvoering komen door HR, zij het omdat in de CAO CBR daarnaar wordt gewezen, dit voor de uitvoering praktischer is, of omdat de uitvoering van die zaken dermate laagdrempelig is dan deze belegd kan worden bij uitvoerende medewerkers. Bij de uitoefening van de beschreven bevoegdheden is steeds de één CBR-gedachte het uitgangspunt.

In het overkoepelende bevoegdhedenproject wordt tot slot gezorgd voor een vervangingsregeling. Deze volmachtregeling houdt daar rekening mee. Op die wijze wordt gezorgd voor een logische en transparante vervanging.

§ 3. Overgangs- en slotbepalingen

Deze regelingen dienen binnen twee jaar te worden geëvalueerd. De andere bepalingen in deze paragraaf spreken voor zich.